ЕКОНОМІКА ТА ЕКОЛОГІЯ 20.03.2023 | Інга Сабанова

Хто насправді підходить для цифрової епохи?

Жінки старшого віку є важливою частиною робочої сили. У рамках цифрового переходу необхідно враховувати їхні потреби.

Європейська комісія оголосила 2023 рік Європейським роком навичок. У своєму щорічному зверненні про стан Союзу (SOTEU) Урсула фон дер Ляєн підтвердила, що майбутнє конкурентоспроможності європейської економіки, як і раніше, залежить від інвестицій у людський капітал. На тлі проривних розробок у сфері автоматизації та технологій штучного інтелекту така увага до цифрових навичок далеко не нова для порядку денного ЄС. Уявлення, що освіта відстає від технічного прогресу, відбивається в багатьох європейських програмах і планах дій уже понад 10 років, а також у рекомендаціях приватного сектора.

У різних країнах, галузях чи організаціях цифрова трансформація відбувається з різною швидкістю. Незважаючи на відсутність чіткого розуміння, які навички будуть необхідні в найближчому майбутньому, нові дані вказують на те, що розвиток автоматизації неодмінно призведе до «поляризації роботи» – руйнування робочих місць середнього рівня, що збільшить економічний розрив між висококваліфікованою та низькокваліфікованою роботою, яку занадто дорого автоматизувати. Це, своєю чергою, може мати негативні наслідки для дедалі старіючої робочої сили в Європі, особливо для жінок старшого віку.

Старіюча робоча сила

За даними МОП, у 2070 році на кожного працівника у віці 65 років і старше припадатиме лише двоє людей працездатного віку, а нині їх більше трьох. У більшості європейських країн до 2030 року частка зрілих працівників (55-64 років) зросте до 55 відсотків від загальної чисельності робочої сили, водночас літні жінки представлятимуть найбільш швидкозростаючий віковий і гендерний сегмент.

Цей демографічний зсув у бік населення похилого віку зробить старших працівників – особливо жінок – важливою частиною робочої сили, яка робить значущий економічний внесок у суспільство. Однак для реалізації цього потенціалу працівникам старшого віку (як жінкам, так і чоловікам) знадобиться більше гнучкості та підтримки в адаптації їхніх професійних якостей до нових вимог ринку.

Вже сьогодні люди старшого віку стикаються з різними проблемами при працевлаштуванні та оплачуваному роботодавцем навчанні

Згідно з Індексом цифрової економіки та суспільства за 2022 рік, лише 54 відсотки європейців віком від 16 до 74 років володіють хоча б базовими цифровими навичками. Серед старшого населення цей відсоток значно нижчий. Крім того, очікується, що за наступні 10 років цифровізація прискорить застарівання навичок літніх працівників, оскільки віковий розрив у використанні цифрових технологій збільшується разом з їхньою складністю.

Вже сьогодні люди старшого віку стикаються з різними проблемами при працевлаштуванні та оплачуваному роботодавцем навчанні. Хоча за останні 20 років зайнятість людей у віці 55-64 років неухильно підвищувалася, численні працівники цього віку все ще стикаються з дискримінацією та негативними стереотипами з боку роботодавців, які сприймають їх як менш здібних, менш продуктивних, менш адаптивних і менш інноваційних, ніж молодші співробітники. Через це в разі втрати роботи зрілі робітники з більшою ймовірністю залишаться безробітними протягом тривалого часу, ніж будь-яка інша вікова група.

Гендерний розрив у пенсіях

Старші жінки, як правило, відчувають навіть вищий ступінь маргіналізації та несприятливого становища в соціальній та економічній сферах, ніж чоловіки того ж віку. Це відбувається через те, що у них, як правило, більш різноманітний і менш регулярний досвід роботи, ніж у чоловіків: жінки частіше працюють із неповною зайнятістю; жінки отримують у середньому нижчу погодинну оплату; і в жінок, як правило, є перерви в кар'єрі через обов'язки з догляду за дітьми або літніми людьми. У результаті ці фактори призводять до гендерного розриву в пенсіях, який значно більший, ніж гендерний розрив в оплаті праці. У той час як жінки в середньому заробляють на 13 відсотків менше на годину, ніж чоловіки, у 2022 році гендерний розрив у пенсіях становив 30 відсотків по всьому ЄС.

Принцип 15 Європейської основи соціальних прав свідчить, що жінки і чоловіки повинні мати рівні можливості пенсійних прав, і що кожен у старості має право на ресурси, що забезпечують гідне життя. Але насправді частка пенсіонерок, яким загрожує бідність, значно вища, ніж частка пенсіонерів-чоловіків у країнах ЄС. Та сама доля, мабуть, очікує і сьогоднішніх молодих жінок, коли вони досягнуть зрілого робочого віку.

Сильна підтримка працівників має стати пріоритетом майбутнього для робочої сили, що старіє, в Європі

Щоб задовольнити потреби зрілих працівників і вирішити поточні проблеми, пов'язані з цифровими навичками, необхідними в майбутньому, потрібно шукати альтернативні та інноваційні рішення у сфері державної та економічної політики. Ці рішення мають враховувати реалії старіючої Європи, а також потреби окремих працівників, особливу увагу слід приділяти проблемам, з якими стикається старше покоління жінок, які працюють.

Автори книги «Смерть людського капіталу? Невиконана обіцянка і як її відновити в епоху інновацій» добре підсумували поточні потреби в переосмисленні традиційної економічної теорії таким чином:

«Враховуючи сьогоднішню нерівність і недостатнє використання людських можливостей, перегони між освітою і технологіями можна виграти не завдяки навчанню людей високотехнологічним професіям, а завдяки переосмисленню освіти, праці та ринку праці в принципово іншому економічному і соціальному світі».

В урівнянні попиту та пропозиції на добре навчену кваліфіковану силу увага має бути зосереджена не лише на нестачі талантів унаслідок швидких технологічних змін у різних секторах промисловості. Політики мають зосередитися на тому, щоб знайти нові, стійкі варіанти просування роботи для представників різних поколінь, заручившись підтримкою і конкретними зобов'язаннями з боку роботодавців. І що більш важливо, сильна підтримка працівників має бути пріоритетом для майбутнього старіючої робочої сили в Європі, а це забезпечення справедливої оплати і гідних умов праці, фізичного і психічного благополуччя, балансу між роботою і приватним життям.

Інга Сабанова

Брюсель

Д-р Інга Сабанова (Inga Sabanova) – експертка з питань політики в Центрі компетенції Фонду ім. Фрідріха Еберта (FES) з питань майбутнього ринку праці, де вона керує низкою проєктів, присвячених дослідженню того, як нові технології на робочому місці визначають майбутнє ринку праці, а також як нерівність за критерієм гендерної приналежності, міграції, віку та соціального класу зберігається та еволюціонує в технологічно орієнтованому робочому середовищі. Інга має понад 10 років досвіду досліджень в сфері політики, наукової діяльності та управління багатосторонніми проєктами в інституціях ЄС.