

ZAMĚSTNÁNÍ STARŠÍCH PRACOVNÍKŮ A TRH PRÁCE

THE EMPLOYMENT OF OLDER WORKERS AND THE LABOUR MARKET

Alois Surynek, Otakar Němec

Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská,
katedra manažerské psychologie a sociologie
nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3 – Žižkov
E-mail: surynek@vse.cz

Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, katedra personalistiky
nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3 – Žižkov
E-mail: nemeco@vse.cz

Klíčová slova:

Demografie, stárnutí populace, age management, Česká republika

Keywords:

Demography, aging population, age management, Czech Republic

Abstrakt:

Příspěvek se zabývá zaměstnáváním starších pracovníků a trhem práce. Problém stárnutí je vymezen jako problém demografický a sociálně-ekonomický a autoři se zaměřují na existující pracovní příležitosti a sklon zaměstnávat starší osoby. Age management organizací by měl být orientován na udržování pracovních schopností starších pracovníků a vytváření vhodných pracovních příležitostí pro starší pracovníky. Příspěvek je zpracován s využitím odborné literatury a statistických údajů Českého statistického úřadu.

Abstract:

The paper deals with the employment of older workers and the labour market. The problem of aging is defined as a demographic and socio-economic problem, and the authors focus on existing job opportunities and the tendency to employ older people. Age management of organizations should be orientated on maintaining of working skills of older workers and on creating suitable employment opportunities for older workers. The paper is written based on scientific literature and statistical data of the Czech Statistical Office.

Úvod

Realita stárnutí populace vyzvedává význam age managementu a jeho uplatňování v organizacích, ve společnosti. Age management se realizuje ve třech úrovních. Jednak je to na úrovni státních orgánů a organizací a realizuje se většinou jako legislativní opatření. Dále je to na úrovni organizací, a to především organizací zaměstnavatelských. Na této úrovni se realita zaměstnání starších osob generuje. Poslední úroveň je úroveň postojů a motivací samotných starších osob. Tuto úroveň je možné společně s úrovní první chápat jako podmínky pro prosazování nebo podmínky omezující age management, ale zároveň jsou to oblasti, ve kterých dochází k významnému uplatňování nejrůznějších subjektů. V tomto textu

se soustředíme na poslední úroveň prosazování age managementu. Nejde však o motivace lidí, ale o popis ekonomicko-sociálního prostředí, ve kterém se jednotlivci mohou různým způsobem chovat. Autoři popisují především objektivní podmínky ve společnosti dané úrovní nezaměstnanosti, volná pracovní místa a sklon zaměstnávat starší osoby.

1. Věk jako problém demografický a sociálně-ekonomický

Realitou nejen ekonomicky vyspělých zemí Evropy a Ameriky je trend stárnutí populace, který je možné doložit statistickými údaji. Tabulka 1 jednoznačně dokládá zvyšování počtu starších osob, především osob nad 60 let včetně. Tento trend je dlouhodobý, i když byl několikrát ovlivněn historickými událostmi, jako byl například absolutní pokles nejstarších v porovnání údajů o počtu před válkou a po válce. Rozdíly jsou patrné zejména v absolutních hodnotách počtu obyvatel. V roce 1949 (po válce) bylo téměř o 200 tisíc méně obyvatel starších 60 let, než tomu bylo v roce 1937 (před válkou). U nejmladší věkové skupiny do 14 let je tento pokles ještě větší, protože po válce je počet dětí o více než 400 tisíc menší, než tomu bylo před válkou. V následujícím desetiletí po roce 1949 a v době radikální změny režimu narůstají absolutní počty nejmladších do 14 let a starších 50 let. Dalším zlomovým okamžikem ve společnosti byl rok 1968, ale k významným změnám ve společnosti dochází po celou druhou polovinu 60. let. Projevily se tím, že v roce 1969 proti roku 1959 se snížil počet osob nejmladšího věku a 50–54 letých, v ostatních věkových skupinách ve stejném období počet osob narůstá. Poslední výrazná společenská změna v roce 1989 se projevila dramatickým poklesem počtu osob v nejmladší věkové skupině. V roce 1999 bylo proti roku 1989 v této skupině do 14 let o více než půl milionu méně osob. Z poslední doby stojí za zaznamenání fakt, že v roce 2015 bylo proti roku 2009 (tj. rozdíl šesti let) o více než 340 tisíc osob starších 60 let. Naopak došlo k poklesu počtu osob ve věku 50 let až 59 let, a to o více než 130 tisíc. Pokles byl zaznamenán i u skupiny 15–49 let.

Tabulka 1: Obyvatelstvo věkových skupin ve vybraných letech (v mil. / %)

	0–14	15–49	50–54	55–59	60+
1929	2,530 / 27,8%	5,914 / 53,2%	0,548 / 5,0%	0,479 / 4,1%	1,113 / 9,9%
1937	2,550 / 23,4%	5,932 / 54,5%	0,583 / 5,4%	0,516 / 4,7%	1,296 / 11,9%
1949	2,118 / 23,8%	4,667 / 52,5%	0,560 / 6,3%	0,442 / 5,0%	1,105 / 12,4%
1959	2,484 / 25,8%	4,441 / 46,2%	0,683 / 7,1%	0,621 / 6,5%	1,389 / 14,4%
1969	2,127 / 21,5%	4,954 / 50,1%	0,401 / 4,0%	0,653 / 6,6%	1,762 / 17,8%
1979	2,398 / 23,3%	4,891 / 47,7%	0,650 / 6,1%	0,498 / 6,0%	1,817 / 16,9%
1989	2,285 / 22,0%	5,196 / 50,1%	0,507 / 4,9%	0,548 / 5,3%	1,825 / 17,6%
1999	1,729 / 16,8%	5,300 / 51,5%	0,783 / 7,6%	0,601 / 5,8%	1,870 / 18,2%
2009	1,488 / 14,2%	5,231 / 49,9%	0,716 / 6,8%	0,763 / 7,3%	2,293 / 21,9%
2015	1,612 / 15,3%	4,958 / 47,0%	0,676 / 6,4%	0,667 / 6,3%	2,630 / 24,9%

Zdroj: autoři na základě údajů ČSÚ (2016)

Z údajů v tabulce 1 plyne, že demografický vývoj v České republice má nepříznivý trend označovaný jako stárnutí populace, přesněji zvětšování podílu osob v nejstarší věkové skupině v porovnání s jinými skupinami. Společenské a politické změny se většinou projevily zhoršením nepříznivého demografického trendu, i když věříme, že tomu může být i naopak. Proto age management je v podmínkách České republiky koncept navýsost aktuální.

Lidé často k věku přistupují z chronologického hlediska. Věk má však více významů a každý z nich je aktualizován v různých situacích. Kromě chronologického hlediska se dá rozlišit biologický věk, který souvisí s fyzickou konstitucí danou genetickou výbavou člověka a životním stylem. Dále pak sociální věk charakterizovaný srovnáváním v sociálním prostředí a psychologický věk jako vnímání věku jednotlivcem (Cimbálníková, Fukan, Lazarová a kol., 2012). Na základě běžné zkušenosti velice často člověka omezují limity v jeho hlavě, třeba malé sebevědomí nebo obtížná komunikace s osobami výrazně odlišného věku. Významnější nežli chronologický věk jsou zdravá výživa, pohybová aktivita, ale i individuální genetická výbava. (Fineman, 2011)

Stárnutí je samozřejmě spojeno s určitými změnami organismu i postavením jednatelce ve společnosti. Změny se týkají zejména pracovních schopností a mohou být ovlivněny hodnotami (zdraví), motivací či kompetencemi jednatelce a zhoršením zdravotního stavu. (Novotný, Bosničová, Břenková a kol., 2014). Zdravotní omezení seniorů jsou spojena hlavně se zhoršením senzorických a motorických funkcí. Ubývá fyzických sil v důsledku úbytku svalnaty. Objevují se nemoci pohybového ústrojí, což negativně ovlivňuje zejména pracovní schopnosti fyzicky pracujících občanů. S věkem přibývá i nemocí oběhového soustavy (Cimbálníková, Fukan, Lazarová a kol., 2012). V Evropské unii se k měření zdravotního stavu používají indikátory: Life Expectancy (LE) představuje naději na dožití, tedy počet dalších let, po které člověk v konkrétním věku průměrně bude žít, a Healthy Life Years (HLY) odhaduje délku života prožitou ve zdraví počítanou od současného věku. V evropském kontextu je v roce 2010 Česká republika na průměrné úrovni (Novotný, Bosničová, Břenková a kol., 2014)

Pracovní schopnosti stojí na vzdělání, zkušenostech a zdraví jedince a jejich rovnováze s pracovním místem a jeho požadavky. Základnu pracovních schopností tvoří psychické a fyzické možnosti, které mohou být limitovány zdravotním stavem. Další úrovni jsou kompetence, znalosti a zkušenosti pracovníka. Další úrovni jsou názory, postoje a motivace pracovníka. Na této úrovni se odehrává nastavování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Osobnostní charakteristiky musí odpovídat požadavkům pracovního místa, pracovním podmínkám a organizační kultuře Pracovní schopnost je však ovlivněna také vnějšími faktory, jako je zdravotní péče, rodinné a obecně sociální prostředí, tj. celkovým sladěním osobního a pracovního života. (Ilmarinen, 2005)

Ve finské praxi se osvědčila metoda udržení pracovních schopností, která spočívá ve spolupráci pracovníků, firem a zdravotních středisek. Šetření ukázala, že zaměstnavatelé nejvíce ovlivňují udržení schopností pracovníků. K možnostem jak toho dosáhnout patří (Novotný, Bosničová, Břenková a kol., 2014):

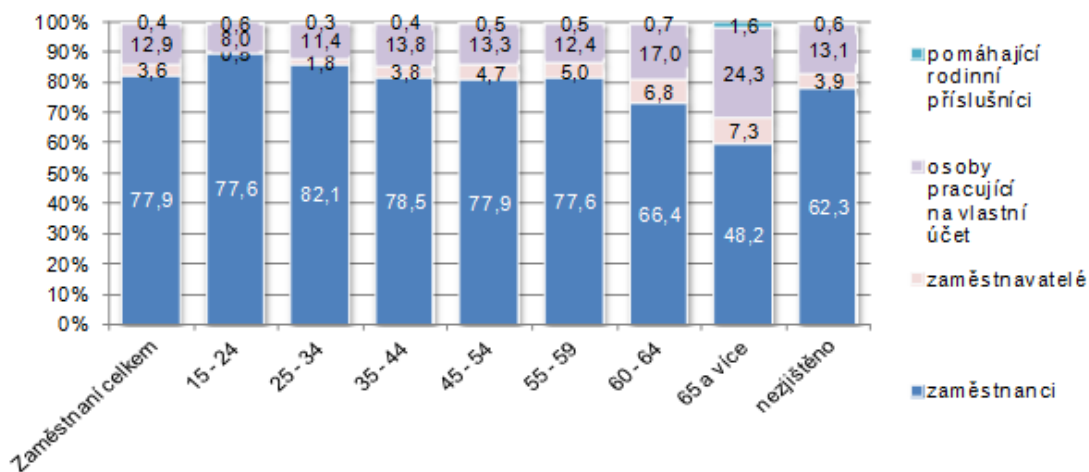
- Zlepšení pracovního prostředí – ochrana při práci, ulehčení fyzicky náročné práce různými pomůckami, omezení stání, zajištění čerstvého vzduchu.
- Zlepšení komunikace a spolupráce na pracovišti – plánování směn, plánování kariéry, „osvěta“ vedoucích pracovníků o dobrých manažerských praktikách, snížení stresu.
- Vzdělávání.
- Podpora zdraví – pořádání akcí spojených s fyzickými aktivitami, šíření informací o zdravém životním stylu, podpora odvykání kouření.

Obecně lze rozlišit tři úrovně plánování, projektování a realizace age managementu, a to úroveň individuální, organizace/podniku a celostátní (včetně úrovně Evropské unie). Poslední úroveň ukazuje nejširší společenský zájem.

2. Pracovní příležitosti v České republice

Pracovní příležitosti na trhu práce vytvářejí zaměstnavatelé jako velké, střední a malé organizace, a živnostníci, kteří pracují sami nebo s rodinnými příslušníky a v některých případech i s několika zaměstnanci. Toto rozložení v porovnání s věkem zároveň ukazuje, jaké jsou příležitosti jednotlivých věkových kohort pro pracovní uplatnění (viz graf 1).

Graf 1: Struktura podle postavení v zaměstnání uvnitř věkových kategorií

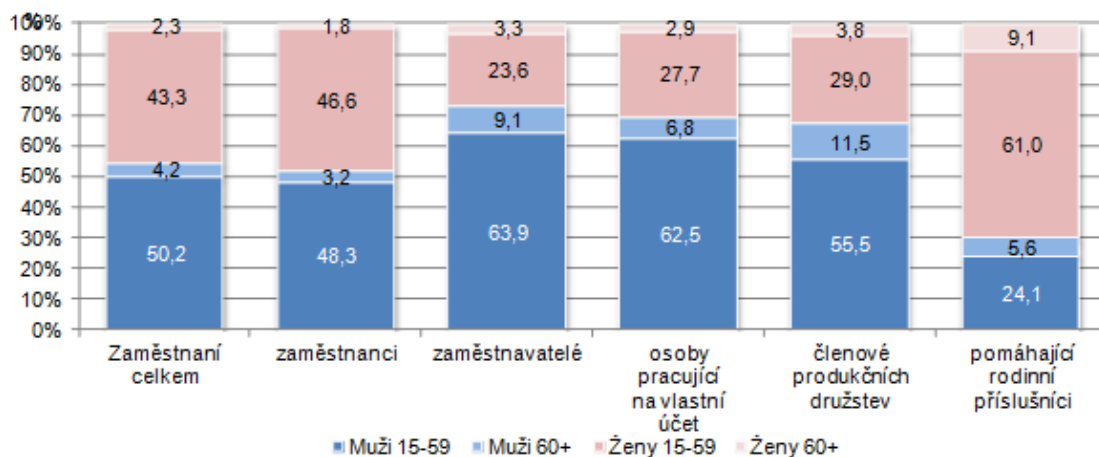


Zdroj: autoři na základě údajů ČSÚ (2016)

Podíl zaměstnanců jednotlivých věkových kohort v zaměstnavatelských organizacích je přibližně na stejné úrovni ve všech věkových skupinách od 15 let do 59 let. Skupina 25 až 34 let je výjimkou, protože podíl zaměstnanců je o cca 4 procentní body vyšší. Po 60 roku věku se podíl zaměstnanců v této kategorii snižuje. Podíl osob fungujících jako zaměstnavatelé nebo osoby pracující na vlastní účet je v této kategorii podstatně vyšší. Data ukazují, že osoby vyššího věku zajišťují svoje pracovní uplatnění více ve vlastní režii.

Graf 2 ukazuje porovnání postavení v zaměstnání a pohlaví a věk.

Graf 2: Podíl 15–59letých a 60 a víceletých mužů a žen uvnitř jednotlivých typů postavení v zaměstnání

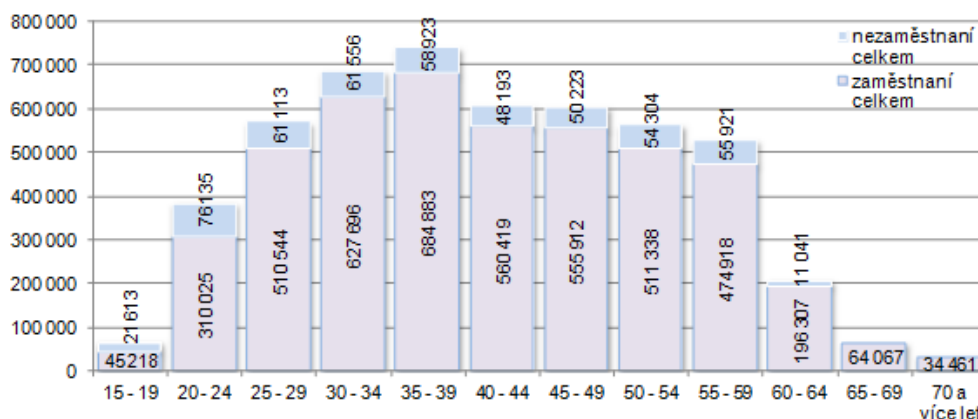


Zdroj: autoři na základě údajů ČSÚ (2016)

Podíl žen obecně je ve všech typech postavení v zaměstnání nižší než podíl mužů, a to v obou věkových skupinách (15–59 let a 60+). Rozdíly jsou větší u postavení typu podnikatelské aktivity (zaměstnavatelé a osoby pracující na vlastní účet. Postavení „pomáhající rodinný příslušník“ je výjimkou, podíl žen je zde významně vyšší než podíl mužů a to v obou věkových skupinách.

V grafu 3 jsou uvedeny absolutní počty nezaměstnaných v různých věkových skupinách podle sčítání lidu domů a bytů 2011.

Graf 3: Počet zaměstnaných a nezaměstnaných ve věkových kategoriích



Zdroj: autoři na základě údajů ČSÚ (2013)

Z grafu 3 je zřejmé, že problém nezaměstnanosti není pro starší osoby významně horší než pro jiné věkové skupiny. Jak už bylo výše uvedeno, mají zřejmě starší osoby své strategie, které jim problém pomáhají odstranit.

Mezi nezaměstnanými, kteří ve sčítacím formuláři uváděli také poslední zaměstnání, pracovalo původně přes 50 % nezaměstnaných ve věku 45 a více let v oborech generálové a důstojníci v ozbrojených silách, zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností, pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy, pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci, kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti, řídicí pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech, uklízeči a pomocníci a pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Jednotlivé obory (třídy) vykazují různé rozvrstvení pracovníků podle věku. Třídy zaměstnání, ve kterých pracuje více než 50 % osob ve věku 45 a více let z ekonomicky aktivní populace 15+, jsou: uklízeči a pomocníci (59%), farmáři, rybáři, lovci a sběrači samozásobitelé (58 %), zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností (58 %), pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci (54 %), pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (53 %), pomocní pracovníci při přípravě jídla (50 %), kvalifikovaní pracovníci v zemědělství (50 %). 49 % starší populace (ve věku 45 a více let) pracuje v oboru specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání. 45 % pracuje v oboru specialisté v oblasti zdravotnictví, v oboru pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech. Obor Řidiči a obsluha pojízdných zařízení se také potýká se stárnutím pracovníků. Pracuje jich zde rovněž 45 % ve věku 45 a více let.

Doménou mladší populace (15–44 let) jsou obory zaměstnanci v ozbrojených silách (kromě generálů, důstojníků a poddůstojníků), kde pracuje 90 % mladších lidí. Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií patří z 81 % k mladším věkovým kategoriím do 44 let. Obor poddůstojníci v ozbrojených silách patří ze 77 % mladší populaci. Generálové a důstojníci v ozbrojených silách jsou ze 74 % mladí lidé do 44 let. K oborům, kde také dominují mladší pracovníci, patří pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech, kde pracuje 74 % lidí do 44 let. Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě jsou zastoupeni ze 74 % lidmi ve věku do 44 let.

Závěr

Objektivně je nutné počítat s delší pracovní dráhou, a proto zajistit pracovní schopnosti ve vyšším věku. V České republice existuje plán posouvání věku odchodu do důchodu až po hranici 65 let. Plán je odsouhlasen a realizuje se. To vyžaduje změnu postoje k plánování budoucnosti, k celoživotnímu vzdělávání i k vlastnímu zdraví. Naopak osoby vyššího věku mají přednosti, jako jsou zkušenost, nadhled a odstup, úspora úsilí a energie, schopnost rutinního řešení problémů když je to třeba nebo schopnost vyjednávat. Proto starší zaměstnanec může významně přispět k posílení konkurenceschopnosti pracoviště v programech pro mezigenerační sdílení – intergenerační management. V blízké budoucnosti stále porostou věkové rozdíly zaměstnanců. Tři generace lidí se budou spolupracovat na pracovišti, a proto budou muset spolu komunikovat a spolupracovat. Pro starší generaci pracovníků to mimo jiné znamená zbavit se ostychu či dokonce studu za věk a najít si vztah k mladším spolupracovníkům.

Age management musí vycházet z reálných podmínek ve společnosti a v organizacích a z jejich poznání. Pracovní schopnosti a vlastnosti starších pracovníků patří k podmínkám uplatňování age managementu. Age management proto obsahuje část udržování, zvyšování nebo tvorbu nových kompetencí starších pracovníků. Age management obsahuje ovšem i část uplatňování starších pracovníků v organizacích, i když zatím ve výsledcích ne příliš úspěšnou. Výhodou věkově heterogenních pracovních skupin je totiž možnost výměny zkušeností a znalostí postupů práce mezi generacemi.

Ze statistických dat nelze odvodit důvod vyčleňování osob nad 60 let z trhu práce. Jestli je důvodem přání samotného pracovníka nebo zájem organizací především o mladší osoby. Oba důvody pravděpodobně platí, i když poměr mezi nimi není zřejmý.

Použité zdroje

CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B. a kol. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. ISBN 978-80-904531-5-9.

ČSÚ (2013). *Seniori ze Sčítání lidu, domů a bytů - 2011* [online]. 31.12.2013 [cit. 2017-10-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-ze-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-4lj017p2re>.

ČSÚ (2016). *Demografická příručka - 2015* [online]. 24.11.2016 [cit. 2017-10-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-prirucka-2015>.

FINEMAN, S. (2011). *Organizing Age*. New Your: Oxford University Press.

ILMARINEN, J. (2005). *Ako si predĺžiť aktívny život. Stárnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda.

NOVOTNÝ, P., BOSNIČOVÁ, N., BŘENKOVÁ, J. a kol. (2015). *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat: možnost uplatnění age managementu v České republice: Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.