

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Zmieniający się świat pracy a długość życia i starzenie się społeczeństwa – warunki utrzymania aktywności starzejących się pracowników w nowym świecie pracy”

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji fińskiej)

(2020/C 14/08)

Sprawozdawca: **Irinel Eduard FLORIA**

Współsprawozdawca: **Vladimír BÁLEŠ**

Wniosek fińskiej prezydencji Rady	Pismo z 7.2.2019
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Opinia rozpoznawcza
Decyzja Prezydium	19.2.2019
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	10.9.2019
Data przyjęcia na sesji plenarnej	25.9.2019
Sesja plenarna nr	546
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	131/0/3

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Komitet z zadowoleniem przyjmuje fakt, że prezydencja fińska koncentruje się na gospodarce dobrobytu ludzi, w tym osób starszych, i uważa, że jest to pozytywny krok w kierunku zapewnienia większej równowagi między tendencjami demograficznymi, rynkiem pracy i społeczeństwem.

1.2. Państwa członkowskie uznają istnienie problemu starzejącego się społeczeństwa i w związku z tym w ostatnich latach podjęły określone działania, które wydają się jednak odizolowane, a ich wpływ nie został zmierzony. Ponadto kwestia ta stała się jeszcze bardziej złożona ze względu na wpływ postępu technologicznego i zmieniający się charakter pracy.

1.3. **Partnerzy społeczni wraz z rządami mają kluczowe znaczenie w ułatwianiu wdrożenia środków** na poszczególnych szczeblach. **Społeczeństwo obywatelskie i europejscy partnerzy społeczni powinni odgrywać ważną rolę w zachęcaniu do dłuższej aktywności zawodowej.**

1.4. **Działania polityczne i finansowanie na szczeblu UE** mogłyby pomóc przezwyciężyć te bariery, lecz konieczne jest uwzględnienie różnic pomiędzy poszczególnymi państwami pod względem sytuacji demograficznej, gospodarki, zatrudnienia i warunków pracy. Państwa członkowskie powinny wykorzystywać fundusze europejskie do finansowania działań, zaś odpowiedzialność za wspieranie dłuższej aktywności zawodowej powinna spoczywać na rządach, przedsiębiorstwach i indywidualnych osobach.

1.5. Komisja wspiera działania państw członkowskich na rzecz skutecznego sprostania wyzwaniom związanym ze starzeniem się poprzez różne inicjatywy i programy ⁽¹⁾.

1.6. Konieczne są **kompleksowe strategie** koncentrujące się na opracowywaniu polityk krajowych na rzecz aktywnego starzenia się, ponieważ wyzwania demograficzne i związane z zatrudnieniem można rozwiązać jedynie dzięki całościowemu podejściu. Komitet przedstawia następujące konkretne zalecenia w celu sprostania wyzwaniom związanym z aktywnym starzeniem się:

⁽¹⁾ Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 (sprawozdanie z oceny), Komisja Europejska, 2014 r.

1.6.1. **Wzmocnienie dialogu społecznego i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron** w opracowanie zintegrowanych strategii i polityk krajowych na rzecz aktywnego starzenia się.

1.6.2. **Rozwijanie zatrudnienia i umiejętności poprzez uczenie się przez całe życie.**

1.6.3. **Promowanie dynamicznej kariery zawodowej i dynamicznej pracy.**

1.6.4. **Stymulowanie przedsiębiorczości seniorów.**

1.6.5. **Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji, zwłaszcza dyskryminacji ze względu na wiek i płeć.**

1.6.6. **Wdrażanie inicjatyw w zakresie transferu wiedzy i wspólnego korzystania z wiedzy.**

1.6.7. **Wdrożenie elastycznej organizacji pracy i poprawa warunków pracy.**

1.6.8. **Promowanie solidarności międzypokoleniowej i zmiany nastawienia do starzenia się.**

1.7. **Należy stale monitorować wszystkie środki oraz odpowiednio oszacować wpływ na udział starszych pracowników na rynku pracy.** Uzyskanie jasnego obrazu wpływu takich środków dodatkowo zachęciłoby państwa członkowskie do rozpowszechniania i wymiany najlepszych praktyk w zakresie aktywnego starzenia się.

2. Kontekst

2.1. Najważniejszym wkładem UE w dziedzinie zatrudnienia osób starszych jest dyrektywa w sprawie równego traktowania⁽²⁾ zakazująca dyskryminacji ze względu na wiek w większości obszarów zatrudnienia. Dyrektywa okazała się jednak nieskuteczna w wyeliminowaniu ukrytej dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy, które to zjawisko zniechęca wiele osób starszych do samego poszukiwania zatrudnienia.

2.2. Na poziomie europejskim strategia „Europa 2020” skupia się w dużym stopniu na tworzeniu miejsc pracy i stawia sobie za cel osiągnięcie pełnego zatrudnienia do 2020 r. Dobiega ona obecnie końca i należy odnotować, że nie koncentrowała się zbytnio na starszych pracownikach jako osobnej kategorii. Europejski filar praw socjalnych zmienił podejście do aktywnego starzenia się, ponieważ napomyna o wielu aspektach ważnych dla zatrudnienia starszych pracowników. Jednakże nie uwzględniono w nim mechanizmu wdrażania.

2.3. W ramach kolejnego długoterminowego budżetu UE Komisja zaproponowała program „Cyfrowa Europa” – unijny program ukierunkowany na tworzenie strategicznych zdolności cyfrowych UE oraz ułatwienie szerokiego wdrażania technologii cyfrowych. Program ten kształtowałby i wspierał transformację cyfrową europejskiego społeczeństwa i gospodarki oraz zapewniłby obywatelom europejskim umiejętności niezbędne do stawienia czoła transformacji cyfrowej.

2.4. **Struktura społeczeństwa w UE zmienia się, a w kolejnych dziesięcioleciach społeczeństwo będzie w coraz większym stopniu się starzeć.** Całkowita liczba ludności UE zwiększy się z 511 mln osób w 2016 r. do 520 mln osób w 2070 r., lecz liczba osób aktywnych zawodowo (w wieku od 15 do 64 lat)⁽³⁾ zmniejszy się wydatnie z 333 mln osób w 2016 r. do 292 mln osób w 2070 r. ze względu na zmiany wskaźnika rozrodzności, średniego trwania życia oraz dynamiki przepływów migracyjnych⁽⁴⁾. Przewiduje się, że całkowita podaż pracy dla osób w wieku od 20 do 64 lat spadnie znacznie po 2070 r. – o 9,6 % w UE. Ten wzrost odsetka osób starszych w populacji jest często bez zastanowienia utożsamiany z analogicznym wzrostem obciążeń dla systemu zabezpieczenia społecznego, co np. prowadzi do wniosku, że istniejące systemy emerytalne nie będą w przyszłości funkcjonalne.

2.5. Kluczowym czynnikiem finansowania systemów zabezpieczenia społecznego jest nie wskaźnik obciążenia demograficznego, lecz raczej wskaźnik obciążenia gospodarczego. Ponadto decydujące znaczenie ma także zwiększenie produktywności pracy w całej gospodarce, co pozwoli, mówiąc obrazowo, powiększyć tort dzielony nie tylko między pracownikami, lecz również między pracownikami a osobami niepracującymi⁽⁵⁾.

2.6. Wyzwanie demograficzne można również postrzegać jako szansę na zwiększenie konkurencyjności europejskiej gospodarki. Ponieważ starzenie się społeczeństwa doprowadzi do powstania nowych rynków towarów i usług, przedsiębiorstwa powinny uwzględnić to zjawisko w swoich strategiach innowacyjności, aby dostarczać innowacyjne usługi i produkty (srebrna gospodarka).

⁽²⁾ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

⁽³⁾ <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>

⁽⁴⁾ „The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)”, Komisja Europejska, 2018.

⁽⁵⁾ „Future of work: a lifecycle approach”, Komisja Europejska, 2018.

2.7. **W odniesieniu do UE jako całości przewiduje się, że oczekiwana długość życia w chwili urodzenia zwiększy się** o 7,8 lat w przypadku mężczyzn oraz 6,6 lat w przypadku kobiet do roku 2070 ⁽⁶⁾. Jednakże pozytywny rozwój społeczeństwa żyjącego dłużej i w lepszym zdrowiu nie idzie w parze z czasem trwania pracy zawodowej. Brak miejsc pracy oraz odpowiedniej polityki rynku pracy i środków w tej dziedzinie, problemy zdrowotne, brak odpowiednich umiejętności oraz niemożność pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym stanowią istotne przyczyny przedwczesnego opuszczania rynku pracy. Jednocześnie narażenie na dyskryminację ze względu na wiek lub negatywne stereotypy wpływają na decyzję o wcześniejszym wyjściu z rynku pracy.

2.8. Należy rozważyć perspektywę płci w odniesieniu do zatrudnienia i warunków pracy starszych pracowników. W ciągu ostatnich dziesięciu lat odchodzenie na pół-emeryturę stało się jeszcze bardziej rozpowszechnione wśród kobiet niż wśród mężczyzn ⁽⁷⁾.

2.9. Ze względu na silną presję odczuwaną przez osoby aktywne zawodowo może dojść do stygmatyzacji osób starszych, które mogą być postrzegane jako obciążenie. Jednakże stygmatyzacja nie jest ograniczona wyłącznie do grup społecznych, ale jest obecna również wśród części pracodawców mogących postrzegać siłę roboczą w podeszłym wieku oraz emerytów jako osoby nieenergiczne, trudne do wyszkolenia i „nienadające się do zatrudnienia”.

2.10. Trzeba zwalczać dyskryminację i negatywne stereotypy dotyczące starszych pracowników. Starsi pracownicy niekoniecznie muszą być mniej wydajni od młodszych, a do tego dysponują innymi umiejętnościami i kompetencjami, wśród których największymi zaletami są wiedza i doświadczenie zawodowe.

3. **Ogólne uwagi dotyczące wykorzystania technologii przez osoby starsze**

3.1. Czwarta rewolucja przemysłowa oraz szybki rozwój i integracja nowych technologii w społeczeństwie i przemyśle mają obecnie bezprecedensowy wpływ na świat pracy. Coraz częściej różne funkcje manualne i poznawcze wykonuje się przy użyciu maszyn i algorytmów, a w niektórych przypadkach są one nawet całkowicie zautomatyzowane. Jednocześnie włączenie tych nowych technologii do modeli biznesowych w różnych sektorach przemysłu prowadzi do powstania wielu nowych miejsc pracy i ponownego określenia zadań wielu innych. Zmiany te wskazują na fakt, że światowe i regionalne rynki pracy w nieunikniony sposób zostaną poddane głębokim transformacjom w nadchodzących latach.

3.2. Postęp technologiczny ma istotny wpływ na gospodarkę w ujęciu ogólnym, a jednocześnie wywiera znaczną presję na rynek pracy ze względu na możliwość zastępowania przez pracodawców części siły roboczej przez technologię (w stosownych przypadkach), szkolenia części personelu do obejmowania nowych stanowisk i poszukiwania wysoko wykwalifikowanych pracowników potrafiących wdrażać, wykorzystywać i dostosowywać technologie. W tym kontekście starsi pracownicy znajdują się w jeszcze bardziej niekorzystnej sytuacji.

3.3. Wdrożenie technologii umożliwia seniorom udział w naszym internetowym świecie i pełne wykorzystywanie wszystkiego, co jest dostępne w jego ramach. Na terenie UE 87 % osób w wieku 75 lat lub więcej nigdy nie korzystało z internetu ⁽⁸⁾. Starsi obywatele mogą nie być zaznajomieni z pojęciami i koncepcjami związanymi z mediami cyfrowymi, a niektórzy często zmagają się z problemami fizycznymi, takimi jak ubytki wzroku lub słuchu, a także z niezrozumieniem technologii lub jej nieznaną. E-wykluczenie może być jednym z głównych hamulców zwiększania zatrudnienia osób starszych. Należy więc podjąć konkretne inicjatywy w celu rozwijania umiejętności ICT osób starszych ⁽⁹⁾.

4. **Podejmowane przez państwa członkowskie środki mające na celu promowanie aktywnego starzenia się**

4.1. Kilka europejskich państw opracowało strategie obejmujące działania polityczne mające na celu zachęcanie do dłuższej kariery zawodowej ⁽¹⁰⁾. Ponieważ te inicjatywy krajowe są zazwyczaj opracowywane w porozumieniu z partnerami społecznymi i zapewniają wieloletnie ramy przewidywania tendencji w zakresie starzenia się społeczeństwa oraz radzenia sobie ze skutkami tego zjawiska, mogłyby odegrać zasadniczą rolę w opracowywaniu i wdrażaniu zintegrowanego podejścia do aktywnego starzenia się.

4.2. Badania przeprowadzone przez Eurofound ⁽¹¹⁾ wskazują na istnienie w wielu państwach krajowych strategii aktywnego starzenia się, które przyczyniły się do zwiększenia świadomości na temat wyzwań demograficznych. W ramach przeglądu sprawozdań krajowych sugeruje się, że aktywna polityka rynku pracy w poszczególnych krajach przyczyniła się do wspierania rozwoju umiejętności i zatrudnienia starszych pracowników, chociaż dostępnych jest niewiele informacji (jeśli w ogóle istnieją) na temat jakości i trwałości tych miejsc pracy. Do tej pory większość inicjatyw koncentrowała się na środkach zaradczych, takich jak sybsydiowanie wynagrodzeń za zatrudnianie starszych pracowników, podniesienie średniego wieku emerytalnego i ograniczenie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Środki te same w sobie wymagają starannego rozważenia i analizy wpływu gospodarczego i społecznego oraz mogą okazać się niewystarczające do umożliwienia starszym pracownikom pomyślnego wydłużenia kariery zawodowej.

⁽⁶⁾ „The 2018 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)”, Komisja Europejska, 2018.

⁽⁷⁾ „A gender perspective on older workers' employment and working conditions”, Patricia Vendramin & Gerard Valenduc, 2014.

⁽⁸⁾ Dane statystyczne dotyczące gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego – gospodarstwa domowe i osoby fizyczne, Eurostat, 2018.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 228 z 22.9.2009, s. 24.

⁽¹⁰⁾ <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>

⁽¹¹⁾ „Rola rządów i partnerów społecznych w zatrzymaniu starszych pracowników na rynku pracy”, Eurofound, 2013.

4.3. Większość z tych środków i programów nie została formalnie oceniona, chociaż zasadniczo uznaje się je za skuteczne. W tym kontekście **Komitet podkreśla znaczenie analizy i oceny wpływu środków na uczestnictwo starszych pracowników w rynku pracy.**

5. **Konkretne zalecenia dotyczące sprostania wyzwaniom związanym z aktywnym starzeniem się**

5.1. Poniżej przedstawiono szereg środków, które wsparłyby program działań na rzecz aktywnego starzenia się w Unii Europejskiej:

5.2. **Wzmocnienie dialogu społecznego i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron w opracowanie zintegrowanych strategii i polityk krajowych na rzecz aktywnego starzenia się.** Aby zachęcić do dłuższego aktywnego życia zawodowego, rządy, pracodawcy, organizacje pozarządowe, związki zawodowe i sami pracownicy muszą wspólnie ponosić odpowiedzialność i podejmować wysiłki. Zainteresowane strony na wszystkich szczeblach muszą odgrywać kluczową rolę w opracowywaniu, negocjowaniu, wdrażaniu i ocenie środków, tak aby dostosować świat pracy w celu umożliwienia osobom starszym dłuższej aktywności zawodowej na rynku pracy. Niemniej nie może to prowadzić do nasilenia presji na osoby starsze ani do popadania w ubóstwo osób, które nie są już w stanie pracować.

5.3. **Poprawa zdolności do zatrudnienia i rozwój umiejętności w drodze uczenia się przez całe życie** to zasadnicze narzędzie polityczne umożliwiające zatrzymanie starszych pracowników na rynku pracy, ponieważ udział pracowników w szkoleniu zmniejsza się z biegiem lat, a starsi pracownicy, którzy tracą pracę, doświadczają większych trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia. Dowiedziono, że uczenie się przez całe życie i kształcenie osób dorosłych przyczynia się nie tylko do zwiększenia udziału w gospodarce, ale także do podniesienia jakości życia, poprawy stanu zdrowia i umiejętności przystosowawczych. Uczenie się przez całe życie i aktywne starzenie się powinny być adresowane nie tylko do obecnej starszej siły roboczej, ale ukierunkowane inicjatywy należy skierować także do ludzi młodych, osób uczących się, a nawet dzieci, aby zwiększyć świadomość na temat tego, jak będą wyglądały nasze miejsca pracy w przyszłości oraz jak istotne jest nastawienie na uczenie się przez całe życie.

5.3.1. Poprawę umiejętności przystosowania zawodowego i rozwój umiejętności w drodze uczenia się przez całe życie można osiągnąć za pomocą następujących działań:

5.3.1.1. Zapewnienie finansowania publicznego i przydzielenie niezbędnych zasobów na proaktywną politykę w zakresie rynku pracy w celu ponownego włączenia starszych osób bezrobotnych do rynku pracy, włączając w to doradztwo i wsparcie dla osób poszukujących pracy, a także w celu zmniejszenia ryzyka długotrwałego bezrobocia.

5.3.1.2. Wzmocnienie roli publicznych służb zatrudnienia w celu zapewnienia pełnego zakresu usług doradczych i wsparcia dla osób poszukujących pracy, jak również dostosowanego wsparcia w zakresie pośrednictwa pracy (np. subsydiowanego przez państwo zatrudnienia, wsparcia przejściowego i wytycznych oraz projektów społecznych nienastawionych na zysk), a także środków zapobiegawczych i rehabilitacyjnych służących wspieraniu trwałej reintegracji.

5.3.1.3. Wspieranie wprowadzania przez przedsiębiorstwa środków – poprzez umowy zbiorowe lub wymogi prawne – w celu zwiększenia zaangażowania osób starszych w uczenie się przez całe życie (zachęty przeciwdziałające słabemu udziałowi w doskonaleniu zawodowym, szczególnie osób o niskich kwalifikacjach, zapewnienie odpowiednich środków finansowych w celu podniesienia kwalifikacji osób po 45. roku życia oraz udoskonalenie ram prawnych dotyczących urlopów szkoleniowych).

5.3.1.4. Wzmocnienie roli organizacji pozarządowych we wspieraniu programów kształcenia dorosłych i umożliwienie im nawiązania partnerskich stosunków z rządami w celu realizacji szeroko zakrojonych inicjatyw edukacyjnych na rzecz osób starszych.

5.3.1.5. Zwiększenie dostępu osób starszych do technologii cyfrowych, w tym poprzez dostosowanie sprzętu i oprogramowania do ich szczególnych potrzeb (np. oprogramowanie wielojęzyczne), a także zapewnienie dostępu do internetu jako prawa do usługi powszechnej w oparciu o kryterium przystępności cenowej.

5.3.1.6. Oferowanie większej liczby szkoleń, wykorzystując w tym celu Europejski Fundusz Społeczny i skupiając się na rozwijaniu umiejętności przekrojowych, umiejętności uczenia się oraz umiejętności w zakresie ICT w grupie wiekowej powyżej 45 lat.

5.3.1.7. Uznanie nowych umiejętności nabytych w sposób formalny lub nieformalny dzięki świadectwom i kwalifikacjom.

5.3.1.8. Przeprowadzenie kampanii podnoszenia świadomości skierowanych do ludzi młodych, osób uczących się i dzieci i dotyczących wagi odpowiedniego nastawienia do uczenia się przez całe życie w kontekście przyszłości zatrudnienia i aktywnego starzenia się.

5.3.1.9. Rozwój zdolności państw członkowskich w zakresie gromadzenia, analizowania i interpretacji danych statystycznych dotyczących tendencji na rynku pracy, wskaźników zatrudnienia osób starszych, niedoboru umiejętności oraz innych przemian społecznych.

5.4. Kolejnym obszarem zainteresowania powinno być **wspieranie dynamicznej kariery i dynamicznej pracy**. Uczenie się przez całe życie i zwiększone średnie trwanie życia oznaczają, że ludzie decydują się na więcej niż jedną karierę zawodową na przestrzeni całego życia. Przewiduje się, że praca obywateli przez całe życie będzie odbywać się z wieloma urlopami bezpłatnymi i rocznymi przerwami podejmowanymi na potrzeby uczenia się, przekwalifikowania i odbywania podróży.

5.4.1. W tym kontekście **główne inicjatywy na rzecz promowania dynamicznej kariery i dynamicznej pracy** powinny obejmować:

5.4.1.1. Przewidywanie pojawiających się miejsc pracy i ścieżek zawodowych, do których pracownicy mogliby przechodzić przez całe życie.

5.4.1.2. Poprawę doradztwa zawodowego oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia w celu ukierunkowania pracowników w ramach trudnego procesu ciągłego podnoszenia umiejętności i przekwalifikowywania się.

5.4.1.3. Oferowanie zachęt podatkowych dla przedsiębiorstw do inwestowania w programy kształcenia przez całe życie i rozwoju dla pracowników oraz w przyciąganie i zatrudnianie starszych pracowników.

5.4.1.4. Organizowanie targów pracy i kariery zawodowej oraz grup dyskusyjnych dla osób powyżej 50. roku życia, a także tworzenie urzędów pracy ukierunkowanych na osoby starsze.

5.4.1.5. Tworzenie grup roboczych złożonych ze starszych pracowników w celu opracowania strategii przyciągania i zatrzymywania doświadczonych osób starszych na rynku pracy.

5.5. Promowanie przedsiębiorczości wśród osób starszych, która stanowi skuteczny sposób przedłużenia życia zawodowego, zmniejszenia bezrobocia wśród osób starszych i zwiększenia ich włączenia społecznego. Wiele osób starszych może chcieć pozostać aktywnymi zawodowo i wybrać samozatrudnienie jako alternatywę dla zorganizowanego zatrudnienia. Przedsiębiorczość osób starszych stanowi stałą troskę Komisji Europejskiej, która wprowadziła kilka inicjatyw w tej dziedzinie ⁽¹²⁾.

5.5.1. Przedsiębiorczość taką można by stymulować poprzez politykę ukierunkowaną na następujące aspekty:

5.5.1.1. Zapewnienie szkoleń, mentoringu i doradztwa w celu rozwijania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości oraz pomoc starszym osobom, które chcą rozpocząć działalność gospodarczą, jak też wspieranie tych, które już są aktywne w tym zakresie.

5.5.1.2. Wspieranie tworzenia sieci biznesowych poprzez tworzenie miejsc zarówno fizycznych, jak i wirtualnych, w których starsi przedsiębiorcy, instytucje i młodzi przedsiębiorcy spotykają się i poszukują potencjalnych sposobów współpracy i wspierania wymiany międzypokoleniowej.

5.5.1.3. Zapewnienie dostępu do systemów finansowania w celu założenia przedsiębiorstwa oraz zagwarantowanie pożyczek o niższych stopach procentowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

5.5.1.4. Ustanowienie europejskich programów wsparcia w celu stymulowania przedsiębiorczości osób starszych.

5.5.1.5. Prowadzenie kampanii uświadamiających na temat korzyści płynących z przedsiębiorczości seniorów dla społeczeństwa i całej gospodarki, ale również dla samych osób starszych.

5.6. Pracownicy w starszym wieku są coraz częściej postrzegani przez pracodawców jako lojalni, doświadczeni, niezawodni i silnie związani ze swoją pracą. Niemniej **nadal istnieją uprzedzenia co do tego, że nie są oni zainteresowani rozwijaniem swoich umiejętności i nie pragną zmian**. To założenie, że starsi pracownicy gorzej wykonują swoje obowiązki niż młodszy jest fałszywe; jeśli faktycznie są mniej wydajni, to zazwyczaj wynika to z braku szkoleń. Nawet jeśli starsi pracownicy bywają mniej sprawni fizycznie lub mają mniej zdolności poznawczych, rekompensują to zgromadzonym doświadczeniem. Podobne badania wykazały, że prawdopodobieństwo dyskryminacji ze względu na wiek jest nieco większe w wypadku kobiet niż mężczyzn.

5.6.1. Rozwiązania dotyczące walki z dyskryminacją ze względu na wiek i ze względu na płeć powinny obejmować następujące aspekty:

5.6.1.1. Przyjęcie surowszych przepisów dotyczących zwalczania wszelkich form dyskryminacji.

5.6.1.2. Prowadzenie badań w celu ustalenia, czy niski wskaźnik zatrudnienia osób starszych jest wynikiem dyskryminacji na rynku pracy.

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_en

5.6.1.3. Planowanie inicjatyw i kampanii na rzecz podnoszenia umiejętności kobiet w celu ułatwienia im powrotu do pracy po przerwie.

5.6.1.4. Promowanie rekrutacji w oparciu o potrzebne umiejętności i wybór na podstawie osiągnięć.

5.6.1.5. Podejmowanie decyzji o zwolnieniach w oparciu o obiektywne kryteria związane z zatrudnieniem, aby zapewnić zachowanie potrzebnych umiejętności i zagwarantować sprawiedliwe stosowanie systemów emerytalnych.

5.7. Kolejnym obszarem zainteresowania powinno być **wdrożenie inicjatyw na rzecz wymiany/przekazywania wiedzy**. W kontekście zmian demograficznych następnym wyzwaniem jest określenie skutecznych sposobów przekazywania wiedzy fachowej i doświadczenia między pokoleniami. Z jednej strony przekazywanie wiedzy przez młodsze pokolenia na rzecz starszych odgrywa zasadniczą rolę we wspieraniu międzypokoleniowego zrozumienia i przekwalifikowania starszych pracowników. Z drugiej strony przekazywanie wiedzy przez starsze pokolenia na rzecz młodszych może przyczynić się do zachowania umiejętności pracowników oraz pomóc starszym pracownikom i emerytom w utrzymaniu poczucia znaczenia i celu, aby zapobiec ich wykluczeniu społecznemu.

5.7.1. Inicjatywy na rzecz wymiany/transferu wiedzy powinny obejmować następujące aspekty:

5.7.1.1. Zachęcanie do stałego mentoringu i mentoringu odwróconego między starszymi i młodszymi pracownikami, z naciskiem – w razie potrzeby – na umiejętności informatyczne i cyfrowe, umiejętności przekrojowe oraz umiejętności z zakresu relacji z klientami.

5.7.1.2. Wprowadzenie programów szkoleniowych prowadzonych przez starszych pracowników, w tym szkoleń w miejscu pracy, kursów stacjonarnych, symulacji i e-uczenia się, oraz uzupełnienie ich o ćwiczenie umiejętności młodszych pracowników i przekazywanie informacji zwrotnych.

5.7.1.3. Tworzenie sieci wiedzy i wspólnot praktyków.

5.7.1.4. Wykorzystywanie systemów zarządzania wiedzą do dokumentowania i utrwalania wiedzy starszych pracowników.

5.7.1.5. Wdrażanie środków na rzecz zwiększania świadomości w celu uznania doświadczenia starszych pracowników i wspierania przekazywania kompetencji zdobytych przez nich w życiu zawodowym młodszemu pracownikom, włączając w to różnorakie możliwości w zakresie zapewnienia w zespołach równowagi pod względem wieku.

5.7.1.6. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi lub publicznymi służbami zatrudnienia w celu ułatwienia wejścia na rynek pracy i przechodzenia na różne stanowiska w jego obrębie.

5.8. **Zachęcanie starszych pracowników do pozostania aktywnymi na rynku pracy może również odbywać się poprzez zapewnienie elastycznej organizacji i lepszych warunków pracy w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.** Niemniej elastyczne rozwiązania w zakresie pracy powinny być wdrażane z zachowaniem ostrożności, aby zapobiec potencjalnym nadużyciom.

5.8.1. Kwestie te należy rozwiązywać w drodze dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych na poziomie najbardziej odpowiednim dla danej sytuacji. Należy zagwarantować prawo do powrotu do pierwotnego schematu pracy, a tego rodzaju rozwiązania powinny uwzględniać potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników⁽¹³⁾.

5.8.2. Jeśli pragniemy zwiększyć współczynnik aktywności zawodowej osób starszych, konieczne jest zapewnienie możliwości dłuższej aktywności zawodowej. Dla podniesienia poziomu zatrudnienia wśród osób starszych nie wystarczy zapewnić im dobrego zdrowia i zdolności do pracy ani zwiększyć atrakcyjności ich zatrudnienia z punktu widzenia pracodawców. Same miejsca pracy muszą być atrakcyjniejsze dla starszych pracowników. Tak więc jakość zatrudnienia znacząco przyczynia się do tego, czy starsze osoby pozostaną na rynku pracy bądź też ewentualnie nań powrócą.

5.8.3. Wdrożenie elastycznej organizacji pracy i poprawę warunków pracy można osiągnąć poprzez:

5.8.3.1. Promowanie rozwoju modeli czasu pracy korzystnych dla zdrowia, negocjowanych między partnerami społecznymi na szczeblu sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa oraz ich stosowanie przez cały okres kariery zawodowej (np. urlopy bezpłatne, urlop szkoleniowy) w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

5.8.3.2. Wprowadzenie elastycznych rozwiązań dla starszych pracowników, takich jak elastyczne godziny pracy, krótsze tygodnie pracy, telepraca, praca w niepełnym wymiarze godzin oraz program stopniowego zaprzestania działalności zawodowej.

(13) Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

5.8.3.3. Ustanowienie europejskiego programu wsparcia na rzecz stosowania przez pracodawców elastycznej organizacji pracy w odniesieniu do starszych pracowników.

5.8.3.4. Zadbanie o to, by pracodawcy stosujący elastyczną organizację pracy w odniesieniu do starszych pracowników i określonych stanowisk mieli możliwość zabierania głosu w procesie kształtowania polityki.

5.8.3.5. Dostosowanie obecnych systemów ochrony zdrowia i opieki w celu spełnienia przyszłych wymagań. Polityki krajowe i inicjatywy partnerów społecznych koncentrowały się dotychczas na propagowaniu koncepcji zdolności do pracy.

5.8.3.6. Dostosowanie miejsc, warunków i środowiska pracy do potrzeb pracowników w różnym wieku (zwłaszcza w przypadku niebezpiecznych miejsc pracy). Trzeba przy tym pamiętać, że wymagający charakter pracy może prowadzić do pewnych ograniczeń, które należy właściwie monitorować i które wymagają odpowiedniego zarządzania.

5.8.3.7. Wprowadzenie skutecznych strategii zapobiegania ryzyku i oceny ryzyka z uwzględnieniem istniejących zobowiązań prawnych.

5.9. **Promowanie solidarności międzypokoleniowej i zmianę podejścia do kwestii starzenia się** można realizować poprzez następujące działania:

5.9.1. Opracowywanie i wdrażanie kampanii informacyjnych i uświadamiających na temat zmian demograficznych i praktyk wymierzonych przeciwko dyskryminacji, mających na celu promowanie zmiany postaw wobec starszych pracowników i uwypuklenie znaczenia kontynuowania dłuższej aktywności zawodowej. Kampanie te powinny być wspierane przez wszystkie zainteresowane strony, w tym przedsiębiorstwa, urzędy państwowe, organizacje pozarządowe i inne zainteresowane strony.

5.9.2. Promowanie koncepcji srebrnej gospodarki oraz związanych z nią szans i korzyści.

Bruksela, dnia 25 września 2019 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
