Barometr 2025

TRANSFORMACJA CYFROWA

Rosnące nierówności w związku z transformacją cyfrową

Nowe narzędzia cyfrowe mogą pogłębiać istniejące dysproporcje społeczne, marginalizując starszych pracowników poprzez stereotypy związane z wiekiem, ograniczone umiejętności cyfrowe i niewystarczające szkolenia. Przyczynia się to do utraty praktycznej wiedzy, przedwczesnych odejść, zwiększonego stresu i większej niepewności zatrudnienia.



Potencjał cyfryzacji sprzyjającej włączeniu społecznemu

- ✓ Zmniejsza nierówności związane z wiekiem poprzez ułatwienie dostępu do zatrudnienia i ograniczenie wcześniejszych emerytur
- ✓ Poprawia warunki pracy i samopoczucie poprzez ułatwienie wykonywania zadań fizycznych, tworzenie bezpieczniejszych środowisk pracy i oferowanie bardziej elastycznych opcji pracy
- ✓ Wzmacnia umiejętności pracowników poprzez docenianie i zatrzymywanie wiedzy specjalistycznej starszych pracowników

Kluczowe zalecenia

- Zwalczanie dyskryminacji ze względu na wiek i uprzedzeń w sztucznej inteligencji poprzez promowanie projektowania zorientowanego na człowieka, które angażuje osoby starsze w jego rozwój, przy jednoczesnym zapewnieniu przejrzystości algorytmów, nadzoru ludzkiego i solidnej ochrony danych.

- Promowanie uczenia się przez całe życie i podnoszenia kwalifikacji cyfrowych poprzez opracowywanie programów szkoleniowych skierowanych do starszych pracowników i dostosowanych do ich konkretnych potrzeb.

- Wspieranie integracyjnych środowisk cyfrowych, które przeciwdziałają dyskryminacji ze względu na wiek, zapewniają równy dostęp do narzędzi cyfrowych oraz gwarantują akceptację i zaangażowanie pracowników podczas wprowadzania nowych technologii.

- Poprawa warunków pracy i dobrostanu poprzez technologie, które pomagają starszym pracownikom w wykonywaniu zadań i oferują bardziej elastyczne warunki pracy.

- Zachęcanie do współpracy międzypokoleniowej i programów mentorskich w cyfrowych miejscach pracy w celu wykorzystania różnorodnych mocnych stron i umiejętności wszystkich pracowników.

ZIELONA TRANSFORMACJA

Nierówne szanse w nowych zielonych miejscach pracy

Utrata miejsc pracy w sektorach podupadających, takich jak motoryzacja i paliwa kopalne, pozostawia wielu pracowników bez zatrudnienia. Szczególnie dotknięci są starsi pracownicy, którzy borykają się z dłuższymi okresami bezrobocia z powodu dyskryminacji ze względu na wiek, niską mobilność i brak odpowiednich możliwości przekwalifikowania się.



Potencjał transformacji ekologicznej

- ✓ Promuje tworzenie miejsc pracy w sektorach, w których starsi pracownicy mają cenne doświadczenie, takich jak rolnictwo, budownictwo, recykling i konserwacja.
- ✓ Umożliwia starszym pracownikom przekazywanie swojej wiedzy młodszym pokoleniom, sprzyjając współpracy międzypokoleniowej i tworzeniu odpornej siły roboczej.

Kluczowe zalecenia

- Poprawa koordynacji polityki poprzez zwiększenie spójności między polityką klimatyczną, społeczną i zatrudnienia w celu zapewnienia sprawiedliwej i integracyjnej transformacji, która uwzględnia starzenie się społeczeństwa i szczególne potrzeby starszych pracowników.

- Projektowanie integracyjnych zielonych miejsc pracy i środowisk pracy, które są dostępne dla osób w każdym wieku, dostosowane do potrzeb starszych pracowników, wysokiej jakości, bezpieczne i pewne.

- Uznać wartość i doświadczenie starszych pracowników w ekologicznych zawodach poprzez rozszerzenie kształcenia ustawicznego i szkoleń uwzględniających wiek, walidację istniejących umiejętności oraz promowanie programów międzypokoleniowych w kluczowych sektorach ekologicznej transformacji.

- Zapewnienie inkluzywnej odporności społeczności i sprawiedliwej transformacji poprzez wzmocnienie gospodarki społecznej i solidarnej poprzez regionalne plany przekształceń w obszarach uzależnionych od paliw kopalnych, wsparcie mobilności i relokacji dla pracowników dotkniętych zmianami oraz przekwalifikowanie w kierunku rozwijających się sektorów.

Barometr 2025

Niedobory siły roboczej

Niewykorzystany potencjał starszych pracowników

Starzenie się społeczeństwa powoduje zmniejszenie liczby osób aktywnych zawodowo, co pogłębia niedobory w kluczowych sektorach, takich jak służba zdrowia, budownictwo i opieka. Starsi pracownicy są dostępni, ale często są wykluczani z powodu dyskryminujących praktyk, nieodpowiednich warunków pracy lub nieodpowiedniej polityki reintegracji.



Potencjał starszej siły roboczej

- ✓ Reaguje na presję rynku pracy poprzez wspieranie bezrobotnych osób starszych i dostosowywanie środowiska pracy do potrzeb starszych pracowników.
- ✓ Zachowuje cenną wiedzę specjalistyczną starszych pracowników i promuje międzypokoleniowy transfer wiedzy
- ✓ Wzmacnia odporność gospodarczą i społeczną

Kluczowe zalecenia

- Uznanie i docenienie wkładu starszych pracowników w politykę zatrudnienia, podkreślając ich doświadczenie, wiedzę specjalistyczną i rolę w przekazywaniu umiejętności.

Przyjęcie strategii integracyjnego rynku pracy opartej na podejściu zorientowanym na osobę, które uwzględnia różnorodne pochodzenie i sytuację starszych pracowników, przy jednoczesnym szkoleniu kadry kierowniczej w zakresie rozpoznawania i zwalczania dyskryminacji ze względu na wiek.

- Wspieranie bezrobotnych osób starszych poprzez kompleksowe ścieżki reintegracji, łączące szkolenia, coaching i ukierunkowaną pomoc w poszukiwaniu pracy.

- Promowanie rozwoju kariery w dobrych warunkach poprzez wprowadzenie przeglądów w połowie kariery i elastycznych ścieżek kariery, dostosowanie stanowisk pracy oraz opracowanie szkoleń przekwalifikowujących dostosowanych do konkretnych sektorów, aby przewidzieć masowe odejścia na emeryturę.

- Rozszerzenie zakresu układów zbiorowych i uwzględnienie **w nich** szczegółowych postanowień dotyczących starszych pracowników, przy jednoczesnym włączeniu narzędzi monitorowania w celu oceny wpływu polityki zatrudnienia, środków szkoleniowych i zadowolenia pracowników.

KLUCZOWE ZALECENIA

Aby cyfryzacja, transformacja ekologiczna i reakcja na niedobory siły roboczej pozostały społecznie zrównoważone, konieczne jest:

1. ***Przemyśleć politykę zatrudnienia, uwzględniając specyfikę sytuacji i potrzeby starszych pracowników.***

Strategie zatrudnienia powinny wyraźnie uwzględniać potrzeby starszych pracowników, zwłaszcza starszych kobiet i osób mających trudności z powrotem na rynek pracy. Kwestia starzenia się społeczeństwa powinna zostać w pełni uwzględniona w inicjatywach UE dotyczących zatrudnienia, a ochrona przed dyskryminacją ze względu na wiek musi zostać wzmocniona. Publiczne służby zatrudnienia powinny przyjąć podejście oparte na wsparciu zorientowanym na osobę, a przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny zostać zmienione w celu poprawy warunków urlopowych i zabezpieczeń dla opiekunów.

2. ***Inwestować w uczenie się przez całe życie, koncentrując się na umiejętnościach cyfrowych i ekologicznych***

Starsi pracownicy potrzebują lepszego dostępu do ciągłego szkolenia, aby dostosować się do zmian technologicznych i środowiskowych. Inicjatywy UE powinny oferować elastyczne, modułowe szkolenia dostosowane do potrzeb osób starszych. Ścieżki szkoleniowe muszą być pozbawione ograniczeń wiekowych, gwarantować płatny urlop szkoleniowy i być dostosowane do zmieniających się wymagań rynku pracy.

3. ***Promowanie współpracy międzypokoleniowej w miejscu pracy***

Europejska strategia na rzecz sprawiedliwości międzypokoleniowej powinna promować mentoring i współpracę między grupami wiekowymi. Potrzebny jest plan działania na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na wiek, aby przełamać stereotypy, zwiększyć świadomość pracodawców i zapewnić integracyjne praktyki w zakresie zasobów ludzkich.

4. ***Dostosowanie środowiska pracy w celu przedłużenia kariery zawodowej w dobrych warunkach***

Konieczne jest podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniające cały cykl życia, aby starsi pracownicy mogli pozostać aktywni w dobrych warunkach. Środki powinny obejmować dostosowania ergonomiczne, zapobieganie ryzyku psychospołecznemu, elastyczne harmonogramy pracy, stopniowe przechodzenie na emeryturę i wsparcie w zakresie reintegracji. Inicjatywy te powinny być systematycznie oceniane pod kątem ich wpływu na jakość życia w pracy i długość kariery zawodowej oraz rozszerzane na wszystkie sektory.