



Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+

Sázka na opomíjenou generaci

Česká společnost stárne výrazněji než obyvatelstvo v jiných zemích našeho kulturního okruhu. Pokud bude chtít naše republika v budoucnu dosahovat hospodářského růstu a udržet důchodový systém, bude se muset učit co nejvíce využívat i starší pracovníky.

Kolektiv expertů projektu

V porovnání se zeměmi Evropské unie má Česká republika stále relativně nízkou míru nezaměstnanosti. Vzhledem ke změnám věkové struktury obyvatelstva a k předpokládaným změnám v důchodové politice však lze očekávat zvýšené počty zaměstnanců, ale i nezaměstnaných ve věku nad padesát let. Jejich vzdělanostní struktura, která se významně liší od vzdělanostní struktury mladší generace, je bude znevýhodňovat na trhu práce, a je tedy možné, že se míra jejich nezaměstnanosti bude zvyšovat. Také proto se skupina pracovníků 50+ stává jednou z ohrožených skupin, které by měla nejen vládní politika věnovat zvýšenou pozornost. Pracovat do vyššího věku budou muset být ale ochotnější i samotní občané. Nezmění-li se postoje obou stran, výrazně ubude pracovních sil. Do roku 2050 by podle demografické projekce mohl jejich počet klesnout o čtyřicet procent.

Počet osob ve věku vrcholné ekonomické aktivity, za kterou je považováno období od 20 do 49 let, se již začal snižovat a započatý trend bude dále pokračovat. Tento „výpadek“ je už teď nutno nahrazovat osobami ve věku 50 až 64 let. Z hlediska zaměstnanosti je to věková skupina, kte-

rou zaměstnavatelé povětšinou dosud buď přehlíželi, nebo jí nevěnovali dostatečnou pozornost.

Řízení zohledňující věk zaměstnanců

Projekt *Strategie Age Managementu v České republice* tedy přichází v pravou chvíli. Age Management, jenž je vymezován jako řízení zohledňující věk zaměstnanců, má za cíl podporovat komplexní přístup k řešení situace a demografických změn na pracovišti. Koncept Age Managementu ale nemusí být nutně chápán jen v souvislosti s fenoménem stárnoucí společnosti. V zásadě se týká každého věku. Opatření v rámci Age Managementu by měla především zajistit, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku. Strategie by tedy měly být směřovány ke všem věkovým skupinám pracovníků. Specificky potom směrem ke starším zaměstnancům.

Stárnutí populace přináší mnohé výzvy, k nimž patří i postavení starších pracovníků na trhu práce. Mnohé analýzy hovoří o tom, že ve srovnání s mladšími věkovými skupinami jde o skupinu na trhu práce diskriminovanou. Přesto je tvrzení, že jsou starší pracovníci jen ohroženou skupinou, příliš zjednodušující, protože mají i nesporné