



RESPEKT | institut

50+ Aktivně

Fakta, inspirace a rady
do druhé poloviny života



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



RESPEKT | institut

50+ Aktivně

Fakta, inspirace a rady
do druhé poloviny života

50+ Aktivně

Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života

Autoři: Lenka Bočková, Šárka Hastrmanová, Egle Havrdová
Respekt institut, 2011

RESPEKT | institut

Tato publikace vznikla v rámci projektu Podpora zaměstnanosti a využití volného času seniorů – lidí v předdůchodovém věku, ve věku 50+ (zkráceně 50+ Aktivně). Tento projekt (CZ.1.04/5.1.01/12.00048) je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ISBN 978-80-904153-2-4

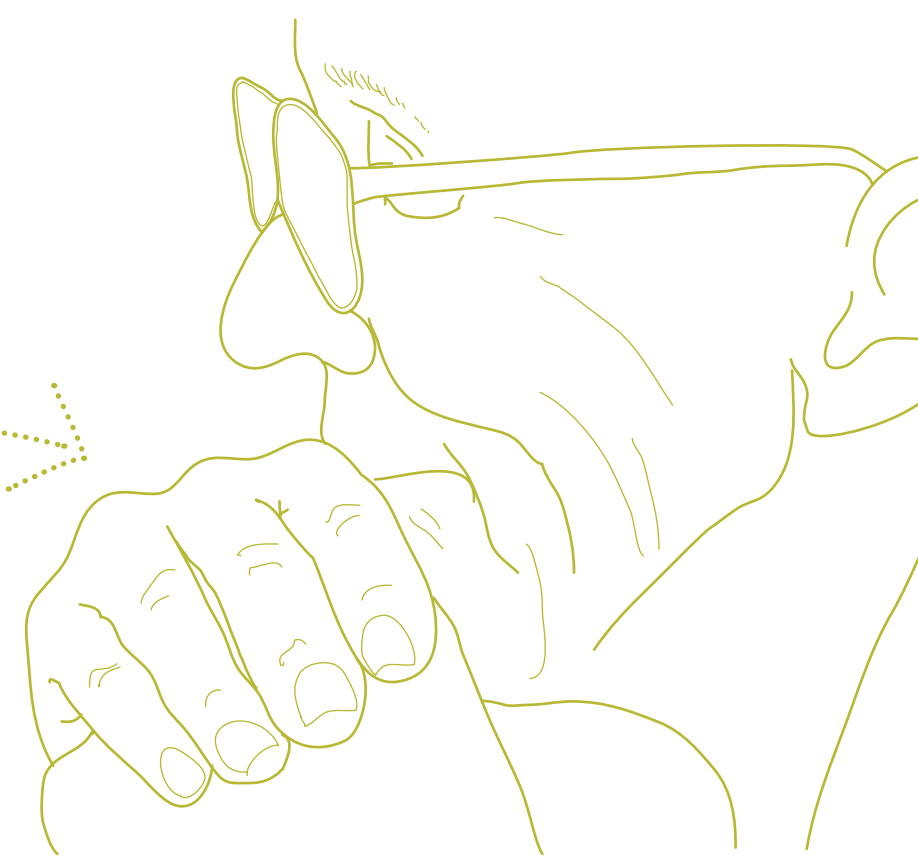
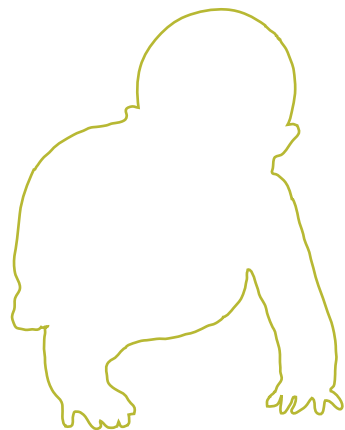
Obsah

Úvod ... 4

1. Spokojenost a životní pocity generace 50+ ... 5
 2. Padesátkou pracovní příležitosti nekončí ... 20
 3. Možnosti zaměstnávání pro starší pracovníky a seniory na trhu práce ... 40
 4. Cesta z nezaměstnanosti ... 58
 5. Výskyt věkové diskriminace a možnosti, jak se bránit ... 82
 6. I generace 50+ může chodit do školy ... 92
 7. Ze světa pracujících seniorů ... 110
 8. Volný čas a aktivní stárnutí ... 128
 9. Dobrovolníkem v seniorském věku? Proč ne? ... 148
 10. Generace 50+ pod lupou ... 166
- Rozcestník služeb, které po padesátce oceníte ... 172
O projektu 50+ Aktivně ... 95



Úvod



Berme stárnutí populace jako výzvu, ne jako problém

Stárnutí populace je proces, který přináší řadu otázek a témat k diskusím týkajícím se nejrůznějších aspektů života stále rostoucí skupiny starších lidí. Skutečnost, že se dnes lidé dožívají vyššího věku a zároveň se dožívají i vyššího věku prožitého ve zdraví, bezpochyby představuje jeden z hlavních úspěchů moderní společnosti. Zároveň však stárnutí celé populace vytváří potřebu měnit způsob organizace práce, stejně tak jako systémy sociální péče. Evropským trendem v přístupu k řešení této nově vzniklé situace je zvyšování věku odchodu do důchodu, které je předmětem konceptu „produktivního stárnutí“, kdy právě zvyšování věku odchodu do důchodu v diskusi o sociálních opatřeních týkajících se stárnutí populace převládá, a to napříč státy a systémy sociální péče.

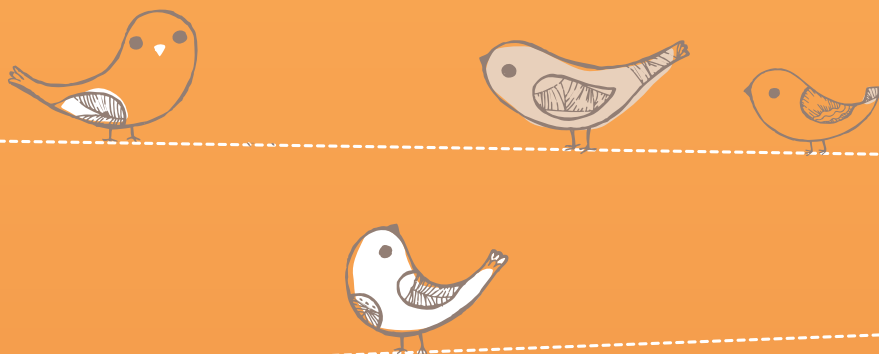
Alternativním přístupem je koncept tzv. „aktivního stárnutí“ – využití aktivního potenciálu seniorů ve společenských aktivitách a na trhu práce.

Je sice nezbytné prodloužit produktivní období života, zároveň je však třeba řešit rozsáhlé problémy, se kterými se lidé po dosažení padesáti let potýkají při snaze nalézt práci. Starší lidé by neměli být považováni za skupinu populace, o kterou se musí zbytek společnosti postarat, ale mělo by se k nim přistupovat jako k aktivním občanům, kteří přinášejí zkušenost, moudrost a vyrovnanost, kteří mohou mladší generaci nabídnout oporu a porozumění. V návaznosti na to je také nutné vytvářet podpůrné služby na trhu práce, ve zdravotnické péči i ve společenských aktivitách.

Tato publikace se snaží přispět do výše naznačené diskuse. Kromě zajímavých výsledků původního rozsáhlého průzkumu generace 50+ přináší také praktické nápady a rady, jež mohou posloužit jako inspirace některým z vás.

Egle Havrdová



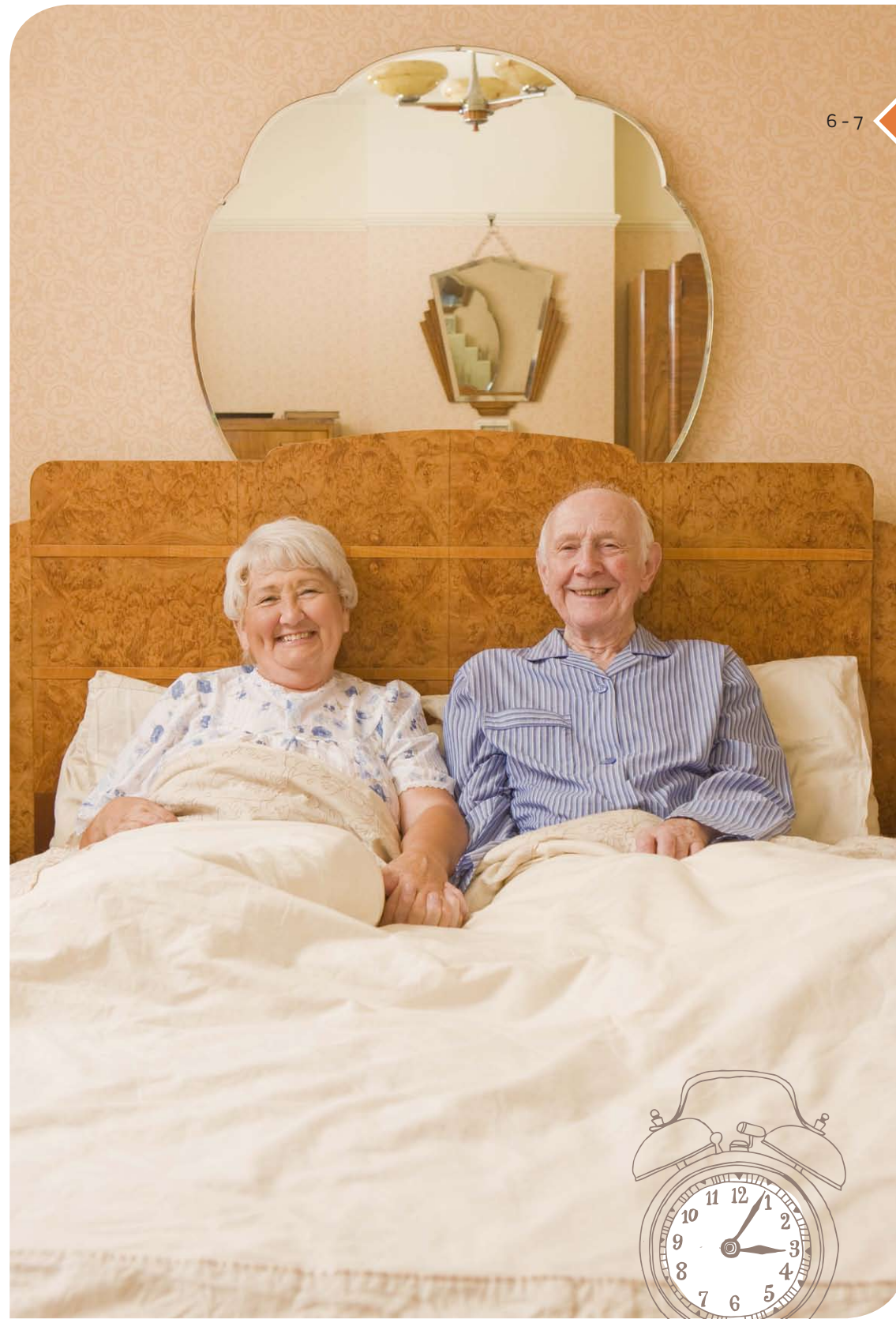


1. kapitola

Spokojenost a životní pocity generace 50+

Šárka Hastrmanová

Kapitola pojednává o spokojenosti s vlastním životem lidí po padesátce, o tom, zda se lidé u nás těší ze svého života více než jinde v Evropě. Také se dozvíme nové informace o pocitech generace 50+ a o omezeních, které je negativně ovlivňují.





„Důchod - čas na to věnovat se tomu, na co nikdy nebyl čas...“

ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+

Nakolik jsou lidé nad padesát let spokojeni se svým životem? Užívají si podle rčení „Život začíná v padesátce“? Nebo je tomu naopak? Lidé ve věku 50–75 let jsou podle výsledků našeho výzkumu obecně se svým životem spokojeni. Velmi spokojena je pětina oslovených (určitou spokojenost vyjádřilo 82 % dotázaných).

Co má vliv na spokojenost

Spokojenost se životem ovlivňuje řada faktorů. Významným činitelem je například ekonomická situace člověka. Jak náš výzkum potvrzuje, výrazně méně spokojeni jsou lidé nezaměstnaní (44 %). Ekonomická aktivita nejenže člověku přináší finanční zázemí a zajištění po materiální stránce, ale zároveň je důležitá i z hlediska vlastního hodnocení, psychické stability, sociálních kontaktů a aktivnějšího každodenního života.

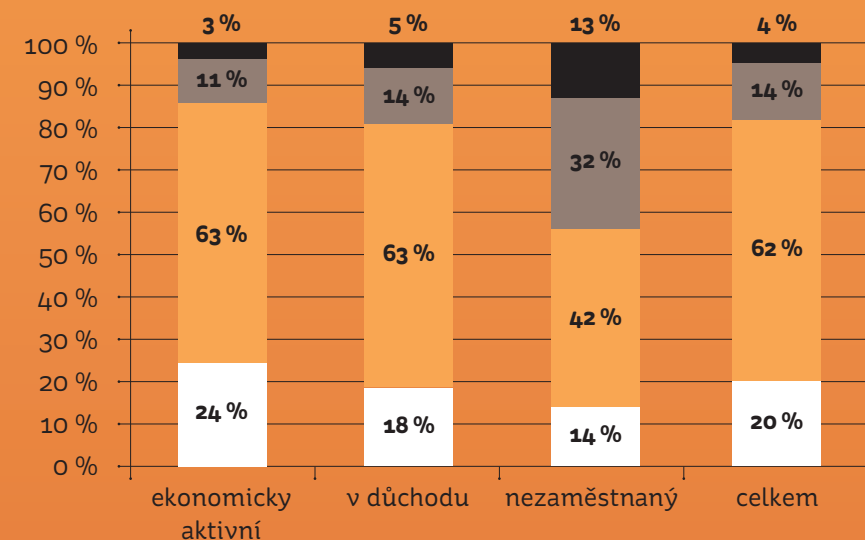
Určitý vliv na spokojenost má i dosažené vzdělání. Vzdělanější lidé projevují větší spokojenost se svým životem. Hodnocení spokojenosti jsme posuzovali napříč věkovými skupinami. Největší spokojenost projevují lidé ve věku 50–54 let, dále jsou nadprůměrně spokojeni lidé starší 70 let. Jak vyplývá z kvalitativní studie provedené v rámci výzkumu, lidé ve věku mezi 55 až 65 lety bývají frustrováni nejistotou ohledně udržení si pracovního místa. Dalším důvodem určitých obav

často bývá i přechod z práce do důchodu, který je i psychology označován za velmi psychicky náročné období lidského života.

Míra obecné spokojenosti s životem souvisí s mírou spokojenosti v jeho jednotlivých aspektech, jako jsou zdravotní stav, finance, ekonomická situace a sociální kontakty. Čím více projevují lidé spokojenost s nějakým aspektem, tím jsou spokojenější také celkově se svým životem.

Obecná spokojenost s životem dle ekonomické aktivity

- velmi spokojen
- spíše spokojen
- spíše nespokojen
- velmi nespokojen



Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010

Pocity generace 50+

Obdobné téma mapoval mezinárodní výzkum SHARE¹ v otázce, jak často lidé ve věku nad 50 let zažívají pocit štěstí při pohledu na svůj život. Podle výsledků jej 85 % lidí starších 50 let prožívá občas nebo často, 12 % málokdy a 3 % nikdy. Z hlediska věku mají tento pocit častěji lidé ve věku 60 až 70 let.² Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi zažívají čeští senioři spíše méně životního štěstí, naopak nejšťastnější jsou severské země jako je Dánsko či Švédsko spolu s Nizozemím a Švýcarskem.

O tom, že život má smysl, je přesvědčeno 92 % dotázaných lidí ve věku nad 50 let. Tento názor už v takové míře nesdílejí lidé nad 75 let. Právě v tomto věku je již mohou výrazně ovlivňovat zdravotní obtíže, ale i ztráta životního partnera, osamělost a další souvislosti. Dále nám výzkum SHARE přináší informace o tom, jaký mají lidé po padesátce elán do života a jaká omezení pociťují ve vztahu k věku a financím.

1. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) je mezinárodní longitudinální výzkum, jehož hlavním cílem je popsat proces stárnutí Evropanů v sociálním kontextu jednotlivých států. Výzkum je zaměřen na populaci ve věku 50+ a ti-tíž respondenti jsou v rámci panelového výzkumu dotazováni každé dva roky. Hlavními tématy jsou tělesné a duševní zdraví, zdravotní péče, vzájemná podpora a finanční pomoc v rodině, sociální sítě, vzdělání, ekonomická aktivita, bydlení, příjmy a spotřeba domácností, kvalita života, očekávání do budoucnosti a demografické charakteristiky.

2. Hamanová, J., Pospíšilová, J.: Prezentace prvních výsledků SHARE v ČR, 29. 1. 2009, Jak se žije generaci 50+.

„Záleží také na člověku, já su v důchodu a jsem stále aktivní a stále se bavím, někdo je ale pasivní, a tam je to horší...“

ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+

Energie a radost do života není záležitostí věku

Životní postoj, ale i kvalita života se promítá také do osobních pocitů. Z předchozích čísel je zřejmé, že čeští senioři hodnotí svůj život pozitivně a jsou do větší míry spokojeni. Nakolik patříme ve stáří mezi spíše „veselé“ národy? Máme dostatek energie, financí a těšíme se na „každé nové ráno“? I na tyto otázky podává odpověď evropský výzkum SHARE (2009).

Češi ve věku nad 50 let si i ve svém věku dokážou užívat každý den a těší se na něj (94 % respondentů) stejně jako většina Evropanů z jejich generace s výjimkou Itálie, Francie a Belgie. Radost z každého dne se snižuje s věkem, po 75. roce života už ji pociťuje jen 85 % dotázaných.

Tento stav ovlivňuje do velké míry zdravotní stav, který přináší ve vyšším věku určitá omezení, jež mohou bránit prožívání života aktivně a podle vlastních představ, dalším důvodem může být i osamělost starších lidí a menší příležitost ke společenským aktivitám. Při hodnocení pocitů za poslední týden převažují pozitivní pocity (78 %) nad negativními (19 %). U většiny lidí nad padesát let tedy převládá pocit štěstí, nejšťastnější seniory v Evropě pak nalezneme v Dánsku, Nizozemí a Švýcarsku.

Češi starší 50 let se v hodnocení své energie do života sice ocitají na konci evropského žebříčku, ale rozdíly nejsou nijak výrazné. Energii do života pociťuje 74 % lidí, naopak 22 % dotazovaných ji má málokdy. Na špici jsou švýcarští senioři, kde má dostatečnou energii více než 90 % respondentů. Z hlediska věku pociťují životní elán spíše mladší věkové skupiny, u lidí nad 75 let se ho dostává jen polovině oslovených.



„Život v důchodu je menší příjem a zdravotně na tom budu také hůře“
ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+

Omezuje nás po padesátce věk a finance?

Nakolik české seniory omezuje věk v jejich aktivitách a kdy jej vnímají jako bariéru? Občasná či častá omezení věkem přiznává 60 % respondentů, málokdy omezení věkem pociťuje 21 % populace ve věku nad 50 let. Situace českých seniorů je srovnatelná se situací v Řecku, Polsku nebo Itálii. Tyto pocity omezení vzrůstají se zvyšujícím se věkem. Ve věku nad 75 let omezení věkem pociťuje až 77 % dotázaných.

Pocit omezení věkem je někdy silně ovlivněn kondicí člověka, která se se zvyšujícím věkem snižuje. Fyzická kondice je, i přestože proces stárnutí je neodvratitelný, také věcí individuálního přístupu. V našem výzkumu 58 % respondentů vyjádřilo souhlas s výrokem, že lidé starší 50 let mají omezenou fyzickou kondici. Kromě kondice je to také náchylnost k nemocem a vyšší nemocnost, která může být příčinou pocitu omezení věkem. I když naši respondenti potvrzují, že ve stáří bude jejich fyzická kondice horší, výroku, že by lidé starší

50 let byli častěji nemocní, nepřikládají velkou váhu, 53 % respondentů s tímto tvrzením vyjádřilo nesouhlas.

Jedním z výrazných omezení jsou také finance. Respondenti v našem výzkumu potvrdili, že se finanční nároky s vyšším věkem nijak výrazně nesnižují. Z oslovených respondentů vyjádřilo 86 % nesouhlas s výrokem, že po padesátce peníze pro člověka nejsou zas tak důležité. Podle výzkumu SHARE pociťují Češi ve věku nad 50 let naopak finance jako omezení (68 %). Toto omezení na rozdíl od věku pociťují nejsilněji lidé ve věku 50 až 59 let. S vyšším věkem potom pocit omezení klesá.

MÍSTNÍ FÓRA o budoucnosti stáří v Německu

Součástí německého vládního programu rozvoje dobrovolnictví je i program Aktivní stáří. Tento program má za cíl rozšířit povědomí o aktivním stárnutí na úrovni místních komunit a aktivizovat starší lidi v rámci lokálních společností.

Celkem sto padesát obcí má díky projektu šanci spustit programy, které reflektují potřeby starých lidí a zapojit je v rámci komunity jako aktivní občany. Společně s občany, místními organizacemi, spolky a asociacemi a dalšími významnými institucemi v daném městě byla uspořádána veřejná fóra na téma „jaký život si lidé přejí do budoucna“. Cílem setkání bylo definovat cíle a strategie k jejich dosažení, dále pak vytvářet rozličné projekty, které zlepšují životní prostředí a vytvářejí možnosti pro setkávání a zapojování starých lidí do společenského života. Ministerstvo tato fóra podpořilo díky tisíci knih přání, kam mohli občané zapisovat svoje návrhy na zlepšení.

Více informací o vládním programu a jeho jednotlivých aktivitách najdete zde: <http://www.aktiv-im-alter.net/>



„Je to nejsvobodnější období života, protože děti má velký, vnoučata nemusí vychovávat, ale rozmazlovat je, je tam spousta příjemných věcí, který vám tam nastupují...“
ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+

Jaké je to být seniorem v Čechách?

Kromě pocitů a spokojenosti jsme se našich respondentů také ptali na jejich hodnocení své pozice ve společnosti. Dle jejich pohledu nemají senioři v České republice zrovna na růžích ustláno. Pouze čtvrtina z nich si myslí, že jejich postavení je na dobré úrovni, zbytek respondentů vyjádřil nesouhlas. Polovina z dotázaných dále zastává názor, že lidé nad padesát let jsou generací na okraji zájmu společnosti.

Ze zprávy výzkumu SHARE vyplývá, že lidé v Česku prožívají spokojené stáří, odchod do důchodu pro většinu z nich znamená i pocit ulehčení, rozhodně není ztrátou radosti ze života a většina Čechů se považuje ve stáří za šťastné. Druhou stranou mince jsou nemoci a jejich uvědomování, nižší frekvence fyzických aktivit, častější pocity osamělosti a omezení nedostatkem peněz.



Stárnutí populace v ČR a EU: problém, nebo výzva

Jedním z nejvýznamnějších faktorů populačního vývoje na evropském kontinentu v posledních desetiletích je demografické stárnutí. Demografické stárnutí v Evropské unii (dále jen EU27) je důsledkem několika vzájemně se ovlivňujících demografických jevů. Zaprvé je to nízká porodnost, která dosahuje v průměru 1,5 dítěte na ženu. Pokles porodnosti je mimo jiné způsoben velkým podílem osob ve věku

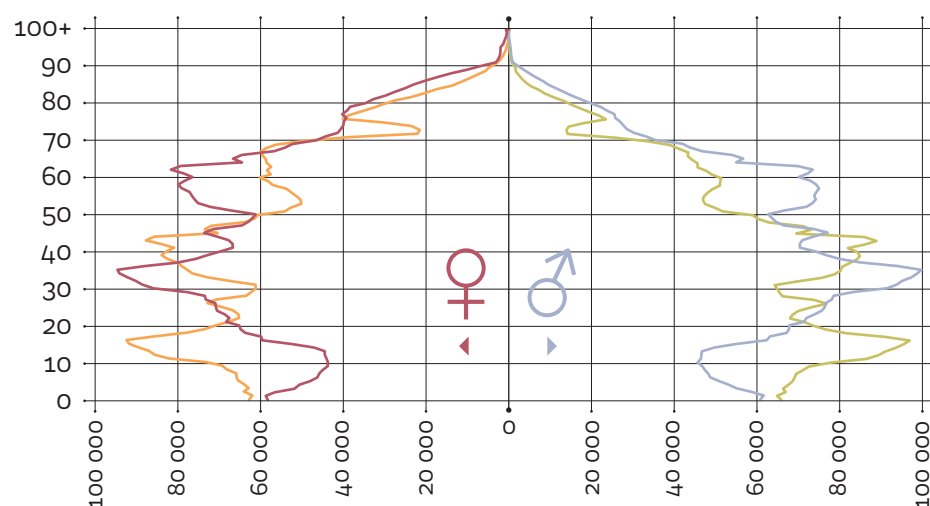
45 až 65 let v evropské populaci. Ani v budoucnu nelze očekávat, že se budou tendence ve vztahu k nízké porodnosti měnit. Dalším trendem je zvyšující se naděje dožití, která by mohla mezi lety 2006 až 2050 vzrůst o dalších pět let, což pravděpodobně zvýší podíl osob dožívajících se 80 až 90 let.

V České republice dosahoval podíl osob starších 50 let v roce 2008 téměř 36 % všech lidí v ČR. Osoby ve věku 65 a více let pak tvořily téměř 15 %. Následující dvě věkové pyramidy ukazují rozdíl mezi rozložením populace v roce 1990 a 2009 v ČR.

Na výše uvedených věkových pyramidách jsou dobře patrné rozdíly mezi

Věkové rozložení obyvatel (stav k 31. 12. 1990 a 31. 12. 2009)

■ ženy rok 1990 ■ ženy rok 2009 ■ muži rok 1990 ■ muži rok 2009



Zdroj: ČSÚ, 2010 (vlastní zpracování)

obdobími téměř dvaceti let, kdy dochází k přesunu druhé nejpočetnější věkové skupiny 40 až 50 let v roce 1990 do skupiny 60 až 70 let v roce 2009. Z obou grafů je také patrný výrazný úbytek nejmladších ročníků v roce 2009, který deformuje tvar pyramidy na tvar připomínající spíše kosočtverec. Z dlouhodobého hlediska lze z grafu za rok 2009 také odvodit budoucí demografický vývoj, kdy se výrazně nejpočetněji zastoupená věková skupina 30–až 35letých za dalších třicet let přemění ve skupinu lidí v seniorském věku. Může tedy dojít k další deformaci věkové pyramidy, kdy se střední část pyramidy (věk pracující populace 15–64 let) bude přesouvat k vrcholu, zatímco její základ (věk 0–14 let) bude postupně slábnout.

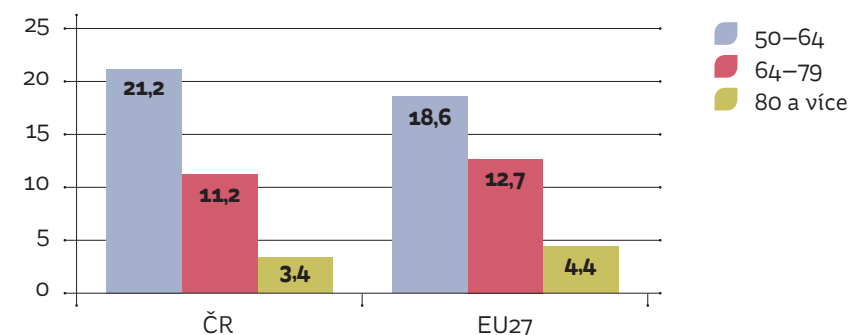
Rozložení populace v ČR ve věku nad 50 let se výrazně neliší od průměru

populace v EU27. V ČR dosahuje mírně vyšších hodnot starší populace ve věku 50–64 let oproti EU27, podíl osob starších 65 let naopak vykazuje hodnoty mírně nižší, než je průměr EU27.³

Zajímavým ukazatelem je střední délka zdravého života, která vyjadřuje průměrný počet let, jež má osoba v určitém věku šanci prožít ve zdraví. V letech 2005–2006 měli obyvatelé ČR možnost dožít se ve zdraví v průměru 58 let. Ve stejném období měli lidé ve věku 65 let šanci dožít se ve zdraví dalších přibližně 7 let. V roce 2007 se naděje na dožití ve zdraví zvyšuje na 63⁴ let u žen a na 61,3 let u mužů. Také ve věku 65 let se zvýšila naděje na dožití ve zdraví u obou pohlaví o 1 rok, tj. na 8 let v roce 2007.

Ve srovnání s EU dosahuje ČR v podstatě stejných hodnot jako průměr

Podíl starších osob na celkové populaci v ČR ve srovnání s průměrem EU27 v roce 2008 (v %)



Zdroj: ČSÚ, 2010 (vlastní zpracování)

³ Obecná databáze Eurostatu [online]. Luxembourg: Eurostat, 2010 [cit. 2010-11-10].

Počet obyvatel podle věkových skupin.

Dostupné z WWW: < <http://apl.czso.cz/ode/tab/tps00010.htm> >.

⁴ Zdraví je v tomto kontextu chápáno jako absence jakýchkoliv handicapů a omezení.

celé EU u obou pohlaví. Ačkoliv se hodnoty stále zvyšují, nelze dle ČSÚ hovořit o trendu nějakého podstatného zvyšování naděje dožití ve zdraví.⁵ Přítomnost nemoci nemusí nutně znamenat konec pracovní aktivity či aktivního strávení další fáze života.

Na stárnutí populace nemusí být však nezbytně nahlíženo jako na problém. Bude sice nutné provést určité změny v jednotlivých systémech sociálního zabezpečení, neboť byly vybudovány na základě zcela odlišné demografické situace, existuje ale také mnoho pozitivních změn, které může stárnutí populace přinést.

Jak vyplývá z příspěvku Loužka (2010) „Je stárnutí populace tragédií?“, existuje mnoho důvodů, proč se domnívat, že nikoliv. Zaprvé prodlužující se délka života svědčí o vyšší míře blahobytu, který je dáván do souvislosti také s pokrokem v lékařské vědě. Ačkoliv umělé prodloužení života nemusí být vždy chtěné a žádoucí, obecně lze říci, že díky tomuto pokroku se dokážeme vyrovnat s mnoha nemocemi, na které se dříve umíralo. Díky delšímu období života lze předpokládat, že bude docházet k posouvání jednotlivých fází životního cyklu (prodloužení aktivní fáze života), k rozšiřování obzorů, znalostí a dovedností.

Také starší pracovníci budou výhodou pro své podniky. Jejich vysoká motivace, často i vyšší produktivita vzhledem k jejich dlouholetým zkušenostem a odbornosti bude vysoce ceněna, zvláště u některých profesí.

Aby však stáří mohlo být vnímáno jako žádoucí a stárnutí populace nebylo pro mnohé z nás ohrožující, je nutné upravit jednotlivé systémy sociálního a zdravotního zabezpečení, které se nyní

nacházejí ve finanční nerovnováze. Ve velké míře se mluví o nerovnovážné situaci v systémech důchodového pojištění a nutnosti prodloužení věku odchodu do důchodu. Tato situace by měla být řešena s velkou citlivostí i s ohledem na charakter profese. Ukazuje se, že u fyzicky náročných profesí nelze věk prodloužovat stejnou měrou jako u jiných druhů pracovní činnosti. Totéž může platit i u profesí s vysokou mírou psychické zátěže, která pro starší pracovníky nemusí být již zvládnutelná. K prodloužení ekonomické aktivity stárnoucí populace je tedy nutné přistupovat s ohledem na náplň práce jednotlivých profesí jako na jeden z řady aspektů důchodové reformy.

Úspory můžeme hledat nejen v důchodových a zdravotních systémech, ale také v oblastech rodinné politiky, kde by mohlo dojít ke snížení výdajů vlivem nižšího počtu dětí.

Pozitivní pohled na stárnutí populace může komplikovat současný příklon spíše k mladším generacím jako k něčemu chtěnému a žádoucímu. Zároveň jde o zcela novou situaci, která přináší nejistotu a obavy z toho, co bude dál. Dostatek informací a aktivní zapojení starších osob do veřejného dění může tyto obavy zmírnit či zcela odstranit. Jedině tak se naše společnost může stát otevřenou ke všem generacím.



5. Senioři v ČR v datech. Praha: ČSÚ, 2009. 80 s. ISBN 978-80-250-1991-7.



2. kapitola

Padesátkou pracovní příležitosti nekončí

Šárka Hastrmanová

Specifika zaměstnávání generace starší padesáti let jsou klíčovým tématem této kapitoly. Mnoho z oslovených personalistů přirozeně odpovědělo, že rozhodující u každého člověka není věk, ale jeho individuální předpoklady (osobnost, výkon a kvalifikace). Při bližším zkoumání lze nalézt několik obecných faktorů, které tuto věkovou skupinu oddělují od ostatních – ať už to jsou výhody či nevýhody.



„Chytrý podnik si tyto lidi drží a oni přinesou obrovský zkušební tým, že je mají, když se ví, že zkušenosti jsou nepřenosné.“

respondent výzkumu – personalista, soukromý zaměstnavatel



Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 43

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání a) do 50 let věku 5 měsíců, b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, c) nad 55 let věku 11 měsíců.

(2) Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Práce je důležitou součástí života člověka. Je pro nás nejen zdrojem financí, ale také místem realizace vlastních schopností a dovedností. Lidé často odstartují pracovní kariéru s očekáváním: mají cíle, kterých chtějí dosáhnout, a své vysněné pracovní pozice. Práce člověku přináší nové kontakty, přátele, ale i úctu, pocit užitečnosti a význam vlastní činnosti.

Tato kapitola se zabývá otázkou, jaká je pozice lidí po padesátce na trhu práce v České republice. Jaké pracovní příležitosti jim současný stav přináší a jak mohou uplatnit své schopnosti. Svoji pozici budou hodnotit jak samotní starší pracovníci, tak i personalisté a zaměstnavatelé.

Lidé starší 50 let tvoří jednu z ohrožených skupin na trhu práce, a proto je jim věnována zvýšená pozornost ze strany státu. Následující graf ilustruje, jak se míra zaměstnanosti v České republice výrazně snižuje u obyvatel starších 50 let, u skupiny obyvatel ve věku 45 až 54 se míra zaměstnanosti drží kolem 86 %, v následující věkové skupině 55 až 59 let se pak výrazněji snižuje téměř o čtvrtinu na 66 %. U dalších věkových skupin je již míra zaměstnanosti velmi nízká. Práce je přesto pro tuto generaci velmi důležitá. Jak naznačuje výzkum Výzkumného ústavu bezpečnosti práce při MPSV z roku 2008, pracovní jistota je pro většinu lidí důležitá i za cenu delší pracovní doby (70 % s tímto výrokem souhlasí), nebo nižšího finančního ohodnocení (67 %). Ohroženost této skupiny na pracovním trhu dokládá i vlastní hodnocení svých šancí při hledání nového srovnatelného zaměstnání, kdy by to 71 % dotázaných považovalo za velmi obtížné.⁶

6. Svobodová, Lenka et al. BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let. Uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku. VÚBP, v.v.i., 2009. 54 s.

Míra zaměstnanosti v České republice u pracovníků starších 50 let



Zdroj: Český statistický úřad, uvedená data odpovídají 1. čtvrtletí roku 2010 (vlastní zpracování RI)

MATURE@EU

e-learningový trénink pro personalisty

Účelem programu „mature@eu“ je pomoci vyrovnat se s problémy rychle stárnoucí pracovní síly, nedostatku pracovníků s odbornými znalostmi a dovednostmi, klesajícího počtu mladších pracovníků a s tím související legislativou o věkové diskriminaci.

Jde především o ovlivnění náborových strategií používaných v personalistice a v oblasti managementu a přístupu k lidským zdrojům obecněji. Hlavním cílem projektu je prostřednictvím e-learningového programu zavést a prosadit náborové strategie přívětivější k věkové rozmanitosti. Platforma zpřístupňuje e-learningové moduly pro personalisty a zaměstnance zabývající se řízením lidských zdrojů. Program je rozčleněn do 3 e-learningových modulů, po jejichž absolvování by měl daný pracovník v oblasti personalistiky a lidských zdrojů získat konkrétní kompetence, jež by měly zvýšit jeho schopnost vnímat problematiku profesního uplatnění starších lidí a zároveň jeho schopnost prohlubovat věkovou rozmanitost v organizaci – firmě, společnosti, úřadu, v níž daný pracovník působí.

Více o projektu a jeho nabídce najdete zde: <http://cz.elearning.mature-project.eu>

Pracovní ambice a příležitosti po padesátce

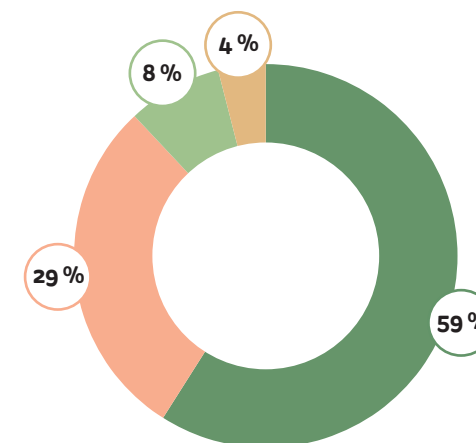
Někteří personalisté v hodnocení situace starších pracovníků na trhu práce poukazují na nižší pracovní ambice. S tímto názorem se ale oslovení lidé nad padesát let neztotožňují. S nižšími pracovními ambicemi osob starších 50 let nesouhlasí více než polovina respondentů. Stejně tak přetrvávající pracovní motivaci dokládá nesouhlas respondentů s výrokem, že starší lidé nemají zájem pracovat a raději odcházejí do předčasných důchodů (70 %).

Při hodnocení pracovních příležitostí jednotlivých generací se často zmiňuje názor o mezigenerační konkurenci při hledání zaměstnání. I námi oslovení respondenti ve věku nad 50 let z téměř 90 % souhlasí s názorem, že lidé starší 50 let mají podstatně méně pracovních příležitostí než generace o deset let mladší. S tímto výrokem ve větší míře souhlasí lidé v důchodu a lidé nezaměstnaní než ti, kteří jsou ekonomicky aktivní. Ženy se s tímto výrokem ztotožňují spíše než muži.

Starší lidé mají méně pracovních příležitostí než generace o deset let mladší

Míra souhlasu s názorem, že lidé starší 50 let mají podstatně méně pracovních příležitostí než o deset let mladší generace

- rozhodně souhlasím
- spíše souhlasím
- spíše nesouhlasím
- rozhodně nesouhlasím

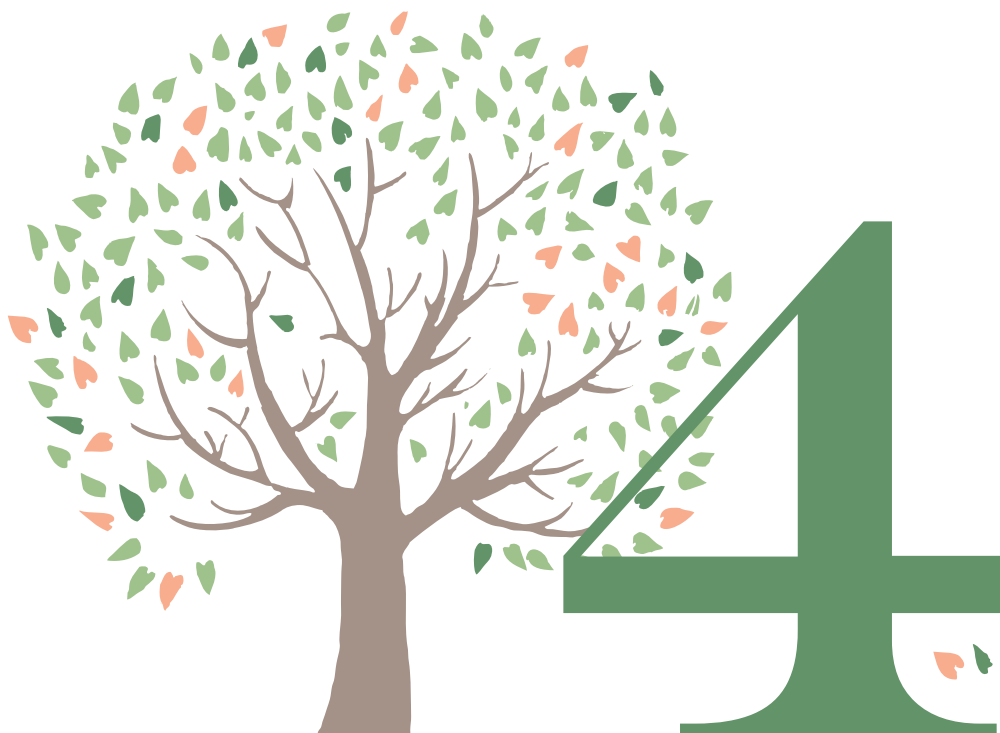


Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010

HIRE4SENIORS.ORG

online komunita pro
zaměstnance 50+ a firmy,
které je chtějí zaměstnat

Organizace Seniors4Hire.org funguje na americkém trhu již deset let. Její vznik inicioval nedostatek pracovní síly na pracovním trhu v USA a poptávka mnoha společností po ideálních kandidátech v řadách starších pracovníků, seniorů či dokonce důchodců.

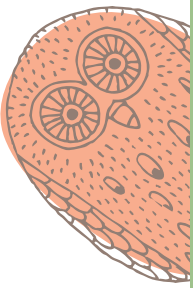


Organizace má celonárodní působnost a je jedničkou na internetu. Firmám, které v řízení lidských zdrojů uplatňují věkovou rozmanitost, nabízí kvalitní pracovníky ve věku nad 50 let. Internetové stránky nabízejí rovněž informace o vládních programech a dalších zdrojích vhodných pro cílovou skupinu. Pracovníci, kteří se rozhodnou zůstat v pracovním procesu i po dosažení věku obvyklého pro odchod do důchodu, většinou upřednostňují práci na půl úvazku nebo flexibilní pracovní dobu. Většina starších pracovníků je velmi spolehlivá, s dobrou pracovní morálkou a mnoholetými zkušenostmi. Motto společnosti hlásá i boj s ageismem: „Jsme obhájci lidí nad 50 let a seniorů, kteří hledají práci, a pracujeme neúnavně zejména v přesvědčování společností, aby se zbavily předsudků vůči starším pracovníkům.“

Více informací o dobré praxi naleznete na hire4seniors.org

„Největší kvalita těch zaměstnanců nad padesát let je opravdu ta velmi silná loajalita, kterou oni cítí... jsou hrozně hrdý na to, co firma dělá, a na to, co dělají oni.“

respondent výzkumu –
personalista, soukromý
zaměstnavatel



Proč (ne)zaměstnat pracovníka po padesátce?

Kvůli čemu jsou starší pracovníci ceněni a proč je dobré je mít v pracovním týmu? Jaké jsou naopak přirozené slabiny této generace na trhu práce a případné důvody jejich neúspěchu při pracovních

Slabé stránky

Klíčové dovednosti a nové výzvy

- nízká počítačová gramotnost
- nízká adaptabilita na nové technologické výzvy
 - nízká jazyková vybavenost
- nižší ochota profesně se vzdělávat, obavy z neúspěchu
- nižší schopnost a ochota se učit novým postupům, nechuť k novinkám
 - menší kreativita a novátorství

Pracovník 50+ jako člen týmu

- nižší flexibilita
- nižší přizpůsobivost a snížená tolerance k druhým
- sklon ke stereotypům a volbě vlastního osvědčeného řešení
 - neochota respektovat mladší nadřízené

Stereotypy vůči 50+

- negativní očekávání vázaná na věk přes 50
 - ztráta sebevědomí a sebedůvěry
- horší všeobecná orientace na současném trhu práce a neznalost pracovních trendů
 - obavy z nezaměstnanosti

Fyzické aspekty

- nižší fyzická zdatnost a výkon
- snížená operativnost a pomalejší pracovní tempo
 - vyšší výskyt zdravotních omezení
 - méně atraktivní vzhled
- zhoršování vnímání, paměti, soustředění, rychlosti rozhodování, výkonnosti

pohovorech? V následující ilustraci jsme dali zaměstnance z generace 50+ na mísku vah, abychom ohodnotili jejich pozici. Na společnou váhu přidávali svá hodnocení nejen personalisté, ale i samotní respondenti z generace 50+.

Silné stránky

Zkušenosti a praxe

- dlouholetá praxe v oboru
- odbornost ve vlastní profesi
 - znalosti ověřené praxí a zručnost
- know-how postupů práce, firemních produktů apod.
- kontakty a vazby, znalost prostředí oboru – ostatních společností či osob, znalost konkurence

Vlastnosti jako konkurenční výhoda

- psychická vytrvalost a serióznost
- spolehlivost, důkladnost a zodpovědnost
 - názorová stabilita a rozvaha
- schopnost řešit problémy díky zkušenostem
- zvládání emocí a komunikační schopnosti

Postoj k práci a firmě

- vysoká loajalita vůči zaměstnavateli
 - nízká fluktuace
- prioritou udržení si dobré práce před budováním kariéry
- větší ochota tolerovat určitá omezení v pracovních podmínkách pro zachování pracovní pozice (někdy i nižší finanční očekávání)

Zázemí a životní priority

- časová flexibilita
- minimum nároků ze strany rodiny (odrostlé děti, finanční zabezpečení apod.)
- vysoká motivace k udržení si dobré práce před odchodem do důchodu
 - nižší ambice a nízká soupeřivost v pracovním kolektivu
- motivace zůstat členem pracovního týmu (věková rozmanitost)

Nyní se na nejvýznamnější jmenovaná specifika zaměstnávání starších pracovníků podíváme detailněji.

Zkušenosti jsou předností

Nejvýraznější výhodou této věkové kategorie zaměstnanců je jednoznačně jejich dlouholetá praxe v oboru a s tím spojené zkušenosti, které jsou často důležitější než teoretické znalosti. Personalisté u této věkové kategorie oceňují zejména odbornost shromážděnou za léta práce v oboru. Zkušenosti v praxi podle respondentů také zvětšují úspěšnost starší generace na trhu práce.

U některých profesí je výhodou i to, že za léta praxe znají systém a pozadí oboru, ve kterém pracují, ví, jak jednat s úřady či jinými společnostmi, mají vytvořené kontakty a známosti, mají povědomí o vývoji svého oboru a své konkurenci. Obecně mají díky rokům, po které v oboru pracují, větší rozhled.

„Vystřídali většinou více zaměstnání, takže mají samozřejmě větší rozhled.“

respondent výzkumu –
personalista, soukromý
zaměstnavatel



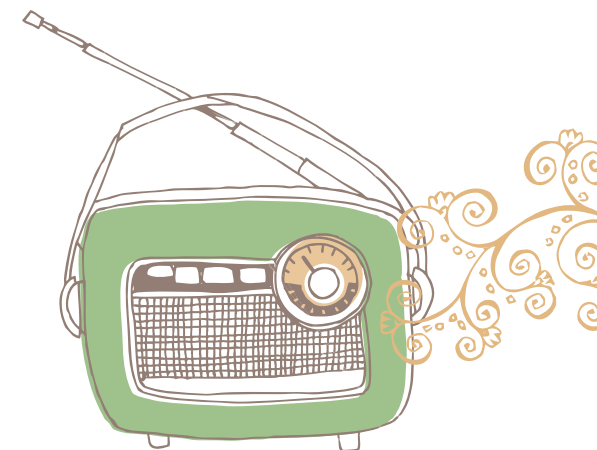
Technická a jazyková bariéra

Poměrně významnou oblastí nevýhod pracovníků nad 50 let na trhu práce jsou některé z klíčových kompetencí. Starší pracovníci mají velké zkušenosti a dlouholetou praxi, ale v některých současných kvalifikačních předpokladech pokulhávají.

Samotní respondenti ve věku nad 50 let si jsou tohoto nedostatku ve své generaci vědomi. Podle našeho výzkumu 57 % respondentů problémy v kvalifikaci u své generace potvrzuje. O této své slabině jsou přesvědčeni spíše muži než ženy a spíše lidé s nižším dosaženým vzděláním.

V našem výzkumu se také potvrdilo, že tento nedostatek vnímají lidé starší 50 let jako jednu z hlavních příčin neúspěchu při pracovním pohovoru – rozhodující jsou zejména nedostatky v počítačové gramotnosti a jazykové vybavenosti. Následující graf zobrazuje, nakolik lidé tyto dva kvalifikační předpoklady hodnotí jako klíčové při hledání nového zaměstnání. S výrokem, že lidé starší 50 let jsou neúspěšní při pracovních pohovorech zejména z důvodu neznalosti cizích jazyků, souhlasí 90 % dotázaných. Tuto bariéru si uvědomují nejen senioři, ale poukazují na ni také oslovení personalisté.

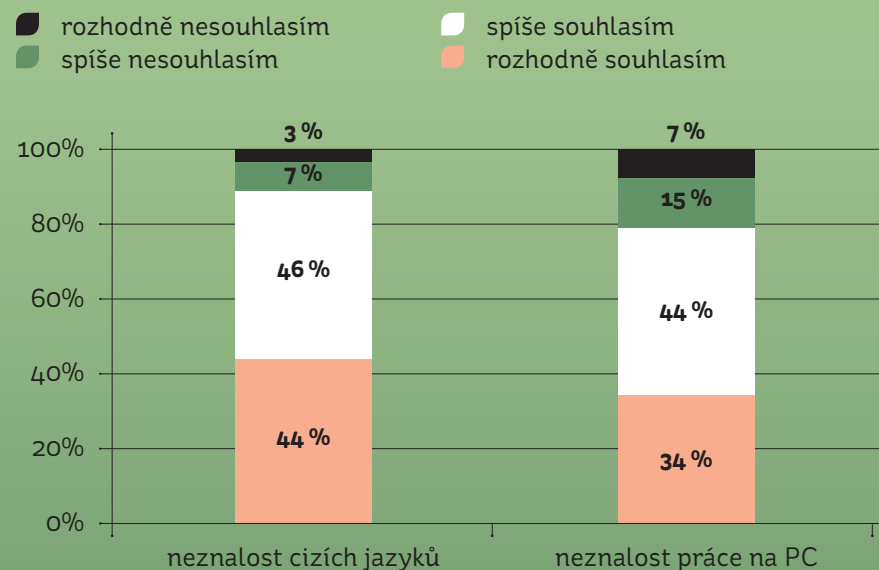
Druhou slabinou je nedostatečná počítačová gramotnost. Respondenti ve výzkumu ze 78 % souhlasili s konstatováním, že nedostatečná znalost práce na PC je jedním z faktorů jejich neúspěšnosti při pracovních pohovorech.



„Nejsou jazykově vybaveni, dost často mají problémy s technikou, a pokud se brání sebevzdělávání, tak jim v podstatě ujíždí vlak.“
respondent výzkumu – pracovník úřadu práce

Sprechen Sie Deutsch?

Důvodem neúspěchu lidí nad 50 let na trhu práce je nedostatečná znalost cizích jazyků/ nedostatečná znalost práce na PC.



Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010

Vztah k práci

Nespornou výhodou starších pracovníků je loajalita, kterou starší zaměstnanci projevují vůči zaměstnavateli, pro nějž pracují. Personalisté je hodnotí jako zaměstnance, kteří si více váží své práce a střídají zaměstnavatele méně často a rychle, než je tomu například u mladších lidí. Oceňována je také jejich vděčnost a poctivost. Právě ve srovnání s mladou generací má pro ně z pohledu personalistů samotná práce a její udržení větší význam než kariéerní postup. Na tento postoj může mít vliv to, že u nich narůstá obava z nezaměstnanosti anebo že si již své profesní a kariéerní cíle splnili.

Stejný názor jako personalisté mají na svoji generaci i respondenti. Necelých 80 % z nich považuje pracovníky ve svém věku za loajálnější zaměstnance, než jsou jejich mladší kolegové.

Fyzické předpoklady

Významným omezením podle zaměstnavatelů je zdravotní stav starších pracovníků. Starší lidé mají více zdravotních problémů. S tím souvisí častější předpoklad delší pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Zdá se, že samotní respondenti s tím, že by starší lidé byli častěji nemocní než mladší, natolik nesouhlasí. Záporně se vyjádřilo 53 % respondentů.

Kromě častější nemocnosti se zdravotním stavem souvisí i snížený fyzický výkon, který se zvyšujícím se věkem klesá. U některých lidí se může stát i bariérou pro výkon jejich povolání. Starší lidé jsou si tohoto faktu vesměs vědomi. 58 % dotázaných vyjádřilo v dotazníkovém průzkumu souhlas s výrokem, že lidé starší 50 let mají omezenou fyzickou kondici. Fyzická kondice je, i přestože proces stárnutí je neodvratitelný, také záležitostí individuálního přístupu.



Osobnostní předpoklady

Personalisté u této kategorie zaměstnanců oceňují i jejich psychické předpoklady, často se o nich vyjadřují jako o psychicky stabilních jedincích, kteří jsou vyzrálí, dokážou ovládat své nálady, zvládají stresové situace a při práci jsou klidnější. Starší lidé se jako zaměstnanci ve firmách také často nachází v řídicích pozicích a vedou týmy mladších kolegů. Výhodou těchto vedoucích pracovníků je jejich přirozená autorita a respekt, který jim mladší kolegové díky jejich odbornosti a zkušenostem projevují.

Někteří z personalistů poukazovali i na častější výskyt dlouhodobé únavy, kdy ve starších zaměstnancích probouzí konkurence mladších kolegů spíše obavu a pocit nedůvěry ve vlastní schopnosti než novou energii.

Co je diversity management?

Diversity management je aktivní vytváření strategického, hodnotově orientovaného komunikačního a řídicího procesu spočívajícího v akceptaci a využívání určitých rozdílů a podobností jako potenciální hnací síly organizace. Úspěšní jedinci netvoří homogenní skupinu, úspěšné týmy proto potřebují i věkovou rozmanitost!

Více informací k tématu
i praktických rad najdete na
www.diversity-management.cz



Ve srovnání s mladšími zaměstnanci jsou ti starší méně přizpůsobiví. Mají své již zaběhlé pracovní návyky a nové postupy mohou odmítat. Nižší schopnost přizpůsobit se novým výzvám potvrzují i psychologové a pracovníci organizací poskytující služby pro seniory. Ze změn obsahu práce a zavádění nových postupů mají spíše obavy a jsou méně ochotni se jim přizpůsobit.

Silné i slabé stránky se mohou efektivně využívat pro tvorbu pracovních týmů, jak dokazují dobré praxe i výzkumy zaměřené na hodnocení úspěšnosti zavádění věkově rozmanitých pracovních kolektivů. Oslovení respondenti z řad pracovníků z generace nad 50 let přesto stále považují pracovní prostředí za diskriminující vůči své generaci (60 % respondentů). Trend zavádění věkové rozmanitosti v pracovních týmech je v České republice stále ještě v plenkách, což může být i dalším z mnoha důvodů pro tento názor.

„Výhoda je v tom, že jsou při té práci klidnější... nejsou tak nervózní, nejsou tak zbrklí, hektický, opravdu prostě už si dělají tu svoji práci s takovým klidem.“
respondent výzkumu –
personalista,
státní zaměstnavatel



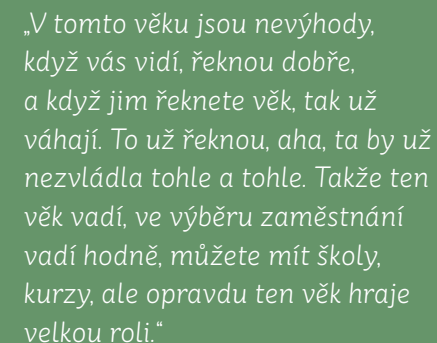
AGE POSITIVE kampaň podporující věkovou rozmanitost

Age Positive, kampaň britského Odboru pro práci a důchod, propaguje výhody zaměstnávání starších pracovníků. Podporuje zaměstnavatele v rozhodování o nábore, školení a řešení odchodu do důchodu jejich zaměstnanců, které nediskriminují nikoho na základě věku.



Age Positive používá publikace, výzkum, tisk, akce a ocenění pro větší šíření myšlenky věkové rozmanitosti a pro pomoc zaměstnavatelům dodržovat zákony, které omezují věkovou diskriminaci v zaměstnání. Kampaň je založena na propagaci standardů dobré praxe, která zdůrazňuje ekonomické výhody řízení lidských (jako například vyšší efektivnost práce smíšených týmů, omezení ztráty know-how pracovních postupů společnosti odchodem starších pracovníků apod.) zdrojů s ohledem na věkovou rozmanitost. Kampaň má za cíl oslabit stereotypní představy zaměstnavatelů o starších pracovnících. Zaměřuje se na všechny oblasti, které se týkají zaměstnávání – tedy nábor pracovníků, jejich vzdělávání, bezpečnost práce, ale i jejich postprofesní kariéru apod. Do této kampaně se již přihlásilo na 150 britských společností, které v rámci své politiky chtějí uplatňovat tyto zásady rovného přístupu k zaměstnancům různého věku.

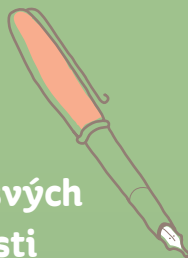
Více informací o kampani samotné a dobrých praxích v britských společnostech naleznete na <http://www.dwp.gov.uk/age-positive/>



„V tomto věku jsou nevýhody, když vás vidí, říkají dobře, a když jim řeknete věk, tak už váhají. To už říkají, aha, ta by už nezvládla tohle a tohle. Takže ten věk vadí, ve výběru zaměstnání vadí hodně, můžete mít školy, kurzy, ale opravdu ten věk hraje velkou roli.“

ze skupinové diskuse lidí
ve věku 50+

Kontrolní seznam pro personalisty v řízení svých zaměstnanců podle zásad věkové rozmanitosti



1. **Vytvářejte kolektiv pracovníků nejen s ohledem na jejich zkušenosti, ale i s ohledem na věkovou rozmanitost** – můžete tak zabránit „náhlým“ odchodům svých zaměstnanců v důchodovém věku či na rodičovskou dovolenou apod.
2. **Nikdo není „moc mladý“ ani „moc starý“** – ujistěte se, že metody vašich personalistů nejsou věkově diskriminující (od náboru po školení, bezpečnost i zdraví). Je důležité zdůrazňovat, že věk není bariéra.
3. **Se svými zaměstnanci si pravidelně sedněte a diskutujte tak se při odchodu vašich zaměstnanců zeptejte na důvod odchodu** – může vám to pomoci v předcházení negativních jevů, jako je například šikana na pracovišti apod.
4. **Zaměřte se také na podporu zdraví svých zaměstnanců (prevence se vám vrátí)** – posílejte je na pravidelné preventivní prohlídky bez ohledu na věk.
5. **Pravidelně se svými zaměstnanci zhodnocujte zdravotní rizika spojená s výkonem jejich práce, a to ne až po určitém věku** – toto opatření pomáhá snižovat absenci v práci spojenou s určitým zdravotním problémem, stejně tak omezuje diskriminaci mladších pracovníků s tím, že i na jejich zdraví a bezpečnost je brán zřetel. Pozdní řešení rizik výkonu práce může mít nevratné důsledky.
6. **Věnujte pozornost také podmínkám výkonu určité pracovní náplně, zajišťujte svým zaměstnancům dobré pracovní prostředí** – nelze jinou organizací práce či technickým řešením omezit fyzickou náročnost výkonu (zvedání těžkých předmětů, opakovaný pohyb, nadměrný hluk a nedostatečné osvětlení)? Snižte působení starších pracovníků u fyzicky namáhavé činnosti a v nezdravém prostředí – starší organismus zátěž snáší hůře.
7. **Nikdy nepředpokládejte, že nějaká práce je příliš vysilující pro starší pracovníky** – své hodnocení založte na rozhodnutí pracovníka a dalších možných rizicích, ne pouze na věku.

8. **Buďte flexibilní a dovolujte svým pracovníkům přizpůsobit obsah a délku práce jejich vlastnímu rytmu** – zvažte vytváření možnosti práce starších pracovníků na částečné úvazky či jejich využití v oblasti konzultace či poradenství spíše než v oblasti fyzické činnosti, tak aby vám jejich zkušenosti a znalosti přinášely užitek a jim další možnost pracovního uplatnění.
9. **Hledáte nového zaměstnance? Pokud to není nezbytné pro výkon pozice, neuvádějte požadavek na věk do inzerátů, stejně jako neuvádějte požadavky na kvalifikaci a zkušenosti, které mohou předem limitovat některé uchazeče** – pokud máte na dovednosti nového zaměstnance určité požadavky, dávejte je vždy do kontextu s nabízenou pozicí.
10. **Ujistěte kandidáty na pracovní pozici, že věk není faktor, který rozhoduje o jejich úspěchu** – výběrová komise na nové zaměstnance by měla při svém rozhodování zvažovat dovednosti a předpoklady uchazeče na danou pozici a nerozhodovat na základě jeho věku.
11. **V inzerátech na nové zaměstnance neužívejte věkově diskriminující vyjádření** – jako například „mladý a dynamický kolektiv“ nebo „ideální věk do 35 let“.
12. **Upravte své inzeráty na výběr zaměstnanců pro co nejširší věkové skupiny** – užívejte takových jazykových vyjádření, která jsou srozumitelná pro všechny věkové skupiny.
13. **Zamyslete se, zda pozice, kterou nabízíte, opravdu vyžaduje počítačové znalosti a znalost cizích jazyků** – tyto klíčové kompetence jsou pravidelnou, ač ne vždy nezbytnou součástí inzerátů na zaměstnání. Právě v těchto kompetencích mají starší ročníky horší bilanci. Taková podmínka v inzerátu je může odradit i přesto, že splňují všechny požadavky pracovní pozice. Pokud je nabízená pozice vyžaduje, definujte je co nejpřesněji.

Využijte věkovou rozmanitost ve výběru a řízení lidských zdrojů tak, aby vám přinášela benefity!



3. kapitola

Možnosti zaměstnávání pro starší pracovníky a seniory na trhu práce

Lenka Bočková

V této části textu vás provedeme způsoby organizace práce, pracovní doby a dalších opatření vhodných pro starší pracovníky a seniory. Ukážeme vám, jaké jsou možnosti v České republice a jakou lze získat další inspiraci ze zahraničí. Nebudou chybět ani výsledky z našeho výzkumu a příklady dobré praxe.



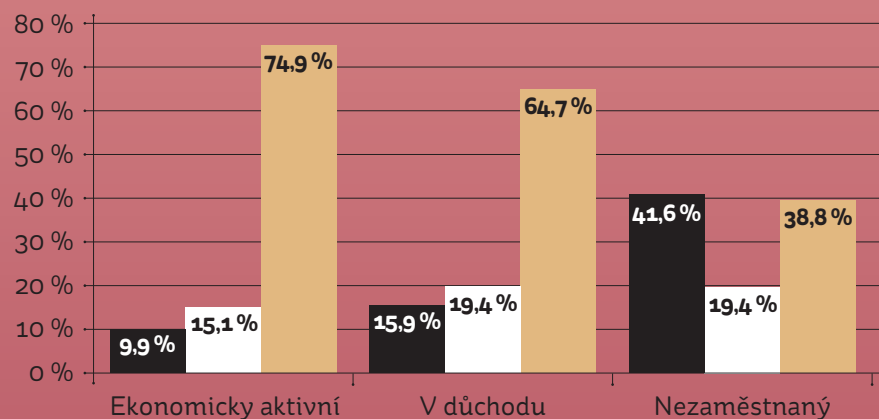


Zda budou starší pracovníci a senioři ochotni setrvávat na trhu práce, může napovědět také to, nakolik jsou spokojeni se svou ekonomickou situací. Z našeho výzkumu vyplývá, že u všech sledovaných věkových skupin (50 až 74 let) převažuje spíše spokojenost. Výrazněji nespokojení jsou pracovníci ve věkové skupině 50 až 59 let. V tomto věku pracovníci většinou ještě nemají nárok na starobní důchod, a proto mohou trpět obavou ze ztráty zaměstnání na konci kariéry.

Významnou roli ve spokojenosti hraje ekonomické postavení respondentů. Největší výhrydy ke své ekonomické situaci mají přirozeně nezaměstnaní. Kromě nedostatku financí jim také na spokojenosti nepřidává fakt, že nemohou uplatnit své dovednosti a zažívají pocit vlastní nepotřebnosti. Jak respondenti dále uváděli, nezaměstnanost se negativně promítá i do jejich rodinných a manželských vztahů.

Spokojenost s ekonomickou situací z hlediska ekonomické aktivity respondenta, 2010

■ nespokojen/a ■ neutrální ■ spokojen/a



Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010



Jako **alternativní pracovní úvazek** označujeme jakýkoliv jiný pracovní režim, než je klasický pracovní poměr uzavřený na dobu určitou či neurčitou na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Trh práce v ČR a možnosti alternativních pracovních úvazků

Český trh práce je z hlediska odvětví orientovaný především na průmysl a výrobu, výrazné zastoupení je také v oblasti obchodu a služeb. Zajímavá data z roku 2010 uvádí Český statistický úřad (dále jen ČSÚ), který analyzoval ekonomickou aktivitu dle odvětvové struktury u pracujících seniorů, tj. osob s nárokem na starobní důchod, kteří jej pobírají a zároveň jsou ekonomicky aktivní. Podle výsledků této analýzy jsou pracující senioři ekonomicky aktivní výrazně v sektoru služeb, v němž pracují 3/4 všech ekonomicky aktivních seniorů. Ve srovnání s obvyklou skupinou pracujících populace je to o 15 % více.

Následující tabulka ukazuje, jaké pracovní obory nejčastěji ekonomicky aktivní senioři využívají.⁷

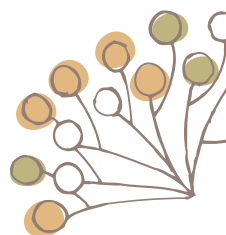
Nejčastěji využívané pracovní obory u pracujících seniorů, 2010

- Oblast vzdělávání
- Profesní, vědecká a technická činnost
- Administrativní a podpůrné činnosti
- Kulturní, zábavní a rekreační činnost
- Zdravotnictví
- Sociální péče
- Obchod

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Kromě obsahu pracovní činnosti je důležitá také forma organizace práce. Vhodně zvolená pracovní doba či organizace pracovní náplně může podpořit pokračování ekonomické aktivity staršího pracovníka nebo senioara, který již nemůže či nechce vykonávat placenou práci na hlavní pracovní poměr. Tyto odlišné pracovní úvazky jsou obecně označovány jako alternativní pracovní úvazky. Na rozdíl od klasického úvazku mohou být flexibilně nastaveny tak, aby vyhovovaly určité cílové skupině na trhu práce. V případě starších pracovníků může jejich výhodnost spočívat ve snížení fyzické námahy a stresu nebo v přizpůsobení charakteru práce dle potřeb pracovníka. Na následujících stránkách budou představeny ty nejvyužívanější z nich, které jsou vhodné pro starší pracovníky a seniory.

7. Analýzy [online]. Praha : ČSÚ, 2010 [cit. 2010-11-09]. Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>>.



„Ideální jsou přivýdělky na částečné úvazky, kdy máte dostatek volného času a je možnost si něco přivydělat.“

ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+

Flexibilní formy práce a přizpůsobení pracovních podmínek

Nepravidelná práce

Podpora zdraví a vhodného pracovního prostředí

Podnikání

Přizpůsobování pracovní doby

Sdílené pracovní místo

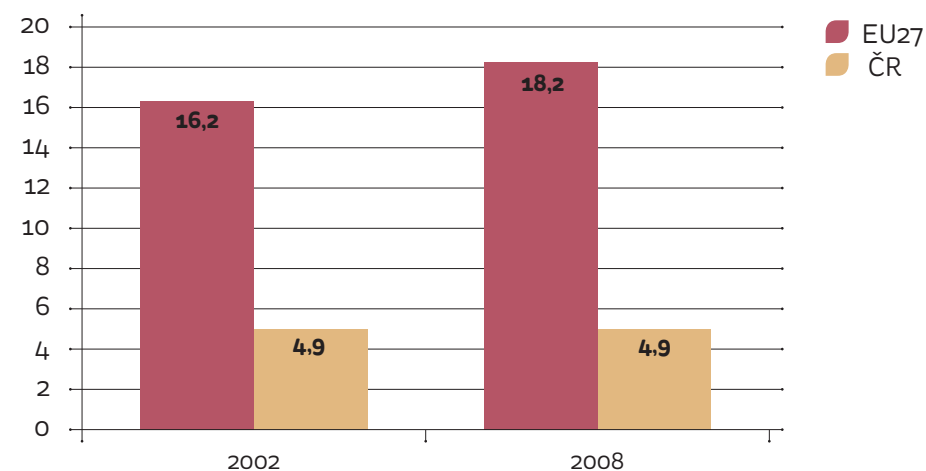
Částečný úvazek

Přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo

Mezi nejobvyklejší alternativní formy práce v ČR patří práce na částečný úvazek, nepravidelné práce a podnikání.

Částečný úvazek poskytuje pro starší pracovníky kompromis mezi pracovní aktivitou a odpočinkem. Na českém trhu práce je využíván podstatně méně, než jak je tomu v průměru v celé Evropské unii (viz následující graf). Z grafu také vyplývá, že využívání částečných úvazků má

Podíl počtu pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v EU27 a ČR, 2002, 2008



v Evropě vzrůstající trend. V ČR ovšem jejich podíl stagnuje. Přitom právě možnost snížení pracovního úvazku může působit preventivně proti předčasnému opouštění trhu práce.

Pro lidi v důchodu mohou částečné úvazky znamenat vhodný kompromis mezi smysluplným trávením života a dostatečným odpočinkem spolu s finančním přilepšením. To potvrzuje i náš výzkum, ve kterém zájem o práci na částečný úvazek projevilo 52 % seniorů. Zároveň také náš výzkum prokázal, že tyto formy pracovních příležitostí nejsou na českém trhu práce dostatečně rozšířeny, jedná se spíše o nárazové nabídky zaměstnavatelů.

Nepravidelná práce je v ČR využívána především formou dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti. Jejich využití je ideální pro nárazové pracovní činnosti. Zaměstnavateli umožňují flexibilně přijmout pracovníka dle potřeby a zároveň ho také relativně snadno propustit. Pro zaměstnavatele je tato forma pracovního úvazku prospěšná i z hlediska neplacení zdravotního a sociálního pojištění. Tato forma pracovní příležitosti může být velmi výhodnou a žádanou nabídkou mezi seniory, kteří mohou na určitou dobu pracovat a zároveň si tím jednorázově finančně přilepšit. Jak vyplynulo z našeho výzkumu, 34 % respondentů projevilo vážný zájem o tuto formu pracovní aktivity.

Podnikání může být vhodnou alternativou ke klasickému zaměstnání. Jeho nevýhodou je vyšší riziko, vyšší počáteční vklad a nepravidelné příjmy. Pro určitou část osob podnikání představuje volnost a možnost individuální organizace i realizace práce. Dle výsledků ČSÚ

existuje relativně vysoký podíl seniorů, kteří pokračují ve svých pracovních aktivitách jako osoby samostatně výdělečně činné. Jejich podíl představuje třetinu všech pracujících seniorů. Z našeho výzkumu vyplynulo, že zájem o podnikatelské aktivity je spíše nižší (17 % respondentů).

Alternativní formy práce v zahraniční praxi

Změna pracovních podmínek a organizace práce patří mezi další alternativní formy práce, které se vyskytují převážně, nikoliv však výlučně, v zahraniční praxi. Důležitost vhodného nastavení práce potvrzují i výsledky našeho výzkumu. Starším pracovníkům jsme položili otázku: „Co byste chtěl/a ve svém současném zaměstnání změnit?“ Kromě nejčastěji uváděného platu byly dále zmiňované pracovní podmínky a pracovní doba.

Následující text vychází ze zahraničních materiálů, především pak z Průvodce dobrou praxí v age-managementu.⁸ Jak bylo uvedeno v předcházející kapitole, age-management je přístup, který se snaží těžit z věkové rozmanitosti na pracovišti. Z tohoto důvodu se orientuje mimo jiné na přizpůsobování pracovního místa potřebám starších pracovníků a seniorů. Mezi nejdůležitější zahraniční trendy age-managementu, které jsou v této části postupně představeny, patří: přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo, přizpůsobování pracovní doby, podpora zdraví a vhodného pracovního prostředí a sdílené pracovní místo.

⁸ Naegele, Gerhard, Walker, Alan. A guide to good practice in age management. Luxembourg : Eurofound, 2006. 48 p. Dostupné z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/publicdocs/2005/137/en/1/efo5137en.pdf>>. ISBN 92-897-0934-0.

„Myslím, že doba odchodu do důchodu by měla být podle profese, pokrývače nemůžete dělat celý život... pak ten člověk už ze zdravotních důvodů nemůže a neumí dělat jinou profesi...“

ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+

„Sociální aspekt, cítí se potřební, oni jsou rádi mezi lidma... říkají si, já tam musím, jsem potřebný, nebudu sedět doma.“
ze skupinové diskuse účastníků výzkumu – personalistů

Přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo může napomoci k setrvání starších pracovníků v daném podniku a sloužit tak preventivně proti předčasnému odchodu z trhu práce. Přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo by nemělo zahrnovat pouze samotný proces přesunu, ale také zaměření se na výběr a kvalitu nového pracovního místa a důkladnou přípravu tohoto přesunu. V tomto ohledu je důležité, aby přesun na jiné pracovní místo nevedl ke ztrátě statusu nebo znehodnocení schopností pracovníka. Za dobrou praxi lze považovat takové přemísťování mezi pracovními pozicemi, ze kterého pociťují výhody jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé. Pro pracovníka by změna pracovního místa měla znamenat snížení pracovního zatížení, posílení motivace a zodpovědnosti, příležitost využívat své dovednosti a zkušenosti, pracovní ochranu a nové pracovní příležitosti. Podstatným prvkem úspěšného přesunutí pracovníka je i následné dlouhodobé sledování pozitivních efektů dané změny. Praktická ukáзка možného přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo je uvedena v následujícím příkladu dobré praxe.



TALLINSKÁ AUTOBUSOVÁ SPOLEČNOST / Estonsko

Starší řidiči, u nichž došlo ke snížení zvládnutí stresové zátěže, jsou přemístěni na jiné autobusové linky, například do příměstských oblastí, kde je méně dopravního ruchu. Pracovní podmínky jsou tedy méně stresové, čímž dochází ke snížení pracovní zátěže. Zaměstnanci, kteří z důvodu věku nemohou povolat řidiče vykonávat vůbec, jsou přesunuti na parkoviště jako hlídači. Díky tomuto přístupu starší pracovníci cítí svou práci jako hodnotnou a jejich pracovní motivace roste.

Přizpůsobování pracovní doby může být důležitým nástrojem v udržení starších pracovníků v zaměstnání. Jak bylo naším výzkumem potvrzeno, mezi staršími pracovníky se potřeba změny pracovní doby objevovala poměrně často, především pak u žen. Přizpůsobování pracovní doby se může dít mnoha různými způsoby. Kromě částečných pracovních úvazků, které jsou využívány také v ČR, mohou změny pracovní doby spočívat i v přizpůsobení pracovního harmonogramu či zvláštním opatření ve smyslu snížení denní a týdenní pracovní doby apod. Takové flexibilní přizpůsobení potřebám zaměstnanců má pozitivní vliv na upevnění zdraví, motivaci a zlepšení kvality života obecně.

Výhody flexibilní pracovní doby

- Optimální využití pracovní síly
- Snížení pracovní absence spolu s růstem produktivity práce
- Součinnost s dalšími opatřeními ke zlepšování zaměstnatelnosti pracovníka, jako je například vzdělávání, plánování kariéry apod.
- Zlepšení image organizace

Následující dobrá praxe finské továrny na zpracování papíru ukazuje jednu z možností přizpůsobení pracovní doby, konkrétně pak přesunutí nočních směn na denní, které mohou být pro starší pracovníky nebo seniory méně zatěžující. V tomto případě je praktikován komplexní přístup směřující k udržení starších pracovníků a seniorů na pracovišti. Přizpůsobení pracovní doby je „pouze“ jedním z uplatňovaných nástrojů.

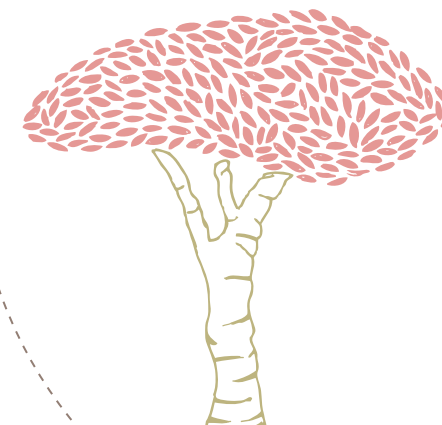
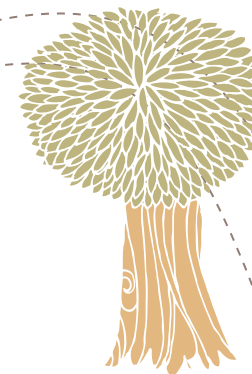
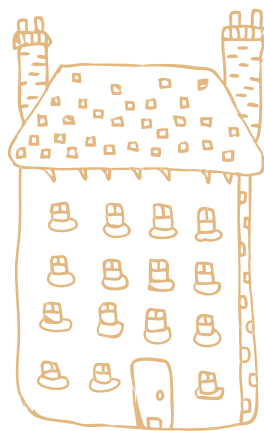
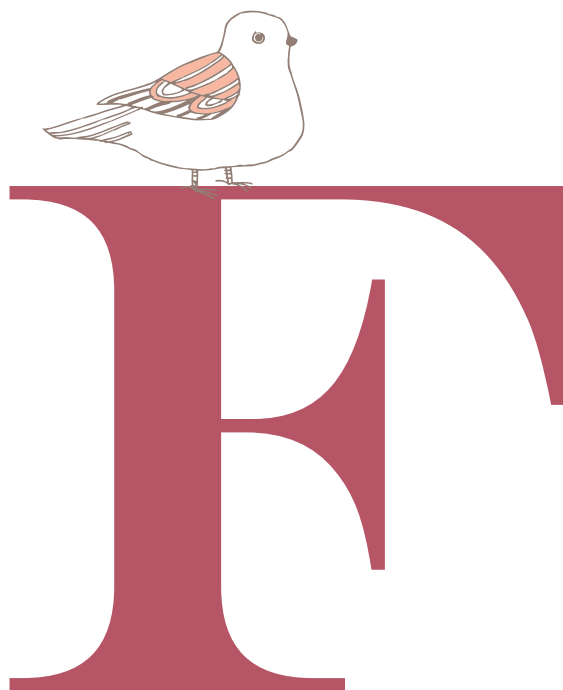
„... ti důchodci, ti sami třeba mají zájem nepracovat úplně na plnej úvazek, takže oni pracují třeba jenom na poloviční úvazky...“
výpověď účastníka výzkumu – pracovníka úřadu práce



TOVÁRNA NA ZPRACOVÁNÍ PAPIRU

Finsko

Finské obyvatelstvo patří mezi nejrychleji stárnoucí populace v Evropě. Zároveň se potýkalo s nízkou úrovní zaměstnanosti starších pracovníků. Z tohoto důvodu byl finskou vládou přijat **nový koncept nazvaný „Pracovní schopnosti“, který měl za cíl zvýšit podíl pracovní aktivity u starších pracovníků.**



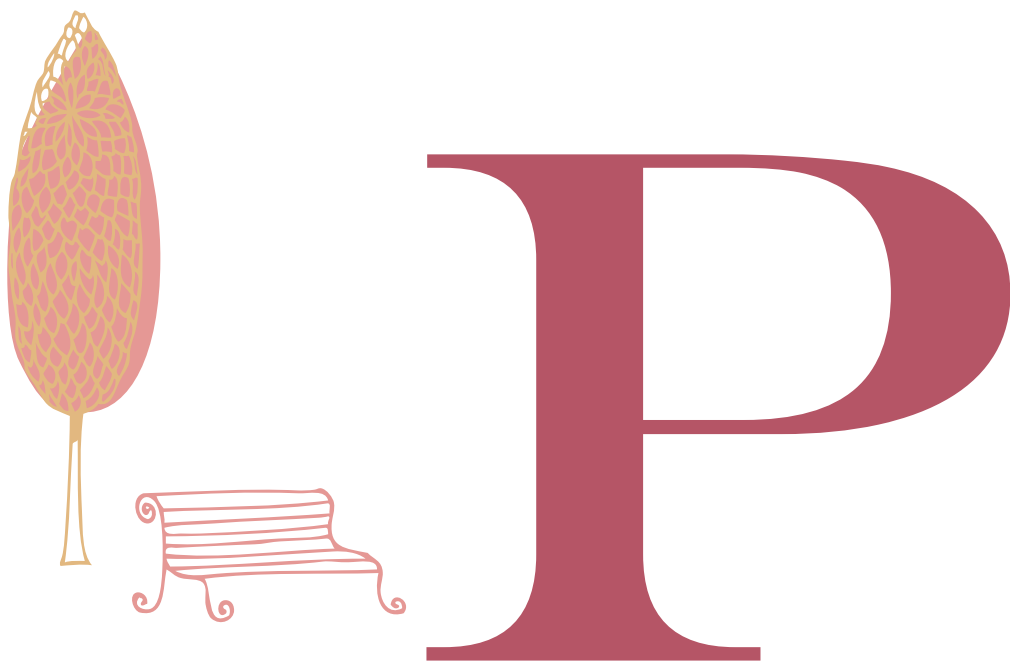
Za významného představitele tohoto konceptu lze považovat malou továrnu na zpracování papíru ve finském průmyslovém městečku ležícím 145 km od Helsinek. Téměř 40 % pracovní síly je starší 50 let. Místo toho, aby odcházeli do starobního důchodu, jsou podporováni v setrvávání v zaměstnání. Hlavním cílem je udržení starších pracovníků v zaměstnání a vytvoření zdravých pracovních podmínek, které jim delší setrvávání umožní. Následně je jim poskytována stálá podpora a vzdělávání.

Příkladem může být šedesátiletý muž, který obsluhoval velmi prestižní zařízení běžící 24 hodin denně. Celodenní pracovní provoz pro něj začal být obtížný, tudíž se se zaměstnavatelem dohodl na přesunutí všech směn do denního provozu, čímž neztratil kontakt s vysoce odbornou náplní pracovní činnosti, a tím ani svůj status. Výsledky prvních iniciativ v továrně na zpracování papíru, započatých v roce 2000, brzy přinesly ovoce. Během tří let se průměrný věk odchodu do důchodu zvýšil z 57 na 59 let.


Koncept „Pracovních schopností“ zahrnuje vypracovávání individuálních plánů u pracovníků ve věku 53 až 59 let, ve kterých jsou dotazováni na své jednotlivé potřeby (vzdělávání, možnost vyjádřit se k případným problémům v pracovním životě a poradenství týkající se naplánování odchodu do důchodu). Důležité je udržet rovnováhu mezi individuálními dispozicemi, jako je zdraví, schopnosti a motivace, a pracovním místem samotným, tzn. jak je uspořádáno, jaké je pracovní prostředí a jaké role vlastně vyžaduje.

Prime Initiative Velká Británie

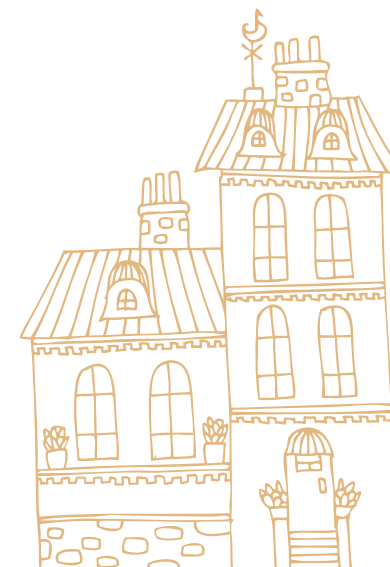
Iniciativa vznikla jako reakce na dopisy nezaměstnaných starších pracovníků adresované vládě Velké Británie. Posláním této vládní neziskové organizace je pomáhat lidem nad 50 let navrátit se do práce prostřednictvím vlastního podnikání.



Organizace poskytuje zdarma poradenství, workshopy, vzdělávání aj. Lidé mohou získat zdarma odborného obchodního poradce a v některých částech země mohou zdarma využít například mentoring a další výhody. Prime Initiative organizuje kampaně na podporu podnikání osob na lokální, regionální, celostátní úrovni i v rámci EU. A jaké jsou úspěchy této iniciativy? V období od října 2008 do září 2009 začalo podnikat z 3793 registrovaných klientů 45 %, tj. 1700 osob. Dle statistických údajů programu Prime ženy častěji podnikaly v oblastech péče, zdraví a krásy, dále pak ve výtvarném umění, v ručních pracích a vzdělávání. Naopak muži své podnikání častěji směřovali do oblasti poskytování poradenských služeb a řemeslnických prací. Z dlouhodobého sledování vyplývá, že podíl úspěšných „seniorů podnikatelů“ ve Velké Británii se stále zvyšuje.



„Do důchodu jsem se těšila a ta práce mě popravdě už ta poslední léta dost stresovala. Když jsem byla v důchodu, tak jsem začala podnikat a baví mě to. Víím, že nemusím, ale můžu.“
ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+



Podpora zdraví a pracovního prostředí může nabývat mnoha podob od opatření preventivní povahy až po ta, která reagují na následky stárnutí organismu. Konkrétní aktivity mohou zahrnovat důraz na pravidelné lékařské kontroly, zapojení zaměstnanců do vzdělávání, využívání poradenství zdravotních odborníků v podniku, vhodné upravení pracovního prostředí, zjišťování rizikovosti pracovního prostředí apod. Kromě toho je důležitým nástrojem také sestavení věkově rozmanitých pracovních skupin, kde budou věkově rozdílné potenciální výkony a kompetence rovnoměrně rozloženy.

A jaké výhody tyto aktivity přinesou organizaci? Zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelé realizují opatření na podporu zdraví pracovníků a na vhodné navržení pracovního prostředí, vykazují nižší počet nemocenských dovolených i nižší míru odchodů do předčasného důchodu. Celkově se zvyšuje jejich motivace, cítí větší uspokojení z práce a zároveň se zlepšuje i pracovní atmosféra v kolektivu.

Skutečnost, že u starších pracovníků dochází ke změnám ve fyzické kondici, dokládají i odpovědi pracovníků samotných. V našem výzkumu s výrokem o omezené fyzické kondici pracovníků starších 50 let souhlasilo celých 58 % dotazovaných.

Sdílené pracovní místo je jedním z nástrojů organizace pracovního místa, které je pro svůj význam uvedeno ve zvláštním odstavci. Jedná se o techniku, ve které jsou zaměstnanci přesouváni mezi dvě pracovní pozice nebo více pozic podle předem naplánovaného pořádku. Cílem je zvýšení uspokojení z práce prostřednictvím vystavení zaměstnanců rozdílným pracovním zkušenostem a širší škále dovedností. Právě stimulace lidského myšlení skrze rozdílné výzvy je účinný postup, jak podnítit kreativitu a zvýšit úroveň individuální a organizační výkonnosti.

Mezi výhody sdíleného pracovního místa pro organizaci patří:

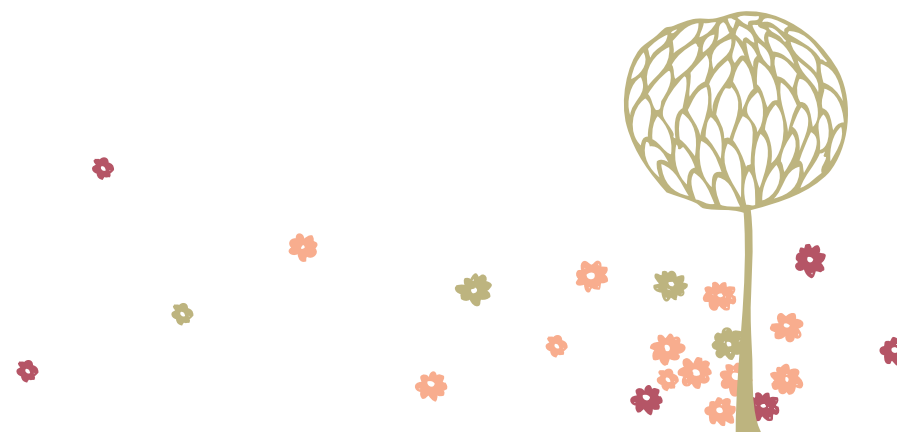
1. Rozvoj schopnosti vedení
2. Uspořádání kompetencí podle potřeb organizace
3. Nižší míra vyčerpanosti zaměstnanců
4. Zlepšení pracovního výkonu díky jedinečným názorům nových pracovníků

Aby tyto výhody organizace pocítovala, je nutné vytvořit systém plánování, který odpovídá firemní politice. Mezi aspekty, které by neměly chybět, patří:

- Preference organizace – zaměstnanecké závazky, poměr opotřebených, specifická podnikatelská témata apod.
- Způsobilost zaměstnanců – kvalifikace, zásadní zkušenosti, nadání, kompetence aj.
- Charakter – povinnost nebo dobrovolnost
- Doba trvání
- Způsob výběru pracovníků

Pokud tyto aspekty nebudou brány v úvahu, je pravděpodobné, že výsledky náročného zavádění sdíleného pracovního místa budou rozmělněny a zapříčiní snížení motivace u zaměstnanců.

Výše uvedené poznatky předkládají velké množství možností vhodného nastavení a přizpůsobení pracovního místa, které vyhovuje specifickým a potřebám starších pracovníků a seniorů. Možnosti alternativních forem práce jsou ale mnohem širší. Určitý potenciál by mohl mít tzv. teleworking, čili práce na dálku, který může přispět ke zmírnění přechodu mezi ekonomickou aktivitou a odchodem do důchodu.



Kde ale samotné zaměstnání najít?

Kromě úřadu práce existují také personální agentury a internetové portály práce, které vám mohou při hledání zaměstnání významně pomoci. Následující tipy jsou pouze malou inspirací, kde všude se lze s nabídkami zaměstnání setkat.

Kde hledat zaměstnání?

- <http://portal.mpsv.cz> (Seznam úřadů práce)

Kromě úřadů práce lze využít bohatou nabídku internetových portálů práce. Mezi nejvýznamnější z nich patří:

- www.jobs.cz (zaměřeno zejména na vyšší pozice)
- www.prace.cz (nabídka především středních a nižších pozic)
- www.monster.cz (portál celosvětového provozovatele)
- www.easy-prace.cz (účinná inzercie práce nižších a středních pozic)
- www.neziskovky.cz (práce v neziskovém sektoru)

Další možností je návštěva personálních agentur. Lze využít například:

- www.grafton.cz Grafton Recruitment byl v České republice založen v roce 1994 a do současnosti se rozrostl na 13 poboček po celé zemi. Specializuje se na řadu průmyslových odvětví.
- www.manpower.cz Manpower Inc. je jedna z předních světových společností v oblasti personálních služeb. Společnost vytváří a poskytuje služby, které umožňují jejím klientům dosáhnout úspěchu v měnícím se světě práce.

Internetové poradenství při hledání zaměstnání

- www.jaknapsat.cz (rady s psaním životopisů, motivačních dopisů, právních dokumentů, žádostí i obchodní korespondence)
- www.zivotopisvzor.cz (rady se psaním životopisů)
- www.e-zivotopis.cz (rady a doporučení, jak dobře zapůsobit prostřednictvím životopisu a motivačního dopisu a úspěšně zvládnout přijímací pohovor u zaměstnavatele; je zde zdarma ke stažení vzor strukturovaného životopisu v češtině a angličtině, ale i průvodní a motivační dopis; rady a doporučení, jak se připravit na přijímací pohovor)
- www.personalni-poradna.cz Potřebujete poradit s hledáním práce? Zajímá vás, jak řešit problémy se zaměstnavateli nebo kolegy? Experti personální poradny fundovaně zodpoví vaše dotazy týkající se práce a zaměstnání.

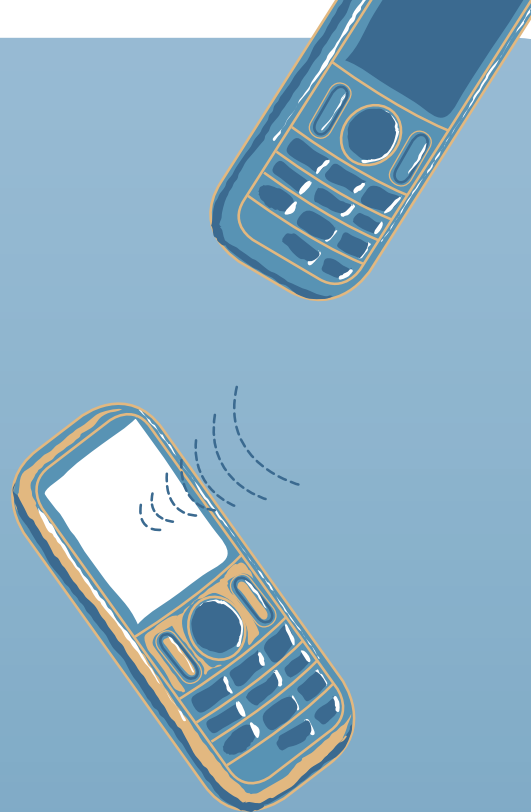
4.

kapitola

Cesta z nezaměstnanosti

Lenka Bočková

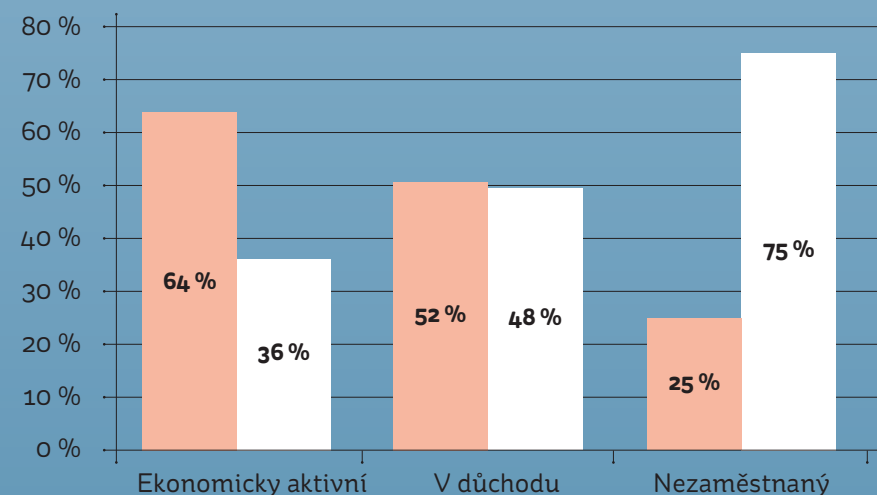
Jak se starší pracovníci potýkají s nezaměstnaností? A jaká řešení nabízí státní politika zaměstnanosti? Na tato témata se pokusí odpovědět následující kapitola. Ani zde nebudou chybět příklady dobré praxe a praktické informace o možnostech řešení nezaměstnanosti seniorů.



Nezaměstnanost může negativně ovlivňovat mnoho oblastí života člověka, jakými jsou například zdraví či rodinné vztahy. Mimo jiné také souvisí se ztrátou finančních prostředků, které mohou mít vážné důsledky v dalších oblastech života. V našem výzkumu jsme respondentům položili otázku: „*Jak jste spokojen/a s celkovými příjmy Vaší domácnosti?*“ Jak ukazuje následující graf, nejvíce nespokojená je logicky skupina nezaměstnaných osob, naopak výrazná převaha spokojenosti převažuje u ekonomicky aktivních starších pracovníků. Vyšší míru nespokojenosti lze zaznamenat také u osob ve starobním důchodu ve srovnání se skupinou ekonomicky aktivních starších pracovníků a seniorů.

Spokojenost s celkovými příjmy domácnosti dle ekonomické aktivity

■ spokojen/a ■ nespokojen/a



Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010



Podle dalších ukazatelů lze konstatovat, že muži jsou spokojenější s financemi více než ženy a stejně je tomu i u lidí s vyšším dosaženým vzděláním oproti skupině osob se základním nebo středoškolským vzděláním bez maturity.

Pokud se podíváme na spokojenost s příjmy podle věkových skupin, které jsou znázorněny v tabulce níže, neexistuje významný rozdíl mezi osobami v jednotlivých věkových skupinách. Pouze osoby ve věku 55 až 64 let vykazují zvýšenou míru nespokojenosti s příjmy oproti věkové skupině 50 až 54 let a osobám staršího věku. Tato tendence může být zapříčiněna obavou z blížícího se věku odchodu do důchodu, který je často spojován se snížením životní úrovně. Zároveň si pracovníci v předdůchodovém věku mohou uvědomovat, že z jejich současného příjmu ze zaměstnání jim bude vypočítávána budoucí výše důchodu.

Spokojenost s celkovými příjmy domácnosti dle věku

	50-54	55-59	60-64	65-69	70+
Spokojen/a	56 %	52 %	54 %	59 %	59 %
Nespokojen/a	44 %	48 %	46 %	42 %	41 %

Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010

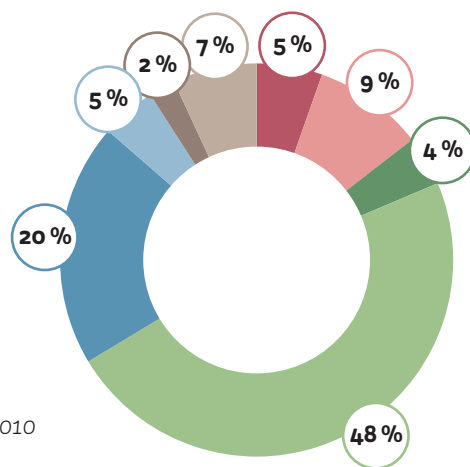
Příčiny nezaměstnanosti

V kapitole 2 jsme mohli najít informace o mírách zaměstnanosti starších pracovníků, ze kterých je patrný významný pokles zaměstnanosti od věkové hranice 55 let. Jak vyplývá z našeho výzkumu provedeného mezi ekonomicky aktivními respondenty staršími 50 let, 18 % z nich mělo za posledních pět let zkušenosti s nezaměstnaností. Přitom nejvíce ohroženou skupinou jsou středoškoláci bez maturity ve věku 50–54 let.

A jaké byly důvody nezaměstnanosti? Respondenti nejčastěji uváděli jako důvod ukončení svého posledního zaměstnání odchod do důchodu (48 %), dále pak zdravotní důvody (20 %) a v 9 % také zrušení pracovní pozice.

Z jakého důvodu jste ukončil/a Vaše poslední zaměstnání

- Ukončení pracovní smlouvy
- Zrušení pracovní pozice
- Bankrot podniku / instituce
- Z důvodu odchodu do důchodu
- Ze zdravotních důvodů
- Z rodinných důvodů
- Vzájemné neshody se zaměstnavatelem/spolupracovníky
- Jiné



Zdroj: výzkum Respekt institutu, 50+ Aktivně, 2010

Zajímavým zjištěním v našem výzkumu bylo, že respondenti starší 60 let raději volili odchod do předčasného důchodu než statut nezaměstnaného.

Všichni nezaměstnaní mohou využít kromě vlastní snahy o nalezení nového pracovního místa také veřejných služeb zaměstnanosti, které

v České republice zabezpečují úřady práce. Činnost úřadů práce upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. V něm je také upraven rozdíl mezi uchazečem a zájemcem o zaměstnání a formy aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

V další části této kapitoly se budeme věnovat zejména aktivní politice zaměstnanosti (dále jen APZ). Na začátku je však nutné objasnit si rozdílný přístup seniorů a starších pracovníků k nástrojům APZ.

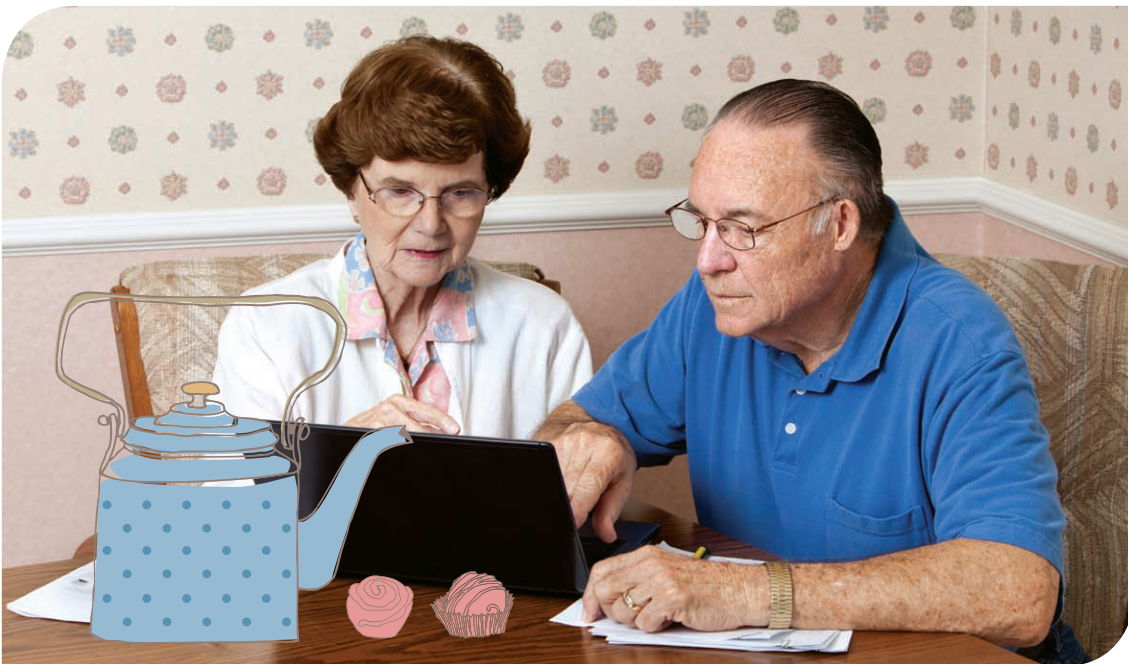
Starší pracovníci mají přístup ke všem službám na úřadě práce, kterým jsou také považováni za ohroženou skupinu. Úřad práce jim proto věnuje zvýšenou péči.

Naproti tomu osoby, které pobírají starobní důchod, mají přístup ke službám úřadu práce omezený. Senioři jsou vyloučeni z pobírání příspěvku v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Mohou však využít informační servis úřadů práce a zároveň mohou být zařazeni do evidence zájemců i uchazečů o zaměstnání. Pokud však o starobní důchod nepožádají, jsou považováni za starší pracovníky a mohou využívat všech nástrojů APZ, které úřad práce nabízí.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro řešení nezaměstnanosti. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. APZ zároveň slouží i firmám, které zaměstnávají ohrožené skupiny na trhu práce.

x

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) zahrnuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a jejich hmotné zabezpečení (tzn. podporu v nezaměstnanosti).



Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání **kterýkoliv** úřad práce na území ČR. Úřad práce může zájemci zprostředkovat vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

x

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, **v jehož správním obvodu má bydliště**, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání, na podporu v nezaměstnanosti, na zvýšenou péči a na pracovní rehabilitaci. Kromě práva má uchazeč také více povinností, tj. musí spolupracovat s úřadem práce a informovat jej o svých omezeních a změnách skutečností rozhodných pro vedení v evidenci úřadu práce.

.....

Bližší informace získáte na úřadě práce nebo v zákoně č. 435/2004 Sb.

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR (APZ)

Cílem APZ v ČR je zvyšování počtu nových pracovních míst. K naplnění tohoto cíle jsou využívány následující nástroje, které mají především finanční povahu:

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Veřejně prospěšné práce

Nástroje APZ nejsou určeny pro všechny pracovníky, ale především pro ty, kteří patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Jednou z těchto skupin jsou i osoby starší 50 let.

Rekvalifikace

Uskutečňuje se na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání.

Finanční náklady

Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné).

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- 1) ve vzdělávacích a speciálních programech;
- 2) v rámci mezinárodních programů;
- 3) ve vzdělávacích programech určených pro ohrožené skupiny na trhu práce (tj. také pro osoby starší 50 let);
- 4) ve školních programech pro středoškolské vzdělávání;
- 5) v dalších vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být prováděna i **u zaměstnavatele v rámci dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců**. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na tuto rekvalifikaci.

Rekvalifikace jsou v ČR velmi rozšířeným nástrojem APZ. Starší pracovníci si díky nim mohou doplnit chybějící kvalifikaci, popř. získat nové dovednosti a znalosti. Jejich realizace se však potýká s několika problémy, které reflektují i samotní starší pracovníci. Respondenti v našem výzkumu především postrádali propojení rekvalifikačního kurzu s následným nalezením volné pracovní pozice:

„Ty rekvalifikační kurzy jsou dobré, ale co už chybí, je, že se člověk rekvalifikuje, a pak ale pro něj stejně nemají tu práci, tak moc nechápu, k čemu je pak ta rekvalifikace dobrá.“ (ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+)

Na druhou stranu kladně hodnotili obsah kurzu i celkový pozitivní vliv na duševní rozpoložení.

„Efektivita kurzu byla úžasná, protože jsem si v 55 letech protřepal mozkové závity, chodil jsem tam do kurzu s 25letějma, neutekli mi znalostma, dostal jsem evropský certifikát, hlavně jsem se nenudil doma, že jsem jen nečuměl na televizi...“ (ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+)

Také personalisté označili rekvalifikace za vhodný nástroj k podpoře zaměstnanosti osob starších 50 let. Z jejich zkušeností ale vyplynulo, že tyto kurzy často nejsou cílené a mají nízkou efektivitu. Jako problém označili personalisté také financování a kontrolu kvality kurzů samot-

Co je to rekvalifikace?

Získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.



ných, což je mírně v rozporu s názory účastníků kurzů, kteří jejich obsah hodnotí většinou kladně.

Velmi užitečným nástrojem ve vztahu k rekvalifikacím je řízená praxe, která obvykle na rekvalifikační kurz nebo jiný druh vzdělávání navazuje. Po absolvování kurzu jsou klienti umísťováni na pracovní pozice, které časově navazují a obsahově souvisí s absolvovanou rekvalifikací či vzděláváním. Zaměstnavatel následně rozhoduje, zda účastníkovi řízené praxe nabídne další spolupráci. Řízená praxe však není standardní součástí nástrojů, které nabízí úřad práce. V ČR se vyskytuje zatím pouze v rámci regionálních projektů.

Příspěvek na přechod na nový podnikatelský program

Jak ukázala liberecká dobrá praxe „Kariéra po padesátce“ (na následujících stránkách), jednou z možných cest ke zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků je realizace programu na podporu podnikání.

Příspěvek na přechod na nový podnikatelský program se však liší v příjemci, kterým je v tomto případě zaměstnavatel. Příspěvek se poskytuje v situaci, kdy zaměstnavatel přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Také ve skupinových diskusích v rámci našeho výzkumu starší pracovníci považovali za důležité podporovat drobné a střední podnikatele v tvorbě nových pracovních míst:

„... důležitá je podpora drobných a středních podnikatelů, kteří také dávají práci.“ (ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+)

Obecně lze považovat podporu podnikání, ať již zaměstnavatele nebo zaměstnance, za účinný nástroj pro zvyšování počtu pracovních míst.



Příspěvek na zapracování

Tak jako předchozí příspěvek, i tento je určen zaměstnavateli. Zaměstnavatel jej může získat, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Do této skupiny patří také osoby starší 50 let. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy a je poskytován maximálně po dobu 3 měsíců.

Při identifikaci účinného nástroje pro zvyšování zaměstnanosti cílové skupiny 50+ v rámci našeho výzkumu někteří z dotazovaných personalistů, pracovníků neziskových organizací i zaměstnanců úřadů práce upozorňovali také na výskyt zneužívání finančních příspěvků určených zaměstnavatelům. Ačkoliv výskyt zneužívání zmiňovali především u příspěvku na podporu zaměstnávání zdravotně postižených, obávají se, že zneužívání státní finanční podpory ze strany zaměstnavatelů by se mohlo projevit také u programů pro generaci 50+. Dle názoru respondentů by proto finanční podpora měla směřovat přímo k seniorům.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Jedná se o taková pracovní místa, která vytváří zaměstnavatel za účelem zaměstnání osob, které jsou ohroženy na trhu práce. Tato místa jsou obsazována ve spolupráci s úřadem práce, se kterým zaměstnavatel uzavírá dohodu. Opět se jedná zejména o ty uchazeče, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, tedy i o skupinu osob starších 50 let.

Z názorů personalistů i pracovníků úřadů práce v rámci našeho výzkumu vyplývá, že jsou dotace na mzdu při vytváření SÚPM velmi populární. Totéž potvrzuje i Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2009. V rámci APZ bylo vytvořeno nejvíce společensky účelných pracovních míst ve srovnání s ostatními nástroji APZ. Jejich počet dosáhl výše 6778 nově vytvořených a vyhrazených míst u zaměstnavatelů.

Věřejně prospěšné práce

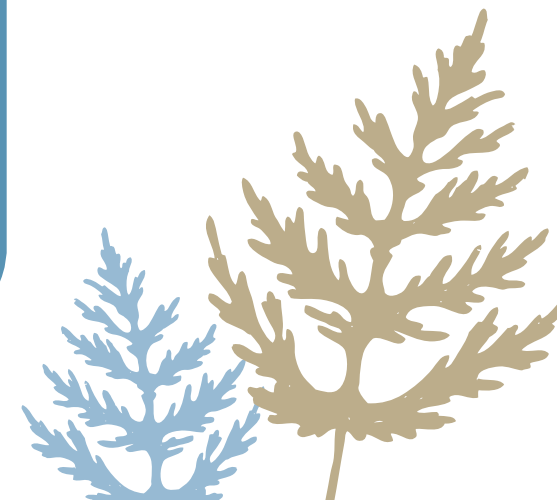
Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací apod. Může se jednat ale i o jiné činnosti, které jsou konány ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatelé tyto pracovní příležitosti mohou vytvářet nejdéle po dobu 12 měsíců, a to i opakovaně. Na tyto pracovní příležitosti může zaměstnavatel získat od úřadu práce příspěvek, jehož výše může dosahovat až skutečně vyplácených mzdových nákladů na zaměstnance.

Tento nástroj je využíván především při dlouhodobém hledání pracovního uplatnění, kdy už osobám nenáleží ani podpora v nezaměstnanosti.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství a další cílené programy k řešení nezaměstnanosti. V rámci poradenství realizují úřady práce tzv. Job Cluby, které probíhají formou opakovaných skupinových setkávání. Jejich cílem je pomoc s orientací na trhu práce, pomoc s přípravou životopisu a motivačního dopisu a zlepšení prezentace a komunikačních dovedností. Jako příklad dobré praxe cíleného programu k řešení nezaměstnanosti lze uvést program realizovaný Úřadem práce v Liberci „Kariéra po padesátce“.

„Když budeme dělat investiční pobídky pro zaměstnávání seniorů, tak to všichni budou dělat kvůli těm pobídkám, ne kvůli seniorům.“

ze skupinové diskuse zástupců neziskového sektoru



KARIÉRA PO PADESÁTCE

Liberec

Projekt byl vytvořen na základě pobídky Úřadu práce v Liberci. Cílovou skupinou byli nezaměstnaní z Libereckého kraje starší 50 let, kteří byli díky absolvování uceleného programu aktivit motivováni a připraveni k návratu na trh práce.

50

Projekt probíhal ve dvou navazujících etapách. Poradenská část zahrnovala následující činnosti:

- motivační aktivity k navrácení sebevědomí a uvědomění si vlastních schopností, silných i slabých stránek,
- vypracování osobnostního harmonogramu, který obsahoval další kroky ke zvýšení pravděpodobnosti pracovního zařazení účastníka,
- individuální poradenství.

Druhou částí bylo získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace. Cílem této aktivity bylo doplnit znalosti účastníků s ohledem na charakter trhu práce v příslušném kraji. Pokračováním rekvalifikace byla řízená praxe, vyhledávání pracovního uplatnění a přímá finanční podpora účastníků projektu.

Po dobu trvání projektu byla zřízena kontaktní místa s přístupem k PC a internetu pro účastníky.

A jak byl projekt úspěšný? Z celkového počtu 453 účastníků, jichž 232 úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurzy a 96 účastníků našlo v průběhu projektu zaměstnání, přičemž na 34 účastníků projektu získali zaměstnavatelé příspěvek v rámci SÚPM. Kromě toho došlo také ke zkvalitnění spolupráce mezi zaměstnavateli a úřadem práce.

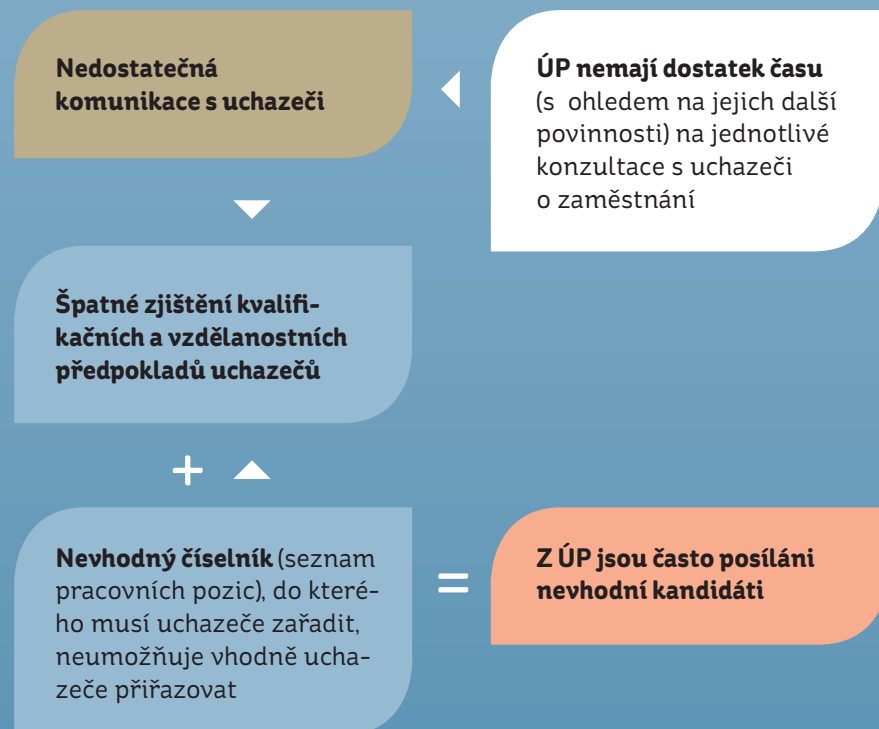


Vzájemná spolupráce

Kromě jednotlivých opatření APZ je k dosažení co nejvyšší efektivity zaměstnávání ohrožených skupin na trhu práce nezbytná vzájemná spolupráce mezi úřady práce, personalisty a agenturami práce.

V našem výzkumu jsme se tímto tématem zabývali v rámci skupinových diskusí a hloubkových rozhovorů se zástupci úřadů práce, agentur práce a zaměstnavatelů. V hodnocení úřadů práce a spolupráce s nimi se objevují jak pozitivní, tak i negativní výpovědi. Za kladné stránky byla považována vzájemná propojenost úřadů práce a jednoduché zadávání volných pracovních míst do systému.

Největší problémy lze shrnout v následujícím diagramu:



Mezi další kritická místa ÚP patří velké časové prodlevy, se kterými jsou kandidáti posíláni na pracovní pozice. Personalisté také upozorňovali na absenci užší spolupráce a vstřícnějšího přístupu ze strany úřadů práce. V neposlední řadě byla reflektována i nízká motivace zaměstnanců ÚP v pomoci klientům.

Podle pracovníků ÚP je negativní vnímání ze strany zaměstnavatelů pouze součástí všeobecné kritiky všech státních úředníků. Pracovníci ÚP také upozorňují na fakt, že nelze vyhovět oběma stranám (zaměstnancům i zaměstnavatelům). Dle jejich názoru:

„... nezbývá než dělat svoji práci tak, jak člověk nejlépe umí.“ (výpověď účastníka výzkumu – zástupce úřadu práce)

Z diskusí je patrné, že pracovníci úřadů práce i zaměstnavatelé sledují rozdílné zájmy. Každá z těchto skupin má určité možnosti a zároveň představy o fungování vzájemné spolupráce. Pracovníci úřadů práce musí navíc dodržovat určité předpisy a pravidla, která jsou podstatná pro udržení pořádku a stability systému. Zároveň je počet pracovníků značně personálně poddimenzován, tudíž může docházet k časovým prodlevám a k nemožnosti navázat užší spolupráci se zaměstnavateli.

Politika zaměstnanosti v zahraniční praxi

Všechny státy Evropské unie přijímají opatření k prodloužení pracovního života – zvyšuje se věk odchodu do důchodu, omezují se možnosti využívání předčasných a invalidních důchodů, krátí se doba poskytování dávek v nezaměstnanosti. Aby však tato opatření byla efektivní a nedocházelo pouze ke zvýšení nezaměstnanosti, je nutné této situaci přizpůsobovat i nástroje politiky zaměstnanosti.

Většina zemí řeší otázku, do jaké míry mají být služby zaměstnanosti cílené na starší pracovníky. Argumenty pro a proti jsou následující:

Cílit

nebo

necílit

1. Starší pracovníci mají specifické potřeby
2. Jejich dovednosti postupně zastarávají = obtížněji se vypořádávají s novými technologiemi
3. Hůře pronikají do nových oblastí trhu práce, kde jsou volná pracovní místa
4. Ze strany zaměstnavatelů převládá neochota v jejich přijímání (viz kap. 2 a 3)

V případě cílení může dojít k zesílení negativního vnímání starších osob jako pracovníků – z toho následně plyne mnoho negativních závěrů:

- Nižší ochota zaměstnavatelů
- Vyšší napětí mezi generacemi (mezigenerační konflikt)
- Zvýšený výskyt věkové diskriminace

▼
Celkově horší pozice v celé společnosti

Obecně lze říci, že jednotlivé vyspělé státy své politiky zaměstnanosti vždy v určité míře na starší pracovníky zaměřují. K tomu využívají některé nové nástroje. Nyní se stručně zastavíme u nejdiskutovanějších oblastí.

Finanční motivace

Obecně lze říci, že je finanční motivace hodnocena kladně jak ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců, tak i ze strany pracovníků úřadů práce. To potvrzuje také náš výzkum, ve kterém dotázaní personalisté označovali finanční výhody za nejúčinnější podporu zaměstnanosti starších pracovníků. Dokonce se v našem výzkumu objevovaly názory o zavedení povinného procenta zaměstnávání starších pracovníků, jako je tomu u zdravotně postižených:

„... zaprvé slevy (pozn. slevy na dani) si myslím, že by byly dobré, a zadruhé je dobré, jak platí ten zákon o zaměstnávání zdravotně postižených, že musí být nějaké procento, tak bych třeba zaved tohle, jo, že prostě procentuálně nějaká věková skupina...“ (výpověď účastníka výzkumu – personalisty, státní zaměstnavatel)

Ze zahraničních zkušeností lze vyzorovat nejen pozitivní opatření, jako je náhrada mzdových nákladů za zaměstnance po určitou dobu, ale i sankce. V Rakousku dostávají zaměstnavatelé přímo peněžní pokuty za propuštění starších pracovníků, v Nizozemsku platí vyšší platby do systému podpory v nezaměstnanosti v případě, že zaměstnavatel propustí pracovníka staršího 57 let. Názory na takto konstruovanou pracovní právní ochranu starších pracovníků se různí. Na jednu stranu toto opatření skutečně může odradit zaměstnavatele od propuštění zaměstnanců v předdůchodovém věku. Na stranu druhou může takto nastavené opatření vést k obavě zaměstnavatelů přijímat starší pracovníky.

Na rozdíl od České republiky zmiňovaní zahraniční zaměstnavatelé mohou získat státní příspěvek nejen v případě zaměstnání staršího pracovníka, ale také v situaci, kdy zaměstnavatel pro tuto věkovou skupinu pracovníků realizuje vzdělávání či školení. Těmito aktivitami přispívá ke zvyšování zaměstnatelnosti staršího pracovníka, což je státem ceněno.



Specializace

V posledních letech se zvyšuje důraz na aktivnější a intenzivnější práci se staršími pracovníky. Některé země zavádějí nové úřady práce, které se přímo zaměřují na starší pracovníky z různých oborů. Například Korea nebo Japonsko jdou se specializací tak daleko, že se jednotlivé agentury zaměřují nejen na starší pracovníky, ale na starší pracovníky přímo konkrétních profesí či detailněji rozlišeného věku. Od zavedení takových opatření došlo k mírnějšímu poklesu zaměstnanosti starších pracovníků v průběhu jejich stárnutí. Jak naznačuje příklad dobré praxe, také ve Velké Británii se uplatňují současné trendy specializace.

S tím souvisí také vytváření specifických programů pro starší pracovníky při úřadech práce či jiných organizacích zabývajících se zaměstnáváním této věkové skupiny. Ačkoliv také v ČR se podobné iniciativy postupně rozšiřují, mezi některými personalisty stále přetrvávají názory, že existují ohroženější skupiny na trhu práce, než je skupina starších pracovníků.

„No, ale proč by to dělali (pozn. Specifické programy na podporu zaměstnanosti 50+) zrovna pro tyhle lidi? Dyť jsou nezaměstnaný i ti mladí. Jo, já si myslím, že by to bylo diskriminační.“

výpověď účastníka výzkumu
– personalisty, státní zaměstnavatel



New Deal 50 Plus Velká Británie

Jedná se o dobrovolný program určený pro osoby starší 50 let, které byly za posledních šest měsíců příjemci některé z dávek z důvodů nezaměstnanosti nebo nízkého příjmu.

Účastníci programu mají svého osobního poradce, který jim poskytuje širokou škálu podpory: společně vypracovávají akční plány, připravují životopisy a motivační dopisy. Účastníkům je také poskytována pomoc s hledáním vhodného pracovního místa a jsou pro ně organizovány vzdělávací kurzy a další dobrovolné aktivity na podporu zaměstnatelnosti.

Kromě motivačních aktivit a vzdělávání lze díky programu získat nárok na další pomoc ve formě zvýšení dávky, která je určena pro osoby pracující alespoň 16 hodin týdně, jež mají stále nízký příjem.

Hodnocení účinnosti je různorodé. Některé údaje ale naznačují, že více než polovina účastníků si byla jistá návratem na trh práce.



„Myslím si, že by měla být podpora, a pokud, že by teda to měla bejt jako společenská podpora, možná ztraktivnější pro zaměstnavatele.“
výpověď účastníka výzkumu – personalisty, státní zaměstnavatel

Informační kampaně

O becně lze říci, že osvěta je jedním z možných opatření, které může mít pozitivní vliv na zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků. Na tom se shodují odborníci z mnoha zemí a také podle tohoto principu zavádějí nová opatření. Také v ČR jsou aktivity na ztraktivnější zaměstnávání věkové skupiny 50+ považovány dle názoru personalistů za účinné a důležité.

ČR však v tomto ohledu významně zaostává za jinými zeměmi, například za Velkou Británií. Ta se snaží svými aktivitami ztraktivnit starší pracovníky, konkrétně tvorbou publikací, realizací výzkumů a poskytováním dalších propagačních materiálů o tomto tématu (blíže viz dobrou praxi Age-positive v kapitole 2). Na druhou stranu lze zaznamenat postupný rozvoj osvětových aktivit, a to především ze strany neziskových organizací. Kromě propagace aktivního stárnutí, publikací na téma věkové diskriminace a dalších významných témat

je do budoucna užitečné zaměřit se na oblast trhu práce a pracovního uplatnění seniorů. Příkladem takové iniciativy může být metodická příručka realizovaná Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR o tématu age-managementu pro úřady práce a pro další organizace, které pracují s danou cílovou skupinou

Existuje ale řada dalších oblastí, jež by mohly fungovat lépe. Například nedostatečný prostor pro individuální práci se staršími pracovníky lze považovat za velmi zásadní pro jejich úspěšnou integraci na trh práce. Současným zahraničním trendem je stále hlubší zaměření na starší pracovníky prostřednictvím speciálních programů a institucí.

Na úplný závěr vám nabízíme praktické typy k překonání nezaměstnanosti a k co nejrychlejšímu znovunalezení pracovního uplatnění.

Co dělat v případě dlouhodobé nezaměstnanosti?

1. **Neprofadejte panice, nejste jediný, kdo nemůže sehnat pracovní uplatnění**
 - Místo toho energii směřujte na všechny zdroje ve vašem okolí, které by pro brzké nalezení práce mohly být užitečné (úřady práce, agentury práce, přátelé a známí, internet, inzeráty v novinách apod.)
2. **Internet je důležitým pomocníkem při hledání zaměstnání**
 - Pokud k němu nemáte přístup, můžete využít internetovou kavárnu ve svém okolí nebo služby neziskových organizací. Na každém úřadu práce jsou k dispozici informační kiosky s portálem MPSV. Portál poskytuje nabídku volných pracovních míst úřadů práce on-line. Je natolik přehledný, že ho může využít i naprostý začátečník.
3. **Neizolujte se od okolí; to, že právě nemáte zaměstnání, nevypovídá nic o vašich schopnostech a kvalitách**
 - Udržujte sociální kontakty. V budoucnu vám mohou být prospěšné, např. známí vás mohou doporučit svému zaměstnavateli v případě volné pozice nebo vás inspirovat dalšími radami, jak nalézt nové zaměstnání.
4. **Komunikujte otevřeně s rodinou**
 - Je důležité mít se o koho opřít. Vaše rodina je připravena vás podržet. Jen jí to musíte dovolit. Pověďte si o vašich budoucích plánech i obavách.
 - Vytvořte nový rozpočet – jeden výpadek příjmu je znát. Naplánujte si, kde každý člen z rodiny ušetří.
 - Domluvte se na dalším chodu domácnosti – převezměte větší část zodpovědnosti a ulehčete tak svému partnerovi, který chodí do práce.
5. **Na každý den si naplánujte určitou činnost a následně ji dodržujte**
 - Strukturování času vám pomůže udržet se aktivní
6. **Naplánujte si dlouhodobý cíl, kterého chcete dosáhnout, a soustavně na něm pracujte**
 - Váš cíl by pro vás měl být dostatečně významný a smysluplný. Může se jednat o aktivitu, kterou jste chtěli vždy dělat, ale neměli jste na ni při práci čas. Máte například mezery ve znalosti práce na PC, využijte volného času a rozšiřujte své znalosti a dovednosti!

7. **Pokud nemůžete najít práci ve vašem oboru, nebojte se zkusit něco nového**
 - Není vůbec neobvyklé začít se věnovat jiné pracovní činnosti i ve vyšším věku. Naopak vaše dlouholeté zkušenosti vám to mohou usnadnit.
 - Využít k tomu můžete rekvalifikační kurzy na úřadech práce nebo další vzdělávací kurzy nabízené neziskovými organizacemi či jinými vzdělávacími institucemi.
8. **Investice do vzdělání se vyplatí**
 - Pokud je to trochu možné, nebojte se vložit do vzdělání nějaké finance. Vše, co budete umět navíc, se vám v budoucnu mnohonásobně vrátí.
9. **Nebojte se být mobilní**
 - Pokud nechcete změnit náplň práce, ale ve vašem okolí nejsou pracovní příležitosti, nebojte se delšího dojíždění či přestěhování. Ačkoliv to může být časově i finančně náročnější, vyplatí se to. Zaměstnavatelé větších firem často nabízejí cenově výhodné ubytování. Informujte se na případné možnosti.
10. **Pokud se rozhodnete přestěhovat, proberte vše nejdříve s rodinou**
 - Je důležité, abyste měli její podporu. Zkuste se domluvit na kompromisu, který bude všem vyhovovat. Nezapomeňte zapojit do diskuse také děti.
11. **Vyhledejte Job Club na vašem úřadě práce**
 - Jedná se o poradenský program, jehož hlavním cílem je udržení motivace v uplatnění na trhu práce. Zaměřuje se na získání orientace na trhu práce, nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání.
12. **Dlouhodobá nezaměstnanost je obecně velmi náročná a zatěžující**
 - Pokud upadáte do stavů beznaděje a máte pocit, že vaše situace je bezvýchodná, využijte odbornou psychologickou pomoc. Psycholog vám může pomoci v udržení motivace a aktivity při hledání zaměstnání.

Žádná situace není bezvýchodná. Nevzdávejte se a bojujte o pracovní nabídky. Aktivita se vám vyplatí!

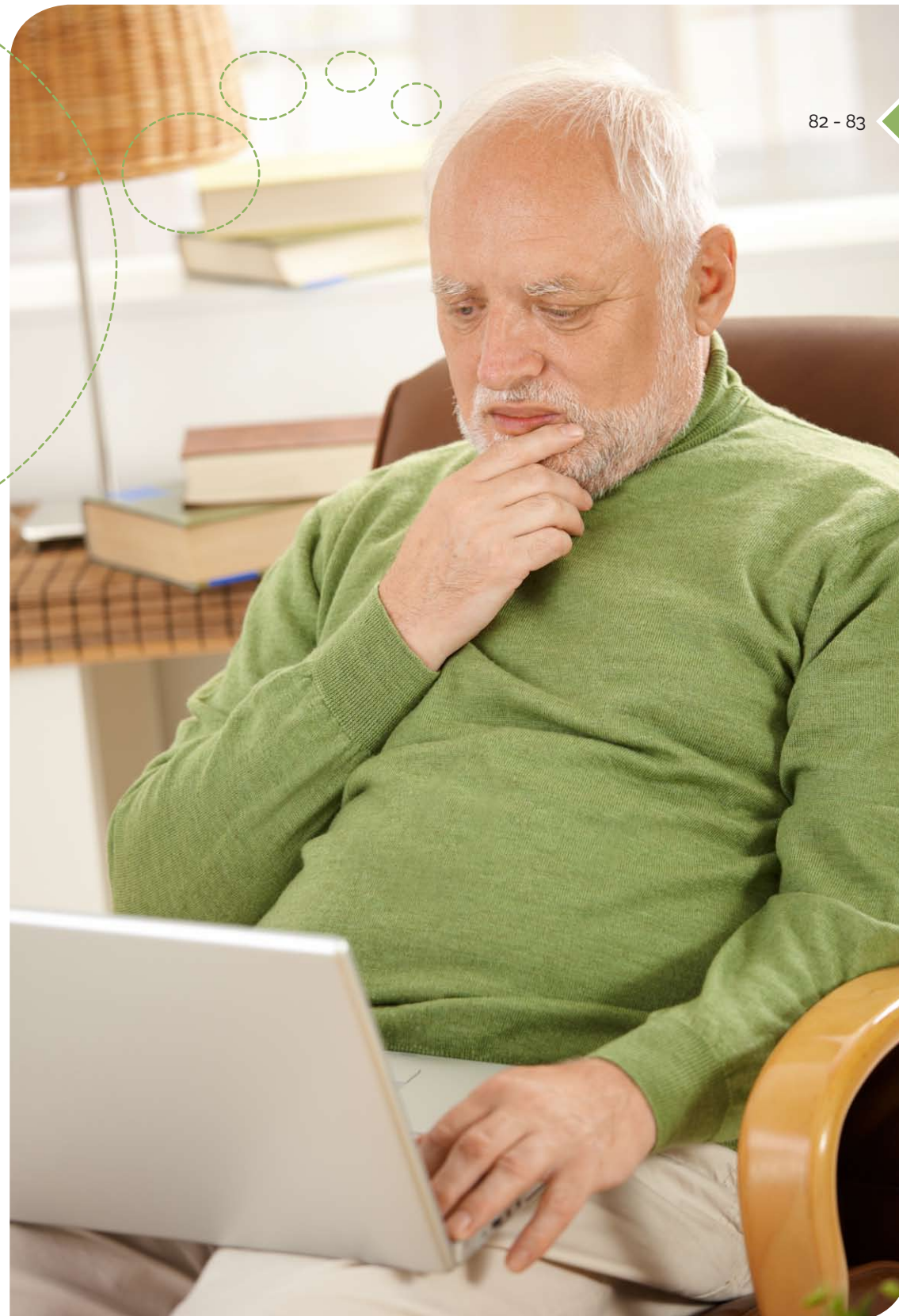
5.

kapitola

Výskyt věkové diskriminace a možnosti, jak se bránit

Lenka Bočková

Výskyt věkové diskriminace a ageismu se projevuje omezením šance generace 50+ uspět na trhu práce. Kapitola informuje o jeho projevech, způsobech, jak na něj reagovat, kam se obrátit o pomoc a jak se bránit.



Těžší přístup na trh práce nemusí starší pracovníci zažívat pouze z důvodu nevhodné organizace práce, nízké nabídky částečných úvazků nebo své nedostatečné kvalifikace. Významnou bariéru představuje také výskyt ageismu a diskriminace na základě věku. První z uvedených pojmů představuje určité přesvědčení o tom, že jednotlivé fáze životního cyklu si nejsou kvalitativně rovny. Toto přesvědčení jeho zastánci následně promítají do věkové diskriminace, kterou lze chápat jako nerovný přístup k osobám různého věku.⁹ Ačkoliv se může jednat o jakékoliv věkové skupiny, v současnosti se ageismus dotýká především starších osob. Jednodušeji řečeno, ageismus představuje určité smýšlení o věkové nerovnosti, jehož projevem je právě diskriminace na základě věku.

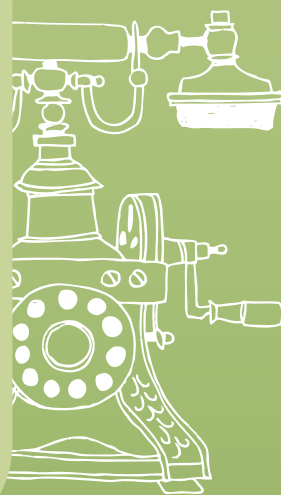
Přímá a nepřímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe osoba znevýhodněna oproti ostatním.

*

Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje jednání, kdy je toto ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.



9. Vidovičová, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno : Masarykova Univerzita, 2008. 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6.

„Nemůžete být ve 25 profesorem, tak vlastně i ta hierarchie v tom týmu je daná tedy tím, že tam ani tak nezáleží na tom věku jako na té kvalifikační úrovni.“

výpověď účastníka výzkumu – personalisty, státní zaměstnavatel



Jak se na diskriminaci starších pracovníků dívají personalisté, pracovníci úřadu práce a samotní starší pracovníci, vyplývá z následujících výpovědí získaných v našem výzkumu.

Všichni zúčastnění se shodují, že přímá diskriminace, tedy její zjevné formy, se na trhu práce příliš často nevyskytují. O to více se zúčastnění setkávají s její skrytou podobou, kterou lze považovat za nebezpečnější vzhledem k jejímu obtížnějšímu dokazování.

Respondenti dále upozorňují na fakt, že výskyt diskriminace souvisí také s oborem a pracovní pozicí. V zaměstnáních vyžadujících vysokou odbornost a zkušenosti bývá délka praxe, tedy počet odpracovaných let v určitém oboru, chápána jako předpoklad pro danou pozici.

Tak jako může být vysoká odbornost získaná mnohaletou praxí výhodou pro starší pracovníky, některé další požadavky, jako je například znalost IT nebo zdravotní kondice, je mohou při náboru nových zaměstnanců vylučovat. Právě přijímání pracovníků do zaměstnání vnímají respondenti jako krajně obtížné:

„Pokud jsem sehnal práci po padesátce, tak to bylo od lidí, co mě znali.“ (ze skupinové diskuse lidí ve věku 50+)

Zároveň je zmiňována skutečnost, že často jsou starší uchazeči o zaměstnání vyloučeni na začátku přijímacího řízení, tudíž ani nemají možnost své odborné dovednosti prokázat:

„Ono je to těžký, ono opravdu nezáleží, co ten člověk umí, jo ten datum toho narození na tom životopise vyřadí i z dalšího kola, tam ty lidi se většinou vůbec nedostávají k tomu, aby mohli obhájit svoje znalosti a schopnosti a svoje zkušenosti, oni jsou vyřazeni na základě toho data narození už v prvním kole.“ (výpověď účastníka výzkumu – personalisty, státní zaměstnavatel)

Ať už jde o zjevnou nebo skrytou formu diskriminace na základě věku, pro starší pracovníky přináší mnoho negativních důsledků. Dle vyjádření respondentů může docházet i k vyšší pravděpodobnosti jejich propuštění, jelikož jejich platy jsou při dlouhodobém setrvání v jedné organizaci vyšší než platy mladých, nově nastupujících pracovníků. S tím souvisí i následné obtížné hledání pracovního uplatnění. Jak bylo uvedeno výše, respondenti spatřují významné bariéry právě ve fázi přijímání do zaměstnání. Důsledkem toho je, že uchazeči staršího věku jsou následně často nuceni akceptovat horší práci a nižší finanční ohodnocení. Respondenti v neposlední řadě upozorňovali i na mezigenerační napětí, a to v obou směrech. Na jednu stranu vnímali jako problematické mladé pracovníky ve vedoucích pozicích.

Na druhou stranu jako věkovou diskriminaci respondenti vnímali také nedostatečný prostor k iniciativě a možnost učit se novým věcem pod vedením starších nadřízených.

„Jak může někdo, komu je dvatřicet prostě řídit šedesátiletého člověka, to prostě nejde.“
výpověď účastníka výzkumu – zástupce neziskové organizace



V souvislosti s diskriminací je také důležité umět se bránit. Níže uvedený text předkládá základní informace o projevech věkové diskriminace a možnostech obrany proti ní.

V případě, že máte pocit, že s vámi zaměstnavatel jedná diskriminujícím způsobem, můžete se opřít o zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb. nebo o Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

- Je nutné rozlišit, zda se skutečně jedná o diskriminační důvody dle Antidiskriminačního zákona. **Ne všechny druhy rozdílného zacházení jsou nezákonné!**
- Pokud shledáte rozdílné zacházení jako diskriminační, je dobré se nejprve obrátit na nadřízeného a snažit se spor vyřešit mimosoudní cestou.

Příklady věkové diskriminace

Příklad 1: Starší zájemce se uchází o pracovní místo. Splňuje všechna kritéria, která jsou pro danou pracovní pozici stanovena. Uchazeč i přesto nepostoupí do druhého kola přijímacího řízení z důvodu svého vyššího věku.

Příklad 2: Podnik podporuje pouze mladší pracovníky. Nabízí jim možnost kariérního postupu, platí jim další vzdělávání apod. Starší pracovníci (např. od 50 let) jsou z důvodu vyššího věku z těchto aktivit vyřazeni.

Příklad 3: Skrytá forma diskriminujícího inzerátu – „... Požadujeme uchazeče s praxí nejvýše 4 roky.“ Takto znějící inzerát říká, že zaměstnavatel hledá mladší osobu.

- Při řešení sporu mimosoudní cestou můžete využít **mediaci**. Tento pokus o smírné řešení se děje za účasti mediátora, který pomáhá oběma zúčastněným stranám dospět k dohodě. Nutnou podmínkou mediace je, aby obě strany do tohoto procesu vstoupily dobrovolně.
- Pokud diskriminační důvody stále přetrvávají, využijte příslušné instituce.
 - a. Jedná-li se o diskriminaci zaměstnavatele při výběru uchazečů, je možné obrátit se na úřad práce se stížností.
 - b. Pokud máte pocit, že vás zaměstnatel diskriminuje, můžete podat podnět Oblastnímu inspektorátu práce. Podnět musí obsahovat označení osoby dotčené diskriminačním jednáním (tedy vás), osoby zaměstnavatele, popis způsobu diskriminačního jednání a přiložené nebo navrhované důkazy. Inspektorát nemá povinnost provést kontrolu automaticky, ale má povinnost dotyčného písemně vyrozumět o skutečnosti, zda bude kontrola provedena, popřípadě o jejím výsledku. Důležité je, že inspektoráty nemohou vymáhat individuální nároky vůči zaměstnavateli za jednotlivé zaměstnance. Tato úloha náleží **soudům**.

- ▼
- U okresního, místně příslušného soudu žalovaného se můžete domáhat, aby:
 - bylo upuštěno od diskriminace,
 - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, vám bylo přiznáno přiměřené zadostiučinění (možná je i náhrada nemajetkové újmy v penězích).
 - Pokud se domáháte jednoho z výše uvedených nároků, musíte vysvětlit, v čem konkrétně vaše znevýhodnění spočívá.
 - Vaše tvrzení musíte následně prokázat prostřednictvím důkazů.

Pokud se rozhodnete bránit se soudní cestou, nechte se zastupovat advokátem.

- Pokud si advokáta nemůžete dovolit, informujte se o možnostech poskytnutí bezplatného advokáta u České advokátní komory (viz Užitečné odkazy).
- V případě, že nesouhlasíte s rozhodnutím nebo s postupem inspektorátu práce, popř. je nečinný nebo je soudní řízení nepřiměřeně dlouhé, chování soudce nevhodné apod., můžete požádat o pomoc veřejného ochránce práv (ombudsmana). Ombudsman však nemůže zasahovat do rozhodovací činnosti soudů a měnit je.

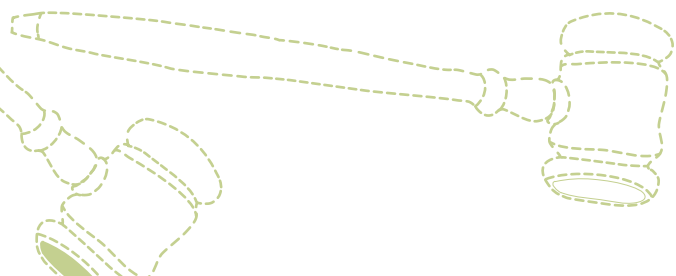
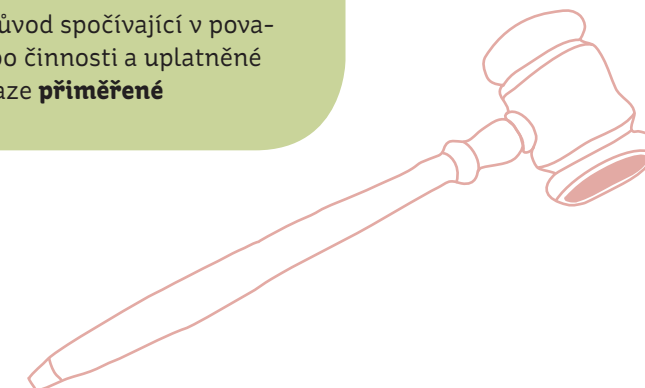
Přípustné formy rozdílného zacházení z důvodu věku

Podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je nezbytná:

- pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání
- pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním

Pokud je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné **odborné vzdělávání**, které je **nepřiměřeně dlouhé** vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku

Pokud je k tomu věčný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze **přiměřené**





Užitečné odkazy

Kam se obrátit v případě nerovného zacházení

- Česká advokátní komora – může přidělit bezplatného právníka a nabízí bezplatné právní poradenství.
www.cak.cz
- Občanské poradny – poskytují bezplatné poradenství v řadě životních situacích, do kterých je zahrnuta i pracovněprávní oblast.
www.obcanskeporadny.cz
- Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, ke kterým můžete podat písemný podnět v případě porušování práv ze strany zaměstnavatele.
www.suip.cz/

- Veřejný ochránce práv
www.ochrance.cz/
 - Asociace mediátorů ČR, u které můžete vyhledat kontakty na akreditované mediátory a získat další informace o mimosoudní cestě řešení sporů.
www.amcr.cz/
- 