



Co-funded by
the European Union

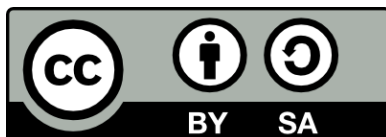
MYCo - Meet Your Colleague.

Overcoming generational stereotypes through knowledge.



BADANIE ŹRÓDEŁ WTÓRNYCH W PORTUGALII
AUTOR: E&D

GRUDZIEŃ 2024



Niniejsze dzieło jest udostępnione na licencji CC BY-SA 4.0. Aby zapoznać się z treścią tej licencji, odwiedź stronę: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

W Portugalii, podobnie jak w wielu innych krajach, pokoleniowe trendy w zatrudnieniu były kształtowane przez różne czynniki, w tym cykle gospodarcze, zmiany demograficzne i zmiany popytu na rynku pracy. Poniżej znajduje się krótki przegląd ewolucji zatrudnienia wśród różnych pokoleń.

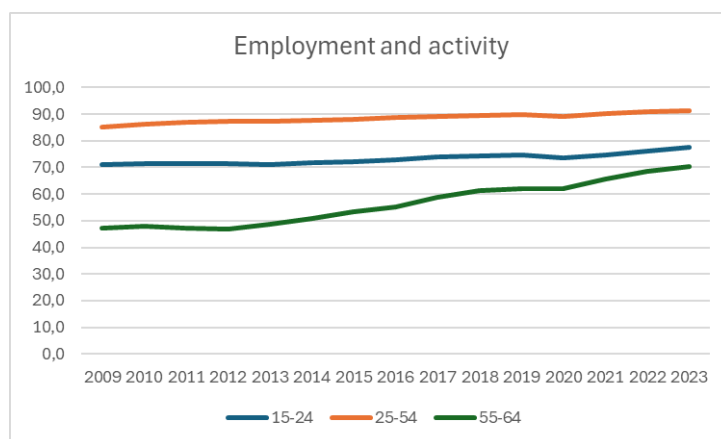
W ostatnich latach wiele osób z pokolenia wyżej demograficznego osiągnęło wiek emerytalny, co doprowadziło do stopniowego spadku ich aktywności zawodowej. Jednak niektórzy nadal pracują po osiągnięciu wieku emerytalnego z powodów finansowych lub osobistych wyborów, przyczyniając się do zróżnicowanego krajobrazu zatrudnienia.

Pokolenie X doświadczyło wahań w możliwościach zatrudnienia z powodu recesji i ożywienia gospodarczego. Obecnie znajdują się w szczytowym okresie zarobków, zajmując stanowiska w różnych sektorach i odgrywając znaczącą rolę w sile roboczej.

Millenialsi stanęli w obliczu wyjątkowych wyzwań, takich jak wejście na rynek pracy w czasie spowolnienia gospodarczego (np. kryzysu finansowego z 2008 r.) i dostosowanie się do postępu technologicznego, który zmienił role zawodowe. Obecnie stanowią oni znaczną część siły roboczej, często stawiając na elastyczną organizację pracy i rozwój kariery zawodowej.

Najstarsi członkowie pokolenia Z wkraczają obecnie na rynek pracy, wnosząc silną biegłość cyfrową i preferując stanowiska oparte na technologii. Ich trendy w zatrudnieniu wciąż się kształtują, ale oczekuje się, że będą miały znaczący wpływ na dynamikę miejsca pracy, szczególnie w branży cyfrowej i kreatywnej.

W ostatnich latach Portugalia podjęła wysiłki na rzecz integracji młodszych pokoleń z siłą roboczą poprzez reformy edukacji i inicjatywy promujące przedsiębiorczość i umiejętności cyfrowe. Poniższa grafika ilustruje poziomy zatrudnienia i aktywność zawodową według Eurostatu.



Grafika pokazuje, że w ostatnich latach grupa wiekowa 55-64 lata doświadczyła największego wzrostu aktywności zawodowej. Podczas gdy inne grupy wiekowe również odnotowały wzrost zatrudnienia, ich wzrost był bardziej umiarkowany. Jednak wszystkie grupy odnotowały spadek udziału siły roboczej w 2020 r. z powodu epidemii COVID-19.

SYTUACJA W KRAJU:

W Portugalii widoczne są różnice pokoleniowe w korzystaniu z technologii. Młodsze pokolenia (milenialsi i pokolenie Z) są bardziej biegłe w narzędziach cyfrowych, platformach pracy zdalnej i automatyzacji, podczas gdy starsze pokolenia (pokolenie X i Baby Boomers) często stają przed wyzwaniami związanymi z dostosowaniem się do technologii cyfrowych. Cyfryzacja pracy, przyspieszona przez pandemię, doprowadziła do napięć pokoleniowych, ponieważ niektórzy starsi pracownicy wolą współpracę osobistą, podczas gdy młodszy pracownicy cenią sobie elastyczność cyfrową. Według Eurostatu (2019) 67% obywateli Portugalii posiada jedynie podstawowe umiejętności cyfrowe.

Portugalska branża technologiczna, w szczególności rozwijająca się scena startupowa w Lizbonie, przyciąga coraz więcej młodych profesjonalistów, podczas gdy tradycyjne sektory, takie jak produkcja i rolnictwo, nadal opierają się na starszych segmentach siły roboczej o niższym poziomie integracji technologicznej. Wpływy pokoleniowe kształtują również normy kulturowe w miejscu pracy. Starsze pokolenia mają tendencję do podtrzymywania tradycyjnych wartości, takich jak hierarchia, lojalność i długoterminowe zatrudnienie, podczas gdy młodszy specjaliści stawiają na elastyczność, innowacje i globalną współpracę.

Kraj doświadcza wzrostu liczby zagranicznych specjalistów, szczególnie w branży technologicznej i turystycznej, co napędza zmiany pokoleniowe w integracji kulturowej w miejscu pracy. Starsi pracownicy często zachowują tradycyjne portugalskie normy pracy, podczas gdy młodszy pracownicy są bardziej zorientowani globalnie. Portugalia zajmuje trzecie miejsce w europejskim indeksie DEI (Diversity, Equity, and Inclusion). Badanie Deloitte wykazało, że 51% firm twierdzi, że DEI zwiększa zaangażowanie pracowników, 44% twierdzi, że zwiększa innowacyjność i elastyczność, 33% zauważa poprawę obsługi klienta, 29% podkreśla lepsze pozyskiwanie talentów, a 27% uważa, że zwiększa zdolności organizacyjne.

Różnice pokoleniowe dotyczą także preferencji komunikacyjnych. Starsi specjaliści w portugalskim sektorze korporacyjnym i rządowym generalnie preferują formalne, bezpośrednie spotkania i e-maile, podczas gdy młodszy pracownicy preferują komunikatory internetowe, takie jak WhatsApp i Slack, a także wirtualne spotkania. Adaptacja językowa w miejscu pracy jest kolejnym punktem rozróżnienia, a język angielski staje się coraz bardziej dominujący w międzynarodowych firmach. Młodsze pokolenia na ogół biegle posługują się tym językiem, podczas gdy starsi pracownicy w bardziej tradycyjnych firmach mogą mieć trudności ze zmianą języka.

Różnią się także relacje interpersonalne w pracy. Starsi portugalscy pracownicy cenią sobie długoterminowe relacje zawodowe i osobiste kontakty, podczas gdy młodszy pracownicy są bardziej przyzwyczajeni do szybkiego nawiązywania kontaktów i współpracy cyfrowej. Znajduje to również odzwierciedlenie w oczekiwaniach dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Podczas gdy starsze pokolenia priorytetowo traktują stabilność zatrudnienia i długie godziny pracy, młodszy specjaliści poszukują elastycznych harmonogramów, opcji pracy zdalnej i większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Ścieżki rozwoju kariery różnią się w zależności od pokolenia. Pracownicy z pokolenia wyżu demograficznego i pokolenia X tradycyjnie podążali za hierarchicznymi strukturami kariery, podczas gdy milenialsi i pokolenie Z oczekują szybszej mobilności kariery i awansów opartych na umiejętnościach. Duch przedsiębiorczości jest bardziej wyraźny wśród młodszych pokoleń, które coraz częściej angażują się w freelancing, startupy i pracę w gig economy - co jest zgodne z rosnącymi ekosystemami przedsiębiorczości w Lizbonie i Porto. Z kolei starsze pokolenia mają tendencję do pozostawania w tradycyjnych rolach korporacyjnych lub w sektorze publicznym.

Chociaż Portugalia poczyniła postępy w zakresie równouprawnienia płci, wśród starszych pokoleń nadal utrzymują się dysproporcje w zakresie ról kierowniczych w miejscu pracy. Młodszy specjaliści, pod wpływem globalnych trendów, aktywnie opowiadają się za bardziej integracyjną polityką w miejscu pracy. Dodatkowo, kraj ten stoi w obliczu znacznej luki edukacyjnej, a starsi pracownicy mają generalnie niższy poziom formalnego wykształcenia w porównaniu z młodszymi pokoleniami, które często posiadają wyższe

wykształcenie i międzynarodowe doświadczenie. Stwarza to wyzwania w zakresie siły roboczej, modernizacji i podnoszenia kwalifikacji.

Wreszcie, regionalne różnice na rynku pracy odzwierciedlają trendy pokoleniowe. Ośrodki miejskie, takie jak Lizbona i Porto, są bardziej zróżnicowane i oparte na technologii, przyciągając młodsze talenty, podczas gdy obszary wiejskie pozostają zależne od starszych pracowników w tradycyjnych branżach, takich jak rolnictwo i produkcja.

WNIOSKI I ODNIESIENIA

Badanie podkreśla różnorodność pokoleniową wśród portugalskich pracowników, ukształtowaną przez zmiany demograficzne, technologię i zmieniające się zapotrzebowanie na siłę roboczą. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego stopniowo przechodzą na emeryturę, podczas gdy pokolenie X pozostaje kluczowym segmentem siły roboczej. Milenialszy stawiają na elastyczność i adaptację cyfrową, a pokolenie Z wkracza na rynek pracy z dużą biegłością technologiczną.

Młodsze pokolenia przodują w narzędziach cyfrowych i pracy zdalnej, podczas gdy starsi pracownicy często mają trudności z adaptacją. Sektor technologiczny, zwłaszcza w Lizbonie, przyciąga młodych profesjonalistów, podczas gdy tradycyjne branże opierają się na starszych pracownikach. Kultura miejsca pracy odchodzi od hierarchicznych struktur na rzecz elastyczności i globalnej współpracy, napędzanej przez młodszych pracowników.

Preferencje komunikacyjne różnią się, przy czym starsi pracownicy preferują formalne spotkania i e-maile, podczas gdy młodszy specjaliści wolą komunikatory internetowe i współpracę wirtualną. Oczekiwania dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym również się różnią, ponieważ starsze pokolenia cenią sobie stabilność zatrudnienia, podczas gdy młodszy pracownicy szukają elastyczności i pracy zdalnej.

Ścieżki kariery ewoluują, a milenialszy i pokolenie Z preferują szybkie awanse oparte na umiejętnościach i przedsiębiorczości, podczas gdy starsze pokolenia trzymają się tradycyjnych struktur kariery. Pomimo postępów w zakresie równości płci i różnorodności, na stanowiskach kierowniczych utrzymują się dysproporcje. Luki edukacyjne między pokoleniami stanowią wyzwanie w modernizacji siły roboczej.

Regionalne rynki pracy odzwierciedlają te podziały pokoleniowe, a ośrodki miejskie, takie jak Lizbona i Porto, przyciągają młodsze, zaawansowane technologicznie talenty, podczas gdy obszary wiejskie pozostają zależne od starszych pracowników w tradycyjnych sektorach. Zniwelowanie tych różnic pokoleniowych ma zasadnicze znaczenie dla wspierania integracyjnej i adaptacyjnej siły roboczej.

ODNIESIENIA

Vanessa Silva Gomes, A influência da inclusão organizacional na percepção de diversidade cultural no trabalho, ISPA, 2023.

Vítor Sérgio Ferreira, Youth and generations in times of crisis: Portugal in the global situation, University of Lisbon, 2018

Joaquim Silva, Ana Carvalho, The Work Values of Portuguese Generation Z in the Higher Education-to-Work Transition Phase, MDPI, 2021.

Pedro S. Martins, Intergenerational Fairness in the Portuguese Labour Market, Calouste globation Foundation, 2021.

Rosa Mário, Miguel Cameira, Cristina Queirós, Liliana Bizarro, Exploring Intergenerational Attitudes in Portuguese Work Contexts Using Age Stereotypes, 2023.

Paulo Jorge da Silva Rodrigues, O papel das empresas de trabalho temporário na promoção da Diversidade e Inclusão, Politecnico do Porto, 2023

<https://portugaldigital.gov.pt/indicadores/>

<https://www.adecco.pt/todas-as-noticias/diversidade-4-0-quando-a-tecnologia-abre-caminho-para-a-inclusao/>

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/36356/1/A%20Transforma%C3%A7%C3%A3o%20Digital%20nas%20PMes%20Portuguesas%20An%C3%A1lise%20das%20Empresas%20da%20regiao%20Centro.pdf>

https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re202311_pt.pdf

<https://www.sage.com/pt-pt/blog/diversidade-equidade-inclusao-menos-conversa-mais-acao/>

https://www.ey.com/pt_pt/newsroom/2024/04/portugal-no-top-tres-do-indice-europeu-de-diversidade-e-equidade-e-inclusao

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE

<https://www.itinsight.pt/news/digital/maioria-dos-portugueses-valorizam-inclusao-e-diversidade-no-espaco-de-trabalho->

<https://pmemagazine.sapo.pt/84-dos-colaboradores-acredita-que-deveria-haver-mais-atencao-a-diversidade-e-inclusao-nas-organizacoes-em-portugal/>