

TISKOVÁ ZPRÁVA

12. března 2012, Praha

Problém diskriminace na trhu práce legislativa nevyřeší, problém je záležitostí celé společnosti!

Lidé po dovršení 50 let života a mladí lidé, čerství absolventi, jsou nejčastější skupinou, která se setkává s diskriminací na trhu práce. 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). 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.“ Na alarmující stav se snaží upozornit také Evropská unie, která vyhlásila rok 2012 Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. „Vyhledky do budoucnosti jsou velice nejisté, proto je nutné tento problém řešit a mluvit o něm již dnes,“ shodli se účastníci debaty pořádané 7. března v Evropském domě.

„Jakmile se v Evropské unii začnou projednávat sociální otázky, členské státy nejsou ochotny diskutovat, protože to považují za věc subsidiarity“, uvedl **Richard Falbr**, člen Výboru pro zaměstnanost a sociální otázky Evropského parlamentu. Dle jeho názoru je však nutné, abychom se zabývali těmito problémy ne jen na národní úrovni, protože stárnutí populace je věcí celé Evropy. Z dlouhodobého hlediska je tedy nutné podpořit natalitu obyvatelstva tak, aby mateřství neznamenovalo překážku při uplatnění na trhu práce. Dále je také nutné, aby státy dokázaly zpružnit trh práce i rozšířením možností firem pro využívání zkrácených úvazků. V neposlední řadě jsou pro pracovní sílu velice atraktivní možnosti zvyšování kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců, díky čemuž získávají zaměstnanci možnost dále se uplatnit i v jiných oborech a reagovat tak na změnu poptávky po pracovní síle.



Gestorem pro Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity v České republice je za MPSV ČR náměstek ministra práce a sociálních věcí pro sociální začleňování a rovné příležitosti **Jan Dobeš**. Dle náměstka Dobeše je nutné řešit otázku aktivního stárnutí a problémy s tím související ve středně až dlouhodobém horizontu a podle toho si stanovit své národní priority, co se týče hlavně zdravotní a sociální péče. Pro následující roky tak bude do konce tohoto roku vypracován Národní program přípravy na stárnutí 2013 – 2017. „Úspěch při implementaci jakýchkoliv strategií je však nutno měřit na samotných lidech. Starší generace musí mít subjektivní pocit, že skutečně prožívá aktivní stáří,“ míní náměstek Dobeš.

Přední specialista na problematiku ageismu, **Lucie Vidovičová**, však upozorňuje, že diskriminace na základě věku na trhu práce není nový fenomén. Poukazují na to také výsledky jejího výzkumu z roku 2007, podle kterého věk hraje roli nejen při přijímání a ztrátě zaměstnání, ale také v souvislosti s dalším vzděláváním, povýšením, výší platu nebo žádostí o úvěr. Tyto závěry platí jak pro starší, tak i mladší generaci. Mladá generace to však dokáže snést snadněji než ta starší, která odmítnutí zaměstnavatele vnímá jako útok na jejich identitu. Řešení problému



dle Vidovičové není postaveno na přijímání nové legislativy, ale naopak na důsledné implementaci již existující legislativy, a zároveň na zlepšující se ekonomické situaci země a celkových změnách v kulturních postojích společnosti.

„Klíčovým problémem pracovního trhu v České republice je jeho rigidní charakter, kvůli kterému jsou alternativní formy práce až druhořadé a málo využívané,“ uvádí **Tomáš Dombrovský**, mluvčí společnosti LMC, která provozuje pracovní portály jobs.cz a prace.cz. V České republice dle průzkumu společnosti LMC pracuje na částečný úvazek jen v průměru 6 % mladých lidí a lidí starší generace, celoevropský průměr je přitom přibližně 20 %. České firmy argumentují hlavně tím, že pracovníky na zkrácený úvazek nepotřebují, na druhou stranu až 60 % zaměstnavatelů by pro zavedení těchto forem práce motivovala pomoc od státu. Česká vláda však nevidí strategický význam částečných úvazků, které by vyřešily problémy zaměstnávání i jiných znevýhodněných osob na trhu práce. Dle Dombrovského je ale pro řešení nízké zaměstnanosti starších lidí a absolventů vhodná také spolupráce s manažery firem a tvorba smíšených týmů, díky kterým se tak při řešení problému setkávají zkušenosti starší generace s dynamikou a snahou učit se mladých lidí. Dombrovský se rovněž domnívá, že rekvalifikace by mohla mít větší úspěch u mladších pracovníků, zatímco starší generace by měla mít větší příležitost zvyšovat si kvalifikace v oboru, ve kterém pracují i desítky let.

Debatu v Evropském domě uspořádalo 7. března 2012 Zastoupení Evropské komise v ČR a Informační kancelář Evropského parlamentu v ČR ve spolupráci s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, CEBRE – Českou podnikatelskou reprezentací při EU a Asociací pro mezinárodní otázky. V případě zájmu o více informací kontaktujte ředitelku CEBRE Alenu Vlačihovou (alena.vlachova@cebre.cz nebo +32 2 502 07 66).

Partneři debaty:



Vysoká škola finanční a správní



Asociace
pro mezinárodní
otázky
Association
for International
Affairs

Mediální partneři debaty:



EurActiv.cz



Prague Leaders Magazine



Tato debata je organizována jako součást projektu Zastoupení Evropské komise v ČR a Informační kanceláře Evropského parlamentu v ČR s cílem komunikovat aktuální evropská témata vůči široké skupině odborné i laické veřejnosti realizovaného Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR ve spolupráci s CEBRE – Českou podnikatelskou reprezentací při EU. Více informací na prague@cebre.cz.

