

# Age Management aneb jak řešit dopady stárnutí populace a pozdějšího odchodu do důchodu na trhu práce

**Martina Miskolczi**

18.3.2015

Katedra demografie

Vysoká škola ekonomická v Praze

# Kontakt

Martina Miskolczi  
Katedra demografie  
Fakulta informatiky a statistiky  
Vysoká škola ekonomická v Praze  
[martina.miskolczi@vse.cz](mailto:martina.miskolczi@vse.cz)  
[martina.miskolczi@seznam.cz](mailto:martina.miskolczi@seznam.cz)  
kdem.vse.cz  
+420-602609830



Stránky školy | Stránky fakulty | Kontakt | ENGLISH

**TERMÍNY**  
19.12.2014 - Konec výuky v ZS 2014/2015  
22.12.2014 - 9.2.2015 - Zkouškové období 2014/2015

**HLEDAT**  
Pokročilé hledání [Hledat]  
Rychlá navigace

**Katedra demografie** | Department of demography  
Faculty of Informatics and Statistics of The University of Economics in Prague

**O katedře**  
Stručně o katedře | Členové katedry a doktorandi | Kontakt

**Pro studenty**  
Předměty a jejich sylaby | Omezení výuky - letní a zimní semestr | Opatření ke kvalifikačním pracím

**Bakalářské studium oboru Sociálně-ekonomická demografie**  
Obor Sociálně-ekonomická demografie | Studijní plán | Otázky k státní bakalářské zkoušce | Potvrzení k bakalářské práci

**Navazující magisterské studium oboru Ekonomická demografie**  
Obor Ekonomická demografie a studijní plán | Otázky k státní závěrečné zkoušce | Potvrzení k diplomové práci

**Doktorské studium oboru Statistika**

**O katedře**  
Katedra demografie si klade za cíl seznamovat posluchače s současným demografickým vývojem, s jeho logikou a s jeho důsledky. Samozřejmě i s teorií, která je nezbytným předpokladem pro pochopení současného vývoje.

**AKTUALITY | VŠECHNY AKTUALITY**  
[Státní závěrečné zkoušky z hlavní specializace a obsahy diplomových prací – leden 2015](#) [30.09.2014]  
[Státní bakalářské zkoušky a obsahy bakalářských prací – leden 2015](#) [30.09.2014]  
[Demografie II v anglickém jazyce, mimosemestrální kurz](#) [17.09.2014]  
[CALL FOR PAPERS / POZVÁNKA NA KONFERENCI - BELUX 2014](#) Reprodukce lidského kapitálu - vzájemné vazby a souvislosti [26.08.2014]

**NEPREHLÉDNĚTE**  
RNDr. Tomáš Fiala, CSC., člen katedry demografie FIS VŠE v Praze: „Sto a víceletých seniorů v ČR přibývá“. Zprávy ČT24 ze dne 16.1.2014.  
RNDr. Tomáš Fiala, CSC.: „Sto a víceletých s...“

Demografický vývoj v Česku  
11:11 | Brno: Značiční covidová dvacetnáctá tisícová hranice limitů.

# Osnova

## ▶ I. Trh práce

- ▶ Kdo je ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní
- ▶ Kdo je zaměstnaný a nezaměstnaný
- ▶ Jak měříme nezaměstnanost
- ▶ Vývoj nezaměstnanosti, pohled na nezaměstnanost podle pohlaví, věku a vzdělání
- ▶ Druhy nezaměstnanosti
- ▶ Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

## ▶ II. Stárnutí pracovní síly

## ▶ III. Agismus, Age Management

- ▶ Definice stereotypu - předsudku - diskriminace - agismu
- ▶ Nástroje pro zaměstnání starších osob na trhu práce
- ▶ Měření kvality age managementu ve firmách: nástroj LEA

# I. Trh práce



# Kdo je ekonomicky aktivní

10,5124

Celkové obyvatelstvo se dělí na

5,3131  
50,5%

- ▶ ekonomicky aktivní obyvatelstvo = pracovní síla = skupina zaměstnaných a nezaměstnaných obyvatel

4,9577

- ▶ zaměstnaní jsou osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku

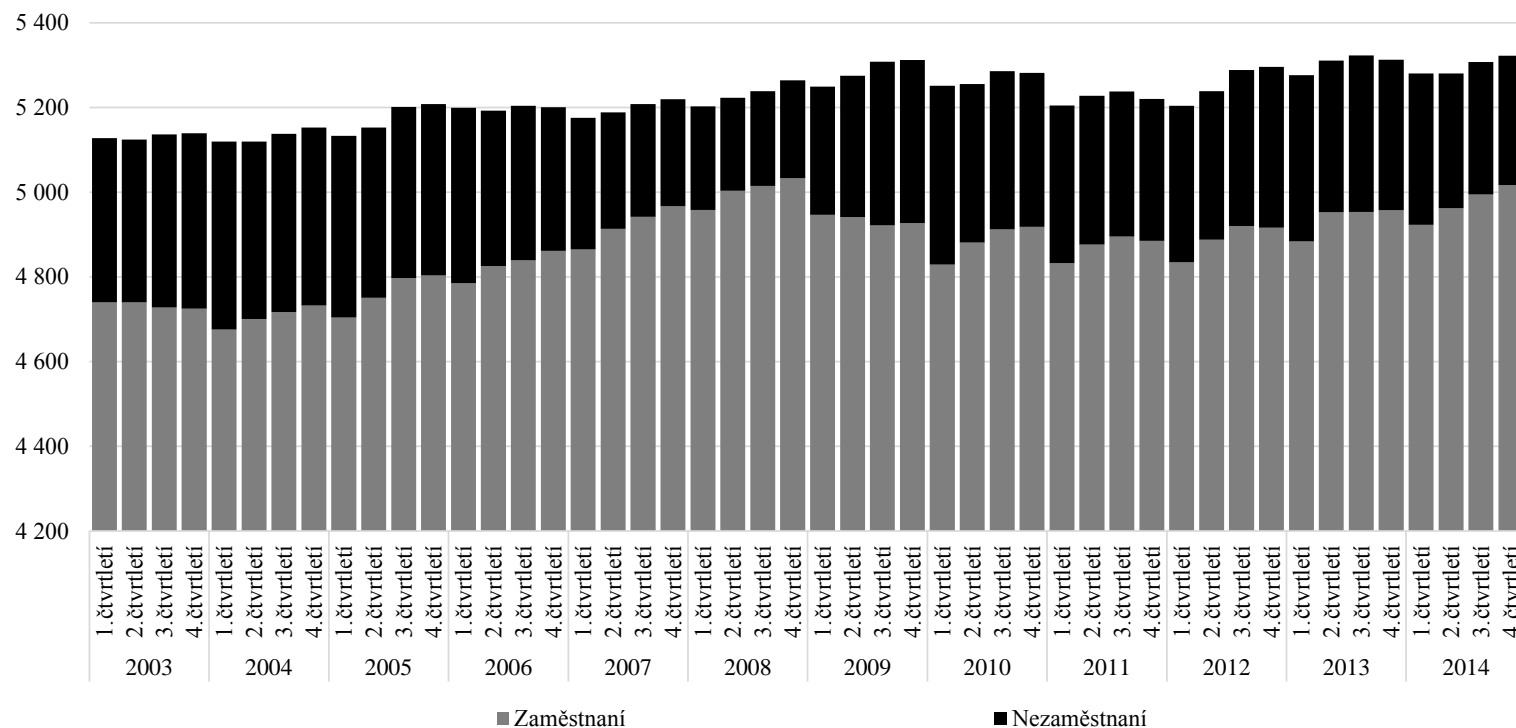
0,3554

- ▶ nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které splňují tři podmínky: nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané & aktivně hledají práci (např. přes úřad práce, zprostředkovatelny práce, prostřednictvím inzerátů) & jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů (*nedobrovolnost + aktivita + dostupnost*)

5,1993  
49,5%

- ▶ ekonomicky neaktivní obyvatelstvo
  - ▶ děti, studenti
  - ▶ starobní důchodci, invalidní důchodci
  - ▶ osoby záměrně nepracující
  - ▶ lidé na rodičovské dovolené, v domácnosti
  - ▶ osoby, které nesplňují podmínku ILO

# Vývoj počtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob



## Všimněme si

- Sezónnosti
- Ek.růst / propad / krize
- Absolutního počtu nezaměstnaných (psychologický efekt 500 tisíc)

# Další pojmy

- ▶ **Plná zaměstnanost** je definována jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. (v kapitalismu není možná; například NSR před sloučením s NDR měla stabilně 6 - 8 % nezaměstnaných; ke stavu plné zaměstnanosti se přibližovaly v 80./20.st. Švýcarsko a Švédsko)
- ▶ **Přirozená nezaměstnanost**: v ekonomice nacházející se na svém potenciálním produktu bude vždy existovat určitý počet nezaměstnaných. Někteří lidé hledají lepší zaměstnání, studenti si hledají své první místo, některé podniky ukončují svou činnost, kdežto jiné svojí činnosti rozšiřují. (tj. frikční a strukturální nezaměstnanost)
- ▶ **Podzaměstnané osoby** (skrytá nezaměstnanost) jsou ti lidé, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, i když usilují o celý pracovní úvazek.

## Vliv

- Demografických změn
- Vládní politiky
- Strukturálních změn v ekonomice

# Míra ekonomické aktivity

*Míra ekonomické aktivity* je statistický ukazatel, vyjadřující podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let

$$a = \frac{A_{x,p,v}}{P_{x,p,v}}$$

kde  $a$  - míra ekonomické aktivity ,

$A_{x,p,v}$  - počet ekonomicky aktivních osob ve věku  $x$ , pohlaví  $p$  a vzdělání  $v$ ,

$P_{x,p,v}$  - celkový počet osob ve věku  $x$ , pohlaví  $p$  a vzdělání  $v$



# Měření nezaměstnanosti

## Obecná míra nezaměstnanosti (do konce roku 2012)

- ▶ čtvrtletně v rámci Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), dle doporučení EUROSTATu a ILO

$$u = \frac{N}{EA(N + Z)}$$

kde  $u$  - obecná míra nezaměstnanosti,  
 $N$  - počet nezaměstnaných osob (z VŠPS),  
 $EA$  - počet ekonomicky aktivních osob.

## Registrovaná míra nezaměstnanosti (od 07/2004 do konce roku 2012)

- ▶ měsíčně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na základě údajů o počtech uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce

$$u_{reg} = \frac{DUoZ}{EA}$$

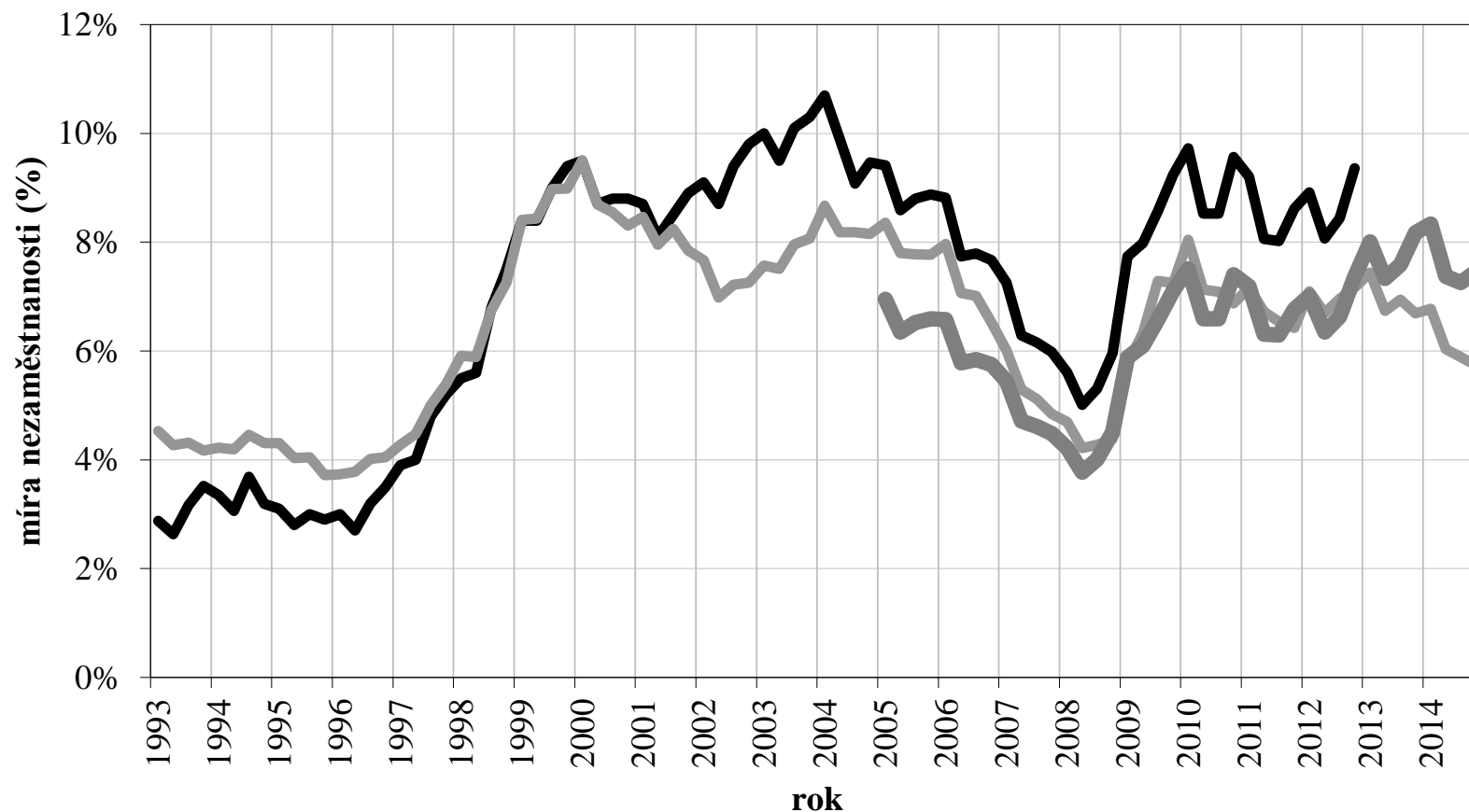
kde  $u_{reg}$  - registrovaná míra nezaměstnanosti,  
 $DUoZ$  - počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání,  
 $EA$  - počet ekonomicky aktivních osob.



## Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (od 01/2013)

- ▶ sjednocený výpočet
- ▶ vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměří uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné.

# Vývoj nezaměstnanosti



— registrovaná míra nezaměstnanosti  
— podíl nezaměstnaných

— obecná míra nezaměstnanosti

- ▶ Sezónnost
- ▶ Fáze ek.cyklu
- ▶ Strukturální problémy české ekonomiky

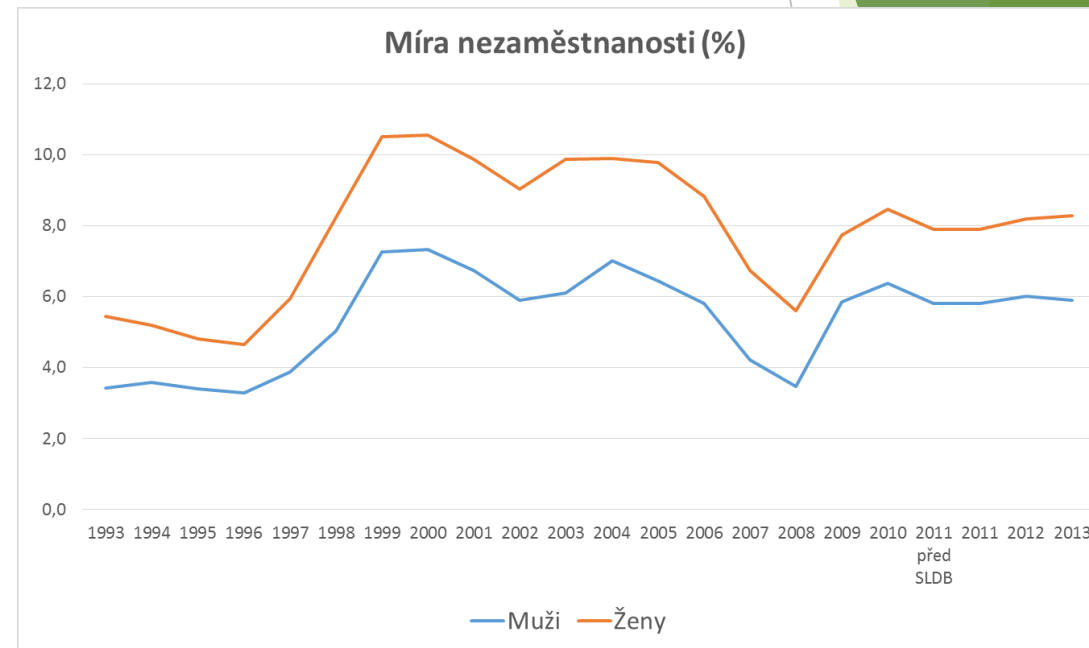
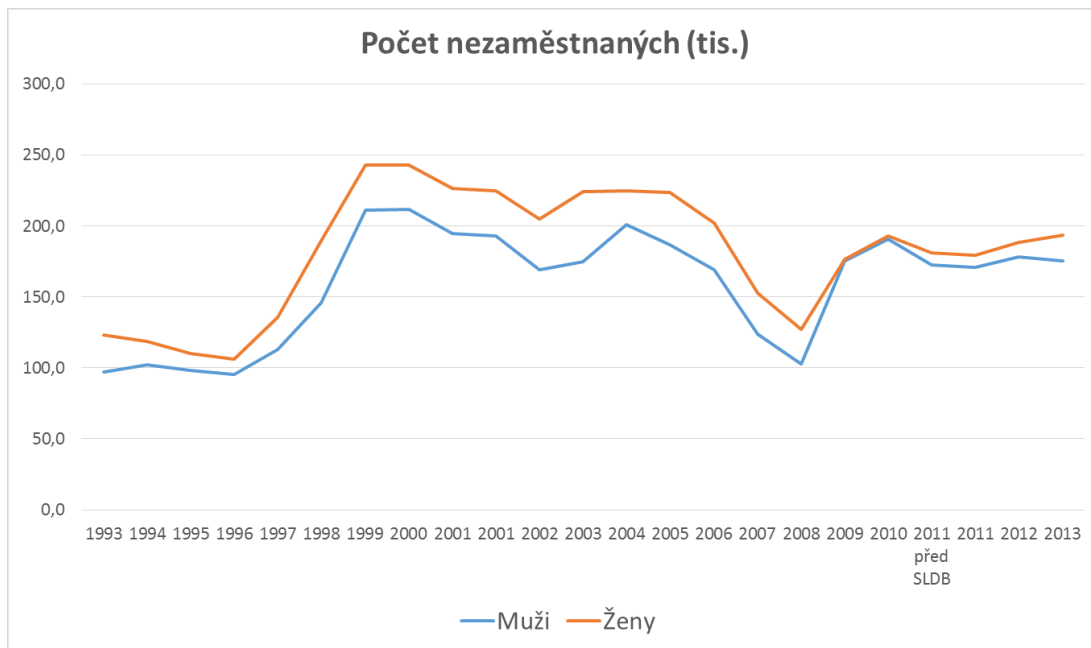
# Faktory ovlivňující prosazení na trhu práce

- ▶ věk
- ▶ zdravotní stav
- ▶ pohlaví
- ▶ vzdělání
- ▶ příslušnost k etnické skupině

## Rizikové skupiny - vyjmenovány i v zákoně o zaměstnanosti:

- absolventi
- ženy
- starší lidé (41 - 50 let; 50+) ... **AGISMUS**
- lidé se zdravotním postižením
- lidé bez kvalifikace
- romské etnikum

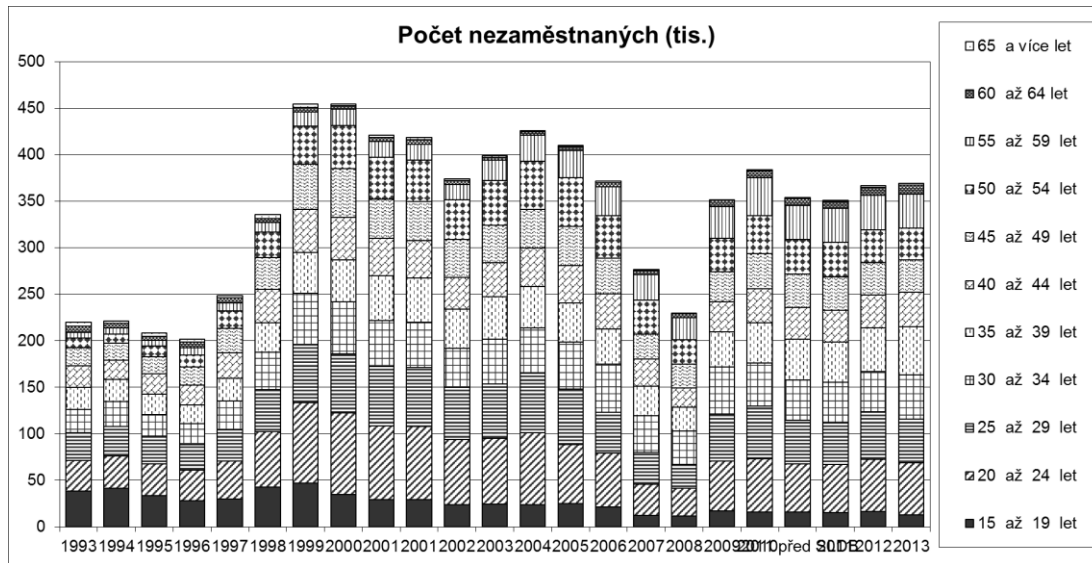
# Vývoj nezaměstnanosti muži vs. ženy



## Ekonomická krize 2009-2011

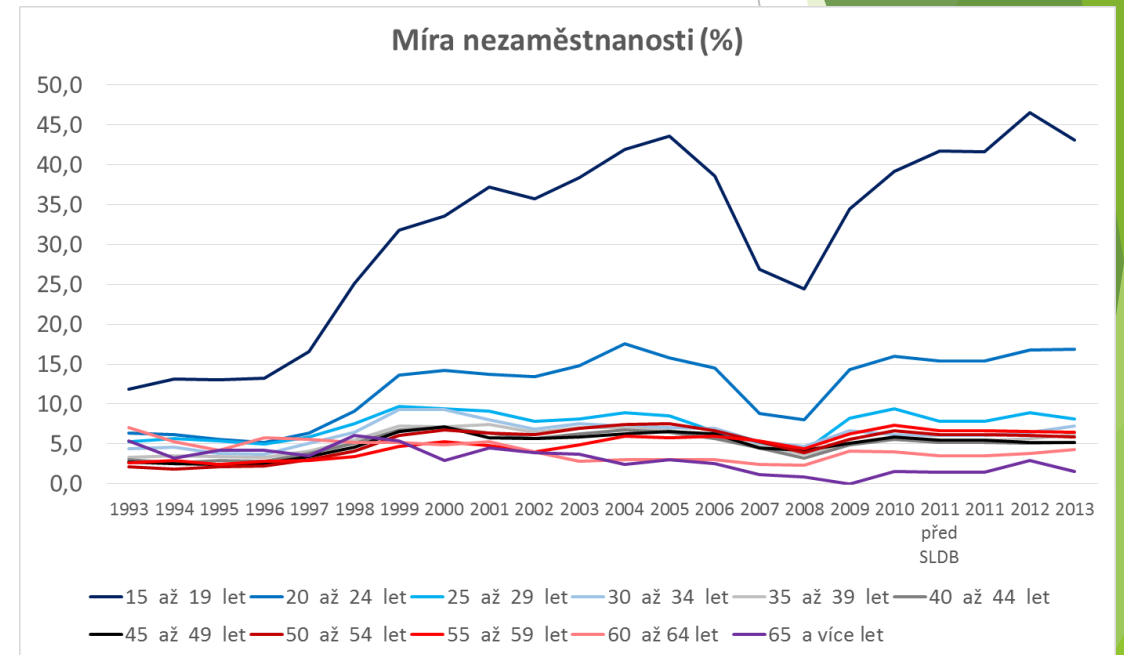
- zhoršení postavení mužů (více zasažen průmysl než služby,  
více zasaženy vysoko-příjmové pozice)

# Vývoj nezaměstnanosti podle věkových skupin

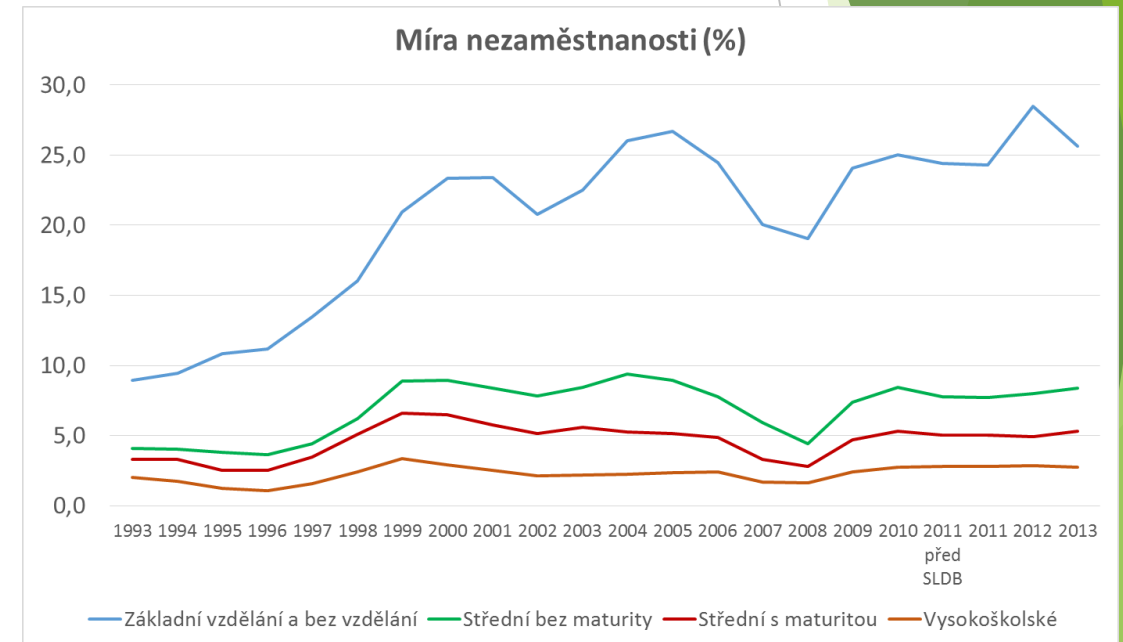
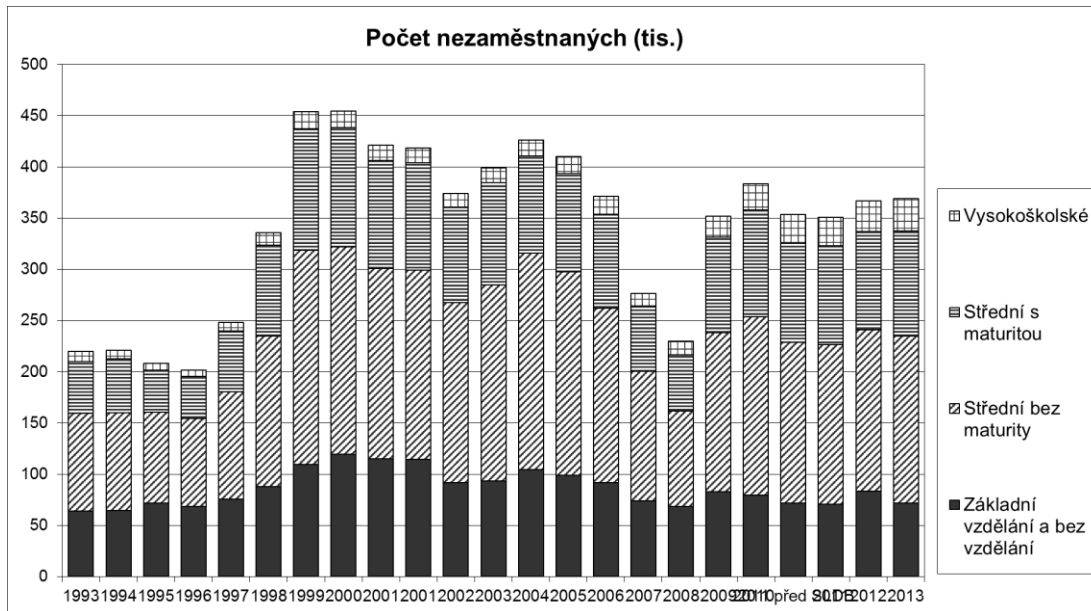


## Ekonomická krize 2009-2011

- zhoršení postavení mladých, nezkušených osob
- ALE: počet mladých na trhu práce klesá. Proč?



# Vývoj nezaměstnanosti podle vzdělání



## Ekonomická krize 2009-2011

- zhoršení postavení všech vzdělanostních skupin
- nejhůře dlouhodobě jsou na tom lidé bez a s ZŠ

# Klasifikace nezaměstnanosti (dle struktury)

Z hlediska strukturálních problémů na trhu práce se rozlišuje nezaměstnanost:

- ▶ **frikční** nezaměstnanost je daná pohybem osob jako důsledkem přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, v důsledku stěhování, apod.; existuje i ve stavu plné zaměstnanosti, většinou je krátkodobá;
- ▶ **strukturální** nezaměstnanost je daná rozdílnými požadavky na strukturu vzdělání, kvalifikaci, zkušenosti na zaměstnance a nabídkou osob, které se o práci ucházejí; typickým příkladem je přebytek žen se vzděláním a zkušenostmi z textilního průmyslu v Libereckém kraji, která historicky vychází ze zaměření na textilního průmysl v kraji a široká nabídka učňovských oborů, která je však v současnosti nevyužitelná, protože textilní průmysl kvůli asijské konkurenci strádá; strukturální nezaměstnanost může být i dlouhodobá a lze ji snižovat aktivními nástroji politiky zaměstnanosti, jako jsou rekvalifikační programy;
- ▶ **cyklická** nezaměstnanost odráží ekonomické cyklické fluktuace - konjunkturu, recesi, typicky ji lze sledovat od konce roku 2008, kdy se v Evropě hovoří o ekonomické krizi.

# Klasifikace nezaměstnanosti (jiné dělení)

- ▶ sezónní nezaměstnanost je způsobena sezónní fluktuací poptávky po práci v odvětvích, která vykazují výraznou sezónnost související s cyklem ročních období (např. stavebnictví a zemědělství) a spadá do frikční nezaměstnanosti

Z hlediska času lze hovořit o nezaměstnanosti:

- ▶ krátkodobé
- ▶ dlouhodobé, jež trvá po dobu delší než jeden rok

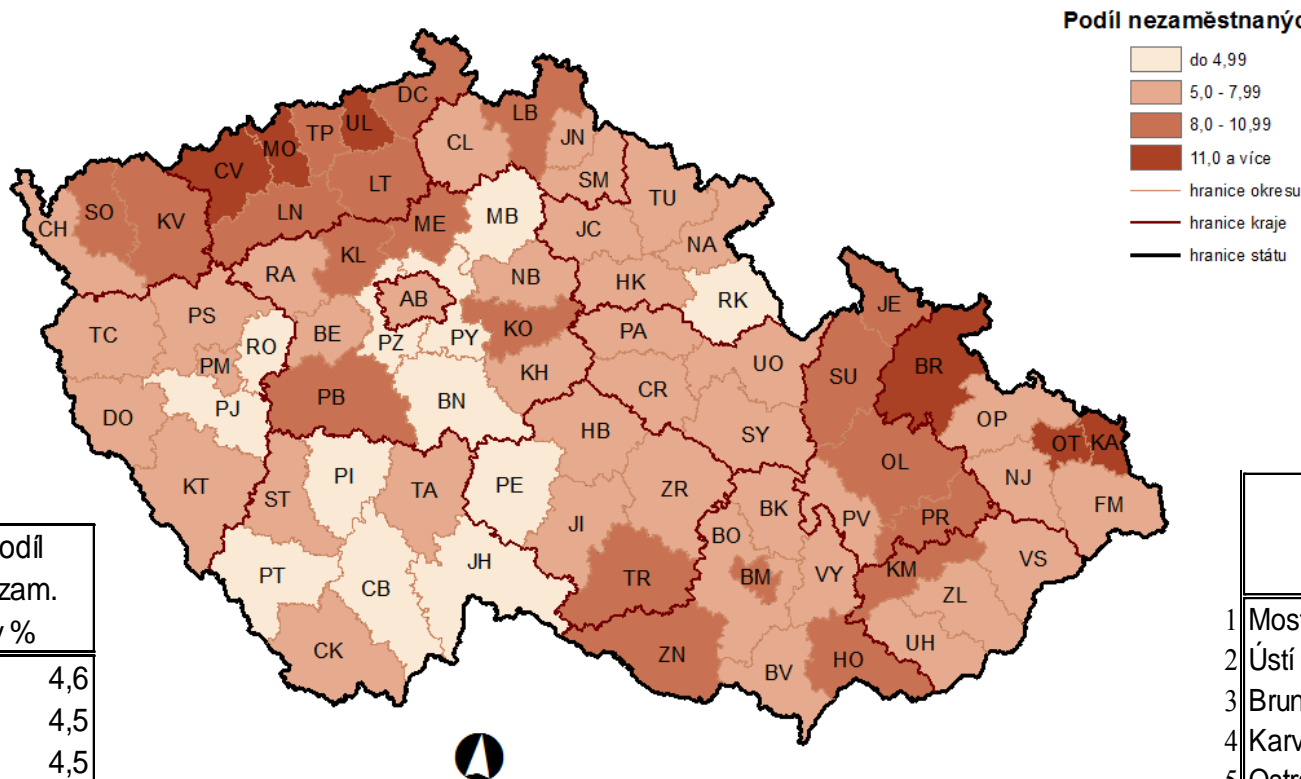
Z hlediska dobrovolnosti rozlišujeme

- ▶ dobrovolnou nezaměstnanost, která vzniká tehdy, pokud i přes dostatečný počet pracovních míst se osoba, která je schopná pracovat, rozhodla pro opak (kvůli příliš nízké nabízené mzdě, preferenci volného času aj.)
- ▶ nedobrovolnou nezaměstnanost, která vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce; za danou mzdovou sazbu je ochotno pracovat více lidí než je počet pracovních míst

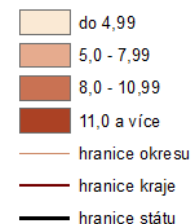


# Regionální rozdíly

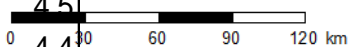
## PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 30.9.2014



Podíl nezaměstnaných v %



	podíl nezam. v %
69 Plzeň-jih	4,6
70 Rokycany	4,5
71 Praha-západ	4,5
72 Rychnov nad Kněžnou	4,5
73 Mladá Boleslav	4,4
74 Benešov	4,3
75 Pelhřimov	4,2
76 Prachatice	4,1
77 Praha-východ	3,4



	podíl nezam. v %
1 Most	12,8
2 Ústí nad Labem	12,5
3 Bruntál	12,4
4 Karviná	12,2
5 Ostrava-město	11,2
6 Chomutov	11,1
7 Sokolov	9,9
8 Děčín	9,9
9 Louny	9,7
10 Přerov	9,7

© Úřad práce ČR, GŘ  
Datum zpracování: 30.9.2014  
Zdroj dat: MPSV, CSU

# Legislativní normy na trhu práce

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. 4. 2006, účinnost od 1. 1. 2007
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. 5. 2004, účinnost od 1. 10. 2004
- upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti (MPSV ČR, úřady práce)
- zprostředkovávání zaměstnání
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- zaměstnávání cizinců
- aktivní politika zaměstnanosti
- Evropské dokumenty
- Schengenská smlouva (1985)
- Haagský program (2004)
- **Lisabonská smlouva (2000)** -- cíl do r.2010: zaměstnanost 70%, ženy 60%, lidé 55+ 50%, odchod do důchodu posunout o 5 let
  - ČR: zaměstnanost 70,4%; ženy 60,9%; lidé 55+ 46,5%
- **Strategie Evropa 2020** -- cíl do r:2020: zaměstnanost 75%; zvýšení podílu mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací; lepší integrace legálních přistěhovalců

# Nástroje APZ a PPZ

## Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

- ▶ úřady práce mají pravomoc používat vhodné nástroje APZ pro konkrétní uchazeče
- ▶ rekvalifikační programy; podpora uchazečů aktivně hledat práci, např. přes internet nebo přes inzeráty, případně v zahraničí
- ▶ příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program: začít samostatně podnikat
- ▶ veřejně prospěšné práce (VPP)
- ▶ společensky účelná pracovní místa (SÚPM)
- ▶ podpora chráněných dílen a vytváření chráněných pracovních míst (CHPM)
- ▶ příspěvek na zapracování
- ▶ investiční pobídky: podpora zaměstnavatelů investovat v ČR a vytvářet nová pracovní místa a zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce včetně absolventů, zařídit dojíždění pro pracovníky, zaměstnávat přednostně osoby registrované na úřadu práce
- ▶ speciální programy a spolupráce se zaměstnavateli a školami, spolupráce se školami vedoucí k úpravě studijních oborů dle potřeb regionu
- ▶ poradenství
- ▶ cílené programy zaměstnanosti - celostátní, regionální

## Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ)

- ▶ podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci
- ▶ definice životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti by měla být v rovnováze, aby se lidem vyplatilo pracovat, ale aby měli z čeho žít
- ▶ jsou to mandatorní výdaje státu

# Faktory ovlivňující trh práce

## Zásahy vlády do ekonomiky

- ▶ Monetární a fiskální nástroje hospodářské politiky

## Globalizace

- ▶ „přelévání nezaměstnanosti“ z jiných evropských/světových ekonomik
- ▶ přelévání kapitálu
- ▶ Vstup do EU (1.5.2004)

## Diverzita

### Administrativní a právní rámec trhu práce

- ▶ minimální mzda, životní minimum
- ▶ změny v poskytování podpory v nezaměstnanosti
- ▶ pravidla legální migrace a povolení k práci

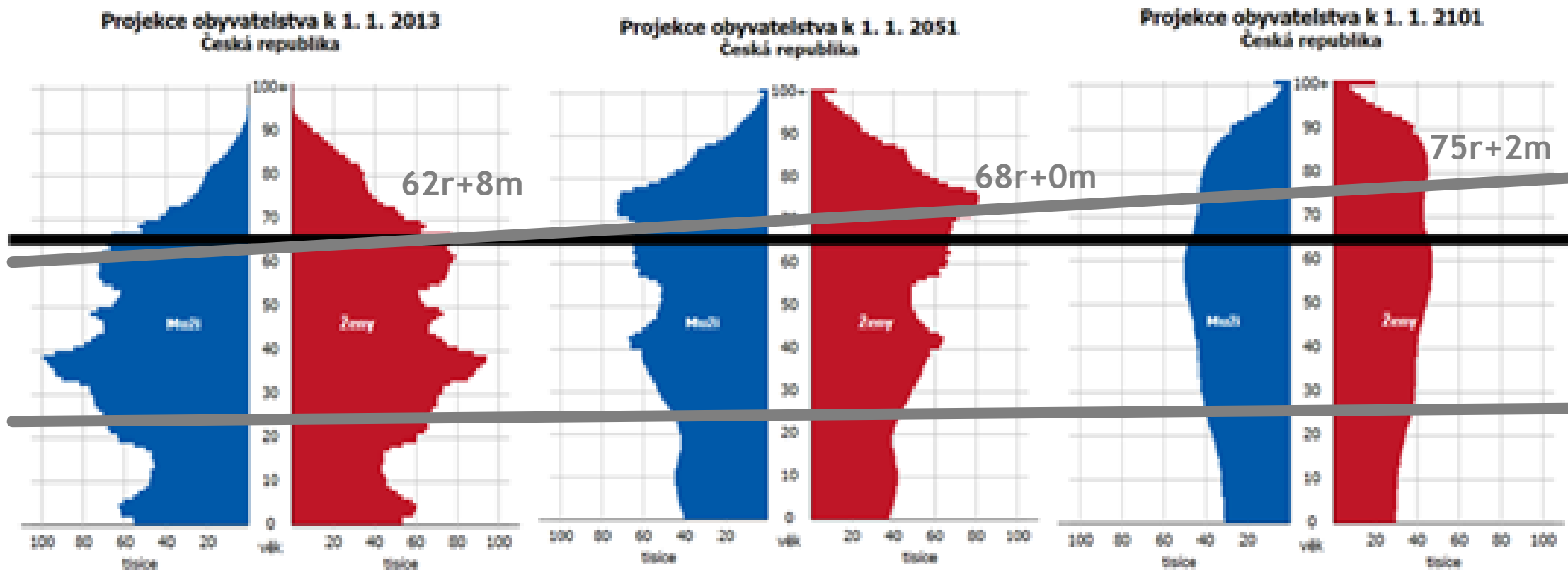
## Migrace

- ▶ regionální vlivy na vývoj nezaměstnanosti

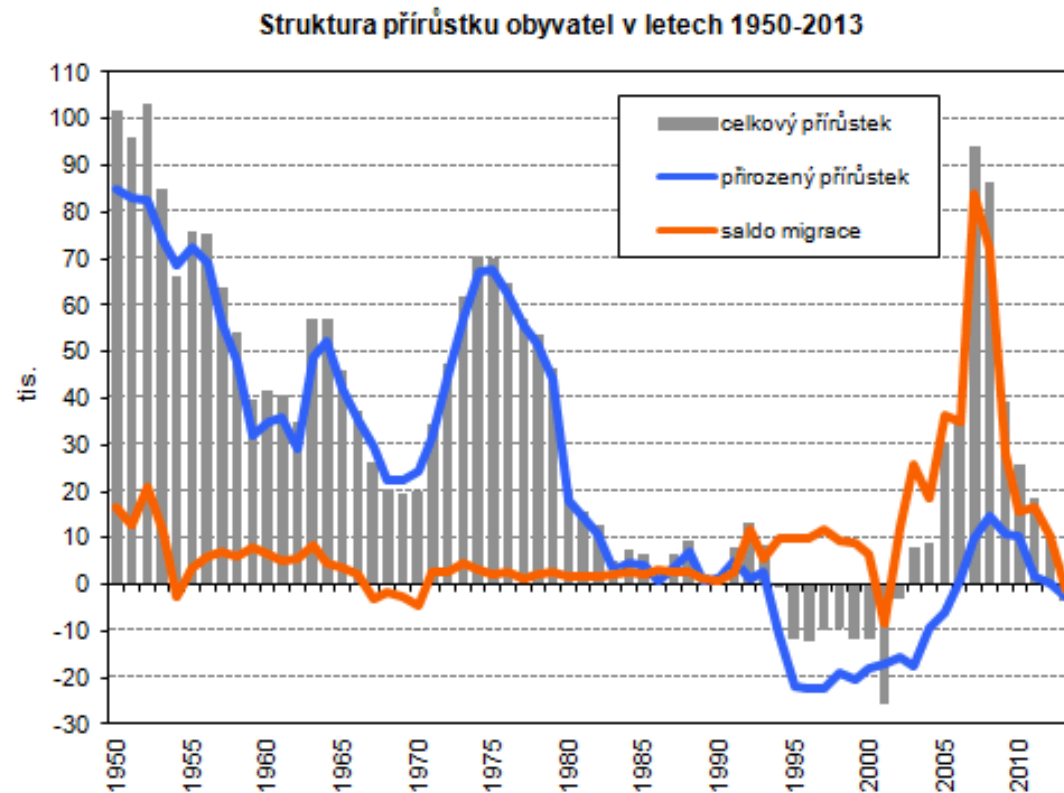
## II. Stárnutí pracovní síly



# Stromy života k 1. 1. 2013, 1. 1. 2051 a 1. 1. 2101 v projekci obyv. ČR do roku 2101 (střední varianta)



# Celkový přírůstek



Náhradová migrace  
- je možná v ČR?

Zdroj: ČSÚ

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/struktura\\_prirustku\\_obyvatel\\_v\\_letech\\_1950\\_2013](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/struktura_prirustku_obyvatel_v_letech_1950_2013)

# Jak měříme stárnutí?

Populace v rozvinutých zemích stárnou (**ageing**)

absolutní stárnutí - déle žijeme, umíráme později →

v populaci je více seniorů

relativní stárnutí - rodí se méně dětí, →

v populaci roste podíl seniorů

Měření stárnutí: střední délka života, podíl 65+, medián věku, průměr věku, podíl 80+, podíl 90+, podíl 100+, zdravá délka života

Měření rychlosti stárnutí:

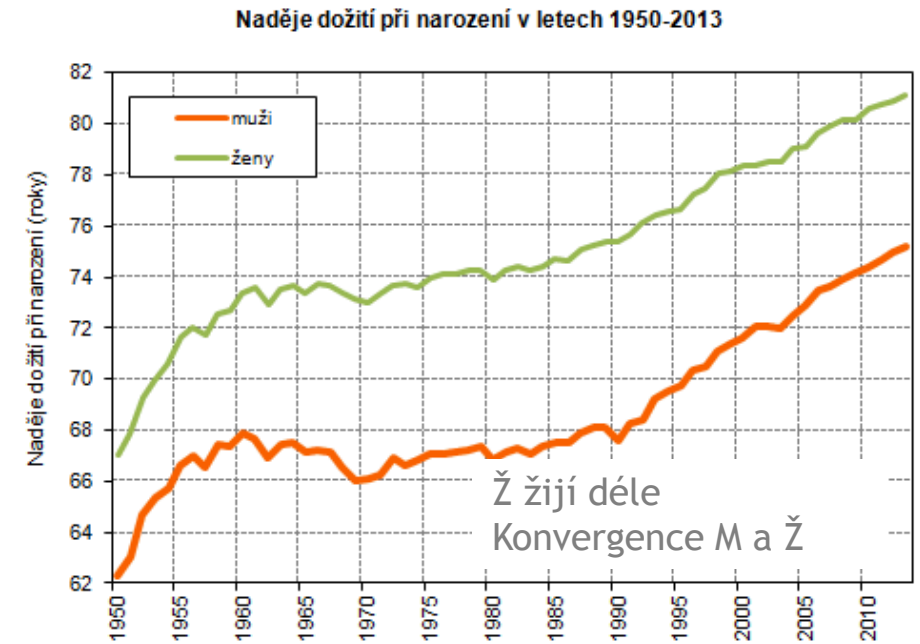
Ageing population: podíl 65+  $\geq 7\%$  (ČR v roce 1931)

Aged population: podíl 65+  $\geq 14\%$  (ČR v roce 2005)

Super-aged population: podíl 65+  $\geq 21\%$  (ČR v roce 2021)

Ultra-aged population: podíl 65+  $\geq 28\%$  (ČR v roce 2041)

Zdroj: ČSÚ: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nadeje\\_dozeni\\_pri\\_narozeni\\_v\\_letech\\_1950\\_2013](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/nadeje_dozeni_pri_narozeni_v_letech_1950_2013)





# Rozdíl mezi teoretickým a reálným počtem

## EKONOMICKÉ generace

Produktivní složka (20-64)

### Rozdíly dané:

○ ekonomickou neaktivitou  
ve věku 20-64

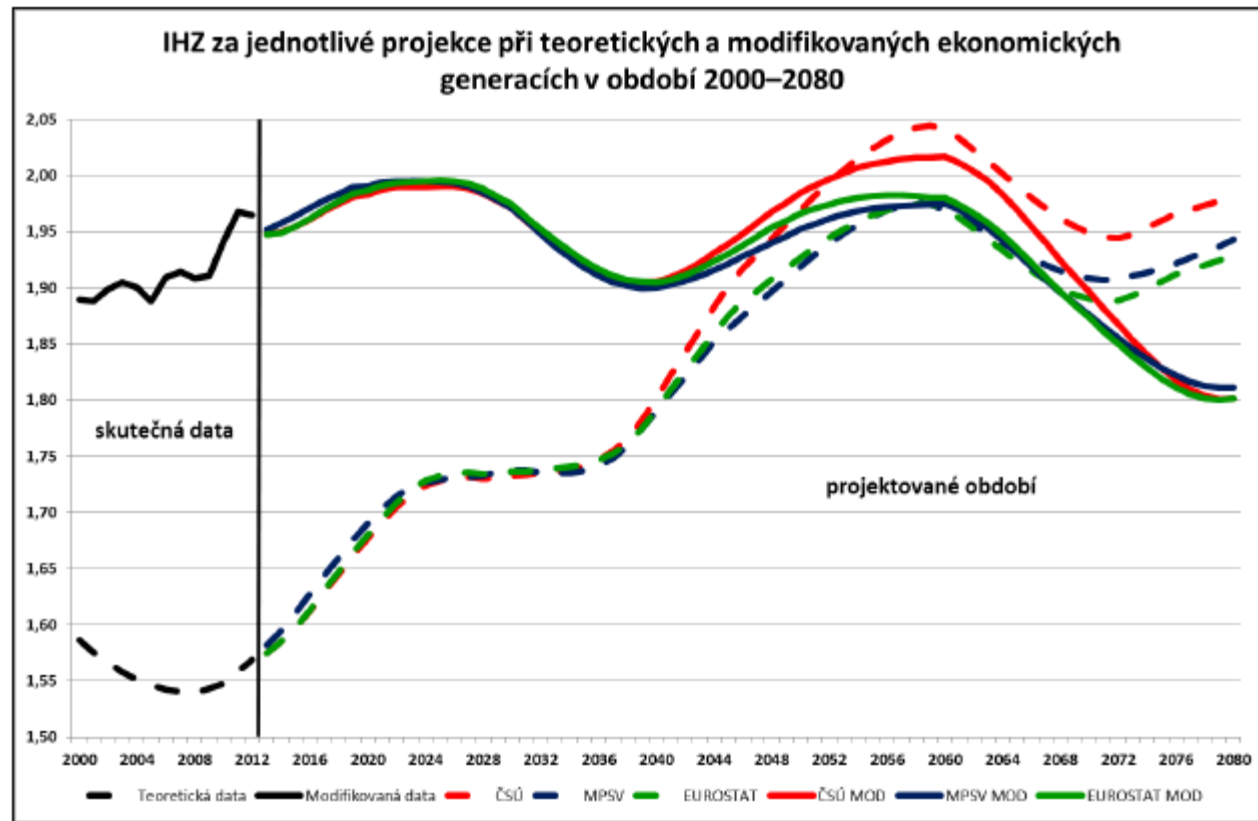
- ještě studuje
- na rodičovské dovolené
- péče o člena domácnosti
- nechce pracovat
- invalidní důchod
- starobní důchod \*)
- aj.\*

ekonomickou aktivitou ve věku  
0-19 a 65+

již pracuje před 20.narozeninami  
ještě pracuje po 65.narozeninách

\*) v ČR se „dynamicky“ prodlužuje věk odchodu do řádného starobního důchodu, jinak rychle pro muže a pro ženy  
+ existují možnosti předčasného důchodu a předdůchodu

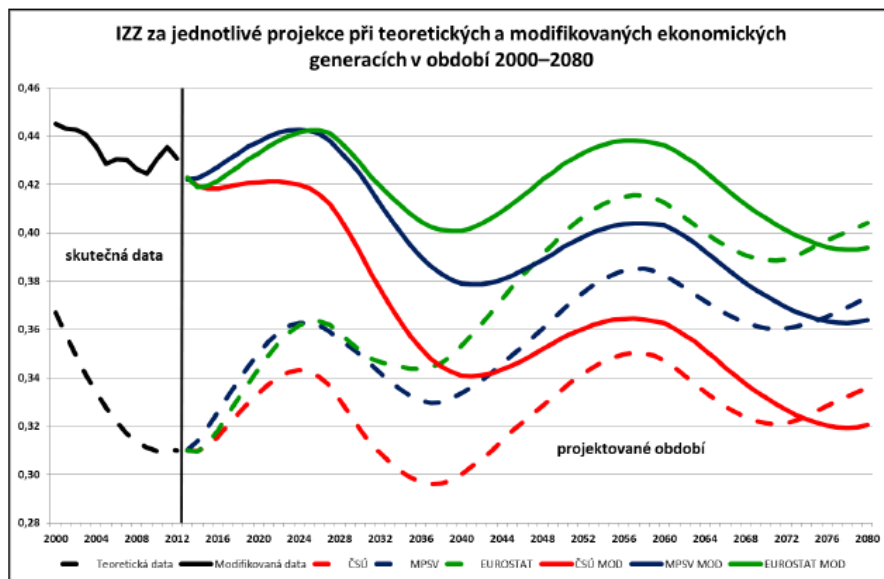
# Je důvod panikařit? ANO i NE



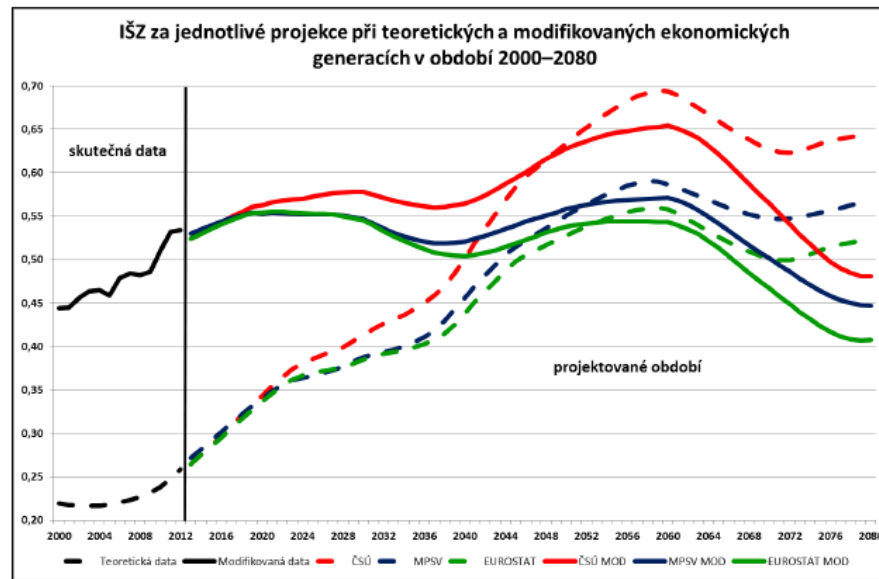
Graf č. 11: IHZ za jednotlivé projekce při teoretických a modifikovaných ekonomických generacích v období 2000–2080

Index hospodářského zatížení (reálný): bude sice růst, ale v příštích 40 letech bude nižší, než předpokládá oficiální (teoretická) projekce ČSÚ.  
Pak ovšem bude vyšší (kolem 1,9)

# Je důvod panikařit? ANO i NE



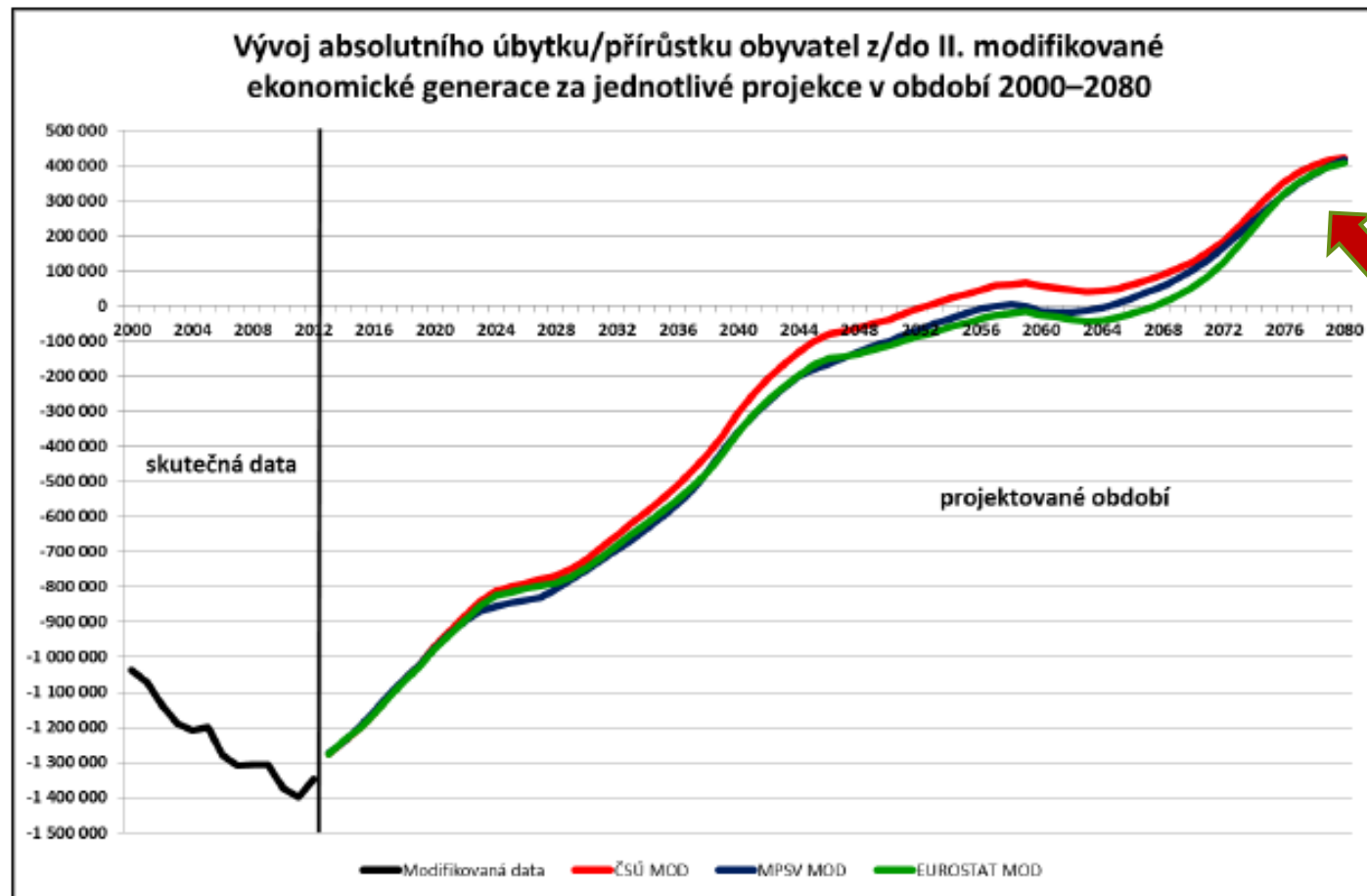
**Index zeleného zatížení (reálný):**  
je nižší, předpokládá oficiální  
(teoretická) projekce ČSÚ



**Index šedého zatížení (reálný):** je  
zpočátku cca 40 let nižší,  
předpokládá oficiální (teoretická)  
projekce ČSÚ. Pak je na stejné  
úrovni nebo vyšší, než se  
předpokládá nyní.

Zdroj: V. V. Pour: Analýza indexů hospodářského zatížení pro upravené ekonomické generace z hlediska ekonomické aktivity a neaktivity obyvatelstva. Diplomová práce, VŠE, 2014

# Je důvod panikařit? ANO i NE



**Tedy  
prodlužování  
věku odchodu  
do řádného  
starobního  
důchodu má  
smysl?**

**Důvod rozdílu mezi teoretickým  
a reálným výpočtem:**

- osoby pracující po 65.narozeninách / osoby nepracující před 65.narozeninami
- osoby v domácnosti, na RD
- studenti
- invalidní důchodci

Graf č. 14: Vývoj absolutního úbytku/přírůstku obyvatel z/do II. modifikované ekonomické generace za jednotlivé projekce v období 2000–2080

Zdroj: V. V. Pour: Analýza indexů hospodářského zatížení pro upravené ekonomické generace z hlediska ekonomické aktivity a neaktivity obyvatelstva. Diplomová práce, VŠE, 2014

# Je důvod panikařit? ANO i NE

Tabulka č. 3: Absolutní a relativní počty toků mezi ekonomickými generacemi

Skupina toků	Rok					
	2000		2006		2012	
	tis.	%	tis.	%	tis.	%
1. Pečující o rodinu, vč. RD	339 597	5,25	318 896	4,79	340 277	5,08
2. Zdravotní důvody	39 773	0,61	86 520	1,30	86 288	1,29
3. Nesplňují podmínku ILO pro nezaměstnané	21 962	0,34	30 356	0,46	21 814	0,33
4. Jiné důvody	43 226	0,67	91 669	1,38	100 398	1,50
5. Bez uvedení důvodu	0	0,00	572	0,01	0	0,00
6. Pracující mladiství do 19 let	103 284	4,35	55 007	2,57	34 877	1,68

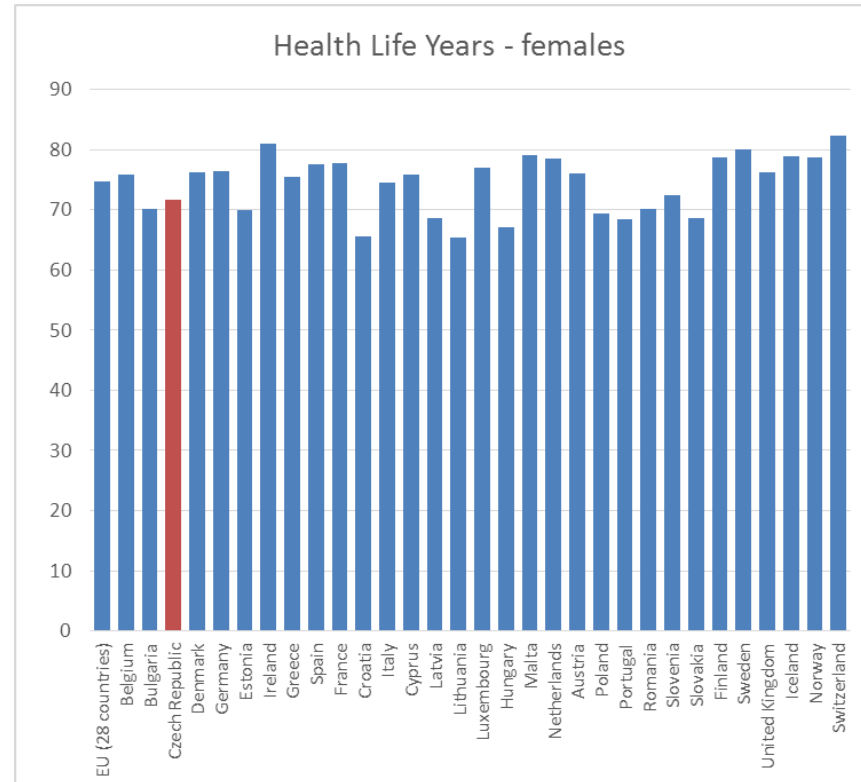
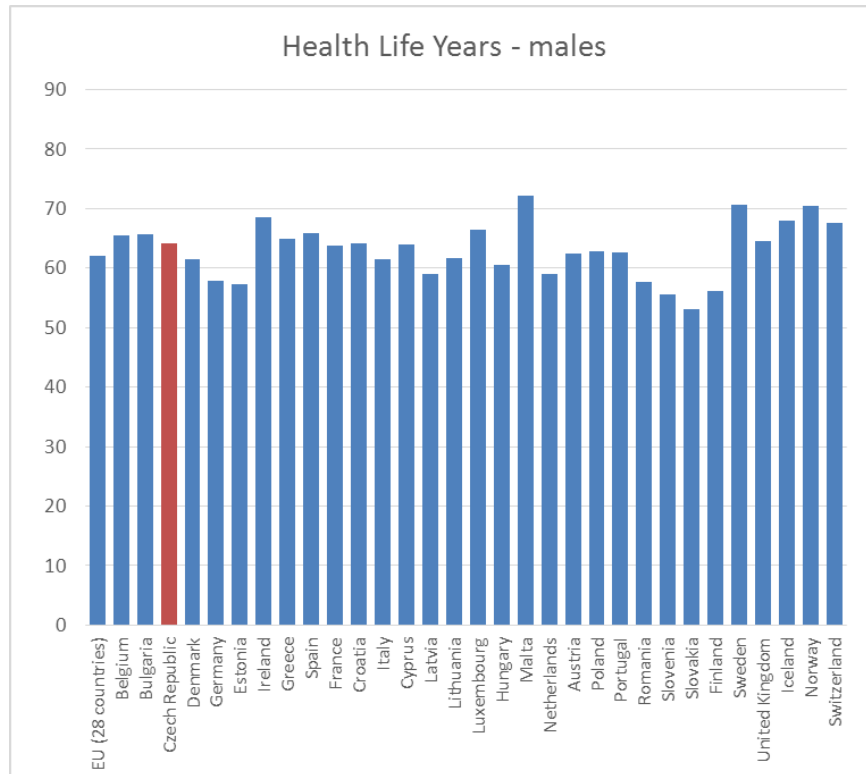
Tabulka č. 8: Absolutní přesun pracujících 65+ z III. teg do II. meg

Rok	Pracující 65+		
	muži	ženy	celkem
2020	33 222	41 271	74 493
2040	137 040	187 214	324 254
2060	246 591	289 405	535 996
2080	404 019	437 696	841 715

**Tedy NEUSTÁLÉ  
prodlužování věku  
odchodu do řádného  
starobního důchodu má  
smysl?**

**A budou schopni pracovat?**

# Zdravá délka života



**Zdravá délka života (HLY, *Healthy Life Years*)** je indikátor EUROSTATU, který vyjadřuje průměrný počet zbývajících let života, které osoba v určitém věku prožije v dobrém zdraví. ČR: 2012 muži při narození 64 let (zhruba o 11 let méně než naděje dožití), ženy 72 let (asi o 9 let méně).

# Závěr

- ▶ česká populace stárne (lidé žijí déle - absolutní stárnutí, rodí se méně dětí - relativní stárnutí)
- ▶ na trhu práce bude stále větší podíl starších osob, navíc se stále prodlužuje věk odchodu do důchodu

ALE

- ▶ nejsme (zatím) schopni pracovat plnohodnotně do 70 či více let (ukazatel zdravé délky života)

ALE

- ▶ být v důchodu DESÍTKY LET je pro stát drahé, je nutno vyvážit dobu práce (tj. odvádění daní) a dobu pobírání dávek

# Zdroje

Český statistický úřad (ČSÚ): [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

EUROSTAT: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/a\\_to\\_z](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/a_to_z)

Ministerstvo práce a sociální věcí ČR: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)

KOSCHIN, F.: Demografie poprvé. Praha, VŠE, 2000, ISBN 80-245-0859-1.

LANGHAMROVÁ, J., KAČEROVÁ, E.: Demografie, materiály ke cvičením. Praha, Oeconomica, 2007, ISBN 978-80-245-1224-2.

ROUBÍČEK, V.: Základní problémy obecné a ekonomické demografie. Praha, VŠE, 2002, ISBN 80-245-0288-7.

[Demopaedia.org](http://Demopaedia.org)

OSN: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sconcerns/population/default.htm>

Migration: [www.peoplemov.in](http://www.peoplemov.in)

<https://www.youtube.com/watch?v=VcSX4ytEfcE>

<https://www.youtube.com/watch?v=RLmKfXwWQtE>



# III. Agismus, Age Management

- ▶ Stereotyp - předsudek - diskriminace
- ▶ Agismus - diskriminace dle věku
- ▶ Age management

# Ageism - definice

SPOLEČENSKÝ STEREOTYP - typizovaný, běžně opakovaný a zjednodušený soubor představ a zároveň psychologický či společenský mechanismus, který reguluje vnímání a hodnocení, a tak ovlivňuje názory, postoje i chování. Pro stereotyp je typické nerozlišené a paušální přisuzování určitých rysů a vlastností všem členům dané skupiny.

PŘEDSUDEK - předpojatost, nepříznivý postoj k jevu, předmětu, k činnosti, k člověku, který se obtížně mění pod vlivem adekvátní opačné informace

DISKRIMINACE - omezování, utiskování určitých společenských skupin, resp. jejich jednotlivých členů tím, že jsou jim upírána občanská práva, snižovány šance na uplatnění ve společnosti (ve sféře zaměstnání, politiky i jinde); sociální diskriminace často vychází z předsudků a může být projevem rasismu. Může se projevovat neformálně (spontánní, má lokální charakter) nebo formálně (oficiální státní doktrína).

Ageismus (or agismus) je

- ▶ Stereotypní nebo dokonce diskriminační chování vůči jednotlivcům nebo skupinám, definovaným na základě věku
- ▶ Ageismus je definován jakou souběžný vliv tří aspektů:
  - ▶ Předpojatá stanoviska vůči starším osobám a stárnutí
  - ▶ Diskriminační praktiky vůči starším lidem
  - ▶ Institucionální praktiky a pravidla, která zachovávají (zakonzervovávají) stereotypy ve starších osobách
- ▶ Ageismus ovlivňuje většinu rozvinutých zemí, které procházejí demografickým stárnutím



# Ageismus na trhu práce

## ▶ Nestejné platy za stejnou práci

- ▶ means discrimination in wages. In some countries, it is even incorporated in the legislative system, where, for example, minimum wages are given but at the lower level for younger workers or graduates (newcomers on the labour market). This fact reflects lack of experience (job-specific, industry-specific) among young workers, sometimes even insufficient training. Midlife workers make on average more than younger workers, which reflects their educational achievement, experience and skillset. The age-wage peak in the USA in the age-group 45-54 years (according to Census data).

## ▶ Omezování pracovních možností

- ▶ may have form of lower pay for equal work or for jobs with little social mobility. In the Czech Republic (and in other countries as well) it is usual that young women in childbearing age are expected to have child/children, which causes allegedly their frequent escapes from the labour market and lower efficacy when raising little children.

# Ageismus na trhu práce (pokr.)

- ▶ Starší pracovníci - bariéry při přijímacím pohovoru
  - ▶ when they search a job, they are less likely to be invited to the interview and are more often refused, regardless their success through the application process or level of experience and skills. Second, employers also offer (or even push) early retirement or layoffs disproportionately more for older or more experienced workers.
- ▶ Omezení počtu odpracovaných hodin
  - ▶ is also often limited according to the age of the worker. Usually, labour regulations define the age at which people are allowed to work and how many hours and under what conditions they may work. Children and teenagers till 18 years can work only few hours during the week and some of heavy types of jobs are not allowed for them. As a consequence, many companies refuse to hire workers younger than 18 years.



In many developed countries the age discrimination (as well as other types of discriminations) is prohibited. If YES → number of age discrimination cases rises (however still very difficult to judge cases of so called indirect discrimination, e.g. requiring 10 years relevant work experience, which no one under age 26 years can have)

# Měření věkové diskriminace

- ▶ Labour market statistics: rate of employment / unemployment by age
  - ▶ CZSO: Labour Force Sample Survey (LFSS)
  - ▶ MLSA: based on registered unemployed persons at labour offices
- ▶ *Age Pay Gap* (not yet available)
  - ▶ or similar indicator as for example Gender Pay Gap indicator (GPG) is not introduced yet
  - ▶ GPG is calculated as relative difference in the median wage for men and women, where the median wage for men is used as 100 percent
  - ▶ contains information about discrimination women on the labour market
  - ▶ difference measurement among young, midlife and older workers is difficult when comparing job position and the content of the job
- ▶ Surveys
  - ▶ LFSS
  - ▶ families and households surveys
  - ▶ Platy.cz
  - ▶ Survey “Ageismus”, 2003 - 2005, N = 1584, respondents 15 - 83 years
  - ▶ Survey “Seniors and social provision in the ageing area from the view of Czech public”, 2001 - 2003, N = 1094, respondents 18 - 75 years
  - ▶ Survey “Ageismus - guide through stereotypes and myths about the old age”, 2002

# Zaměstnanost starších osob

55+ / 50+ / 45+ / 40+ ???

- ▶ Age management
- ▶ Diversity management
- ▶ Employment policy
  - ▶ active
  - ▶ passive
- ▶ Flexible working environment, flexible work contracts
- ▶ Life-long education, trainings

Cíle v Lisabonské smlouvě  
(do roku 2010)

Cíle ve Strategii Evropa 2020  
(do roku 2020)

- ▶ Zaměstnanost žen
- ▶ Zaměstnanost starších pracovníků 55-64
- ▶ Délka pracovního života
- ▶ Celoživotní vzdělávání se

# Age management

- ▶ set of tools to improve working conditions of workers - for groups that are defined based on the age (older workers, younger workers, workers with families), to develop potential of each person and his/her skills & to bring benefits to employers
- ▶ workers: pay attention to their health, long-life education, improvement of skills, team work, and communication with other colleagues
- ▶ employers: as the population is ageing, employees become older (& retirement age is prolonging in ČR) and still higher proportion of older people is available on the labour market. Employer should be aware of the fact that the company will employ higher proportion of older workers.
- ▶ Age management tools:
  - ▶ development of open working environment , development of inter-generation cooperation
  - ▶ job shift management according to employee's needs, restructuring of job positions
  - ▶ support of health and development of physical condition
  - ▶ communication among employees
  - ▶ age-diverse recruitment (not discriminate older/younger workers, watch matching skillset)
  - ▶ etc.



# Diversity management

- ▶ **diversity management** is a way of management, how to lead teams and exploit the differences among its members
- ▶ diverse working teams are highly efficient and creative, bring higher benefits to the employer → positive economic impact on the company
- ▶ some companies intentionally create teams that consist of people of various age, sex, education, race, family setup, nationality and skills, and are different in their personalities
  - ▶ Examples worldwide: IBM, Google
  - ▶ Examples in the ČR: Česká spořitelna





# Active employment policy

- ▶ **active employment policy** - range of various tools that should motivate both workers and employers to employ persons that are disadvantaged on the labour market (young and graduates, older workers, disabled persons, women with babies, etc.)
- ▶ governed by the MLSA and labour offices locally
- ▶ creation of new work positions, publicly beneficial jobs, protected workshops for disabled persons, retrainings, support to start own business, etc.
- ▶ **advantages: flexibility**, combine it with specific projects, target those who need help and to influence the labour market **locally**
- ▶ **disadvantages:** expensive; criticism regarding efficiency (newly established job positions diminish after certain period of time)



# Passive employment policy

- ▶ **passive employment policy** - obligatory state help including financial benefit in case of unemployment (and other cases of social difficulties)
- ▶ it consumes more than active employment policy, approximately 70% of state budget for employment chapter
- ▶ **advantages:** helps to all people in case on unemployment, it is a barrier from poverty and misery; advantages for older workers close to the retirement age
- ▶ **disadvantages:** expensive, humiliating



# Flexible working contracts

- ▶ **reasons:** some people may prefer to work only few hours a day or few hour a week (part-time jobs) from various reasons such as care of children, care of old disabled parents, illness, lower working capacity
- ▶ **Examples:**
  - ▶ “working hours pool” (Škoda Auto)
  - ▶ irregular work (e.g. in the form of project, temporary contract) - for students, young people and older workers, employer pay low or no social and health insurance fee
  - ▶ job position shift enables older workers to remain employed in the same company but he/she changes a job position in order to use his/her experience and capacity
  - ▶ Sharing job positions among two/three workers
- ▶ **advantages:** **labour length would be longer** and the older worker postpones retirement, which is beneficial for him/her (higher income compared to unemployment benefits or pension) and for the state budget (no expenses for passive employment policy)
- ▶ **disadvantages:** employers are stil not ready to offer part-time jobs or other alternative ways of employment, higher bureaucracy



# Life-long education

- ▶ **education** is very important through entire life because new technologies and methods come fast and it is not enough to prepare for the working life only during the school education period
- ▶ consecutive education should include both theoretical and practical part (formal and informal part); informal education is important for older workers and increases their chances to succeed on the labour market.
- ▶ **advantages:** increases chances of younger and older workers
- ▶ **disadvantages:** workers have to be motivated to accept new knowledge and actively use it.



# Examples in the Czech Rep.

- ▶ not used very widely yet in the Czech Republic
- ▶ mainly understood as gender and ethnic diversity, disabled persons
- ▶ only 13 % of employers in ČR have some plans regarding employment of their older employees; 89 % of employers have no strategy regarding recruitment 50+ people (survey, Manpower 2009)
  
- ▶ GlaxoSmithKline, ČEZ, GE Money Bank, Plzeňský Prazdroj, Kooperativa, Život 90 ...  
- pracovní skupina Age Management spolu s neziskovou organizací Byznys pro společnost
- ▶ Škoda Auto, a.s. (program Seniority, complex approach)
- ▶ Česká spořitelna a.s. (project Diversitas, program Transition, program Women in management)
- ▶ IBM (program Diversity management world-wide)
- ▶ Telefónica Czech Republic, a.s. (program for people with little children)
- ▶ Lohmann and Rauscher (health and work ergonomý program)
- ▶ Tradice Slovácka (specific knowledge development)

# Byznys pro společnost spolupráce se CSR Europe



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY



**WORKPLACE**



**MARKETPLACE**



**ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ**



**KOMUNITA**



**MĚŘENÍ**

## BYZNYS PRO SPOLEČNOST

- O nás
- CSR a udržitelné podnikání
- Aktuální akce
- Členské firmy
- Staňte se členem
- Fotogalerie akcí
- Z médií
- Kontakty

## NAŠE ČINNOST

- Workplace
- Marketplace
- Životní prostředí
- Komunita
- Měření

## CSR NOVINKY - ČESKÁ REPUBLIKA SE JAKO DRUHÁ ZEMĚ PŘIDALA K CELOEVROPSKÉ ROADSHOW SKILLS FOR JOBS

V Česku je stále více zaměstnanců ve vyšším věku, kteří zůstávají na trhu práce déle. A firmám se zároveň nedostává mladých lidí vybavených potřebnými dovednostmi. Hrozbou, že nebudou moci získat, dlouhodobě rozvíjet a kvalitně nahrazovat ty nejlepší jsou podle studie Accenture znepokojeni více než dvě třetiny ředitelů firem.

Tyto otázky předznamenaly první národní workshop na téma měření Age management, který uspořádala platforma Byznys pro společnost 20. listopadu v sídle členské firmy ČEZ.

Právě prostřednictvím Byznysu pro společnost se Česká republika stala národním partnerem CSR Europe a v pořadí teprve druhou zemí na kontinentu, která je součástí celoevropské roadshow "Dovednosti pro zaměstnání (Skills for Jobs)". Projekt s podtitulem "Nový pohled na kariéru: Jak se vyrovnat s prodloužením aktivního pracovního života" má za cíl hledat a podporovat příklady inovací, které firmám dlouhodobě pomohou s přístupem k zaměstnávání lidí v průběhu jejich celé životní kariéry.

### LEA se představuje

"Progresivní podniky si začínají uvědomovat, že pracují-li s lidmi odpovědně, přežívají kritické doby mnohem lépe. A že jejich úspěch přichází s různorodými, vzdělanými a motivovanými lidmi, kteří jsou loajální a chtějí dlouhodobě pracovat pro svého zaměstnavatele," upozorňuje Pavlína Kalousová, představitelka platformy Byznys pro společnost.

Vlna, která je nezvratelná napříč Evropou už nosí výsledky i u nás. Tuzemské

## DALŠÍ CSR NOVINKY

- List. 26 [Prvních 21 tuzemských firem podepsalo evropskou Chartu Diverzity](#)
- List. 24 [Národní potravinová sbírka 2014: Detailní výsledky město po městě](#)
- List. 23 [Neuvěřitelné. Při Národní potravinové sbírce 2014 se vybralo 173 tun jídla](#)
- List. 21 [Česká republika se jako druhá země přidala k celoevropské roadshow Skills for Jobs](#)
- List. 20 [Národní potravinová sbírka uspěla, výpočet DPH u darovaných potravin se změní](#)
- List. 19 [Do Národní potravinové sbírky se zapojí třikrát více obchodů než vloni](#)
- List. 18 [Odpovědná snídáně ukázala, jak úspěšně může firma spolupracovat s regionem](#)
- List. [Dva nové členové platformy](#)

Zdroj: <http://www.byznysprospolecnost.cz/csr-novinky/935/Ceska-republika-se-jako-druha-zeme-pridala-k-celoevropske-roadshow-skills-for-jobs.html>

# LEA (Lifelong Employability Assessment)

Byznys pro společnost ve spolupráci se CSR Europe se rozhodl do České republiky přinést nástroj LEA (Lifelong Employability Assessment)

## 1. Strategic workforce planning processes

- ▶ 1.1 Workforce composition
- ▶ 1.2 Pre-recruitment
- ▶ 1.3 Recruitment diversification

## 2. Knowledge and career Management Processes

- ▶ 2.1 Training
- ▶ 2.2 Skills/competency transfer
- ▶ 2.3 Internal mobility
- ▶ 2.4 Skills/competency development
- ▶ 2.5 Mid-career interviews
- ▶ 2.6 Career development schemes
- ▶ 2.7 Salary compensation
- ▶ 2.8 Support towards departure

## 3. Working Conditions

- ▶ 3.1 Health & Wellbeing
- ▶ 3.2 Stress & mental health
- ▶ 3.2 Worklife balance (ergonomics & workplaces age-oriented compensation)
- ▶ 3.3 Worklife balance (age-oriented compensation)
- ▶ 3.4 Extra legal benefits

## 4. Flexibility/Mobility

- ▶ 4.1 Functional flexibility
- ▶ 4.2 Network creation and maintenance
- ▶ 4.3 Volunteering during employment
- ▶ 4.4 Volunteering after employment
- ▶ 4.5 Entrepreneurship

# Ukázka dotazníku

Úroveň 1	Úroveň 2	Otázky	A/N	Fyzický věk				Popis (Příklady)
				20-29	30-44	45-59	60+	
1. Složení pracovní síly	1	Je součástí HR strategie plánování a přehodnocení složení pracovní síly/zaměstnanců? A/N						
	1.a	Přehodnocujete pravidelně složení pracovní síly? A/N						
	1.b	Pokud ano, jak často? Prosím vyberte a vysvětlete:						
		<input type="checkbox"/> Nikdy						
		<input type="checkbox"/> Každé 3 roky						
		<input type="checkbox"/> Každé 2 roky						
		<input type="checkbox"/> Každý rok						
		<input type="checkbox"/> Jiné: prosím popište						
	1.c	Na jak dlouhou dobu je toto přehodnocení naplánované (délka prognózy)? Prosím vyberte a vysvětlete:						
		<input type="checkbox"/> 1-2 roky						
	<input type="checkbox"/> 2-3 roky							
	<input type="checkbox"/> 3-4 roky							
	<input type="checkbox"/> 4 roky +							
	1.d	Je plánování pracovní síly součástí strategie na úrovni korporace/skupiny (většího celku)(A/N)?						
	1.e	S jakým cílem přistupujete k tomuto přehodnocení a plánování? Prosím vyberte a popište:						
		<input type="checkbox"/> Vyhodnocení na základě <u>životních stadií/cyklů</u> (pozice vs životní stadium zaměstnance)						

Stránka 1



# Ukázka vyhodnocení (v angličtině)



## BENCHMARK REPORT: RE-THINKING CAREERS: How to deal with longer working lives in Human resources processes Company X

CONFIDENTIAL

### A. Context

- In order to remain competitive despite the demographic change challenges (resulting in employment gaps combined with shrinking replacement pools), industries need to implement sustainable and economically viable solutions to keep the workforce active long.
- New EU initiatives as part of the European Employment and national legislations encourage companies to **re-think existing HR models: capitalizing on skills, keep employees active for a longer period and/or produce successful employability opportunities.**
- However, companies are yet lacking tools and methodologies for optimised employability of workers across life stages.
- To help companies enhancing their Human Resources processes adapted to the changing demographic and social context, CSR Europe has developed the Lifelong Employability Assessment (LE-A) tool, that: (1) Evaluates maturity of individual company HR processes; (2) Provides company benchmark against ideal situation and against peers; (3) Allows the identification of gaps and areas for improvement, illustrated with best in class examples.

### B. Scope and format of the assessment

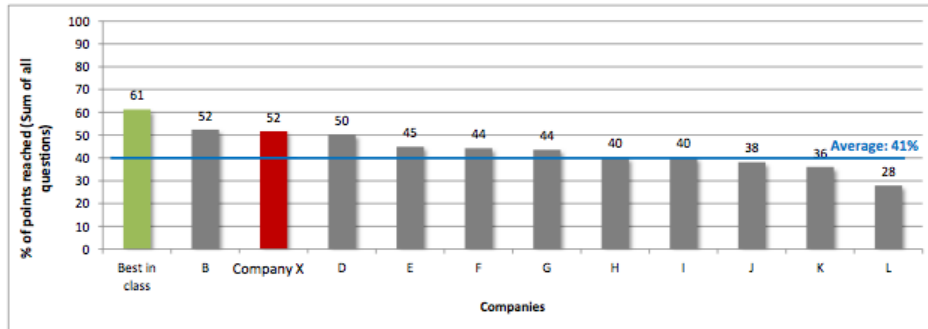
- Between September and December 2013, CSR Europe conducted 13 interviews with 11 companies from the following sectors: banking & insurance (3), energy (3), pharmacy (1), services (1), technology and telecommunications (3).
- The interviews were conducted with HR Managers of companies and covered HR process at Group and/or country level.
- This report provides an insight the individual company's positing against peers on each of the assessed HR processes.

### C. Scoring methodology and structure

- CSR Europe developed a questionnaire aiming at assessing in how far a life-long perspective was integrated into core HR processes, from recruitment to retirement/exit.
- Four key areas relevant for employability in HR processes from a company perspective were identified: (1) strategic workforce planning processes, (2) knowledge and career management processes, (3) working conditions, (4) flexibility/mobility.
- Each of these four areas were subsequently broken down into a number of key indicators that together provide a balanced picture of the maturity of HR processes in the company. Finally, each indicator is assessed by one question about existing policies and their structure, the implementation into management structures and if there are existing KPIs and how they are monitored.
- Where the questions still offer room for interpretation, additional information could have been provided in the form of individual comments. In all the other cases it was sufficient to rate the yes and no questions with a "1" for yes and a "0" for no.

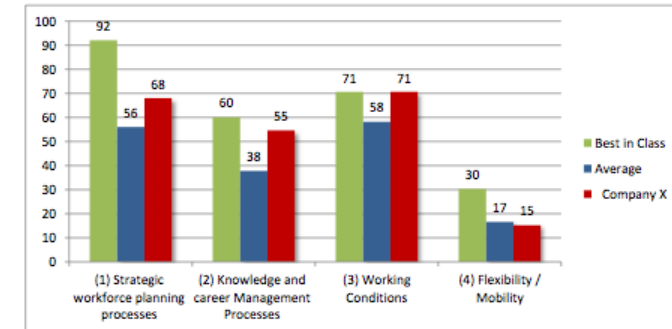
**Figure 1: Overall performance against peers**

The graph below presents your company's performance against peers and average over the totality of the assessment (four key areas relevant for employability in HR processes). The red bar represents your company, the green bars represent the company that best in class company (received the highest score). The average overall score is represented by the blue line.



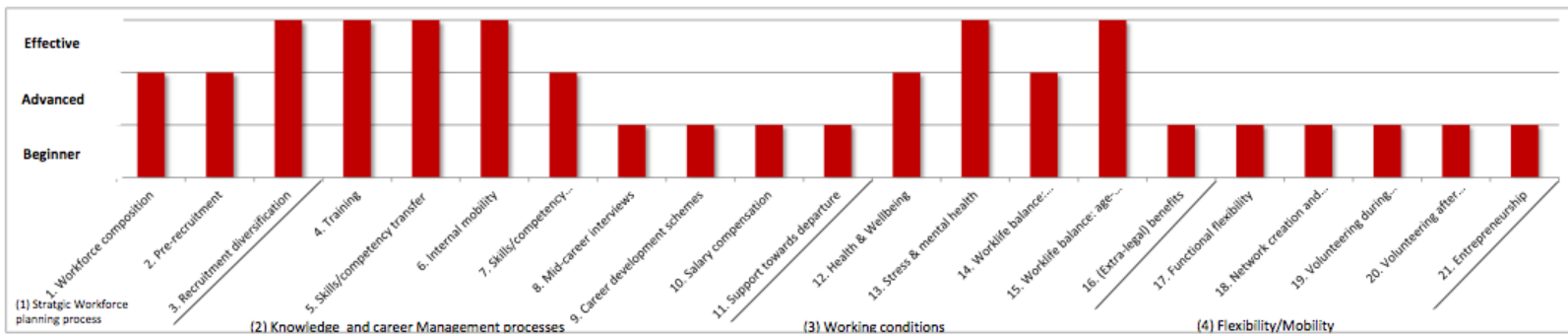
**Figure 2: Performance on each level 1 HR processes**

The graph below presents your company's performance on each of the four identified HR processes. Your company's performance is represented in percentage, compared to the best in class company (received the highest score) and the average score.



**Figure 3: Performance on each level 2 HR process**

The graph below presents your company's performance on each level 2 HR process. The categories (1) beginning, (2) advanced and (3) effective translate the score reached for each of the assessment questions, with beginner being the lowest and advanced the highest position.



# Příklady ze zahraničí (výsledky měření LEA) 1/5

## Nejsilnější oblasti hodnocených firem:

- Strategické plánování pracovní síly
- Přizpůsobení pracovních podmínek

## Největší prostor pro zlepšování:

- Procesy řízení znalostí, profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců
- Flexibilita a mobilita

# Příklady ze zahraničí (výsledky měření LEA) 2/5

39% vedení předních EU firem považuje stárnutí pracovní síly za důležité téma a aktivně se jím v rámci strategie zabývá

Firmy mají nedostatek dobře formulovaných klíčových ukazatelů výkonnosti (KPIs), které monitorují účinnost zavedených postupů v oblasti Age Managementu

## 1. Plánování pracovní síly

- Plánování pracovní síly je ve většině firem součástí HR strategie, s projekcí na 1-3 roky
- Spolupráce se školami většinou nepatří do strategických postupů HR, jen několik společností spolupracuje se školami na rozvoji konkrétních znalostí

## 2. Procesy řízení znalostí, profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců

- Firmy implementují opatření umožňující řízení kariéry z hlediska životních cyklů a stadií jenom sporadicky a aktivně nevyužívají možnost řízení celoživotního profesního rozvoje zaměstnanců
- Vzdělávání je jen nepřímo založeno na potřebách zaměstnanců
- Pracovní a hodnotící rozhovory v polovině profesní kariéry (tzv. mid-career interviews) probíhají jen v zemích, kde je tento postup zakotven v legislativě
- Málo firem má jako součást HR strategie připravena opatření pro odchod zaměstnanců

# Příklady ze zahraničí (výsledky měření LEA) 3/5

## 3. Pracovní podmínky

- ▶ Ve všech dotázaných firmách je součástí HR strategie ochrana zdraví a duševní rovnováhy. Tyto strategie jsou celoplošné pro všechny zaměstnance bez rozdílu věku a životního stadia zaměstnance.
- ▶ Změna pracovních podmínek (pracovní doba, pracovní prostředky, ergonomie a jiné) je poskytnuta většinou ve chvíli, když zaměstnanec o ně požádá.

## 4. Flexibilita a mobilita

- Jen některé společnosti využívají možnosti outplacementu zaměstnanců nebo přechod na jiné pozice.
- Dobrovolnická činnost je během zaměstnání propagována v několika společnostech. Málo firem zavádí programy, které podporují zaměstnance po odchodu ze zaměstnání (podpora podnikání nebo dobrovolnické činnosti)
- Společnosti udržují kontakt s bývalými zaměstnanci prostřednictvím sociálních médií a organizují pro ně setkání.

# Příklady dobré praxe 4/5

EMILBANCA: Prostřednictvím analýzy zvýšení povědomí o age managementu, alternativní přístupy k řízení kariéry a k strategickému řízení společnosti. Cíle do 2016: možnosti „horizontální“ kariéry (předcházení syndromu vyhoření a demotivace), aktivity podporující work-life balance (zejména u starších zaměstnanců).

Orange: Podpora odcházejících zaměstnanců - trénink a workshopy jak podnikat.

Randstad: Jako podporu flexibility a mobility nabízí ve spolupráci s neziskovými organizacemi zaměstnancům možnosti odborného dobrovolnictví (podpora vzdělávání a rozvoje).

GruppoHera: Zvýšení povědomí manažerů, využití už existujících nástrojů Age managementu, zefektivnění interních procesů bez dodatečných finančních nákladů: vytvoření nových interních vzdělávacích aktivit využívajících zkušenosti a přínos seniorních zaměstnanců, podpora profesního rozvoje mladších zaměstnanců prostřednictvím koučingu.

# V čem LEA pomáhá

- ▶ Analýze a změně přístupu k strategickému plánování pracovních sil
- ▶ Efektivnímu plánování interního i externího vzdělávání
- ▶ Přípravě individuálních kariérních plánů
- ▶ Přehodnocení strategie odměňování, včetně identifikace nefinančních stimulů
- ▶ Přípravě efektivního návrhu řešení pracovních podmínek a pracovního prostředí
- ▶ Přípravě firmy i jednotlivce na změnu

# Děkuji za pozornost!

[www.keynote.cz](http://www.keynote.cz) / [keynote@keynote.cz](mailto:keynote@keynote.cz)

KEYNOTE s.r.o. / Pohofelec 6, 118 00, Prague 1, Czech Republic

keynote

**(ne)stárneme!**

**BYZNYS PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

WORKPLACE MARKETPLACE ŽIVOT

**BYZNYS PRO SPOLEČNOST**

- > O nás
- > CSR a udržitelné podnikání

**CSR NOVINKY - VÝSTUPY WEBINÁŘE  
RETHINKING CAREERS ACROSS THE EUROPE -  
EVROPSKÝ AGE MANAGEMENT V PRAXI**

**A**  
**ALTERNATIVA**  
50+

**pracena50**  
AGENDER - PODPORUJEME DIVERZITU

ageismus.cz

Dnes je : 18.03.15

[o projektu](#) [o ageismu](#) [výzkumy](#) [diskuse](#) [odkazy](#) [kontakty](#) [lupa](#)