Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika

STÁRNUTÍ A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 2000 – 2016

diplomová práce

Autor: Bc. Jiří Novotný
Vedoucí práce: prof. Ing. Vojtěch Krebs, Csc.
Rok: 2018

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Bc. Jiří Novotný
V Praze, dne 18. 7. 2018

Poděkování

Poděkování za vedení diplomové práce náleží prof. Ing. Vojtěchu Krebsovi, Csc., který mi poskytl při psaní mnoho užitečných rad. Rád bych také poděkoval celé své rodině, která mi byla a je po celou dobu oporou. Obrovský dík patří i mým přátelům, kteří mě podporovali při tvorbě diplomové práce.

.

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Bc. Jiří Novotný**

Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa

Obor: Hospodářská politika

Název tématu: **Stárnutí a politika zaměstnanosti v České republice v letech 2000-2016**

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce
   Základním cílem práce bude na základě analýzy vývoje zaměstnanosti starších osob v České republice navrhnout opatření, která by přispěla k jejímu zvýšení.
2. Význam a aktuálnost zvoleného tématu
   Stárnutí obyvatel České republiky je nevyhnutelný proces, který povede k razantním změnám budoucí věkové struktury obyvatelstva. Stárnutí ovlivňuje prakticky všechny sféry ekonomiky a vede nezbytně k řadě zásadních změn. Jednou ze základních cest je zvýšení zaměstnanosti starších osob. Téma diplomové práce je proto vysoce aktuální.
3. Charakteristika teoretické části práce
   V teoretické části práce budou nastíněny východiska zaměstnanosti starších osob, uvedena pozitiva a negativa zaměstnávání osob starších 50 let. Pozornost bude věnována i nástrojům pro zvyšování jejich zaměstnanosti jak na nabídkové, tak poptávkové straně.
4. Charakteristika praktické části práce
   Východiskem praktické části bude charakteristika demografického vývoje obyvatelstva v ČR jak ve zkoumaném období, tak z hlediska budoucího vývoje do roku 2100. Další část práce provede analýzu zaměstnanosti starších osob, bude se věnovat i výdajům na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Na základě provedené analýzy budou navrženy možnosti, které by mohly přispět k vyšší zaměstnanosti starších osob.

Rozsah práce: 70

Seznam odborné literatury:

1. CIMBÁLNÍKOVÁ, L. *Age Management : komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku.* Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. ISBN 978-80-904531-2-8.
2. KALVACH, Z. – ČELEDOVÁ, L. – ČEVELA, R. *Sociální gerontologie : úvod do problematiky.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3901-4.
3. BLÁHA, J. – HORVÁTHOVÁ, P. – ČOPÍKOVÁ, A. *Řízení lidských zdrojů : nové trendy.* Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.
4. FIALA, T. – LANGHAMROVÁ, J. Vývoj ekonomického a sociálního zatížení a stárnutí populace. *Politická ekonomie : teorie modelování, aplikace.* 2013. sv. 61, č. 3, s. 338–355. ISSN 0032-3233.
5. KOLESÁROVÁ, K. – SAK, P. *Sociologie stáří a seniorů.* Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3850-5.
6. KREBS, V. Nástroje pro podporu zaměstnávání starších pracovníků. In (ed.). *Reprodukce lidského kapitálu – Vzájemné vazby a souvislosti.* Praha: Oeconomica, 2008, ISBN 978-80-245-1434-5.

Datum zadání diplomové práce: prosinec 2017

Termín odevzdání diplomové práce: květen 2018

Bc. Jiří Novotný
Řešitel

prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc.
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Stárnutí populace je v současné době nevyhnutelným trendem na trhu práce. Aby nedocházelo k sociálně ekonomickým problémům, je zapotřebí zapojit širší spektrum starších obyvatel do aktivního výkonu pracovní činnosti. Tato práce proto spolu s pozitivy, negativy a nástroji zvyšujícími zaměstnanost starších pracovníků vysvětluje vliv kvalifikovanosti, produktivity a nabídky práce starších pracovníků na výši potencionálního produktu. Práce predikuje rostoucí podíl starších pracovníků na trhu práce a analyzuje současnou státní podporu starších zaměstnanců, jejíž míra je oproti průměru zemí OECD nízká. Na základě komparativní analýzy, která vychází z vývoje demografických ukazatelů, trendů a zahraničních zkušeností, jsou doporučeny nástroje s opatřeními, která by měla motivovat starší pracovníky a jejich zaměstnavatele k vyšší i efektivnější míře zaměstnanosti starších pracovníků.

Klíčová slova: starší pracovníci, zaměstnanost, nezaměstnanost, demografický vývoj, politika zaměstnanosti, trh práce, stárnutí populace

JEL klasifikace: J11, J14, J21, J26

Abstract

Aging is currently an inevitable trend in the labor market. In order to avoid socio-economic problems, it is necessary to involve an older demographic to the work force. This thesis explains the positives, negatives, and employment-enhancing tools of older workers. In addition, it will explore the influence of skills, productivity and labor supply of an older demographic in the workforce. The thesis predicts the growing share of older workers in the labor market and analyzes the current state support of older workers, whose rate is low compared to the average of OECD countries. Based on a comparative analysis examining demographic trends, indicators and global experiences, tools with measures are recommended to motivate older workers and their employers to increase employment rates of older workers.

Keywords: older workers, employment, unemployment, demographic trends, employment policy, labor market, aging

JEL Classification: J11, J14, J21, J26

Obsah

Úvod 1
A. Teoretická část 3
1. Teoretické východisko zaměstnávání starších osob 3
1.1 Zaměstnávání starších osob 7
1.2 Střet zájmů jednotlivých skupin 10
2. Nástroje zvyšování zaměstnanosti starších osob 12
2.1 Evropské strategie zaměstnanosti 13
2.2 Teorie politiky zaměstnanosti ČR 19
2.3 Bilanční diagnostika a vzdělávání 25
B. Praktická část 27
3. Demografický vývoj obyvatelstva v ČR a EU 27
3.1 Predikce demografického vývoje obyvatelstva v ČR a Evropě 38
4. Současná politika zaměstnanosti v ČR a v Evropě 46
4.1 Rozdíly v zaměstnanosti starších generací 61
5. Souhrn poznatků 68
5.1 Návrhy řešení 71
Závěr 77
Seznam tabulek a grafů 81
Zdroje 83

Úvod

Populační vývoj v České republice směřuje díky lepším životním podmínkám ke zvyšování naděje vyššího věku dožití. Tento pozitivní fakt však může být vykompenzovaný negativním dopadem na sociální a ekonomické prostředí společnosti. Je otázkou, jak a zda se bude trend stárnutí projevovat v budoucnu. Pokud se budou lidé dožívat vyššího věku a zároveň nastane nízká míra porodnosti, může spolu se stárnutím populace růst i míra chudoby. Míra sociální a ekonomické vyspělosti země totiž neúměrně koreluje s mírou plodnosti. Při stárnutí populace nebudou současně nastavená pravidla sociálního a zdravotního systému efektivní. Například s rostoucími náklady na zdravotní péči určenou starším občanům hrozí snížení její kvality a dostupnosti. Tlaku bude vystaven i systém důchodového zabezpečení. Diplomová práce tedy vede k tomu, jakým způsobem je vhodné stimulovat zaměstnanost starších osob, aby nedocházelo k neudržitelnému zatížení veřejného rozpočtu.

První část diplomové práce pojednává o teoretických východiscích zaměstnanosti starších osob. Dále je pomocí funkce produktu odvozen vliv stárnoucí populace na velikost potencionálního produktu. V práci jsou představena pozitiva a negativa, která plynou ze zaměstnávání starších osob. Míru zaměstnanosti starších osob ovlivňují nejen pozitivní a negativní aspekty zaměstnávání starších pracovníků, ale i vyšší náklady na jejich zaměstnání spojené s dlouhodobější návratností investic. Pozitiva, negativa, náklady a návratnost investic jsou pojaty jak z pohledu starších osob, tak z pohledu společností a státu.

Následující část práce teoreticky analyzuje nástroje zvyšující zaměstnanost starších osob na straně nabídky a poptávky. Analyzuje však i další nástroje, díky kterým lze dosáhnout zvýšení zaměstnanosti starších osob. Teoretické poznatky jsou obohaceny o stručný vývoj evropských strategií zaměstnanosti, které se nejvíce zaměřují na aktuální strategii. Mimo evropských strategií zaměstnanosti je v práci představena i teorie politiky zaměstnanosti ČR a potenciál ve vzdělávání starších osob.

Struktura praktické části diplomové práce vychází z demografického vývoje české a evropské populace jak ve zkoumaném období, tak i z hlediska budoucího vývoje. Následující část práce se zaměřuje na analýzu zaměstnanosti starších osob s ohledem na výdaje politiky zaměstnanosti ČR. Vývoj demografických ukazatelů a výdaje na

politiku zaměstnanosti jsou poté porovnávány s vybranými státy EU, u nichž jsou vybrána konkrétní opatření, která přispívají k zvýšení zaměstnanosti starších osob. Práce obsahuje i predikci rozdílů zaměstnanosti současné a budoucí generace starších pracovníků. Jako metoda zkoumání je zvolena mezinárodní komparativní analýza a analýza budoucích vývojových trendů.

Na základě provedených komparací a analýz jsou shrnuta zjištěná fakta, pomocí nichž jsou navržena opatření, která by mohla přispět k zvýšení zaměstnanosti starších osob. Cílem práce je tedy zjistit, pomocí jakých opatření je možné zvýšit zaměstnanost starších osob. Diplomová práce podává odpovědi na otázku, jakými způsoby je vhodné řešit zaměstnanost starších pracovníků a na jaké způsoby řešení není vhodné spoléhat.

A. Teoretická část

1. Teoretické východisko zaměstnávání starších osob

Jedním z úkolů ekonomie, která je aplikována státem, je sledování a odhadování hospodářských důsledků současných i budoucích vývojových trendů. Jedním z aktuálních trendů s negativní progresí v blízké i vzdálenější budoucnosti je stárnutí obyvatelstva. Zásadním problémem stárnutí není růst celosvětové populace během několika desetiletí (ze 7 na 9 miliard obyvatel), který odhadují predikce. Problémem je pokles počtu obyvatel ve vyspělých zemích a jejich stárnutí. Tuto situaci by v budoucnu nevyřešila ani značná migrace. Vyspělá společnost se tedy bude muset potýkat se zásadní generační obměnou populace, který bude mít velmi vysoký dopad na ekonomiku (Smrčka, Artlová, 2012). Pro zmírnění budoucích ekonomických důsledků je nutné zapracování trendu stárnutí populace do současných ekonomických plánů zemí.

Mezi ekonomické důsledky stárnutí české i evropské populace primárně patří zvyšující se zatížení systému důchodového zabezpečení a systému zdravotní péče. K zjišťování míry zatížení jednotlivých systémů z důvodu stárnutí se používají různé indexy. Mezi nejčastěji používaný patří index závislosti starších osob, který je dán poměrem mezi produktivní generací a seniory. Tento index však pouze porovnává množství obyvatel v jednotlivých věkových skupinách. Nebere tak v potaz jejich odlišnou velikost spotřeby, produkce nebo výše nákladů vynaloženou na zdravotní péči (Fiala, Langhamrová, 2010). Nízká úhrnná plodnost v České republice, která se pohybuje pod hranicí prosté reprodukce (ČSÚ, 2017b), prodlužující se průměrná délka života (Eurostat, 2018e) a zvyšující se populační podíl starší generace (ČSÚ, 2017b) finančně ohrožují budoucí generace nejen v ČR. Dle Rabušice (1995) neúměrně koreluje míra sociální a ekonomické vyspělosti s mírou plodnosti. Při zvyšující se průměrné délce lidského života a nízké porodnosti může růst i míra chudoby. Důsledkem současného stárnutí jednotlivých generací tak vzniká zvyšující se podíl ekonomicky závislých obyvatel.

Při aktuálním populačním vývoji poroste poptávka po službách zaopatřujících seniory. Jedná se například o sociální výdaje na dlouhodobou péči a výdaje na individuální zdravotní péči (Dolejš, 2008). Hrozí tedy nadměrná finanční zátěž veřejného rozpočtu, kterou bude negativně ovlivňována dostupnost zdravotních a sociálních služeb pro starší osoby. Aktuální počet zdravotnického personálu pečujícího o seniory poměrově ubývá. Jeho množství totiž roste pomaleji, než roste počet seniorů. To může vést ke snižování kvality a dostupnosti zdravotní péče určené starším osobám (Šimková, Langhamrová, 2017). Z těchto poznatků plynou dopady stárnutí populace na ekonomiku, které se mohou projevovat přímými i nepřímými cestami.

Z makroekonomického pohledu mohou nastat změny ve fiskální politice státu (výše důchodů, sociální zabezpečení), ve výši úspor, míře zdanění a velikosti HDP na obyvatele. Z mikroekonomického pohledu je pak ovlivněna při stárnutí populace nabídka na trhu práce, její struktura a produktivita. Stárnutím se mění i kvalita a atributy lidského kapitálu. To vše ovlivní výši domácího produktu – tudíž ekonomiku samotnou.

Pro teoretickou analýzu vlivu stárnoucí populace na výši produktu lze využít výpočet produkční funkce. Z něj lze pomocí úprav zjistit, jaké jednotlivé složky mají vliv na změnu produktu a velikost těchto změn. Na funkci produktu je nahlíženo z neoklasického pohledu, tudíž kapitál je chápán pouze jako fyzický. Při zahrnutí technologického pokroku do produkční funkce má pak funkce následující tvar:

$$Y = A * f(K, L)$$

Písmeno A značí úroveň technologií a znalostí v ekonomice, K vyjadřuje kapitál a L práci. Jelikož uvažujeme neoklasický model, technologický pokrok a znalosti jsou exogenní veličinou. Ze vzorce vyplývá, že zvýšením A vytváří kapitál a práce vyšší domácí produkt. Proto je A označováno jako souhrnná produktivita faktorů. Zvyšováním kvalifikovanosti, vzdělanosti a adaptability pracovníků na nové technologie tedy vede ke zvyšování produktu. Souhrnnou produktivitu faktorů lze vyjádřit v následující růstové podobě:

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \alpha * \frac{\Delta K}{K} + (1 - \alpha) * \frac{\Delta L}{L} + \frac{\Delta A}{A}$$

Písmeno α označuje podíl kapitálových důchodů na domácím produktu, ΔY, ΔL, ΔA označují změny svých veličin. Poměr $\frac{\Delta A}{A}$ značí tempo růstu znalostí a technologického pokroku v ekonomice. Díky němu roste produkt. Tento růst však není možné měřit přímo, ale jen jako reziduum. Jím se zabýval Robert Solow, po němž je faktor růstu nazýván jako Solowovo reziduum (Holman, 2010). Jelikož je dle vzorce růstový faktor $\frac{\Delta A}{A}$ nezávislý na změně vstupů práce i kapitálu, je pro bádání nad vlivem stárnutí a jeho vlivu na ekonomiku upozaděn.

Pro zkoumání vlivu stárnutí na výši produktu je více důležitá Cobb–Douglasova agregátní produkční funkce. Cobb–Douglasova produkční funkce vznikla na základě poznatků Paula Douglase, z nichž odvodil Charles Cobb produkční funkci. Funkce je zapsána v následujícím tvaru:

$$Y = K^{\alpha} * L^{(1-\alpha)} * A$$

Ve funkci značí α podíl kapitálových důchodů a $(1 - \alpha)$ podíl pracovních důchodů na domácím produktu (Holman, 2010). Pokud funkci vystavíme logaritmu, její tvar se změní na:

$$\ln Y = \alpha * \ln K + (1 - \alpha) * \ln L + \ln A$$

Při zkoumání vlivu stárnutí populace na ekonomiku je dle vzorce velmi důležitá α, mající vliv na kapitálové důchody, mzdy a velikost práce samotné (L). Dolejš (2008) za zjednodušeného předpokladu uvádí, že má na práci (L) vliv její nabízené množství na trhu práce (Q_L), produktivita (p) a kvalifikovanost (q). Díky tomu lze sestrojit následující rovnici:

$$L = Q_L * p * q$$

Při růstu zaměstnanosti roste Q_L. Nabízené množství práce (Q_L) je pak značně ovlivněno demografickým vývojem země. Růst zaměstnanosti je v České republice stimulován aktivní politikou zaměstnanosti (Hora, Sirovátka, 2012), (Soukup, 2011), jejímž cílem je zvyšovat zaměstnanost udržením a tvorbou pracovních míst pro mladé i starší občany (Dvořáková et al., 2012). Aktivní politika zaměstnanosti s Q_L tak přímo souvisí s problémem zaměstnanosti starších osob.

I produktivita práce se týká tématu stárnutí a zaměstnanosti. Při zvyšujícím se věku nad 50 let produktivita práce klesá, což je v kontrastu (a konfliktu) se skoro celoživotním zvyšováním platů a mezd. Tyto negativní vlastnosti zaměstnávání seniorů se projevují hlavně v profesích, u kterých je potřeba rychlost práce, učení a manuální námaha. Naopak u profesí, které jsou založeny na zkušenostech nebo verbálních dovednostech, si udržují starší pracovníci oproti mladým relativně vysokou úroveň produktivity (Skirbekk, 2003). Při trendu zbavování se starších osob ve společnostech ve snaze o zvýšení produktivity práce může dojít k přesně opačnému výsledku, než který byl zamýšlený.

S produktivitou práce souvisí i kvalifikovanost pracovníků. Zvyšováním úrovně formálního vzdělání (školní docházka) a neformálního vzdělání (např. praxe) může ČR přispět k vyššímu ekonomickému růstu. Vzděláním se zvyšuje i hodnota lidského kapitálu (UFHRD, 2012).

Pokud dále pokračujeme v úpravě rovnic, lze substituovat do zlogaritmované Cobb–Douglasovy rovnice práci L. Výsledkem je následující rovnice:

$$\ln Y = \alpha * \ln K + (1 - \alpha) * (\ln Q_L + \ln p + \ln q) + \ln A$$

Tato rovnice znázorňuje vliv jednotlivých složek na potenciální produkt. Pokud budou α a A neměnné, lze konstatovat, že při současném stárnutí populace (Eurostat, 2018e) bude docházet k nižšímu počtu vstupujících obyvatel na trh práce a k vyššímu počtu obyvatel dosahujících důchodového věku – opouštějících trh práce. Sníží se tedy množství nabízené práce (Q_L) a potenciální produkt poklesne. S rostoucím průměrným věkem ve společnosti poklesne výkonost určitých jednotlivců dosažením 50 let (Skirbekk, 2003). Dále bude nabídka na trhu práce dle predikce čím dál více tvořena seniorními pracovníky (Eurostat, 2018h). Oba tyto efekty zapříčiní další snížení domácího produktu.

Zbývající hodnotou, která tak může zvrátit snižování potenciálního produktu, je zvýšení kvalifikace pomocí vzdělání a zkušeností. Pokud bude vhodně nastavená politika trhu práce vůči aktuálním i budoucím demografických trendům a povede se jí využít vhodných vlastností starších obyvatel, nemusí stárnutí populace nutně znamenat snižování potenciálního produktu. Pokud by nebyly technologie (A) konstantní, lze díky nim také zvýšit úroveň produktu, avšak na některé tyto změny je třeba připravit

pracovníky pomocí edukace (semináře, návody, rekvalifikace, získávání praxe pod dohledem).

Zvýšení potencionálního produktu lze dosáhnout i zaměstnáním ohrožených skupin, mezi které patří například ženy vracející se z mateřské dovolané a obyvatelé starší 50 let. To má na starosti aktivní politika zaměstnanosti (MPSV. 2017a). Nabídku na trhu práce pak může pozitivně ovlivňovat migrace.

Výše zmiňované závěry jsou pouze teoretické (což ale nediskredituje jejich hodnotu), jelikož na (domácí) produkt má vliv velké množství faktorů. Například nepřímý vliv může mít fiskální politika státu (výše důchodů, sociální zabezpečení a přerozdělování daní).

1.1 Zaměstnávání starších osob

V současné době je trendem firem a s nimi spojených personalistů vytvářet pracovní příležitosti pro mladou generaci (takzvanou generaci Y). Většinou se jedná se o občany narozené v letech 1980 – 1995. Za 4 roky bude mít tato skupina rostoucí vliv na rozhodovací procesy ve společnostech. Za následující 4 roky pak bude mít generace Y 75% podíl na globálním trhu práce (Horváthová et al., 2016). Není tedy divu, že je drtivá většina pozornosti zaměřena právě na ni. S klesající mírou nezaměstnanosti (ČSÚ, 2017a) je však nutné hledat alternativní zdroje lidského kapitálu. Jednou z cest, která by pomohla řešit stávající problém, se zdá být takzvaný „age management“.

Age management se zabývá řízením věkové struktury pracovníků, vytvářením strategií a postupů podporujících věkovou diverzitu. Tím se dotýká oblastí jako demografický vývoj obyvatelstva, zaměstnanosti starší generace (zde je tak označována generace starší 50 let), oblasti politiky důchodů, sociální odpovědnosti organizací či diskriminace na základě věku (Dvořáková et al., 2012). Age management se mimo jiné zaměřuje na restrukturalizaci pracovních míst, rozvoj mezigenerační spolupráce, ergonomii práce a péči o zdraví (Cimbálníková et al., 2012). Strategie age managementu musí být dlouhodobé, aby byly efektivní. Pokud bychom na ně nahlíželi z pareto efektivnostního hlediska, musely by být zaměřeny na celoživotní pracovní cyklus jedince. Krátkodobá či nárazová řešení nejsou z dlouhodobého hlediska ani efektivní, ani udržitelná (Štorová, 2015). Řízení starší pracovní síly je ekonomicky důležité nejen na úrovni

individuální (nabídky na trhu práce), ale i pro perspektivu společností (poptávka na trhu práce) a celého státu. Proto by se odpovědnost za starší osoby neměla přenášet pouze na jednu z těchto úrovní, ale na všechny.

Na straně nabídky (starších jednotlivců) je zájem být stále zaměstnatelný, mít možnost změnit zaměstnavatele, být spokojený s pracovním životem. Toho lze dosáhnout díky celoživotnímu vzdělávání, ale i uvědoměním si výhod stáří. Pozitivem je, že starší osoby mohou lépe reflektovat situace, s kterými se již během života setkaly, a mohou je tak lépe vyhodnotit. Zkušená osoba bývá více respektována, čehož může využít při vyjednávání (Cimbálníková et al., 2012). Seniorní pracovníci mají výhodu oproti mladší generaci v podobě vyšší produktivity v oblastech intelektuálního podnikání založeném na verbální komunikaci nebo využití nabytých znalostí. Mezi jejich přednosti dále patří vyšší zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, důvěryhodnost, schopnost řešit věci s nadhledem a v širších souvislostech.

Vnímání pozitivních obecných znaků starších pracovníků tak teoreticky převládává nad obecnými znaky negativními. Mezi ně lze zařadit nižší výkonnost, slabost, zkostnatělost, neperspektivnost, nižší rychlost práce, pomalejší učení a pomalejší adaptabilitu na nové technologie (Skirbekk, 2003), (EQUAL, 2006). Dle průzkumu STEM pak 78 % – 93 % zaměstnanců souhlasí s obecnými pozitivními vlastnostmi zaměstnanců a 63 % – 83 % souhlasí s jejich pracovními handicapy (EQUAL, 2006). Mezi obecný problém obyvatel ve věku 50 – 64 let v ČR patří i oproti průměru EU velmi nízký podíl starších občanů, zajímajících se o průběžné vzdělávání (Remr et al., 2007).

Poptávající strana na trhu práce, která zaměstnává osoby s vyšším věkem než 50 let, si musí být jista jejich potenciálem k výkonu a ochotou přizpůsobování se zaměstnance aktuálním potřebám podniku, čímž se zvyšuje produktivita práce (Cimbálníková et al., 2012). Díky age managementu firmy eliminují slabé stránky zaměstnanců a naopak posilují jejich silné stránky (Štorová, 2015). Z pohledu státu je efektivní maximalizace příspěvků stárnoucí populace do ekonomiky. Proto se snaží zavádět opatření týkající se nabídky a poptávky na trhu práce, nezaměstnanosti a vyvažování produktivity práce při současném demografickém vývoji. Řízení stárnoucích pracovních sil státem je důležité kvůli nedostatečnému pokrytí všech aspektů problému trhem (Cimbálníková et al., 2012).

Nalezení univerzálního postupu při řešení problému stárnutí je, jako u většiny komplexních problémů, nereálné. Firmy se liší počtem zaměstnanců, pracovní náplní, věkovou strukturou i strukturou odvětví. V každé společnosti panují rozdílné podmínky, obchodní cíle společností nejsou jednotné. Pokud se na daný problém podíváme z pohledu poptávajících stran na trhu práce, firmy chtějí být dlouhodobě konkurenceschopné, musí proaktivně plánovat a aplikovat individuální řešení založená na age managementu.

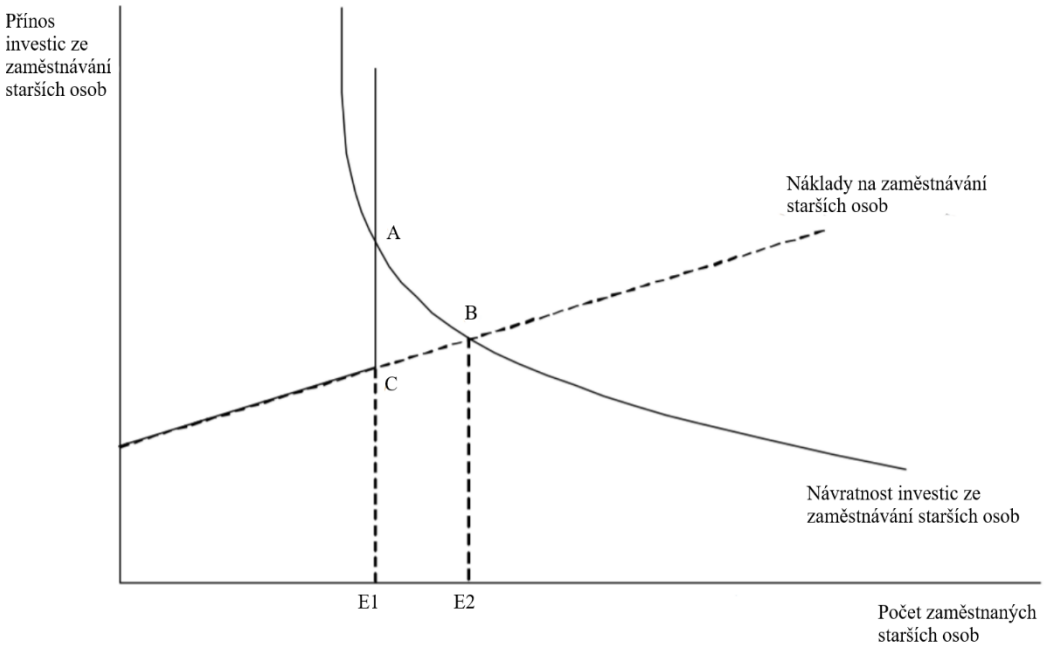
Age management a s ním prodlužující se délka pracovního života bude ovlivňovat obě strany trhu práce – nabízející (zaměstnance) i poptávající (zaměstnavatele). Rostoucí věkový průměr pracovníků bude znamenat vyšší počet odchodů do důchodu. V tomto okamžiku je třeba změnit zažité standardy. I v dnešní době je stále vyvíjen tlak na odchod zaměstnance do důchodu při dosažení stanoveného věku. Značná číst pracovníků však stále může a hlavně chce pracovat. Důvodem nemusí být pouze finanční situaci (ač samozřejmě finance sehrávají značnou roli), ale i ochota pohybovat mezi známými lidmi, seberealizovat se, plnit si životní sny a dosáhnout smyslu života, který si vytyčili. Společnost se toho budou muset naučit využívat ve svůj prospěch a tudíž netlačit na odchod zaměstnance po dosažení důchodového věku.

Se snižujícím se počtem nově vstupujících subjektů na trh práce budou muset společností změnit poměry v pracovním životě, převážně v organizaci práce. Firemní kultury se budou muset ubírat směrem mezigenerační spolupráce, kde budou starší pracovníci předávat své zkušenosti a poznatky generaci řádově nižší. Pokud bude společnost úspěšná v mezigenerační integraci, udrží si kontinuitu znalostí a odbornosti. Díky tomu může stát společně se společnostmi i zaměstnanci profitovat (Štorová, 2015). Profit nemusí být pouze finanční nebo znalostní. Mezigenerační spolupráce může povzbudit vztahy v organizaci a prolomit negativní stereotypy týkající se produktivity starších obyvatel.

1.2 Střet zájmů jednotlivých skupin

Ač se může zdát, že na zaměstnávání starších osob získají jak samy osoby starší 50 let, tak firmy a stát, může dojít ke střetu zájmů. Z toho důvodu je důležité sledovat efekt investic do lidských zdrojů. Mohou nastat 3 situace. Situace A, kdy je návratnost investic ze zaměstnání starších osob vyšší než náklady na jejich zaměstnání. Naopak může nastat situace C, kdy je návratnost investic menší než vynaložené náklady. V poslední situaci B jsou náklady rovny výnosnosti investice.

Graf 1 Střet zájmů



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Checchi (2006)

Z pohledu zaměstnance jsou výhodné všechny 3 body. Body A a B jsou pro něj stejně užitečné, neboť náklady na jeho zaměstnání jsou stejné jako návratnost investice z jeho zaměstnání. To vše platí v případě, že zaměstnanec má zájem stále se rozvíjet a zůstat aktivní. Pro zaměstnance se nejvýhodněji jeví bod C. Do zaměstnance je totiž investováno mnohem více, než firmě musí vracet.

Situace se mění, pokud se na graf podíváme z pohledu společností. Z nejlukrativnější bodu C se stává bod nelukrativní. Firma nebude chtít investovat do starších zaměstnanců, pokud od nich nebude očekávat minimálně výnos rovný investicím. Pro společnost na první pohled efektní situace B nemusí být dostatečně silným impulsem

pro zaměstnání osob starších 50 let. Náklady budou sice rovny investicím, ale firma nemá žádnou jistotu, že tomu tak bude i v dalších obdobích. Výkonnost starších lidé může klesat rychleji. Proto se pro firmu jeví jako nejzajímavější bod A. Investice se zhodnotí více, než byla její původní hodnota. Firma má pak dostatek času a prostoru pro reakci na snižující se výkonnost pracovníků.

I pro stát se jeví ideální situace jinak než u zbylých skupin. Pokud nastane situace B, zaměstnávání starších osob se stane efektivní. V situaci C bude dokonce do starších lidí investováno firmami mnohem více, což se může projevit jako vyšší šance pro dlouhodobou zaměstnatelnost seniorních pracovníků. Pokud nastane situace A, do lidí nebude dlouhodobě investováno a výnosnost investic do starších občanů bude klesat, dokud se stanou nezaměstnatelní.

Jakou cestu tedy zvolit? Ač by bylo pro zaměstnance i firmy žádoucí zaměstnat pouze takový počet starších pracovníků, který znázorňuje bod ekvilibria E1, tento bod není sám o sobě dlouhodobě udržitelný. Udržitelným by se mohl stát, pokud by zaměstnance při vyšších nákladech na jeho zaměstnatelnost (situace C) kompenzoval zaměstnavateli určitou část nákladů. Bude proto zvolen počet zaměstnaných starších osob na úrovni ekvilibria E2.

2. Nástroje zvyšování zaměstnanosti starších osob

Česká republika se potýká s problémem stárnutí, které bude čím dál více zatěžovat veřejný rozpočet v čele s důchodovým systémem a ohrožovat velikost domácího produktu. Jednou z cest, jak dopadům stárnutí čelit, je zapojení starších obyvatel do pracovního procesu. K tomu slouží nástroje podporující zaměstnanost starších obyvatel.

Nástroje podporující zaměstnanost starších obyvatel lze rozdělit do několika skupin. První z nich je legislativa. Legislativní nástroje mají převážně za cíl zabránit diskriminaci seniorních osob (nabídky) na trhu práce (KDEM, 2005) a změnit stereotypy týkající se zaměstnávání starších osob, které převažují ve společnosti (Romer et al., 2007). Tím dávají určitý rámec nabídce a poptávce na trhu práce. V České republice jsou legislativní nástroje zabraňující diskriminaci osob definovány zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V tomto zákoně je mimo jiné zmíněná zvýšené péče o fyzické osoby starší 50 let (MPSV, 2018b), která je součástí aktivní politiky zaměstnanosti ČR.

Dále mezi legislativní nástroje patří stanovení doby odchodu do důchodu, který má velký vliv na celkovou výši vyplacených starobních důchodů. Mezi legislativní nástroje podporující starší občany spadá i legální možnost souběžné generovat pracovní příjem a pobírat starobní příjmy. Pokud má senior možnost pracovat a zároveň pobírat důchod, udržuje se sociálně aktivní, zaměstnaný a sám si přispívá na vlastní důchod, čímž částečně spoří prostředky veřejného rozpočtu.

Dalšími nástroji, které silně ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce, jsou daně, dávky a dotace (například dotace za zaměstnání seniorního pracovníka). Poptávající strana na trhu práce analyzuje, zda mezní produktivita dodatečného seniorní pracovníka pokryje náklady na jeho přijetí. Problémem při jejich najímání jsou stereotypy a atributy starší generace. Mezi faktické problémy však patří i vysoké požadavky na mzdu nebo plat. Ty plynou z nabytých znalostí, dovedností a zkušeností seniorních pracovníků. Výše nákladů na zaměstnance pro poptávající stranu je tedy značně ovlivněna velikostí mzdových a nemzdových (pojistné) daní.

Na straně nabídky trhu práce je důležité motivovat seniorní občany v setrvání v aktivním pracovním životě a odradit je od nezaměstnanosti a závislosti na sociálních dávkách. Tyto faktory mají totiž negativní vliv na veřejný rozpočet. Problém na straně nabídky práce tvoří (nejen) seniorní osoby s nízkou kvalifikovaností, které mívají menší mzdu/plat. Jejich příjem z pracovní činnosti je pak velmi podobný příjmu ze sociálních dávek. Tuto problematiku zkoumá ukazatel mezních efektivních daňových sazeb. Pokud je ukazatel vyšší než 100 %, nastává tzv. „past chudoby“, při které se jednotlivci nevyplatí zvyšovat své pracovní úsilí, jelikož se tím jeho čistý příjem nezvýší (KDEM, 2005).

Mezi další nástroje, které se snaží zvýšit zaměstnanost seniorních osob, lze zařadit české/evropské strategie a programy zaměstnanosti. Velkou měrou se na zvyšování zaměstnanosti podílí (aktivní) politika zaměstnanosti ČR a podpora vzdělávání. Tyto oblasti se částečně prolínají.

2.1 Evropské strategie zaměstnanosti

Počátky současné strategie zaměstnanosti v Evropě se datují od roku 1997 a trvají do současnosti. V roce 1997 se členské státy Evropské unie (EU) zavázaly k sestavení a plnění společných cílů týkajících se problematiky zaměstnanosti (Evropská komise, 2018). V daném roce byla totiž přijata Amsterodamská smlouva, která mimo jiné zahrnovala novou kapitolu o zaměstnanosti. Na Lucemburském summitu (též v roce 1997) vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva započetím Evropské strategie zaměstnanosti (European Union, 2005). Cíle Evropské strategie zaměstnanosti byly vytyčeny ke zvyšování kvality a množství pracovních míst v Evropě (Evropská komise, 2018). V březnu roku 2000 navázala na Evropskou strategii zaměstnanosti Lisabonská smlouva. Mocnosti Evropské unie si daly za cíl udělat z Evropy dynamickou a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa, která je založena na znalostech.

Dle strategie měla být Evropa schopná udržitelného rozvoje, nabízet neustále lepší pracovní příležitosti a zajistit vyšší úroveň sociální soudržnosti (European Committee of the Regions, 2018). Mezi hlavní témata změn patřila zaměstnanost. Cílem EU bylo dosáhnout plné zaměstnanosti, které mělo být dosaženo postupným růstem. V desetiletém horizontu měla dosáhnout celková míra zaměstnanosti co nejblíže hodnotě 70 %. U žen mělo být dosaženo minimálně 60% zaměstnanosti ve zkoumaném

věku 15 – 64 let. V roce 2010 měl činit podíl pracujících starších zaměstnanců (55 – 64 let) 50 % (European Commission, 2001). Už během průběhu Lisabonské strategie však bylo jasné, že svých cílů nedosáhne (Eurostat, 2018b).

Po svém vývoji byla Lisabonské strategie nahrazena tzv. „Evropou 2020 - strategií pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ (European Commission, 2010), která je v současné době ústřední hospodářsko-reformní strategií EU (ESIF, 2015). Evropa 2020 si vymezuje 3 priority. Inteligentní růst postavený na inovacích a znalostech, který povede k rozvoji ekonomiky. Udržitelný růst, který povede k ekologičtějšímu, úspornějšímu a konkurenceschopnějšímu využívání přírodních zdrojů. Poslední prioritou je inkluzivní růst, který povede k podpoře začlenění, ekonomiky a zaměstnanosti díky územní a sociální soudržnosti.

Inkluzívní růst pomáhá vyřešit problém s nízkou mírou pracovníků v produktivním věku v Evropě, která činila na počátku strategie 2/3 obyvatelstva. V USA nebo Japonsku byla tato míra na úrovni 70 %. Podíl na nepříznivé situaci v Evropě nese především nízká zaměstnanost seniorních pracovníků a žen.

Pro potřeby EU navrhla Evropská komise 5 následujících hlavních cílů pro rok 2020. Celková zaměstnanost osob v rozmezí 20 – 64 let musí dosáhnout 75 %, čehož má být dosaženo díky aktivnějšímu zapojení seniorních pracovníků, žen a většího využití migrujících lidí. 3 % HDP EU musí být investováno ve veřejném i soukromém sektoru do vývoje a výzkumu. Emise skleníkových plynů musí být snížena o 20 % (při dobrých podmínkách o 30 %) oproti roku 1990, je nutno zlepšit energetickou účinnost o 20 % a zvýšit využití energetických obnovitelných zdrojů o 20 %.

V roce 2020 má být v EU dosaženo 40 % osob s terciálním vzděláním ve věku 30 – 34 let (z 31 %) a snížení míry předčasného ukončení školní docházky na 10 % (z 15 %). Posledním cílem strategie je snížit počet obyvatel Evropy pod vnitrostátní hranicí chudoby (60 % průměrného disponibilního příjmu v dané zemi) o 25 %. Evropská unie dále představila 7 iniciativ, díky kterým by měla dosáhnout vytyčených cílů (European Commission, 2010). Z hlediska stárnutí populace a její zaměstnanosti je velmi důležitá minimálně jedna z nich.

Iniciativa Evropy 2020 „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ vede k zvýšení zaměstnanosti a udržitelnosti evropských sociálních modelů. Program zvyšuje

dovednosti občanů EU, jejich přizpůsobivost variabilním podmínkám a učí je novým dovednostem. Tím se zvyšuje zaměstnanost a produktivita práce. Program však musí být aplikován na národní a nadnárodní úrovni.

Na úrovni EU Evropská komise provádí program flexurity, díky které lze zvyšovat zaměstnanost, zvládat hospodářské výkyvy a zvyšovat aktivitu obyvatel. V rámci inteligentní regulace se mění legislativa týkající se pracovní doby, služebních cest a dalších formátů práce. Legislativa se mění i v rámci zdravotních a bezpečnostních rizik ve výkonu práce. Cílem iniciativy je i usnadnění mobility a migrace pracovníků po celé EU, které povede k vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském trhu práce. Mobilita zaměstnanců je podporována převážně Evropským sociálním fondem a dalšími strukturálními fondy.

Plán Evropy 2020 je více spolupracovat se sociálním partnery daných zemí. Program dále silně podporuje strategický rozvoj ve vzdělávání a odborné přípravě. Tato podpora se nese převážně v provádění celoživotního vzdělávání díky pružným pracovním plánům se zvýšením atraktivity odborného vzdělání. Také zde jsou při jejich realizaci nutní sociální partneři.

Na nadnárodní úrovni se v neposlední řadě EU snaží dát společný formát a zajištění větší míry uznávání osvojených dovedností a vzdělání. Proto vznikl Evropský rámec dovedností, schopností a pracovních míst.

Na úrovni národní je nutné vykonávat synchronizované úkoly s evropskými strategiemi. V programu flexurity státy provádí právní změny, které odsouhlasila Evropská rada, snižují segmentaci trhu práce a koordinují možnosti work-life balance pracovníků. Na národní úrovni musí být také podporována rovnováha mezi soukromým a pracovním životem, rovnost mužů a žen, politika aktivního stárnutí. Dalšími požadavky programu jsou podpora a kontrola efektivních sociálních dialogů, uplatňování evropských rámců kvalifikací na národní úrovni, uznávání dovedností nutných pro uplatnění na trhu práce. Stát musí při provádění legislativních změn přezkoumávat účinnost sociálního systému, aby bylo stále výhodné pracovat a nebyly upřednostňovány poskytnuté dávky (European Commission, 2010). I Česká republika přijala Strategii Evropa 2020, jejíž cíle přizpůsobila místním podmínkám.

V červnu roku 2010 vláda ČR schválila kvantifikované hlavní a vedlejší národní cíle ČR plynoucí z Evropy 2020. Vláda ČR cílí na konci daného období k 75% celkové zaměstnanosti, 65% zaměstnanosti žen, 55% zaměstnanosti starších pracovníků, snížení nezaměstnanosti mladých (15 – 24 let) o 33 %, snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o 25 % (obojí oproti roku 2010), snížení administrativní zátěže podnikatelů o 30 % (oproti roku 2005), zvýšení produktivity práce oproti roku 2010 o 30 %. Na rozdíl od původní 3% strategie cílila ČR pouze k 2,7% výdajům na výzkum a vývoj (vláda České republiky, 2010). Nyní je směřování České republiky ještě více odlišné od cílů EU. ČR si stanovila dosažení míry investic na 1,1 % HDP pouze u veřejného sektoru (Eurostat, 2018c). Co se týče vzdělání, vláda ČR si také klade odlišné požadavky, než určuje EU. Podíl osob s terciálním vzděláním má být v roce 2020 pouze 32 % v ČR, kdežto celkový cíl EU je procent 40. Na druhé straně EU požaduje maximálně 10% podíl dětí předčasně ukončujících vzdělání. ČR však chce dosáhnout maximálně 5,5 %. Česká republika přislíbila snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením o 30 000 osob, což odpovídá snížení pod hranici 15 % oproti původním 15,3 % (vláda České republiky, 2010). V současné době ČR plánuje snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou a sociálním vyloučením o 380 tis. (Eurostat, 2018c). Cíl EU je snížit hranici chudoby a sociálního vyloučení o 20 milionů občanů.

Ohledně zvyšování energetické účinnosti podle iniciativy Evropa 2020 vláda v závazku z roku 2010 nepředložila žádný návrh (vláda České republiky, 2010). Později se však zavázala nepřekročit hranici 39,6 Mtoe (milion tun ropného ekvivalentu). Došlo i k upřesnění limitu emisí podle roku 2005 o maximální navýšení 9 % (Eurostat, 2018c). Přímý vliv těchto energetických a emisních kritérií na zaměstnanost starších osob není klíčový, přestože sekundární dopady se mohou projevit (např. snížením počtu pracovních míst při uzavírání neekologických provozů).

V polovině programového období Evropy 2020 proběhlo zhodnocení dosavadního plnění evropských cílů. Dostupná data vyhodnocení v polovině účinnosti Strategie Evropy 2020 jsou však v současné době zastaralá. Týkají se totiž převážně roku 2013. Proto je v práci využita část slovního vyhodnocení Evropské komise (European Commission, 2015), která charakterizuje stav strategie na přelomu roku 2013 a 2014. Data vyhodnocení slouží pouze v praktické části ke komparaci se současností.

POZITIVA	NEGATIVA	PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
Průběžné výsledky EU ukazují reálnou šanci na splnění cílů ve vzdělávání, klimatu a energetice	Průběžné výsledky zaměstnanosti, snižování chudoby, zvyšování investic do výzkumu a vývoje jsou velmi chabé	Důkladné sledování strategie	Politické cíle a nedostatečná aktivita členských zemí
Evropská strategie pro zaměstnanost a růst má značnou podporu	Nejdůležitější části strategie nejsou viditelné	Soulad strategie Evropy 2020 s cíli Evropské komise	Krize zapříčinila vyšší rozdíly mezi členskými zeměmi
Cíle Evropy 2020 odpovídají problémům, kterým je potřeba čelit	Pokulhává naplňování a zavádění strategie	Jsou zde subjekty ochotné ujmout se aktivní role	
Cíle se vzájemně podporují	Státy dostatečně nevyvíjí iniciativu		

Aktuální data, která sledují vývoj plnění Strategie Evropy 2020, jsou známa převážně k roku 2017. Proto je primárně upřednostněno jejich využití oproti datům Evropské komise z roku 2013. V oblasti zaměstnanosti v roce 2017 dosáhla celková evropská zaměstnanost 72,2 %, což ji přibližuje na 2,8 procentního bodu k jejímu cíli. Česká republika již svůj cíl pro rok 2020 přesáhla v roce 2016 (Eurostat, 2018c). Zaměstnanost starších pracovníků dosahuje hodnoty 57,1 % v EU a 62,1 % v České republice (Eurostat, 2018b). V přiložené tabulce je naznačen stávající vývoj s cíli Strategie Evropy 2020.

Tabulka 1 Plnění Evropy 2020 v ČR a EU

	Vyhodnocení půle programového období EU	Aktuální data EU 28	**Cíl EU 2020**	Aktuální data ČR	**Cíl ČR 2020**
Zaměstnanost celkem (20 – 64 let)	68,4 % (2013)	72,2 % (2017)	**75 %**	78,5 % (2017)	**75 %**
Investice do výzkumu a vývoje na HDP	2,02 % (2013)	2,03 % (2016)	**3 %**	1,68 % (2016)	**1,1 %***
Snížení skleníkových plynů o**	17,9 % (2012)	22,12 % (2015)	**20 %**	- 9,97 % (2015)	**max. 9 %**
Podíl na konečné spotřebě obnovitelné energie	14,1 % (2012)	17 % (2016)	**20 %**	14,9 % (2016)	**13 %**
Spotřeba primárních energetických zdrojů (Mtoe)***	1 571,2 (2013)	1542,7 (2016)	**1 483**	39,9 % (2016)	**39,6**
Snížení předčasného ukončení školní docházky na	12 % (2013)	10,6 % (2017)	**10 %**	6,7 % (2017)	**5,5 %**
Dokončené terciální vzdělání obyvatel (30 – 34 let)	36,9 % (2013)	39,9 % (2017)	**40 %**	34,2 % (2017)	**32 %**
Snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou a soc. vyloučením ****	5 509 tis. (2013)	968 tis.. (2016)	**o -20 mil.**	o 191 tis.	**o 380 tis.**

*Pouze ve veřejném sektoru ** Cíl EU je snížit emise od roku 1990 o 20 %, cíl ČR nezvýšit o více než 9 % od roku 2005 ***Mtoe= milion tun ropného ekvivalentu **** Data počtu ohrožených obyvatel EU se odvíjí od rozdílu z roku 2008 k měřenému roku. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018c), European Commission (2010b, 2018)

2.2 Teorie politiky zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti v České republice pro rok 2016 vychází ze dvou strategií. Konkrétně se jedná o strategii Evropa 2020 a o Národní program reforem České republiky. Aby bylo zajištěno dosažení cílů pro rok 2020, vláda České republiky 15. 10. 2014 schválila usnesení 835 „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ (vláda České republiky, 2014a). Implementačním dokumentem se stalo „Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce“, které bylo schváleno jako usnesení 891 z 3. 11. 2014 (vláda České republiky, 2014b). Aktuální cíl politiky zaměstnanosti je zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %. Z toho však musí být ve stejné věkové skupině zaměstnáno alespoň 65 % žen a ve skupině starších pracovníků (55 – 64 let) celkově 55 % obyvatel.

Oproti roku 2010 jsou vytyčeny další 2 cíle. U mladých osob (15 – 24 let) musí být míra nezaměstnanosti v roce 2020 o třetinu menší než v roce 2010 a čtvrtinu menší u osob s nízkou kvalifikací (MPSV, 2017a). Srovnání požadavků je zobrazeno v následující tabulce.

Tabulka 2 Cíle politiky zaměstnanosti

Celková míra zaměstnanosti	**min. 75 %**
Zaměstnanost u žen v kategorii 20 – 64 let	min. 65 %
Zaměstnanost u starších pracovníků (55 – 64 let)	min. 55 %
Nezaměstnanost u mladých (15 – 24 let)	-1/3 oproti roku 2010
Nezaměstnanost u osob s nízkou kvalifikací	-1/4 oproti roku 2010

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2017a)

Celkové výdaje státní politiky zaměstnanosti (SPZ) lze rozdělit na výdaje pasivní (PPZ) a výdaje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) Obecně lze říci, že v současnosti výdaje na PPZ převažují nad výdaji APZ (MPSV, 2018a). Pasivní politika zaměstnanosti určuje požadavky, za kterých je možné čerpat podporu v nezaměstnanosti a případně další sociální transfery pro nezaměstnané. Mimo požadavků určuje i výši podpor. Ve většině zemí EU je vyplácení těchto sociálních dávek příznivější než v ČR.

Aktivní politika zaměstnanosti má za úkol zvyšovat zaměstnanost pomocí vytváření a zachování pracovních míst. Ty mohou být dočasné i stálé. APZ podporuje mladé i starší

lidi (Dvořáková et al., 2012). APZ používá jako své nástroje rekvalifikaci, investiční pobídku, veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM), překlenovací příspěvek (PP), příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, příspěvek na přechod na nový podnikatelský program a opatření v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podle § 105 (MPSV, 2018b). APZ vede ke zvýšení zaměstnanosti (Hora, Sirovátka, 2012), (Soukup, 2011), proto je nutné v teoretické části práce konkrétně analyzovat její hlavní nástroje.

První nástrojem APZ, který je používán v ČR, je rekvalifikace. Provádějí ji krajské pobočky Úřadu práce České republiky (ÚP ČR). Pomocí rekvalifikace mohou fyzické osoby získat kvalifikaci pro nadcházející zaměstnání, s kterým se dosud buď nesetkali, nebo naopak slouží k udržení si zaměstnání stávajícího (MPSV, 2016a). Rekvalifikace slouží i k prohlubování současných znalostí a zkušeností. Aktuálně jsou kvůli požadavkům zaměstnavatelů prioritně podporovány rekvalifikace na konkrétní pracovní uplatnění, zaměřující se na praktickou část výuky. Většinou se v minulých letech jednalo o kurzy na obdržení řidičských průkazů včetně průkazů profesní způsobilosti řidiče, kurzy strojnické, svářečské, kurzy na zvýšení základních dovedností s PC, pokročilé PC kurzy zaměřené na konkrétní dovednosti, kurzy pro účetní a pracovníky v sociálních službách (MPSV, 2017c). Specifika rekvalifikace upravuje zákon o zaměstnanosti (MPSV, 2018b). Aby se mohl uchazeč ucházet o možnost rekvalifikace, musím být zaevidován jako zájemce o zaměstnání na ÚP ČR. Dále musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro výkon profese, o kterou se uchází. Konkrétně se může jednat například o stupeň dosaženého vzdělání. Zájemce musí být v odpovídajícím zdravotním stavu. Jeho rekvalifikace musí být potřebná (pokud mu současná kvalifikace neumožňuje získat zaměstnání) a účelná (po dosažení kvalifikace je adekvátní šance získat zaměstnání).

Výběr vhodných uchazečů o rekvalifikaci provádí na základě pohovoru útvar zaměstnanosti konkrétního ÚP ČR. Pokud uchazeč splní veškeré požadavky a uzavře s ÚP ČR smlouvu před započetím rekvalifikace, ÚP ČR mu uhradí výši ceny kurzy. Ta činí 60 % jeho průměrného výdělku v posledním zaměstnání (pokud nepřesahuje 0,65násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí roku, ve kterém žadatel o zaměstnání započal rekvalifikaci). Uchazeč si může zažádat i o proplacení prokazatelných nákladů spojených s rekvalifikací (například na hromadnou

dopravu). Na uhrazení nákladů na rekvalifikaci a nákladů s nimi spojených však není právní nárok. Pokud uchazeč kurzu zanechá rekvalifikační kurz z jiných než vážných důvodů, je nucen sám proplatit veškerou výši vzniklých nákladů. Pokud uchazeč odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, ke kterému mu dopomohla nově získaná rekvalifikace, situace je obdobná.

Rekvalifikování mohou být i zaměstnanci se stálou prací, pokud je to v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění. Podmínky jsou podobné, ÚP ČR jim však nemusí plně proplatit kurzovné a neproplácí zaměstnancům náhradu mzdy nebo další náklady spojené s rekvalifikací (MPSV, 2016a, 2018b). Hojně využívaným druhem rekvalifikace je tzv. zvolená rekvalifikace (ZR). Tu si může uchazeč o zaměstnání zabezpečit sám. Podmínkou je zvolení si rekvalifikační instituce, kde rekvalifikace proběhne, a druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat. Žádost musí podat nejpozději 30 dnů před zahájením rekvalifikace. ÚP může uhradit ZR jen po dobu, kde je zájemce registrován jako uchazeč o zaměstnání na ÚP ČR. Aby byla ZR proplacena, nesmí přesáhnout částku 50 000 Kč během 3 let od započetí rekvalifikace. Příspěvek na ZR je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nenárokový. Pokud je žádost o něj úspěšná, ÚP ČR proplatí cenu rekvalifikace přímo rekvalifikační instituci. Vedlejší náklady UP ČR neproplácí (MPSV, 2017b). Díky těmto pravidlům by nemělo docházet k zneužívání podpory na rekvalifikace.

Dalším nástrojem APZ jsou veřejně prospěšné práce (VPP). Jsou vytvořeny po dohodě ÚP ČR se zaměstnavatelem. Jedná se o práce ve prospěch státu, obcí nebo veřejně prospěšných institucí. Tyto práce jsou nekvalifikované. Spadá mezi ně úklidu veřejného prostranství, údržba a úklid veřejných budov, komunikací a ostatní činnosti ve prospěch státu, obcí a veřejných institucí (MPSV, 2015c). Jejich cílem je najít zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče na trhu práce (MPSV, 2010). I VPP definuje zákon o zaměstnanosti, který prodloužil od roku 2015 maximální možnou dobu VPP na 24 měsíců z původních 12 měsíců (MPSV, 2018b). VPP jsou časově limitované. Slouží k získání či zachování pracovních návyků u ohrožených skupin (například uchazeči starší 55 let). U ohrožených skupin totiž vzniká velké riziko dlouhodobé nezaměstnanosti spojené se ztrátou kompetencí potřebných k udržení nebo získání pracovních pozic (MPSV, 2017a). Na základě dohody poskytuje ÚP ČR příspěvky zaměstnavatelům. Ty mohou dosáhnout až plné výše mzdových nákladů (včetně pojistných a příspěvku na

státní politiku zaměstnanosti). Zaměstnavatel se na oplátku zaváže obsazovat místa vytvořená v rámci VPP pouze doporučenými uchazeči z ÚP (MPSV, 2010). Na straně státu se tedy zvyšuje zaměstnanost, zaměstnancům se zvyšuje šance na uplatnění na trhu práce a zvyšují se jim finanční příjmy. Zaměstnavatelé (stát, obce, veřejně prospěšná instituce) získají v době nedostatku zaměstnanců levnější pracovní sílu a obdrží finanční podporu od státu.

Mezi laickou veřejností může docházet k zaměnění VPP za veřejnou službu (VS) nebo obecně prospěšné práce (OPP). VS funguje na podobném principu jako VPP. Jedinci provádějí nekvalifikované práce (udržování čistého prostředí, údržba chodníků v zimním období). Rozdílem je cílení na obyvatele v hmotné nouzi. Ti nedostávají za odvedenou práci mzdu, ale udržují si výši příspěvku na živobytí a vymaňují se ze sociální izolace. MPSV poskytuje pouze dotace na pojistné proti odpovědnosti za škodu na majetku a na újmě na zdraví.

OPP nesouvisí s VPP nebo VS. I když představují pracovní sílu pro stát, obce a neziskové organizace, představují alternativní trest, který je nespojitý s trestem odnětí svobody (MPSV, 2010). Třetím nástrojem využívaným APZ jsou společensky účelná pracovní místa. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vyhrazuje nebo zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s ÚP ČR. Na tato pracovní místa jsou přijímáni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze nalézt práci jiným způsobem (MPSV, 2017a). Jedná se o převážně o uchazeče na ÚP ČR, kterým je věnována zvýšená pozornost. Výše příspěvku může být u 1 zřízeného SÚPM maximálně 4násobek průměrné mzdy v 1. – 3. čtvrtletí předchozího roku v národním hospodářství. U více než 10 SÚPM může příspěvek dosáhnout maximálně 6násobku této průměrné mzdy. To vše platí, pokud nezaměstnanost v daném okrese nedosahuje průměrné nezaměstnanosti osob v ČR. Pokud jí dosahuje (nebo je vyšší), výše příspěvků je 6násobek průměrné mzdy u 1 SÚPM a 8násobku u více než 10 zřízených SÚPM (MPSV, 2014). Na příspěvek plynoucí z tvorby SÚPM není automaticky právní nárok (MPSV, 2011). Zřizovaná SÚPM musí reflektovat situaci na trhu práce, ekonomické znaky jednotlivých regionů (kde jsou zřizovány), ale i charakteristiky uchazečů v daném čase a lokalitě. SÚPM se zakládají v místech, kde existují problémy s vytvářením pracovních míst (například kvůli specifické struktuře obyvatel). Při jejich zakládání je vhodné brát v potaz dopravní infrastrukturu a vybavenost daného místa službami. Na jejich vzniku by se měly podílet

i podnikatelské záměry s pozitivním dopadem na obyvatele ohrožené sociálním vyloučením (tudíž i na stárnoucí populaci).

Důležitou vlastností SÚPM je důraz na dlouhodobou udržitelnost pracovních míst. Na ní záleží rozhodování o poskytnutí finančních příspěvků. Důraz se klade i na nepřímá opatření, která synchronizují požadavky subjektů poptávajících na trhu práce s charakteristikami nabízející se volné pracovní síly (MPSV, 2014). Existuje zde však ještě jeden druh podpory pro vytváření pracovních míst. Mimo vyhrazená a zřízená SÚPM jsou používána v APZ „pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti“ (SVČ). Ta slouží k dlouhodobějšímu zaměstnání uchazeče o práci na ÚP ČR (MPSV, 2017a). U SVČ může výše příspěvku dosáhnout velikosti nákladů na mzdy nebo platy zaměstnance přijatého na SÚPM.

Příspěvek může zahrnovat i plné pokrytí příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na sociální zabezpečení či veřejné zdravotní pojištění. Finanční podpora od státu může trvat maximálně 2 roky (MPSV, 2018d). Pokud osoba přestane být uchazečem o zaměstnání a chce zůstat ekonomicky aktivní, může požádat o překlenovací příspěvek. Překlenovací příspěvek (PP) poskytuje ÚP ČR osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), pokud jim byl již poskytnut příspěvek na tvorbu společensky účelných pracovních míst (SÚPM) za účelem samostatně výdělečné činnosti (SVČ). Cílem PP je pomoci začínajícím OSVČ. Příspěvek slouží k pokrytí počátečních provozních nákladů podnikání. PP byl sice v minulosti zrušen, ale od 1. 1. 2011 proběhla jeho obnova (MPSV, 2017a). Finanční příspěvek může dosáhnout velikosti 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. předchozího roku. Podpora může být poskytnuta po dobu maximálně 5 měsíců (MPSV, 2018e). Ani na poskytnutí PP nevzniká automatický nárok (MPSV, 2011). Překlenovací příspěvek lze dle jeho využívání označit jen jako vedlejší nástroj APZ (MPSV, 2017c). I vedlejšími nástroji však lze podpořit zaměstnanost stárnoucí populace, proto následuje výčet vedlejších nástrojů, které slouží k prevenci proti nezaměstnanosti seniorních pracovníků.

Mezi příspěvky, které poskytuje ÚP ČR, patří příspěvek na podporu regionální mobility (PPRM). Ten je v současné době použit například na podporu propuštěných zaměstnanců Vítkovických strojíren (MPSV, 2018f). Zajímavostí je, že byl PPRM realizován až v dubnu roku 2016, a to pouze v 5 (respektive od června v 6) krajích

(MPSV, 2016b). Od listopadu 2016 je již poskytován celorepublikově (MPSV, 2017a). Lze o něj žádat, pokud je uchazeč o zaměstnání evidován na ÚP ČR déle než 5 měsíců v kuse nebo pokud je například propuštěn kvůli hromadnému skončení pracovních poměrů (což se stalo u Vítkovických strojíren). Poslední kategorie, která si může zažádat o PPRM, je převážně pro seniorní pracovníky nejdůležitější. Jedná se o osoby, které kvůli svému věku, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, péči o dítě nebo dosavadní praxi není možné zaměstnat v místě jejich bydliště.

Pro dosažení PPRM je nutné uzavřít pracovní poměr mezi novým zaměstnancem a zaměstnavatelem na více než 6 měsíců (doba určitá) nebo na dobu neurčitou. Místo výkonu práce se musí nacházet v ČR a nesmí být v místě bydliště zaměstnance. Žádosti na PPRM schvaluje ÚP ČR. Při vyhovění pak poskytuje ÚP ČR příspěvek maximálně po dobu 12 měsíců. Výše příspěvku se pohybuje v závislosti na dojížděné vzdálenosti od 1 500 Kč do 3 500 Kč. Výjimku mohou tvořit místa, kde neexistují pravidelná spojení (MPSV, 2016b). V listopadu roku 2016 proběhla další změna týkající se PPRM. Po vyhodnocení pilotního průběhu poskytování příspěvků byla PPRM rozdělena na 2 kombinující se příspěvky. Jednalo se o příspěvek na přestěhování a o příspěvek na dojížďku. Druhý jmenovaný se však v roce 2016 v praxi nepoužil (MPSV, 2017a). To ho pojí s příspěvkem na zapracování.

Tabulka 3 Příspěvek na podporu regionální mobility (na dojížďku)

Dojezdová vzdálenost	Výše měsíčního příspěvku
do 10 km	1000 Kč v případě, že není spojení veřejnou dopravou, jinak bez nároku
10 – 25 km	1 500 Kč
25 – 50 km	2 500 Kč
nad 50 km	3 500 Kč

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2016b)

Příspěvek na zapracování (PZ) je poskytován zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče z ÚP ČR, kterému je ÚP ČR věnována zvýšená péče (což mohou být stárnoucí pracovníci). Příspěvek je krátkodobý a trvá maximálně 3 měsíce. Jeho výše dosahuje maximálně ½ minimální mzdy. Ani PZ však v roce 2016 nebyl použit (MPSV, 2017a).

2.3 Bilanční diagnostika a vzdělávání

Jako prevence proti ztrátě zaměstnání a předčasnému odchodu do důchodu může sloužit patřičné kariérové poradenství během celého období ekonomické aktivity. Poradenským nástrojem v ČR je tzv. bilanční diagnostika (MPSV, 2014). Bilanční diagnostiku lze shrnout jako psychologicko-poradenský proces, při kterém je pomocí diagnostických metod jedinec směřován k optimálnímu využití svého potenciálu při jeho profesním uplatnění. Poskytování diagnostiky se řídí zákonem o zaměstnanosti a vyhláškou č. 518/2004 Sb. Diagnostiku provádí vyškolený psycholog za pomocí psychodiagnostických nástrojů. Psycholog disponuje znalostí nároků na jednotlivá povolání a hlubokými znalostmi o současné nabídce a poptávce na trhu práce.

Diagnostika probíhá formou individuálních a skupinových konzultací. Dle principu subsidiarity je vždy klient ve středu pozornosti a sám vystupuje jako aktivní subjekt poradenského procesu. Diagnostika tedy slouží jako pomoc ke svépomoci. Ke kýženému výsledku je potřeba ochota klienta projít diagnostikou, být aktivní, schopnost umět rozhodnout o osudu své kariéry a rozhodnutí poté naplnit. Cílem konzultací je, aby klient lépe poznal své osobní předpoklady a rezervy, orientoval se ve svých schopnostech a vlastnostech, ujasnil si svou motivaci a průběh rozvoje profesní kariéry. Po absolvování diagnostiky by měl klient získat i přiměřené sebevědomí a měl by dokázat najít optimální umístění v pracovním týmu (MPSV, 2015a). Bilanční diagnostika však není jediným způsobem, jak zajistit vyšší zaměstnanost seniorních pracovníků.

Další z cest, které vedou ke zvyšování zaměstnanosti starších pracovníků, je vzdělávání. Lze ho dosáhnout například pomocí dokončení školního vzdělání, vzdělávacích kurzů, ale také i rekvalifikací, které je možné zařadit jako součást aktivní politiky zaměstnanosti. Co se týče české legislativy, vzdělávání starších pracovníků není věnováno příliš pozornosti. Bohužel je tak v České republice zájem o vzdělávání oproti státům Evropské unie velmi nízký.

Díky nově nabytým znalostem lze u seniorních pracovníků odbourat bariéry, které plynou z nízkého přizpůsobování starší generace na aktuální požadavky trhu práce. Vzdělání má tedy potenciál prodloužit ekonomickou aktivitu starších občanů.

Problémem však může být jak nízká motivace nebo sebedůvěra starších občanů, tak i nedostatečné příležitosti ze strany zaměstnavatelů.

Motivace pracovníků učit se novým věcem je závislá na jejich úrovni vzdělání, osobnostních vlastnostech a firemní kultuře zaměstnavatele. Klesá s rostoucím věkem. Dalším problémem mohou být zaměstnavatelem nastolené nevhodné podmínky pro vzdělávání starších pracovníků. Zaměstnavatelé snižují motivace starších pracovníků tím, že jejich snahu vzdělávat se nepromítnou do jejich kariérového růstu nebo finančního ohodnocení (Remr et al., 2007). Je pak určitým paradoxem, že zaměstnavatelé hodnotí jako jedno z největších negativ seniorních pracovníků jejich nedostatečnou úroveň vzdělání a slabší motivaci učit se novým věcem.

B. Praktická část

3. Demografický vývoj obyvatelstva v ČR a EU

Během svých studií jsem se několikrát setkal s názorem, že obyvatelstvo České republiky vymírá. Současný populační vývoj České republiky však není záporný, jak by se mohlo na první pohled zdát. V roce 2001 byl sice počet živě narozených dětí o 195 menší než v roce předchozím, ale od roku 2002 jejich počet pravidelně rostl (ČSÚ, 2006). V roce 2008 však naplno udeřila finanční krize i mimo Spojené státy americké (Nolan, 2016). Toho roku dosáhla porodnost ve vymezeném období (2000 – 2016) svého vrcholu. Od roku 2009 již porodnost klesala. V roce 2012 byla porodnost nižší pouze o zhruba 100 narozených dětí. Vývoj živě narozených vykazoval tendenci brzkého budoucího růstu, který potvrdila naměřená data ČSÚ (2017b).

Na opačné straně věkového spektra se vyvíjel počet zemřelých méně pravidelně. Je možné říci, že počet zemřelých byl skoro stejný jak v roce 2000 tak v roce 2016, avšak nepravidelně rostl a klesal. Rokem konce „vymírání“ České republiky lze označit rok 2006, kdy byl poprvé od vzniku samostatné České republiky větší počet živě narozených dětí nad zemřelými. Toho bylo dosaženo díky zvýšení porodnosti a snížení počtu zemřelých osob. Přirozený přírůstek obyvatelstva byl kladný. Svého vrcholu dosáhl už o 2 roky později, kdy jeho velikost činila 14 622 narozených dětí. Krátkodobě se však přirozený přírůstek v roce 2013 a 2015 dostal do záporných čísel. Dalším přelomovým rokem byl rok 2011, kdy výrazně klesl přirozený přírůstek populace z 10 309 v roce 2010 na 1 825 v roce 2011(ČSÚ, 2017b). Důvodem bylo významné snížení porodnosti a stagnace počtu zemřelých osob.

Tabulka 4 Demografický vývoj obyvatelstva v České republice 2000 – 2005

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Živě narození	90 910	90 715	92 786	93 685	97 664	102 211
Zemřelí	109 001	107 755	108 243	111 288	107 177	107 938
Potraty	47 370	45 057	43 743	42 304	41 324	40 023
Přistěhovalí	7 802	12 918	44 679	60 015	53 453	60 294
Vystěhovalí	1 263	21 469	32 389	34 226	34 818	24 065
Přirozený přírůstek	-18 091	-17 040	-15 457	-17 603	-9 513	-5 727
Přírůstek stěhováním	6 539	-8 551	12 290	25 789	18 635	36 229
Celkový přírůstek	-11 552	-25 591	-3 167	8 186	9 122	30 502
Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	**10 267**	**10 206**	**10 203**	**10 211**	**10 221**	**10 251**

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2017b)

Tabulka 5 Demografický vývoj obyvatelstva v České republice 2006 – 2011

Ukazatel	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Živě narození	105 831	114 632	119 570	118 348	117 153	108 673
Zemřelí	104 441	104 636	104 948	107 421	106 844	106 848
Potraty	39 959	40 917	41 446	40 528	39 273	38 864
Přistěhovalí	68 183	104 445	77 817	39 973	30 515	22 590
Vystěhovalí	33 463	20 500	6 027	11 629	14 867	5 701
Přirozený přírůstek	1 390	9 996	14 622	10 927	10 309	1 825
Přírůstek stěhováním	34 720	83 945	71 790	28 344	15 648	16 889
Celkový přírůstek	36 110	93 941	86 412	39 271	25 957	18 714
Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	**10 287**	**10 381**	**10 468**	**10 507**	**10 533**	**10 505**

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2017b)

Tabulka 6 Demografický vývoj obyvatelstva v České republice 2012 – 2016

Ukazatel	2012	2013	2014	2015	2016
Živě narození	108 576	106 751	109 860	110 764	112 663
Zemřelí	108 189	109 160	105 665	111 173	107 750
Potraty	37 733	37 443	36 956	35 761	35 921
Přistěhovalí	30 298	29 579	41 625	34 922	37 503
Vystěhovalí	20 005	30 876	19 964	18 945	17 439
Přirozený přírůstek	387	-2 409	4 195	-409	4 913
Přírůstek stěhováním	10 293	-1 297	21 661	15 977	20 064
Celkový přírůstek	10 680	-3 706	25 856	15 568	24 977
Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	**10 516**	**10 512**	**10 538**	**10 554**	**10 579**

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2017b)

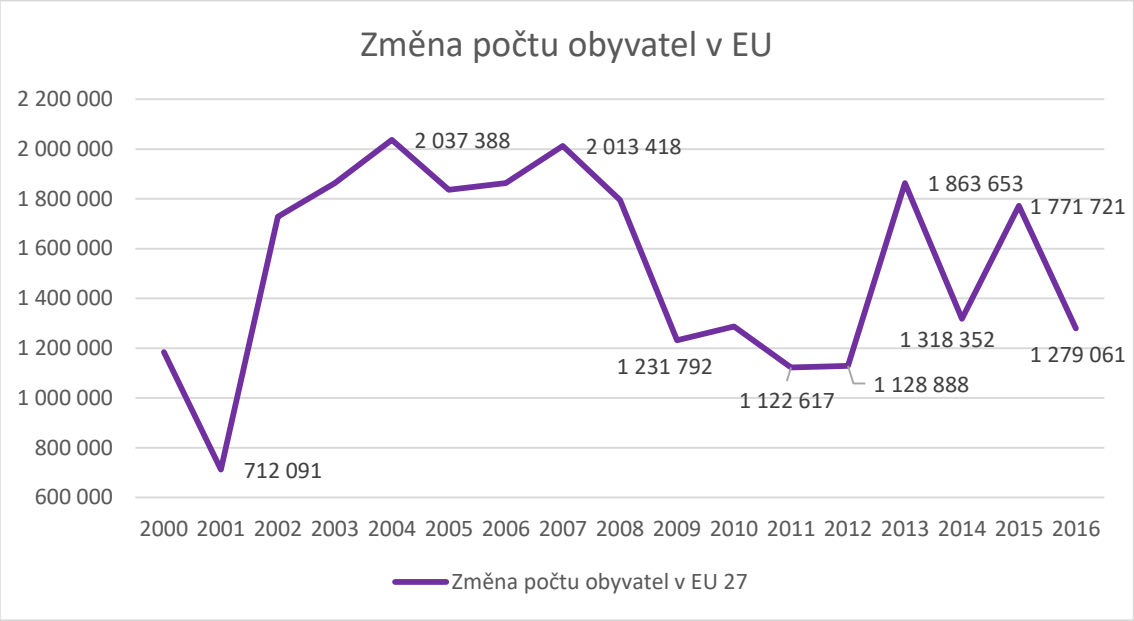
Na vývoj počtu obyvatel v České republice působí i migrace. Od roku 2000 významně přibývalo lidí, stěhujících se do České republiky. V roce 2007 jich bylo 13krát více než od původního data měření diplomové práce. Zlomovým rokem je opět rok 2008, kdy klesla migrace o skoro 30 000 obyvatel a v roce 2009 o dalších 38 000. Pravidelně však převyšují lidé migrující do České republiky obyvatele emigrující. Výjimkou byly rok 2001 a 2013.

Jak je na tom celkový přírůstek obyvatelstva? Kladně. V záporných hodnotách se pohyboval do roku 2002, v roce 2005 vzrostl 3krát oproti roku předchozímu a v roce 2007 na trojnásobek trojnásobku z roku 2005. Od roku 2008 do roku 2012 však neustále klesal, v roce 2013 byl dokonce záporný. V současné době se celkový přírůstek obyvatel pohybuje v kladných hodnotách, konkrétně mezi 15 000 – 26 000 obyvateli za rok (ČSÚ, 2017b). Podobně na tom byla i EU.

Trend růstu obyvatel se v současnosti projevuje v celé Evropské unii. Během celého pozorovaného období (2000 – 2016) roste. Nejmenší růst počtu obyvatel nastal v roce 2001, kdy se celkový stav zvýšil pouze o 712 091 obyvatel. V ostatních letech vždy dosáhl růst populace EU minimálně 1 milionu obyvatel. Co se přírůstků týče, rekordní byly roky 2004 a 2007. Po nich ale udeřila na Evropu hospodářské a ekonomické krize. Její síla se promítla do razantního snížení změny počtu obyvatel již v roce 2009, tedy

následující rok po vypuknutí krize v Evropě. Během posledních let růst obyvatel EU střídavě rostl a klesal (Eurostat, 2018d). Klíčové hodnoty změn počtu obyvatel EU 27 jsou znázorněny v grafu níže.

Graf 2 Velikost změny počtu obyvatel EU 27 v letech 2000 – 2016



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018d)

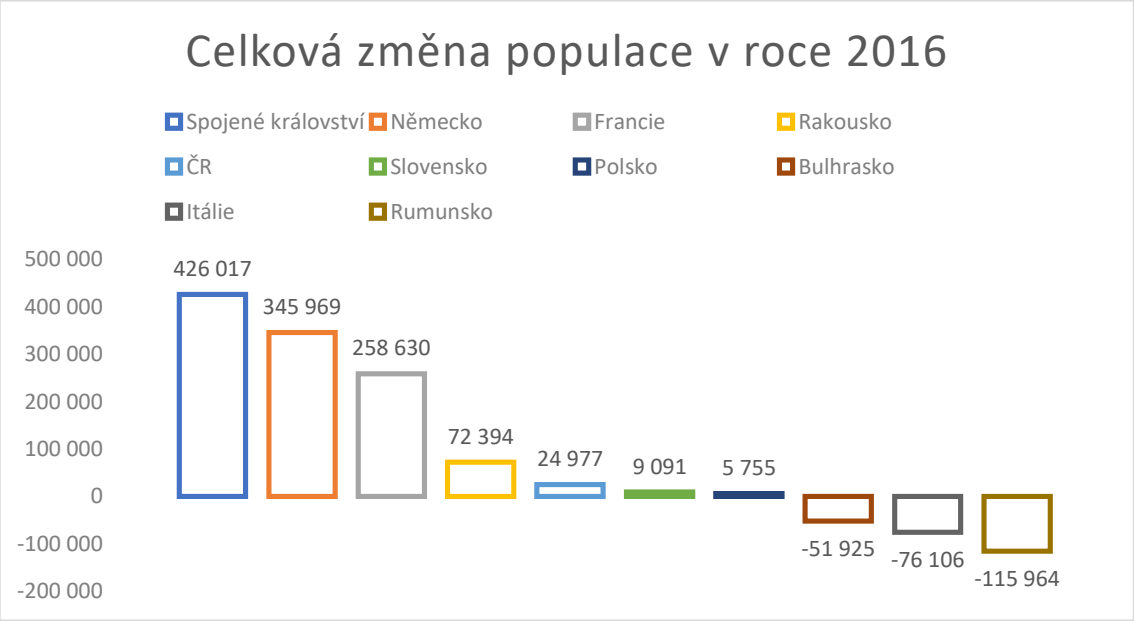
Pokud je Česká republika porovnávána v přírůstku obyvatel se svými sousedy, vede si průměrně. Jasně ji poráží Německo, které má 2. nejvyšší přírůstek obyvatel v EU 27. Německo má 8x více obyvatel než ČR, přírůstek je v průměru na obyvatele 2x vyšší než u ČR. U skoro 9 milionového Rakouska je přírůstek na obyvatele dokonce 3x větší než v České republice. Naopak u Slovenska je tento ukazatel nižší. Neliší se však příliš dramaticky. Skoro 40 milionové Polsko má roční přírůstek pouze 5 755 obyvatel. Přírůstek na obyvatele je tak 17x menší než v ČR, což může v budoucnu negativně ovlivnit věkovou strukturu obyvatelstva.

Celkový růst obyvatel EU-27 v roce 2016 činil 1 279 061 lidí. Na jeho míře se negativně podílí 3 státy se záporným počtem přírůstku obyvatel. Rumunsko s Bulharskem mají během celého pozorovacího období záporný celkový přírůstek obyvatel. 2. nejvyššího negativního přírůstku obyvatel dosahuje Itálie. Itálie se do roku 2014 držela v kladných číslech. Nyní však čelí problému stárnutí populace, které se budu v průběhu let zvyšovat. S výjimkou v letech 2004 a 2006 předčila mortalita (úmrtnost) natalitu (porodnost), poměr převahy zemřelých nad narozenými se v drtivé

většině pozorovaných let zvyšuje. V současné době jde ruku v ruce s tímto problémem snižující se poměr obyvatel imigrujících do Itálii vůči počtu obyvatel emigrujících.

Tahounem v oblasti unijního růstu obyvatel je Spojené království Velké Británie a Severního Irska (Eurostat, 2018d). Jeho občané si však ve veřejném referendu v roce 2016 odhlasovali návrh na opuštění EU (známý jako brexit). V roce 2017 tak Spojené království oficiálně oznámilo Evropské radě svůj úmysl opustit EU (European Union, 2018b). Proto v budoucnu s jeho příspěvkem k růstu počtu obyvatel EU nebude možné počítat. V současné době stále zůstává Spojené království členem EU.

Graf 3 Nejvyšší a nejnižší změny počtů populace v unijních zemích roku 2016



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018d)

Důležitým parametrem pro stanovení budoucí politiky zaměstnanosti v ČR je věkové rozložení obyvatelstva, které plyne ze zmíněných demografických údajů. V prvním roce pozorování žilo 1,664 milionů dětí v rozmezí 0 – 14 let (16,2 % populace České republiky) a 1,423 milionů občanů 65 let a starších (13,9 % populace České republiky). Od roku 2000 vývoj skupiny 0 – 14 let pravidelně klesal až do roku 2007. Od roku 2008 do roku 2016 pravidelně rostl. Pokud bude růst pokračovat stejným tempem i v roce 2017, počet dětí by se měl dostat na úroveň z roku 2000. Vývoj počtu 65letých a starších klesl pouze v roce 2001, již v roce 2003 se dostal na úroveň z roku 2001 a posléze pravidelně rostl až do roku 2016. V roce 2016 žilo 1,647 milionů dětí v rozmezí 0 – 14 let (15,6 % populace České republiky) a 1,989 milionů občanů 65 let a starších (18,8 % populace

České republiky). Dětí tedy ubylo o 17 000, zato opačné kategorie přibylo okolo 224 000 (ČSÚ, 2017b). Pozorované období porovnávají následující tabulky.

Tabulka 7 Věkové rozložení obyvatelstva 2000 – 2005

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	**10 267**	**10 206**	**10 203**	**10 211**	**10 221**	**10 251**
v tom ve věku (v %):						
0 –14	16,2	15,9	15,6	15,2	14,9	14,6
15 – 64	69,9	70,2	70,5	70,8	71,0	71,1
65 a více	13,9	13,9	13,9	13,9	14,0	14,2
Index stáří (65+ / 0 – 14 let)	85,5	87,2	89,2	91,6	94,0	97,0

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2017b)

Tabulka 8 Věkové rozložení obyvatelstva 2006 – 2011

Ukazatel	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	**10 287**	**10 381**	**10 468**	**10 507**	**10 533**	**10 505**
v tom ve věku (v %):						
0 –14	14,4	14,2	14,1	14,2	14,4	14,7
15 – 64	71,2	71,2	71,0	70,6	70,1	69,1
65 a více	14,4	14,6	14,9	15,2	15,5	16,2
Index stáří (65+ / 0 – 14 let)	100,2	102,4	105,1	107,0	107,8	110,4

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2017b)

Tabulka 9 Věkové rozložení obyvatelstva 2012 – 2016

Ukazatel	2012	2013	2014	2015	2016
Počet obyvatel k 31. 12. (v tis. osob)	**10 516**	**10 512**	**10 538**	**10 554**	**10 579**
v tom ve věku (v %):					
0 –14	14,8	15,0	15,2	15,4	15,6
15 – 64	68,4	67,6	67,0	66,3	65,6
65 a více	16,8	17,4	17,8	18,3	18,8
Index stáří (65+ / 0 – 14 let)	113,3	115,7	117,4	119,0	120,7

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2017b)

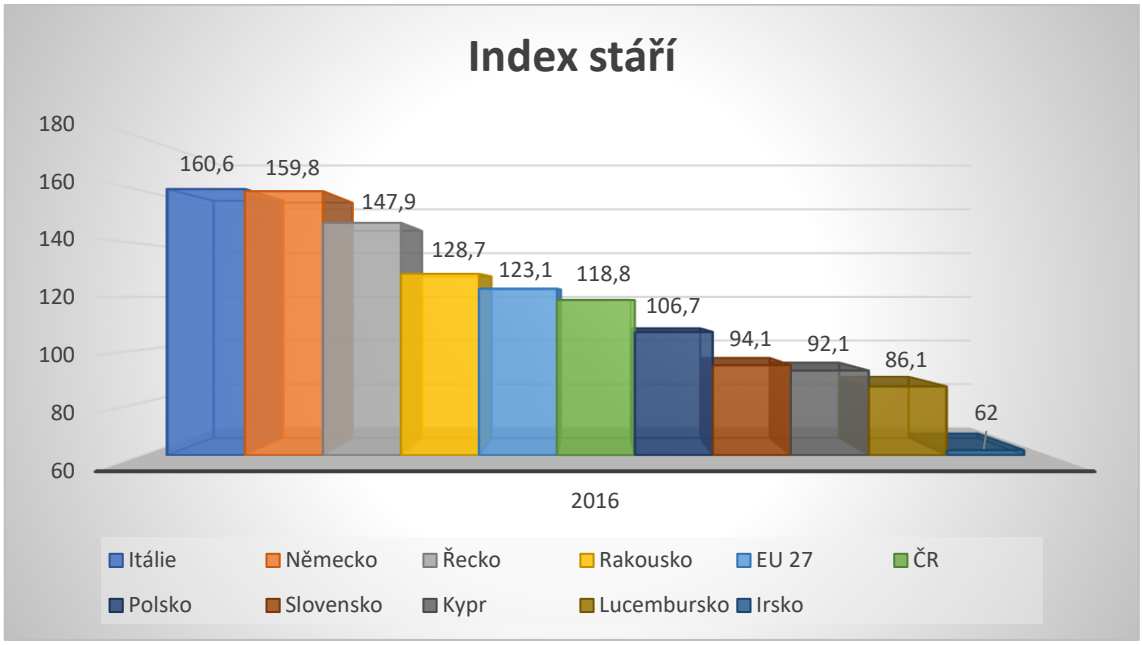
Díky těmto číslům lze vypočítat tzv. index stáří. V našem případě se počítá jako podíl kategorie 65 let a více / 0 až 14 let násobený 100, pokud jej nechceme udávat v procentech. Pokud je výsledek z jednotlivého roku menší 100, v populaci převládá kategorie 0 – 14 let. Pokud je větší než 100, populace stárne.

V roce 2000 se index pohyboval na hodnotě 85,5, převládala tedy dětská populace. Index pravidelně rostl do roku 2003 zhruba o 2 body. V letech 2004 – 2007 již rostl každoročně o 3 body. Mezi roky 2008 až 2010 však růst klesal až k 0,8 bodům. Dále v roce 2011 a 2012 zvýšila velikost růstu o necelé 3 body a poté růst pozvolna klesal na 1,7 bodu v roce 2016. Celkově index stáří vzrostl z 85,5 bodů v roce 2000 na 120,7 bodů v roce 2016. Přelomovým rokem, kdy převládl podíl starších osob nad podílem dětské složky, byl rok 2006. V té době měl index hodnotu 100,2.

Stárnutí populace je jedním ze současných palčivých problémů, které trápí celou Evropskou unii. Proto se na něj již dlouhodobě připravuje pomocí navazujících strategií politiky zaměstnanosti. Stárnutí populace vzniká kvůli nízké porodnosti a vyšší průměrné délce dožití. Věková pyramida Evropy tak mění svůj tvar, což se již v současnosti projevuje na věkové struktuře evropských zemí, které stárnou.

Ukazatel indexu stáří potvrdil nezáviděníhodnou pozici Itálie v EU. Její demografické údaje slábnou jak kvůli celkovému úbytku obyvatel, tak kvůli stárnutí obyvatelstva. Na 100 dětí v Itálii připadá 161 obyvatel důchodového věku. Starších obyvatel je tedy o 61 % více než dětské populace. Za Itálií se drží v těsném závěsu Německo. Německo je sice stát s 2. největším celkovým přírůstkem obyvatel, ale kvůli negativnímu výsledku indexu stáří jej může v blízké budoucnosti postihnout podobná situace jako Itálii. V Německu je také nejnižší poměr mladých lidí na celkové populaci země z celé EU (13,2 %). V podílu starší generace ku mladé generaci se na třetím místě umístilo Řecko, které se nadále potýká se splácením dluhů. V EU má nezvykle nízký index stáří Irsko, ve kterém připadá 62 seniorních osob na 100 dětí. Je v něm i nejvyšší 21,9% podíl mladých lidí na celé populaci země. Slovensko má v roce 2016 4. nejnižší index stáří (94,1), čímž se vzdaluje ČR, Ta spadá do lepšího průměru EU, který je dle dat Eurostatu (2018e) 123,1.

Graf 4 Index stáří v EU v roce 2016

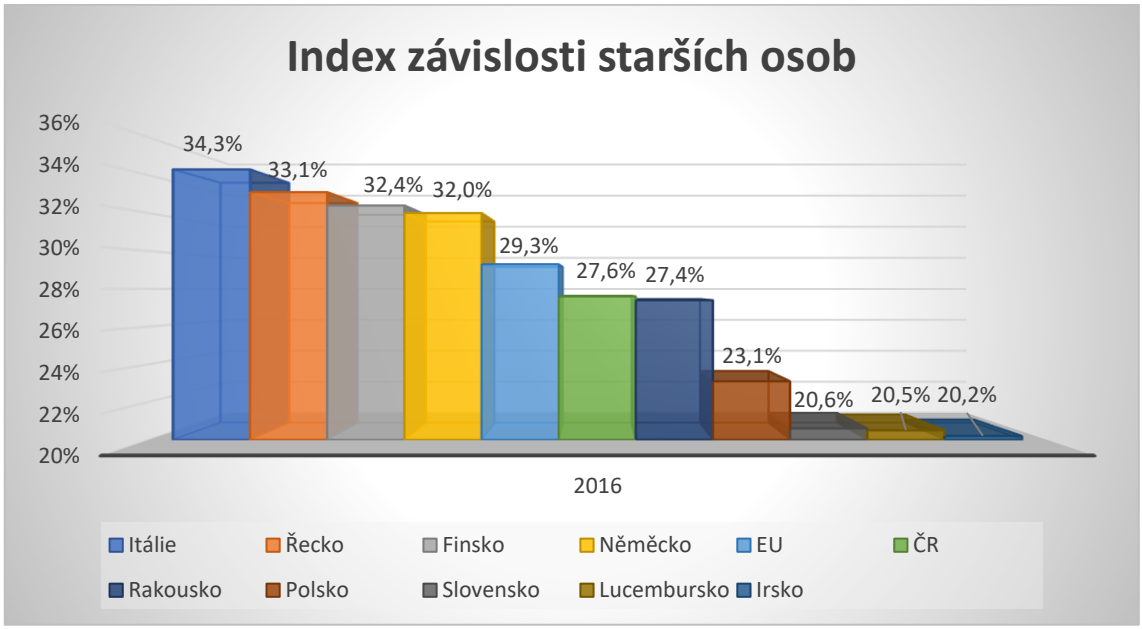


Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018e)

Se zvyšujícím se podílem starších osob se pojí ekonomické problémy. Při zvyšujícím se počtu ekonomicky neproduktivních obyvatel hrozí neudržitelnost financování současně nastaveného sociálního a zdravotního systému. Zkoumání veličin této problematiky se věnuje mimo jiné index závislosti starších osob (IZSO) a index celkové závislosti (ICZ).

IZSO představuj úroveň podpory, kterou vynakládá ekonomicky aktivní obyvatelstvo v produktivním věku (pracovní sila) na starší osoby (65 let a více) v dané oblasti (Eurostat, 2018f). V IZSO se projevuje největší závislost starší populace v Itálii, Řecku, Finsku a Německu. U nich připadají v průměru 3 ekonomicky aktivní obyvatelé na 1 seniora. Průměr EU je 29,3 %, Česká republika dosahuje příznivějších 27,6 %. Lze u ní tedy konstatovat, že zhruba 4 osoby v produktivním věku připadají na 1 seniorního obyvatele. Ve sledovaném období si dlouhodobě vedou nejlépe Irsko, Lucembursko, Slovensko a Kypr. V současné době u nich připadá 5 lidí zapojených do pracovního procesu na 1 staršího obyvatele (Eurostat, 2018e). Z nynějšího pohledu IZSO je u těchto zemí důchodový systém snáze financovatelný, protože lze jeho financování rozdělit mezi více obyvatel dané lokality.

Graf 5 Index závislosti starších osob v EU v roce 2016



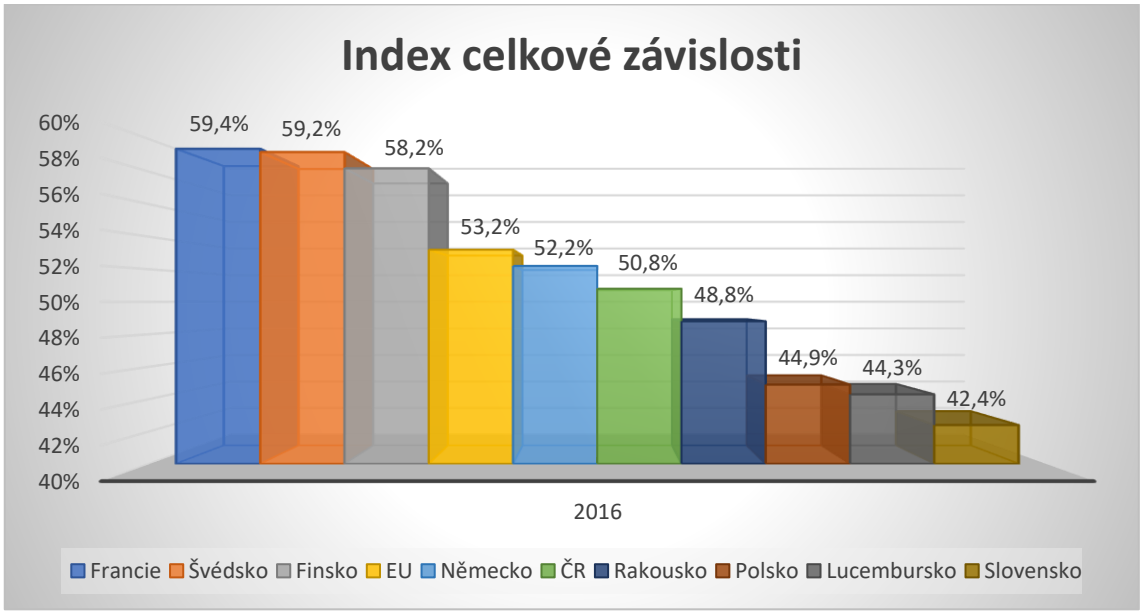
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018e)

Index celkové závislosti (ICZ) se počítá na podobném principu věkového rozdělení společnosti jako u předchozích indexů. Výpočet je prováděn pomocí poměru závislých (zpravidla nejsou ekonomicky aktivní) mladých (pod 15 let) a starších osob (65 let a více) k obyvatelům v produktivním věku (15 – 64 let). Výsledkem indexu je počet produktivních osob připadající na jednu závislou osobu (Eurostat, 2013). V této kategorii si „nejhůře“ vede Francie se Švédskem. Ve Francii dosáhl index 59,4 %, což znamená, že na 59,4 závislých osob připadá 100 osob ekonomicky aktivních (Eurostat, 2018e). Pokud však indexy zkoumáme z pohledu stárnutí, jejich výsledky jsou již z principu výpočtu značně ovlivněny fertilitou (plodností).

V případě Francie tak není 1. místo v žebříčku celkové závislosti místem nejhorším. Její výsledek ovlivňuje jedna z dlouhodobě nejvyšších unijní fertilit (v roce 2016 dokonce největší) u francouzských žen, která dosáhla v roce 2016 v průměru 192 živě narozených dětí na 100 žen. I díky fertilitě tak Francie dosáhla 2. největšího unijního celkového přírůstku obyvatelstva v roce 2016. Za Francií se o 2 desetiny procentního bodu nachází Švédsko, které za své umístění také vděčí dlouhodobě vysoké fertilitě. V roce 2016 byla 2. největší v EU a činila 185 narozených dětí na 100 žen (Eurostat, 2018g). 3. nejvyšší hodnoty ICZ dosahuje Finsko. Fertilita Finska se však z vrchní příček (např. v přepočtu 1,87 dětí na 1 ženu v roce 2010) značně propadala až na v přepočtu 1,57 dětí v roce. Nachází se tak nyní lehce pod průměrem EU (1,6 dítěte na

ženu). Velikost ICZ v roce 2016 je tak dána nadprůměrným poměrem obyvatel mladších 15 let i vysokým podílem osob důchodového věku, který je znázorněn v předchozím grafu IZSO.

Graf 6 Index celkové závislosti v EU v roce 2016

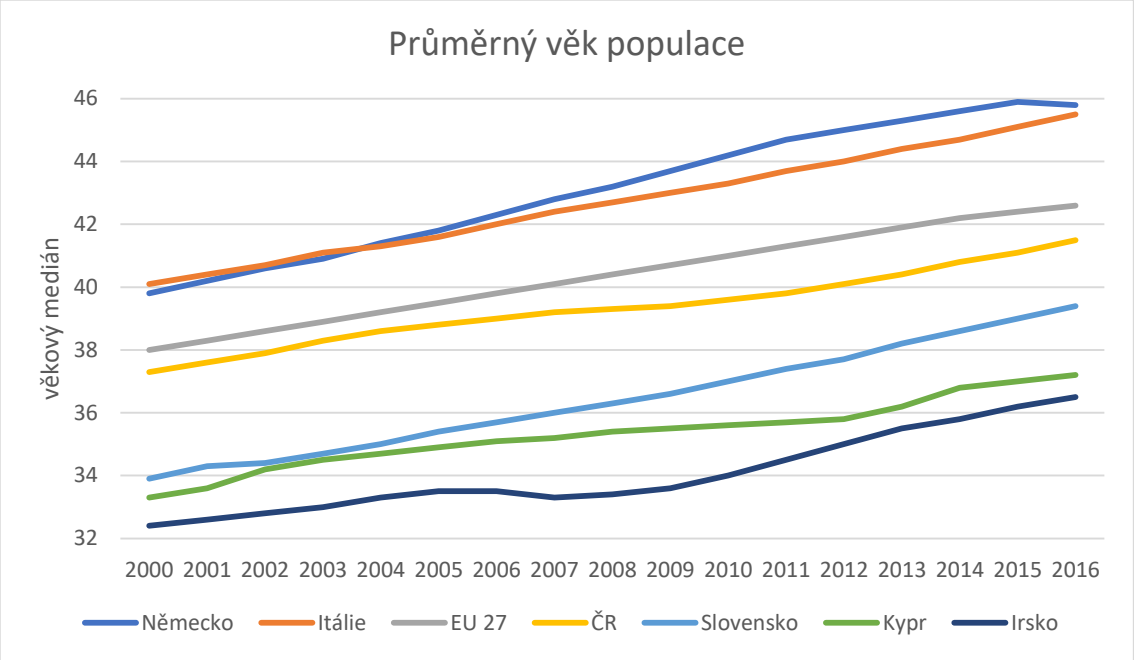


Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018e)

Se zvětšujícím se indexem stáří roste i průměrný věk napříč populací Evropské unie. V roce 2016 patřili mezi nejstarší země Evropy Německo a Itálie. Věkový medián v těchto zemích činil 45,8 let a 45,5 let. Nad stáří 44 let se dále vyšplhalo Portugalsko (44,4 let) s Řeckem (44,2 let). Mediánem 27 bývalých i 28 současných členských zemí EU je věk 42,6 let. To znamená, že první polovina obyvatel Evropy je starší 42,6 let a druhá polovina je mladší. Během sledovaného období zestárla průměrně populace EU o 4,6 roku.

Věkový vývoj České republiky je podobný vývoji evropskému. Od roku 2000 zestárla průměrně populace ČR z 37,3 let na 41,5 roku. V měřeném období tak stárnul průměrně obyvatel ČR o 0,4 roku méně než průměrný obyvatel Evropy. Podle věkové struktury si velmi dobře vede Slovensko, jehož věk je po Irsku (36,5), Kypru (37,2) a Lucembursku (39,3) 4. nejnižší. Věkový medián slovenské populace dosáhl v roce 2016 hodnoty 39,4 let. Stejného průměrného dosáhli Češi o 7 let dříve. Již během roku 2000 bylo průměrné stáří Čechů vyšší než současný průměr Irska a Kypru (Eurostat, 2018e), což při aktuální rychlosti stárnutí populace ukazuje mladost obyvatel daných zemí. Pokud se však bude neustále stejným tempem index stáří zvyšovat, hrozí vymírání evropské populace.

Graf 7 Průměrný věk populace v letech 2000 – 2016



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018e)

V pozorovaném období je z populačního vývoje evropských zemí jasně zřetelný trend stárnutí. Věkový průměr obyvatel roste jak u zemí s obyvatelstvem nejstarším, tak i u zemí v průměru nebo zemí s obyvatelstvem nejmladším. Dle demografických trendů se Evropa ani v budoucnu nevyhne stárnutí a problémů s ním spojených. Evropská unie se již nyní potýká s poklesem obyvatel v produktivním věku.

Na druhé straně spektra je stejně jasně pozorovatelný růst počtu osob poproduktivního věku. Poválečná generace (Baby Boomers) dosáhne důchodového věku, čímž vzrostou nároky na sociální a zdravotní systém (Eurostat, 2018f). Mimo demografické krize (úbytek obyvatelstva) se tak zvyšuje riziko neudržitelnosti stávajícího sociálního a zdravotního systému. Jednou z cest pro dosažení jejich udržitelnosti je době přizpůsobené nastavení státní politiky zaměstnanosti a politik zaměstnanosti jednotlivých společností, které budou brát v potaz vývoj stárnutí evropského obyvatelstva.

3.1 Predikce demografického vývoje obyvatelstva v ČR a Evropě

Pro nastavení státní politiky zaměstnanosti je potřeba vycházet z dostupných statistických údajů z minulosti, ale také z odhadovaných údajů pro budoucnost. Velikost počtu obyvatel se totiž v průběhu let mění. Počet obyvatel závisí na množství narozených dětí, zemřelých osob a velikosti čisté migrace. Jejich součet určuje celkovou hodnotu změny počtu obyvatelstva v daném regionu. Projekce těchto ukazatelů by však neměla být brána jako budoucí prognóza. Projekce totiž ukazují budoucí věkovou strukturu, pokud jsou předpoklady konstantní během celého sledovaného období. To se vzhledem k dlouhému časovému období neděje (Eurostat, 2018i), jak je možné vidět i ze statistik prezentovaných výše. Demografický vývoj je pro analyzování stárnutí populace a zaměstnanosti klíčový, ale intepretace dlouhodobých predikcí by měly být brány s rezervou.

V roce 2014 Český statistický úřad vydal nejnovější projekci vývoje obyvatelstva České republiky. Projekce byla vytvořena na základě údajů z posledního Sčítání lidu, domů a bytů 2011 a vývoje populace v roce 2013. Projekce má 3 varianty – nízkou, střední a vysokou. Střední varianta slouží jako nejpravděpodobnější směr vývoje, kdežto varianta vysoká a nízká slouží jako hranice rozpětí pro odhadovaný demografický vývoj.

Pro výzkum diplomové práce byla brána v potaz pouze střední hodnota. Předchozí projekce z roku 2009 vycházela z velkého „baby boomu“, který však náhle odezněl. Proto je projekce 2013 oproti své minulé verzi pesimističtější. Jelikož počet narozených v posledních letech stoupá, vzniká dilema, jakou predikci shledat jako relevantnější. Použil jsem proto komparaci předpovězených dat projekcí s aktuálně získanými daty o počtu obyvatel. Projekce 2009 předpokládá v roce 2020 střední hodnotu počtu obyvatel 10 797 484. Projekce 2013 předpokládá pro rok 2018 střední hodnotu počtu obyvatel 10 536 316. Ta však odpovídá zjištěnému počtu obyvatel v roce 2014. V roce 2016 má Česká republika již 10 579 000 obyvatel, jejich vývoj je rostoucí.

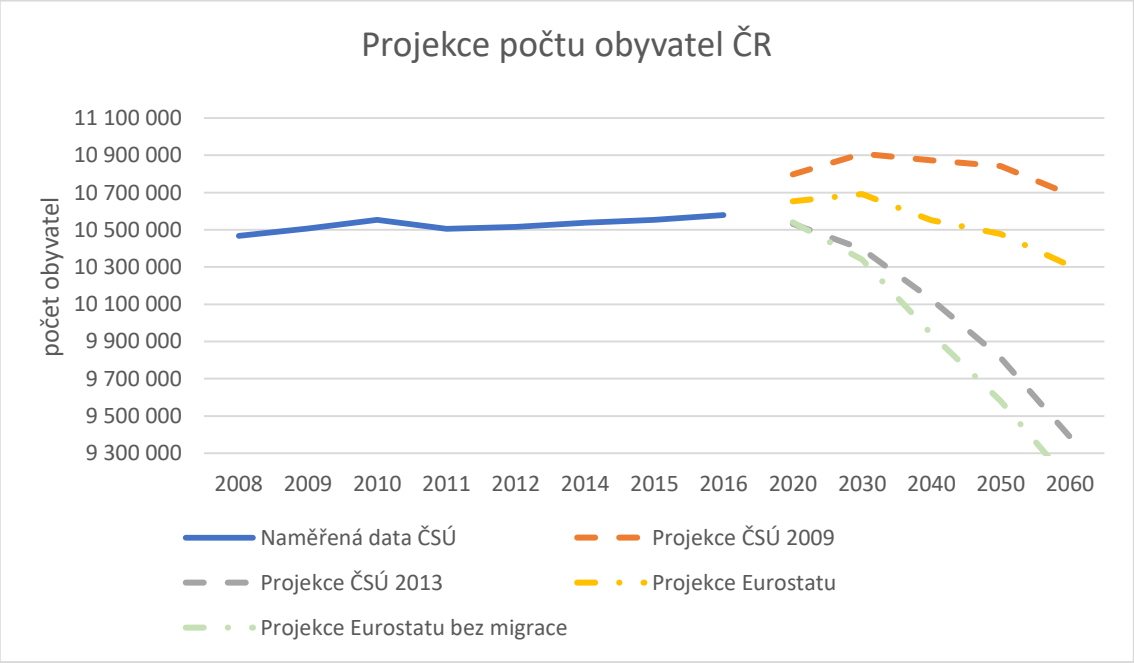
Tabulka 10 Počet obyvatel a jeho predikce

Počet obyvatel 2014	10 538 000
Počet obyvatel 2016	10 579 000
Projekce 2013 pro rok 2018	10 536 316
Projekce 2009 pro rok 2020	10 797 484

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2009, 2013, 2017b)

Je vhodné poznamenat, že projekce neodráží neočekávané události typu finanční krize, přírodní katastrofy, epidemie a další (ČSÚ, 2013). Rozhodl jsem se dále v textu u ČR pracovat pouze s projekcí z roku 2013 ze dvou důvodů. První důvodem jsou aktuálnější data v projekci z roku 2013. Jako druhý důvod spatřuji relevantnější odhad novější predikce. Ta sice předpokládala stejný počet obyvatel v roce 2018 jako později naměřený v roce 2014, ale i tak je tento odhad přesnější než odhad projekce 2009 pro rod 2020. Pokud žije v roce 2016 v ČR 10 579 000 obyvatel, pravděpodobně jich zde nebude žít 10 797 484 v roce 2020. Roční přírůstek obyvatel se v současné době pohybuje okolo 15 - 25 tisíců obyvatel. Pro dosažení počtu obyvatel v roce 2020 z projekce 2009 by musel být čistý přírůstek obyvatel více než 2násobný. Naměřená data byla dále doplněna o predikci Eurostatu pro ČR s a bez migrace.

Graf 8 Projekce obyvatelstva ČR do roku 2060



Aby bylo možné údaje ČSÚ a Eurostatu vzájemně porovnat, jsou v grafu vyobrazeny projekce do roku 2060. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle ČSÚ (2009, 2013, 2017b), Eurostat (2018h)

Podle projekce 2013 se lehce zvýší míra plodnosti, v roce 2050 by tak mělo být živě narozeno 1,56 dětí na jednu ženu. Úhrnná plodnost se nebude měnit do konce zkoumaného období. Naděje dožití u mužů a žen (střední délka života) se bude do roku 2030 zvyšovat dle aktuálních trendů (o cca 5 let oproti roku 2012), poté do konce období projekce pomaleji (o cca 6 let mezi roky 2030 – 2100). Vývoj budoucí migrace do ČR je těžce předvídatelný. Závisí totiž na mnoho okolnostech v ČR i mimo ni, zejména však na legislativě a ekonomické situaci zemí. Z důvodů velmi častých výkyvů migrace nelze použít ani dlouhodobé časové řady. Pro projekci byly proto fixně zvoleny hodnoty migrace mezi 8,6 tisíci až 17,7 tisící obyvatel za rok (ČSÚ, 2013).

V roce 2101 by podle střední varianty vývoje mělo žít v ČR 7 683 652 obyvatel, pokud do predikce nepočítáme migraci, dostaneme se pouze na 5 866 957 obyvatel. Počet obyvatel by tak klesl o více než 40 % oproti současnosti. Kritickým obdobím bude rozmezí let 2050 – 2080. Počet zemřelých bude silně převažovat nad počtem živě narozených (do konce století o více než 4 miliony obyvatel) a ani pozitivní migrační saldo nezamezí úbytku počtu obyvatel (ČSÚ, 2014).

Pro stanovení nové politiky zaměstnanosti je nejzajímavější část projekce 2013 týkající se očekávaného vývoje věkového složení obyvatelstva České republiky. V současné populaci ČR je procentuálně nejvíce zastoupena skupina ekonomicky aktivních obyvatel s relativně malým počtem dětí a osob staršího věku. Nepravidelnost věkového složení obyvatelstva, kterou zapříčinily silné a slabé ročníky, trendy v oblasti plodnosti, úmrtí a migrace způsobí odchod silných ročníků do důchodu. To vše radikální změní věkové struktury obyvatelstva.

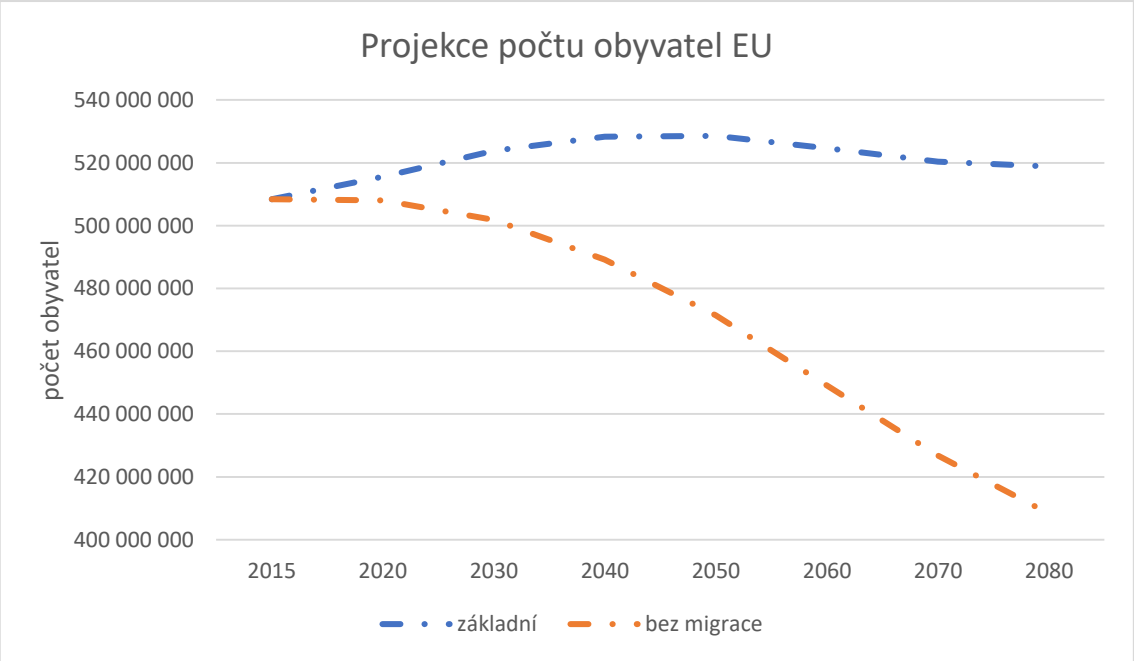
Největší změny se objeví v seniorské kategorii. Počet i podíl seniorů se i při snižování populace radikálně zvýší. Z původní hodnoty 16,2 % seniorů (65 let a více) v roce 2012 naroste hodnota na 32,5 % v roce 2100. Počet seniorů vzroste ze 1,7 milionů v roce 2012 na 3,2 milionů v roce 2050. Poté jejich počet klesne na 2,5 milionů v roce 2100. I tak budou tvořit 1/3 populace ČR. Věkový medián se zvýší ze 41,3 let na počátku měření projekce na úroveň 50 let v období konce projekce. Index stáří vzroste až na astronomickou hodnotu 266 % (ČSÚ 2013, 2014). Zdá se tedy, že stárnutí české populace je nevyhnutelné.

Populační změny však postihují nejen Českou republiku, ale celou Evropskou unii. Proto Eurostat (2018i) vypracoval několik hlavních scénářů vývoje počtu obyvatelstva. K mezinárodní komparaci byly použity dvě verze – základní (se střední mírou natality, fertility, migrace) a bez migrace. Jako data Eurostat použil údaje ze sčítání lidu v roce 2011 a aktualizovaná data k 1. 1. 2015.

Již při prvním pohledu je znát odlišnost v predikovaném vývoji pro celou Evropu a ČR. Dle základní verze dosáhne populace EU svého vrcholu někdy kolem roku 2050 s počtem obyvatel těsně pod 530 mil. osob. Od té doby však bude počet obyvatel EU klesat, ale celkový počet obyvatel bude stále větší než současný.

ČR se dle predikce Eurostatu dočká růstu obyvatelstva pouze do roku 2030, pak začne jeho počet klesat. V roce 2080 by se počet obyvatel měl pohybovat okolo současné hodnoty. Varianta bez migrace je značně pesimističtější. V roce 2080 znamená o 100 mil. obyvatel méně v EU a o 1,5 mil. obyvatel méně v ČR (Eurostat, 2018h). Předchozí predikce ČSÚ však předpovídá velikost obyvatelstva ČR bez migrace v roce 2101 pouze 5,9 mil. obyvatel.

Graf 9 Projekce obyvatelstva EU do roku 2080

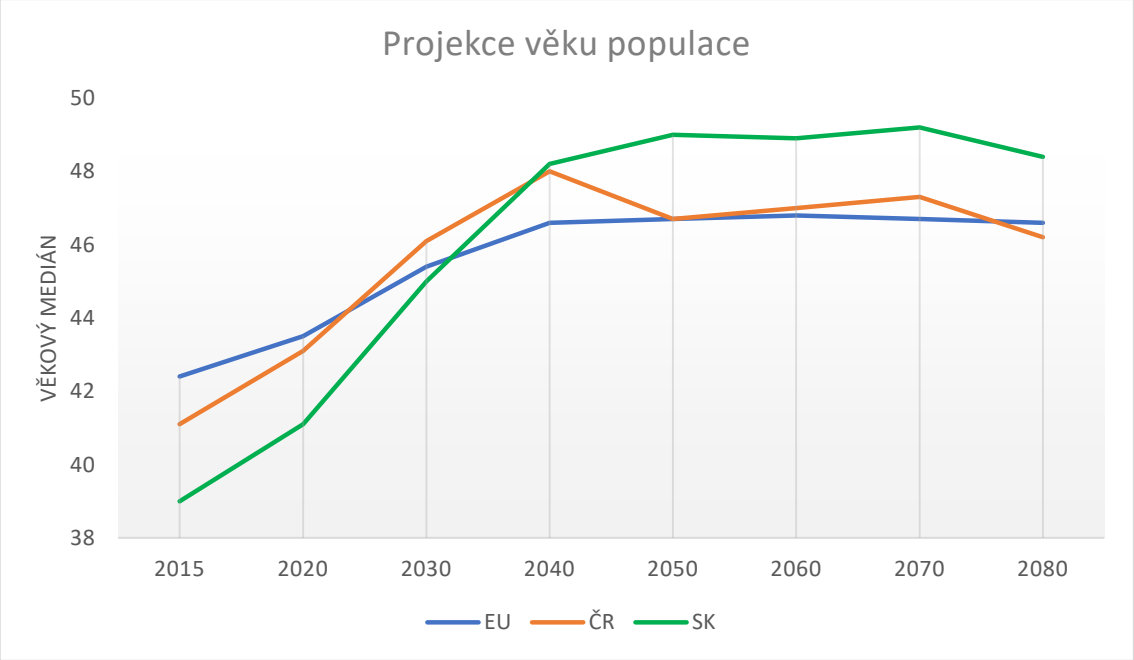


Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018h)

Evropa začne postupně stárnout, bude se zvyšovat průměrný věk jejích občanů. S tím je spojená nižší úroveň plodnosti a úmrtnosti. Například současná mladá generace Slováků zestárne a tím převýší věkový průměr EU o 2 roky. Ten dosáhne hodnoty okolo 46,5 let. Kolem průměru EU se bude pohybovat i Česká republika. Index závislosti starších osob v roce 2080, který značí poměr obyvatel ve věku 65 let a více na produktivní generaci, dosáhne v EU 52,3 % a v ČR 50,8 %. Z toho plyne, že na jednoho staršího člověka připadnou 2 osoby zapojené do pracovního procesu. V současnosti to jsou osoby 3.

Unijní index celkové závislosti bude v roce 2080 činit 79,7 %, respektive 78,2 % u České republiky. To je oproti současnosti o 26,5 procentních bodů více v EU a o 27,4 procentních bodů více v ČR. Na 4 závislé občany bude připadat zhruba 5 občanů ekonomicky aktivních.

Graf 10 Projekce průměrného věku populace EU do roku 2080



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018h)

Současný počet aktivních osob na trhu práce se dle projekcí ČSÚ (2009, 2013) v budoucnu razantně změní. Ekonomicky aktivních osob výrazně ubude a poroste procentuální zastoupení starších lidí. Pouhá opatření státu v podobě politik zaměstnanosti nebudou muset stačit k efektivní míře zaměstnanosti. K jejímu dosažení však budu nutné najít vhodné pracovní místo pro seniorní pracovníky. Pokud se na problém podíváme pomocí principu subsidiarity, zaměstnanost by měla být řešena na

nejnižších možných úrovních. Tudíž by ji neměl řešit pouze stát s podporou Evropské unie, ale měli by ji řešit převážně společnosti a jednotlivci samotní.

Hlavním výsledkem současné nízké úrovně plodnosti a úmrtnosti v EU-28 je postupné stárnutí obyvatelstva. Jedná se o probíhající demografický proces a jeho důsledky jsou analyzovány tvůrci politik ze sociálních, ekonomických a pracovních hledisek. Například Evropská komise používá predikce vytvářené Eurostatem k determinaci vlivu stárnoucí populace na výši veřejných výdajů. Sociální výdaje spojené s populací, která neustále stárne, rostou kvůli důchodovému a zdravotnímu systému. Růst výdajů se pravděpodobně promítne do vyšší finanční zátěže přenesené na produktivní obyvatele (Eurostat, 2018f).

Analýza statistických údajů, která vznikla pomocí časových řad, předpovídá budoucí vývoj demografických ukazatelů. Za 60 let se markantně změní složení české i evropské populace. Současným problémem, který bude gradovat i v následujících dekádách toho století, je snížení plodnosti u žen. Cíl české i evropských politik by měl být v motivaci k zvýšení plodnosti.

Evropská populace se nebude potýkat pouze s tímto problémem. Na základě nižší plodnosti a zvyšování se mediánu průměrného věku lidského života v České republice poklesne celkový počet obyvatel země. Tuto hypotézu podporují 3 aktuální predikce, které jsou zpracované v diplomové práci. Číselné hodnoty těchto změn závisí na mnoha faktorech, které nelze dopředu odhadnout a zahrnout do predikcí. Mimo zmíněných veličin pak vývoj populace ovlivňuje zdejší mikroklima.

Aktuálnost trendu stárnutí potvrzuje i studie Moody's Investor Service (2014). V roce 2014 označuje Německo, Japonsko a Itálii za přestárlé (s 20% podílem osob straších 65 let na celkovém obyvatelstvu zemí). Česká republika by se dle predikace měla nacházet na této hranici. V roce 2020 to bude již 13 zemí světa. V následující dekádě bude přestárlých 34 zemí. I v Moody's Investor Service dále předpovídají snížení počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, kvůli kterému se bude snižovat velikost domácích produktů, úspor domácností a investic. Závislost obyvatelstva na důchodech se bude naopak zvyšovat, celková částka důchodových dávek poroste.

Pokud je udávána budoucí míra plodnosti český žen hodnotou 1,56, hrozí rychlé vymírání české populace. Aby populace nevymírala, je potřeba zvýšit míru porodnosti

alespoň na hodnotu vyšší než 2, případně na hodnotu 2,1. Té se však České republika, jako většina vyspělých zemí, vzdaluje. Řešením problému nedostatečné plodnosti tkví v ekonomické situaci zemi a ve finančně podpoře českých rodiček. Ta se nejvíce projevuje v nemocenských a sociálních dávkách.

Stát poskytuje nemocenské dávky v podobě peněžité pomoci v mateřství, která činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu, podpůrčí doba je 28 týdnů (ČSSZ, 2017a). Kratší alternativou pro muže je nemocenská dávka otcovské poporodní péče. Její velikost dosahuje 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den a podpůrčí doba činí 7 dnů (ČSSZ, 2017b). Třetí nemocenskou dávkou je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Ten náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu (ČSSZ, 2017c). Zvyšování míry plodnosti podporuje i výše sociální podpory v podobě testovaných (rodičovský příspěvek) a netestovaných (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné) dávek (MPSV, 2018g). Vyšší hodnota doplatku na bydlení (MPSV, 2018h) může též pomoci v podpoře plodnosti.

Řešení demografických problémů (mimo zvýšení plodnosti žen) ČR také nabízí poslední složka, která je důležitou součástí demografického vývoje populace. Je jí vysoká míra migrace obyvatelstva. Důležitost a pozitivní vliv kladné čisté míry migrace potvrzují všechny predikce.

Pokud by se nestala České republika dostatečně atraktivní pro občany jiných zemí, počet občanů ČR by se mohl v příštím století reálně snížit o 40 %. Pokud budou lidé více migrovat do České republiky (případně Evropy) a méně ji opouštět, bude se rozrůstat velikost české/evropská populace, nebo se alespoň velikost jejího poklesu o čistou migraci sníží.

Migrace je však ošemetným tématem, jelikož neexistuje stoprocentně spolehlivý a udržitelný nástroj, který by ji stimuloval. Jako stimul podporující migraci do České republiky se jeví zajištění vysoké bezpečnosti, pracovní jistoty, rozvoj infrastruktury, příznivá ekonomické situace země, migrující populaci přizpůsobivý sociální a zdravotní systém, adekvátní ceny domů, bytů, dopravy, potravin a služeb, vnitrostátní postoj k migrantům mimočeské národnosti nebo nadprůměrná kvalita environmentálního

prostředí. Většinová část složek ovlivňujících migraci je obsažena v české a evropské legislativě.

Rizikovým faktorem migrace je míra zapojení imigrantů do ekonomicky aktivních pracovních procesů. Aby migrace působila pozitivně, musí počet ekonomicky aktivních migrantů podílejících se svou prací na růstu HDP převyšovat imigranty neaktivní – pouhé příjemce sociálních dávek. V opačném případě sice migrace opticky zlepší čísla reprezentující demografické složení obyvatelstva, ale z ekonomického pohledu může situaci i zhoršit. Omezit toto riziko je možné nastavením prozíravé migrační politiky v rámci ČR i celé EU.

4. Současná politika zaměstnanosti v ČR a v Evropě

Výdaje Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) činily v roce 2000 v České republice 9 086 623 tis. Kč. Koncem roku 2012 to bylo již 15 130 916 tis. Kč. Data z posledního roku měření (2016) ukazují nárůst výdajů na 20 318 256 tis. Kč (MPSV, 2018a). Vykonávání politiky zaměstnanosti bylo v roce 2016 pozitivně ovlivněno meziročním růstem HDP o 2.4 % (MPSV, 2017a). Není to však nejvyšší hodnota v měřeném období. Na počátku finanční krize činily výdaje na SPZ 23 132 685 tis. Kč (2009), respektive 22 736 413 tis. Kč (2010). Milníkem v měřeném období je rok 2015, kdy aktivní politika zaměstnanosti (APZ) převýšila pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) o 1 365 426 tis. Kč. Aktuální data pro rok 2017 ukazují pokles výdajů SPZ na 18 399 624 tis. Kč. V přiložených tabulkách a grafu lze vyčíst vývoj finančních prostředků vynaložených na SPZ.

Tabulka 11 Výdaje ÚP ČR na státní politiku zaměstnanosti 2000 – 2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SPZ (v tis. Kč)	9 086 623	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 750 430	11 959 120
PPZ (v tis. Kč)	5 680 469	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845
APZ (v tis. Kč)	3 406 154	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 939 856	4 027 853

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Tabulka 12 Výdaje ÚP ČR na státní politiku zaměstnanosti 2006 – 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SPZ (v tis. Kč)	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581
PPZ (v tis. Kč)	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149
APZ (v tis. Kč)	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885

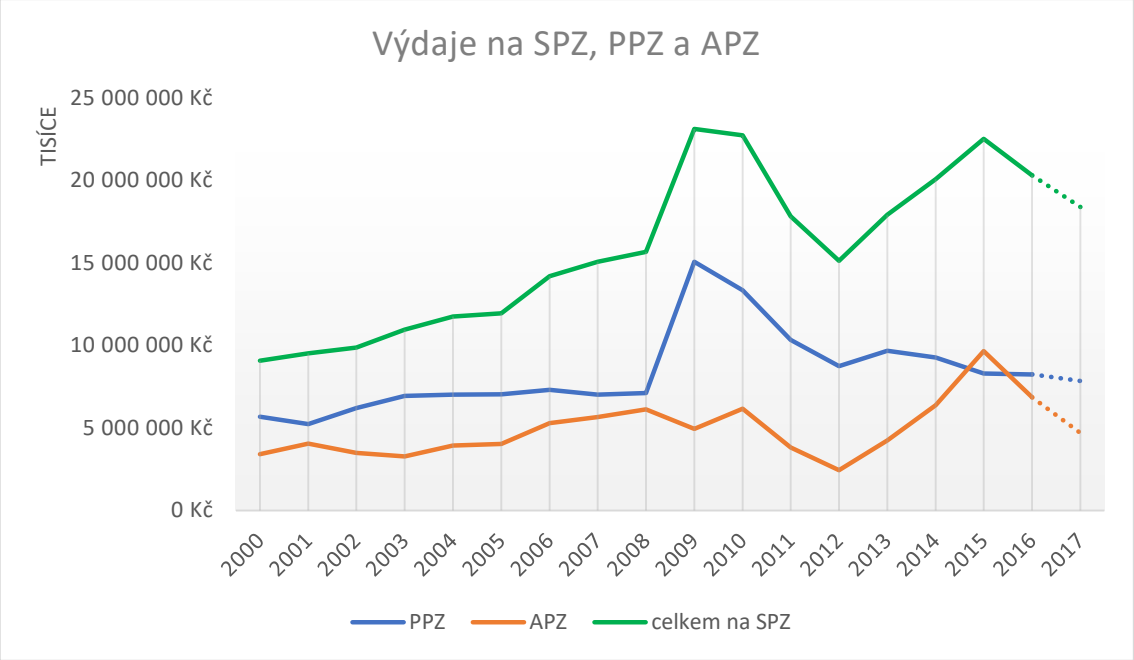
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Tabulka 13 Výdaje ÚP ČR na státní politiku zaměstnanosti 2012 – 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SPZ (v tis. Kč)	15 130 916	17 929 288	20 076 846	22 521 725	20 318 256	18 399 624
PPZ (v tis. Kč)	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520
APZ (v tis. Kč)	2 451 117	4 251 090	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Graf 11 Výdaje ÚP ČR na SPZ, PPZ a APZ v letech 2000 – 2017



SPZ = státní politika zaměstnanosti, PPZ = pasivní politika zaměstnanosti, APZ = aktivní politika zaměstnanosti. Přerušovaná čára v grafu značí vývoj daného ukazatele mimo měřené období. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Objem financí vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) pro jednotlivé kraje určuje Generální ředitelství Úřadu práce České republiky (GŘ ÚP ČR). Výše poskytnutých prostředků se odvíjí od kombinace ukazatelů determinující pracovní trh. Proto je nejvíce financí určených na APZ poskytováno regionům s nejhorší bilancí ukazatelů (MPSV, 2017a). Se započítanými prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF) čerpaly v roce 2016 nejvíce kraje Moravskoslezský a Ústecký. Jako jediné kraje tak překročily investice přes 1 miliardu Kč. Ústecký kraj vynaložil na APZ 1 079 862 tis. Kč, Moravskoslezský poté vynaložil 1 042 300 tis. Kč. Praha čerpala na nástroje APZ po Karlovarském a Plzeňském kraji třetí nejmenší částku – 216 639 tis. Kč. V procentuálním vyjádření čerpal Ústecký kraj 15,8 %, Moravskoslezský kraj

15,3 %, Praha 3,2 % a nejméně Karlovarský kraj 2,9 % poskytnutých finančních prostředků na APZ. Odlišnost v celkově vynaložených prostředcích mezi tabulkou výdajů ÚP ČR na SPZ a čerpáním krajů je dána čerpáním GŘ ÚP ČR (MPSV, 2017c).

Tabulka 14 Kraje - čerpání prostředků na APZ v roce 2016

	celkem	v %	VPP s ESF	SÚPM s ESF	Rekvalifikace s ESF	PP	PPRM
Praha	216 639	3,2	10 972	104 051	19 331	0	0
Středočeský	522 654	7,7	195 697	207 376	12 715	0	0
Jihočeský	368 973	5,4	151 884	149 230	10 090	128	0
Plzeňský	201 617	3,0	79 508	75 850	6 400	167	0
Karlovarský	200 225	2,9	88 857	54 937	3 332	149	118
Ústecký	1 079 862	15,8	375 278	474 682	13 012	129	213
Liberecký	418 888	6,1	149 336	176 349	8 727	129	0
Královéhradecký	239 260	3,5	79 628	82 856	3 036	83	34
Pardubický	322 667	4,7	125 029	95 302	4 460	30	0
Vysočina	347 875	5,1	115 641	158 876	5 183	0	0
Jihomoravský	652 050	9,6	245 373	274 714	15 379	767	187
Olomoucký	768 425	11,3	205 311	474 038	6 943	0	468
Zlínský	434 888	6,4	147 446	195 622	23 094	234	0
Moravskoslezský	1 042 300	15,3	328 096	572 260	20 348	1 349	510
celkem	6 816 321	100	2 298 055	3 096 144	152 050	3 164	1 530

VPP = veřejně prospěšné práce, SÚPM = společensky účelná místa, s ESF = včetně příspěvků Evropského sociálního fondu, PP = překlenovací příspěvek, PPRM = příspěvek na podporu regionální mobility. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2017c)

Pokud dále započítáme mezi výdaje na APZ výdaje MPSV, které činily 5 929 tis. Kč, bylo v roce 2016 na APZ celkem vynaloženo 6 866 805 tis. Kč. Výdaje ÚP ČR za rok 2016 totiž činily 6 860 876 tis. Kč.

Zajímavým porovnání s výdaji APZ je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti příspěvek poskytovaný z veřejného rozpočtu zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením (OZP). Jelikož tento příspěvek není součástí

APZ, poslouží pouze ke komparaci s celkovými výdaji na APZ a nebude mu dále v analýze APZ věnována pozornost. Výdaje na příspěvek pro OZP činily 4 952 515 tis. Kč (MPSV, 2017a). Pohybují se tedy na 72,12 % hodnoty veškerých opatřeních vynaložených APZ. Výdajům z rozpočtu určených pro OZP (kteří jsou jednou z nezranitelnějších skupin na trhu práce) se v ČR věnuje velká pozornost. Avšak s rostoucími výdaji určenými pro OZP klesá jejich efektivita. Její pokles lze zřetelně spatřit například v rozmezí mezi lety 2006 až 2010. Počet zaměstnaných OZP vzrostl o 21 %, ale náklady na jejich zaměstnání vzrostly o 76 %. Výdaje na příspěvky APZ se ve vymezeném období pohybovaly zhruba ve stejné výši, výdaje příspěvku na zaměstnávání OZP se skoro zdvojnásobily (MPSV, 2014).

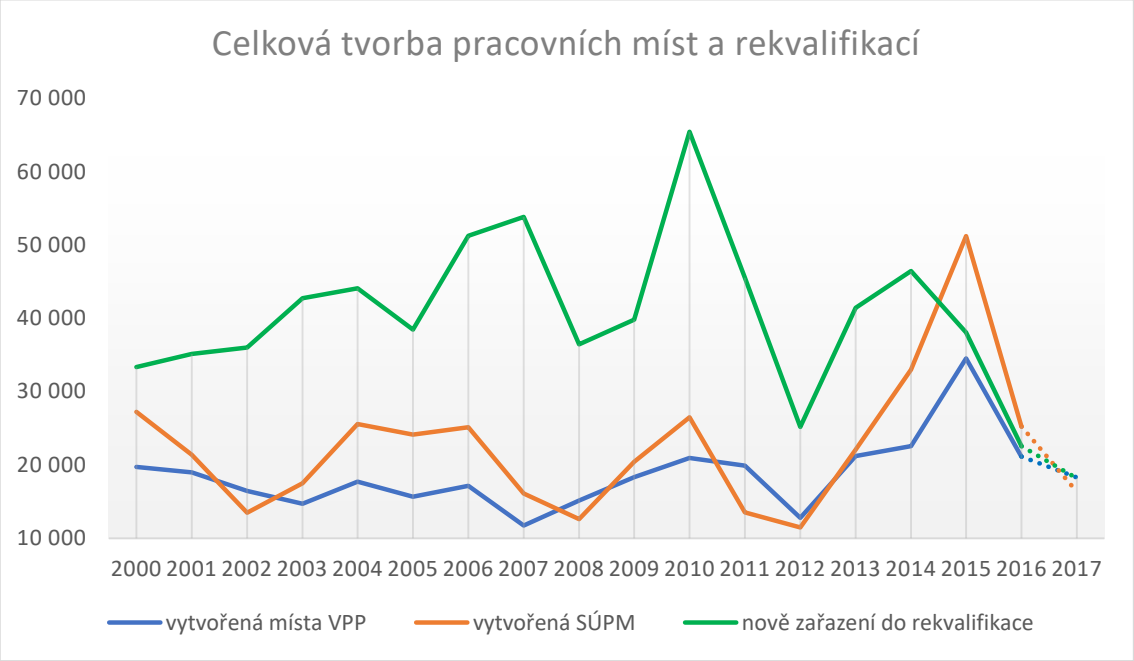
Oproti roku 2015 klesly výdaje na APZ (6 866 805 tis. Kč) o necelých 30 %. Konkrétně se snížily o 2 866 021 tis. Kč. Nejzásadnějším důvodovém takto velkého poklesu výdajů na APZ bylo snížení objemu financí poskytnutého Evropským sociálním fondem (ESF). Příspěvek ESF se snížil o přesně 35 %. To mimo jiné zapříčinilo dočerpání finančních prostředků z Operačního programu Lidské zdroje zaměstnanosti v roce 2015 (MPSV, 2017a). Aktuálně se tak do popředí ve financování zaměstnanosti dostává Operační program Zaměstnanost (OPZ) pro programové období 2014 – 2020 (ESFČR, 2018). Aby však byla alespoň udržena současná velikost finančních prostředků, je potřeba v budoucnu postupně navyšovat podíl národních financí na APZ. Již v roce 2016 byly oproti roku 2015 národní finanční prostředky navýšeny o 41,6 %. Navýšení proběhlo ve výši 295 432 tis. Kč (MPSV, 2017a). Dalším důvodem trendu celkového snižování výdajů na APZ je příznivá situace na trhu práce. Nezaměstnanost se totiž stále postupně snižuje (ČSÚ, 2018a). Z toho důvodu roste poptávka po pracovnících a klesá počet uchazečů registrovaných na ÚP ČR.

V rámci APZ bylo dle nejnovější analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2016 rekvalifikováno 22 548 osob. Oproti roku 2015 to je o 15,5 tisíc osob méně. Zvolená rekvalifikace (ZR) tvořila přesně 43 % (9 701 osob) z celkové rekvalifikace. To je o 45 % uchazečů méně oproti minulému roku.

Rekvalifikace byla prováděna interně i externě. Interně pomocí zaměstnanců ÚP ČR a externě pomocí ostatních poradenských služeb. Ty však byly použity pouze pokud danou rekvalifikaci nemohl poskytnout ÚP ČR sám. O rekvalifikaci požádalo nejvíce obyvatel v Moravskoslezském kraji a v Praze (MPSV, 2017a). Vývoj nově zařazených

osob do rekvalifikačních procesů je během roku 2000 – 2016 značně nevyrovnaný. Do roku 2007 (s výjimkou v roce 2005) sice jejich počet rostl, ale poté v rozmezích cca 3 let střídavě klesal a rostl. Trvalý pokles rekvalifikovaných osob lze kontinuálně pozorovat již od roku 2014. V měřeném období bylo nejvíce nově zařazených do rekvalifikace v roce 2010. Jednalo se o 65 453 zájemců. Minimem je aktuální období. Finanční výdaje APZ na rekvalifikaci jsou v porovnání s náklady na VPP a SÚPM vyrovnané. Pohybovali se mezi svými extrémy (146 377 tis. Kč a 582 261 tis. Kč, MPSV, 2018a). V roce 2016 zaujímaly 3,9 % z veškerých finančních nákladů ÚP ČR.

Graf 12 Celková tvorba pracovních míst a rekvalifikací v letech 2000 – 2017



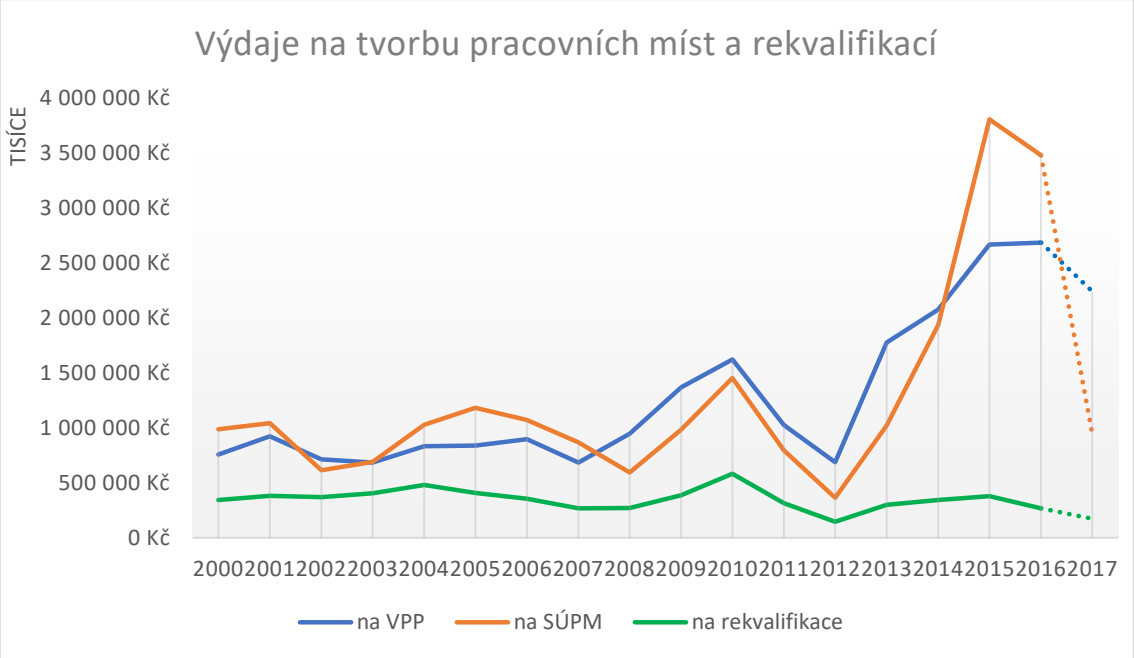
VPP = veřejně prospěšné práce, SÚPM = společensky účelná místa. Přerušovaná čára v grafu značí vývoj daného ukazatele mimo měřené období. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Co se týče počtu vytvořených míst na veřejně prospěšné práce (VPP) a jejich nákladů, jsou v protikladu k rekvalifikacím. Jejich počet je menší a náklady na ně větší. Vývoj počtu vytvořených místa určených na VPP se do roku 2009 pohyboval v rozmezí 11 000 – 20 000, kdy nejmenší hodnoty dosáhl v roce 2007 (11 747). K této hodnotě znovu přiblížil v roce 2012 (12 758). V měřeném období dosáhl počet VPP svého vrcholu roku 2015, v kterém bylo jejich množství zhruba trojnásobné (34 541). Od roku 2015 se začal počet míst určených na VPP harmonizovat s počtem SÚPM a rekvalifikací. Klesal. (MPSV, 2018a). V roce 2016 bylo vytvořeno 21 137 míst na VPP. Díky podpoře ESF jich vznikly 2/3 (MPSV, 2017a). Výdaje na VPP se oproti

„chaotickému“ vývoji počtu pracovních míst kopírovaly trend výdajů na rekvalifikace. Do roku 2008 se lišily zhruba o 500 000 tis. Kč ve prospěch VPP. V roce 2010 již rozdíl činil cca 1 000 000 tis. Kč. O 2 roky později se naposledy vrátil na hodnotu zhruba 500 000 tis. Kč. V roce 2013 se nůžky výdajů na tyto 2 nástroje rozevřely. Nejvíce nákladů na tvorbu VPP bylo vynaloženo ÚP ČR v roce 2016 – 2 687 116 tis. Kč, což je o 2 417 622 tis. Kč více než na rekvalifikace v daném roce (MPSV, 2018a). ESF poskytl drtivou část z rozpočtu na tvorbu VPP ČR – 2 298 087 tis. Kč (MPSV, 2017a). Podíl výdajů tvorby VPP na celkové APZ činil 39,2 %.

Porovnávat počet vytvořených VPP (případně SÚPM) s rekvalifikacemi se může zdát zavádějící. Podobné rekvalifikace se na rozdíl od převážně unikátní tvorby pracovních míst mohou provádět v častějším a masovějším měřítku. Osoba s nově nabitou rekvalifikací se také může ucházet o místa vytvořená díky ÚP ČR, čímž spadá do obou kategorií. Rekvalifikace však slouží k aktivnímu udržení stárnoucí populace na trhu práce a zároveň je součástí APZ ČR. Tak jako VPP a SÚPM. S ohledem na zaměstnávání seniorní zaměstnanců tvoří rekvalifikace dokonce třetí největší výdaj APZ ÚP ČR. Proto byla zahrnuta do komparace nástrojů APZ.

Graf 13 Výdaje na tvorbu pracovních míst a rekvalifikací v letech 2000 – 2017



VPP = veřejně prospěšné práce, SÚPM = společensky účelná místa. Přerušovaná čára v grafu značí vývoj daného ukazatele mimo měřené období. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Nejnákladnější složkou APZ byla v měřeném období realizace společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Jejich počet od roku 2002 kopíruje trend počtu realizovaných rekvalifikacích. Oproti VPP je vývoj SÚPM více dynamický, za rekvalifikacemi však dlouhodobě zaostával. To se ale změnilo v předposledním roce sledování, kdy bylo vytvořeno 51 232 SÚPM. Oproti minimu v roce 2012 bylo vytvořeno o 39 755 SÚPM více. Roku 2016 již bylo vytvořeno „pouze“ 27 208 pracovních míst (MPSV, 2018a). Radikální snížení bylo zapříčiněno několika důvody. Nasycenost trhu práce se projevovala velmi nízkou nezaměstnaností, poklesl počtu SÚPM zapříčinilo snížení financování národních individuálních projektů a zřízených míst. Na menším počtu vytvořených SÚPM se podepsalo zvyšování platu, mezd a minimální mzdy (MPSV, 2017a). Výdaje na tvorbu SÚPM zhruba kopírovaly v rámci let 2000 – 2012 vývoj nákladů na VPP. I když se v roce 2013 lišili o 753 506 tis. Kč, v následujícím roce byly skoro totožné. Roku 2015 dosáhly náklady na SÚPM rekordní velikosti během pozorovaného období a pozorovaných nástrojů APZ. Vyšplhaly se do výše 3 806 978 tis. Kč. V roce 2016 výdaje klesly na 3 480 869 tis. Kč (MPSV, 2018a). Tato výše odpovídá 50,7 % rozpočtu na APZ.

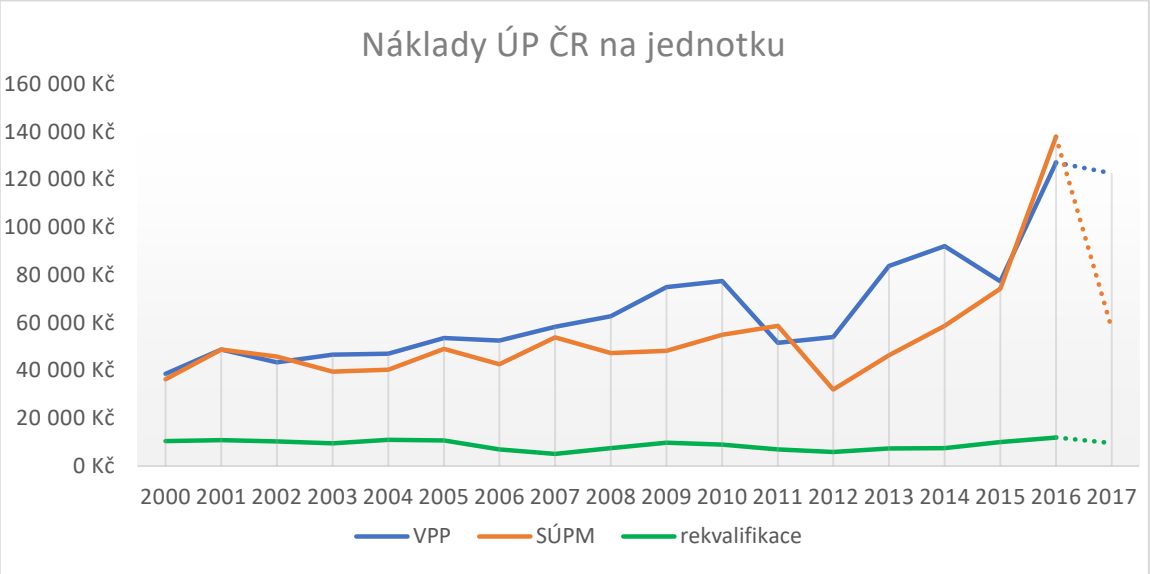
Zanalyzujeme-li poměr výdajů ÚP ČR na aktivní politiku zaměstnanosti vůči vytvořeným jednotkám, zjistíme, že nejmenších nákladů na jednotku dosáhla rekvalifikace. Náklady byly menší než 20 000 Kč, čímž tvořily ÚP ČR minimálně dvakrát menší náklady než tvorba SÚPM nebo VPP. Rekvalifikace ale bývá nutná při obsazování společensky účelných míst, která jsou vyhrazena pro ohrožené skupiny obyvatel. Veřejně prospěšnými pracemi jsou zase nahrazovány nekvalifikované práce, které jsou nutné, ale klesá o ně o zájem.

Investice do SÚPM a VPP přímo vybízí ke snížení nezaměstnanost, rekvalifikace jsou pouze prostředníkem mezi sníženou nezaměstnaností a nezaměstnanými na ÚP ČR. Z grafu „Celková tvorba pracovních míst a rekvalifikací“ lze vyčíst trend sjednocení počtu vytvořených rekvalifikací, SÚPM a VPP v minulém roce. Ač rok 2017 nespadá do pozorovaného období, je aktuální. V tomto roce lze vidět 60 000 rozdíl Kč mezi SÚPM a VPP při obdobném množství vytvořených jednotek. Ten je oproti předchozím letům abnormálně veliký. Z tohoto pohledu se zdá současná tvorba VPP neefektivní.

VPP však nejsou dlouhodobě orientovány a slouží jako spolehlivý zdroj pro udržení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných a samotnou nezaměstnanost snižují.

Z hlediska posledních 17 let lze tvorbu VPP na jednotku označit za (většinou) nákladnější než tvorbu SÚPM. V posledním roce měřeného období však byly celkové náklady a náklady na jednotku SÚPM vyšší.

Graf 14 Náklady ÚP ČR na jednotku v letech 2000 – 2017



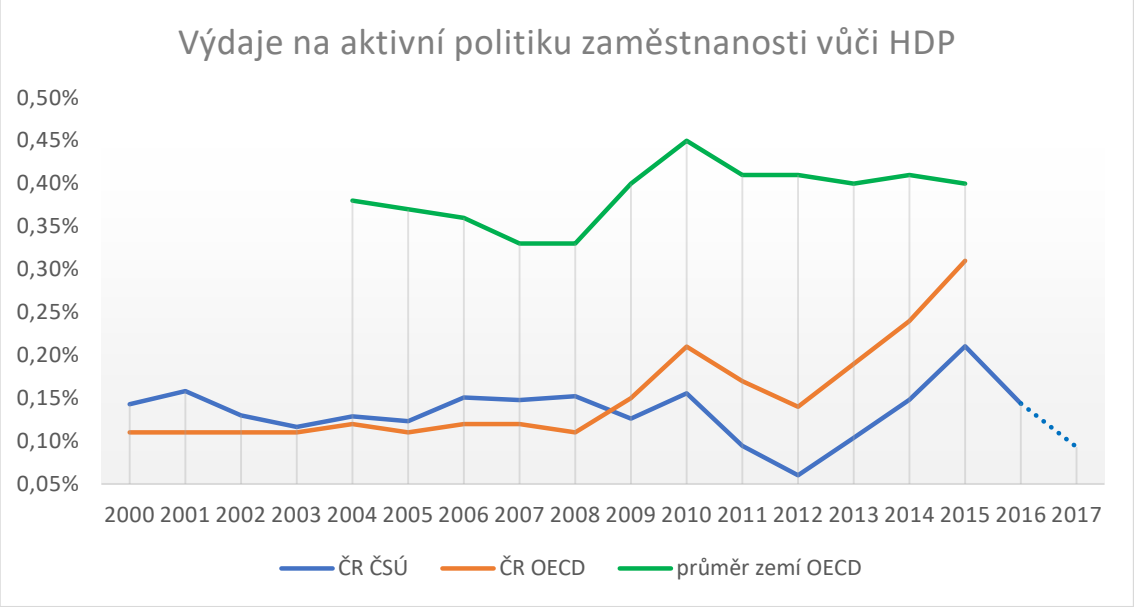
VPP = veřejně prospěšné práce, SÚPM = společensky účelná místa. Přerušovaná čára v grafu značí vývoj daného ukazatele mimo měřené období. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a)

Nástroje APZ používané v České republice (ČR) se vyznačují velkou míru flexibility a zaměřením na podporu vyšší míry zaměstnanosti u znevýhodněných skupin. Problémem APZ ČR je její značné podfinancování, které trvá dlouhodobě (MPSV, 2014). Pomocí poměru výdajů na APZ k HDP lze spatřit i trojnásobný rozdíl ČR oproti zemím Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), kde ČR s výdaji na APZ zaostává.

V prvním společném měření v roce 2004 se poměr výdajů na APZ ČR pohyboval na 0,13 % (ČSÚ), respektive 0,12 % (OECD). Průměr zemí OECD činil 0,38 %. Z měření OECD vyplývá, že největší rozdíl výdajů na APZ a HDP zemí OECD a ČR nastal v roce 2012. Poměr ČR dle OECD činil 0,14 % a zemí OECD 0,41 %. Naopak nejmenší poměr byl 3 roky poté, činil 0,09 %. V tomto roce prozatím statistika OECD končí. Z dat ČSÚ však můžeme vyčíst, že se poměr APZ/HDP snížil přesně na úroveň roku 2011 (0,09 %). Trend zemí OECD se ale od roku 2011 pohyboval zhruba ve stejných mezích.

Ke komparaci financování APZ byla použita data z OECD a ČSÚ. Data ČSÚ více odpovídají realitě, jelikož zahrnují identické nástroje APZ, které jsou definovány zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (MPSV, 2014, 2018b). Data z OECD byla použita z důvodu komparace stejného způsobu započítávání vynaložených financí na APZ v ČR a zemích OECD. Data z Eurostatu pro komparaci s členských zeměmi nebyla zaznamenána z důvodu krátkého měřeného období (2005 – 2012) a pouze odhadovaných hodnot APZ. Pokud bychom je zahrnuli, poměr APZ k HDP v EU 27 by se pohyboval v daném období mezi 0,45 % a 0,55 % (Eurostat, 2018a). Křivka by se tedy nacházela nad křivkou OECD a kopírovala by zhruba vývoj jejího trendu.

Graf 15 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti vůči HDP v letech 2000 – 2017



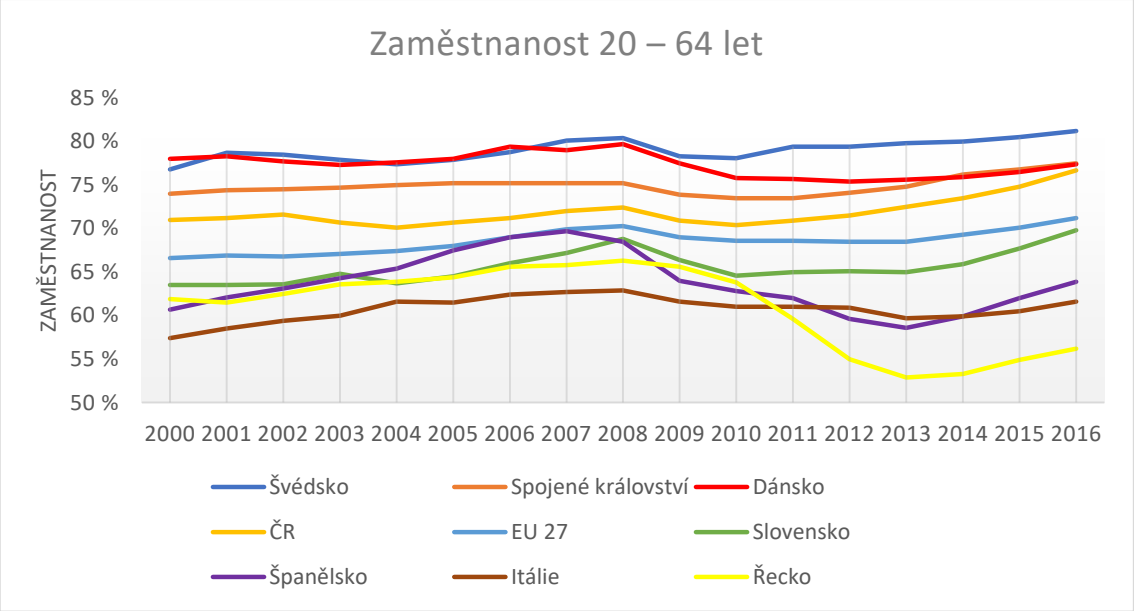
Přerušovaná čára v grafu značí vývoj daného ukazatele mimo měřené období. Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018a), ČSÚ (2018b), OECD (2018)

Cílem politiky zaměstnanosti je zvyšování zaměstnanosti na určitou hranici. Například v České republice je stanoven cíl na zvýšení zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 % a u starších pracovníků ve věkové skupině 55 – 64 let na 55 % obyvatel (MPSV, 2017a). ČR již obou cílů dosáhla. U populace ve věku 20 – 64 let dosáhla svého cíle právě v roce 2016 a u starší populace již o rok dříve. Za rok 2016 činila zaměstnanost osob v ČR ve věku 20 – 64 let 76,7 %, respektive 58,5 % u seniorních pracovníků. S tímto průměrem se ČR řadí mezi nejlepší státy v Evropě.

Průměr EU 27 se pohyboval v roce 2016 na hodnotách 71,2 % a 55,4 %. Státům s největší zaměstnaností u obou skupin dlouhodobě vévodí Švédsko s 81,2 % a 75,5 % u

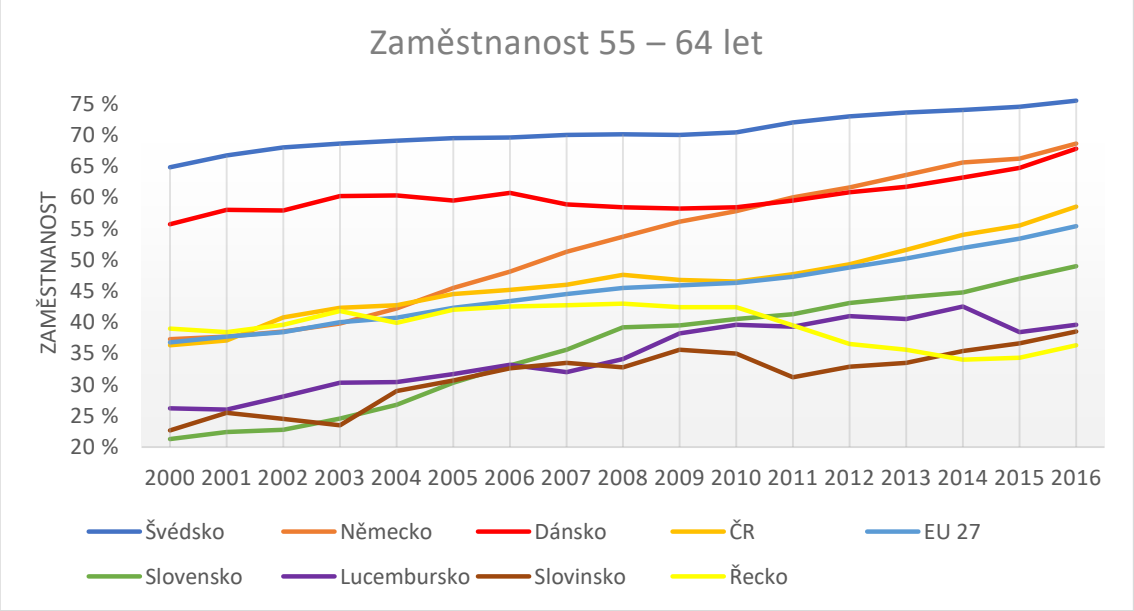
starších pracovníků, jejichž zaměstnanost převyšuje celkovou zaměstnanost většiny zemí. U populace ve věku 20 – 64 let se za Švédskem pohybuje s deficitem 5 procentních bodů Spojené království (které však opouští EU), Dánsko a na 4. místě ČR. U zaměstnávání seniorní populace však Česká republika na 9. místě značně ztrácí a pohybuje pouze 3,1 procentních bodů nad průměrem EU. V obou kategoriích pak propadá Řecko, které se drží na nelichotivém posledním místě.

Graf 16 Zaměstnanost celkové populace ve věku 20 – 64 let v letech 2000 – 2016



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018b)

Graf 17 Zaměstnanost celkové populace ve věku 55 – 64 let v letech 2000 – 2016



Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Eurostat (2018b)

Pokud je cílem APZ dosáhnout efektivní (přirozené) míry zaměstnanosti, kde naleznou práci ti, kteří ji nalézt chtějí (což se týká i stárnoucí populace), neměla by být podfinancována. Dle výzkumů má APZ pozitivní efekt na ohrožené skupiny, které se chtějí dále uplatňovat na trhu práce (Hora, Sirovátka, 2012), (Soukup, 2011). Důvodem nižší účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti v ČR je její podfinancování jak z pohledu finančního, tak z pohledu personálního.

Zde lze spatřit její první negativum v účinnosti. APZ by měla být více cílena na nezaměstnané spadající do starších generací, což je její další problém. Třetí problém je vidět v minimálním využívání flexibilních forem zaměstnání u populace starší 50 nebo 55 let, které bývají označovány za starší populaci (Remr et al., 2007). Cílem APZ by měla být podpora seniorních osob převážně v oblasti udržení a prevence zaměstnanosti. Prevence se zaměřuje na ztrátu zaměstnání a předčasný odchod do důchodu. Základním pilířem prevence by dále proto mělo být patřičné kariérové poradenství během celého období ekonomické aktivity. Alespoň tento cíl současná APZ splňuje. Poradenským nástrojem v ČR je tzv. bilanční diagnostika (MPSV, 2014).

Dalším cílem podpory starších zaměstnanců by měla být vyšší podpora mobility. Profesní mobilita seniorních pracovníků umožňuje chtěnou změnu zaměstnavatele nebo povolání ve vyšším věku. Spadá do ní i změna pracovního výkonu u totožného zaměstnavatele.

Značnou roli v podpoře zaměstnávání starších osob hraje podpora celoživotního učení, motivace zaměstnavatele k rozvoji vlastních pracovníků a případné úpravy pracoviště (MPSV, 2014). Speciální pozornost by měla být určena právě na motivaci ve vzdělávání seniorů, které je oproti EU na velmi nízké úrovni (Remr et al., 2007). To může být bariérou při vstupu do nového zaměstnání nebo pro udržení si zaměstnání stávajícího. Nízká úroveň zájmu o vzdělání je ovlivněna jak malou motivací a nižší sebedůvěrou seniorních pracovníků, tak mírou nabízeného vzdělávání a rekvalifikací zaměstnavateli.

Řešení tohoto problému se nese v dlouhodobém horizontu. Je zapotřebí, aby generace mladých lidí byly vedeny již od dětství ke kontinuálnímu vzdělání, aby k němu byly motivovány. Souhrnně by se mělo zvýšit všeobecné povědomí o potřebě vzdělávání napříč celým věkovým spektrem české populace. Vyšší podpora i povědomí o nutnosti vzdělávání by tak měly být prosazovány institucemi i legislativou ČR a EU.

Podpora vzdělání se může projevit v nárůstu výše platu, mzdy, nefinančních benefitů nebo pozice ve společnosti. Zajímavým benefitem pro seniorní zaměstnance by mohly být příspěvky na udržení dobrého zdravotního stavu starších pracovníků. Řešením je i zvýhodnění firem, které budou zaměstnávat starší pracovníky. To lze provézt pomocí dotací na zaměstnání nezaměstnaných starších osob, dotacemi na jejich vzdělání, nižšími daňovými odvody při jejich zaměstnání nebo vyšší podporou vzniku flexibilních míst určených pro seniorní pracovníky (KDEM, 2005). Vzdělanost a vzdělávání lze také podpořit např. díky výši dávek týkajících se podpory porodnosti, jejichž velikost by mohla být škálovatelná dle dosaženého vzdělání nebo výše aktuálního příjmu. Toto opatření podpoří tvorbu rodin u skupin s vyšším vzděláním a rodin s lepšími pracovními návyky, jejichž potomci by mohli mít lepší předpoklady dlouhodobě aktivně pracovat.

Zvýšit zaměstnanost seniorních skupin lze dále pomocí odstranění pasti chudoby, při které se nízkopříjmovým skupinám (kam patří i část seniorů) nevyplatí zvyšovat pracovní úsilí, jelikož za něj kvůli velikosti daní a dalších povinných odvodů nejsou v reálu lépe hodnoceni. Poté se jim vyplatí pobírat úměrné velké sociální dávky. Jako řešení se jeví u daňových a dávkových nástrojů zvýšení rozdílu mezi mzdou/platem a velikostí dávek (KDEM, 2005). Poté se pomocí těchto nástrojů stimuluje nabídka trhu práce, jelikož nezaměstnané osoby přijmou i méně placené zaměstnání.

Obecně v těchto bodech tkví podstata zaměstnávání seniorních pracovníků. Pokud má jejich dlouhodobé zaměstnávání fungovat efektivně, musí se na něm podílet všechny složky systému – EU v rámcovém vymezení legislativy, práv a pravomocí, stát jako veřejný sektor, který je tvůrcem aktivní politiky zaměstnanosti a zákonů, firmy jako soukromý sektor, který může těžit z efektivity zaměstnání starších generací a v neposlední řadě jednotlivci seniorního věku samotní. Ti získají zaměstnání, finanční zajištění a delší sociální život.

Pouze prodlužováním služebního věku však nelze dosáhnout efektivního výsledku hospodaření. Současný demografický vývoj vede k nutnosti podpory mezigeneračního učení, plynulých mezigeneračních výměn a solidarity. Důraz by měl být kladen na implementaci mezigeneračních výměn do vnitropodnikových řízení lidských zdrojů, při kterých však budou seniorní zaměstnanci stále součástí firmy. Jejich novou pozicí by mohla být určitá forma mentoringu.

Na straně zaměstnavatelů by vznikla při této integraci vyšší flexibilita trhu práce seniorních zaměstnanců, která by snižovala riziko jejich zaměstnávání (MPSV, 2014). Toho se snaží dosáhnout koncepce „Generační tandem – podpora mezigenerační výměny“, která je financována z Evropského sociálního fondu (z Operačního programu Zaměstnanost), a veřejného rozpočtu ČR. Koncepce se snaží dosáhnout harmonie mezi generační výměnou a mezigenerační solidaritou na trhu práce. Jejím cílem je udržet pracovníky předdůchodového věku v zaměstnání a posílit kvalifikační nabídku a poptávku na trhu práce. Projekt podporuje i přenos zkušeností na lidi bez předchozích zkušenosti (absolventi generace Y) a osoby s dlouhodobě přerušeným pracovním poměrem (např. rodič vracejí se do zaměstnání).

Ve Středočeském kraji v období od 1. 4. 2014 do 30. 11. 2015 bylo podpořeno tímto projektem celkem 154 osob formou 72 sdílených míst ve 48 firmách (MPSV, 2015b). Generační projekt dále pokračuje od 1. 1. 2016 ve své druhé verzi. Jeho plánované ukončení 31. 12. 2018 bylo prodlouženo do 30. 6. 2023. K 1. 2. 2018 tak bylo vytvořeno dalších 54 tandemů, podpořeno bylo 113 osob.

Projekt funguje na principu vyhrazení společensky účelného pracovního místa (SÚPM) pro udržení zaměstnance. Zaměstnavateli je proplacen příspěvek na mzdové náklady nového zaměstnance na SÚPM, který byl vybrán na Úřadu práce. Příspěvek je proplacen také na stávajícího zaměstnance předdůchodového věku. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaškolení a předání zkušeností novému zaměstnanci na SÚPM. Příspěvky jsou poskytovány maximálně 12 měsíců. Součástí dohody je udržení zaměstnance předdůchodového věku v pracovním poměru minimálně následujících 6 měsíců po ukončení poskytování příspěvků.

Veškerá vyjmenovaná opatření jsou zahrnuta pod jedním termínem – podporou age managementu (MPSV, 2018c). Zmíněný projekt tedy ověřuje v praxi podporu mezigenerační výměny a vliv age managementu na fungování firem.

Opatření, která vedou k podpoře starších zaměstnanců, reagují na aktuální problémy s nižší kvalifikací seniorních pracovníků, nízkou profesní mobilitou, ale i s rostoucí nejistotou seniorních zaměstnanců na trhu práce. Mimo jiné reagují i na neochotu zaměstnavatelů zaměstnávat pracovníky předdůchodového věku a vytvářet pro ně nová pracovní místa (MPSV, 2014). Účinnějším prováděním APZ také mohou být zbořeny stereotypy a mýty o zaměstnávání starších občanů.

Možnost inspirace ke zvyšování zaměstnanosti starších osob je možná i ze zahraničí. Například ve Švédsku, kde mají vysoký vliv odborové organizace, existuje princip propouštění LIFO – last in, first out, který je zabudován v zákoně o ochraně zaměstnání (Lagen om Anställningsskydd). Při nadbytečnosti tak jsou prvně propuštěni ti zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti nejkratší dobu. Tento princip chrání seniorní pracovníky. Součástí zákona je možnost výjimky, pokud je starší zaměstnanec „neúčinný“ oproti „účinnému“ mladému zaměstnanci (The Local, 2011). Podobnou strategii na podnikové bázi vyznává i britský Rolls Royce, u kterého je jedním z důležitých kritérií při propouštění právě délka zaměstnání (Mondaq, 2008). Švédsko je inspirací i ve variabilním odchodu do důchodu. V současné době Švédsko umožňuje odchod do důchodu v 61 letech (tato hranice se ale bude postupně zvyšovat do 64 let), avšak pokud bude chtít zaměstnanec dále pracovat, bude na to mít nárok bez souhlasu zaměstnavatele do 67 let (v budoucnu do 69 let). Pokud po 69. roce života zaměstnanec i zaměstnavatel souhlasí, pracovník může pokračovat dále ve výkonu povolání (The Local, 2017). Otázkou však zůstává, jakou výkonnost si pracovník udrží po 64 letech života a zda vyjmenované principy neomezují další ohrožené skupiny nabízející práci na trhu práce.

Rakousko zvolilo v otázce zaměstnanosti seniorních osob zvýhodnění v podobě daně ze mzdy a úrazového pojištění. Tyto položky za zaměstnance staršího 60 let nemusí zaměstnavatel platit. Osvobození od daně využívá i Francie. Částečně daň odpouští zaměstnavatelům zaměstnávajícím nízkopříjmové skupiny (což mohou být senioři) u pojistného na rodinné sociální dávky a u zaměstnavatelů zaměstnávající pracovníky mezi 60. a 65. rokem života částečně snižuje odváděnou sazbu na doplňkové penzijní spoření. Velká Británie dokonce umožňuje po dosažení důchodového věku neplatit pojistné a zvýhodňuje starší pracovníky slevou na pojistném pro zaměstnavatele předdůchodových ročníků. Japonsko řeší problém pomocí dotací pro zaměstnavatele udržující seniorní zaměstnance v pracovním poměru nebo při jejich novém zaměstnání. V neposlední řadě Finsko podporuje seniory pomocí dotace na dodatečné mzdové náklady při sníženém pracovním úvazku (KDEM, 2005). Těmito prostředky může být zvýhodněna poptávající strana na trhu práce.

Mimo poptávající strany na trhu práce lze zvýhodnit samozřejmě i stranu nabízející. Jako vhodný způsob zacílení na starší populaci se jeví využití dávek, které jsou vázané na pracovní činnost. Například Spojené království tak využívalo dávky pro osoby v rozmezí 50 – 64 let, jejichž roční příjem nepřesahoval £15 000. Japonsko zase umožňuje nezaměstnaným občanům ve věku 60 – 65 let, kteří si najdou znovu plný úvazek, udělit 25% dávku navíc z jeho nové mzdy, pokud je menší než 85 % v původním povolání. Japonské řešení je však administrativně velmi náročné. Slováci naopak v reformě veřejných financí z 1. 1. 2004 podporují růst nových generací tím, že za každé dítě snižují sazbu důchodového pojištění. Podobný systém je zastáván i v Německu. Některé evropské země zastávají ideu progresivního zdanění (podle hrubé mzdy), kterým chtějí zvýhodnit seniory a či širší spektrum nízkopříjmových skupin. Jedná se například o Belgii, Norsko a Maltu (KDEM, 2005).

Pokud se však Česká republika inspiruje jakýmkoliv vyjmenovaným modelem ze zahraničí, daňové a dávkové zvýhodnění se podepíše na výši veřejných financí. Může tak nastat neudržitelnost státních výdajů. Přidáváním dalších výjimek a pravidel se také znepřehlední současný daňový a dávkový model používaný v ČR. Tím se zvyšuje šance na nalezení oklik v zákonech a jejich zneužívání.

Ne všechny modely mohou být aplikovány na ČR, jelikož se každý národ liší svými charakteristickými znaky (jiný vztah k práci mohou mít Češi, Švýcaři, Japonci …). Při aplikaci modelů hrozí i zvýšení administrativní zátěže nebo neefektivní nabobtnání byrokratického aparátu. Cílem by proto mělo být těsnější skloubení sociálních dávek a daňového systému, v kterém by se mělo minimalizovat placení určitých daní a zároveň pobírání dávek. Tím se ušetří transakční i finanční náklady.

Podporováno by mělo být i racionální zastropování dávek, které by nemotivovalo k zneužívání solidarity systému a naopak motivovalo k výkonu povolání. Vhodným nástrojem pro zvyšování zaměstnanosti seniorních pracovníků se pak jeví snížení nákladů zaměstnavatelů zaměstnávajících starší pracovníky. Ideálně by to měly být náklady nefinanční – týkající se pojistného.

4.1 Rozdíly v zaměstnanosti starších generací

Jelikož se velikost české i evropské populace bude v budoucnu zmenšovat (Eurostat, 2018h) a současná mladá generace se stane generací v oné době seniorní, společnosti by se měly již nyní zamýšlet nad svou budoucí strategií zaměstnávání pracovníků. Cílem států bude snaha zvyšovat zaměstnanost seniorních pracovníků a motivovat je, aby si nezvolili život závislý na dávkách.

Pro úspěšnou budoucí politiku zaměstnanosti ČR je důležité, aby se na ni nepodílel pouze stát a EU, ale podílely se na ní i firmy. Ty by měly z hlediska efektivity nahlížet na své pracovníky individuálně. Kvůli vysokým transakčním nákladům na zjišťování dokonalých informací to však není možné. Jako jedno z možných řešení se jeví zobecňování podle generací. Pro řešení zaměstnanosti osob starších 50 let různých generací není nutné rozebírat veškeré generace a jejich znaky, ale je nutno zanalyzovat generace, které danému problému čelí a v nejbližší době čelit budou. Jedná se převážně o generaci X a Y.

Generací, která v současné době nejpočetněji reprezentuje nabídku na trhu práce, je skupina pracujících obyvatel starších 40 let. Jedná se generaci X. Data narození generace X nelze přesně vymezit. Dle Kocianové (2012) se jedná o generaci narozenou v letech 1965 – 1975, dle Vysekalové et al. (2016) o ročníky 1967 – 1977 a podle Horváthové et al (2016) je generace X narozena v letech 1965 – 1981. Zmíněné ročníky lze označit jako tzv. „ztracenou generaci“, která přichází po „baby boomers“ (Vysekalová et al., 2016) nebo v České republice jako „Husákovy děti“ (Horváthová et al., 2016). Generaci X formuje doba, ve které vyrůstala. Byla to doba nejistoty finanční, společenské a rodinné (Horváthová et al., 2016). Jejich mládí se neslo ve znamení transformace a modernismu, který přinesl první televize, video přehrávače a počátky běžného používání počítačů (Kubátová, Kukelová, 2013). Obecným znakem generace X je heterogennost. Heterogennost je dána uvolněním atmosféry ve většině zemí a rozvojem mezinárodní spolupráce. Oproti předchozím generacím jsou „Husákovy děti“ více heterogenní v oblasti víry, sexuální orientace, etnické příslušnosti a třídních rozdílů (Kubátová, Kukelová, 2013). Generace X přivedla na svět generaci Y.

Generace Y je narozena v rozmezí let 1982 – 1995 (Horváthová et al, 2016), případně od roku 1976 (Kocianová, 2012). Jako generaci X ji nelze přesně vymezit, můžeme se totiž setkat i s údaji o narození až od roku 1986 (Toman, 2016). Obecně ji lze datovat kolem 80. a 90. let 20. století (Vysekalová et al., 2016). Také generace Y nese slovní označení. Říká se jí „mileniálové“, jelikož se do pracovního procesu převážně zapojí až v novém miléniu. Dále se lze setkat s pojmenováním generace „Why – Proč?“ podle anglické výslovnosti Y. V návaznosti na předešlé generace se lze setkat s méně častým označením generace Y jako „Echo Boomers“ (Horváthová et al, 2016). Generace Y vyrůstala v jiném světě, než vyrůstali její rodiče. Je to svět digitální, plný nejnovějších technologií. Drtivá většina mladých vlastní mobilní telefon, vyrůstala s televizí a bere za samozřejmost používání informačních a komunikačních technologií (Průcha. 2014). Moderní technologie starší generace (například SMS zprávy) jsou pro generaci Y zastaralé. Se zvyšujícím se vlivem generace Y se snižuje využití starších technologií. Například od roku 2014 každoročně klesá počet odeslaných SMS. Jsou nahrazeny technologií současnosti, komunikátory na internetové bázi.

Počet přenesených mobilních dat tak roste. Nejnovější odhad pro rok 2016 hovoří o 88 petabajtech (1 petabajt = 10^{15} bajtů), což je 7x více než v roce 2011 (ČTÚ, 2017). Z pohledu člověka narozeného v roce 1992 (tudíž spadajícího do skupiny Y) mohu tento trend využívání moderních technologií potvrdit. Díky všudypřítomným obrazovkám se generace liší ve schopnosti učení. Je spíše vizuální. Předchozí generace byla zaměřená na verbální projev (Průcha. 2014). Při vzdělávání (nebo rekvalifikacích) současných pracovníků starších 50 let musí být brán zřetel na tyto předpoklady. Starší generace může mít problémy s moderními technologiemi a moderními způsoby vzdělávání. V oblasti vzdělávání pracovníků může nastat problém i s budoucí generací, pokud jí nebude podán výklad vizuálně. U budoucí starší generace lze předpokládat vyšší úroveň vzdělání a adaptability na současné moderní technologie. Pokud budou pracovníci zvyklí na průběžné vzdělávání, zvýší se i jejich adaptabilita vůči novým budoucím technologiím.

Generaci X a Y se v používání moderních technologií pokoušela porovnat studie se jménem „The Perception and Using of ICT in the different Age“. Je zajímavá nejen tím, že zkoumá rozdíly mezi generacemi X a Y, ale i svou geografickou lokací. Porovnává

totiž Čechy a Slováky. Výzkum si klade za cíl ověřit, zda se výsledky zahraničních studií dají vztáhnout i na Česko a Slovensko.

Zahraniční studie se shodnou na tom, že mileniálové jsou schopni lépe pracovat a orientovat se v digitálním prostoru oproti Husákovým dětem. Výzkum rozděluje generace na narozené před rokem 1982 (X) a na narozené po roce 1982 (Y) (Kubiatko, 2013). Důvod, proč je rozhodující rok 1982 ve studii není uveden. Dle mého subjektivního pohledu je rozdělení dáno tím, že mileniálové mají vstoupit do pracovního poměru oproti předešlé generaci až v novém tisíciletí, tedy v roce 2000 a dále. Pokud počítáme, že první značná část z nich se do pracovního procesu zapojí až po dokončení střední školy a dosažení plnoletosti, dostaneme se matematickým výpočtem (2 000-18) k roku 1982.

Do průzkumu byl zapojen vzorek 266 lidí s věkovým rozmezím 18 – 57 let. Skládal se převážně z vysokoškoláků, částečně vysokoškolských učitelů a středoškolských studentů. Tím byls zastoupena starší i mladší generace. Všem zúčastněným byl doručen dotazník (osobně nebo elektronicky). Výsledkem dotazníkového šetření byly prokázány některé shody v postojích, ale i jejich významné rozdíly.

Rozdíly se projevily ve výrazně nižší délce času stráveného na internetu a v negativnějším postoji k jeho používání u starší generace. Starší generace převažuje i ve slabším hodnocení internet bankingu a jeho pravidelném využívání. Lidé narození před rokem 1982 spíše spoléhají na papírové noviny a televizní zprávy. Na rozdíl od svých mladších vrstevníků tak méně využívají internetové zdroje. Dle výzkumu starší generace oproti svým předchůdcům používá více email, ale méně se zapojuje do chatování, využívání sociálních sítí, stahování hudby a filmů.

Poslední odstavec v závěru studie shrnuje prokázané rozdíly mezi oběma generacemi. Kubiatko také uvádí, že generace Y je ve všech směrech klíčem k budoucím rozvoji společností (Kubiatko, 2013). Jeho studie však nemůže být brána se 100% vahou. Výzkum skresluje nevyvážený počet respondentů. 200 jich spadá do mladší generace a pouze 66 do starší. Nikde není uvedeno, jaký počet respondentů pochází z České republiky a jaký ze Slovenska. Vyhodnocení výsledků mohl ovlivnit i způsob zadávání dotazníků (online vs. osobně). Tyto faktory snižují váhu zobecnění jednotlivých generací.

Závěry studie zaměřené na Česko a Slovensko se však shodují se studiemi ze zahraničí. Studie ukazuje cestu, čím mohou společnosti zaujmout generaci Y. Pokud se v současné době povede firmám vytvořit atraktivní prostředí pro mileniály, mohou z toho v budoucnu profitovat v podobě dobré pověsti a snazšího získávání nových zaměstnanců při jejich nižším budoucím počtu.

Ze studií lze vyvodit i obecné charakteristiky seniorní a budoucí seniorní generace, kterou mohou být použity při jejich zaměstnávání. Díky jinému pohledu na svět lze odlišně stanovovat benefity, ale také pracovní podmínky. Znalost odlišnosti znaků generací poslouží i k hladšímu průběhu předávání zkušeností – mezigeneračního učení nebo sbližování obou generací, které by vedlo k zlepšení pracovní atmosféry a odstraňování stereotypů.

Přes vliv svých rodičů se charakteristické rysy mileniálů od rysů generace X liší nejen v případu využívání moderních technologií. Lze je spatřit i u postojů k zaměstnávání. Generace X má pro současnou dobu standardní postoj k práci. K ní jsou loajální, ale částečně pasivní. Charakteristicky se jedná o individualisty s ambiciózními cíli (Horváthová et al., 2016), kteří preferují nezávislý styl práce (Kubátová, Kukelová, 2013). Generace seniorních pracovníků jen velmi těžko diskutuje se svými nadřízenými o svém soukromém životě (Horváthová et al., 2016). Prací vydělané peníze jsou pro generaci X, na rozdíl od následující generace Y, hodnotou. Neradi se dlouhodobě zadlužují nebo si krátkodobě půjčují peníze. Jejich cílem je udržení si pracovního místa (Kocianová, 2012). Tento návyk získala generace X díky povinným praxím ve společnostech, kdo posléze po dokončení studií nalezla pracovní uplatnění.

Kvůli tomu však vznikla neochota stěhovat se za novou prací. V případě nutnosti volby mezi novým zaměstnáním v jiné lokalitě a v lokalitě stávající bude silně preferována lokalita stávající. Mezi další návyky patří preference klasické pracovní doby spojené s ranními příchody než využívání flexibilní pracovní doby (Horváthová et al., 2016). V těchto bodech lze spatřit určité nástrahy zaměstnávání současné seniorní generace.

Jednou z cest, jak zvýšit jejich zaměstnanost je podpora migrace za prací. Pokud se však starší osoby celý život pohybovaly na jednom relativně malém prostředí, zvýšení velikosti příspěvku na přestěhování a příspěvku na regionální mobilitu (dojížďku), které by mohlo být ohraničeno od určitého věku zaměstnance, by pro ně nemuselo být dostatečně motivující. Motivace dojíždění/stěhování se seniorních pracovníků za prací

dle obecných znaků zůstane malá. Možná i z těchto důvodů nebyl v roce 2016 příspěvek na dojížďku využit (MPSV, 2017a). Zaměstnávání starších pracovníků podporuje tvorba flexibilní pracovních míst, která nejsou v ČR dostatečně využívána. Otázkou je, v jaké míře by jich současní seniorní pracovníci využívali, pokud preferují klasické schéma pracovní doby. Na rozdíl od forem podpor migrace za prací si myslím, že podpora tvorby flexibilních míst (například zkrácený úvazek) má vyšší účinnost a starší zaměstnanci by si na ně zvykli. Slučuje se také s požadavkem nestěhovat se za prací, případně do ní dlouho nedojíždět. Budoucí starší generace však dle Horváthové (2016) bude mít v krvi ochotu stěhovat se za prací zafixovanou z mládí.

Starší generace X se řídí se heslem „work hard, play hard“, což se dá volně přeložit jako „pracovat a hrát tvrdě“. V kontrastu s heslem „work hard, play hard“ může být preference jistoty. Husákovy děti totiž nevyhledávají změny (Horváthová et al., 2016) a vyhledávají nekonfliktní pracovní prostředí. I přes snahu vyhledávat nekonfliktní prostředí jsou Husákovy děti ochotny snášet útrapy v práci proto, aby si mohly postavit dům nebo koupit osobní automobil. Štěstí by tedy u nich mělo být dosaženo pomocí hmotného zabezpečení.

S heslem „pracovat a hrát tvrdě“ jde naopak ruku v ruce upřednostnění práce před osobním životem, partnerskými vztahy a mnohdy i rodinou. Začíná se zde projevovat trend kariérního růstu a odkladu založení rodiny. Při výchově dětí je však starší generace velice úzkostlivá. Podporuje je, financuje jejich studium a zároveň se stará o své rodiče. Z toho důvodu jim nezbývá příliš energie na učinění zásadních životních změn, které by jejich život vylepšily (Kocianová, 2012). Na rozdíl od generace X nejsou pro současnou mladou generaci hmotný majetek nebo většinou jimi oblíbené moderní technologie vším. Generace Y ani nechce dosahovat štěstí pomocí útrap. Jejích cílem je dosáhnout velkého množství smysluplných a pozitivních zážitků. Mezi ně mladí zahrnují čas s přáteli nebo účast na společenských akcí. Právě tyto atributy jsou pro ně důležitější než peníze. Na rozdíl od starší generace si generace Y myslí, že nejsou hodnoceni společností podle nahromaděného majetku, ale podle toho, jak se vyjadřují. I díky tomuto aspektu sdílejí své názory a příběhy online na sociálních sítích (ZenithOptimedia, 2014). Juniorní a seniorní pracovníci žijí ve 2 různých světech. Jeden svět je pracovní, druhý soukromý.

Tento pohled na pracovní prostředí bývá přiřazován generaci X. Generace Y však touží po změně, chce mít oba světy v jednom (Toman, 2016). Cílem mileniálů je dosáhnutí štěstí přímou cestou. Štěstí tak nedosahují hromaděním majetku, ale přímo prací. Proto pokud budou chtít společnosti získat budoucí seniorní pracovníky a zároveň si udržet ty současné, musí přizpůsobit pracovní náplň a systém benefitů těmto jednotlivým složkám nabídky na trhu práce.

Současným i budoucím seniorním pracovníkům by také měly podniky umožnit získat ohodnocení adekvátní jejich zkušenostem a znalostem s možností jejich prohlubování. S demografickým vývojem generací by se měla stále více do popředí dostávat podpora work-life balance. Tím se zvýší motivace pracovníků, aby zůstali nadále aktivní na trhu práce.

K zvýšení míry zaměstnanosti by mělo vést kontinuální vzdělávání a seberealizace u obou generací. Vzdělávání by se mělo již nyní přizpůsobit vlastnostem současné starší i mladší generace. Pro seniorní pracovníky jsou přívětivější skupinové semináře a přednášky oproti individuálním e-learningu, koučinku a mentoringu u generace mladší. Z obecných znaků generací vyplývá, že již nyní se lze částečně připravit na budoucí seniorní pracovníky, kteří se však budou lišit od těch současných. Odlišnosti jsou proto zaznamenány v poslední tabulce.

Tabulka 15 Rozdíly mezi generaci X a Y

	Generace X	Generace Y
peníze	hodnota	prostředek
work–life balance	ne, upřednostněn pracovní život	ano
využití moderních technologií	s problémy	ano
ochota zadlužit se	menší	větší
udržení si dobrého pracovního místa	důležité	ochota měnit práci
vztah ke změnám	negativní	pozitivní
přesčasy	ano	ne
vztah s nadřízeným	nedůvěra	otevřenost
zaměstnání	dlouhodobé	krátkodobé
ochota se stěhovat za prací	ne	ano
sport a péče o zdraví	méně	více
pohled na svět	realisté, pesimisté	optimisté
spolupracovníci	kolegové	kamarádi
otevřenost novým myšlenkám	menší	větší
motivace	stabilita, jistota, odpovědnost	flexibilita, rozvoj, tým, projekty, nefinanční benefity
vzdělání a rozvoj	skupinové semináře, přednášky	individuální koučink, mentoring, rotace práce
tah na branku	větší	menší
samostatnost	větší	menší
učení	verbální	vizuální
pracoviště	klasická kancelář	otevřené pracoviště
podřízení se autoritám	bez problémů	s problémy
zpětná vazba	pravidelná, ne příliš častá	permanentní

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle Horváthové et al (2016), Průcha (2014)

5. Souhrn poznatků

Aktuální demografický vývoj populace signalizuje značné budoucí změny ve věkových kohortách vyspělých společností. Ze zjištěných údajů vyplývá, že obyvatelstvo evropských zemí stárne. Není proto divu, že se o daný problém dlouhodobě zajímá Evropská unie. Většina vyspělých zemí se v současné době snaží vzdorovat problému stárnutí populace a ekonomik samotných. Problémem je, že množství ekonomicky aktivního obyvatelstva má dle predikcí v budoucnu tendenci klesat. Například fertilita českých žen poklesne již za 30 let na hodnotu 1,56, čímž se razantně vzdálí od hodnoty čisté reprodukce (2,1). Naopak medián průměrného věku populace i nadále poroste. Index závislosti starších osob (značící poměr obyvatel ve věku 65 let a více na produktivní generaci) by měl vzrůst do roku 2080 ze současných 29,3 % na 52,3 % v EU a z 27,6 % na 50,8 % v ČR. Na jednoho starší člověka tak připadnou pouze 2 osoby zapojené do pracovního procesu. Nyní to jsou osoby 3. Navíc se dále dle odhadů ČSÚ pro rok 2100 zvýší index stáří (poměr 65+ / 0 až 14 let) na astronomických 266 %.

Jako největší problém stárnoucího obyvatelstva se jeví velikost poměru ekonomicky neaktivní a ekonomicky aktivní části populace. Ta se zaznamenává indexem celkové závislosti. I zde se ČR v roce 2016 pohybovala pod průměrem EU (50,8 % vs. 53,2 %). Dle predikce se v roce 2080 index zvětší na 79,7 % v EU, respektive 78,2 % v ČR. Na 4 závislé občany bude připadat zhruba 5 občanů ekonomicky aktivních.

Dle mého názoru, zakládajícím se na populačním vývoji ČR, reálně hrozí nadměrná finanční zátěž veřejného rozpočtu. Rostoucí výdaje veřejných rozpočtů pak povedou ke zvyšujícímu se zatížení systému důchodového zabezpečení a systému zdravotní péče. Negativní vývoj indexů snižuje šance ekonomiky zajistit udržitelné budoucí zdroje financování určené ekonomicky neaktivnímu obyvatelstvu. Hrozí tak fiskální nerovnováha při současně nastaveném systému penzijního zabezpečení.

Je možné, že celá situace bude vést ke snížení kvality a dostupnosti zdravotních a sociálních služeb nejen pro starší osoby. Starší osoby jsou v diplomové práci definovány jako osoby starší 50 nebo 55 let (v návaznosti na různou metodiky měření stáří seniorních pracovníků). Z makroekonomického pohledu tak mohou nastat změny ve fiskální politice státu (ve výši důchodů, sociálního zabezpečení), ve množství úspor,

míře zdanění a velikosti HDP na obyvatele. Z mikroekonomického pohledu bude značně ovlivněna nabídka na trhu práce, její struktura a produktivita.

Pokud se zaměříme přímo na budoucí populaci předdůchodového a důchodového věku, budou se jí zmenšovat zásoby úspor, které vynakládá na zboží a služby. Stárnutí obyvatel se na budoucí fiskální nerovnováze (při současně nastaveném systému) podepíše i jako pokles agregátního výstupu. Produktivita práce bude s rostoucím průměrným věkem populace klesat. Nabídka trhu práce dle predikcí poklesne též, jelikož se bude snižovat velikost ekonomicky aktivní populace (počet vystupujících osob z trhu práce bude vyšší nebo počet osob vstupujících). Při zvyšující se míře odchodů do důchodu poklesne disponibilní důchod seniorů, snižující ještě více jejich individuální spotřebu. Tím částečně poklesne hodnota vybraných daní. Dojde také ke změně zdrojů financujících tuto ohroženou skupinu (od individuálních příjmů seniorů k příjmům z veřejných rozpočtů).

Z analýzy teoretických poznatků vyplývá, že jedním z úkolů ekonomie aplikované státem je sledování a odhadování hospodářských důsledků současných i budoucích vývojových trendů. Tento bod stárnutí populace jistě splňuje. Budoucí generační obměna obyvatelstva, která je v práci zanalyzovaná, bude mít zásadní dopad na českou ekonomiku. Pokud chce ČR udržitelně čelit dlouhodobým změnám v demografickém vývoji, musí včas začít zohledňovat relativní ekonomické a neekonomické faktory. Z makroekonomického pohledu pak naopak není až tak důležité, zda budou starší obyvatelé využívat státních nebo soukromých fondů, zda bude systém fungovat na principu dávek či příspěvků. Tyto možnosti lze v průběhu času (například kvůli politickým programům) měnit. Problém zvětšujícího se poměru ekonomicky neaktivní a ekonomicky aktivní části populace však bude stále stejný. Práce se proto přímo nezaměřuje na problematiku fondů.

Jak ukazuje v diplomové práci zobrazený minulý, současný a predikcemi předpovídaný budoucí vývoj populací, stárnutí je aktuálně kritickým problémem vyspělé části světa. Stárnutí obyvatelstev se totiž nedá v dohledné době zabránit. Je nevyhnutelné. Lze tedy tento problém nějak řešit? Dle mého názoru ano, a to například pomocí ekonomických nástrojů.

Jako východisko ekonomického řešení zaměstnanosti starších osob lze brát rozbor neoklasické produkční funkce, převážně pak upravené Cobb–Douglasovy agregátní produkční funkce. Analýza zobrazuje vliv jednotlivých složek funkcí na změnu potencionálního produktu a velikost těchto změn. Výsledkem je zjištění, že na velikosti produktu se pozitivně podílí technologie jako souhrnná produktivita faktorů (práce a kapitálu, zvyšování kvalifikovanosti, vzdělanosti a adaptability pracovníků na nové technologie). Z upravené Cobb–Douglasovy produkční funkce také plyne pozitivní vliv na velikost produktu růstem nabízené práce (který je v ČR stimulován aktivní politikou zaměstnanosti), vyšší kvalifikovaností pracovníků (tudíž při podpoře rekvalifikací, formálního a neformálního vzdělání) a zvyšující se produktivitou práce (která nastává například při opětovném zapojení seniorních pracovníků do pracovního procesu spojeného s jejich efektivní alokací).

Dále zastávám názor, že na analýzu takto komplexního problému nestačí pouze ekonomická teorie. Myslím si, že je nutné se zaměřit přímo subjekty a objekty, které ovlivňují zaměstnanost stárnoucí populace. Tím mám na mysli převážně starší pracovníky a jejich zaměstnavatele. Zaměstnanost zkoumané ohrožené skupiny se odvíjí od vlastností seniorních pracovníků a také od (někdy) stereotypních pohledů zaměstnavatelů na zaměstnatelnost předdůchodových pracovníků.

Na jejich zaměstnanost mají vliv jejich přednosti. Starší osoby mohou lépe reflektovat a vyhodnocovat situace, s kterými se již během života setkaly. Zkušená osoba je respektována více než osoba nezkušená, čehož lze využít při vyjednávání. Starší osoby mívají vyšší produktivitu (ač si to mnoho zaměstnavatelů nepřiznává) v oblastech, kde je zapotřebí intelektuálního podnikání založeného na verbální komunikaci nebo využití nabytých znalostí. Mezi jejich přednosti dále patří vyšší důvěryhodnost, zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, schopnost řešit věci s nadhledem a v širších souvislostech.

Zaměstnávání seniorních osob však s sebou nese i jistá úskalí. Mezi ně lze zařadit nižší výkonnost, slabost, inovační zkostnatělost, neperspektivnost, nižší rychlost práce, nižší úroveň vzdělání, pomalejší učení, nižší kvalifikovanost a pomalejší adaptabilitu na nové technologie. Existuje zde však naděje na určité zlepšení budoucí generace starších pracovníků v oblasti nedostatků současné generace týkajících se vzdělanosti a využívání informačních a telekomunikačních technologií (ICT).

Pokud se vrátíme zpět k analýze stárnutí populace a její zaměstnanosti z ekonomického pohledu, jako vhodný nástroj stimulace zaměstnanosti se mi jeví sám trh práce. Také nyní mám na mysli jeho nabídkovou (pracovníci) a poptávkové (společnosti) stranu. Na straně stimulující nabídku lze za vhodný nástroj označit legislativu, která stanovuje dobu odchodu do důchodu a brání v diskriminaci starších osob na trhu práce. Legislativa umožňuje také legální souběžné pracovní a starobní příjmy, které jsou pro stát výhodné, jelikož si seniorní osoba sama částečně spoří na svůj důchod. Nabídku i poptávku dále formuje velikost daní, sociálních dávek a dotací, které determinují ochotu nízkopříjmových skupin (kam většinou patří senioři) aktivně se podílet na trhu práce. Na straně poptávky trhu práce lze za nástroje stimulující zaměstnanost považovat mzdové a nemzdové (pojistné) daně.

5.1 Návrhy řešení

Řešení současného stárnutí a politiky zaměstnanosti lze shrnout v následujících odstavcích. Problém stárnutí a udržitelnosti veřejných výdajů lze částečně řešit demograficky – pomocí ekonomicky aktivní migrace. S vyšším počtem ekonomicky aktivních obyvatel klesne jejich individuální zatížení způsobené ekonomicky neaktivní populací.

Dle měřených dat ČSÚ a Eurostatu až na výjimky převládá v ČR kladná čistá migrace. Zaměřit se na boj se stárnutím čistě pomocí migrace však nedoporučuji. I migrující osoby do ČR stárnou. Vývoj budoucí migrace obyvatel směřujících do ČR je navíc těžce předvídatelný. Závisí totiž na mnoho okolnostech nejen v ČR (viz otázka současné migrační krize). Nejvíce však závisí na legislativě a ekonomické situaci zemí. Z důvodů velmi častých výkyvů hodnot migrace nelze využít pro její predikce dlouhodobé časové řady. I když však substituujeme do predikcí přiměřené fixní množství pozitivní čisté migrace, daný problém samotná migrace nevyřeší. Spoléhat čistě na ni tak není racionální.

Jako spolehlivější možnost řešení problému vidím v české legislativě. Legislativně lze politiku zaměstnanosti, potýkající se se stárnutím a jeho financování, ovlivnit v několika směrech. Cíl české i evropské politiky by měl určitě být v motivaci k zvýšení porodnosti, čímž se ovlivní budoucí financování starších občanů. Toho lze dosáhnout zvýšením nemocenských dávek – peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávací příspěvku

v těhotenství a mateřství. Pozitivní vliv na porodnost může mít i výše sociální podpory – rodičovského příspěvku, přídavku na dítě, na bydlení a porodného. Inspirací mohou být zákonem dané finanční podpory zaměstnanců a zaměstnavatelů, jako je tomu u v práci vyjmenovaných evropských zemí.

Tím se však naruší současná přehlednost českého daňového a dávkového systému (která může vést k hledání oklik v zákonech a jejich zneužívání) a zvýší se administrativní zátěž veřejného aparátu. Změny se s finanční podporou mohou negativně podepsat na velikosti veřejného rozpočtu. Z tohoto důvodu doporučuji finanční podporu pouze v menší míře.

Legislativně lze ovlivnit zaměstnávání starších občanů také prodloužením doby odchodu do důchodu. Tím se lze vyhnout vyjmenovaným negativům. Tato varianta však může být společností těžce přijímaná a pravděpodobně povede k poklesu volebních preferencí návrhu realizované strany, tudíž bude hůře prosaditelná. Otázkou také je, zda by i vznikl dostatek vhodných pracovních míst, s ohledem na zdravotní stav a obecné vlastnosti starších zaměstnanců, pro předdůchodové pracovníky. Proto dle mého názoru zvyšování hranice odchodu do důchodu komplexně neřeší problém zaměstnanosti starších osob.

Další legislativní možností je přijetí a důsledné prosazování antidiskriminačních zákonů, které zamezí znevýhodňování hůře zaměstnatelných skupin obyvatelstva (mezi které patří seniorní uchazeči o zaměstnání) při hledání zaměstnání, případně zavedení systému kvót.

Primárním bodem řešení, který vychází z teoretických i praktických poznatků, je zvýšení zaměstnanosti seniorních občanů. Tím se zvýší pracovníkům v předdůchodovém i důchodovém věku jejich disponibilní důchod. Ekonomicky aktivní seniorní obyvatelé si budou také částečně hradit svůj důchod z odvodů na pojištění a daňových odvodů. Díky tomu se přesune část finančního zabezpečení starších občanů z veřejných rozpočtů zpět k individuálním příjmům. Optimalizace finančních toků z a do penzijních systémů je klíčová. Z pohledu státu je tak efektivní maximalizace příspěvků stárnoucí populace do ekonomiky. Proto by se měl stát snažit zavádět opatření týkající se nabídky a poptávky na trhu práce, nezaměstnanosti a vyvažování produktivity práce při současném demografickém vývoji. Řízení stárnoucích pracovních sil státem je důležité kvůli nedostatečnému pokrytí všech aspektů problému trhem.

Mnou doporučované řešení stárnutí a zaměstnanosti populace je řízení velikosti dávek a daní. Veřejný sektor musí bedlivě dohlížet na vývoj jejich velikostí. Pokud jsou státem nastaveny vysoké sociální dávky a zároveň vysoké mzdové daně, u nízkopříjmových skupin (do kterých spadá část starších pracovníků) nevede vyšší pracovní úsilí k vyšším příjmům. Vzniká tak motivace žití ze státní podpory. Tomu lze zabránit zvýšením rozdílu mezi příjmem a velikostí dávek. Nezaměstnaní poté přijmou i méně honorované práce, zvýší se zaměstnanost a ulehčí se výdajům veřejného rozpočtu. Cílem by také mělo být těsnější skloubení sociálních dávek a daňového systému, v kterém by se mělo minimalizovat souběžné placení určitých daní a pobírání dávek. Zároveň by velikost dávek měla být racionálně zastropována, aby nedocházelo k jejich zneužívání a motivovala pracovníky k výkonu zaměstnání. U sociálních dávek by měla být více preferována adresnost a nastavena pravidla zvýhodňující aktivní přístup k práci, např. bonifikací dosaženého vzdělání při výpočtu dávky, čímž se zvýší motivace skutečných uchazečů o zaměstnání před prostým příjemci dávek preferujícími žití ze státní podpory.

Dalším nástrojem, který považuji za vhodný pro zvyšování zaměstnanosti seniorních pracovníků, je snížení nefinančních nákladů zaměstnavatelů zaměstnávajících starší pracovníky. Jedná se převážně o snížení pojistných měr (např. sociální pojištění, zdravotní pojištění). I zde se lze inspirovat u evropských zemí. Jako zajímavý benefit podporující zaměstnanost starších osob je zkrácení pracovní doby předdůchodových pracovníků bez negativního dopadu na výměru budoucí velikosti starobního důchodu. Tito zaměstnanci, kteří po dosažení věku neodejdou do důchodu, a zaměstnavatel o ně bude jevit zájem, by mohli být za své přesluhování již lehce finančně zvýhodněni.

Zastávám názor, že zaměstnanost starších osob pozitivně stimuluje kontinuální vzdělávání. Proto doporučuji zvýšit jeho podporu. Vede mě k tomu několik poznatků. Vzdělávání pracovníků má pozitivní vliv na zaměstnanost starších osob a dle ekonomického rozboru i na velikost produktu. Díky vzdělání se zvyšují znalosti seniorů, zlepšuje se jejich adaptabilita na nové technologie a na zvyšující se požadavky profesí. Tím roste šance na jejich zaměstnatelnost. Navíc za předpokladu, že lidé s vyšší úrovní vzdělání mají v průměru vyšší platy, vzrostou daňové a pojistné odvody státu. Proto by měla být podpora vzdělání kontinuální.

Na zefektivnění kontinuálního vzdělávání by se měl podílet jak stát, tak společnosti a hlavně jednotlivci samotní. Vzdělání je investicí do lidského kapitálu. Doporučuji

přiblížit vzdělávací plány k požadavkům institucí. Tím se efektivněji docílí snazší a vyšší zaměstnanosti. Vhodným způsobem zvyšující „pracovní“ vzdělání jsou rekvalifikace. Proto by měl být brán zřetel na jejich finanční dotaci státem. Vzdělání pak lze dosáhnout samozřejmě i formální (školní) a neformální (praxe) cestou.

Podpora vzdělání je již dlouhodobým cílem EU. Na podporu vzdělání v ČR by se tak měla více soustředit aktivní politika zaměstnanosti. Společnosti by měly také zvýhodnit vzdělávání lidí ve formě určitého volna, které by šlo vynaložit výhradně na účely vzdělávání (např. návštěva semináře, školení). Navrhuji, aby individuální snaha vzdělávat se byla promítnuta do finančního ohodnocení pracovníka a jeho pozice ve společnosti.

Investice do zaměstnanců se mohou pozitivně projevit i na chodu firem. Tento návrh je však v kompetenci realizace zaměstnavatelů. Zvýšení motivace k dosažení vyššího vzdělání může být dosaženo i pomocí škálovatelnosti dávek podporujících zakládání rodin s vyšším vzděláním rodičů. Vzdělanější obyvatelé mohou být více zvýhodněni, než je tomu doposud. Díky podpoře vzdělanějších rodin mohou růst předpoklady budoucí generace více spoléhat na svou dlouhodobou zaměstnatelnost a své zabezpečení pomocí aktivního pracovního život než pouze spoléhat na pomoc od státu.

U budoucí generace starších pracovníků vidím potenciál ke značnému posun v úrovni vzdělání i případné motivaci informačně nezaostávat za generací svých následovníků. Díky vyšší úrovni vzdělanosti, vyšší motivaci k učení (i když bude během stárnutí klesat), vyšší schopnosti využívat informační a telekomunikační technologie, vyšší ochotě využívat flexibilních pracovních míst, vyšší ochotě stěhovat se za prací a díky dlouhodobějším pracovním zkušenostem by mělo být (v těchto ohledech oproti současnosti) snazší zaměstnávat budoucí starší pracovníky. Jejich zaměstnanost povede k úsporám na straně veřejných výdajů. Tyto domněnky jsou však jen teoretické, jelikož jsou založeny pouze na průzkumech a obecných znacích generace budoucích starších pracovníků v mládí.

Sami zaměstnavatelé mohou k problému stárnutí přistoupit aktivně díky age managementu. Ten vede k posílení silných stránek pracovníků a k eliminaci jejich stránek slabých. Nalezení univerzálního řešení pro aplikaci age managementu není z důvodů unikátnosti zaměstnanců, pracovního prostředí a podmínek možné. Musí proto být aplikován jednotlivými společnostmi na míru.

Společný směrem, kterým se budou muset společnosti v budoucnu ubírat, je kultura mezigenerační integrace a mezigeneračního učení. Díky tomu budou rychleji mizet stereotypy, která mohou v současné době bránit v zaměstnávání starších osob. Ze strany státu se zde teoreticky nabízí finanční podpora společností, které tento koncept budou již nyní ve větší míře aplikovat. Jak již bylo zmíněno u finančních podpor ze zahraničních případů, tyto dotace by mohly neúměrně zatížit veřejný rozpočet, a proto bych ponechal age management čistě v kompetenci společností. Ty zaměstnají ekvilibrium starších osob v návaznosti na budoucím vývoji velikost nákladů a výnosů z jejich zaměstnání. Výnosy však díky aplikaci age managementu porostou.

Do výčtu řešení problematiky zaměstnanosti starších osob zahrnují i aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), kterou v ČR provádí Úřad práce. APZ přímo podporuje zaměstnanost ohrožených skupin v ČR. Jako forma podpory je v ČR využívána například tvorba společensky účelných míst a veřejně prospěšných prací, který dohromady tvoří dominantní složku (zhruba 80 %) veškerých výdajů APZ.

Dalšími důležitými složkami cílícími proti nezaměstnanosti starších osob jsou rekvalifikace, poskytování příspěvku na podporu regionální mobility (příspěvku na přestěhování) nebo překlenovacího příspěvku. APZ podporuje i kariérové poradenství, kterým je v ČR bilanční diagnostika, vedoucí k optimálnímu využití potenciálu jednotlivců.

Aktivní politika je v ČR bohužel dlouhodobě značně podfinancovaná oproti zemím Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Jelikož má přímý vliv na zaměstnanost, ČR by měla alespoň dohnat procentuální průměr výdajů vůči HDP zemí OECD. Pozornost musí být věnována i poměru výdajů na APZ vůči vytvořeným jednotkám. V tomto ohledu by však měl být uplatněn do určité míry princip solidarity státu. APZ by se měla v zájmu zvýšení zaměstnanosti více zaměřit na tvorbu flexibilních pracovních míst a podporu flexibilních pracovních úvazků.

V neposlední řadě považuji za důležitý faktor při řešení problému stárnutí a zaměstnanosti i podporu trhu práce. Pokud se zefektivní alokace pracovníků, zlepší se možnosti uplatnění pro ohrožené skupiny. Zefektivnění lze dosáhnout například pomocí bilančních diagnostik zaměstnanců, které však musí být aplikovány nejen státem, ale i firmami.

Na trh práce a zaměstnanost má dále pozitivní vliv celková zaměstnanost žen. Při její vyšší míře se bude na financování starších pracovníků podílet procentuálně větší míra obyvatel. O zvýšení míry zaměstnanosti se proto dlouhodobě snaží Česká republika s Evropskou unií pomocí strategií zaměstnanosti.

Za zajímavý cíl EU, který by mohl aplikován i v ČR, považuji podporu work-life balance, která si klade za cíl zlepšení pracovních podmínek a jejich harmonické sladění se soukromým životem. To jde ruku v ruce se zlepšování pracovních podmínek seniorů nebo například žen na trhu práce. Work-life balance bude vyžadovat i budoucí generace starších pracovníků. Značnější pružnost trhu práce je další faktor ovlivňující kladný vztah zaměstnanosti starších osob s efektivním fungováním trhu práce.

Poslední řešení, které navrhuji ve své práci, vidím v reformách snižujících náklady práce. Toho by mělo být docíleno úpravou velikosti nemocenských a sociálních dávek, jejichž velikost a doba pobírání by měla vést k rychlejšímu zapojení do pracovního procesu. Musí si však zachovat motivační složku k založení rodiny. Najít optimální řešení, které by odpovídalo proměnlivé době, je však procesem neúměrně komplikovaným nejen k rozsahu a odbornosti diplomové práce.

Závěr

Problematika demografického vývoje je v současné době velmi diskutovaným tématem. Aktuální demografický vývoj, který se prolíná vyspělou českou i evropskou společností, se nese v duchu stárnutí populace. Již nyní je zřejmé, že změna věkové struktury obyvatelstva ČR je dlouhodobě nevyhnutelná. Stárnutí obyvatelstva proto musí nezbytně vést ke značným změnám v oblasti sociální politiky a ekonomických zvyklostí, která však nejsou krátkodobou záležitostí. Při hledání východiska ze současné situace by měly být využity jak teoretické poznatky, tak praktické zkušenosti ze zahraničí spojené se znalostí charakteristik generací starších pracovníků.

Ač se na první pohled může zdát, že populační vývoj je čistě demografickou záležitostí, není tomu tak. Stárnutí obyvatelstva je prolnuto do oblasti ekonomie a i v budoucnu bude mít dalekosáhlý vliv na fungování a vývoj celé české společnosti.

Jedním z ekonomických úkolů ČR je sledovat a odhadovat hospodářské důsledky na základě vývojových trendů. Tím je například populační vývoj a vývoj hrubého domácího produktu. Už z konstrukce upravené agregátní Cobb–Douglasovy produkční funkce lze vyčíst vliv stárnoucí populace na výši potencionálního produktu. Produkt bude mít tendenci snižovat svůj růst (nebo klesat) kvůli snižující se nabídce na trhu práce, produktivitě a kvalifikovanosti starších pracovníků vykonávat náročné profese.

Jelikož je hrubý domácí produkt základním ukazatelem ekonomické výkonnosti, jeho případný pokles znamená zhoršení podmínek v celé zemi. Navíc bude mít generační stárnutí zásadní dopad na zatížení důchodového zabezpečení a systému zdravotní péče. Tím je negativně ovlivněna výše veřejného rozpočtu. Vliv stárnutí na společnost a ekonomiku lze řešit mnoha cestami, ne všechny však shledávám vhodné nebo populární.

Nevhodnou cestou je spoléhat pouze na demografické ukazatele. Ač současná porodnost mírně roste, v blízké budoucnosti poklesnou ukazatele natality i fertility. Ani pozitivní migrační saldo nezabrání stárnutí populace. Stárnutí ČR je nevyhnutelné. Východiskem současné situace by tak neměl být pouze boj proti stárnutí. Je nutné pracovat s faktem nevyhnutelného stárnutí. Řešení současné situace musí nutně vycházet z vyšší zaměstnanost starších osob. Z toho důvodu je vhodné situaci řešit legislativně-ekonomicky a ne pouze demograficky. To však neznamená, že podpora růstu

zmíněných demografických ukazatelů je nevhodná. Opak je pravdou. Není však vhodné volit podporu pouze cestou tvorby dodatečných nemocenských a sociálních dávek, nebo zvyšování velikosti dávek současných, které podporují vznik rodin. Ani zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu neshledávám ideálním.

Řešení problému stárnutí a politiky zaměstnanosti se i přesto ukrývá ve velikosti dávek a daní. Při vysokých mzdových daních a vysokých sociálních dávkách klesá motivace nízkopříjmových skupin (kam spadají i starší pracovníci) pracovat. Proto navrhuji zvýšit rozdíl mezi čistým příjmem a velikostí dávek. Velikost dávek musí být také racionálně omezena horní hranicí. Tím se zvýší motivace nízkopříjmových skupin pracovat, zvýší zaměstnanost cílové skupiny i celková zaměstnanost, starší lidé se budou aktivně přispívat na svůj důchod. Státu se sníží veřejné výdaje. V provázanosti sociálních dávek a daňového systému by nadále mělo být minimalizováno neefektivní souběžné placení určitých daní a pobírání dávek.

Zaměstnanost starších osob stimuluje snížení nefinančních nákladů zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají starší pracovníky. Toho lze u těchto zaměstnavatelů docílit díky snížení velikosti odváděného sociálního a zdravotního pojištění za starší pracovníky. Jako snížení nefinančních nákladů zaměstnavatelů si lze představit i dobrovolné zkrácení pracovní doby předdůchodových pracovníků bez dopadu na jejich budoucí výši starobního důchodu. Přesluhující zaměstnanci by také mohli být již finančně lehce zvýhodnění.

Dle ekonomických teorií i požadavků zaměstnavatelů zvyšuje zaměstnanost starších pracovníků vzdělání. Nehledě na to, že průběžné vzdělání je značnou investicí do lidského kapitálu, jeho podpora vede ke zvyšujícím se znalostem starších generací, k jejich vyšší adaptabilitě vůči novým technologiím a k splnění předpokladů pro výkon náročnějších profesí. Tyto znaky pak vedou k snazší a značnější zaměstnatelnosti starších osob. Je však důležité více přiblížit vzdělávací plány požadavkům společností. Podporu vzdělání podtrhuje i předpoklad, že vzdělanější osoby mají vyšší šanci dosáhnout značnějších příjmů, z nichž poté vzrostou daňové a pojistné odvody státu. Podpora vzdělání pomocí rekvalifikací je obsažena v současné aktivní politice zaměstnanosti.

Na zefektivnění vzdělávání zaměstnanců by se měl podílet nejen stát nebo jednotlivci, ale také společnosti. Ty by měly zvýhodnit starší zaměstnance, kteří se snaží dosáhnout

vyššího vzdělání. Zvýhodnění si lze představit ve formě pracovního volna, které by bylo možné využít pouze ke vzdělávacím účelům (například návštěva seminářů, školení). Inovativní je i podpora work-life balance. Průběžné vzdělávání starších pracovníků by nemělo být vnímáno pouze jako cesta k udržení pracovní pozice. Vzdělávání musí více motivovat. Proto by bylo vhodné, aby bylo průběžné vzdělávání starších pracovníků zohledněno při výměře příjmu nebo v pozičním růstu hierarchií společnosti. Vzdělaní lidé mohou být zvýhodněni například i škálovatelnými dávkami. Jejich výše by se mohla odvíjet od dosaženého vzdělání rodičů. Podporou vzdělaných rodin rostou předpoklady budoucí generace být dlouhodobě zaměstnatelný a nespoléhat pouze na podporu od státu.

Se stárnutím generací bude nutná podpora společností tzv. age managementu. Klíče úspěšného age managementu je podpora mezigenerační integrace a mezigeneračního učení. Díky tomu bude možné zbavit se stereotypního pohledu na předdůchodové zaměstnance. Stát pak může podporovat společnosti aplikující age management podle procentuálního podílu zapojených zaměstnanců do toho programu. Nevýhodou řešení je, že finanční podpora podniků zatíží veřejný rozpočet. Další nevýhodou tohoto přístupu je, že je v kompetenci zaměstnavatelů. Pro ně však budou předdůchodoví pracovníci stále více potřebným zdrojem zaměstnanců. Navíc vynaložené investice do vlastních pracovníků by se měly pozitivně podepsat na chodu celé společnosti.

Vzdělávání seniorních zaměstnanců je klíčovou složkou řešení problému jejich zaměstnanosti. S generační obměnou se sice zvýší podíl předdůchodových pracovníků, avšak jejich dovednosti v oblasti informačních a telekomunikačních technologií (ICT) budou na vyšší úrovni, než u současné předdůchodové generace. Pokud se podaří aplikovat koncept motivace podpory kontinuálního vzdělání a mezigenerační spolupráce, zvýší se flexibilita starších pracovníků, která se získanými pracovními zkušenostmi povede k vyšší atraktivnosti zaměstnávání starších pracovníků. Růst zaměstnanosti starší generace povede k úsporám na straně veřejných výdajů státu.

Současně aplikovanou podporou zaměstnanosti starších pracovníků je aktivní politika zaměstnanosti (APZ). Podpora tvorby společensky účelných míst, veřejně prospěšných prací, rekvalifikací, příspěvku na přestěhování nebo překlenovacího příspěvku je nyní oproti průměru zemí OECD velmi podfinancována. Procentuální průměr výdajů vůči HDP by tak měl být těsněji přiblížen k průměru zemí OECD. APZ by se také měla více

zaměřit na podporu vzdělávání, flexibilních pracovních míst a úvazků pro předdůchodové pracovníky. APZ může pomoci i při efektivnější alokaci pracovníků na trhu práce. Toho lze dosáhnout podporou bilančních diagnostik a zaměstnanosti žen na trhu práce.

Řešení zaměstnanosti starších osob lze dále spatřit v reformách, které sníží náklady práce. Mezi ně lze zařadit úpravu velikosti nemocenských a sociálních dávek. Nejen jejich velikost, ale i doba pobírání by měla vést k rychlejšímu návratu do pracovního procesu. Musí si však stále zachovat aspekt podpory k založení nových rodin.

Po zhodnocení stavu i návrhů řešení problematiky stárnutí a politiky zaměstnanosti lze konstatovat, že klíčem k zadanému problému je zvýšení zaměstnanosti starších osob. Navrhnutá řešení je možné aplikovat pomocí úprav současných právních předpisů, jejichž inspiraci lze nalézt například u evropských zemí. Důležitým krokem je i zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší pracovníky.

Stárnutí populace bude dlouhodobě aktuálním tématem. Proto je zapotřebí pokračovat v monitorování demografických a ekonomických ukazatelů, které jsou stárnutím ovlivňovány. Doporučuji tedy kontinuálně sledovat a vyhodnocovat jejich vývoj. Je vhodné i zkoumat vliv zvyšování věku odchodu do důchodu z hlediska zdraví pracovníků a produktivity práce. V práci navrhnutá opatření je nutné dále detailněji analyzovat pomocí vztahu hodnot konkrétních změn (např. změna velikosti dávek/pojištění) k zvýšení zaměstnanosti a zatížení veřejného rozpočtu. Pomocí této analýzy je zapotřebí najít vhodnou velikost výdajů, která by efektivně zvyšovala zaměstnanost ohrožených skupin na trhu práce. Analýza by se měla také detailněji zaměřit na vývoj výdajů APZ v jednotlivých krajích. Náročnost a rozsáhlost takových analýz však není úměrná možnostem diplomové práce, proto se nabízí možnost v ní pokračovat například u prací disertačních.

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 Plnění Evropy 2020 v ČR a EU 18
Tabulka 2 Cíle politiky zaměstnanosti 19
Tabulka 3 Příspěvek na podporu regionální mobility (na dojížďku) 24
Tabulka 4 Demografický vývoj obyvatelstva v České republice 2000 – 2005 28
Tabulka 5 Demografický vývoj obyvatelstva v České republice 2006 – 2011 28
Tabulka 6 Demografický vývoj obyvatelstva v České republice 2012 – 2016 29
Tabulka 7 Věkové rozložení obyvatelstva 2000 – 2005 32
Tabulka 8 Věkové rozložení obyvatelstva 2006 – 2011 32
Tabulka 9 Věkové rozložení obyvatelstva 2012 – 2016 32
Tabulka 10 Počet obyvatel a jeho predikce 39
Tabulka 11 Výdaje ÚP ČR na státní politiku zaměstnanosti 2000 – 2005 46
Tabulka 12 Výdaje ÚP ČR na státní politiku zaměstnanosti 2006 – 2011 46
Tabulka 13 Výdaje ÚP ČR na státní politiku zaměstnanosti 2012 – 2017 47
Tabulka 14 Kraje - čerpání prostředků na APZ v roce 2016 48
Tabulka 15 Rozdíly mezi generaci X a Y 67

Graf 1 Střet zájmů 10
Graf 2 Velikost změny počtu obyvatel EU 27 v letech 2000 – 2016 30
Graf 3 Nejvyšší a nejnižší změny počtů populace v unijních zemích roku 2016 31
Graf 4 Index stáří v EU v roce 2016 34
Graf 5 Index závislosti starších osob v EU v roce 2016 35
Graf 6 Index celkové závislosti v EU v roce 2016 36
Graf 7 Průměrný věk populace v letech 2000 – 2016 37
Graf 8 Projekce obyvatelstva ČR do roku 2060 39
Graf 9 Projekce obyvatelstva EU do roku 2080 41
Graf 10 Projekce průměrného věku populace EU do roku 2080 42
Graf 11 Výdaje ÚP ČR na SPZ, PPZ a APZ v letech 2000 – 2017 47
Graf 12 Celková tvorba pracovních míst a rekvalifikací v letech 2000 – 2017 50
Graf 13 Výdaje na tvorbu pracovních míst a rekvalifikací v letech 2000 – 2017 51
Graf 14 Náklady ÚP ČR na jednotku v letech 2000 – 2017 53
Graf 15 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti vůči HDP v letech 2000 – 2017 54
Graf 16 Zaměstnanost celkové populace ve věku 20 – 64 let v letech 2000 – 2016 55
Graf 17 Zaměstnanost celkové populace ve věku 55 – 64 let v letech 2000 – 2016 55

Zdroje

Knižní:

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. et al. 2012. *Age management pro práci s cílovou skupinou 50+,* 1. vydání, Praha, Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 160 stran. ISBN: 978-80-904531-5-9.

ČEVELA, R. et al. 2014. *Sociální gerontologie*, 1. vydání, Praha, Grada Publishing, 240 stran. ISBN: 978-80-247-4544-2.

DOLEJŠ, P. 2008. Teorie stárnutí populace a trh práce. In: *Fórum sociální politiky*, 2008, Vol. 2 No. 6, str. 2–7. ISSN 1802-5854.

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. 2012. *Řízení lidských zdrojů*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 559 stran. ISBN: 978-80-7400-347-9.

FIALA, T., LANGHAMROVÁ, J. 2010. Ekonomické důsledky stárnutí populace české republiky. In: *RELIK*. 2010. Conference Proceedings. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2010, 8 str. ISBN: 978-80-245-1697-4.

FIALA, T., LANGHAMROVÁ, J. 2013. Vývoj ekonomického a sociálního zatížení a stárnutí populace. In: *Politická ekonomie,* 2013, Vol. 62 No. 3, str. 338–355. ISSN 0032-3233.

HOLMAN, R. 2010. *Makroekonomie*, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 424 stran. ISBN: 978-80-7179-861-3.

HORA, O., SIROVÁTKA, T. 2012. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*, 1. vydání, Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 61 stran. ISBN 978-80-7416-106-3.

HORVÁTHOVÁ, P. et al. 2016. *Řízení lidských zdrojů: Nové trendy,* 1. vydání, Praha, Management Press, 240 stran. ISBN: 978-807261-430-1.

CHECCHI, D. 2006. *The Economics of Education: Human Capital, Family Background and Inequality*, 1. vydání, New York, Cambridge University Press, 270 stran. ISBN: 978-0-521-79310-0.

JANÍČKO M., TSHARAKYAN A. 2013. K udržitelnosti průběžného důchodového systému v kontextu stárnutí populace v České republice. In: *Politická ekonomie*, 2013, Vol. 61 No. 3, str. 321-337. ISSN 0032-3233.

KOCIANOVÁ, R. 2012. *Personální řízení - východiska a vývoj*, 2. vydání, Praha, Grada Publishing, 152 stran. ISBN: 978-80-247-3269-5.

KOTLER, P. 2013. *Marketing management*, 14. vydání, Praha, Grada Publishing, 816 stran. ISBN: 978-80-247-4150-5.

KUBÁTOVÁ, J., KUKELOVÁ, A. 2013. *Interkulturní rozdíly v pracovní motivaci generace Y. Příklad České republiky a Francie*, 1. vydání, Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci, 128 stran. ISBN: 978-80-244-3961-7.

KUBIATKO, M. 2013. The Perception and Using of ICT in the different Age. In: *Journal of Technology and Information Education*, 2013, Vol. 13 No. 2, str. 35-41. ISSN 1303-0485.

KYZLINKOVÁ, R., KOTRUSOVÁ, M. 2011. Zaměstnanost starších osob na částečný úvazek: role zdravotního stavu. In: *Fórum sociální politiky*, 2011, Vol. 5 No. 3, str. 7-14. ISSN 1802-5854.

NOLAN, A. 2016. *Economic and Social Rights after the Global Financial Crisis*, 2. vydání, Cambridge University Press, 414 stran. ISBN: 1107618428.

PRŮCHA, J. 2014. *Andragogický výzkum*, 1. vydání, Praha, Grada Publishing, 152 stran. ISBN: 978-80-247-5232-7.

RABUŠIC, L. 1995. *Česká společnost stárne*, 1. vydání, Brno, Masarykova univerzita v Brně, 192 stran. ISBN: 80-210-1155-6.

REMR, J. et al. 2007. *Podpora zaměstnávání starších osob*, 1. vydaní, Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 705 stran. ISBN: 978-80-7416-001-1.

SAK, P., KOLESÁROVÁ, K. 2012. *Sociologie stáří a seniorů*, 1. vydání, Praha, Grada Publishing, 232 stran. ISBN: 978-80-247-3850-5.

SKIRBEKK, V. 2003. Age and Individual Productivity: A Literature Survey. In: *Vienna Yearbook of Population Research*, 2004, Vol. 2 No. 1, str. 133–153. ISSN: 17284414.

SMRČKA, L., ARLTOVÁ, M. 2012. Ekonomické aspekty stárnutí populace ve vyspělých zemích. In: *Politická ekonomie,* 2012, Vol. 60 No. 1, str. 113–132. ISSN 0032-3233.

SOUKUP, T. 2011. Profilování a targeting ve službách zaměstnanosti. In: *Fórum sociální politiky*, 2011, Vol. 5 No. 2, str. 2–10. ISSN 1802-5854.

ŠIMKOVÁ, M., LANGHAMROVÁ, J. 2017. Kvalitativní faktory stárnutí populace. In: *Demografie,* 2017, Vol. 59 No. 1, str. 49–64. ISSN 0011-8265.

ŠIMKOVÁ, M., PETKOVOVÁ, L. 2011. Vývoj ekonomické aktivity a stárnutí populace. In: *RELIK*. 2012. Conference Proceedings. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2012, 10 str. ISBN: 978-80-245-2166-4.

ŠTOROVÁ, I. 2015. *Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky*, Praha, Svaz průmyslu a dopravy ČR, 41 stran. Bez ISBN.

TOMAN, M. 2016. *Zamrzlá produktivita: Proč produktivita práce stagnuje a co se s tím dá dělat?*, 1. vydání, Praha, Management Press, 244 stran. ISBN: 978-80-7261-427-1.

VYSEKALOVÁ, J. et al. 2016. *Chování zákazníka – Jak odkrýt tajemství "černé skříňky"*, 1. vydání, Praha, Grada Publishing, 360 stran. ISBN: 978-80-247-3528-3.

Internetové:

ČSSZ. 2017a. *Peněžitá pomoc v mateřství* [online], [citováno 15. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm.

ČSSZ. 2017b. *Dávka otcovské poporodní péče - otcovská* [online], [citováno 15. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/otcovska.htm.

ČSSZ. 2017c. *Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství* [online], [citováno 15. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi.htm.

ČSÚ. 2009. *Projekce 2009* [online], [citováno 27. 10. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20565681/40200901.pdf/4f0106bf-1554-456c-b90b-5d8aba3e555f?version=1.0.

ČSÚ. 2013. *Projekce 2013* [online], [citováno 27. 10. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20567167/402013u.pdf/3cdc1b6f-9334-429e-99e6-f72b4047bee3?version=1.0.

ČSÚ. 2014. *Stárnutí se nevyhneme* [online], [citováno 9. 10. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947.

ČSÚ. 2017a. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online], [citováno 19. 10. 2017]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413__VUZEMI__97__19.

ČSÚ. 2017b. *Vybrané demografické údaje (1989-2016)* [online], [citováno 24. 10. 2017]. Dostupné z https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_0101.pdf/a5646c99-f461-4421-a3f3-92c3910fa940?version=1.2.

ČSÚ. 2018a. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online], [citováno 16. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

ČSÚ. 2018b. *Hlavní makroekonomické ukazatele* [online], [citováno 16. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/61508194/chmucr040318.xlsx/48060b1e-3900-49fb-b61d-5104be9fe2b8?version=1.1.

ČTÚ. 2017. *Výroční zpráva Českého telekomunikačního úřadu za rok 2016* [online], [citováno 20. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.ctu.cz/sites/default/files/obsah/stranky/152584/soubory/vz-2016-web.pdf.

EQUAL. 2006. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce* [online], [citováno 13. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf.

ESFČR. 2018. *OP Zaměstnanost* [online], [citováno 12. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost.

ESIF. 2015. *Lisabonská strategie* [online], [citováno 16. 4. 2018]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Informace-a-dokumenty/slovnik-pojmu/L/Lisabonska-strategie.

EUROPEAN COMMISSION. 2001. *Presidency conclusions Stockholm European Council 23 and 24 march 2001* [online], [citováno 17. 4. 2018]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-01-900_en.htm.

EUROPEAN COMMISSION. 2010. *EUROPE 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* [online], [citováno 22. 4. 2018]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en.

EUROPEAN COMMISSION. 2015. *Results of the public consultation on the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth* [online], [citováno 23. 4. 2018]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/europe2020_consultation_results_en.pdf.

EUROPEAN COMMISSION. 2018. *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Czech Republic* [online], [citováno 23. 4. 2018]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-czech-republic_en.

EUROPEAN COMMITTEE OF THE REGIONS. 2018. *The Lisbon Strategy in short* [online], [citováno 16. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx.

EUROPEAN UNION. 2005. *The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997)* [online], [citováno 14. 4. 2018]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=LEGISSUM:c11318.

EUROPEAN UNION. 2018b. *United Kingdom* [online], [citováno 25. 4. 2018]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/unitedkingdom_en.

EUROSTAT. 2013. *Glossary:Total-age-dependency ratio* [online], [citováno 26. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Total-age-dependency_ratio.

EUROSTAT. 2018a. *Public expenditure on labour market policy measures, by type of action* [online], [citováno 7. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00077&plugin=1.

EUROSTAT. 2018b. *Employment and activity by sex and age - annual data (lfsi_emp_a)* [online], [citováno 7. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database#.

EUROSTAT. 2018c. *Headline indicators: Scoreboard* [online], [citováno 23. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard.

EUROSTAT. 2018d. *Population change - Demographic balance and crude rates at national level [demo_gind]* [online], [citováno 25. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=demo_gind&language=en&mode=view.

EUROSTAT. 2018e. *Population: Structure indicators* [online], [citováno 25. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=demo_pjanind&language=en&mode=view.

EUROSTAT. 2018f. *Population structure and ageing* [online], [citováno 25. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

EUROSTAT. 2018g. *Total fertility rate* [online], [citováno 26. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00199.

EUROSTAT. 2018h. *Population on 1st January by age, sex and type of projection* [online], [citováno 27. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=proj_15npms&language=en&mode=view.

EUROSTAT. 2018ch. *Baseline projections: demographic balances and indicators* [online], [citováno 27. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=proj_15ndbims&language=en&mode=view.

EUROSTAT. 2018i. *People in the EU - population projections* [online], [citováno 27. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=People_in_the_EU_%E2%80%93_population_projections&oldid=254425.

EVROPSKÁ KOMISE. 2018. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online], [citováno 14. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs.

KDEM. 2005. *Nástroje pro podporu zaměstnávání starších pracovníků; Vojtěch Krebs* [online], [citováno 14. 5. 2018]. Dostupné z: http://kdem.borec.cz/P_PDF/Krebs.pdf.

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2006. *Lisabonská strategie* [online], [citováno 16. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/dokument2860.html.

MONDAQ. 2008. *UK: Last In, First Out (LIFO)* [online], [citováno 14. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.mondaq.com/uk/x/69940/employment+litigation+tribunals/Last+In+First+Out+LIFO

MOODY'S INVESTOR SERVICE. 2014. *Europe's "super aged" populations pose healthcare challenges that could impact countries' fiscal and credit position* [online], [citováno 3. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.moodys.com/researchdocumentcontentpage.aspx?docid=PBC_1104195.

MPSV. 2010. *Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba* [online], [citováno 9. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/8811.

MPSV. 2011. *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání* [online], [citováno 10. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/10414.

MPSV. 2012. *Strategie Evropa 2020* [online], [citováno 26. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie_evropa_2020_3.3.10.pdf.

MPSV. 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

MPSV. 2015a. *Metodika bilanční diagnostiky* [online], [citováno 8. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/23679/Metodika_bilancni_diagnostiky.pdf.

MPSV. 2015b. *Projekt „Generační tandem - podpora generační výměny ve Středočeském kraji"* [online], [citováno 8. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/generacni_tandem.

MPSV. 2015c. *Veřejně prospěšné práce* [online], [citováno 9. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace.

MPSV. 2016a. *Rekvalifikace* [online], [citováno 9. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace.

MPSV. 2016b. *Příspěvek na podporu regionální mobility* [online], [citováno 11. 4. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/prispevek_na_podporu_regionalni_mobility.

MPSV. 2017a. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2016* [online], [citováno 26. 10. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2016/anal2016.pdf.

MPSV. 2017b. *Zvolená rekvalifikace* [online], [citováno 12. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace.

MPSV. 2017c. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2016* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2016/17.pdf.

MPSV. 2018a. *Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2017* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/kopie_-_vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2017.xlsx.

MPSV. 2018b. *Zákon o zaměstnanosti od 1. 1. 2018* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF.

MPSV. 2018c. *Generační tandem - podpora generační výměny ve Středočeském kraji II* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem_~_podpora_generacni_vymeny_ve_stc_.

MPSV. 2018d. *Společensky účelná pracovní místa* [online], [citováno 10. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm.

MPSV. 2018e. *Příspěvek překlenovací* [online], [citováno 10. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci.

MPSV. 2018f. *ÚP ČR pomáhá propouštěným zaměstnancům Vítkovických strojíren* [online], [citováno 10. 4. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/03/2018_03_29_tz_vitkovice_brezen_2017.pdf.

MPSV. 2018g. *Státní sociální podpora* [online], [citováno 15. 5. 2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/2.

MPSV. 2018h. *Doplatek na bydlení* [online], [citováno 15. 5. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/bydleni.

OECD. 2018. *Public expenditure and participant stocks on LMP* [online], [citováno 7. 4. 2018]. Dostupné z: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP#.

THE LOCAL. 2011. *The key to hiring and firing in Sweden* [online], [citováno 14. 5. 2018]. Dostupné z: https://www.thelocal.se/20110113/31404.

THE LOCAL. 2017. *What Sweden's new retirement age means for you* [online], [citováno 14. 5. 2018]. Dostupné z: https://www.thelocal.se/20171214/what-swedens-new-retirement-age-means-for-you.

UFHRD. 2012. *HRD in 2020: The Influence of Training In Labour Productivity* [online], [citováno 12. 5. 2018]. Dostupné z: https://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2012/11/UFHRD2012DW3reviewed.pdf.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. 2010. S*trategie Evropa 2020 a ČR* [online], [citováno 23. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. 2014a. *Usnesení* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRA9Q4B4ZML.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. 2014b. *Usnesení* [online], [citováno 6. 4. 2018]. Dostupné z: https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRA9QQK2BLT.

ZENITHOPTIMEDIA. 2014. *The pursuit of happiness* [online], [citováno 21. 3. 2018] Dostupné z: http://youmark.it/wp-content/uploads/2014/12/02-Report-The-Pursuit-Of-Happiness.pdf.