

Kdo s koho? Střet generací na pracovním trhu“

Debata 7. března 2012, od 14:00 do 15:30 hod.

Evropský dům, Jungmannova 24, Praha 1

Zatímco na začátku 20. století byla průměrná délka života sotva 50 let, dnes se očekává, že až polovina dětí narozených po roce 2000 se může dožít 100 let. Masivní dlouhověkost, fenomén stejně moderní jako technologie, které jejímu šíření velkou měrou napomáhají, před nás staví nové otázky a potenciální problémy. Svět, kde člověk po dokončení školy zaujal pozici v oboru a postupně před odchodem do zaslouženého důchodu budoval kariéru, je pomalu ale jistě minulostí. Podle nových odhadů budou lidé nastupující generace zastávat během produktivního věku v průměru 14,2 různých pozic (a to často ve velmi odlišných oborech).

Volatilita a nejistota globalizovaného světa se vedle produktivní části života nevyhnutelně dotýkají i způsobu, jakým prožíváme stáří. Rychle se prodlužující délka života díky stále lepší zdravotní péči vede v kombinaci s nižší porodností k nepříznivému demografickému trendu. Stárnoucí populace znamená extrémní zátěž pro veřejné rozpočty. Rostoucí tlak na penzijní reformy vede ke zvyšování odchodu lidí do penze. Logický krok však naráží na jev, který sociologové pojmenovali jako „ageismus“ – tedy rozličné formy věkové diskriminace. Stále větší počet lidí nad 50 let si připadá jako neperspektivní kohorta, o kterou není zájem na pracovním trhu.

Je nezáměr o starší lidi pouze přechodným jevem na trhu práce, který je momentálně přeplněn v době krize? Nebo se jedná o dlouhodobý fenomén, který je spojen s digitální propastí – tedy zejména počítačovou gramotností? Jakou roli má dnes profesní a lidská vyzrálost? Znamená nutně vyšší rigiditu a neochotu se učit novým věcem a přizpůsobovat se? Proč v ekonomice založené především na službách neustále považujeme věk za hlavní faktor ohraničující produktivní věk?

Věková diskriminace na pracovním trhu se kvůli stále pokračujícímu hospodářskému útlumu stala nejdiskutovanějším aspektem tzv. ageismu. Ten však v sobě skýtá paradox: podobně ostrakizovaní se cítí být i mladí lidé po dokončení školy, i ti jsou mnohdy nejčastějšími adepty pro dávky v nezaměstnanosti. Odehrává se na pracovním trhu skrytý generační boj? Je skloubení digitálně gramotných mladíků a moudrosti a zkušeností starších generací receptem na boj proti krizi? Nebo se jedná jen o falešnou dichotomii, kterou živí stereotypizující média? Je čas pro antidiskriminační legislativu, nebo je třeba zaměřit se spíše na flexibilitu pracovního trhu?

Obtíže lidí nad 50 let na pracovním trhu

Občané starší padesáti let věku patří také do rizikové skupiny lidí, kterým je nutno věnovat zvýšenou péči. Již v roce 2003 se ve studii OECD uvádí, že je v naší zemi kromě nízké míry porodnosti také nízká

míra zaměstnanosti starších pracovníků, tendence k předčasnému odchodu do důchodu, nízká míra zapojení starších pracovníků do rekvalifikačních kurzů a kurzů dalšího zvyšování odbornosti, vysoká nemocnost a úniky z trhu práce do částečných i trvalých invalidních důchodů. V roce 2006 na sto Čechů v produktivním věku (20–64 let) připadlo 55 lidí, kterým je buď nad 65 let, nebo méně než dvacet. Tento poměr se však podle demografických odhadů má prudce změnit – na 100 produktivních lidí má připadnout 105 „závislých“. Doporučení od OECD pro Českou republiku je jednoznačné: „Najděte práci pro staré lidi, umožněte práci těm, kteří pracovat chtějí a mohou.“

Celospolečensky je problém starších lidí na trhu práce zobrazován spíše schematicky, ve spojení s důchody, nemocemi apod. Kromě vědeckého a uměleckého světa média vzory pracovně aktivních starších lidí nenabízejí. U této skupiny lidí přetrvává stereotyp, že nevyhnutelně klesá pracovní výkonnost a je pro ně obtížné přizpůsobovat se změnám a reagovat na ně.

Problém není jen ryze český, podobný demografický trend jako v ČR se projevuje ve velké části Evropy. Českým specifickým se zdá být situace v byznysu, kde byl z politických důvodů několikrát narušen kontinuální vývoj managementu. Všichni lidé z dnes ohrožené věkové skupiny 50+ vyrostli v období socialismu. Změny na začátku 90. let 20. století a vstup mezinárodních korporací na český trh nastolili trend „mladých manažerů“, kdy mladí velí starším, který však často vedl ke konfliktům. Mnohé firmy se však ze situace poučili a mnozí HR manažeři velkých firem potvrzují důležitost věkově vyrovnaných týmů, kde starší lidé díky zkušenostem a nadhledu hrají důležitou roli.

Frustrace z nemožnosti najít práci, subjektivně vyjadřovaný pocit stále větší skupiny 50+, však výrazně narostla během ekonomické krize. Potvrzuje se tak domněnka, že se firmy stále ještě učí, jak efektivně pracovat s touto skupinou, neexistují systémy práce se staršími zaměstnanci. První příklady už existují a zejména firmy, které nejsou pod tlakem nutnosti inovovat své produkty, si stále více vážou stability a loajality svých starších zaměstnanců.

Jedním z často zmiňovaných řešení je celoživotní vzdělávání, které pomůže lidem vypěstovat a udržet si návyk neustále zlepšovat své schopnosti a dovednosti a tím zvyšovat možnost pracovního uplatnění i kvalitního života. To potvrzují i statistiky (z roku 2006) – nejvyšší procento lidí nad 55 let, kteří stále pracují, je v zemích, kde je zavedenou praxí si celý život zvyšovat kvalifikaci a studovat: v Irsku (87 %), Dánsku (60 %), Velké Británii (55 %). V České republice je takto aktivních 42 % lidí.

Koncepce Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012

Tuto nepříznivou situaci starší generace si obecně uvědomuje také Evropská unie, díky čemuž byl rok 2012 označen za Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Tato iniciativa si klade za cíl rozprodit debatu na různé témata týkající se problémů starší generace a jejich řešení za strany členských států. Podněcuje diskuzi, výměnu názorů a postojů různých zainteresovaných stran tak, aby státy dokázaly svým starším občanům zabezpečit takové prostředí, které by jim umožnilo prožití kvalitního a plnohodnotného stáří.

Koordinací aktivit v rámci Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity bylo v České republice pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, které oficiálně zahájilo Evropský rok konferencí 1. března 2012. Ministerstvo bude v této otázce úzce spolupracovat s partnery Evropského roku, kterými jsou často krát neziskové organizace působící v sociální sféře. V rámci aktivit podporujících cíle Evropského roku se tak v průběhu celého roku budou konat konference

nejrůznějšího druhu, proběhnou informační kampaně nebo výzkumné projekty na úrovni unijní, národní či regionální.

Nezaměstnanost mladistvých – pozadí problému

Již v 80. letech 20. století byla v USA [Davidem T. Ellwoodem vědecky potvrzena hypotéza](#), že nezaměstnanost mladistvých má mnohem větší a dlouhodobější negativní účinky, než u kterékoli jiné skupiny. Paul Gregg z Bristolské univerzity [navázal v roce 2004 podobným výzkumem](#), který porovnával životní dráhy lidí narozených ve Velké Británii po roce 1958 a který potvrdil, že vstup na pracovní trh determinuje výši výdělku v budoucí kariéře. Důsledky nezaměstnanosti jdou však daleko za ekonomický rozměr individuální kariéry a přesahují do osobního života jedince i celé společnosti. Za nejvíce rizikovou skupinu lze považovat absolventy středních škol a mladistvé do 18 let bez zájmu o získání zaměstnání. Pokud u této skupiny nedojde ke včasnému osvojení potřebných pracovních návyků, nebudou mladiství schopni pracovat ani v dospělosti a absence pravidelného denního řádu, nedostatek pracovních podnětů a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, vybudování zdravého sebevědomí, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči znevýhodnění absencí praktických zkušeností a některých pracovních návyků, ale také nižším sociálním kapitálem - tedy pracovními kontakty usnadňující orientaci na trhu práce a zvyšující šanci najít dobré pracovní místo. Mladí lidé, zejména absolventi vysokých škol, však mají i potenciální výhody: vysokou motivaci, flexibilitu, schopnost učit se novým věcem, jazykové znalosti a zejména pozitivní vztah k moderním komunikačním a výpočetním technologiím (ICT).

Celá generace, která právě v těchto letech dokončuje studium a nastupuje na pracovní trhy, které se nacházejí ve fázi poklesu poptávky po pracovní síly v důsledku finanční a ekonomické krize, by mohla pocítit důsledky cyklického efektu, který popsal norský ekonom [Oskar Nordström Skans](#). Zejména díky zkoumání kariérních trajektorií sourozenců (tedy jedinců se stejným sociálním i ekonomickým zázemím), kteří dokončili studium v různých fázích hospodářského cyklu, potvrdil hypotézu o zásadním vlivu nezaměstnanosti, pokud následovala ihned po dokončení studia. Riziko, že tito mladí lidé opět ztratí práci po pěti letech, byla téměř o 20 % větší.

Nezaměstnanost mladistvých v EU

Nárůst nezaměstnanosti mladistvých patří [dle ekonomického týdeníku The Economist](#) mezi nejvíce znepokojující důsledky finanční a ekonomické krize. Mezi lety 2007 a 2009 došlo dle Mezinárodní organizace práce ke [globálnímu nárůstu nezaměstnané mládeže o 7,8 miliónu](#).

Ačkoli je nezaměstnanost mladistvých tradičně vyšší než u celkového průměru nezaměstnanosti pro celou populaci, v této statistice EU vykazuje alarmující údaje. Nejhorší čísla platí pro Španělsko, které v oblasti uplatnění mladých lidí mělo problém již před nástupem ekonomické krize. Po jejím vypuknutí se číslo vyhouplilo na závratných 47,8 % (3Q 2011). Průměr nezaměstnanosti mladistvých v Eurozóně je přitom 20,9 %. Podobně strmý nárůst zažilo Řecko (na 45,8 %).

Vysoká nezaměstnanost ve Španělsku a u ostatních středomořských států je tradičně vysvětlována jako důsledek rigidního pracovního trhu a rozbujele šedé ekonomiky, kde rozhodujícím faktorem jsou různé klientelistské vazby a kliky. Nezaměstnanost mladých lidí se však nevyhnula ani Irsku, které je příkladem velmi flexibilního pracovního trhu. Ani velká diverzita ve struktuře pracovních trhů, různé přístupy k aktivní politice zaměstnanosti, různé síly odborů a další spolupůsobící faktory nedávají jasnou odpověď po příčinách tohoto komplexního jevu.

Relativně dobrá situace je pouze v Německu, kde došlo ke snížení nezaměstnanosti mladistvých během roku 2011, což souvisí s poměrně dobrou hospodářskou situací země v předchozím roce.

Jedním z možných vysvětlení jsou však slabší ročníky čerstvých absolventů v důsledku celkového stárnutí populace. Zejména britský tisk se věnuje i dalšímu faktoru, kterým je tradičně důležitá role odborného vzdělávání nejen v Německu, ale také v Rakousku. Obě země jsou dávány za příklad úspěšného modelu, kde na vysoké školy míří pouze přibližně 20 % ročníků, zbytek se zaměřuje na praktické profese, u kterých je větší šance na uplatnění na pracovním trhu. Za připomenutí stojí fakt, že Německo za posledních deset let udělalo významný pokrok v reformách svého středního školství (tento trend potvrzují studie PISA), což se odráží na kvalitě jejich absolventů.

Většina statistik operujících s pojmem nezaměstnanost mladistvých pracuje s věkovou skupinou 16 - 24 let. V ČR se ve statistikách uvádí nezaměstnanost mladistvých (15-18let) a absolventů (do 24 let) – s tím, že do skupiny absolventů se započítávají i vysokoškolští studenti nad 24 let (maximálně však do věku 30 let) – [podle Českého statistického úřadu](#) byla v roce 2011 celkem 27 983 nezaměstnaných v této věkové skupině. [Podle metodologie Eurostatu](#) došlo od vypuknutí krize k jejímu zdvojnásobení z 9,9 % v roce 2008 na úroveň 18 % v roce 2011 (ve třetím kvartálu).

Mladí a staří – souvislosti

Problémy nastupující generace čerstvých absolventů stejně jako generace 50+, jsou ve skutečnosti spojenými nádobami. Vedle problému společenské a mezigenerační solidarity jde čistě prakticky o velký problém veřejných financí. Nezaměstnanost mladých lidí roztáčí bludný kruh zvyšujících se výdajů (dávky v nezaměstnanosti, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti atd.) a snižujících se příjmů, které mimo jiné plynou do penzijního systému, a ovlivňují tak i život penzistů. To vytváří tlak na reformu penzijního systému a k vyššímu odchodu do důchodu. To však paradoxně zvyšuje převis nabídky nad poptávkou na trhu pracovní síly.

Odpovědí se zdá být kouzelná mantra všech politiků i mnohých ekonomů – potřebujeme stabilní růst, který bude tvořit dostatek pracovních míst. Jinak nám hrozí zvýšené sociální napětí. Jedním z projevů může být i stereotypizující vnímání mládeže, která má pocit, že jim starší lidé maří příležitost na úspěšný start kariéry. V horším případě mají i aktivně pracující mladí lidé pocit, že ze svých peněz někoho dotují. Jak však uvedl v nedávném rozhovoru bývalý komisař pro sociální záležitosti Vladimír Špidla: „Když si uděláte bilanci, tak průměrný člověk si před smrtí vybere asi 2,5 mil důchodu. Pokud se pak podíváte na náklady, které do něj stál investoval, než dosáhl věku 26 let, je to zhruba stejné číslo. Takže ty generace si nic nedluží a to je třeba zdůraznit.“

Flexibilita na pracovním trhu a nové formy práce jsou klíčovým parametrem pro částečné řešení problémů na trhu práce. Podle zastánců flexibilní práce (možnost zkrácených úvazků, práce

z domova, větší autonomie a pružnost v organizaci pracovního procesu atd.) patří k výhodám prokázané zvýšení produktivity, prosperity, konkurenceschopnosti firem a to zejména díky zvýšení smysluplnosti práce a lepším podmínkám pro sebeuplatnění zaměstnanců. Flexibilní práce umožňuje utváření nového stylu života, přispívá k celkovému sladění zájmů (rodinných, volnočasových) a potřeb pracovních sil se zájmy byznysu. Flexibilizace práce se uvádí jako jeden z receptů pro marginalizované skupiny: čerství absolventi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, lidé z odlehklých oblastí atd.

Na druhou stranu flexibilita práce s sebou nese i svá rizika. Pro ohroženou skupinku starších lidí navozuje každá změna neklid a nejistotu, vzrůst časové nepravidelnosti práce nutí k adaptaci obvyklého biorytmu. U starších lidí s hypotékami a dalšími závazky působí negativně nejistá výše příjmů či menší právní ochrana zaměstnanců atd.

Odkazy:

Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity

- Informace k evropské dimenzi Evropského roku aktivního stárnutí
<http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=en>
- Informace k české dimenzi Evropského roku aktivního stárnutí
<http://www.mpsv.cz/cs/11696>

Výzkumné projekty

- Paul Gregg, Emma Tominey (2004): *The Wage Scar from Youth Unemployment*
<http://www.bris.ac.uk/Depts/CMPO/workingpapers/wp97.pdf>
- David T. Ellwood, David A. Wise (1983): *Youth Employment in the Seventies: The Changing Circumstances of Young Adults*
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=247713
- STEM (2006): *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce.*
http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf

Další odkazy

- The Economist: Youth unemployment – the outsiders
<http://www.economist.com/blogs/dailychart/2011/07/youth-unemployment>
- International Labour Office (2010): *Global Employment Trends for Youth*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_143349.pdf
- Český statistický úřad (2011): *V srpnu nepatrný pokles nezaměstnanosti*
<http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>
- Vladimír Špidla: *Starší společnost bude nejspíš politicky konzervativnější* (článek Lívie Pekajové)
<http://www.euroskop.cz/776/20315/clanek/spidla-starsi-spolecnost-bude-nejspis-politicky-konzervativnejsi-cyklus-rozhovoru-evropa-v-nas-ve-zlinskem-kraji/>