

ciálních věcí České republiky, Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky, zástupci hlavního partnera Finského institutu pracovního zdraví (FIOH) a další odborníci z řad projektového týmu i zástupci zaměstnavatelů, kteří uvedli příklady dobré praxe. Součástí konference byl také praktický workshop, kde měli účastníci možnost nechat si změřit svůj index pracovní schopnosti.

### Příprava strategických dokumentů České republiky

Na důležitost řešení problematiky demografických změn v Evropské unii reagovala i Evropská komise, která vyhlásila rok 2012 *Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity* (EY 2012). Prodloužení pracovního života se stalo velmi důležitým tématem v celé Evropě a na dlouhou dobu jím zůstane, neboť na krocích v této oblasti závisí ekonomický rozvoj státu a podoba společnosti. Ve stejnou dobu vyvstávají také otázky týkající se toho, jakým způsobem můžeme navodit a udržet pracovní pohodu a současně udržet nebo dokonce zvýšit produktivitu práce. Tato témata se stávají velmi diskutovanými, a protože se sebou vzájemně souvisí, je důležité podívat se na problematiku z pohledu stárnutí. Jisté je i to, že stárnutí s sebou přináší mnohé změny. A protože stárneme všichni, tyto změny se nás už dotýkají anebo budou dotýkat v blízké budoucnosti. Je proto dobré si uvědomovat, jaké změny nás v budoucnosti s naším stárnutím čekají, a zda se můžeme na tyto změny v pracovním životě nějakým způsobem připravit. Je důležité najít způsoby, kterými můžeme u zaměstnanců různého věku podporovat pracovní schopnost a také rozpoznat a využívat silných stránek pracovníků všech věkových kategorií. A právě k tomu nám pomůže povědomí o faktorech věku spolu s pozitivními postoji vůči zaměstnancům v jakémkoliv věku. Stárnutí populace bude totiž přinášet změny rozložení sil na trhu práce se všemi předpokládanými důsledky ve společnosti, v jednotlivých organiza-

cích a také u každého jednotlivce. Na tuto skutečnost reagují i strategické dokumenty, které vznikají na úrovni jednotlivých ministerstev. Jsou již k dispozici první teze *Národní strategie podporující pozitivní stárnutí na období 2013-2017*, které připravuje pracovní skupina v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>4</sup>. Národní strategie se zaměřuje na důležité oblasti, které definovala koordinační skupina Evropského roku 2012 (Partneři EY 2012). Jsou jimi celoživotní učení, zaměstnávání starších osob a seniorů, dobrovolnictví seniorů, mezigenerační dialog, kvalitní prostředí pro život seniorů, zdravé stárnutí, péče o seniory a lidská práva seniorů.

Pro zaměstnávání starších osob a jejich větší zapojování do pracovního života musí být vytvořeny jak legislativní základ, tak podmínky na pracovištích. Nutná je i změna postojů na úrovni jednotlivců. Aby si Česká republika zachovala svoji konkurenceschopnost, musí se stát zemí vstřícnou k zaměstnancům různého věku. Mezi hlavní výzvy k dosažení tohoto záměru patří<sup>5</sup>:

- změna postojů ke stárnutí, jak na úrovni společnosti, tak mezi zaměstnavateli a zaměstnanci,
- propojení opatření Age Managementu s důchodovou reformou tak, aby došlo k plnohodnotné reformě v oblasti pracovního života, ne jen k pouhému zvýšení věku odchodu do důchodu,
- zajištění široké publicity konceptu Age Managementu tak, aby se stal součástí personálního řízení a společenské odpovědnosti firem,
- sběr a šíření příkladů dobré praxe na národní i mezinárodní úrovni.

Zahrnutí konceptu Age Managementu do připravované národní strategie považujeme za nejdůležitější výstup našeho projektu. S jeho pomocí by se „řízení zohledňující věk pracovníků“ mohlo výrazněji rozšířit do praxe českých firem, ale umožnil by i zapojit se do dalších výzkumných republikových i unijních programů a v neposlední řadě by podpořil přenos dobré praxe. Mezi konkrétní cíle, které úzce

navazují na výstupy realizovaného projektu, patří například:

- zvýšení dostupnosti kvalitativních a kvantitativních dat o možnostech Age Managementu a jeho využití, na základě nichž dojde k rozvoji Age Managementu v České republice,
- nastavení spolupráce v Age Managementu mezi klíčovými aktéry na trhu práce,
- změna postojů ke stárnutí zejména tím, že společnost bude informována o věkové diverzitě, jakožto konkurenční výhodě pro firmy i organizace,
- podpora zavádění konceptu Age Managementu u úřadů práce, zvýšení povědomí relevantních zaměstnanců státní správy o Age Managementu,
- podpora zavádění konceptu Age Managementu u českých zaměstnavatelů a v institucích státní správy a samosprávy včetně úřadů práce,
- akcentace Age Managementu v pracovních právních legislativě a důchodové reformě.

Všechny definované cíle strategie jsou rozpracovány na jednotlivá opatření, která by měla být schválena vládou České republiky do konce letošního roku. Realizátoři projektu věří, že se praktická opatření Age Managementu podaří postupně prosadit u českých zaměstnavatelů. Právě zaměstnavatelé a jejich management mohou totiž zásadním způsobem ovlivnit, zda pracovníci budou moci, ale zejména, zda budou chtít, pracovat déle.

Poselství z Finska zní jasně: k prodloužení pracovního života je nutná jak změna postojů ke stárnutí, překonání věkových bariér a stereotypů, tak na straně druhé podpora věkové diverzity a silných stránek pracovníků, ať už jsou jakéhokoliv věku. Zcela jistě se jedná o dlouhodobý cíl, nemůžeme si však dovolit k němu nesměřovat. Výstupy realizovaného projektu se snaží tomuto cíli napomoci přenesením nástrojů, které se ukázaly být nejen ve Finsku velmi efektivní. ■

**Mgr. Ilona Štorová** je pracovnící Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s.

4. www.mpsv.cz/cs/12968

5. www.mpsv.cz/files/clanky/13099/Teze\_NS.pdf