Masarykova univerzita

Ekonomicko-správní fakulta

Studijní obor: Hospodářská politika

PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB

Support of Employment of Elders

Bakalářská práce

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Zdeněk ROSENBERG

Autor:

Veronika GOMBÁROVÁ

Brno, leden 2012

Masarykova univerzita

Ekonomicko-správní fakulta

Katedra ekonomie

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pro: **GOMBÁROVÁ, Veronika**

Obor: **Hospodářská politika**

Název tématu: **PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB**

Support of Employment of Elders

Zásady pro vypracování

Problémová oblast, cíl práce, postup a použité metody:
Práce "Podpora zaměstnávání starších osob" úzce souvisí s problémem stárnutí populace, který je považován za významný problém budoucího vývoje hospodářské politiky. Starší osoby jsou pro tuto práci vymezeny jako osoby starší 50 let a podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako riziková skupina nezaměstnaných. Zájem o zaměstnávání této kategorie osob v poslední době velice klesá a bývá často nahrazována kategorií mladých, dynamických, aktivních osob. Přestávají být hodnoceny dosažené zkušenosti a letitá praxe a je více oceňováno inovační myšlení a vysoké pracovní nasazení. Cílem práce je uvedení do problematiky zaměstnávání starších osob, popis rizik, která mohou v budoucnu nastat, pokud se vývoj zaměstnanosti u této skupiny nezmění k lepšímu, a vlastní doporučení, jak danou problematiku řešit.

Rozsah grafických prací: Předpoklad cca 10 tabulek a grafů

Rozsah práce bez příloh: 35 – 40 stran

Seznam odborné literatury:

Sirovátka, Tomáš - Rákoczyová, Miroslava. Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti. In *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno, 2004. od s. 124-139, 16 s. ISBN 80-210-3565-X.

Sirovátka, Tomáš. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 2003. vyd. Brno, Praha : MPSV, 2003. 158 s. první. xx.

Sirovátka, Tomáš - Mareš, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003. 272 s. neuveden. ISBN 80-210-3048-8.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zdeněk Rosenberg**

Datum zadání bakalářské práce: **23. 11. 2009**

Termín odevzdání diplomové práce a vložení do IS je uveden v platném harmonogramu akademického roku.

…… ……

vedoucí katedry **děkan**

V Brně dne 23. 11. 2009

Jméno a příjmení autora:	Veronika Gombárová
Název bakalářské práce:	Podpora zaměstnávání starších osob
Název práce v angličtině:	Support of Employment of Elders
Katedra:	Katedra ekonomie
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Zdeněk Rosenberg
Rok obhajoby:	2012

Anotace

Předmětem bakalářské práce „Podpora zaměstnávání starších osob“ je řešení problematiky stárnutí populace a jeho dopadů na zaměstnanost starších osob. V první části práce se zaměřuji na obecnou charakteristiku skupiny starších osob a popis jejího postavení v populaci a na trhu práce. V další části se zabývám konkrétními důvody nezaměstnanosti starších obyvatel, a jak tuto situaci řeší současná politika zaměstnanosti. V závěru hledám další možná řešení této situace a analyzuji opatření aplikovaná ve vybraných státech Evropy.

Annotation

The goal of the bachelor thesis “Support of employment of elders” is solving aging population issue and its impact on employment of elders. In the first part I aim at general characterization of elders and their position in population and on the job market. In the second part I deal with specific reasons of unemployment of elders and how present employment policy solves this problem. And in the final part I search other possible solutions of this situation and analyze measures used in selected European countries.

Klíčová slova

Starší osoby, politika zaměstnanosti, stárnutí populace, age management, nezaměstnanost.

Key words

Elders, employment policy, aging population, age management, unemployment.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci *Podpora zaměstnávání starších osob* vypracovala samostatně pod vedením Ing. Zdeňka Rosenberga a uvedla v ní všechny použité literární a jiné odborné zdroje v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy Masarykovy univerzity a vnitřními akty řízení Masarykovy univerzity a Ekonomicko-správní fakulty MU.

V Brně dne 20. ledna 2012

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Zdeňku Rosebergovi za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji svým rodičů za podporu při studiu a při psaní této práce.

OBSAH

ÚVOD 9
1. UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY 11
1.1 Definice starších osob 11
1.2 Současný stav a vývoj nezaměstnanosti vzhledem k věkové struktuře 12
1.2.1 Vývoj věkové struktury obyvatelstva 12
1.2.2 Stárnutí populace 15
1.2.3 Vývoj zaměstnanosti starších osob 18
1.2.4 Současný stav nezaměstnanosti u nás a v zahraničí 20
2. NEZAMĚSTNANOST STARŠÍCH OSOB 22
2.1 Rizikové skupiny na trhu práce 22
2.2 Důvody upřednostňování mladších uchazečů o práci 23
2.3 Co mohou starší pracovníci nabídnout? 28
2.4 Politika zaměstnanosti 31
2.4.1 Teorie politiky zaměstnanosti 31
2.4.2 Politika zaměstnanosti v České republice 33
3. ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI STARŠÍCH OSOB 34
3.1 Národní program přípravy na stárnutí 34
3.2 Age management 35
3.3 Rekvalifikace 36
3.4 Individuální akční plán 39
3.5 Poradenské služby 39
3.6 Další možnosti řešení 41
3.7 Řešení v zahraničí 41
3.7.1 Slovensko 42
3.7.2 Rakousko 42
3.7.3 Dánsko 43
3.7.4 Velká Británie 43
3.7.5 Finsko 43
3.7.6 Nizozemí 45
ZÁVĚR 46
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 48
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ 51
SEZNAM PŘÍLOH 51
PŘÍLOHY 53

ÚVOD

Stárnutí populace a důsledky tohoto jevu na politiku zaměstnanosti jsou dnes velmi diskutovaným tématem a bude nutno se jimi v následujících desetiletích aktivně zabývat. Nejzávažnějším důsledkem, který se bude snažit tato práce charakterizovat a následně vyřešit, je vzrůst nezaměstnanosti u rizikové skupiny starších osob, která je charakterizována věkem nad 50 let.

Tento vývoj se nevztahuje pouze na Českou republiku, ale jedná se o problém řešený v celé Evropské unii. Nalezení řešení se dostalo do popředí zájmu, když bylo v roce 2000 v Lisabonu stanoveno za jeden ze základních cílů, které musí Evropská strategie zaměstnanosti splnit. Lisabonská strategie se tak prioritně zaměřila také na zlepšení vyhlídek zaměstnanosti starších osob. V České republice jsou tyto cíle součástí Národní strategie zaměstnanosti a Národních programů reforem.

Starší zaměstnanci ve věku 50 a více let jsou velmi specifickou skupinou osob, která je náchylná k nezaměstnanosti z několika důvodů. Velmi problematické je pro uchazeče o práci nalezení zaměstnání, ale i dlouhodobé udržení práce se stává stále složitějším. K tomuto často přispívá jejich nekvalifikovanost. Nezaměstnaní těžce hledají novou práci poté, co celý život strávili v jedné firmě a nejsou tedy pro současný trh práce příliš atraktivní. Stále častěji dochází k nahrazování starších pracovníků ve společnostech mladšími, kteří jsou z pohledu zaměstnavatelů pro podnik větším přínosem. Jedním z cílů této práce bude tudíž i snaha nalézt nové cesty, jak tuto „předdůchodovou“ skupinu osob více zvýhodnit na trhu práce. Ať už to bude pomocí podpory celoživotního vzdělávání, zlepšení kvalifikace pracovníků či pomocí změny strategie zaměstnanosti.

V práci se tedy budu na začátku věnovat charakterizování demografického vývoje. Bude zde také nastíněn vývoj obyvatelstva České republiky. Dále budu zkoumat současný trh práce a strategii nezaměstnanosti s důrazem na zaměstnávání rizikové kategorie starších osob a důvody a důsledky nezaměstnanosti této skupiny. Práce se také zaměří na politiku zaměstnanosti, její současný stav u nás a ve vybraných zemích a jak pomocí politiky zaměstnanosti řeší nezaměstnanost starších osob. V závěru bych se chtěla zaměřit na možná řešení, která budu hledat jednak v zahraničí a v zahraničních programech na podporu

zaměstnanosti nebo se budu snažit některý ze zmíněných programů aplikovat a upravit, aby vyhovoval současnému stavu trhu práce v České republice.

Cílem práce je tedy rozebrat důvody, proč je dnes zaměstnávání starších osob problematické a nastínit možnosti, jak tuto situaci řešit.

1. UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY

„Demografický vývoj je úzce spjat s geografickými, politickými, ekonomickými, sociologickými, ekologickými a dalšími podmínkami, kterými je ovlivňován. Nejenže je výsledkem jejich působení a odráží v sobě jejich změny, ale na druhé straně i úroveň a intenzita demografických změn v důsledku změn společenským působí zpětně na společenský vývoj.“ [1]

Jedním ze základních demografických problémů je v současné době úbytek porodnosti a prodlužování průměrné délky života. To vede ke snižování počtu obyvatel v předproduktivním věku[2] a naopak se zvyšuje počet obyvatel ve věku poproduktivním[3]. Dochází tedy k výraznému zatěžování produktivní populace. Tyto faktory vedou ke stárnutí populace. Tento vývoj započal v západních zemích, ale v dnešní době se tomuto trendu začíná přibližovat i Česká republika. [4]

Tento vývoj zcela jistě ovlivňuje i situaci na trhu práce. Zvyšující se poměr počtu starších osob k produktivní populaci je důvodem, proč je třeba řešit zaměstnávání pracovníků nad 50 let věku. Této problematice se budeme věnovat i v této práci. Nejdříve si však v této kapitole vysvětlíme definici starších osob a podíváme se na současný stav demografické struktury obyvatelstva a její projekci do budoucnosti.

1.1 Definice starších osob

Na začátku bychom si měli konkrétně definovat kategorii starších osob, kterou se budeme v celé práci zabývat. Při stanovení optimální věkové hranice se můžeme setkat s určitými rozdíly. Publikace věnující se tomuto tématu volí věk osob chronologicky, což je nejčastější způsob rozřazení populace do věkových skupin. Někteří autoři však raději dělí osoby podle

---

[1] DUFEK, J., MINAŘÍK, B., *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace.* Vydavatelství Mendlova zemědělská a lesnická univerzita. 1. vydání, Brno 2008. 80s. ISBN 978-80-7375-253-8. S. 5.

[2] Předproduktivní věk je definován do 14 let věku.

[3] Osoby v poproduktivním věku jsou charakterizovány jako starší 64 let. Tato hranice se v průběhu času posouvá. Dříve byla hranice nižší, postupem času se zvyšuje.

[4] DUFEK, J., MINAŘÍK, B., *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace.* Vydavatelství Mendlova zemědělská a lesnická univerzita. 1. vydání, Brno 2008. 80s. ISBN 978-80-7375-253-8. S. 5.

věku sociálního, biologického, psychologického apod. Pro účely této práce bude však nejideálnějším měřítkem věkové kritérium, tedy tzv. chronologický věk.[5]

Starší osobu si charakterizujme jako osobu starší 50 let. V publikaci Stárnutí a politika zaměstnanosti České republiky[6] je věková hranice 50 let považována za vhodnou zejména pro účely mezinárodního srovnávání. Stejnou věkovou hranici používá i ve svých výzkumných projektech agentura STEM – Středisko empirických výzkumů. [7]

Také v zákoně o zaměstnanosti[8] jsou osoby starší 50 let řazeny do kategorie osob potřebující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. S nimi můžete v této skupině najít například také osoby mladší 20 let, fyzické osoby se zdravotním postižením, těhotné či kojící ženy a dlouhodobě nezaměstnané osoby.[9]

1.2 Současný stav a vývoj nezaměstnanosti vzhledem k věkové struktuře

Nezaměstnanost je celosvětovým problémem a je ovlivněna různými faktory. Nezaměstnanost můžeme sledovat z několika hledisek. Jednak z hlediska regionálního, podle oborů, ale také podle věku uchazečů.

Posledním zmiňovaným hlediskem se budeme zabývat zejména v této části práce, abychom tak zjistili, jak se nezaměstnanost projevuje v jednotlivých věkových kategoriích uchazečů o práci a jak se bude tento stav vyvíjet v budoucnosti.

1.2.1 Vývoj věkové struktury obyvatelstva

Podle zdrojů došlo za posledních 40 let k růstu počtu obyvatelstva a současně s tím i k růstu starších osob nad 50 let. Navzdory velkému růstu počtu obyvatel ve věkové kategorii 50 – 64 let (růst o 260 tis. obyvatel za období posledních 40 let), není nárůst v relativním měřítku tak

---

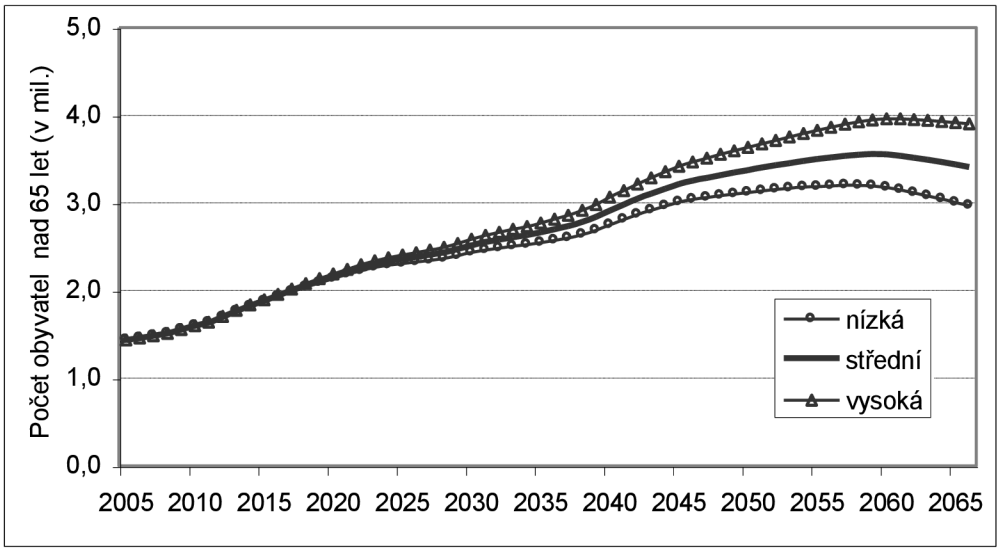
[5] DUFEK, J., MINAŘÍK, B., *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace.* 1. vydání. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. ISBN 978-80-7375-253-8. S 11.
[6] Publikace vydaná organizací OECD v r. 2004.
[7] ŠUPČÍKOVÁ L.:*Návrat starších pracovníků na trh práce a co jej provází.* [rukopis] Brno 2008. S. 17.
[8] § 33 odstavec 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[9] Osoby, které jsou na úřadu práce vedeny více než 5 měsíců.

dramatický. Relativně se zvýšil počet osob v tomto věku vzhledem k růstu celé populace jen o 1,8 %.[10] Ale i toto číslo vypovídá o trendu stárnutí populace.

Predikce vývoje je pro tuto práci důležitá zejména z hlediska již zmíněného stárnutí populace. V této části práce se zaměříme na to, jak bude pravděpodobně vypadat věková struktura obyvatelstva v následujících několik desetiletích, abychom pak mohli následně zjišťovat, zda bude ovlivněna nezaměstnanost starších osob a jejich postavení na trhu práce. V této podkapitole se tedy zaměříme na předpokládaný vývoj populace v České republice v průběhu dalších 50 let.

Data bývají tradičně zpracovávána do 3 různých variant: nižší, střední a vysoké. Název variant odráží předpokládané změny jednotlivých složek populačního vývoje. Střední varianta bývá považována za nejpravděpodobnější. Varianty se od sebe oddalují, čím vzdálenější je horizont prognózy.

Graf 1 - Počet osob starších 65 let



Pramen: ČSÚ, Projekce obyvatelstva ČR do roku 2065
(http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60039E9C8/$File/402009u.pdf)

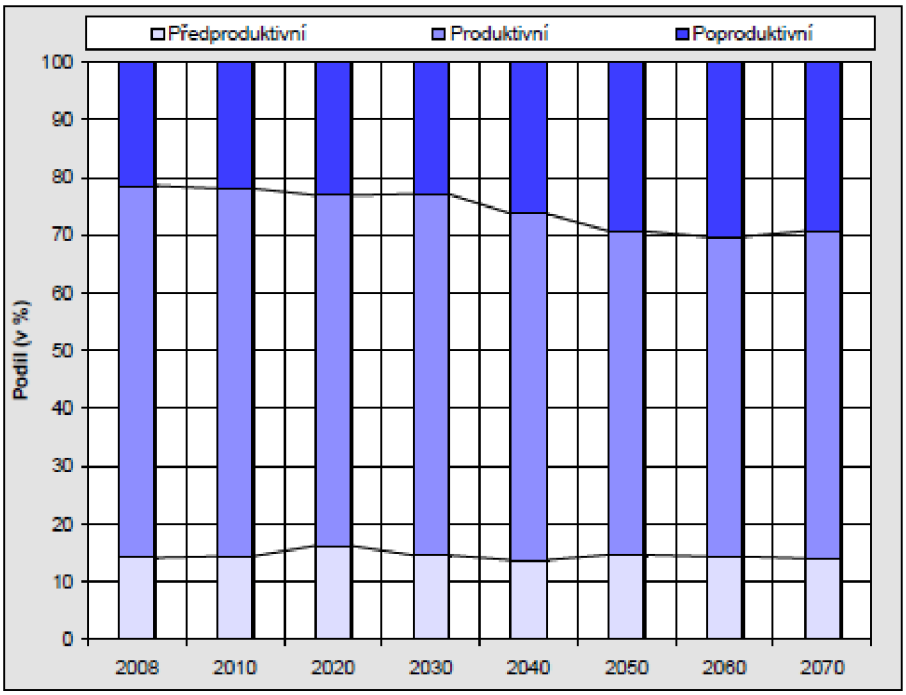
[10] Informace Stem TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let z projektu „třetí kariéra“ dostupné na http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf

Podle prognózy Českého statistického úřadu z roku 2009 bude docházet v následujících několika desetiletích k nárůstu počtu obyvatel starších 65 let[11] a současně ubude obyvatel v produktivním věku (čili ve věku 15 – 64 let).

Na Grafu č. 1 můžeme vidět, že varianty se v prognóze liší, jak velký bude nárůst obyvatel starších 65 let, ale všechny souhlasně vypovídají, že k nárůstu opravdu dojde a to k nárůstu významnému.

Na Grafu č. 2 si můžeme všimnout už výše zmiňované skutečnosti, že současně s růstem starších osob, bude naopak docházet k úbytku obyvatelstva v produktivním věku (tedy věk 15 – 64 let). Čím více se budou složky sloupců v grafu vyrovnávat, bude tím více docházet k ekonomickému zatížení produktivní populace a současně ke stárnutí celé populace.

Graf 2 - Očekávaný vývoj složení obyvatelstva podle základních věkových skupin



Pramen: BURCIN, B., KUČERA, T.: Prognóza populačního vývoje ČR na období 2008 – 2070 (dostupné online na http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza_2010.pdf)

[11] ČSÚ pracuje s věkovou hranicí 64 let jakožto s kategorií seniorů. Bohužel data pro věkovou kategorii 50+ nejsou dostupná, ale pro ilustraci a nastínění věkového vývoje nám postačí i tyto údaje, i když se rozdělení do kategorií neshoduje.

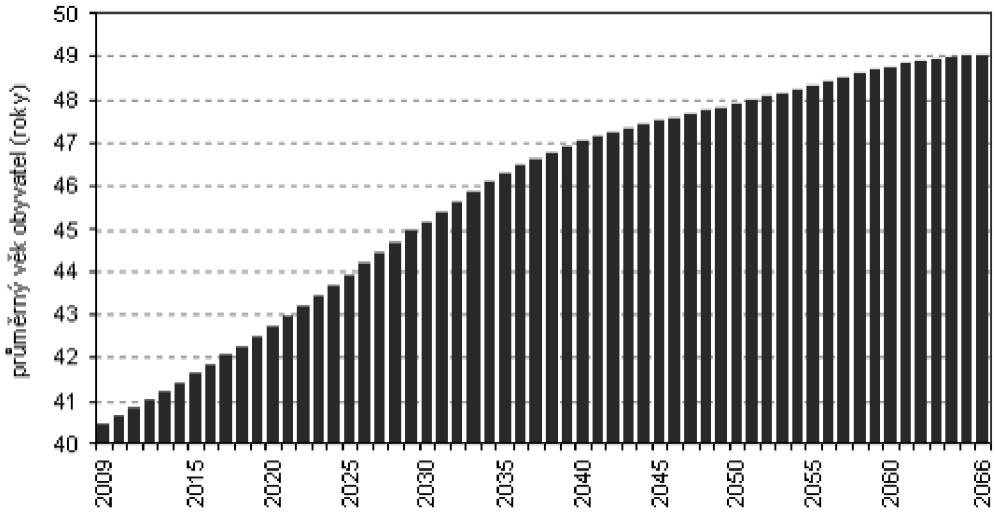
1.2.2 Stárnutí populace

Definice pojmu a důvody

Odborný název pro stárnutí populace je demografické stárnutí a dochází při něm ke změně věkové struktury populace. Stárnutí populace je termín, kterým označujeme procesy ve společnosti, které jsou charakterizovány několika skutečnostmi. Nejvýznamnějším je zvyšování průměrného věku populace, které je důsledkem například snížení porodnosti, snížení úmrtnosti a změnou věkové struktury obyvatelstva.

Ve vývoji věkové struktury se všechny zdroje shodují. Předpovídají neustálý růst průměrného věku obyvatelstva. V současné době je průměrný věk přibližně 40,5 roku. Ale v průběhu dalších 50 až 60 let by se měl tento průměr zvýšit až na 47 let (podle BURCINA a KUČERY)[12] nebo dokonce až na 49 let (podle údajů Českého statistického úřadu). Tyto uvedené skutečnosti můžete vidět na Grafu č. 3, kde je jasně viditelný rostoucí průměrný věk.

Graf 3 - Vývoj průměrného věku obyvatel od roku 2009 - 2066



Pramen: Projekce obyvatelstva ČR do roku 2065, ČSÚ, květen 2009 (dostupné online na http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/ocekavany_vyvoj_prumerneho_veku_obyvatel_do_roku_2066)

[12] BURCIN, B., KUČERA, T.: Prognóza populačního vývoje ČR na období 2008 – 2070 (dostupné online na http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza_2010.pdf)

Současně s rostoucím průměrným věkem bude sice podle BURCINA a KUČERY docházet k růstu porodnosti ze 1,5 na 1,7 dítěte v průměru na jednu ženu, ale tento růst nebude natolik výrazný, aby došlo k prosté reprodukci obyvatelstva[13], což podpoří současný směr vývoje. [14]

Prognózy se také shodují v předpovědi budoucího vývoje úmrtnosti. Všechny souhlasně předpokládají výrazný přírůstek naděje dožití. U mužů se má v horizontu 60 let jednat o zvýšení až o 11 let a u žen téměř o 9 let života.[15]

Tato zjištění potvrzují, že v následujících desetiletích bude základním trendem v demografickém vývoji stárnutí obyvatelstva a to, podle odhadovaných výsledků, velmi výrazné.

Důsledky stárnutí populace

Změny v demografické struktuře obyvatelstva s sebou jistě přinesou v budoucnosti i různé sociální a ekonomické dopady, které bude nutno řešit. A již nyní je třeba o těchto dopadech přemýšlet a aplikovat předběžná opatření k jejich minimalizaci. To je také důvodem, proč se stárnutím populace zabývá celá řada odborných publikací, analýz i politických plánů.[16]

Ekonomické dopady na společnost se podle DUFKA a MINAŘÍKA (2008) zřejmě projeví až v pozdější době, kdy dojde k růstu zatížení na produktivní populaci, protože převáží náklady na poproduktivní generaci. V blízké budoucnosti nebudou tyto změny tak patrné především z důvodu poklesu výdajů na péči o předproduktivní skupinu občanů v důsledku snížení plodnosti.[17] I přesto je však nutné se touto prognózou zabývat už nyní a hledat možná řešení.[18]

---

[13] Prostá reprodukce obyvatelstva je zaručena pokud na jednu ženu připadá v průměru alespoň 2,1 dítěte.
[14] BURCIN, B., KUČERA, T.: Prognóza populačního vývoje ČR na období 2008 – 2070 (dostupné online na http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza_2010.pdf)
[15] BURCIN, B., KUČERA, T.: Prognóza populačního vývoje ČR na období 2008 – 2070 (dostupné online na http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza_2010.pdf)
[16] Například Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovává čtyřletý Národní program přípravy na stáří, který se snaží najít způsoby, jak minimalizovat dopady stárnutí. Nezabývá se však jen dopady na ekonomiku, ale snaží se i zkvalitnit život ve stáří občanům podporou zdravotnické péče, sociální ochrany a dalších. Dostupné online na http://www.mpsv.cz/cs/5045.
[17] V textu je dříve uvedeno, že v budoucnosti plodnost poroste. Tato skutečnost je však vnímána a predikována odlišně. Jak bylo již dříve uvedeno, podle BURCINA a KUČERY dojde v následujících letech k růstu porodnosti a plodnosti o 0,2 dítěte na jednu matku. V tomto tvrzení se však rozcházejí s Českým statistickým

Hlavním důvodem obav ze zpomalení ekonomického vývoje je především zastarávání pracovní síly a s tím spojené další okolnosti jako nedostatek ekonomických inovací, profesní i zaměstnanecké mobility a celkový úbytek produktivity.[19]

S rostoucími výdaji v budoucnosti budou růst i požadavky na zvýšení produktivity práce produktivní složky obyvatelstva. S tím souvisí i vyšší nároky na vzdělání produktivního obyvatelstva a nutnost vědeckotechnického pokroku. Toto jsou podmínky pro udržení životní úrovně ve státě a vyhnutí se případné hospodářské krizi.[20]

Sociálními důsledky bude například posun důchodového věku. S tím je spojena i potřeba důchodové reformy a reformy systému sociálního a zdravotnického zabezpečení. Jen tak bude možné vyřešit problém s rostoucím ekonomickým zatížením produktivní populace. Stejně tak bude nutnost reformy školského systému (z důvodu zániku některých škol kvůli nedostatku studentů) a systému zdravotnictví, kde porostou výdaje na péči o starší občany.[21]

Provedením těchto kroků a využitím reforem proběhne ovlivnění stárnutí populace na úrovni socioekonomického rámce. Další možností řešení, bude ovlivnění přímo demografické struktury obyvatelstva pomocí migrační a populační politiky. Ty je možnost ovlivnit například stimuly k růstu porodnosti nebo vytvořením příznivých podmínek pro migraci obyvatelstva.[22]

úřadem, který předpovídá celkový pokles porodnosti. Pro práci je však podstatný fakt, že ani předpokládaný vzrůst nemá být natolik velký, aby zajistil prostou reprodukci a i přes případný vzrůst porodnosti, bude obyvatelstvo stárnout.

[18] DUFEK, J., MINAŘÍK, B., *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace.* 1. vydání. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. ISBN 978-80-7375-253-8. S. 69.

[19] ŽOFKA, J. *Socioekonomické dopady demografického stárnutí*, [online] Poslední revize 2006 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383

[20] ŽOFKA, J. *Socioekonomické dopady demografického stárnutí*, [online] Poslední revize 2006 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383

[21] DUFEK, J., MINAŘÍK, B., *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace.* 1. vydání. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. ISBN 978-80-7375-253-8. S. 69.

[22] ŽOFKA, J. *Socioekonomické dopady demografického stárnutí*, [online] Poslední revize 2006 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383

1.2.3 Vývoj zaměstnanosti starších osob

V další části práce se zaměříme na zaměstnanost námi sledované skupiny osob, tedy osob nad 50 let věku. Podíváme se krátce na vývoj zaměstnanosti v minulých letech. V následujícím textu se pak zaměříme na současný stav nezaměstnanosti u nás ve srovnání s ostatními zeměmi v Evropě se zaměřením na skupinu starších osob.

Pro ilustraci vývoje ve starším období využijeme analýzu vytvořenou Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí.[23] Data tohoto výzkumu jsou zobrazena v tabulce č. 1. Výzkumný ústav ve své analýze zjistil, že v období mezi léty 2000 – 2004 došlo k růstu specifické míry nezaměstnanosti ve skupině osob 50 – 65 let o 15 %, v absolutním vyjádření však došlo k růstu počtu nezaměstnaných až o 40 % (z 51 845 v roce 2000 na 72 378 v roce 2004). Tento růst byl dvakrát rychlejší než růst počtu nezaměstnaných u ekonomicky aktivního obyvatelstva. I přesto ale byla v tomto období specifická míra nezaměstnanosti osob nad 50 let nižší než míry nezaměstnanosti zbylých věkových skupin ve stejném roce. Proto analýza nepotvrdila, že by věk byl významným rizikovým faktorem při hledání zaměstnání.

Tabulka 1 - Specifické míry nezaměstnanosti v jednotlivých věkových kategoriích

	2000		2004	
	zaměstnaní	**nezaměstnaní**	**zaměstnaní**	**nezaměstnaní**
15-30 let	87,30 %	12,70 %	86,80 %	13,20 %
31-50 let	93,10 %	6,90 %	93,60 %	6,40 %
51+	94,60 %	5,40 %	93,80 %	6,20 %
Celkem	91,70 %	8,30 %	91,80 %	8,20 %

Pramen: VŠPS 2000 a 2004

Jak můžeme vidět v tabulce č. 2, došlo mezi roky 2005 – 2010 k růstu uchazečů o zaměstnání v Jihomoravském kraji skoro ve všech věkových kategoriích. Jen u nejmladších kategorií uchazečů došlo k poklesu.[24]

---

[23] VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měnící se rizika a šance na trhu práce - Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 1. vydání. Praha: VÚPSV Praha a výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7. S. 18-19.

[24] Tato skutečnost může být vysvětlena vzrůstem počtu studentů vysokých škol a tedy úbytkem těchto věkových kategorií na úřadech práce. Trend narůstajícího počtu vysokoškolských studentů je patrný již několik let.

Tabulka 2 - Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v Jihomoravském kraji v letech 2005–2010 (k 31. 12.)

Věk. skup.	2005		2006		2007		2008		2009		2010		*IZ (%)
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
do 19	3 102	4,9	2 478	4,5	1 829	4,1	1 923	4,5	2 856	4,3	2 681	3,9	86,4
20–29	17 775	27,9	14 186	25,7	9 859	22,3	10 257	23,8	16 953	25,7	17 065	24,6	96,0
30–39	14 274	22,4	12 648	22,9	10 277	23,2	9 982	23,2	15 728	23,9	16 873	24,3	118,2
40–49	13 273	20,8	11 382	20,6	9 078	20,5	8 546	19,8	13 082	19,8	13 884	20,0	104,6
50–59	14 547	22,8	13 681	24,8	12 190	27,6	11 333	26,3	15 889	24,1	17 118	24,7	117,7
> 60	721	1,1	855	1,5	1 006	2,3	1 022	2,4	1 436	2,2	1 721	2,5	238,7
Celkem	**63 692**	**100,0**	**55 230**	**100,0**	**44 239**	**100,0**	**43 063**	**100,0**	**65 944**	**100,0**	**69 342**	**100,0**	**108,9**
Prům. věk	38,2		38,9		40,1		39,6		39,0		39,4		---

Pramen: publikace Průzkum nezaměstnanosti v JM kraji k 31.12.2010.
Dostupné na http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=165267&TypeID=2

V tabulce můžeme také vidět, že námi sledovaná skupina osob starších 50 let je jednou s největším meziročním přírůstkem uchazečů o práci. To dokládá index změny vypočítaný jako procentní změna absolutního počtu uchazečů mezi roky 2005 a 2010. Můžeme tedy vidět, že u skupiny ve věku 50 – 59 let došlo k nárůstu o 17 % a u skupiny starší 60 let dokonce o 138 %.

Z tabulky je také jasně patrné, že skupina uchazečů ve věku 50 – 59 let tvoří nejpočetnější skupinu uchazečů o práci v Jihomoravském kraji.[25] V roce 2010 jde skoro o celou čtvrtinu z celkového počtu uchazečů. Tato skupina je obecně chápána jako problematická při umísťování zpět do zaměstnání a proto se především touto skupinou zabývá tato práce a i je jí věnována pozornost při tvorbě aktivní politiky zaměstnanosti.[26]

[25] Podle údajů ČSÚ je stejný trend charakteristický i pro ostatní regiony v ČR. Například v Libereckém kraji zaujímala v roce 2009 skupina uchazečů ve věku 50 – 59 let celou čtvrtinu všech míst (25,2%, podle údajů na stránkách ČSÚ, dostupné na http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/100119_nezam). Můžeme tedy předpokládat, že stejně probíhá vývoj na celém území ČR.
[26] Publikace *Průzkum nezaměstnanosti v JM kraji k 31.12.2010.* [online]. Dostupné na http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=165267&TypeID=2

Přestože skupina starších 60 let není na úřadech práce zastoupena ve velkém počtu, je opravdu zarážejícím obrovský nárůst uchazečů o práci v této věkové skupině za posledních 5 let. Jak již bylo zmíněno, počet uchazečů vzrostl o 138 %. Důvodem k tomuto jevu je zajisté i odsouvání odchodu do důchodu a tím přibývající počet osob nad 60 let hledajících zaměstnání.

1.2.4 Současný stav nezaměstnanosti u nás a v zahraničí

Nezaměstnanost je současným problémem většiny států Evropské unie. Jak můžeme vidět v tabulce č. 3, která zobrazuje nezaměstnanost u věkové skupiny 50 – 64 let v EU a ve vybraných konkrétních státech EU[27], nezaměstnanost u starších osob v posledních dvou letech ve většině případů rostla. Výjimkou je Kypr, kde má míra nezaměstnanosti značné výkyvy mezi jednotlivými sledovanými obdobími, a Švýcarsko, které si po celou sledovanou dobu udržuje jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti.

Tabulka 3 - Míra nezaměstnanosti vybraných států EU pro věkovou skupinu 50 - 64 let v % (k 2.12.2011)

	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4	2011Q1	2011Q2
EU 27	9,1	9,9	10,3	11,3	10,4	9,5	11,1	10,4	10,5
Belgie	7,9	7,8	7,2	8,8	11,8	7,8	11,0	8,3	9,3
Německo	9,2	11,4	12,3	10,1	9,6	10,1	11,7	9,1	9,4
Irsko	14,2	19,1	19,9	20,5	20,0	22,8	22,4	19,9	17,8
Španělsko	22,5	20,9	22,1	29,9	28,8	22,7	28,1	28,8	29,3
Francie	7,1	8,4	7,2	6,8	6,1	5,7	4,4	4,6	5,0
Itálie	8,5	8,5	6,5	12,4	7,7	5,8	9,3	11,1	9,5
Kypr	9,2	:	:	9,3	:	4,8	:	9,4	7,2
Lucembursko	:	:	:	7,8	:	:	3,8	5,7	6,5
Švýcarsko	5,7	:	:	6,9	3,9	4,9	6,4	5,8	4,7

Pramen: EUROSTAT (upraveno).

Ve dvouletém horizontu můžeme většinou pozorovat růst nezaměstnanosti, ale při pohledu na změnu mezi začátkem a polovinou roku 2011 můžeme vidět pokles nezaměstnanosti u některých států.

[27] Tyto konkrétní státy byly vybrány díky dostupnosti aktuálních dat na stránkách EUROSTATU.

Nezaměstnanost všech 27 členských států EU se udržuje v průměru kolem 10 %. Ale i zde platí, že se míra za poslední dva roky zvýšila téměř o 1,5 %. Můžeme tedy podle tohoto ukazatele vidět jasný trend v celé Evropské unii, kdy dochází k růstu míry nezaměstnanosti mezi staršími obyvateli.

Ve srovnání s mírou nezaměstnanosti EU pro sledovanou skupinu obyvatelstva, je Česká republika se 13,4 % nezaměstnanosti[28] ve stejné věkové kategorii značně podprůměrná. Díky tomuto srovnání můžeme zjistit, které státy EU jsou na tom lépe a kde hledat případné nápady, jak situaci s nezaměstnaností starších osob v ČR řešit. V poslední části práce se tedy zaměříme na politiku zaměstnanosti v některých vybraných státech a zjistíme, zda jsou některá opatření vhodná k implementaci i v České republice.

[28] Data publikovaná na stránkách EUROSTATU k polovině roku 2010.

2. NEZAMĚSTNANOST STARŠÍCH OSOB

V práci jsme již rozebrali vývoj a současný stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti starších osob. Nyní se zaměříme na důvody, proč jsou starší pracovníci pokládáni za rizikovou skupinu na úřadech práce, čím jsou odlišní od ostatních věkových skupin uchazečů a co mohou potenciálním zaměstnavatelům nabídnout.

2.1 Rizikové skupiny na trhu práce

Existují určité vrozené i získané charakteristiky člověka, které ho oslabují nebo naopak zvýhodňují na trhu práce oproti jiným uchazečům o zaměstnání. Mezi vrozené neboli „demografické" charakteristiky patří především věk, etnický původ, pohlaví, zdravotní stav a můžeme zde zařadit i charakterové rysy.[29] Získanými neboli „sociálními" charakteristikami máme na mysli především vzdělání (ať už formální vzdělání na střední či vysoké škole, nebo dodatečné vzdělání formou jazykových či dovednostních kurzů), délka pracovní zkušenosti a povolání.[30]

Postupem času se vykrystalizovaly určité skupiny osob, jejichž umístění a pozice na trhu práce je rizikovější a je nutno jejich situaci řešit a věnovat jim zvláštní pozornost. [31] Pořadí jednotlivých rizikových skupin je závislé na situaci v daném regionu. Závisí na ekonomické situaci, míře nezaměstnanosti daného regionu, počtu uchazečů o práce z dané rizikové skupiny.[32]

Obecně však můžeme za rizikové označit následující skupiny osob (podle § 33 odstavec 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,

---

[29] Ty ovlivňují pravděpodobnost, se kterou uchazeč získá zaměstnání. Častokrát rysy jako cílevědomost, ochota dalšího vzdělání a odhodlání ovlivní potenciálního zaměstnavatele při rozhodování o najmutí pracovníka.
[30] KUCHAŘ, P. *Trh práce – Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3, str. 114.
[31] KUCHAŘ, P. *Trh práce – Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3, str. 139.
[32] KOTLÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno:Masarykova univerzita, 2003. S. 128 – 138. ISBN 80-210-3048-8.

- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobené).

Ve spojitosti se znevýhodněnými skupinami na trhu práce hovoříme o handicapu pracovní síly. „K handicapům pracovní síly patří například skutečnost, že konkrétní pracovník může být kombinován jen s určitými pracovními činnostmi. Předurčuje ho k tomu řada skutečností, počínaje jeho věkem či fyzickou zdatností, vzdělání, jeho speciální profesní výcvik, zkušenosti atd.“[33] Častokrát dochází také ke „kumulaci handicapů“, kdy se u jednoho člověka projevuje více rizikových faktorů. Nejčastěji se vyskytují v kombinaci vyšší věk a špatný zdravotní stav, vyšší věk a nedostatečná kvalifikace nebo u absolventů to bývá často také nedostatek praxe.

2.2 Důvody upřednostňování mladších uchazečů o práci

V předchozím textu jsme určili, že existují skupiny osob s rizikovými faktory, které jim znemožňují nebo ztěžují participaci na pracovním trhu a získání práce. Jednou z těchto skupin jsou i starší osoby nad 50 let věku. Podle dat je v OECD v průměru míra najímání do zaměstnání pro uchazeče nad 50 let o polovinu nižší než míra najímání osob mezi 25 – 49 roky.[34] Největším konkurentem starší věkové skupiny při výběrových řízeních je skupina mladších osob. Stanovme si pro tuto skupinu věkový limit 30 – 40 let.[35]

Při výběrových řízeních často dochází k věkové diskriminaci. V žádném inzerátu nenajdete sice požadavek na věk uchazeče, ale ten nejčastěji vyplývá z často zmiňovaného „práce

---

[33] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3. S 64.
[34] BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets*. Princeton: Princeton University Press, 2008. ISBN 978-0-691-12449-0. S 129.
[35] Toto rozpět9 jsem stanovila proto, že v tomto období je pracovník nejproduktivnější, má po studiu na VŠ a většinou i dostatek praxe potřebné pro zaměstnání.

v mladém kolektivu“.[36] Toto negativní vnímání starších osob a často i podceňování jejich schopností se označuje pojmem „ageismus“[37] Nyní si rozebereme konkrétní důvody, proč je tato starší generace uchazečů vnímána jako problematická.

Flexibilita pracovníka

S věkem souvisejí určité typické charakteristiky člověka, které ovlivňují jeho zaměstnatelnost a úspěch na trhu práce. Jedním z nejzávažnějších typických znaků je obecná flexibilita pracovníka v pokročilejším věku. Jedná se především o schopnost a ochotu přizpůsobení se požadavkům zaměstnavatele při hledání práce.

V dnešní době kladou firmy vysoké nároky na dlouhou pracovní dobu, těžší pracovní podmínky a obecně náročnější procesy v zaměstnání spojené s využíváním nových technologií a podobně. Pro staršího pracovníka je tak těžší se adaptovat na technologické či organizační změny ve firmě.[38]

S růstem věku klesá adaptabilita uchazeče a ochota přizpůsobit se. U pracovníků nad 50 let klesá výrazně pracovní mobilita, jak územní, tak oborová. Tyto osoby se většinou nechtějí za prací přesouvat do jiných regionů nebo hledat zaměstnání v jiném oboru.[39] Typickou je také neochota přizpůsobit svoji kvalifikaci současné struktuře pracovních příležitostí například formou rozvoje dovedností v rekvalifikačních kurzech. Tyto znaky jsou všechny důsledkem velké neochoty starších lidí na sobě pracovat a dále se rozvíjet.[40]

Vzdělání

S postupem času je v zaměstnání stále více využívána moderní technika a práce s ní může být zvláště pro starší pracovníky značně problematická. Především počítačová gramotnost bývá jedním ze základních požadavků při hledání a najímání nových pracovníků. Pravdou je, že počítačová gramotnost a znalost nových technologií se stále zlepšuje a v budoucnosti snad už

---

[36] ŠUPČÍKOVÁ L., *Návrat starších pracovníků na trh práce a co jej provází.* [rukopis] Brno 2008. S. 23.
[37] Ageismus je termín označující předsudky a negativní představy o starých lidech nebo diskriminaci vůči staršímu člověku nebo skupině starších [Kuchař, 2007, s. 155]
[38] BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets.* Princeton: Princeton University Press, 2008. ISBN 978-0-691-12449-0. S. 132.
[39] HAVRÁNKOVÁ, J. *Dopady stárnutí populace v ČR na sociální systém*. [rukopis] Brno 2005. S. 64.
[40] ŠUPČÍKOVÁ L., *Návrat starších pracovníků na trh práce a co jej provází.* [rukopis] Brno 2008. S. 21.

bude menším problémem, ale je pravidlem, že mladší generace je technicky gramotnější než starší osoby.[41]

Stejně tak i formální vzdělání bývá překážkou pro starší osoby při hledání zaměstnání. Generace, kterou nyní řadíme do kategorie starších osob, se vyznačuje nižším středním vzděláním nebo vystudováním učebních oborů, což bylo typické pro začátek druhé poloviny 20. století. V posledních desetiletích došlo k výraznému nárůstu studentů vysokých škol a tím i mladší generace získala výhodu při najímání do zaměstnání.[42]

Ale nejedná se jen o formální vzdělání, které znevýhodňuje starší skupinu uchazečů. V dnešní době je to především jazyková znalost, která je vyžadována už u skoro všech nabízených zaměstnání. Přes ochotu starších zaměstnanců učit se a rozvíjet svoje jazykové dovednosti, je nepravděpodobné, že by někdy dosáhli úrovně mladších pracovníků.[43]

Pracovní zkušenosti

Pozitivem starších pracovníků jsou dlouholeté pracovní zkušenosti, které mohou využít v novém zaměstnání a je to jedna z výhod starších uchazečů. Nevýhodou však je skutečnost, že častokrát zkušenosti získané v celoživotním zaměstnání jsou zaměřené jen na konkrétní činnost, kterou pracovník vykonával skoro celý život a dochází tak k nežádoucím návykům a omezeným pracovním dovednostem.

V České republice je zvykem zůstávat ve stejném zaměstnání, jak nejdéle je to možné. Obecně však platí, že změna zaměstnání každých 3 – 5 let vede k rozvoji dovedností, vyšší motivaci pracovníka a k manažerskému růstu. Častější změnou zaměstnání pracovník předejde znevýhodnění při ucházení o práci v pozdější době.

Často je s postupujícím věkem a celoživotním zaměstnáním v jedné firmě spojen i úbytek kreativity a tím i menší možnost inovací a technologického pokroku. Přechodem do jiného

---

[41] HAVRÁNKOVÁ, J. *Dopady stárnutí populace v ČR na sociální systém*. [rukopis] Brno 2005. S. 64.
[42] MOŽNÝ, I. *Česká společnost. Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života.* Praha: Portál, 2002. 207 s. ISBN 80-7178-624-1.
[43] Důvodem je rozšířená výuka jazyků na středních školách v současnosti a zaměření se především na angličtinu a němčinu, což jsou dnes dva nejrozšířenější jazyky požadované zaměstnavateli. V minulosti to byla hlavně ruština, která dnes již není tolik žádaná ve firmách a tím tedy dochází k znevýhodňování starší generace.

zaměstnání nachází pracovník nové podněty a inspiraci vykonáváním odlišných úkolů a setkáváním se s novými kolegy a spolupracovníky.

Produktivita

S rostoucím věkem je spojeno i zhoršení zdravotního stavu. V pokročilém věku již pracovník není schopen zvládat stejnou zátěž, jako zvládal v minulosti, dochází k nižšímu tempu práce. Věk ovlivňuje jak stav fyzický, tak i psychický. Nedochází jen k úbytku fyzických sil, ale stává se, že starší pracovník častěji zapomíná, je roztržitý a může dělat v zaměstnání chyby.

Je těžko prokazatelné, zda pouze věk bez přítomnosti dalších faktorů ovlivňuje produktivitu. Ale je obecně dáno, že s věkem jsou spojeny další faktory, které jsou uvedeny výše, které jistě produktivitu práce ovlivní. U starších pracovníků je předpokládán rychlejší růst nákladů na mzdy než růst jejich produktivity. Náklady se zvyšují kvůli vyplácení vyšších mezd[44] a také kvůli vyšším nákladům na zdravotní péči.

Nižší produktivita je také způsobena již zmíněnou malou flexibilitou a přizpůsobením se na nové úkoly a nevhodností starších pracovníků pro další vzdělávání.[45] Jak již bylo zmíněno, starší pracovníci nejsou ochotni se dále vzdělávat kvůli velké náročnosti a často zastávají stanovisko, že se jim vzdělání v pokročilém věku nevyplatí z důvodu brzkého odchodu do starobního důchodu.

Vysoké mzdové nároky

Po opuštění celoživotního zaměstnání přichází často pracovník na trh práce s vysokými nároky na nástupní plat v nové práci. Již jsme uvedli, že mzda se zvyšuje s délkou setrvání v jednom zaměstnání (viz poznámka pod čarou č. 42) a proto, dojde-li k opuštění celoživotní kariéry, bývá pro zaměstnance při nalezení nové práce důsledkem velký pokles mzdy. To

---

[44] S přibývajícím časem v zaměstnání požadují zaměstnanci postupné zvyšování mezd. Pro zaměstnavatele není tato skutečnost problémem, protože stejně tak roste i produktivita zaměstnance. Podle teorie vyplácí firma na začátku zaměstnanci mzdu pod úrovní jeho MRP (mezní příjem z produktu práce). Obě veličiny se časem zvyšují, ale každá jiným tempem. V budoucnosti je tedy jasné, že se jednoho dne vyrovnají a následně bude mzda zaměstnance vyšší než hodnota jeho MRP. Proto, dojde-li u staršího zaměstnance k poklesu produktivity (a tím ke zpomalení růstu MRP), zvýší se náklady na tohoto zaměstnance.

[45] BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets.* Princeton: Princeton University Press, 2008. ISBN 978-0-691-12449-0. S. 132.

může být pro uchazeče odstrašující, protože je zvyklý na určitý standard a jen velmi těžko se starší uchazeči spokojí s takovým poklesem životní úrovně. Často místo toho volí setrvávat v nezaměstnanosti s nadějí nalézt práci za odpovídající platové ohodnocení[46].

Důvodem, proč zaměstnavatel nenabídne nástupní plat na úrovni platu v minulém zaměstnání je ten, že pro firmu je přijetí nového pracovníka značným rizikem nízké návratnosti investice. Majitel firmy často není schopen předem přesně zjistit úroveň kvalifikace a hodnotu lidského kapitálu potenciálního zaměstnance. Přijetí zaměstnance je vždy navíc spojeno s určitými náklady a existuje tedy možnost, že najmutí nového zaměstnance bude pro firmu ztrátové.

Dlouhodobá nezaměstnanost[47]

Dlouhodobá nezaměstnanost[48] je obecným problémem všech věkových kategorií, který ztěžuje hledání nového zaměstnání. Čím delší je délka nezaměstnanosti, tím menší je pravděpodobnost nalezení nové práce. S nezaměstnaností se zmenšuje aktuálnost schopností jedince a je tak pro něj návrat do zaměstnání problematičtější. Podle dat uvedených v Příloze č. 2 je však patrné, že procento dlouhodobé nezaměstnanosti v kategorii osob nad 50 let je jednou z nejvyšších.[49] Můžeme tedy odvodit, že i tento aspekt ovlivňuje zaměstnatelnost starších osob.

Důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti pro sledovanou skupinu starších osob jsou aspekty zmíněné výše v textu: neochota snížit životní standard a přijmout práci za nižší mzdu, nutnost absolvovat rekvalifikační kurz či si doplnit potřebné vzdělání. Nezaměstnanost může

---

[46] V některých případech jsou uchazeči ochotni slevit ze svých nároků a přijmout místo, které zcela nevyhovuje jejich platovým požadavkům. Je to především proto, že je velmi nákladné setrvávat v nezaměstnanosti, kdy úroveň podpory nepokrývá zcela náklady na živobytí. Proto s délkou nezaměstnanosti postupně klesá požadovaná mzda a čím déle jsou nezaměstnaní na úřadu práce, tím více jsou ochotni ustoupit. Toto je obecný předpoklad, který je dále ovlivněn mnoha dalšími faktory. Například zda je nezaměstnaný jediným živitelem v rodině, zda má dostatek úspor atd.

[47] BUCHTOVÁ, B. A KOL., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

[48] Podle zákona o zaměstnanosti je dlouhodobě nezaměstnaný ten, kdo je zaregistrován na úřadu práce déle než 5 měsíců.

[49] BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets.* Princeton: Princeton University Press, 2008. 319 s. ISBN 978-0-691-12449-0. S. 129.

prodloužit i neznalost metod při hledání nové práce nebo i negativní dopady na psychiku, které oslabují motivaci při hledání nového místa.[50]

Délka zbývající pracovní kariéry

Zcela jistě je dalším faktorem při rozhodování zaměstnavatelů i délka, kterou je ochoten a schopen uchazeč setrvat v nabízeném zaměstnání. U mladších pracovníků se samozřejmě předpokládá delší období, která je výhodou pro zaměstnavatele, protože má tak dost času si zaměstnance „vychovat“, aby dosáhl přesně těch znalostí, které potřebuje pro výkon daného povolání.

Na rozdíl od těchto pracovníků jsou uchazeči ve starší věkové skupině v nevýhodě. Za předpokladu, že se pracovník uchází o zaměstnání v 50 letech, má před sebou zhruba 14 let v pracovním procesu.[51] To je sice celkem dost a tato doba překračuje i průměrnou dobu setrvání zaměstnance v jednom zaměstnání, ale zcela jistě ovlivňuje toto omezení rozhodnutí zaměstnavatele, zda přijmout mladého či staršího pracovníka. Navíc je tu možnost odchodu do předčasného důchodu, čímž by došlo ještě více ke zkrácení doby ve firmě.

Zaměstnavatelé se budou ve většině případů rozhodovat pro ty zaměstnance, kteří u nich stráví delší období také proto, že náklady na výběr a přijetí nového pracovníka jsou vysoké a firmě se tak nevyplatí pořádat výběrová řízení velmi často.

2.3 Co mohou starší pracovníci nabídnout?

V minulé podkapitole jsme se zabývali důvody, co vede zaměstnavatele k upřednostňování mladších pracovníků před staršími a proč je nutné se tímto tématem zabývat a najít řešení. Nyní se podíváme na důvody ve prospěch osob nad 50 let, které můžou této skupině pomoci při hledání nového místa.

---

[50] REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. – Souhrnná studie.* 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1. S. 10. Dostupné na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf.

[51] Současný věk odchodu do důchodu pro muže. Tato hranice se však neustále posouvá. 14 let v našem případě tedy platí pro muže, kteří v současnosti dosahují 50 let.

Produktivita

V minulé podkapitole jsme uvedli, že produktivita se snižuje u starších pracovníků. Zcela jistě existují faktory, které jsou přímým důvodem ke snižování produktivity staršího pracovníka, ale zároveň s nimi se projevují faktory, které produktivitu naopak mohou zvyšovat.

Již jsme zmínili, že produktivita klesá kvůli zhoršenému psychickému i fyzickému stavu ve stáří, kvůli nižšímu tempu práce a malé flexibilitě. Oproti tomu však působí faktory jako větší spolehlivost, větší pozornost, stálost a trvalost, které mohou být naopak důvodem ke zvýšení produktivity v pozdějším věku. [52]

Díky dlouholeté pracovní kariéře mají lepší schopnosti než průměrní pracovníci. To bývá důvodem, proč je pro zaměstnavatele výhodné je v zaměstnání udržet, ale tato vlastnost není přínosem při hledání nového zaměstnání. Tyto schopnosti jsou většinou specifické pro konkrétní činnost či proces v podniku.

Starší pracovníci bývají svědomitější a tím dělají méně chyb než pracovníci v mladším věku, kteří bývají často roztržití a zbrklí a zvláště v prvních měsících je jejich chybovost veliká. Starší pracovníci jsou také méně náchylní k větším výkonnostním výkyvům a úroveň jejich práce bývá konstantnější než u mladších uchazečů o práci.

Nemůžeme tedy jasně určit dopad věku na produktivitu zaměstnance. Je nutné u jednotlivce zkoumat všechny faktory, které produktivitu ovlivňují a zhodnotit, jestli převažují ty, které povedou ke zvýšení nebo ke snížení produktivity daného pracovníka.

Rodina

Rodina je jedním z důvodů, které ovlivňují rozhodování se o zaměstnání. Mladší uchazeč o práci je pod tlakem, který způsobuje závislost rodiny na jeho příjmu a potřeba zabezpečit rodinu dostatkem prostředků. Proto mladší pracovník přijme první z nabízených zaměstnání i za cenu nižšího příjmu nebo nevyhovujících podmínek, jen proto, aby nezůstával v nezaměstnanosti moc dlouho.

---

[52] BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets.* Princeton: Princeton University Press, 2008. ISBN 978-0-691-12449-0. S. 129.

Uchazeč o práci, který je živitelem rodiny, je také znevýhodněn časovou náročností rodinného života. Není natolik flexibilní, potřebuje častěji dovolenou (například z důvodu nemoci potomka) a ani není tolik ochoten se přizpůsobit vyššímu počtu hodin strávených v práci.

V tomto bodě můžeme spatřovat výhodu starších pracovníků, kteří ve věku 50 a více let mají již většinou odrostlé děti a nespočívá tak na nich břímě živitele celé rodiny. Z rodinných důvodů není pro ně problémem se přizpůsobit delší pracovní době nebo práci o víkendu.[53]

Pro ženy, které jsou obecně brány jako ty, které se starají o domácnost a děti, tyto důvody platí zcela jistě více než pro muže. Pro ženy ve starším věku tak odpadá nutnost absence kvůli nemoci dítěte, které je již odrostlé, a mohou více času věnovat práci. Mladší pracovnice jsou tedy v tomto bodě ještě více znevýhodněni než muži ve stejné věkové kategorii.

Nižší náklady

Starší pracovníci představují pro firmu vyšší náklady z důvodu potřeby lepší zdravotní péče a zpravidla nižší produktivity.[54] Platí ovšem i to, že oproti mladším pracovníkům jsou starší zaměstnanci stálejší, více zodpovědnější a je u nich menší pravděpodobnost odchodu ze zaměstnání. S tím souvisí i velká loajalita k firmě. Firmě se tak redukují náklady na výběr a přijetí nového zaměstnance.[55]

Další schopnosti

Starší pracovníci mohou využívat svých schopností, které získali za celoživotní kariéru, především při výchovné, reprezentační nebo organizační práci a využít tak co nejvíce svoji kvalifikaci. Častokrát je také předností a výhodou starších pracovníků, že dokážou propojit životní a pracovní zkušenosti a využít je tak k efektivnějšímu provedení zadaného úkolu. Starší pracovník se tak stává nesporně pro zaměstnavatele přínosem (BUCHTOVÁ, 2002).

---

[53] Již výše jsme mezi důvody proti starším uchazečům uvedli jejich neochotu se přizpůsobovat. Tato neochota ale nevyplývá ze situace v domácnosti, ale čistě z charakteristiky starších osob, které bývají obecně náchylnější ke změnám. I přes tento důvod stále platí, že rodina, jako překážka při přizpůsobení se, je typická pro mladší osoby a u starších pracovníků nemá skoro žádný význam.

[54] Viz. strana 23 této práce.

[55] BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets.* Princeton: Princeton University Press, 2008. ISBN 978-0-691-12449-0. S. 129.

Stejně tak je vhodné, aby pracovní kolektiv byl věkově vyvážený. U některých oborů, zvláště těch náročných na kreativitu, je tým pracovníků sestaven převážně z mladých zaměstnanců, ale vždy je dobré, aby alespoň vedoucí týmu či nadřízený byl z jiné věkové kategorie. Starší pracovník nabízí nadhled, bývá přirozenou autoritou pro mladší kolegy a je vhodným kandidátem pro řešení případných konfliktů.[56]

2.4 Politika zaměstnanosti

ŠIMEK (2007, s. 102) definuje politiku zaměstnanosti jako „součást hospodářské politiky, která se prostřednictvím makroekonomických agregátů snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci a představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivují zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce“.

2.4.1 Teorie politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti (PZ) tedy můžeme chápat jako nástroj, který pomáhá všem účastníkům na trhu práce dosáhnout vytyčených cílů. Zaměstnavatelům najít a najmout pracovníky, uchazečům o práci nalézt zaměstnání podle svých požadavků a zaměstnancům udržet si práci.

Hlavními cíly politiky zaměstnanosti je podle zákona o zaměstnanosti[57] dosažení plné zaměstnanosti[58] a ochrana proti nezaměstnanosti.[59] Politika zaměstnanosti se však zabývá i dalšími cíly, které je nutné řešit. Je to například[60]

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- koordinace opatření v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,

---

[56] BUCHTOVÁ, B. A KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8. S. 167.
[57] § 2 odstavec 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[58] Plná zaměstnanost je chápána jako stav zaměstnanosti, kdy každý, kdo může a je ochoten pracovat, také na trhu práci získá zaměstnání.
[59] Právě proto, že je nezaměstnanost přirozenou součástí trhu práce, je nutné, aby se všechny subjekty na ni připravily a měly by počítat s možností, že se ocitnou mezi nezaměstnanými. Nezaměstnanost se stává ekonomickým problémem, jakmile překročí určitou dobu trvání. Dnes už však jsou subjekty na možnost nezaměstnanosti relativně dobře připraveny a ve většině případů se jim daří návrat do zaměstnání (KUCHAŘ, 2007, s. 162).
[60] Na základě Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb,
- tvorba a koordinace programů a opatření v oblasti zaměstnanosti,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- opatření na podporu rovného zacházení (eliminace diskriminace na trhu práce),
- opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- usměrňování zaměstnávání pracovníků za zahraničí.

Pro lepší orientaci v politice zaměstnanosti je zavedeno dělení používané i OECD na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. *Pasivní politika zaměstnanosti* (PPZ) nehledá řešení, ale pouze se vypořádává se současným stavem na trhu práce. Stará se především o hmotné zabezpečení uchazečů o práci.[61] Jejími nástroji je příspěvek v nezaměstnanosti a předčasný odchod do důchodu.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) se naopak snaží hledat řešení a možnosti, jak situaci zlepšit a případně i předcházet nezaměstnanosti. Nástroji, které využívá aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména[62]

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Nositelem APZ v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR (ÚP).[63] Po připojení k Evropské unii bylo nutné propojit cíle politik zaměstnanosti

---

[61] KUCHAŘ, P. *Trh práce – Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3, S. 163.
[62] § 104 odstavec 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
[63] Dřívější uspořádání úřadů práce, které byly ustanoveny v Zákoně o zaměstnanosti, bylo zrušeno novým zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a byl tak ustanoven jen jeden správní orgán s celonárodní působností.

jednotlivých členských zemí. Proto je nutné, aby byly programy na podporu zaměstnanosti v České republice v souladu také s Evropskou strategií zaměstnanosti vydávanou Evropskou unií.

2.4.2 Politika zaměstnanosti v České republice

V České republice udává rámec působení APZ řada dokumentů a plánů, které jsou vyhotovovány státem ve spolupráci s Úřadem práce a případně odborovými svazy, profesními organizacemi nebo územně samosprávnými celky.

Před vstupem do Evropské unie v roce 2004 byl každý rok vyhotoven Národní akční plán zaměstnanosti[64], který byl po vstupu do EU nahrazen Národním plánem reforem[65]. ČR se také podílí na vytváření Evropských strategií zaměstnanosti.[66]

Pro utváření rámce politiky zaměstnanosti jsou v České republice podstatné dvě legislativní normy. Prvním z nich je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten upravuje pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti a všechny jejích nástroje, které využívají. Druhým je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovně právní vztahy. Jeho obsahem jsou i pravidla pro výpočet platu, který je podstatný pro určení výše podpory v průběhu rekvalifikace.

---

[64] Poslední NAPZ byl vytvořen pro léta 2004 – 2006 a jedním z cílů, který sledoval, byla podpora aktivního stárnutí, podpora starších osob zůstat na trhu práce a neodcházet do předčasného důchodu. Dával i za cíl podněcování zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob a rozvoj vzdělání a kvalifikace osob nad 50 let. Viz. Příloha č. 3.

[65] V aktuálním programu reforem pro roky 2008 – 2010 je pozornost zaměřena i na podporu celoživotního přístupu k práci. Reformy mají za cíl především motivovat pracovníky k delšímu setrvání v pracovní kariéře a na pracovním trhu a snaha realizovat důchodové a sociální reformy zaměřené především na oddálení odchodu do důchodu. Viz příloha č. 4.

[66] V rámci Evropské strategie zaměstnanosti pro rok 2008 – 2010 je kladen důraz na potírání diskriminace na trhu práce nejen při diskriminování žen, ale i při diskriminování uchazečů o zaměstnání podle věku. Dále by se měly členské státy zaměřit na podporu celoživotního vzdělávání a aktivního stárnutí obyvatel.

3. ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI STARŠÍCH OSOB

V České republice byla vyhotovena řada programů a plánů pro aktivní stárnutí a pro přípravu na stárnutí populace. Několika z nich jsme se již obecně zabývali v předcházející podkapitole. Teď se zaměříme na konkrétní programy, které plynout z těchto dokumentů a pokusíme se přijít na to, zda je možné je vylepšit či upravit, anebo jestli zůstává prostor pro tvorbu nových programů a aktivit.

3.1 Národní program přípravy na stárnutí

Rada vlády pro seniory a stárnutí populace, která spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, vytváří vždy na čtyřleté období Národní program přípravy na stárnutí.[67] Ten se zabývá přístupy a řešením aktuálních problému spojených se stárnutím populace.

V části nazvané Aktivní stárnutí jsou zahrnuta především opatření týkající se podpory zaměstnanosti starších osob a tím snížení ekonomického zatížení produktivní populace. V současnosti je v účinnosti program z roku 2008, který byl vypracován na období 2008 – 2012.

Hlavními cíly jsou:[68]

- podpora investicí do vzdělání a zdraví, aby lidé i ve stáří zůstali aktivní a ochotní setrvávat déle v zaměstnání;
- zvýšení zaměstnanosti starších osob (v roce 2012 je žádoucí dosáhnout zaměstnanosti 55 %);
- zvýšení zaměstnanosti u znevýhodněných skupin pracujících (podpora pracovníků s nižší kvalifikací a vzděláním, aby měli šanci na dlouhodobou a kvalitní pracovní kariéru na trhu práce);
- flexibilnější přechod mezi prací a důchodem;
- zvýšení odchodu věku do důchodu musí být spojeno s dalšími změnami v sociální a zdravotnické péči;

[67] Dostupné online na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí http://www.mpsv.cz/cs/5045.
[68] Na základě Národního programu přípravy na stárnutí, viz příloha č. 5.

- změna postoje k rizikové skupině starších osob a zákaz diskriminace této věkové skupiny;
- celoživotní přístup k práci a vzdělávání a rovný přístup ke zvyšování vzdělávání v průběhu života;
- využití modelu age managementu;[69]
- reforma důchodového systému pro zabezpečení mezigeneračně a sociálně spravedlivou úroveň důchodu, je však potřeba dbát na přiměřenost důchodových dávek.

3.2 Age management

Jak jsme zmínili výše, age management je jedním z cílů, kterých by mělo být dosaženo a jejichž pomocí je zabraňováno diskriminaci starších pracovníků a naopak slouží k posílení jejich pozice na trhu práce.

Age management můžeme definovat jako způsob řízení firmy zohledňující věk zaměstnanců, aby každý mohl co nejvíce rozvíjet a využívat své schopnosti ve firmě. Dává důraz na schopnosti a zkušenosti, které jednotliví pracovníci mají, a které mohou být užitečné pro jejich postavení ve firmě. Starší pracovníci mají také přirozenou autoritu a další osobní charakteristiky, které jsou pro zaměstnavatele přínosem. Pomocí age managementu dosáhnou společnosti ideálního věkového složení zaměstnanců ve firmě.

Age managementem, jeho cíli a strategiemi se zabývá řada evropských dokumentů a řada projektů a výzkumů. V České republice je tato strategie implementována teprve krátkou dobu, ale v některých evropských zemích již mají dostatek zkušeností. Jedná se například o Finsko, Švédsko či Německo.

V současnosti je zpracováván výzkum Strategie age managementu v ČR, na kterém se podílí i Masarykova univerzita. Cílem tohoto projektu je především zjistit a srovnat přístup ke starším pracovníkům u nás a ve Finsku a určit, zda praktiky age managementu uplatňované ve Finsku mohou být přeneseny i do podmínek českého trhu práce. Ukončení tohoto projektu

[69] Definice age managementu viz 4.2.

proběhne v roce 2012 a výsledkem by mělo být i vydání metodické příručky pro Úřad práce a další instituce pracující se staršími občany.[70]

Dle mého názoru je age management jednou z cest jak v budoucnosti co nejúčinněji pomoci starším pracovníkům k návratu na trh práce a do zaměstnání. Pokud budou firmy dodržovat principy této strategie, bude výsledkem zvýšení zaměstnanosti starších osob, růst produktivity na pracovišti[71] což se odrazí na vyšších ziscích pro firmy i pro zaměstnance (tím dojde i k naplnění cíle zvýšení kvality života ve stáří a adekvátního příjmu ve stáří). Dalším důsledkem je i vyšší spokojenost ve firmě. Age management má samozřejmě i makroekonomické důsledky jako snížení ekonomického zatížení odsunutím důchodového věku.

V nejbližší době by tedy měla tato strategie být přijímána do co největšího počtu firem v České republice a je nutné, aby docházelo k rozšíření povědomí o age managementu mezi zaměstnavateli.

3.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace je v dnešní době jednou z nejčastějších metod pro zvýšení možnosti návratu do zaměstnání. Je prováděna Úřadem práce a zařízením, které získalo akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.[72]

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.[73]

Podle zákona rozlišujeme rekvalifikaci pro uchazeče o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců. *Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání* probíhá na základě dohody mezi

---

[70] Více o tomto projektu je možné se dozvědět na stránkách http://www.aivd.cz/agemanagement.
[71] Age management se zabývá i přeřazováním pracovníků na vhodná pracovní místa ve firmě, což zaručí zvýšení produktivity práce a vyšší výkonnost.
[72] Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.
[73] Na základě Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

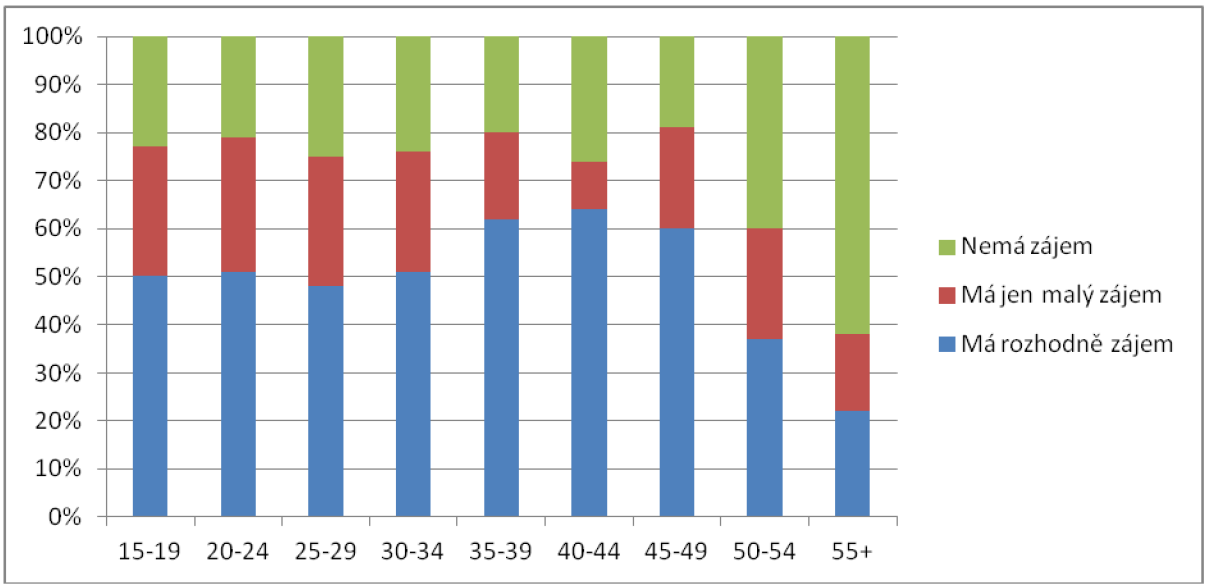
Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Úřad práce vybírá pro uchazeče rekvalifikaci v místě jeho bydliště a účastníkovi rekvalifikace náleží po celou dobu trvání kurzu podpora při rekvalifikaci, kterou dostávají všichni účastníci bez ohledu na věk (tzn. i absolventi a starší občané).

Rekvalifikace zaměstnance probíhá naopak na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud je do tohoto smluvního vztahu přizván i Úřad práce, může hradit částečně firmě náklady na rekvalifikaci zaměstnancům. Této dohody se může zúčastnit také rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provádí.

Rekvalifikace je jedním z nejoblíbenějších prostředků, které využívá Úřad práce pro podporu zaměstnatelnosti uchazeče o práci. Rekvalifikací prochází většinou mladí lidé, kteří po absolvování nejsou schopni najít pracovní místo. Avšak pravdou zůstává, že rekvalifikace je vhodným nástrojem APZ pro všechny věkové kategorie.

U starších osob může být rekvalifikace významnou pomocí pro návrat do práce. Zvláště po celoživotní kariéře v jednom zaměstnání, kdy schopnosti a zkušenosti jednotlivce jsou zaměřeny jen na jednu oblast, je získání nové kvalifikace žádoucí. Stejně tak i pro pracující v upadajících odvětvích může být nové zaměření a nové schopnosti cestou z nezaměstnanosti.

Graf 4- Zájem o rekvalifikace podle věku



Pramen: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika (2003, upraveno).

Překážkou u starších osob je především neochota nového vzdělání či získání nové kvalifikace. Tuto skutečnost můžeme vidět na Grafu č. 4. Do 50. roku života stoupá zájem o rekvalifikaci, ale po 50. roce zájem upadá zcela výrazně. Jak jsme již zmiňovali, problémem starších pracovníků je malá flexibilita jak při migraci za novou prací tak i v získávání nových poznatků a schopností kvůli nové pozici. Občané již nevidí přínos rekvalifikace pro delší období.

Tabulka 4- Rekvalifikace - účast v evidenci po X dnech pro vybranou věkovou skupinu v %.

	+30	+60	+90	+120	+150	+180	+210	+240	+270	+300	+330	+360
S REKVALIF.	75,2	67,4	61,4	56,3	51,4	46,9	43,5	40,4	37,6	34,9	32,6	30,3
BEZ REKVALIF.	78,4	71,2	67,1	62,7	59,4	56,2	53,9	52,3	50,2	48,8	47,9	47,9

Pramen: Hodnocení programů APZ (2009, upraveno).

Oproti tomu však výzkumy jasně prokázali, že rekvalifikace je účinným prostředkem proti nezaměstnanosti[74] a rekvalifikační kurzy pomáhají i starších uchazečům o práci. Jak můžeme vidět v Tabulce č. 4, už po 30 dnech na Úřadu práce je drobný rozdíl mezi uchazeči, kteří rekvalifikaci prodělali a kteří ne. Procentní vyjádření v daném období je vždy vzhledem k počátku registrace na Úřadu práce. Rekvalifikovaných uchazečů zůstává na Úřadu práce zaregistrováno 75,2 % uchazečů, nerekvalifikovaných 78,4 %. S rostoucí dobou roste i rozdíl mezi oběma skupinami a po 6 měsících po zaregistrování na úřadu práce zůstává bez zaměstnání 30,3 % osob, kteří prošli rekvalifikací, a 47,9 %, kteří v rekvalifikačním kurzu nebyli nebo odmítli být zařazeni.

Můžeme tedy vysledovat, že rekvalifikace je právem používána jako nejčastější nástroj APZ. Je však nutné rozšířit rekvalifikaci i mezi osoby starší 50 let a podnítit jejich zájem o dodatečné vzdělání a kvalifikaci. Toho je možné docílit zvýšením povědomí o úspěšnosti těchto programů prostřednictvím Úřadu práce, webových stránek či letáčků. Rekvalifikace může mít účinek pouze v případě, že se do ní starší uchazeči skutečně přihlásí.

[74] Úspěšnost rekvalifikačních kurzů je do jisté míry zkreslena předpokladem, že do rekvalifikačního kurzu se přihlásí uchazeči s určitými vlastnostmi (vyšší odhodlání, větší zájem o další vzdělání, cílevědomost, atd.). Můžeme předpokládat, že účastníci kurzů mají také větší zájem rychleji najít vhodné zaměstnání a proto je také důsledkem relativně vysoká úspěšnost těchto kurzů.

3.4 Individuální akční plán

Individuální akční plán (IAP) je definován Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako dokument, který slouží k lepší zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Je vypracováván uchazečem o práci společně s Úřadem práce. Povinnost jej vypracovat nastává každému, kdo je na Úřadu práce zaregistrován více než 5 měsíců. Obsahuje především plán a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření při hledání zaměstnání. Je vždy vypracováván na základě schopností, vlastností a kvalifikace jednotlivého uchazeče o zaměstnání. Při neplnění tohoto plánu a nespolupráci s ÚP je postihem pro uchazeče vyřazení z evidence na ÚP.

Použití tohoto nástroje vede především k motivaci uchazeče o zaměstnání. IAP se zaměřuje hlavně na obtížně zaměstnatelné osoby, jak jsou uvedeny v §33, Zákona o zaměstnanosti. Sem spadá i skupina starších osob. I pro ně je tedy IAP nástrojem k motivaci při hledání nového zaměstnání. Vzor IAP je k dispozici v Příloze č. 6.

Dle mého názoru je IAP vhodným nástrojem k motivaci uchazečů o práci. Značně zrychlí procesy na ÚP především kvůli tomu, že je vypracováván před schůzkou s odbornými poradci. Uchazeč tak má možnost si dopředu ujasnit cíle kterých chce při hledání práce dosáhnout a práce poradců se tak zrychlí.

Mým doporučením je zavést tento nástroj již dříve než jen u dlouhodobě nezaměstnaných, tedy až po 5. měsíci registrace na ÚP. Myslím, že vhodnou dobou je zpracovat IAP již po uplynutí třetího měsíce na Úřadu práce. Snížila by se tak celkově délka nezaměstnanosti a vzrostla by šance dřívějšího nalezení zaměstnání. Dříve by tento nástroj ztrácel smysl. V průběhu tří měsíců evidence na Úřadu práce si většina uchazečů je schopna najít zaměstnání. Proto považuji tuto hranici za vhodnou pro zapojení IAP.

3.5 Poradenské služby

Úřad práce společně s Informačními a poradenskými středisky nabízí poradenství zaměřené na volbu či změnu povolání. Častokrát jsou tyto poradenské služby zaměřeny převážně na absolventy či studenty, kteří se rozhodují o budoucím zaměstnání či zaměření a pomáhají také s výběrem vhodné školy.

Nejenom absolventi však potřebují odbornou radu. Podle mého názoru by poradenské programy zaměřené výhradně na starší osoby byly účinnou metodou jak pomoci starším lidem z nezaměstnanosti. Nejednalo by se jen o poradenství v oblasti volby zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání by mohli konzultovat a nechat si poradit při výběru pro ně vhodného rekvalifikačního programu a mohli by zároveň i využívat služeb psychologa.[75]

Další složkou poradenství by byly informační prezentace o tom, jak se orientovat na trhu práce, jak a kde hledat vhodné nabídky volných míst. Zvláště pro starší osoby může být v dnešní době problematické orientovat se na trhu práce a v nabídkách zaměstnání. To také často vede ke snížení motivace hledat si práci nebo prodlužuje dobu v nezaměstnanosti. Informováním uchazečů o všech možnostech by došlo ke zkrácení doby v nezaměstnanosti a ke zvýšení úspěchu najít si pracovní místo.

V rekvalifikačních kurzech získávají účastníci specifické schopnosti, které jim budou pomáhat v konkrétním zaměstnání. Bylo by vhodné, aby ÚP či jiné zařízení spolupracující s ÚP nabídlo nezaměstnaným také možnosti získat praktické všeobecné dovednosti a znalosti. Na těchto kurzech by si uchazeči mohli zlepšit své znalosti z oblasti počítačů nebo „soft skills“.[76] Tyto kurzy by nebyly samozřejmě povinné, ale jejich absolvování by se promítlo při žádosti o zaměstnání.

Všechny tyto služby by byly pro osoby evidované na ÚP zdarma, ale mohli by je využívat i pracovníci, kteří zaměstnání mají, ale mají motivaci k rozšíření svých schopností. Pro tyto účastníky mohou být prezentace a kurzy zpoplatněny.

---

[75] Ztráta zaměstnání či dlouhodobá nezaměstnanost jsou náročné na psychiku člověka. Možnost využití psychologického poradenství by zvýšila motivaci uchazečů o práci.

[76] Jedná se o soubor dovedností, které jsou z velké části zakořeněny v charakteru každého. Je však možné se tyto schopnosti doučit i v pozdějším věku. Z velké části se jedná o manažerské dovednosti jako například vedení týmu, správně podnikatelské myšlení apod., ale jedná se i o rozvoj dovedností využitelné v jakékoliv profesi (například asertivní a sociální chování na pracovišti, komunikativnost, organizační schopnosti, flexibilita a další).

3.6 Další možnosti řešení

Zaměstnanost negativně ovlivňuje i fakt možnosti předčasného odchodu do důchodu a odchod do důchodu obecně. Dodržením či zkrácením důchodového věku narůstá počet starších osob bez pracovního úvazku a tím se snižuje zaměstnanost této věkové kategorie.

Ke změně došlo v roce 2010, kdy začala platit novela zákona, která umožňuje *postupný odchod do důchodu* a souběh příjmu ze zaměstnání i starobního důchodu. Pro starší osoby se tak naskýtá možnost zůstat aktivní a nenutí je k odchodu ze zaměstnání. Toto řešení sice nebude mít velký dopad na zaměstnanost dané věkové kategorie, ale zcela nepochybně dojde k prodloužení pracovního života a tím i k zmenšení ekonomického zatížení produktivní populace.

Další možností, jak zvýšit zaměstnanost starších osob, je *motivace zaměstnavatelů* tyto osoby najímat. Je to možné buď pomocí propagace již zmiňovaného age managementu. Další variantou je například příspěvek na zapracování, který je v Zákoně o zaměstnanosti definován jako příspěvek, o který mohou firmy požádat v případě přijetí zaměstnance z ohrožené skupiny uchazečů.

Příspěvek však nemusí mít jen peněžní formu. Stejnou účinnost bude mít i motivace zaměstnavatele v podobě určitého snížení daní či sociálních odvodů za zaměstnance nebo bezplatné služby ÚP, které může firma využít k pořádání prezentací či dovednostních kurzů pro své zaměstnance. Téměř jakákoliv motivace zaměstnavatele může pomoci zlepšit stav zaměstnanosti starších osob.

3.7 Řešení v zahraničí

Vzhledem k faktu, že stárnutí populace a zaměstnávání starších osob je celosvětový problém, můžeme hledat inspiraci k řešení i v zahraničí. Zvláště v Evropě a v Evropské unii (EU) trvají snahy o řešení problému zaměstnanosti starších osob již delší dobu.

V této části textu se podíváme na vybrané státy v Evropě a zjistíme, jaké programy na podporu zaměstnávání starších osob implementují a zda je možné některé z těchto programů aplikovat i v ČR.

3.7.1 Slovensko

Slovensko je vhodnou zemí pro porovnání politiky zaměstnanosti a jejich nástrojů především kvůli podobnosti s Českou republikou. Většina nástrojů politiky zaměstnanosti je podobných s nástroji APZ v ČR. Přesto však zavedli na Slovensku nástroj *příspěvek na aktivační činnost*, který by mohl být zaveden i u nás.

Aktivační činnost je podpora udržování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání. Uchazeč vykonává tuto činnost formou menších prací pro obec nebo pro právnickou či fyzickou osobu. Úřad práce pak vyplácí těmto subjektům příspěvek na úhradu nákladů spojených s aktivační činností (HALÁSKOVÁ, 2008).

V ČR jsou podobným nástrojem veřejně prospěšné práce. Ty však jsou pro dlouhodobě nezaměstnané povinné a jsou prováděny na základě smlouvy s ÚP obcemi nebo veřejně prospěšnými institucemi. Jedná se většinou o údržby komunikací, úklid veřejných prostor apod. Vyplácením aktivačního příspěvku by se nabídka rozšířila i na další činnosti jako například ruční balení zásilek a drobné manuální úkony.

Pomocí tohoto nástroje dochází k udržení kontaktu mezi prací a nezaměstnaným a vede i k rozvoji schopností a dovedností uchazeče.

3.7.2 Rakousko

Rakouská míra nezaměstnanosti patří k jedné z nejnižších v Evropě.[77] Proto je Rakousko zemí, kde je vhodné hledat inspiraci pro programy na podporu zaměstnanosti.

Vhodným nástrojem APZ je také *příspěvek na náklady pracovních pohovorů*.[78] Tento nástroj usnadňuje hledání, podporuje profesní mobilitu a flexibilitu uchazeče o práci a rychleji nezaměstnaný nachází znovu uplatnění. Tento nástroj lze jednoduše zavést i v České republice. Je však potřeba stanovit určité hranice jeho implementace (například jak dlouho bude příspěvek vyplácen, jestli bude vyplácen jednorázově nebo postupně za každý pohovor,

---

[77] Na konci roku 2011 byla míra nezaměstnanosti v Rakousku 5,4 %, což je výrazně pod průměrem EU.
[78] HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti.* 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. S. 73.

atd.). Problémem tohoto nástroje je ovšem zvýšení výdajů Úřadu práce. Jedná se však o vhodný způsob motivace především starších osob, které jsou málo flexibilní a tento příspěvek je může podpořit při hledání míst i v jiných oborech nebo městech.

3.7.3 Dánsko

Mezi nástroji APZ používanými v Dánsku je také nástroj *placené odstupné*. Jedná se o nabídnutí možnosti lidem nezaměstnaným i zaměstnaným vystoupit na určitou dobu z trhu práce, aby mohli absolvovat například vzdělávací či rekvalifikační kurz, či se postarali o dítě. Těmto lidem je pak vypláceno odstupné. Zvláště pro starší osoby, které nutně potřebují dodatečně vzdělání je tento nástroj vhodný a může přispět k jejich zaměstnatelnosti.

Dalším nástrojem aplikovatelným na poměry v ČR je *zkrácená dobrovolná mzda*. Ta může být vyplácena zaměstnancům, kteří mohou již odcházet do předčasného důchodu, ale nechtějí zcela odejít z trhu práce. Tito lidé mohou zkrátit svůj pracovní úvazek o nejméně jednu čtvrtinu. Nejedná se přímo o nástroj vhodný ke zvýšení zaměstnanosti. Ale redukuje počet lidí, kteří odchází do předčasného důchodu a tím se stávají ekonomicky neaktivní. Jedná se tedy o způsob kompromisu mezi důchodem a prací na plný úvazek.

3.7.4 Velká Británie

Velká Británie je v Evropě jednou ze zemí s nejvyšší mírou zaměstnanosti hlavně u skupiny starších osob. Tato míra zaměstnanosti překračuje výrazně i úroveň zaměstnanosti osob nad 50 let v České republice. Důvodem k takto vysoké míře zaměstnanosti je především velký podíl *pracujících na částečný úvazek*. Trh práce je tak dostupnější širšímu okruhu osob. Především u starších věkových kategorií, kdy jsou osoby již unavené po celoživotním vzdělání na plný úvazek, ale nechtějí zcela odejít do penze.[79] Nevýhodou je však nižší plat a s tím spojené snížení životní úrovně zaměstnance.

3.7.5 Finsko

Politika zaměstnanosti ve Finsku sleduje několik důležitých cílů. Jedním z nich je nárok na vysokou životní úroveň a klade důraz na aktivizační opatření, které snižují délku

[79] Podobným nástrojem je v Dánsku zkrácená dobrovolná mzda.

nezaměstnanosti a zvyšují ekonomickou aktivitu. Finsko je správným příkladem především v zaměstnanosti starších osob. Zaměstnanost věkové skupiny 50+ je ve Finsku o 10 % vyšší než v České republice.

Finsko může být pro ČR inspirativní především z hlediska tématu *age managementu*. Ve Finsku byla tato strategie zavedena dříve než v jiných zemích EU a byla komplexně implementována v řadě podniků a programů. Dále rozšiřují povědomí o age managementu a vytvořili i odborné pracoviště.[80]

Finské instituty již od 80. let soustavně podporují a vytvářejí programy pro *zlepšení pracovního zdraví* stárnoucích pracovníků. To se už v dnešní době promítlo na zvýšení průměrného věku a zvýšení věku dožití. Při vysoké míře zaměstnanosti tak došlo i ke zvýšení počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Finským úřadům se v průběhu posledních 10 let také podařilo zvýšit očekávanou dobu v zaměstnání u 50letého člověka o 1,5 roku a dobu ekonomické aktivity navýšily dokonce o 9 let.[81]

Finské úřady podporují zaměstnanost starších osob i motivací zaměstnavatelů *snížením odvodů* za zaměstnance ve věkové kategorii starších osob. Toto a další rozhodnutí platí od implementace důchodové reformy, která probíhá již od roku 2005.

V současnosti probíhá realizace projektu Strategie age managementu v ČR, která zkoumá možnosti uplatnění strategie age managementu podle finského vzoru také v České republice. Tento projekt je vytvářen i ve spolupráci s Masarykovou univerzitou a jeho ukončení a výsledky by měly být zveřejněny v průběhu roku 2012. V té době tedy budeme mít jasnou představu o možnosti implementování strategie.

---

[80] RABUŠICOVÁ, M. *Podmínky uplatňování age managementu ve Finsku a ČR* [online] Poslední revize 2011 [cit. 2011-12-1]. Dostupné z: http://hrm.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=53908820

[81] KOTRUSOVÁ, M., KUX, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky: Finsko.* 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 15. ISBN 80-87007-45-X. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf

3.7.6 Nizozemí

V Nizozemí se snaží udržet starší osoby v zaměstnání především pomocí *zkrácených úvazků*. Podle statistik OECD je v Holandsku nejmenší počet odpracovaných hodin za rok v průměru na osobu. Jedním z cílů této strategie je udržení znevýhodněných skupin na trhu práce, především žen a starších osob.

Dlouhodobé nezaměstnanosti se snaží v Nizozemí předcházet *komplexním přístupem* k nezaměstnaným. Jedná se o přístup, který se snaží preventivně předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Zaměřuje se převážně na uchazeče o práci, kteří nejsou v evidenci ÚP delší dobu.

V Nizozemí byl v roce 2006 zaveden *Životní cyklus spoření*. Jedná se o systém, kdy pracovníci v průběhu pracovní kariéry mohou spořit na proplacení neplaceného volna v budoucnosti, které mohou vyžít například při péči o rodinu. Jedná se v podstatě o spoření na volný čas (VAŠÍKOVÁ, 2007). Cílem je, aby lidé dokázali lépe sladit svůj pracovní a soukromý život. Toto opatření sníží počet osob odcházející do předčasného důchodu. V současné době však tento nástroj není vhodný k implementování na české poměry. Pracovníci nejsou zvyklí šetřit a je nutnost nejdříve rozšířit a podpořit snahu spořit si na důchod. Není však vyloučené, že by tato strategie v České republice uspěla, ale nemůžeme čekat výrazný dopad na zaměstnanost starších osob.

ZÁVĚR

Současným celosvětovým problémem se stalo globální stárnutí populace. Podle prognóz se již brzy objeví závažné důsledky tohoto jevu jako je například zvýšení ekonomického zatížení produktivního obyvatelstva, stále rostoucí náklady států na důchodové zabezpečení a celkové zpomalení ekonomického vývoje. Je nutné tedy hledat řešení, jak se vyhnout těmto dopadům nebo je co nejvíce eliminovat. Nástrojem je především zvýšení zaměstnanosti starších osob.

Cílem této práce bylo prozkoumání důvodů, proč je zaměstnanost starších pracovníků na současném trhu práce problematická, a nalezení způsobů, jak tento problém řešit.

Na začátku práce jsem se zaměřila na rozbor demografického vývoje a jeho predikci. Výsledky jen potvrdily výše zmíněné. Světová populace stárne a je nutností řešit tento stav co nejdříve. Zejména z důvodu vyšší míry nezaměstnanosti u skupiny osob starších 50 let, která se bude postupem času zvětšovat.

Tato nezaměstnanost je důsledkem sociálního vývoje a změny pohledu na starší zaměstnance. V současnosti se projevuje trend, kdy většina firem a zaměstnavatelů najímá hlavně mladší pracovníky a nahrazuje jimi zaměstnance vyššího věku. Především se tak stává na místech, kde je vyhledávána kreativita či na vedoucích pozicích. V práci jsem došla k názoru, že je nesporné, že mladší pracovníci mají řadu výhod, ale dospěla jsem také k závěru, že u starších pracovníků mohou podniky najít celou řadu osobních charakteristik i pracovních návyků a zkušeností, které jsou naopak pro firmu přínosem. Jedná se především o zkušenosti, výdrž, loajalitu, přirozenou autoritu a řadu dalších.

Jedním z řešení zaměstnanosti starších osob je vyzdvihnutí těchto vlastností a upozornění firem na výhody zaměstnávání starších pracovníků. Tímto se zabývá strategie age management, kterou jsme si v práci definovali. V některých evropských státech má již dlouholetou tradici, ale v České republice ještě není zcela známá. Je tedy nutné age management co nejvíce propagovat a podporovat zaměstnavatele k jeho využití.

V závěru práce jsem analyzovala politiku zaměstnanosti u nás a ve vybraných zemích Evropské unie. Zda je možné některá aktuální opatření upravit, či zavést do praxe zcela nová nebo převzít některé programy na podporu zaměstnávání znevýhodněné skupiny z ostatních

států. Dospěla jsem k názoru, že v současnosti jsou programy dobře vystavěné a mají potenciál vyřešit tuto problematiku. K tomu, aby dopad těchto opatření byl co nejvýraznější, je však nutné, aby se tyto programy dále prohlubovaly a nalezly širší uplatnění na trhu práce a mezi staršími uchazeči o zaměstnání. Inspiraci můžeme hledat především v zahraničí u států, které se zabývají podporou zaměstnávání osob v předdůchodovém věku delší dobu.

Podpořit zaměstnávání starších účastníků trhu práce je zcela jistě náročné, ale nejedná se o bezvýchodný stav. V řadě zemí již našli způsob, jak co nejlépe vyřešit tuto situaci. Avšak zásadním principem je spolupráce všech složek, které se na trhu práce setkávají. Změna přístupu je nutná jak na straně zaměstnavatelů, tak i na straně zaměstnanců a také státu. Jen při kooperaci všech účastníků na trhu práce je šance na úspěch, kterým je bezpochyby zvýšení zaměstnanosti starších uchazečů o práci, prodloužení aktivního života, ale také hlavně změna pohledu na skupinu starších osob.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BOERI, T., OURS, J., *The economics of imperfect labor markets.* Princeton: Princeton University Press, 2008. 319 s. ISBN 978-0-691-12449-0.

BUCHTOVÁ, B. A KOL., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BURCIN, B., KUČERA, T.: *Prognóza populačního vývoje ČR na období 2008 – 2070* [online]. Dostupné na: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Prognoza_2010.pdf>

DUFEK, J., MINAŘÍK, B., *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace.* 1. vydání. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. 80 s. ISBN 978-80-7375-253-8.

HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti.* 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HAVRÁNKOVÁ, J., *Dopady stárnutí populace v ČR na sociální systém*. [rukopis] Brno: Masarykova univerzita, 2005.

HORA, O., *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence).* 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2009. 66 s. ISBN 978-80-7416-045-5.

KOTLÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 138 s. ISBN 80-210-3048-8.

KUCHAŘ, P. *Trh práce – Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vydání. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MOŽNÝ, I. *Česká společnost. Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života.* Praha: Portál, 2002. 207 s. ISBN 80-7178-624-1.

KOTRUSOVÁ, M., KUX, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky: Finsko.* 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 28 s. ISBN 80-87007-45-X. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf>

RABUŠICOVÁ, M. *Podmínky uplatňování age managementu ve Finsku a ČR* [online] Poslední revize 2011 [cit. 2011-12-1]. Dostupné na: <http://hrm.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=53908820>

REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. – Souhrnná studie.* 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1. [online] Dostupné na: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf>

RYSTONOVSKÁ, M., *Aktivní politika zaměstnanosti v EU*. [rukopis] Brno: Masarykova univerzita, 2008.

ŠIMEK, M., *Ekonomie trhu práce.* 1. vydání. Ostrava: VŠB – Technická univerzita, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠUPČÍKOVÁ, L., N*ávrat starších pracovníků na trh práce a co jej provází.* [rukopis] Brno: Masarykova univerzita, 2008.

VAŠÍKOVÁ, M., *Analýza aktivní politiky zaměstnanosti v Nizozemí a možnosti využití nizozemských zkušeností při její realizaci v Česku.* [rukopis] Brno: Masarykova univerzita, 2007.

VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měnící se rizika a šance na trhu práce - Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 1. vydání. Praha: VÚPSV Praha a výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7.

ŽOFKA, J. *Socioekonomické dopady demografického stárnutí*, [online] Poslední revize 2006 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z:<http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383>

Internetové zdroje

Asociace institucí vzdělávání dospělých. <www.aivd.cz/agemanagement>

Český statistický úřad. <www.czso.cz>

Eurostat. <www.ec.europa.eu/eurostat>

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. <www.portal.mpsv.cz>

Iniciativa společenství EQUAL. *Informace STEM z projektu „třetí kariéra“*. [online] Dostupné na: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf>

Ministerstvo financí ČR. <www.mfcr.cz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. <www.mpsv.cz>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. <www.msmt.cz>

Poradce s.r.o. <www.i-poradce.cz/>

Portál Jihomoravského kraje. *Průzkum nezaměstnanosti v JM kraji k 31.12.2010*. [online]. Dostupné na: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=165267&TypeID=2>

University of Twente. <www.utwente.nl>

Zákonné normy

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1 - Specifické míry nezaměstnanosti v jednotlivých věkových kategoriích.....18
Tabulka 2 - Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v JM kraji v letech 2005–2010.....19
Tabulka 3 - Míra nezaměstnanosti vybraných států EU pro věk. skupinu 50 - 64 let v %.....20
Tabulka 4- Rekvalifikace: účast v evidenci po X dnech pro vybranou věk. skupinu v %. 38

Graf 1 - Počet osob starších 65 let 13
Graf 2 - Očekávaný vývoj složení obyvatelstva podle základních věkových skupin.....14
Graf 3 - Vývoj průměrného věku obyvatel od roku 2009 - 2066 15
Graf 4- Zájem o rekvalifikace podle věku 37

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Příloha č. 2: Dlouhodobě nezaměstnané osoby v ČR
Příloha č. 3: Národní akční plán zaměstnanosti pro 2004 – 2006
Příloha č. 4: Národní program reforem 2008 – 2010
Příloha č. 5: Národní program přípravy na stárnutí 2008 – 2012
Příloha č. 6: Vzor individuálního akčního plánu.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (vybrané odstavce).

§2 - Státní politika zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

a) zabezpečování práva na zaměstnání

b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,

c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,

d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,

f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,

g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,

h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,

i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

(2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "ministerstvo"),

b) Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“)75)

§ 33 - Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),

b) fyzické osoby do 20 let věku,

c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,

d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

e) fyzické osoby starší 50 let věku,

f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

(2) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

§ 104 – Opatření a nástroje APZ

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

a) rekvalifikace,

b) investiční pobídky,

c) veřejně prospěšné práce,

d) společensky účelná pracovní místa,

e) překlenovací příspěvek,

f) příspěvek na zapracování,

g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 108 - Rekvalifikace

(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

(2) Rekvalifikaci může provádět pouze

a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu52d),
c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení52e) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu52f), nebo
d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu52g), (dále jen „rekvalifikační zařízení“).

(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů52f). O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si

vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)

a) nedodržuje akreditovaný vzdělávací program,
b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
c) požádá o odejmutí akreditace.

(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

(6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může Úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

(7) Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
j) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

§ 109 - Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,
g) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 44)

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,45)

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu46).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

(4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně.46)

(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

§ 110 - Rekvalifikace zaměstnanců

(1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

(2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,

c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
i) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

(4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

(5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo

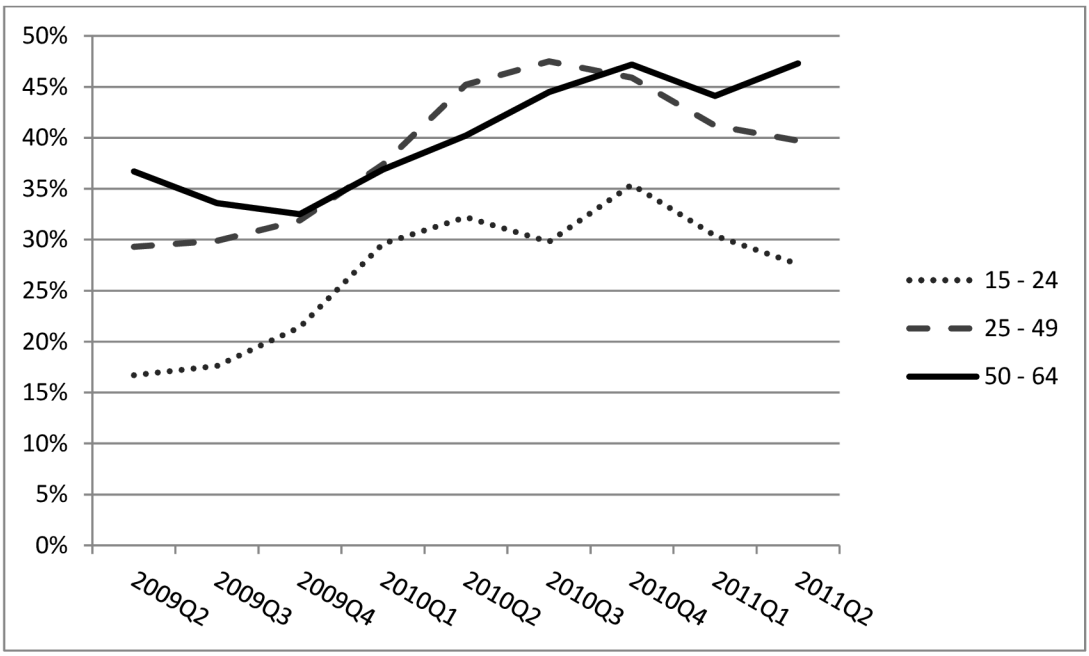
b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání. 54)

(6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

Příloha č. 2: Dlouhodobě nezaměstnané osoby (registrovaní na ÚP více než 12 měsíců) v ČR ve vybraných věkových skupinách jako procento z celkového počtu uchazečů o práci.

	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4	2011Q1	2011Q2
15 - 24	16,7 %	17,6 %	21,4 %	29,6 %	32,2 %	29,8 %	35,4 %	30,4 %	27,6 %
25 - 49	29,3 %	29,9 %	31,9 %	37,4 %	45,2 %	47,5 %	45,9 %	41,2 %	39,7 %
50 - 64	36,7 %	33,6 %	32,5 %	36,9 %	40,2 %	44,5 %	47,2 %	44,1 %	47,3 %

Pramen: EUROSTAT (upraveno autorem)



Pramen: EUROSTAT (upraveno autorem)

Příloha č. 3: Národní akční plán zaměstnanosti pro 2004 – 2006 (vybrané pasáže)

PRIORITA Č. 5 - ZVYŠOVÁNÍ NABÍDKY PRACOVNÍCH SIL A PODPORA AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ

Členské státy budou přiměřeně zvyšovat dostupnost pracovních příležitostí a podporovat tak hospodářský růst a zaměstnanost, přičemž budou brát v úvahu mobilitu pracovních sil, jak je uvedeno u směru 3. Členské státy budou především:

- zvyšovat účast na trhu práce využitím potenciálu všech skupin obyvatel, prostřednictvím komplexního přístupu zaměřeného především na dostupnost a atraktivitu pracovních míst, na to, aby se vyplácelo pracovat, a také na zlepšování dovedností a poskytovaní příslušné podpory;

- podporovat aktivní stárnutí, zejména podporou pracovních podmínek příznivých k udržení pracovního místa – např. přístup k dalšímu vzdělávání, rozpoznání zvláštního významu zdraví a bezpečnosti při práci, inovativní a flexibilní formy organizace práce – a také odstraněním pobídek k předčasnému odchodu z trhu práce, hlavně reformou systému předčasného odchodu do důchodu a vytvořením podmínek, kdy se vyplácí zůstat aktivní na trhu práce, a podněcováním zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob;

Realizace politiky se zaměří zejména na dosažení zvýšení průměrného věku odchodu do důchodu na úrovni EU o 5 let do roku 2010 (v roce 2001 odhadnut na 59,9 roku). V tomto ohledu mají důležitou úlohu sociální partneři. Všechny cíle plánované na národní úrovni by měly být v souladu s výsledky očekávanými na úrovni EU a měly být také brát v úvahu konkrétní okolnosti v daném státě.

- a v případě potřeby zvažovat dodatečný příliv pracovní síly vyplývající z imigrace.

Příloha č. 4: Národní program reforem pro ČR 2008 – 2010 (vybrané pasáže)

IG 18 Podporovat celoživotní přístup k práci

Souhrn přijatých a realizovaných opatření

- V souladu s Národním programem přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 zvyšování motivace pro delší setrvání na pracovním trhu;
- Realizace změn důchodového systému v rámci sociální reformy.

AKTUÁLNÍ SITUACE

V souladu se strategií aktivního stárnutí, dokumentem „Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012“, byla v České republice zvýšena motivace starších pracovníků setrvat na pracovním trhu. Snaha k prodloužení pracovního života vychází zejména ze skutečnosti, že s přizpůsobováním kvalifikačního a vzdělanostního potenciálu osob je nutné začít co nejdříve a že nezaměstnaností jsou ohroženy zejména starší osoby s nízkou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku a starší lidé v oblastech s nadprůměrnou nezaměstnaností.

Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 se rovněž zabývá zvýšením nabídky a dostupnosti celoživotního vzdělávání vč. otázek jeho financování, problematikou dlouhodobé pracovní neschopnosti, věkové diskriminace, informovaností osob v důchodovém věku o možnostech pracovního uplatnění nebo např. sladěním rodinného a pracovního života v souvislosti s péčí o seniory a osoby se zdravotním postižením.

V rámci sociální reformy 2007 byly dále realizovány první kroky změn důchodového systému, mezi něž patří zejména možnost vyplácení poloviny starobního důchodu a zároveň zvýšení procentního výměru důchodu za stanovený počet odpracovaných dnů, pracuje-li pracovník po vzniku nároku na starobní důchod. Bylo také zrušeno časové omezení trvání pracovního poměru (výdělečné činnosti) při souběhu pobírání starobního důchodu a výdělečného příjmu. Při uplatnění slevy na dani byli zrovnoprávněni pracující důchodci s ostatními pracujícími. Uvedené slevy na daních by se měly pozitivně projevit především v dalších etapách připravované reformy důchodového systému.

Plánovaná reformní opatření

- Realizace cílů v rámci Národní koncepce podpory rodin s dětmi;
- Využívání prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro podporu projektů zaměřených na vytváření prorodinného prostředí na pracovištích;

- V oblasti služeb péče o děti implementace dílčích opatření tzv. Prorodinného balíčku;
- V rámci budování profesní kariéry u mladých lidí realizace projektů v oblasti vzdělávání, tj. zájmového a neformálního vzdělávání, přístupu ke kvalitním informacím či např. péče o talentovanou mládež;
- Realizace cílů v rámci Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012.

Příloha č. 5: Národní program přípravy na stárnutí 2008 – 2012, část Aktivní stárnutí

4 Aktivní stárnutí

4.1. Zvýšení ekonomické aktivity a zaměstnanosti je klíčovou strategií k řešení ekonomických výzev spojených se stárnutím populace. Problémem stárnutí populace není ani tak jeho dopad na ekonomiku, jako spíše jeho interakce se situací na trhu práce a charakteristikami penzijního systému. Stárnutí a případný úbytek pracovní síly může být do značné míry kompenzován zvýšením zaměstnanosti. Ekonomický dopad stárnutí populace bude do značné míry závislý na tom, jak využijeme získané přírůstky v délce života.

4.2. Konkurenceschopnost ekonomiky bude stále více záviset na investicích do vzdělání a zdraví v průběhu života a na využití schopností a dovedností starších osob. Lidé musí být zdravější a spokojenější, aby byli schopni a ochotni zůstat déle v zaměstnání. Měli by být připravováni pro delší a flexibilnější kariéru a aktivní přístup k rozvoji svých dovedností. Společnost a zaměstnavatelé musí tuto skutečnost cílevědomě reflektovat v koncepci rozvoje lidských zdrojů a začít investovat do udržení schopností, dovedností a zaměstnatelnosti rostoucího podílu starších osob na trhu práce. Ke zvýšení zaměstnanosti starších osob a prodloužení pracovního života je nezbytné motivovat jak zaměstnavatele, tak starší zaměstnance. K prodloužení pracovního a aktivního života je žádoucí zlepšit kvalitu pracovního života.

4.3. Na úrovni ekonomické aktivity a na solidaritě mezi ekonomicky aktivními a neaktivními je založeno financování systému důchodového a zdravotního pojištění. K zajištění udržitelnosti financování těchto systémů musí být zvýšena zaměstnanost všech skupin

populace. V kontextu demografického stárnutí je zásadní dosažení evropských cílů politiky zaměstnanosti, tj. zvýšení obecné úrovně zaměstnanosti na 70 %, zaměstnanosti žen na 60 % a zaměstnanosti starších osob (55 až 64 let) na 50 %. V následujícím období do roku 2012 je žádoucí dosažení 55% zaměstnanosti starších osob.

4.4. Ekonomická aktivita starších osob je přínosem pro kvalitu života těchto osob, jejich rodiny a pro celou společnost. Přispívá k vyšší životní úrovni ve stáří. Pracovní život je zdrojem spokojenosti, identity, sociálního statusu, uznání, sebeúcty a sociálních vztahů. Možnost svobodně si zvolit ukončení nebo pokračování pracovní aktivity by měla být dostupná pro všechny, bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní postižení, barvu pleti či jiný důvod. Politika a programy aktivního stárnutí by se měly zaměřit zejména na snížení rozdílu mezi zaměstnaností starších žen a mužů a na zvýšení šancí osob s nižší kvalifikací a jinak znevýhodněných osob na trhu práce. Je důležité podpořit osoby s nižší kvalifikací a vzděláním, aby měly stejné šance na delší a kvalitnější pracovní kariéru.

4.5. Přechod mezi ekonomickou aktivitou a ekonomickou neaktivitou by měl být více flexibilní. Důchodový věk by neměl stavět jedince před volbu pouze mezi dvěma možnostmi, mezi úplným odchodem z trhu práce a plným setrváním na trhu práce. Zaměstnavatelé by měli ve spolupráci se sociálními partnery rozvíjet politiku vůči starším a bývalým zaměstnancům a podporovat je ve větší a kvalitnější účasti na trhu práce. Starší osoby mohou setrvat déle na trhu práce, pokud k tomu dostanou příležitost a budou pro ně vytvořena kvalitní pracovní místa.

4.6. Reforma trhu práce musí probíhat v souladu s reformou důchodového systému. Zvýšení důchodového věku musí být doprovázeno komplexními opatřeními ke zvýšení zaměstnanosti starších osob, k prodloužení pracovního života a ke snížení nezaměstnanosti starších osob. Žádoucí je rovněž zlepšení zdraví zaměstnanců prostřednictvím zlepšení pracovních podmínek, podpory zdraví na pracovišti a zvýšením kvality práce. Celková úroveň zaměstnanosti, kvalita a produktivita práce a její prodloužení je pro „udržitelnost“ financování důchodového systému významnější než samotné poměry věkových skupin v populaci a demografické indexy závislosti. Rozhodující pro přizpůsobení důchodového systému stárnutí populace je oddálení skutečného věku odchodu z trhu práce a zvýšení ekonomické aktivity starších osob, nejen zvyšování statutárního důchodového věku.

4.7. Starší lidé jsou na trhu práce i v dalších oblastech vnímáni stereotypně. Věková diskriminace a vyloučení z trhu práce vede k vyloučení ze společnosti. Věková diskriminace se může týkat každého jednotlivce, jak prochází jednotlivými životními fázemi. Věkové role a normy regulují sociální vztahy. Je však třeba zabránit stereotypům a změnit přístup ke stárnutí a starším lidem. Žádoucí je změna postoje k této rizikové skupině jak ze strany zaměstnavatelů, tak celé společnosti. V zaměstnání, stejně jako jinde v životě, musí být člověk hodnocen podle svých schopností a dovedností. Je žádoucí vyhnout se stigmatizaci starších osob jako méně flexibilních a méně produktivních.

4.8. Ekonomická aktivita starších osob, včetně aktivity po dosažení důchodového věku závisí na mnoha faktorech. Je obecně vyšší tam, kde je větší poptávka po pracovní síle a nízká nezaměstnanost. Ekonomická aktivita starších osob se liší mezi regiony i sociálními skupinami. Vyšší vzdělání a kvalifikace poskytuje více možností a větší flexibilitu na trhu práce. Věk, ve kterém jednotlivci čelí problémům na trhu práce, se může značně lišit u jednotlivých profesí a sektorů ekonomiky. Nelze stanovit obecně platnou věkovou hranici, kdy člověk ztrácí schopnost uplatnit se v zaměstnání a být aktivní ve společnosti.

4.9. Vzdělávací politika hraje zásadní roli v reakci na stárnutí populace, a to nejen vzhledem k zajištění žádoucí kvalifikace a flexibility pracovní síly a předpokladů pro celoživotní učení, ale také zvýšením zdravotních a finančních kompetencí populace. To předpokládá přijetí celoživotního přístupu k práci a zaměstnatelnosti a vytvoření rovných příležitostí pro zvyšování znalostí a dovedností v průběhu života. Vzdělání dalších generací a jeho vliv na produktivitu práce může významně kompenzovat vliv stárnutí populace. Je důležité zaměřit se na předvídání poptávky po pracovních silách, posílení vazby dalšího profesního vzdělávání na požadavky trhu práce a odstranit disproporce mezi profesním vzděláváním a kvalifikačními požadavky na pracovní sílu.

4.10. K vytvoření komplexního systému dalšího vzdělávání je nezbytné vyjasnit kompetence resortů a dalších subjektů v systému dalšího odborného vzdělávání a dořešit systém jeho financování. Dále je žádoucí vytvořit institucionální struktury, standardy a postupy pro externí hodnocení kvality nabídky dalšího vzdělávání (certifikaci vzdělávacích institucí, certifikaci kvality vzdělavatelů a akreditaci vzdělávacích programů). Vzdělávací aktivity jak na straně zaměstnanců, tak zaměstnavatelů jsou do značné míry závislé na jejich zájmu

o vzdělávání a na tom, zda si uvědomují výhody, které jim vzdělávání přináší. Proto je nezbytné zvyšovat informovanost zaměstnanců a zaměstnavatelů o možnostech a přínosech vzdělávání.

4.11. Starší pracovníci mohou být přínosem pro zaměstnavatele v důsledku dlouholeté pracovní zkušenosti, zralosti a nižší fluktuace. Řízení lidských zdrojů reflektující a zohledňující věkovou strukturu a potřeby starších pracovníků (age management) přispívá k pracovní spokojenosti a produktivitě, zvyšuje motivaci, snižuje absenci, podporuje zdraví a zlepšuje vztahy na pracovišti. Age management posiluje sociální dialog a zlepšuje obraz podniku. Je nástrojem využití cenných zkušeností pracovníků. Věkově různorodý kolektiv je stabilnější a produktivnější. Age management vyžaduje vytvoření nového modelu práce, učení a souladu pracovních a rodinných závazků v průběhu života.

4.12. Účast na trhu práce je podmíněna souladem mezi pracovním a rodinným životem. Pro zvýšení zaměstnanosti starších žen, které se zejména podílejí na poskytování neformální péče, je nezbytné poskytnout podporu prostřednictvím respitních sociálních služeb a flexibilních pracovních podmínek, zejména flexibilní pracovní doby. Ti, kteří pečují o blízkého staršího člověka, by měli mít stejné právo a možnosti pokračovat v pracovní kariéře jako rodiče pečující o děti. Pečovatelé nesmí být stavěni před volbu mezi péčí nebo zaměstnáním nebo před volbu mezi trvalou institucionální péčí a neformální péčí bez dostatečné podpory a pomoci.

4.13. Aktivní život ve stáří není myslitelný bez dostatečného hmotného zabezpečení. Nízký příjem může značně omezit možnosti zdravého a aktivního života a participace ve společnosti. Důchodový systém je proto třeba reformovat tak, aby poskytoval adekvátní příjem a umožňoval aktivní život. Důchodový systém by měl být mezigeneračně a sociálně spravedlivý.

4.14. Změny věkové struktury populace vytvářejí, zejména v případě důchodového systému průběžně financovaného a dávkově definovaného, který má také Česká republika, tlak na výdajovou stranu důchodového systému. Současný důchodový systém je proto bez provedení adekvátních změn dlouhodobě finančně neudržitelný. Tyto změny by měly vycházet z přizpůsobování důchodového systému měnícím se demografickým parametrům a neměly by

spoléhat na lepší ekonomický či demografický vývoj. Důchodová reforma by měla být vnímána jako kontinuální proces přizpůsobování a nikoliv jako jednorázová změna.

4.15. Dlouhověkost může vést ke zvýšenému riziku chudoby u osob, které se dožijí velmi vysokého věku, a to především v případě důchodových systémů, u kterých je valorizace důchodů nižší než mzdová či pouze cenová. Při změnách důchodového systému, které mají zajistit dlouhodobou finanční udržitelnost, je proto třeba v kontextu ohrožení chudobou ve zvýšené míře zohlednit také otázku přiměřenosti důchodových dávek.

Příloha č. 6: Vzor individuálního akčního plánu.

Úřad práce v

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem-uchazečkou o zaměstnání

Pan-paní

Datum narození:
Rodné číslo:

Adresa:

vypracoval

Individuální akční plán
(dále jen "I A P")

Č. j.:

směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

I. Obecné informace

Úřad práce v rámci IAP

a) konzultuje s uchazečem o zaměstnání
   - aktivity směřující k jeho uplatnění na trhu práce
   - postup a výsledky jeho prezentace u zaměstnavatele
   - sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání

b) projednává možnosti zařazení uchazeče o zaměstnání do některé z následujících aktivit:
   - individuálních poradenských služeb
   - skupinových poradenských služeb
   - programů směřujících k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci

c) posuzuje možnost poskytnutí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání v rámci IAP

a) sděluje vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jejímu naplnění
b) sleduje nabídku a poptávku pracovních příležitostí, aktivně si vyhledává vhodné pracovní uplatnění a o výsledku informuje úřad práce
c) neprodleně informuje o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů tohoto IAP
d) je průběžně v aktivním kontaktu s úřadem práce

Úřad práce a uchazeč o zaměstnání k naplnění cíle IAP

a) aktivně spolupracují
b) průběžně sledují a společně vyhodnocují plnění IAP
c) společně vyhodnotí IAP a stanoví další postup spolupráce

IAP č. j.:

II. Představa uchazeče o zaměstnání o jeho uplatnění na trhu práce:

III. Aktivity uchazeče o zaměstnání směřující k naplnění této představy:

IV. Přijatá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce včetně stanovení postupu, případně časového harmonogramu jejich plnění:

Tento IAP je vypracován na období od do

V dne

. . . . . .
za úřad práce

. . . . . .
uchazeč o zaměstnání

Úřad práce v

Jméno uchazeče – uchazečky:

Datum narození:
Rodné číslo:

Adresa:

Závěrečné hodnocení

k IAP č. j.:

Datum ukončení IAP:

Důvod ukončení IAP:

Vyjádření uchazeče o zaměstnání:

Vyjádření úřadu práce:

Doporučení dalšího postupu:

V dne

. . . . . .
za úřad práce

. . . . . .
uchazeč o zaměstnání