

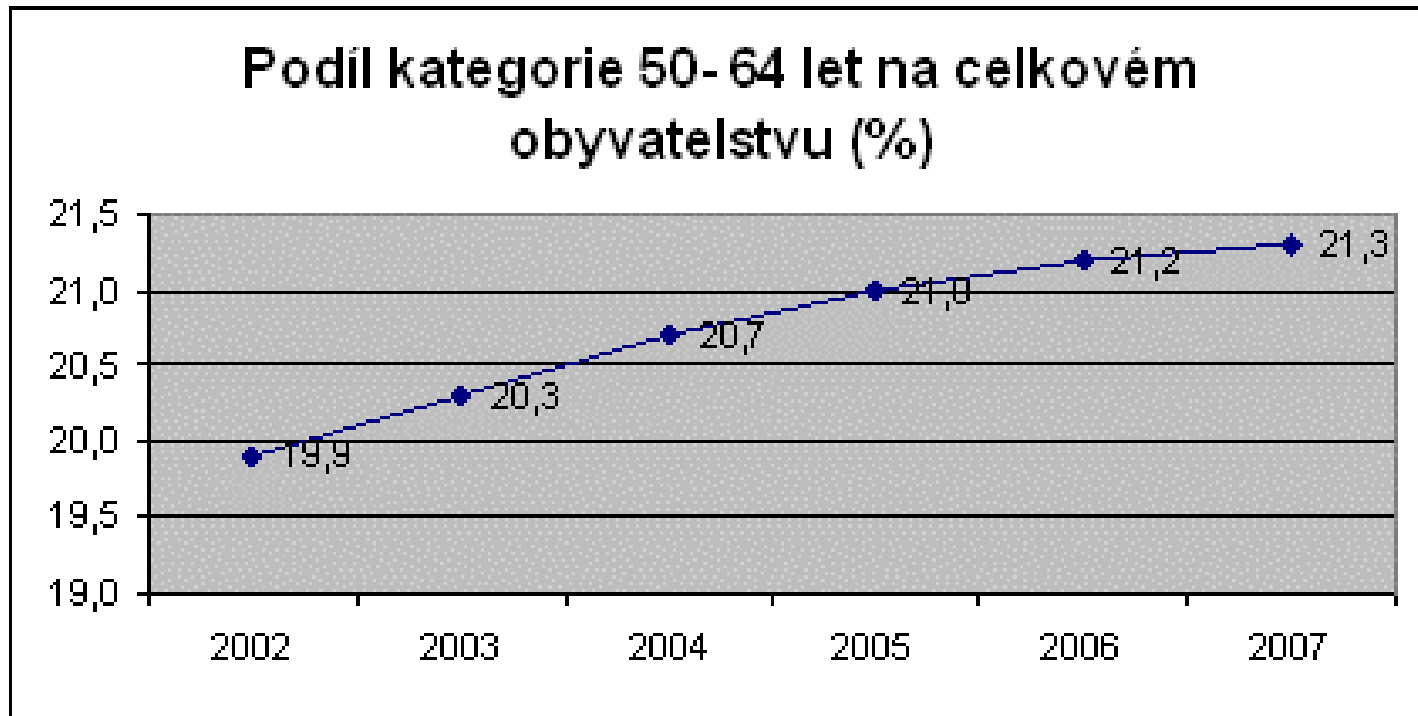
Ohrožené skupiny na trhu práce ageismus

21. Listopad 2011

Prognózy

- *BRUSEL / 14:23, 07. 07. 2010*
„Podle prognóz se má v Evropě počet lidí v důchodu ve srovnání s těmi, kteří jejich důchody financují, do roku 2060 zdvojnásobit“
 - *V roce 2008 připadali 4 lidé v produktivním věku (15–64 let) na každého občana EU ve věku 65 a více let. Do roku 2060 by měl podle průzkumů tento poměr klesnout na 2:1 (evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor)*
 - Střední prognóza ČSÚ – 2050 – zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku 65 let
- ⇒ **Zátěž pro zdravotnictví, systém starobních a invalidních důchodů + podstatné změny na trhu práce (nabídka pracovní síly)**
- ⇒ "Máme na výběr mezi chudšími důchodci, vyššími důchodovými příspěvky, nebo **lidmi, kteří budou pracovat více a déle.**"

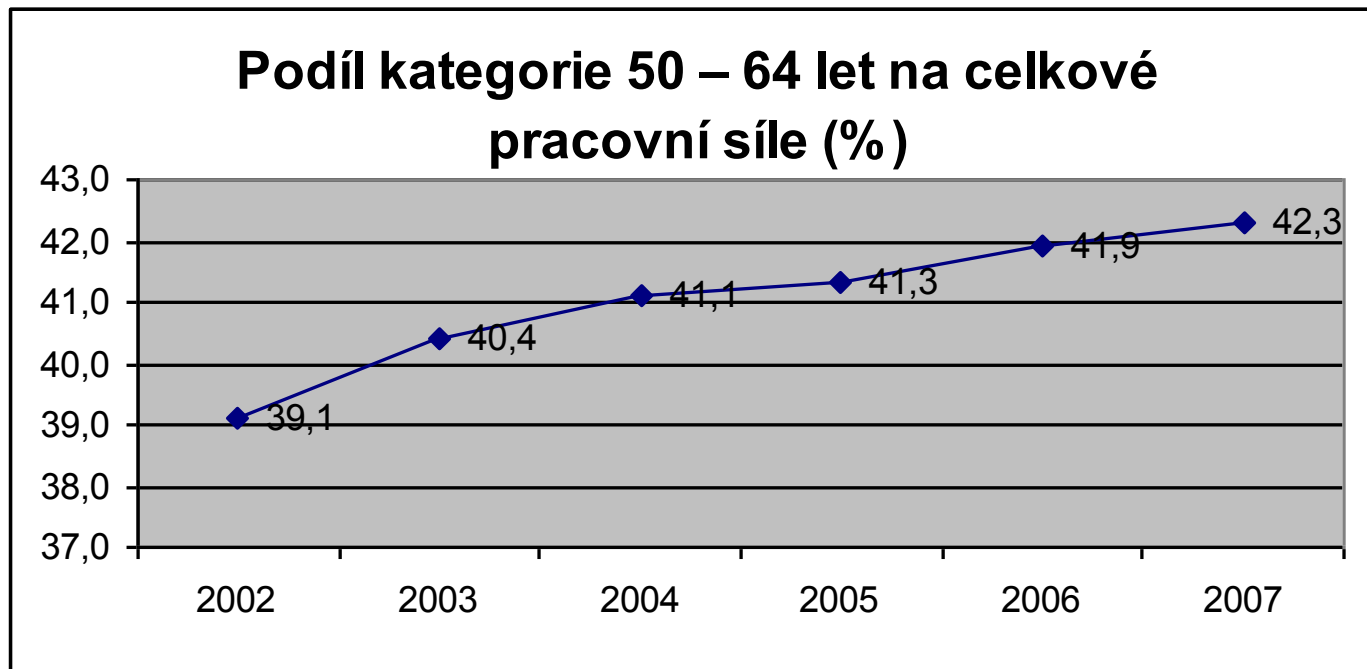
Věková struktura populace ČR



Pramen: Stratilová podle VŠPS 2002 - 2007, 2008

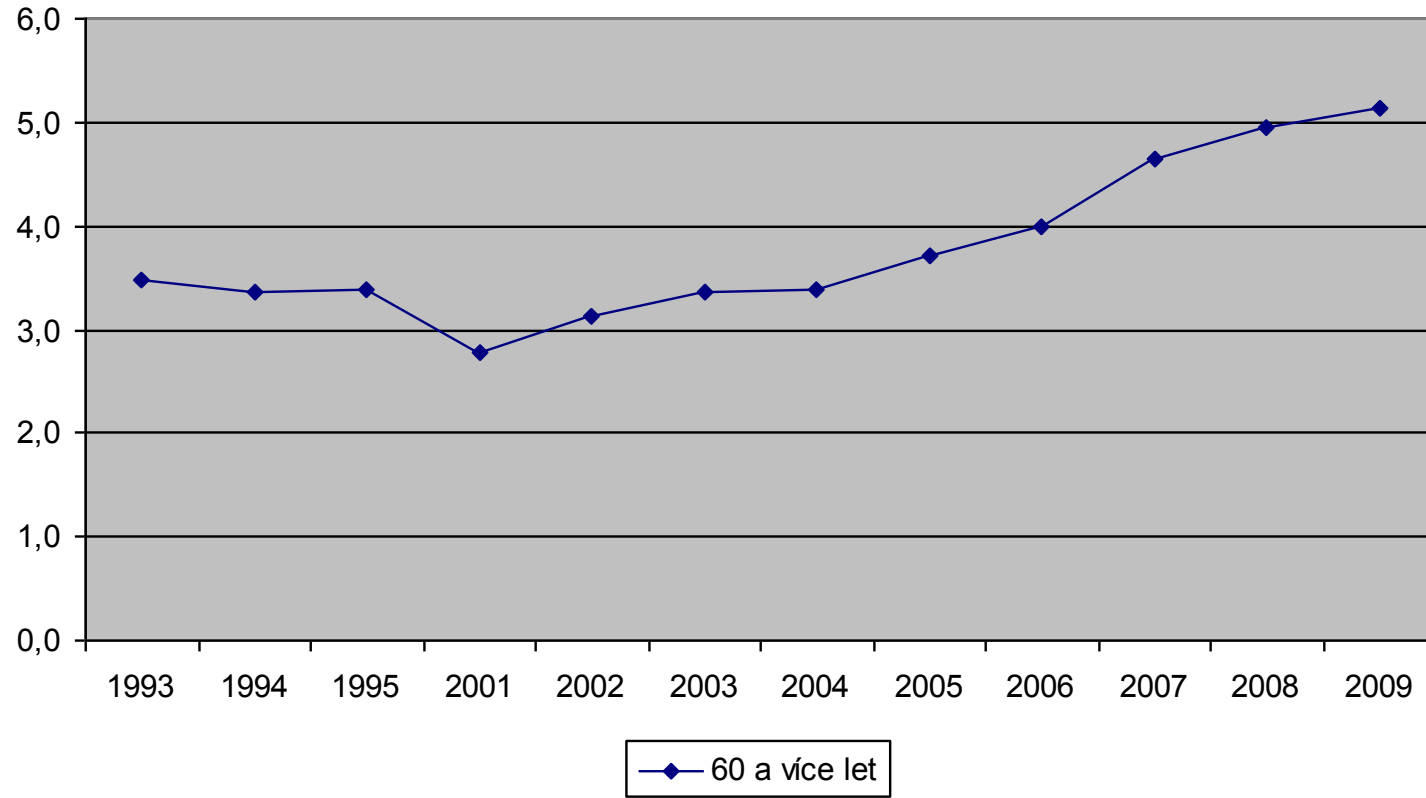
K 31.12. 2008 – 21,04 %, 2009 – 20,8 %, ČSÚ, Statistické ročenky

Podíl 50-64 letých na celkové pracovní síle



Pramen: Stratilová podle VŠPS 2002 - 2007 , 2008

Podíl osob 60 a více let na celkové pracovní síle v %



Pramen: ČSÚ

Průměrný věk odchodu do důchodu (2008)

- EU (27) 61,4
- EU (25) 61,3
- EU (15) 61,5
- ČR 60,6 %
- Min FR 59,3 (Malta, Chorvatsko)
- Max Island 64,4 (Norsko, Švédsko, Nizozemí)
- V roce 2008 byl průměrný věk odchodu do důchodu v Evropské unii 61,4 roku, přitom v Japonsku to bylo 70 let a v USA, největší ekonomice světa 65 let.



Důvod pro setrvání v zaměstnání

- **Ekonomická motivace** (nárok a úroveň důchodů, omezení výše předčasných důchodů, souběh důchodů a pracovní činnosti, apod..) V ČR pouze motivace na straně nabídky x zaměstnavatelé
- Potřeba kontaktu s lidmi
- Potřeba užitečnosti

Pozice starších osob na PT

- Ohrožené skupiny
- Růst nezaměstnanosti
- Lidský kapitál
- Charakteristiky – Diskriminace

„Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.” (Vidovicová, VÚPSV)

Nezaměstnanost starších osob

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI v %	k 30.6.2010			k 30.6.2011		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Míra registrované nezaměstnanosti	8,5	9,9	7,5	8,1	9,5	7,0
Míra nezaměstnanosti podle věku						
15-19	49,4	54,7	46,1	49,3	55,3	45,6
20-24	17,9	18,8	17,3	17,4	19,3	16,2
25-29	9,2	10,5	8,3	8,4	9,8	7,5
30-34	7,9	11,6	5,7	7,3	10,5	5,2
35-39	7,2	9,7	5,2	6,7	9,1	4,7
40-44	7,2	8,7	5,9	6,7	8,2	5,4
45-49	7,5	8,4	6,7	7,2	8,3	6,3
50-54	9,2	10,1	8,3	8,8	9,7	8,0
55-59	10,7	10,7	10,7	10,5	10,8	10,2
nad 60	4,8	1,2	6,5	5,0	1,4	6,7
do 25	21,0	22,3	20,2	20,4	22,6	19,0
nad 50	9,0	9,1	8,9	8,7	8,9	8,6

Zaměstnanost – muži (2009)

Kraj	Věk										
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Česká republika	6,0	53,1	84,6	92,4	93,8	92,7	91,6	87,5	78,9	38,4	7,5
Praha	3,0	47,0	86,5	94,5	95,8	96,3	95,7	93,5	84,6	61,1	18,1
Středočeský	8,2	58,0	88,9	93,7	97,5	94,4	94,2	89,3	82,6	39,7	6,1
Jihočeský	8,4	59,8	89,7	92,9	93,9	96,0	93,2	91,5	81,6	38,7	4,3
Plzeňský	7,2	61,9	87,3	91,8	94,4	93,9	95,6	86,1	81,9	33,5	8,0
Karlovarský	6,2	59,7	79,0	90,0	89,2	89,4	86,9	80,9	79,8	39,0	9,2
Ústecký	5,7	58,2	79,7	87,5	92,0	90,5	84,7	90,4	75,8	37,2	4,4
Liberecký	14,6	56,0	77,4	92,3	90,5	94,4	91,0	79,6	74,3	34,3	5,2
Královéhradecký	2,9	51,2	84,5	95,1	94,5	93,9	88,7	85,4	80,1	38,3	7,3
Pardubický	3,8	58,2	84,7	89,8	93,7	93,0	94,0	88,6	80,4	30,5	5,3
Vysočina	7,2	54,9	82,6	92,0	89,6	95,1	93,8	92,0	78,6	39,6	6,9
Jihomoravský	5,7	44,1	83,6	93,8	93,7	92,1	92,6	86,5	78,7	34,8	8,1
Olomoucký	6,9	51,1	88,8	93,1	93,4	91,1	92,6	87,6	78,9	31,3	2,4
Zlínský	-	47,3	79,9	90,4	94,5	91,5	89,0	88,3	76,1	37,9	4,6
Moravskoslezský	5,4	50,7	83,8	91,5	92,3	87,3	87,9	80,3	71,2	27,1	5,5

Zaměstnanost – ženy (2009)

Kraj	15-9	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Česká republika	0,9	20,4	32,3	34,9	31,5	36,2	40,1	44,7	29,6	7,4	4,2
Praha	1,0	26,1	42,9	38,1	25,4	37,0	42,3	48,8	43,7	18,7	8,8
Středočeský	0,6	21,3	37,8	38,6	30,4	35,0	39,0	45,0	30,8	7,5	2,7
Jihočeský	1,2	18,1	32,2	37,7	34,4	37,9	42,4	48,4	28,8	5,5	3,1
Plzeňský	0,7	20,1	31,3	34,2	31,5	37,7	42,0	47,0	29,6	7,5	6,3
Karlovarský	-	25,5	26,9	34,0	35,3	35,1	37,3	41,2	29,9	9,4	6,4
Ústecký	1,3	18,7	24,3	33,4	31,3	32,1	36,2	38,2	23,7	3,5	1,5
Liberecký	1,2	21,9	33,7	32,9	27,3	33,3	38,6	41,7	28,7	7,3	3,4
Královéhradecký	1,6	20,4	28,6	33,6	34,5	35,6	37,3	48,5	29,8	5,0	7,1
Pardubický	0,7	19,2	29,6	36,1	33,6	36,3	42,5	44,5	29,8	5,8	3,0
Vysočina	1,2	22,6	27,8	33,3	34,4	35,0	43,1	44,1	23,5	5,8	5,9
Jihomoravský	0,7	18,1	34,7	30,6	33,6	36,6	38,5	44,3	29,0	7,7	3,7
Olomoucký	-	18,1	33,7	34,7	30,6	37,2	41,3	47,2	24,4	3,9	1,2
Zlínský	0,7	17,7	30,2	34,4	31,6	37,5	42,2	44,4	30,6	6,4	3,5
Moravskoslezský	0,6	19,6	26,9	33,6	34,3	38,0	39,5	41,4	25,6	3,8	2,6

Vývoj zaměstnanosti starších osob

Vybrané strukturální ukazatele a ukazatele ESZ - srovnání EU a ČR

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
míra zaměstnanosti - zaměstnané osoby ve věku 20-64 (celkem, ženy, muži) jako podíl z populace (celkem, ženy, muži) stejné věkové skupiny								
celkem	EU27	67,4	68,1	69,1	70,0	70,4	69,1	68,6
	Česká republika	70,1	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4
ženy	EU27	59,4	60,2	61,3	62,2	63,0	62,5	62,1
	Česká republika	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5	61,4	60,9
muži	EU27	75,6	76,0	76,9	77,8	78,0	75,8	75,1
	Česká republika	79,2	80,1	80,4	81,5	82,0	80,2	79,6
míra zaměstnanosti starších pracovníků - zaměstnané osoby ve věku 55-64 (celkem, ženy, muži) jako podíl z populace (celkem, ženy, muži) stejné věkové skupiny								
celkem	EU27	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0	46,3
	Česká republika	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5
ženy	EU27	31,4	33,6	34,9	35,9	36,8	37,8	38,6
	Česká republika	29,6	30,9	32,1	33,5	34,4	35,0	35,5
muži	EU27	50,1	51,6	52,7	53,9	55,0	54,8	54,6
	Česká republika	56,7	59,3	59,5	59,6	61,9	59,6	58,4

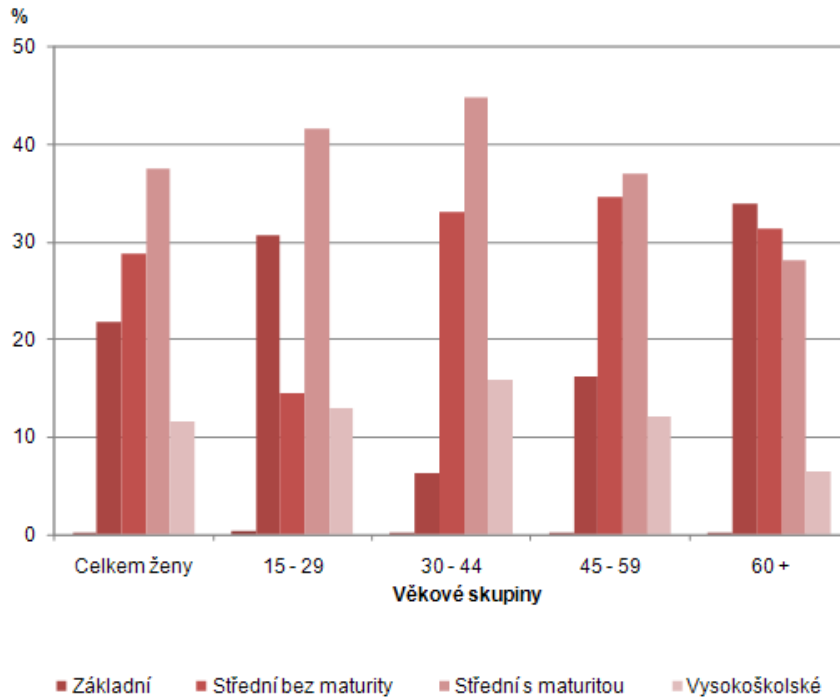
Lidský kapitál

Charakteristika starších osob

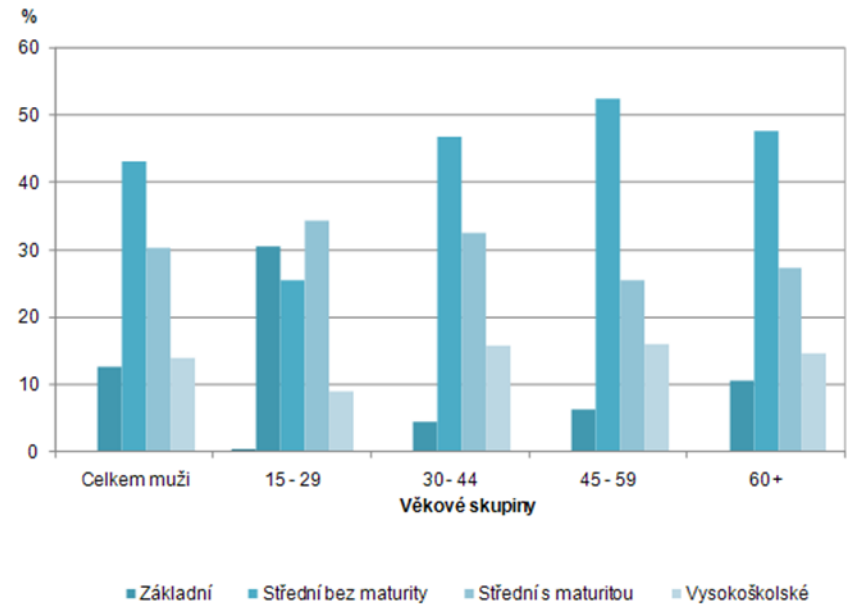
- Nízká informační gramotnost
 - Znalost cizích jazyků
 - Negativní přístup většiny starších pracovníků k dalšímu vzdělávání
 - Zdravotní stav,
 - Postoj k práci
- X
- Vyšší zodpovědnost a loajalita
 - Spolehlivost
 - Nižší fluktuace, časová flexibilita

Vzdělanostní struktura

Procentuální zastoupení jednotlivých typů vzdělání uvnitř věkových skupin ŽENY (Zdroj: VŠPS - ČSÚ)



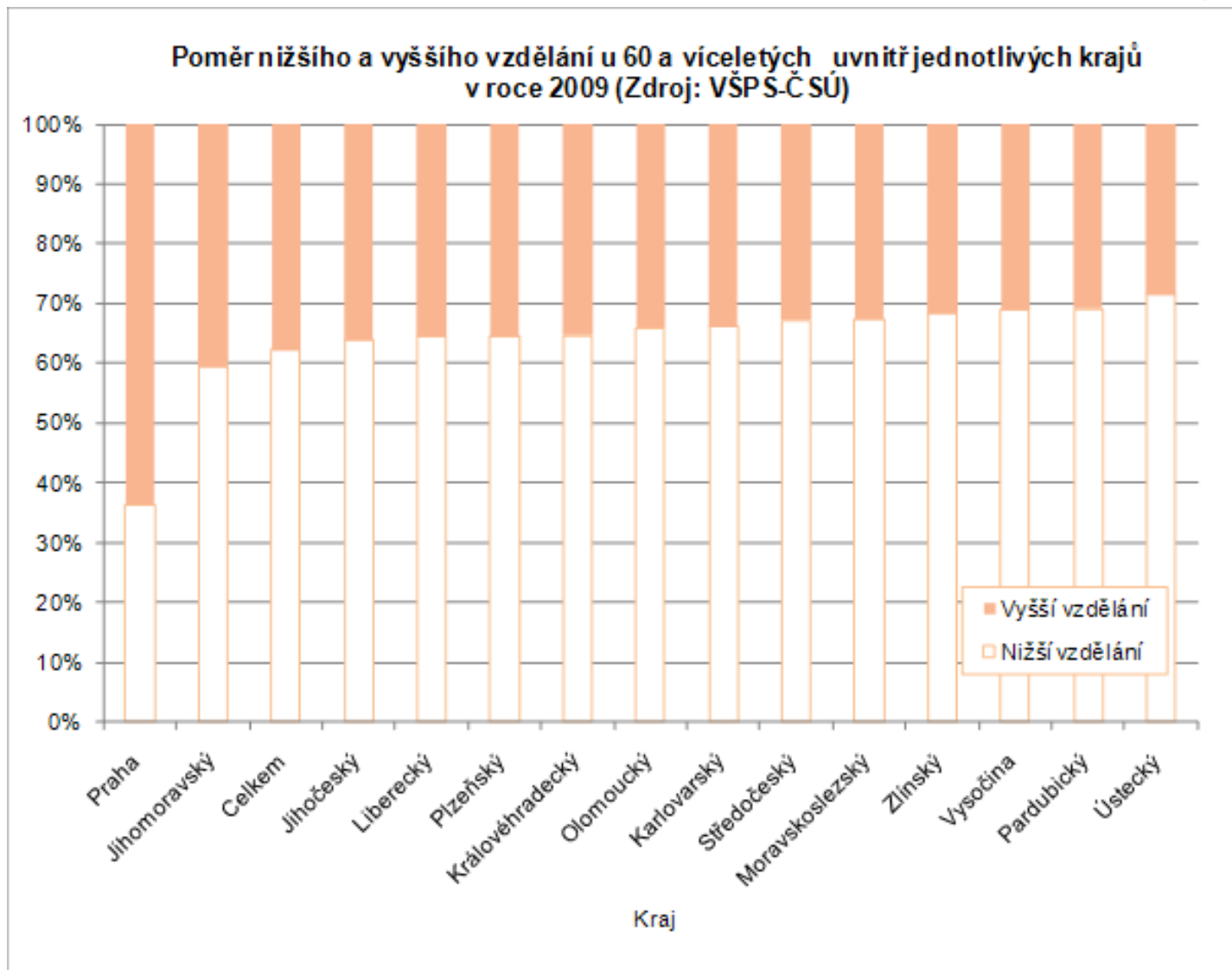
Procentuální zastoupení jednotlivých typů vzdělání uvnitř věkových skupin MUŽI (Zdroj: VŠPS - ČSÚ)



Vzdělanostní struktura podle krajů

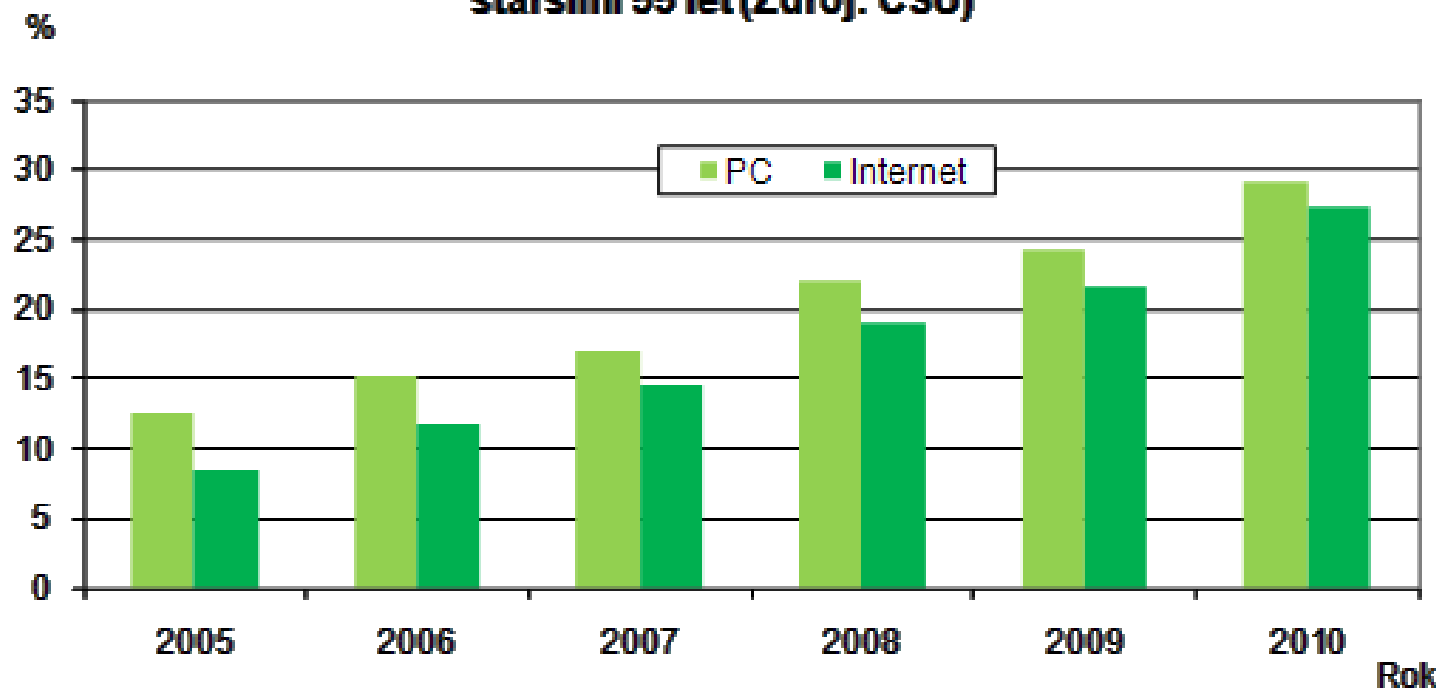
Kraj	Vzdělání							
	Obyvatelstvo 15+let				Obyvatelstvo 60+ let			
	ZŠ	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	VŠ	ZŠ	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	VŠ
Česká republika	17,4	35,8	34,0	12,8	24,0	38,3	27,8	9,9
Praha	10,6	20,3	43,3	25,8	11,7	24,7	39,2	24,5
Středočeský	16,5	38,1	34,5	10,9	22,8	44,3	25,9	6,9
Jihočeský	17,4	36,6	34,5	11,5	26,3	37,5	27,4	8,8
Plzeňský	17,0	37,6	33,8	11,7	20,6	43,9	26,6	8,9
Karlovarský	24,6	37,8	29,3	8,3	29,2	36,9	25,0	8,9
Ústecký	23,1	40,7	29,5	6,6	26,8	44,7	23,7	4,8
Liberecký	18,8	42,0	30,2	9,0	24,2	40,3	26,6	8,9
Královéhradecký	16,3	39,0	33,2	11,5	23,9	40,8	28,2	7,1
Pardubický	16,8	40,5	31,7	11,0	23,5	45,6	25,2	5,8
Vysočina	16,9	39,7	33,8	9,6	27,0	41,9	24,7	6,4
Jihomoravský	16,7	34,2	33,6	15,5	23,1	36,3	28,7	11,8
Olomoucký	17,9	38,8	33,9	9,4	28,1	37,8	27,7	6,5
Zlínský	19,2	36,5	32,9	11,4	31,8	36,6	24,0	7,7
Moravskoslezský	19,9	37,0	31,7	11,4	29,9	37,4	25,0	7,7

Vzdělanostní struktura - kraje

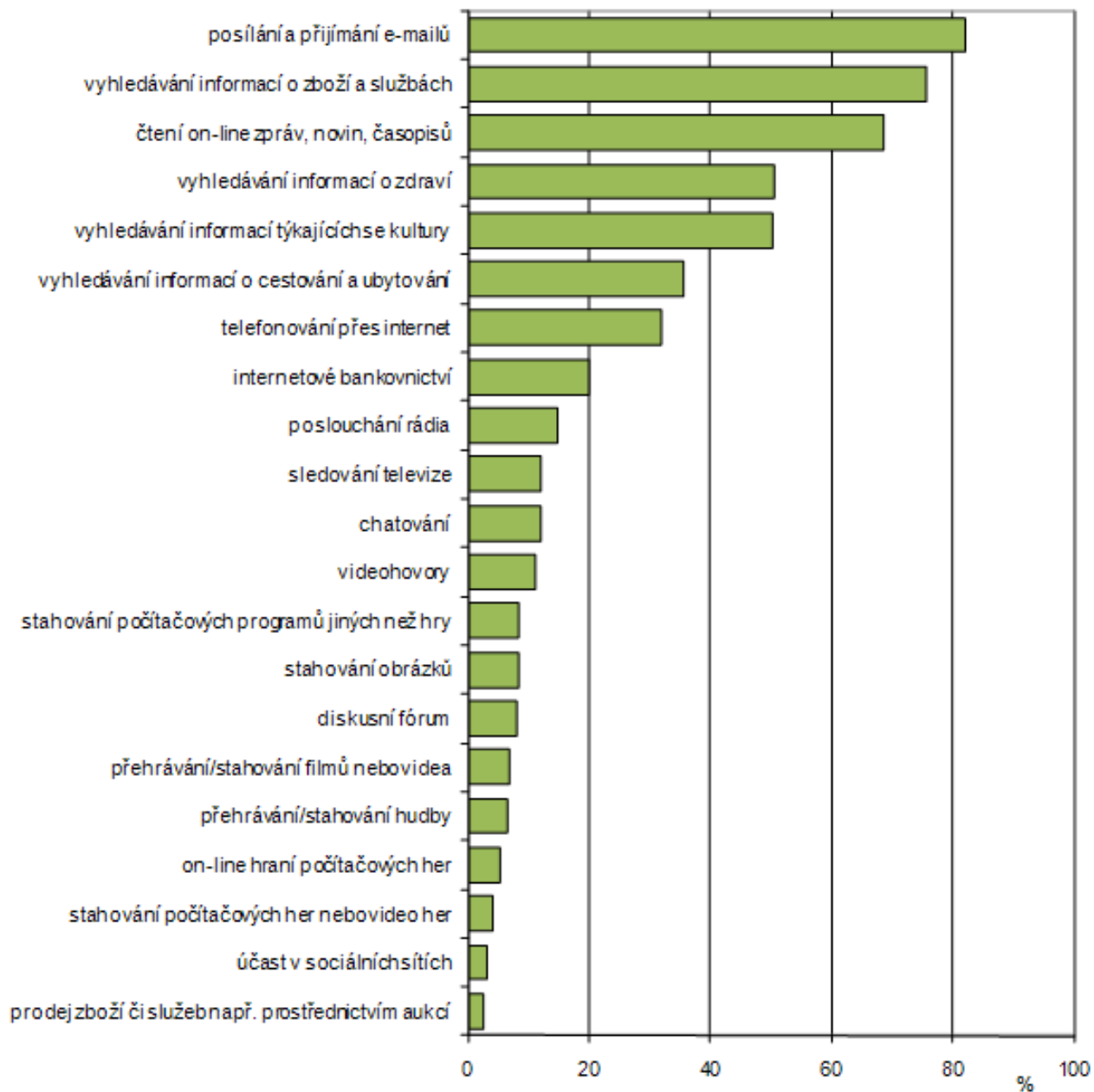


Informační gramotnost

Podíl uživatelů osobního počítače a internetu mezi všemi osobami staršími 55 let (Zdroj: ČSÚ)



Činnosti, kterým se na internetu věnují jednotlivci ve věku 65+, 2. čtvrtletí 2010
(Zdroj: ČSÚ)



Mzdy

Věková kategorie	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Celkem	26 677	29 953	22 414	22 229	24 158	19 797
-19	14 869	15 598	13 479	14 211	14 880	12 964
20-24	18 834	19 740	17 540	18 064	19 008	16 728
25-29	24 347	25 501	22 718	22 297	23 326	20 915
30-34	28 343	30 974	23 761	23 699	25 777	20 133
35-39	28 504	33 429	22 034	22 855	26 101	19 196
40-44	28 508	33 894	22 787	22 848	25 799	20 017
45-49	27 689	32 554	22 780	22 690	25 166	20 310
50-54	25 975	29 793	22 190	21 900	23 761	19 777
55-59	25 910	28 320	22 762	22 052	23 121	20 452
60-64	28 618	29 864	24 828	23 306	23 632	22 035
65+	27 733	30 486	21 084	19 672	21 391	16 706

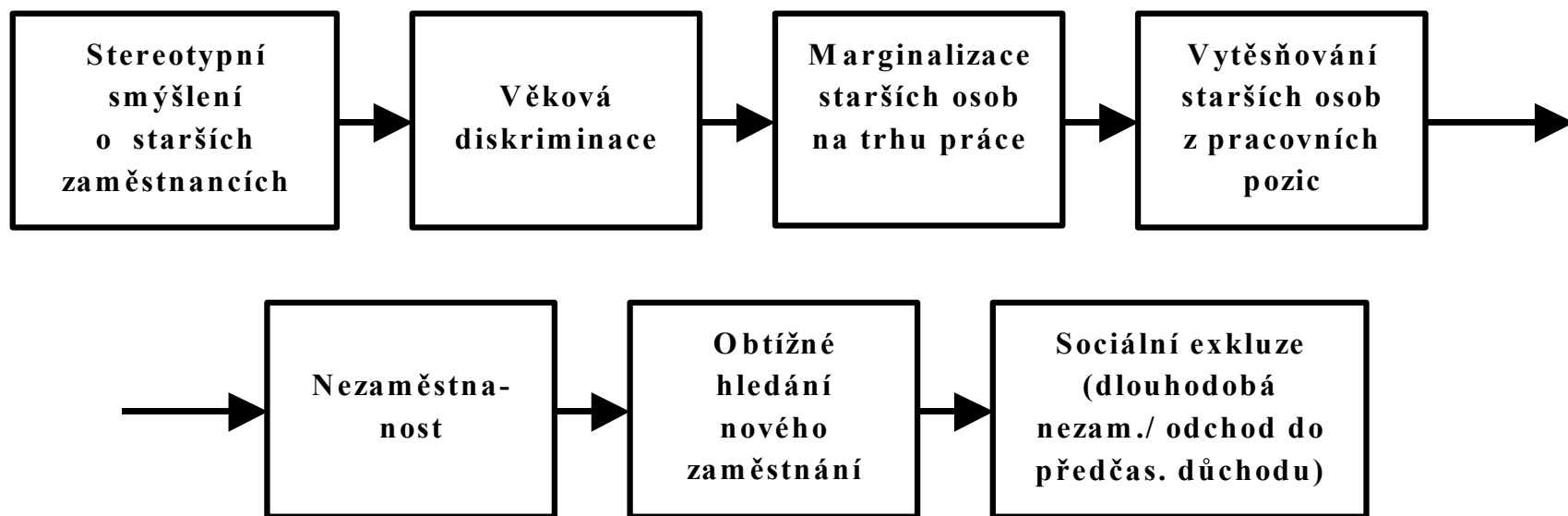
Postoje zaměstnavatelů ke kvalifikaci starších zaměstnanců

- Preferují aktuálnost vzdělání a praxe
- Neochota investovat prostředky do vzdělávání zaměstnanců v předdůchodovém věku
- *„Bylo vám už padesát? Tak to máte smůlu“* (Brněnský deník 18. 5. 2007: 10)

Strategie nezaměstnaných

- „ti, kdo ztratili svá zaměstnání v důsledku propouštění (jako přebyteční), ji nacházejí obtížněji než ti, kdo ze svého posledního zaměstnání odešli dobrovolně“ (Mareš, Sirovátka, 2003)
- Předčasný odchod do starobního důchodu se stává individuální strategií, jak se vyhnout nezaměstnanosti, nebo firemní politikou, jak se „zbavit“ starších zaměstnanců (Vidovicová, 2006) TPSD se zvyšuje 2001 (220 tis.), 2009 (380 tis.)

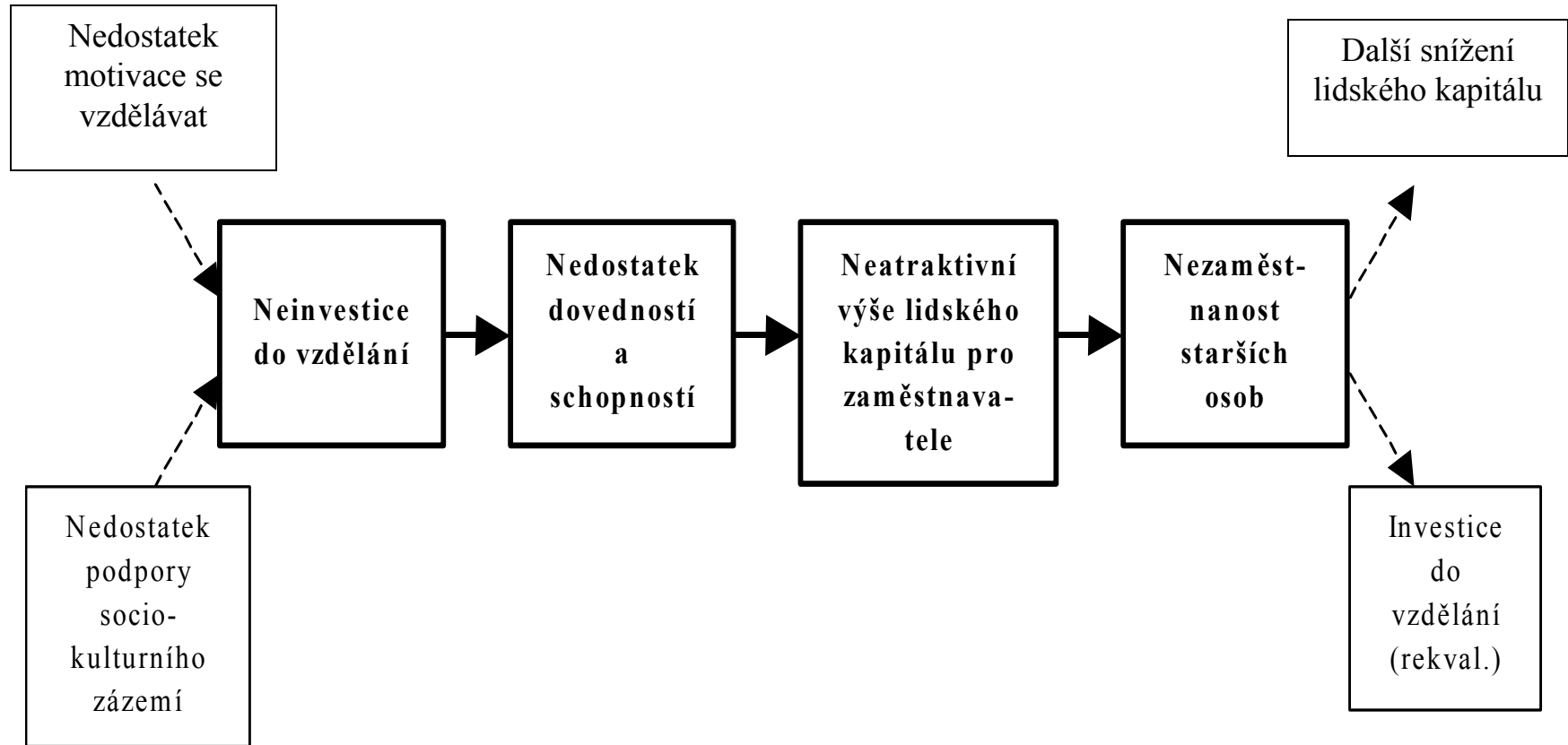
Sociální exkluze osob starších 50 let z trhu práce



Problém dlouhodobé nezaměstnanosti, neúčinná APZ – kvóty – 25 % uchazečů, poddimenzování systému

Dle ÚP – nejrizikovější skupiny (zejména u kumulace handicapů)

Vznik nezaměstnanosti starších osob podle teorie LK



Politika trhu práce a zaměstnanosti

- Zákon č. 435/2004 Sb:
- Starší 50 let jsou řazeni mezi skupiny, které potřebují zvýšenou péči
- Nárok na delší podpůrnou dobu v nezaměstnanosti

Politika stárnutí populace

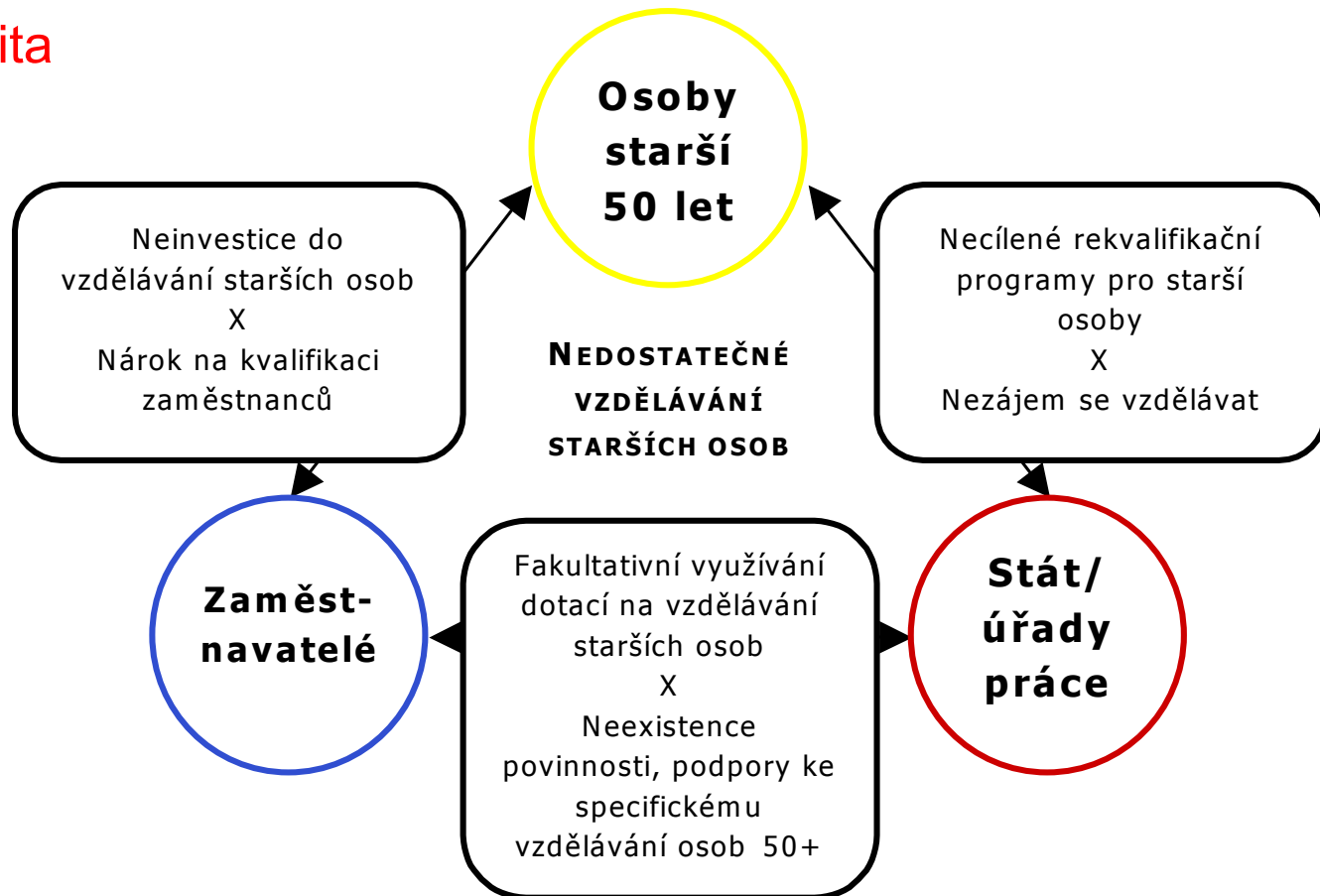
- Národní program přípravy na stárnutí 2008-2012
<http://www.mpsv.cz/cs/5045>
- Rada vlády pro seniory – vytvořit podmínky pro zdravé a aktivní stáří a aktivní zapojení osob do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti.

Strategické směry

- Aktivní stárnutí
- Prostředí a komunita vstřícná ke stáří
- Zlepšení zdraví a zdravotní péče ve stáří
- Podpora rodiny a pečovatелů
- Podpora participace na životě společnosti a ochrana lidských práv

Přístup státu k řešení kvalifikace

- ÚP, APZ
- Další vzdělávání (zaměstnavatelé x osoby starší 50let x stát)
- Flexibilita



Politika zaměstnanosti – shrnutí problémů

- Nedostatečně účinná APZ vůči starším uchazečům
- Nízké využívání forem částečných úvazků
- Skupině starších 50 let není v legislativě s výjimkou zákona o zaměstnanosti věnována pozornost
- Nízká účast na vzdělávání (nízká motivace a sebedůvěra)
- Chybějící finanční stimuly pro zaměstnavatele, upřednostňování mladších pracovníků

VUPSV, 2007

<http://www.duchody-duchodci.cz/predcasny-duchod-privydelek.php>

Hlavní směry

- VZDĚLÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB
- EKONOMICKÉ ZVÝHODNĚNÍ
ZAMĚSTNÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB –
snížení odvodů zaměstnavatelů, dotace
při zaměstnání nez. SO, umožnění
zkrácení pracovní doby bez vlivu na výši
budoucího důchodu, zvýhodnění
přesluhování

Dobrá praxe – (zaměstnavatelé)

Vzdělávání starších zaměstnanců

Zvýšení podpory vzdělávání zaměstnanců

- výukové metody nutné přizpůsobit potřebám a schopnostem starších pracovníků;
- Belgie - sociální partneři se zavázali k zvýšení podílu mzdových nákladů vynakládaných na vzdělávání a k vypracování vzdělávacího plánu zaměřeného na starší pracovníky;
- Dánsko - přes 80 % firem nabízí vzdělávací kurzy svým zaměstnancům;
- Itálie - Vyšší vzdělávací institut - pořádá vzdělávací programy pro nezaměstnané starší 50 let;

Úprava pracovních podmínek starších zaměstnanců

Nizozemsko

- kariérní přestávky pro starší osoby
- dohoda o dodatečné dovolené pro starší pracovníky
- úprava pracovní doby starších pracovníků s cílem snížit náročnost jejich práce; úpravy se týkají práce přesčas, práce o víkend, příležitostné práce a práce na směny

Podpora zaměstnavatelů

Snížení finančních nákladů na pracovní sílu (snížení daňového zatížení pracovní síly) - zejména ke konci jejího pracovního života

Belgie - snížení výše příspěvků na sociální zabezpečení u osob ve věku nad 57 let

Německo - příspěvek zaměstnavateli na zaměstnání starších pracovníků: zaměstnavatelé, kteří přijmou nezaměstnanou osobu ve věku 55 let a více, nemusí odvádět příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti (3,25 %)

Portugalsko - snížení příspěvků na sociální pojištění pro zaměstnavatele, jestliže přijme pracovníka pobírajícího starobní nebo invalidní důchod

Finanční podpora zaměstnavatelů k přijímání starších pracovníků

Německo - zaměstnavatel, který přijme pracovníka ve věku nad 50 let, má nárok po dobu dvou let na finanční podporu ve výši 20 - 40 % mzdových nákladů. V případě zaměstnání osoby nad 55 let nemusí zaměstnavatel odvádět za tyto pracovníky příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti.

Řecko - systém mzdové podpory financovaný z prostředků Fondu zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Jestliže podnik přijme nezaměstnaného občana, kterému do dosažení oficiálního důchodového věku chybí pět let, bude mu vyplacena podpora v rámci tohoto systému.

Španělsko - nezaměstnané osoby starší 52 let, které nastoupí do nového zaměstnání, mohou pobírat dále podporu v nezaměstnanosti. O tuto částku se zaměstnavateli zároveň snižují mzdové náklady na tohoto pracovníka.

Švédsko - dávky zaměstnavatelům, kteří přijmou osobu starší 57 let, která byla nezaměstnaná nejméně dva roky. Podpora může být vyplácena 24 měsíců a pokrývá 75 % mzdy, jejíž maximální výše je omezena.

Podpora zaměstnávání + CŽV

Stanovení kvót pro zaměstnávání starších osob

Povinnost firem zaměstnávat určité procento starších osob.

Např. Lotyšsko, Rusko - povinnost firem i veřejnoprávních organizací zaměstnávat alespoň 5 % starších pracovníků.

Nevýhoda nástroje spočívá v snižování flexibility starších pracovníků, znevýhodnění ostatních věkových skupin, posílení administrativní regulace trhu práce.

Podpora celoživotního vzdělávání

- zvýšit účast starších osob ve vzdělávání;
Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Německo, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Estonsko, Nizozemsko, Slovinsko;

Maďarská vláda připravuje celkovou vzdělávací politiku pro dospělé a nový Vzdělávací akt pro dospělé.

- vzdělávací poukázky - Belgie, Rakousko
- Vzdělávací fond - příspěvky od zaměstnavatelů, zaměstnanců - Maďarsko, Francie, Španělsko, Irsko, Itálie, Nizozemsko
- daňové úlevy
- přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám jednotlivců i zaměstnavatelů

Děkuji za pozornost 😊

Ohrožené skupiny na trhu práce

- fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.