

PEČUJÍCÍ OSOBY A ŽENY 45+ NA TRHU PRÁCE

Sladování práce a rodiny, postavení a potřeby
Základy age managementu

OBSAH

ÚVOD	3
1. PÉČE A PRÁCE	4
• 1.1. JAK SE ŽIJE A PRACUJE (PEČUJÍCÍM) ŽENÁM 45+ V ČR?	5
• 1.2. MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍCH A PEČOVATELSKÝCH POVINNOSTÍ - flexibilní formy práce	7
• 1.3. PEČUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE	9
• 1.4. MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍCH A PEČOVATELSKÝCH POVINNOSTÍ - příklady dobré praxe	9
2. AGE MANAGEMENT	11
• 2.1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY	11
• 2.2. HISTORICKÝ VÝVOJ AGE MANAGEMENTU	13
3. PRACOVNÍ SCHOPNOST	15
• 3.1. KONCEPT PRACOVNÍ SCHOPNOSTI	15
• 3.2. NÁSTROJ NA MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI - Work Ability Index (WAI)	15
• 3.3. UDRŽOVÁNÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI	16
4. UPLATNĚNÍ AGE MANAGEMENTU V PORADENSTVÍ ÚŘADŮ PRÁCE	18
• 4.1. VAZBA NA STRATEGICKÉ DOKUMENTY ČR	18
• 4.2. PORADENSKÉ PROGRAMY PRO CÍLOVOU SKUPINU OSOB 50+	19
5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	21
• 5.1. ÚVOD	21
• 5.2. TYPY DISKRIMINACE	21
• 5.3. OBRANA PŘED DISKRIMINACÍ	22
• 5.4. VĚKOVÁ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE - aktuální zjištění průzkumu Jak se žije a pracuje (pečujícími) ženám 45+ v ČR?	22
ZDROJE	25
POZNÁMKY	26

PEČUJÍCÍ OSOBY A ŽENY 45+ NA TRHU PRÁCE SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY, POSTAVENÍ A POTŘEBY ZÁKLADY AGE MANAGEMENTU

Ilona Štorová, Anna Kotková

Editorka: Anna Kotková

Grafická úprava a sazba: Lenka Jehlíková

Korektury: Pavla Frýdlová

Konzultace k tématu diskriminace: Eva Kühnová

Gender Studies, o.p.s., 2013

Vychází v rámci projektu OP LZZ **Mezi péčí a prací: Rovné příležitosti žen a mužů ve věku 45+**
(reg. č.: CZ.1.04/3.4.04/88.00075), který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



Mediálními partnery projektu jsou **Český rozhlas region, Středočeský kraj a Český rozhlas Brno.**

ÚVOD

PROČ VĚNOVAT ZVLÁŠTNÍ POZORNOST PRÁVĚ ŽENÁM VE VĚKU 45+ A OSOBÁM, KTERÉ PEČUJÍ O BLÍZKÉ?

Ženy jsou na trhu práce stále ještě ve své většině oproti mužům znevýhodněny. Dostávají například v průměru nižší platy, stále se předpokládá, že to budou především ony, kdo pečují o děti. V důsledku toho jsou jejich pracovní dráhy zásadním způsobem přerušeny. To se mnoha z nich nepodaří dohnat a má to další negativní dopad na jejich ekonomickou situaci. V poslední době se stává stále aktuálnější problematika žen ve věku 45 let a dále na trhu práce. Nejen že v této věkové skupině jsou ženy ve velké míře v přístupu a udržení zaměstnání diskriminovány, ale mnoho z nich se v tomto věku stává pečovatelkami o své stárnoucí rodiče nebo blízké. Některé k tomu stále pečují o ještě nezletilé děti - tzv. sendvičová generace. Pak stojí před náročným úkolem, jak skloubit pracovní a pečovatelské povinnosti. V této situaci se navíc neocitají jen ženy – pečují i cca 20 % mužů. Situace nemusí být neřešitelná, stačí znát svoje práva a možnosti, vědět, jak se bránit diskriminaci nebo také například jaké možnosti flexibilního pracovního uspořádání existují.

Tato skripta jsou určena pro referenty a referentky zaměstnanosti na úřadech práce. Jsou v nich představeny výše zmíněné cílové skupiny a specifické problémy, které řeší. Obsahují také praktické informace a postupy, vč. základů age managementu, využitelné ve zprostředkovatelské praxi.

1. PÉČE A PRÁCE

Současná česká společnost stejně jako společnosti ve většině evropských zemí prochází výraznou změnou ve věkové struktuře populace. Klesající porodnost spolu s prodlužující se délkou dožití ústí do procesů, které nazýváme demografickým stárnutím. Tento proces dopadá jak na společnost jako celek, kde dochází k výrazné proměně v zastoupení jednotlivých věkových skupin, tak na individuální biografie lidí (např. s ohledem na delší pobyt na trhu práce, nutnost sladění práce a péče apod.)¹

Ve věku 45-65 let mnoho lidí pracuje, ale zároveň se musí starat o své blízké. Situace pečujících žen, které představují většinu, je navíc specificky složitá.

V celoevropském kontextu jsou charakteristiky „průměrných pečujících“ následující:²

- Průměrný věk pečujících/ho o své blízké v Evropě je 55 let.
- Ženy představují tři čtvrtiny z celku.
- Nejobvyklejší je péče o rodiče ze strany dospělých dětí či partnera či partnerky dítěte.
- 41 % pečujících osob slaďuje péči o závislé členy rodiny se zaměstnáním.
- 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odejít do důchodu.
- 25 % pečovateli a pečovatelkami dojíždí minimálně 10 minut do místa bydliště závislého blízkého.
- Délka péče o seniora či seniorku v rodině v Evropě je v průměru kolem 60 měsíců (tj. pět let).

Péče může mít více podob z hlediska náročnosti časové, psychické, fyzické nebo ekonomické.

► PODPŮRNÁ PÉČE

Jedná se především o finanční podporu, drobné úkony v domácnosti, doprovod při návštěvách lékaře, na úřadech apod. Tento typ péče je častý téměř u všech lidí v pokročilém věku. Péče bývá nepravidelná, podle potřeby, nemusí být příliš časově náročná. Pečující nemusí bydlet v jedné domácnosti s opečovávaným či opečovávanou.

► NEOSOBNÍ PÉČE

Zahrnuje činnosti související s každodenní péčí o domácnost (vaření, úklid, praní, nákupy...), nicméně nemusí být vykonávána každý den. Je však vykonávána pravidelně a může tak být časově poměrně náročná. Některé z úkonů většinou nelze odkládat.

► OSOBNÍ PÉČE: KOMPLETNÍ PÉČE O NEMOHOUCÍ/HO

Je to v podstatě celodenní a často i celonoční péče, kdy pečující pomáhá osobě při všech úkonech a jeho či její stálá přítomnost je tak nevyhnutelná.³

► ŽENY JAKO PEČOVATELKY

Typickým pečovatelem je žena v pozdním produktivním věku, která povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče slaďuje s péčí o dospívající děti a s prací. I roli primárních pečovatelek o seniory a seniorky v rodině častěji přebírají ženy, muži se stávají častěji tzv. doplňkovými pečovateli. Role pečujících o závislé rodiče bývá s jistou dávkou samozřejmosti ve společnosti i v rodině vnímána jako ženská práce a ženy samy přijímají pohled na péči o rodiče jako na přirozeně ženskou práci, z jejíhož vykonávání jsou muži vyvázáni (genderový aspekt).



► PEČUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE

Vytížení v zaměstnání kombinované s péčí o blízké může snadno vést ke konfliktu rolí, a pokud zaměstnavatel není dostatečně vstřícný a flexibilní, může lehce vést ke krizovým situacím:

- Pečující mohou být například nuceni odmítat školení a jiné pracovní aktivity nebo povýšení, protože jsou pro ně příliš časově náročná nebo se nemohou vzdát z místa pobytu kvůli závazku péče.
- Nárazově se může jednat o častější absence a vybírání neplaceného volna.
- Pečující mohou trpět dočasným poklesem produktivity práce a nesoustředěností, vzhledem k nemožnosti být nablízku osobě, o kterou pečují.
- Ke kladným stránkám dané situace naopak může patřit to, že zaměstnání získá pro pečující novou důležitost, a to nejen ekonomickou, ale i osobní - nabízí možnost odreagovat se od povinností spojených s péčí.⁴

1.1. JAK SE ŽIJE A PRACUJE (PEČUJÍCÍM) ŽENÁM 45+ V ČR?

Aktuální průzkum (2013)⁵, který Gender Studies, o.p.s. nechala zpracovat u agentury ppm factum mezi 619 ženami z celé ČR ve věku 45-65 let, zaměstnanými i nezaměstnanými, se zaměřil na

tři cílové podskupiny:

- ženy nepečující
- ženy pečující zároveň o nezaopatřené děti i o stárnoucí rodiče
- ženy pečující o nezaopatřené děti nebo o stárnoucí rodiče

a přinesl tato hlavní zjištění:

- Ženy ve věku 45+ jsou připraveny pečovat o své blízké a skloubit svůj rodinný život s plným pracovním úvazkem, ale uvítaly by větší možnost využití flexibilní pracovní doby (84 %) a práce z domova kombinované s prací na pracovišti (75 %).
- Nejméně spokojené se svou schopností slaďovat práci a péči jsou ty, které pečují o děti a rodiče zároveň (tzv. sendvičová generace), 30 %.
- Zaměstnání představuje pro většinu žen bariéru v péči o blízké (64 %), přesto preferují plný úvazek nehledě na to, zda pečují o své blízké, či nikoliv.
- Respondentky vypovídají o převažující vstřícnosti zaměstnavatele ve chvílích, kdy musí naléhavě pečovat o své blízké. Zhruba čtyřem z pěti žen (85 %) vyšel zaměstnavatel vstřícný, pokud se naléhavě potřebovaly věnovat péči o potomky anebo starší příbuzné.

1 Hasmanová Marhánková, J., Situace osob ve věku 45+ na trhu práce. Praha, Gender Studies, o.p.s., 2013, s. 2

2 Hasmanová Marhánková, J., Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha, Gender Studies, o.p.s., 2011, s. 12

3 Hasmanová Marhánková, J., Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha, Gender Studies, o.p.s., 2011, s. 13

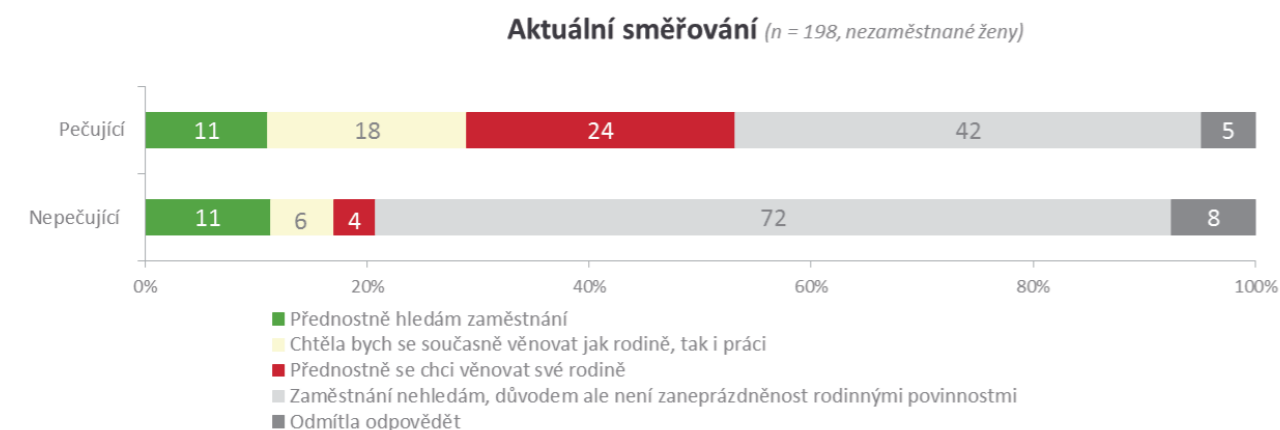
4 Hasmanová Marhánková, J., Matky samoživitelky a jejich situace v České republice. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha, Gender Studies, o.p.s., 2011, s. 14

5 Slaďování práce a rodiny, rovné příležitosti u žen v předdůchodovém věku pečujících o závislého člena rodiny. Praha, ppm factum, Gender Studies, 2013. Zpráva z průzkumu: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zz_pecujici_zeny_fin_080813.pdf

1. PÉČE A PRÁCE

➤ NEZAMĚSTNANÉ ŽENY

Mezi nezaměstnanými ženami obecně převažuje nezáměr o to najít si zaměstnání. Tento postoj nesouvisí s jejich povinnostmi, které vyplývají z péče o blízké (pečující 42 %, nepečující 72 %).



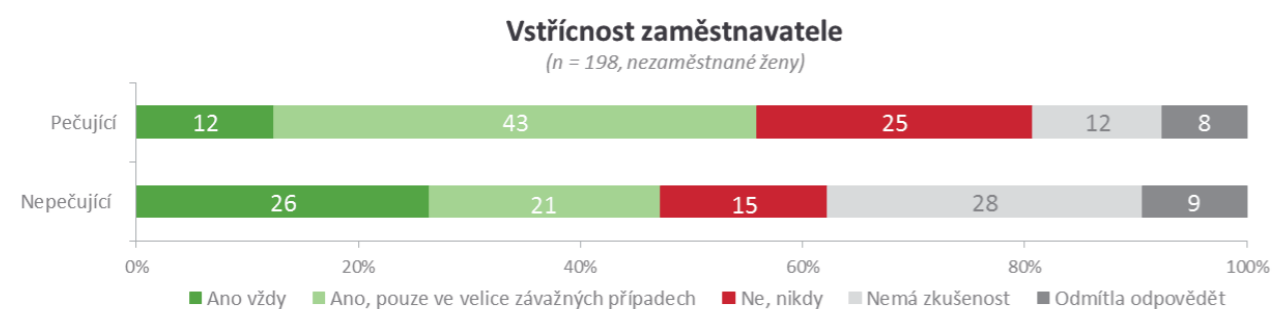
Zdroj: ppm factum

Pro nezaměstnané pečovatelky je charakteristické, že upřednostňují rodinu před pracovní kariérou (76 %). Mezi ženami, které nepečují o žádnou blízkou osobu, sdílí tento postoj 55 % z nich.

Zhruba polovina nepracujících pečovatelek také souhlasí s tím, že osoby s obdobnými rodinnými závazky jako mají ony, jsou prakticky nezaměstnatelné (51 %). Nepečovatelky zastávají tento názor výrazně méně (19 %).

Nezaměstnané ženy pečující o své blízké v porovnání s nepečujícími ženami nabývají častěji dojmu, že jsou závislé na svých blízkých (51 %, resp. 30 %) a že pro závazky vůči rodině nemají dostatek času na zaměstnání (33 %, resp. 6 %).

Vůči pečujícím osobám byli zaměstnavatelé obecně vstřícnější než vůči nepečujícím. Mírně většině nezaměstnaných pečovatelek (55 %) vycházel předchozí zaměstnavatel vstříc, když se naléhavě potřebovaly věnovat péči o potomka, partnera anebo rodiče.



Zdroj: ppm factum



1.2. MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍCH A PEČOVATELSKÝCH POVINNOSTÍ - flexibilní formy práce

Flexibilní formy práce umožňují sladění práce a rodiny, větší spokojenost a realizaci potřeb pečujících osob.

Spočívají v netradičním uspořádání pracovní doby a/nebo netradičním místu výkonu práce. V ČR nejsou příliš časté. Pracovníprávní předpisy některé nově se rozvíjející flexibilní formy práce nedefinují, popř. nedefinují dostatečně přesně, a pak jsou věci dohody zaměstnavatele a zaměstnance či zaměstnankyně.

Jedná se o tyto konkrétní formy práce:

➤ KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK)

Existují různé možnosti 1/2, 1/4, 1/3, atd. a různé rozvržení 8/8/4 hodin apod. Rozvržení určuje zaměstnavatel, ale nemůže je bez dohody se zaměstnancem či zaměstnankyní nařídit.

Možná negativa a rizika: Menší výdělek. Osoby zaměstnané na částečný úvazek pracují cca o 20 % navíc (vyřizování e-mailů, telefonáty, akutní záležitosti atd.). Zaměstnanci a zaměstnankyně na částečný úvazek nejsou tak perspektivní jako ostatní – mají menší přístup k benefitům, pracovním školením, povýšení. Mzda a dovolená musí být stejná jako u plného úvazku, jen poměrně ponížena.

➤ STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN

Týdenní pracovní doba je odpracována např. ve čtyřech dnech po 10 hodinách, přičemž zaměstnanec či zaměstnankyně může pracovat maximálně 12 hodin za den, tj. 3 dny a půl dne. Tato forma je výhodná pro dojíždějící a pro práci na směny u lidí s částečným úvazkem.

Možná negativa a rizika: Delší pracovní den znamená větší únavu, možné snížení pracovní výkonnosti a více chyb.

➤ SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Práce dvou nebo více zaměstnaných na jednom pracovním místě, sdílejících náplň práce. Zákonem není výslovně upravena, záleží na dohodě se zaměstnavatelem.

Možná negativa a rizika: Je nutné se překrývat a předávat si práci. Náročné na komunikaci a spolupráci dvou osob.

➤ PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Zaměstnanec či zaměstnankyně si volí začátek a konec směny v rámci volitelných úseků stanovených zaměstnavatelem. V jádru stojí pro všechny platná základní pracovní doba. Může se jednat o pružný pracovní den, týden, měsíc.

Možná negativa a rizika: Překážky v práci, jestliže nezbytně nezasahují do základní pracovní doby, nejsou posuzovány jako výkon práce, jsou omluvené, ale musí být napraveny.

➤ PRÁCE Z DOMOVA (KOMBINACE PRÁCE Z KANCELÁŘE A DOMOVA)

Může se jednat o práci z domova nebo i jiného místa (žádoucí uvést v předem sjednané smlouvě), lze i kombinovat práci z domova a z kanceláře.

Zaměstnavatel ji nemůže nařizovat a zároveň není v žádném případě povinen žádosti o práci z domova vyhovět. Zaměstnanec či zaměstnankyně si může dle svých potřeb rozvrhnout pracovní dobu.

Možná negativa a rizika: Zaměstnanci nebo zaměstnankyně, pokud pracují z domova, nenáleží při důležitých osobních překážkách v práci (návštěva lékaře) náhrada mzdy.

Pracuje-li s citlivými údaji, je nutné zabezpečit jejich ochranu. Stane-li se úraz při výkonu práce, je za něj zodpovědný zaměstnavatel. Je nutná vzájemná důvěra zaměstnance či zaměstnankyně a zaměstnavatele.

Existuje riziko přenášení nákladů na práci na zaměstnané. Součástí dohody se zaměstnavatelem by mělo být používání zařízení a předmětů pro výkon práce (telefon, počítač, internetové připojení, tiskárna...).

Hrozí ztráta sociálních kontaktů. Práce z domova je náročná na sebekontrolu, management času, není vhodná pro každého. Je vhodná jen pro určitý druh práce, alespoň do určité míry nezávislé na spolupráci s kolegy a kolegyněmi, a práce dobře měřitelné, s objektivními výsledky. Je důležité mít své pracovní místo a zajistit si respekt rodiny k potřebě mít klid na práci.

► KONTO PRACOVNÍ DOBY

Konto pracovní doby je zvláštní druh nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Umožňuje zaměstnavateli pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu produkce firmy. V praxi to znamená, že v některých týdnech zaměstnavatel zaměstnaným přiděluje práci v rozsahu značně překračujícím stanovenou týdenní pracovní dobu a v některých týdnech přiděluje práci jen v malém nebo dokonce žádném rozsahu, přitom však zaměstnaní dostávají od zaměstnavatele stále určitou (předem dohodnutou) část mzdy, s tím, že po skončení vyrovnávacího období zaměstnavatel doplatí rozdíl. Platí zásada, že v rámci vyrovnávacího období by se měla odpracovaná doba v jednotlivých týdnech zprůměrovat a vyrovnat do stanovené týdenní pracovní doby.

Možná negativa a rizika: Koná-li zaměstnanec či zaměstnankyně na počátku vyrovnávacího období práci přesčas, může dojít v další části vyrovnávacího období k jejímu „spotřebaování“ v důsledku nedostatku práce, což pro zaměstnance či zaměstnankyni znamená ztrátu nároku na mzdové zvýhodnění za práci přesčas (příplatek za práci přesčas).

Zaměstnavatelé si stěžují na vysokou administrativní náročnost konta pracovní doby spočívající ve vedení zvláštního účtu pracovní doby a zvláštního účtu mzdy po týdnech pro každého.⁶

Mezi další flexibilní formy práce patří například práce na dobu určitou, na dohodu o provedení práce apod. Tyto formy je vhodné využít při projektově omezených nebo nárazových pracovních úkolech.

► JAK DOSÁHNOUT NA ZAMĚSTNAVATELI FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE?

Před samotným jednáním se zaměstnavatelem je dobré, aby si zaměstnanec či zaměstnankyně uvědomil/a, co očekává a jaký cíl sleduje, přijít s konkrétním návrhem řešení, mít rozmyšlené pro a proti a způsoby řešení možných rizik a potíží, ukázat svému zaměstnavateli výhody flexibility.

► FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, jestliže jej o to požádá:

- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let,
- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnankyně či zaměstnanec, pokud prokáže, že má převážně samostatně dlouhodobou zodpovědnost za péči o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost), nebo ve stupni IV (úplná závislost).
- Pracovněprávní předpisy některé nově se rozvíjející flexibilní formy práce nedefinují, popř. nedefinují dostatečně přesně, pak jsou věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance či zaměstnankyně.



Zaměstnavatel je povinen výše uvedeným žádostem vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Při odmítnutí žádosti musí zaměstnavatel tyto důvody specifikovat. Každý případ je individuální a v případě sporu může s konečnou platností o jejich oprávněnosti rozhodnout pouze soud.

Příklady vážných provozních důvodů na základě judikatury – personální situace na straně zaměstnavatele: zaměstnavatel by musel práci, kterou nevykoná zaměstnanec či zaměstnankyně s kratším pracovním úvazkem, přidělit ostatním zaměstnaným.

Zaměstnavatel by musel přijmout dalšího zaměstnance či zaměstnankyni – nelze požadovat, aby měl takový počet zaměstnaných, aby některý z nich byl okamžitě schopen za zaměstnance či zaměstnankyni s kratší pracovní dobou „zaskočit“.

Zaměstnavatelé nemohou argumentovat tím, že pokud by vyhověli jednomu člověku, dojde k vytvoření precedentu a vzroste poptávka po takové úpravě mezi ostatními zaměstnanými. Klíčová je komunikace – ve většině případů se dá dohodnout.⁷

1.3. PEČUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE – oprávněné nároky

► DOPROVOD RODIČŮ, PRARODIČŮ, DRUHA/DRUŽKY, MANŽELA/MANŽELKY NEBO DĚTÍ K LÉKAŘI

Existuje nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, pokud byl doprovod nezbytný a uvedené úkoly nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

Nárok na pracovní volno vzniká i opakovaně během jednoho měsíce, jsou-li návštěvy lékaře nezbytné.

Jestliže pracující nemá nárok na ošetřovné, získává nárok na náhradu mzdy nebo platu za dobu pracovního volna.

► PŘÍSPĚVEK NA PÉČI

Příspěvek na péči je poskytován osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby. Za tyto finance si nakupuje závislá osoba služby a péči od ostatních subjektů, včetně případné péče od rodinných příslušníků a příslušnic.

O příspěvek na péči se žádá na úřadě práce, ten vydává rozhodnutí o jeho přiznání a případně ho pak vyplácí. Výše příspěvku se liší podle věku a podle stupně závislosti žadatele nebo žadatelky. Může dosáhnout až dvanácti tisíc korun měsíčně.

1.4. MOŽNOSTI SLAĐOVÁNÍ PRACOVNÍCH A PEČOVATELSKÝCH POVINNOSTÍ - příklady dobré praxe

► PRICEWATERHOUSECOOPERS

Společnost zřizuje pro zaměstnané pečující o závislé osoby službu s názvem „**Special Needs Caregivers Circle**“ (SNCC). SNCC umožňuje vytvoření sítě osob, které pečují o závislé osoby či děti se speciálními potřebami, odborníků a odbornic věnujících se daným formám péče. Poskytuje svým členům a členkám potřebné informace, umožňuje sdílení zdrojů a seznamuje s příklady dobré praxe. Nabízí rovněž programy mentoringu.⁸

⁶ Dandová, E., Konto pracovní doby. Právní analýza. Praha, Gender Studies, 2011

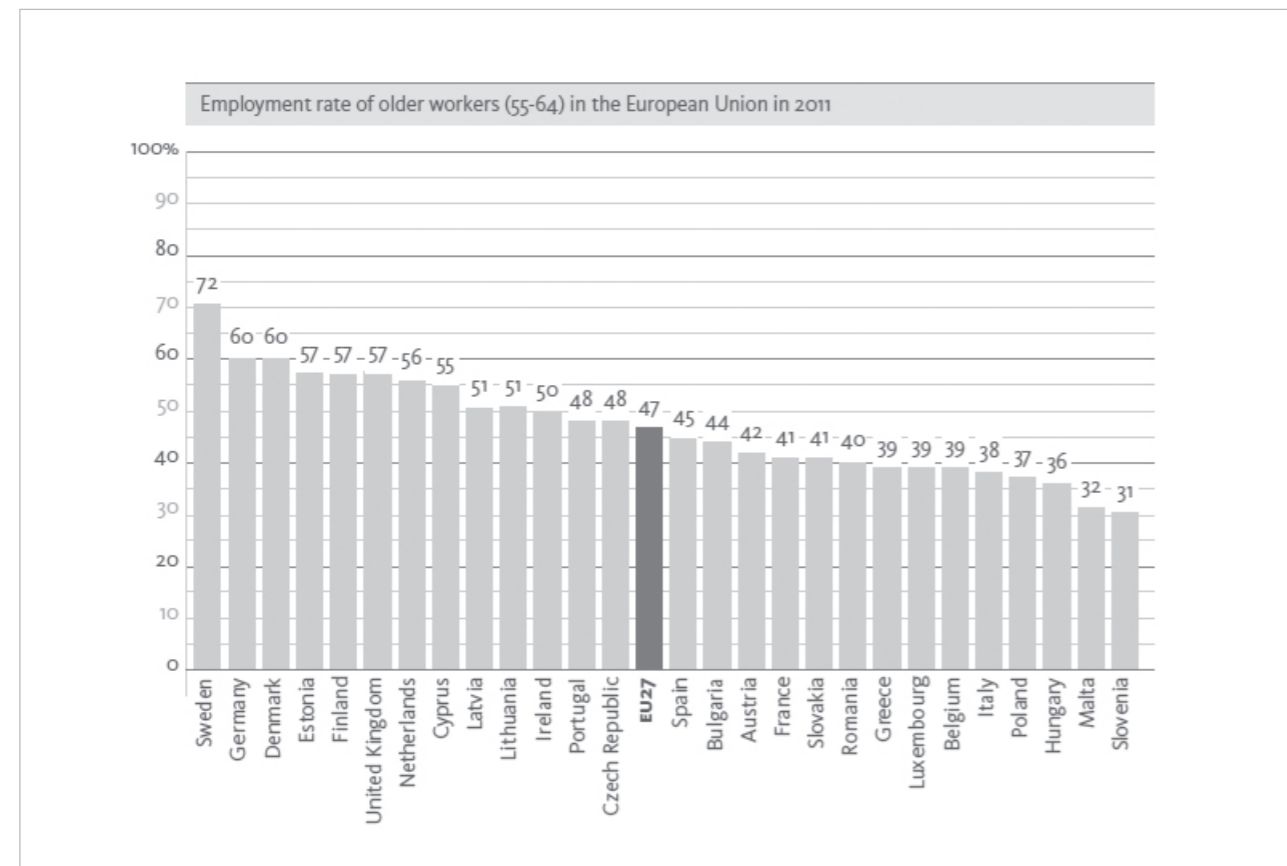
⁷ Související právní expertíza: Otáhalová, L., Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby. Praha, Gender Studies, o.p.s. 2011

⁸ <http://www.pwc.com/us/en/about-us/diversity/pwcfamily-support.jhtml>

2. AGE MANAGEMENT



► Míra zaměstnanosti starších pracovníků a pracovníc (55-64 let) v EU v roce 2011



Zdroj: Eurostat ¹³

Zaměstnávání starších pracovníků a pracovníc se stane pro české zaměstnavatele výzvou. V souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu bude nutné nastavit podmínky na pracovišti tak, aby lidé mohli pracovat déle, nicméně stěžejní otázkou bude, aby také chtěli pracovat déle. Zaměstnavatel a pracovník či pracovnice vytvářejí společný tým, který může změnit věkové stereotypy a způsoby jednání.

► POTŘEBA AGE MANAGEMENTU

Jak ukazují výsledky výzkumů z evropských pracovišť, tím nejdůležitějším faktorem, který rozhoduje o setrvání starších pracujících na trhu práce, jsou postoje jejich přímých nadřízených k problematice stárnutí a jejich ochota hledat řešení v oblasti přizpůsobování pracovních podmínek směrem ke stárnoucím pracovníkům a pracovnicím. Mnohá řešení nabízí právě koncept age managementu: tedy způsobu personálního řízení, který zohledňuje věk pracujících, jejich schopnosti a jejich potenciál.

Age management je konceptem a řešením pro stárnoucí společnosti - zohledňuje faktory související s věkem v každodenním životě na pracovišti. Jeho cílem je, aby všichni, nezávisle na věku, cítili podporu při dosahování osobních i firemních cílů. Manažeři, manažerky a přímí nadřízení hrají nejdůležitější roli: mají pravomoc stanovit a upravit pracovní náplň tak, aby se zužitkovaly silné stránky zástupců a zástupkyň všech generací, což by pro zaměstnané znamenalo zvýšení kvality života. ¹⁴

¹³ <http://www.esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Web%20version%20final%200612.pdf>

¹⁴ Ilmarinen, J., Úvodní zahajovací projev na závěrečné konferenci projektu „Strategie Age Managementu v České republice“. Praha, AIVD ČR, 2012

► AGE MANAGEMENT JE POTŘEBNÝ PRO VŠECHNY VĚKOVÉ SKUPINY

V současné době je age management spojován nejvíce s cílovou skupinou osob nad 50 let, nicméně celý koncept představuje komplexní přístup k řešení problematiky věku v pracovním životě a zohledňuje všechny věkové skupiny na pracovišti. Nabízí tedy i opatření směrem k absolventům a absolventkám, osobám s malými dětmi, lidem tzv. „sendvičové generace“, a svoje specifická opatření má i pro stárnoucí zaměstnané.

Věkem získané pracovní zkušenosti zlepšují cenný sociální kapitál starších pracujících, roste jejich odborná kvalifikace, implicitní znalosti, mají dobré znalosti o strukturálním fungování organizace a disponují také širokými kontakty na klientelu. Všechny tyto faktory mohou pak kompenzovat pokles některých kognitivních funkcí spojených se stárnutím, jako je např. paměť anebo psychomotorické dovednosti. Každá generace na pracovišti má svoje silné a slabé stránky, využití těch silných může pro firmy představovat výraznou konkurenční výhodu.

► OBDOBÍ „STŘÍBRNÉ EKONOMIKY“

V této souvislosti je také důležitým faktem pro udržení konkurenceschopnosti firem skutečnost, že nestárnou pouze zaměstnaní, ale stárne také klientela a firmám se tedy otvírá další prostor pro podnikání v rámci tzv. „stříbrné ekonomiky.“ Stárnoucí populace bude potřebovat větší množství zdravotních a sociálních služeb a tento sektor bude tedy výrazně narůstat.

Tím, že budou pracující informováni a podniky stimulovány k rozvoji informací ohledně problémů spojených s věkem, aby lépe reagovali na výzvy ze strany stárnoucích pracujících, může dojít k významné změně. Stárnutí není izolovaný problém. Musí být brán v potaz stejně jako jiné trendy - globalizace, potřeba zlepšovat své dovednosti, zelenání ekonomiky a společnosti (ve smyslu ochrany životního prostředí - ekologie), větší podíl žen na pracovním trhu, změny v povaze práce a pracovního prostředí, rostoucí potřeba gramotnosti ve společnosti, nový vývoj v učení a zvyšující se důležitost dovedností v podnikání. ¹⁵

2.2. HISTORICKÝ VÝVOJ AGE MANAGEMENTU

Zásadní roli ve vývoji měl výzkum pracovních schopností u stárnoucích zaměstnanců a zaměstnankyň, který v 80. letech minulého století realizoval Finský institut pracovního zdraví (FIOH) ¹⁶ na základě zadání finské vlády. Prvotním impulsem byl právě demografický vývoj, kdy se u nejpočetnější finské generace začaly projevit zvýšené finanční nároky na předčasné odchody do důchodu a také na pracovní neschopnost. Výzkumný tým pod vedením prof. Juhani Ilmarinena se začal zabývat otázkou, jak dlouho lidé mohou pracovat a jaký je správný věk odchodu do důchodu.

► VLIV DLOUHODOBÉ STUDIE

K řešení této otázky byl zvolen pozitivní přístup - jak určit pracovní schopnost nikoliv pracovní neschopnost. Byla vyvinuta nová epistemologická metoda založená na sebeposuzování hodnoceného člověka - **Work Ability Index (WAI)**, následně ověřená v dlouhodobé studii, která trvala 28 let a zúčastnilo se jí celkem 6 500 osob.

Výsledky této studie, která měřila hodnoty pracovní schopnosti v průběhu stárnutí, byly velmi zajímavé - 30 % měřených osob zaznamenalo dramatický pokles své pracovní schopnosti, bez ohledu na to, jakou práci vykonávaly (duševní, fyzickou nebo kombinovanou). Tento výsledek pak jednoznačně přesvědčil odpovědné instituce, že opatření na podporu pracovní schopnosti během stárnutí pracujících jsou společným cílem na všech úrovních (jedince, firem i společnosti). Následně byla přijata zejména legislativní opatření v oblasti pracovního zdraví a také v zákoně o bezpečnosti práce. Byly také iniciovány další výzkumy pracovní schopnosti

¹⁵ <http://www.cedefop.europa.eu>, Silver workers - golden opportunities

¹⁶ <http://www.ttl.fi>

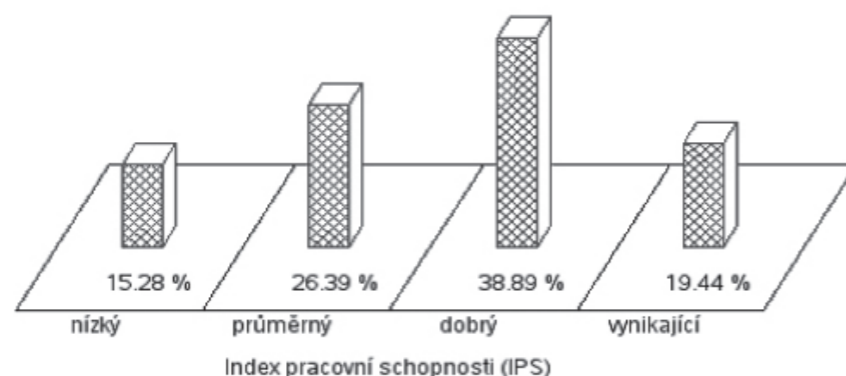
3. PRACOVNÍ SCHOPNOST



► Výsledky pilotního ověření měření pracovní schopnosti u 72 nezaměstnaných osob

Index pracovní schopnosti	Opatření	Pohlaví				Věk [roky]				Celkem	
		žena		muž		[50-55] let		> 55 let			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
nízký (7-27)	Navrátit pracovní schopnost	4	11.4	7	18.9	5	12.8	6	18.2	11	15.3
průměrný (28-36)	Zvýšit pracovní schopnost	11	31.4	8	21.6	9	23.1	10	30.3	19	26.4
dobrý (37-43)	Podpořit pracovní schopnost	16	45.7	12	32.4	14	35.9	14	42.4	28	38.9
vynikající (44-49)	Udržet pracovní schopnost	4	11.4	10	27.0	11	28.2	3	9.1	14	19.4
Celkem		35	100.0	37	100.0	39	100.0	33	100.0	72	100.0

Obr. C.4: Hodnocení dosaženého indexu pracovní schopnosti



Zdroj: ²⁰

3.3. UDRŽOVÁNÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

Základní definice udržování pracovní schopnosti představuje metodické a cílevědomé opatření přijímané ve spolupráci mezi pracující/m a zaměstnavatelem, ale i s dalšími organizacemi na trhu práce s cílem podpořit a posílit pracovní schopnost a zdraví každého jedince v pracovním životě. Nejdůležitějšími praktickými cíli udržování pracovní schopnosti je zlepšení práce a pracovního prostředí, rozvíjení pracovního kolektivu a organizace práce, podpora zdraví a odborné kvalifikace pracovníků a pracovnic.²¹

Z modelu **Domu pracovní schopnosti** vyplývá, že opatření na pracovišti by měla zahrnovat všechny působící faktory. Pracovníci a pracovnice nesou větší odpovědnost za vlastní zdraví a zaměstnavatel zase za vytvoření podmínek na pracovišti. Koncept podpory pracovní schopnosti je proto založen na jejich vzájemné spolupráci, pouze společně mohou vytvořit lepší rovnováhu a posilovat pracovní schopnost.²²

²⁰ Statistické zpracování a interpretace dat u cílové skupiny 50+, výstup projektu OP LZZ „Strategie Age Managementu v České republice“, registrační číslo CZ.1.04/5.1.01/51.00079

²¹ Ilmarinen J., Ako si predĺžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Bratislava, Príroda, 2008

²² Ilmarinen, J., Ako si predĺžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Bratislava, Príroda, 2008

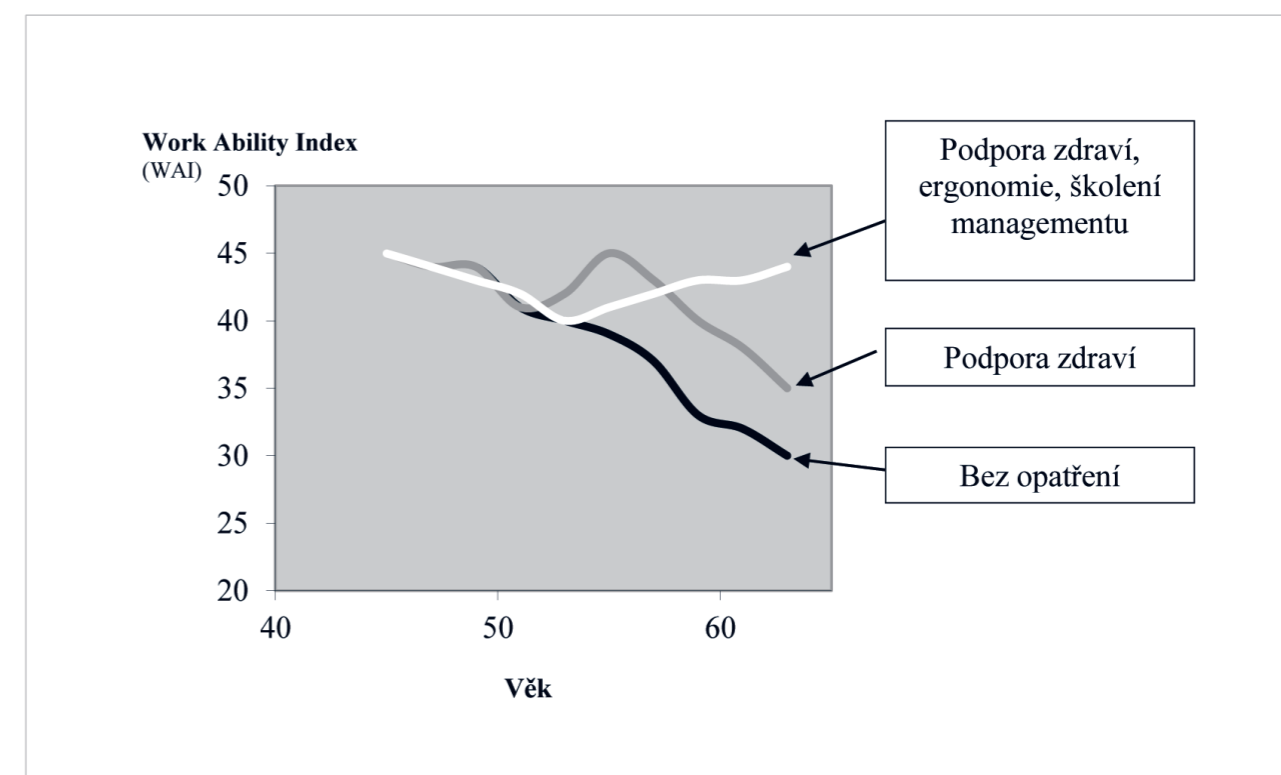
Základní model udržování pracovní schopnosti dává do souvislosti následující faktory, přičemž klíčovou úlohu hraje zdravotní péče a organizace bezpečnosti práce:

- Osobní zdroje pracovníka či pracovnice
- Odborné znalosti
- Pracovní kolektiv
- Práci a pracovní podmínky

Příklady udržování pracovní schopnosti a pracovní pohody

- Podpora zdraví a funkční kapacity pracujících (nabídka fyzických aktivit, rehabilitace, služby fyzioterapie)
- Fyzické podmínky na pracovišti (ergonomický nábytek apod.), pořadí pracovních úkolů, omezení opakujících se pohybů
- Zvyšování odborných znalostí, podpora účasti na vzdělávacích aktivitách
- Dobré psychosociální pracovní prostředí, nastavení firemní kultury vstřícné k věku
- Příležitostné společné aktivity (kultura, sport, výlety do přírody, atd.), vše na bázi dobrovolnosti

► Vliv podporujících opatření na hodnoty pracovní schopnosti



Zdroj: J. Ilmarinen, 2011

4. UPLATNĚNÍ AGE MANAGEMENTU V PORADENSTVÍ ÚŘADŮ PRÁCE

Aktivity v oblasti poradenství v rámci age managementu lze směřovat nejen k osobám zaměstnaným, ale i k osobám nezaměstnaným. Důraz by měl být kladen zejména na poradenské programy, které umožní nejen skupinovou, ale především individuální práci s nezaměstnanými klienty a klientkami úřadů práce.

Vzhledem k zapojení pracovníků a pracovníc Úřadu práce v ČR, Krajské pobočky v Brně do projektu OP LZZ **Strategie Age Managementu v České republice** byl již zpracován samostatný modul pro poradce a poradkyně úřadů práce v Metodické příručce Cimbálníková a kol., Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Praha, AIVD ČR, 2012.²³

4.1. VAZBA NA STRATEGICKÉ DOKUMENTY ČR

V únoru 2013 byl schválen **Národní akční plán přípravy na pozitivní stárnutí 2007-2013**²⁴, který připravilo MPSV. V oblasti zaměstnávání starších pracujících a seniorů a seniorek ve vazbě na systém důchodového pojištění byly definovány i cíle a opatření, které směřují k úřadům práce. Pro zabezpečení zvyšování i ekonomické konkurenceschopnosti se musí ČR stát zemí vstřícnou k zaměstnaným různého věku.

Mezi hlavní výzvy k dosažení tohoto záměru patří:

- změna postojů ke stárnutí jak na úrovni společnosti, tak mezi zaměstnavateli a zaměstnanými,
- propojení opatření age managementu s důchodovou reformou tak, aby došlo ke změně přístupů k aktivnímu stárnutí na trhu práce, neovlivňované pouhým zvýšením věku odchodu do důchodu,
- zajištění široké publicity konceptu age managementu a jeho využití jako nedílné součásti personálního řízení a společenské a sociální odpovědnosti firem,
- příprava věkově staršího obyvatelstva na aktivní stárnutí, období aktivního stárnutí a období důstojného stáří,
- sběr a šíření příkladů dobré praxe na národní i mezinárodní úrovni.

Mezi konkrétní opatření Národního akčního plánu přípravy na pozitivní stárnutí 2007-2013 patří:

- Specifický cíl 7: Podpořit zavádění konceptu age managementu na Úřadě práce ČR
- Opatření: Školení vedoucích pracovníků a pracovníc úřadů práce a poradců a poradkyň pro práci s věkově staršími nezaměstnanými a zaměstnavateli pro vytvoření věkově příznivé atmosféry
- Opatření: Pravidelně vyhodnocovat realizované projekty na podporu rozvoje age managementu na Úřadě práce ČR a realizovat kroky vedoucí k přenosu zkušeností a případné aplikace do praxe
- Opatření: Pilotně ověřit a v případě pozitivních výsledků zařadit koncept age managementu jako modulu poradenských programů pro cílovou skupinu 50+

V návaznosti na schválený Národní akční plán byla také jmenována **pracovní skupina pro age management Rady vlády pro seniory a otázky stárnutí**, která zahájila svoji činnost v červnu 2013.

²³ Publikace je volně dostupná ke stažení na stránkách realizátora projektu Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR: <http://www.aivd.cz/publikacni-cinnost>

²⁴ http://www.mpsv.cz/fi/les/clanky/14540/III_vlada__Akcní_plan_starnuti_.pdf



4.2. PORADENSKÉ PROGRAMY PRO CÍLOVOU SKUPINU OSOB 50 LET+

Poradenské programy jsou zabezpečovány na základě těchto právních předpisů:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon“) - § 105
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „vyhláška“) - § 21 - § 23

Pro osoby nad 50 let je obecně mnohem obtížnější najít si novou práci zejména v situaci, kdy celý život vykonávaly úzce specializovanou profesi. Zastaralé dovednosti, nedostatek vzdělávacích příležitostí nebo neochota účastnit se školení, nedostatečné sociální dovednosti apod. v kombinaci s pečovatelskými povinnostmi k rodinným příslušníkům a příslušnicím a přetrvávajícími stereotypy ze strany zaměstnavatelů velmi znesnadňují rychlé znovu-zařazení na trh práce.

Poradenské programy jsou v současné době zaměřeny na aktivizaci a motivaci účastníků a účastnic k hledání práce, podporu sebedůvěry, rozvoj a prohloubení komunikačních a prezentačních dovedností, techniky hledání zaměstnání, přijímací řízení, informační zdroje pro hledání práce, pracovní právní problematiku (např. náležitosti pracovní smlouvy, druhy pracovních poměrů, plat, mzda, zaměstnávání osob se zdravotním postižením) apod.²⁵

S ohledem na demografický vývoj v ČR je doporučováno rozšíření obsahu poradenských programů o základní pojmy z oblasti age managementu, zejména konceptu pracovní schopnosti. Postoj k hledání práce ve starším věku je „zapomeň na stáří a hledej práci“, přitom postoj „stárnoucí zaměstnaní mohou být pro zaměstnavatele velmi výhodní, zejména vzhledem ke svým nastřádaným životním zkušenostem“ se objevuje zřídka – tento postoj má přitom motivační potenciál.²⁶

Je vhodné účastníky a účastnice motivovat k větší odpovědnosti za jednotlivé složky své pracovní schopnosti, zejména:

- v oblasti svého zdraví, zdravého životního stylu, stravovacích návyků, pohybových aktivit, omezování kouření, dodržování termínů preventivních zdravotních prohlídek. V oblasti duševního zdraví pak ve schopnostech relaxace, technikách zvládnání stresu, hospodaření s časem apod.
- v oblasti celoživotního vzdělávání a udržování aktuálních znalostí a dovedností
- v podpoře konkrétních možností udržování pracovní schopnosti

Jako neméně podstatná se ukazuje také nutnost upozornit klienty a klientky na důležitost jejich plánu přípravy na odchod do důchodu, zejména v následujících oblastech:

- **FINANČNÍ** (jak budu finančně zabezpečen/a v době odchodu do důchodu?)
- **ZDRAVÍ** (jaký je můj zdravotní stav jako základní předpoklad pracovní schopnosti?)
- **SOCIÁLNÍ** (jakou roli hraje v mém životě rodina a moje další sociální vztahy?)
- **PROFESNÍ** (zvažuji ještě nějaké zapojení na trhu práce, např. formou zkráceného pracovního úvazku?)

²⁵ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/poradenske_programy

²⁶ Cimbálníková, L., Fukan, J., Jokešová, R., Lazarová, B., Novotný, P., Palán, Z., Rabušicová, M., Rajmonová, M., Řeháková, L., Štorová, I., Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha, AIVD ČR, 2012

5. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Vede ke znevýhodnění (nepříznivější dopad) na skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem či sexuální orientací.

Jedná se např. o **pracovní inzeráty** („hledáme do mladého, dynamického kolektivu ...“)

Hledáme (mladého a talentovaného) Digital Graphic Designera!

Jako nedílná součást našeho kreativního týmu budeš mít možnost ukázat své dovednosti na zajímavých a komplexních projektech pro významné klienty.

Požadavky:

- smysl pro detail a kompozici
- neotřelé kreativní myšlenky
- rutinní znalost práce s Photoshopem a Ilustratorem
- přehled o současných trendech ve webdesignu a digitálních technologiích
- znalosti tradičních technik animace a ilustrace výhodou

Zdroj²⁷

5.3. OBRANA PŘED DISKRIMINACÍ

- **veřejnoprávní** (podnět k příslušnému orgánu státní správy, např. na inspektorát práce při podezření na diskriminaci v zaměstnání a úřad práce při podezření na diskriminaci v přístupu k zaměstnání)
- **soukromoprávní** (soukromoprávní žaloba k soudu podle § 10 AntiDZ)

Právní poradna Gender Studies, o.p.s.:

Specializovaná právnička je připravena odpovídat na dotazy, týkající se diskriminace z důvodu pohlaví a/nebo věku a slaďování rodinného a pracovního života.

- **telefon** 224 913 350 nebo 774 913 350, v úterý 9-11 a v pátek 16:30-18:30
- **e-mail** pravo@genderstudies.cz
- **web** www.rovneprilezitosti.cz

5.4. VĚKOVÁ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

aktuální zjištění průzkumu:

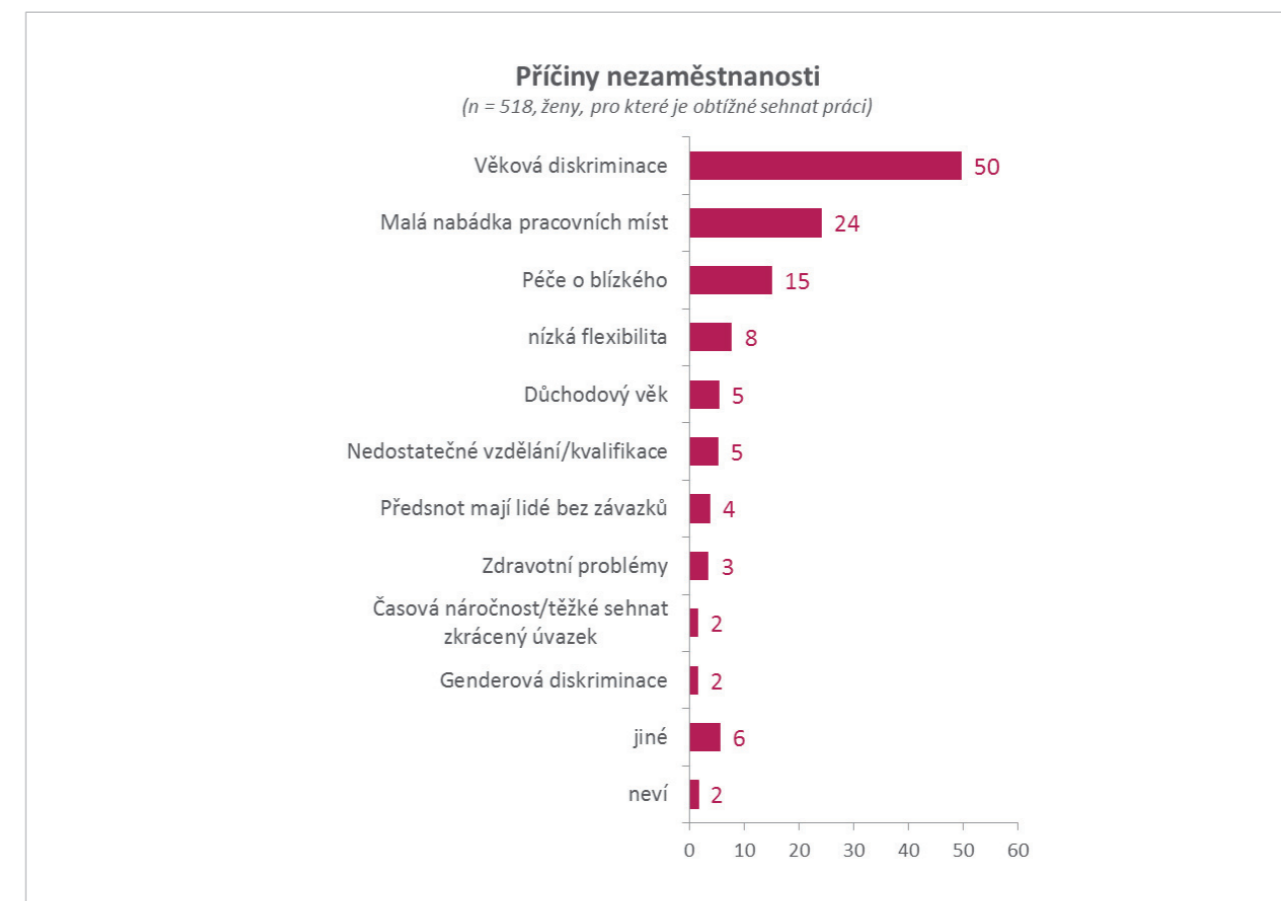
Jak se žije a pracuje (pečující) ženám 45+ v ČR? (viz)

Mezi dotázanými ženami převažuje názor, že pro jim podobné je v současné době obtížné získat práci, a to nehledě na to, zda o někoho pečují či nikoliv. Respondentky, které zastávají názor, že pro ženy jako jsou ony,

²⁷ <http://nydrle.blogspot.cz/2010/12/hledame-mladeho-talentovaneho-digital.html>



je obtížné sehnat práci, svůj postoj nejčastěji zdůvodňují věkovou diskriminací (50 %). Svůj věk jako překážku při hledání práce vnímají už ženy ve věku 55-60 let (57 %), ale především ženy ve věku 60-65 let (61 %).



Zdroj: ppm factum

► PŘÍČINY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ V MINULOSTI (ZAMĚSTNANÉ I NEZAMĚSTNANÉ ŽENY)

Věk se jako nejvíce diskriminující faktor objevuje i v případech ukončení pracovního poměru. Zhruba každá pátá žena vysvětluje ztrátu svého zaměstnání vyšším věkem (22 %). 14 % dotázaných si ztrátu zaměstnání spojuje s tím, že zaměstnavatel nevyhovovalo, že je respondentka žena. Obdobný podíl žen si ztrátu zaměstnání vysvětluje tím, že zaměstnavatel vadilo, že pečují o potomka (14 %) nebo o příbuzné (13 %). I v této otázce vypovídají o diskriminaci častěji ženy nezaměstnané a osoby žijící v domácnostech s nejnižším příjmem.

Existují minimálně dva způsoby, jak tuto skutečnost vysvětlit:

- dvě zmíněné skupiny se častěji účastní pohovorů a mají tak v této problematice nejintenzivnější zkušenost,
- svůj neúspěch na poli uplatnění na trhu práce si sledované skupiny žen mohou racionalizovat právě diskriminací.

► ZÍSKÁNÍ PRÁCE

Dotázané ženy si myslí, že pro jim podobné je v současné době obtížné získat práci, a to nehledě na to, zda o někoho pečují či nikoliv. V čem se jednotlivé skupiny navzájem mezi sebou liší, je intenzita tohoto názoru. Ženy pečující o děti anebo rodiče (oproti zbylým dvěma skupinám) zastávají mnohem častěji názor, že je to zcela nemožné (30 %). Nepečující ženy vnímají získání práce častěji jako velice obtížné (49 %).



Lined writing area for page 26, consisting of 25 horizontal red lines.



Lined writing area for page 27, consisting of 25 horizontal red lines.

