DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE

Rostoucí nerovnosti v souvislosti s digitální transformací

Nové digitální nástroje mohou prohloubit stávající sociální rozdíly a odsunout starší pracovníky na okraj společnosti kvůli stereotypům spojeným s věkem, omezeným digitálním dovednostem a nedostatečnému školení. To přispívá ke ztrátě praktických znalostí, předčasnému odchodu z pracovního trhu, zvýšenému stresu a větší nejistotě zaměstnání.



Potenciál inkluzivní digitalizace

- ✓ Snižuje nerovnosti související s věkem tím, že usnadňuje přístup k zaměstnání a omezuje předčasný odchod do důchodu
- ✓ Zlepšuje pracovní podmínky a kvalitu života tím, že usnadňuje fyzicky náročné úkoly, vytváří bezpečnější prostředí a nabízí flexibilnější možnosti práce
- ✓ Posiluje dovednosti pracovní síly tím, že oceňuje a zachovává odborné znalosti starších pracovníků

Klíčová doporučení

- Bojovat proti ageismu a předsudkům v oblasti umělé inteligence prosazováním designu zaměřeného na člověka, do jehož vývoje jsou zapojeny starší osoby, a zároveň zajistit transparentnost algoritmů, lidský dohled a důkladnou ochranu údajů.

- Podporovat celoživotní učení a zvyšování digitálních dovedností prostřednictvím rozvoje vzdělávacích programů zaměřených na starší pracovníky a jejich specifické potřeby.

- Podporovat inkluzivní digitální prostředí, která čelí ageismu, zajišťují rovný přístup k digitálním nástrojům a zaručují souhlas a zapojení pracovníků při zavádění nových technologií.

- Zlepšit pracovní podmínky a kvalitu života pomocí technologií, které starším pracovníkům pomáhají s plněním úkolů a nabízejí flexibilnější pracovní uspořádání.

- Podporovat mezigenerační spolupráci a mentorské programy na digitálních pracovištích s cílem využít rozmanité silné stránky a dovednosti všech zaměstnanců.

ZELENÁ TRANSFORMACE

Nerovnoměrné příležitosti v nových zelených pracovních místech

Ztráta pracovních míst v upadajících odvětvích, včetně automobilového průmyslu a odvětví fosilních paliv, způsobuje, že mnoho pracovníků zůstává bez zaměstnání. Zvláště jsou postiženi starší pracovníci, kteří čelí delším obdobím nezaměstnanosti kvůli věkové diskriminaci, nízké mobilitě a nedostatku adekvátních možností rekvalifikace.



Potenciál zelené transformace

- ✓ Podporuje vytváření pracovních míst v odvětvích, kde mají starší pracovníci cenné zkušenosti, jako je zemědělství, stavebnictví, recyklace a údržba
- ✓ Umožňuje starším pracovníkům předávat své odborné znalosti mladším generacím, čímž podporuje mezigenerační spolupráci a odolnou pracovní sílu

Klíčová doporučení

- Posílit koordinaci politik zlepšením soudržnosti mezi politikami v oblasti klimatu, sociálních věcí a zaměstnanosti, aby byl zajištěn spravedlivý a inkluzivní přechod, který zohlední stárnutí populace a specifické potřeby starších pracovníků.

- Vytvářet inkluzivní zelená pracovní místa a pracovní prostředí, která jsou přístupná pro všechny věkové skupiny, přizpůsobená starším pracovníkům, vysoce kvalitní, jistá a bezpečná.

- Uznat hodnotu a odborné znalosti starších pracovníků v zelených pracovních místech rozšířením celoživotního vzdělávání a školení bez ohledu na věk, uznáním stávajících dovedností a podporou mezigeneračních programů v klíčových odvětvích zelené transformace.

- Zajistit inkluzivní odolnost komunit a spravedlivou transformaci posílením sociální a solidární ekonomiky prostřednictvím regionálních plánů transformace v oblastech závislých na fosilních palivech, podpory mobility a přesídlení dotčených pracovníků a rekvalifikace směrem k expandujícím odvětvím.

NEDOSTATEK PRACOVNÍ SÍLY

Nevyužitý potenciál starších pracovníků

Stárnutí populace vede k úbytku pracovní síly, což prohlubuje nedostatek pracovníků v klíčových odvětvích, jako je zdravotnictví, stavebnictví a péče. Starší pracovníci jsou k dispozici, ale často jsou vyloučeni kvůli diskriminačním praktikám, nevhodným pracovním podmínkám nebo nedostatečným politikám pro jejich opětovné začlenění na trh práce.



Potenciál starších pracovníků

- ✓ Reaguje na tlaky na trhu práce podporou nezaměstnaných starších osob a přizpůsobením pracovního prostředí starším pracovníkům
- ✓ Zachovává cenné odborné znalosti starších pracovníků a podporuje mezigenerační předávání znalostí
- ✓ Posiluje ekonomickou a sociální odolnost

Klíčová doporučení

- Uznat a ocenit přínos starších pracovníků v rámci politik zaměstnanosti, přičemž je třeba zdůraznit jejich zkušenosti, odborné znalosti a roli při předávání dovedností.

- Přijmout inkluzivní strategie trhu práce s přístupem zaměřeným na člověka, který zohledňuje rozmanité zázemí a situace starších pracovníků, a zároveň školit manažery, aby rozpoznávali a řešili věkovou diskriminaci.

- Podporovat nezaměstnané starší osoby prostřednictvím komplexních programů pro opětovné začlenění do trhu práce, které kombinují školení, koučování a cílenou pomoc při hledání zaměstnání.

- Podporovat profesní rozvoj za kvalitních podmínek zavedením hodnocení v polovině kariéry a flexibilních kariérních drah, přizpůsobením pracovních stanic a rozvojem odvětvově specifických rekvalifikačních programů s cílem předvídat hromadné odchody do důchodu.

- Rozšířit působnost kolektivních smluv a zahrnout **do nich** konkrétní ustanovení týkající se starších pracovníků, přičemž je třeba začlenit monitorovací nástroje k posouzení dopadu politik zaměstnanosti, vzdělávacích opatření a spokojenosti pracovníků.

KLÍČOVÁ DOPORUČENÍ

Aby digitalizace, zelená transformace a řešení nedostatku pracovních sil zůstaly sociálně udržitelné, je nezbytné:

1. ***Přehodnotit politiky zaměstnanosti tak, aby zohledňovaly konkrétní situaci a potřeby starších pracovníků***

Strategie zaměstnanosti by se měly výslovně zabývat potřebami starších pracovníků, zejména starších žen a těch, kteří mají potíže s návratem na trh práce. Stárnutí by mělo být plně začleněno do iniciativ EU v oblasti zaměstnanosti a je třeba posílit ochranu před diskriminací na základě věku. Veřejné služby zaměstnanosti by měly zavést podporu zaměřenou na jednotlivce a pravidla týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem by měla být revidována s cílem zlepšit podmínky dovolené a záruky pro pečovatele.

2. ***Investovat do celoživotního učení se zaměřením na digitální a ekologické dovednosti***

Starší pracovníci potřebují lepší přístup k průběžnému vzdělávání, aby se mohli přizpůsobit technologickým a environmentálním změnám. Iniciativy EU by měly nabízet flexibilní, modulární vzdělávání přizpůsobené potřebám starších lidí. Vzdělávací programy musí odstranit věkové limity, zaručit placené volno na vzdělávání a přizpůsobit se měnícím se požadavkům trhu práce.

3. ***Podporovat mezigenerační spolupráci na pracovišti***

Evropská strategie mezigenerační spravedlnosti by měla podporovat mentoring a spolupráci napříč věkovými skupinami. Je zapotřebí akční plán pro boj proti ageismu, který by zpochybňoval stereotypy, zvyšoval povědomí zaměstnavatelů a zajišťoval inkluzivní postupy v oblasti lidských zdrojů.

4. ***Přizpůsobit pracovní prostředí tak, aby bylo možné prodloužit pracovní kariéru za dobrých podmínek***

Je zapotřebí přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci založený na celoživotním přístupu, aby starší pracovníci mohli zůstat aktivní za dobrých podmínek. Opatření by měla zahrnovat ergonomické úpravy, prevenci psychosociálních rizik, flexibilní pracovní rozvrhy, postupný odchod do důchodu a podporu při opětovném začlenění na trh práce. Tyto iniciativy by měly být systematicky vyhodnocovány s cílem změřit jejich dopad na kvalitu života v práci a délku kariéry a měly by být rozšířeny do všech odvětví.