

Nízka diverzita trhu je hrozbou pro seniory

Petr Skondrojanis, LMC

Podíl krátkých úvazků na trhu práce v ČR



(zdroj ČSU)

Průměr EU

19,3%

4Q 2010

Porovnání s ostatními zeměmi EU (4Q2010)

Podíl krátkých úvazků

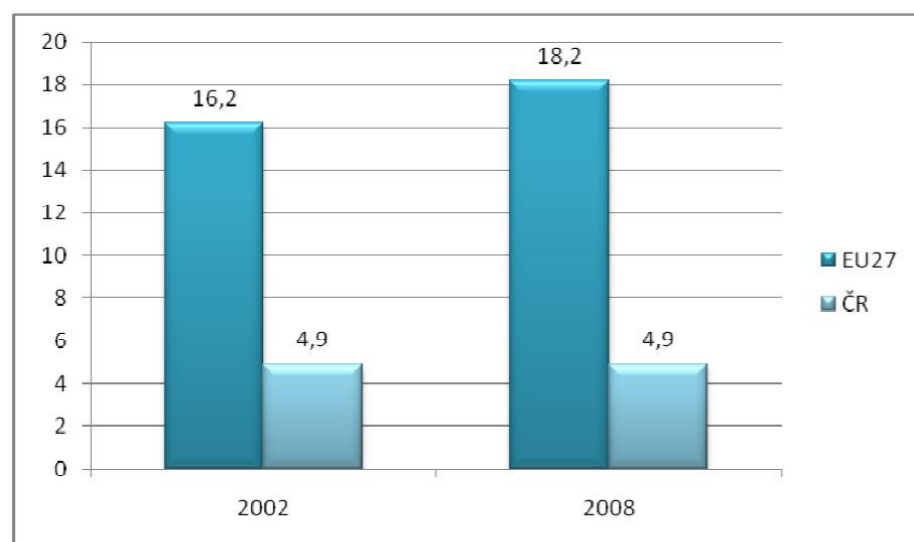
Belgium	24.5 %	United Kingdom	27.0 %
Bulgaria	2.4 %	Iceland	26.7 %
Czech Republic	5.7 %	Norway	28.0 %
Denmark	25.9 %	Switzerland	35.7 %
Germany	25.9 %	EU 27	19.3 %
Estonia	11.2 %		
Ireland	23.2 %		
Greece	6.5 %		
Spain	13.4 %		
France	17.8 %		
Italy	15.4 %		
Cyprus	9.8 %		
Latvia	9.9 %		
Lithuania	8.3 %		
Luxembourg	17.4 %		
Hungary	6.0 %		
Malta	12.2 %		
Netherlands	48.9 %		
Austria	25.0 %		
Poland	8.3 %		
Portugal	11.5 %		
Romania	10.5 %		
Slovenia	11.0 %		
Slovakia	3.9 %		
Finland	15.2 %		
Sweden	26.6 %		

Dlouhodobá nezaměstnanost v %

EU 27	4.0 %	United Kingdom	2.6 %
Czech Republic	3.0 %	Switzerland	1.4 %
Bulgaria	5.8 %	Netherlands	1.3 %
Slovakia	9.5 %	Austria	1.1 %
Greece	6.5 %	Sweden	1.4 %

Czech Republic 2.1 % Q4 2009

Graf 5 Podíl počtu pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v EU27 a ČR, 2002, 2006



Zdroj: ČSÚ, 2009

Tabulka 4 Vývoj podílu zaměstnání na částečný úvazek v ČR v letech 2004-2007 (%)

	4Q2004	4Q2005	4Q2006	4Q2007
Muži	3,5	3,6	2,2	2,3
Ženy	7	7,5	8,6	8,5
muži s dětmi do 7 let	0,6	0,6	0,3	0,3
ženy s dítětem do 7 let	7,3	8,7	19,6	17,6
lidé do 25 let	5,8	6,4	3,9	5
lidé nad 55 let	12,1	11,2	12,3	13,1
lidé se zdrav.handicapem	18,9	19,7	41,7	38,7
lidé pouze se ZŠ	6,5	7,3	9,8	8,4

Zdroj: Fórum sociální politiky, 2009 (data VŠPS, průměry za 4. čtvrtletí)

Z výše uvedených statistických dat vyplývá, že Česká republika má poměrně vysoké hodnoty zaměstnanosti osob ve věku 50 a více let ve srovnání s průměrem EU. Pouze v nejvyšší věkové kategorii dochází k strmějšímu snižování zaměstnanosti oproti průměru EU. Částečné úvazky, které lze chápat jako vhodnou formu zaměstnávání seniorů, však ČR využívá výrazně méně oproti průměru EU. Zvyšování flexibility českého trhu práce je oblastí, na kterou by se měla ČR v budoucnu zaměřit.

Jak jsou na tom firmy s využíváním flexibilních forem práce?

Společnost LMC realizovala v březnu 2011 průzkum na vzorku 850 zaměstnavatelů

Rozdělení podle velikosti firmy:

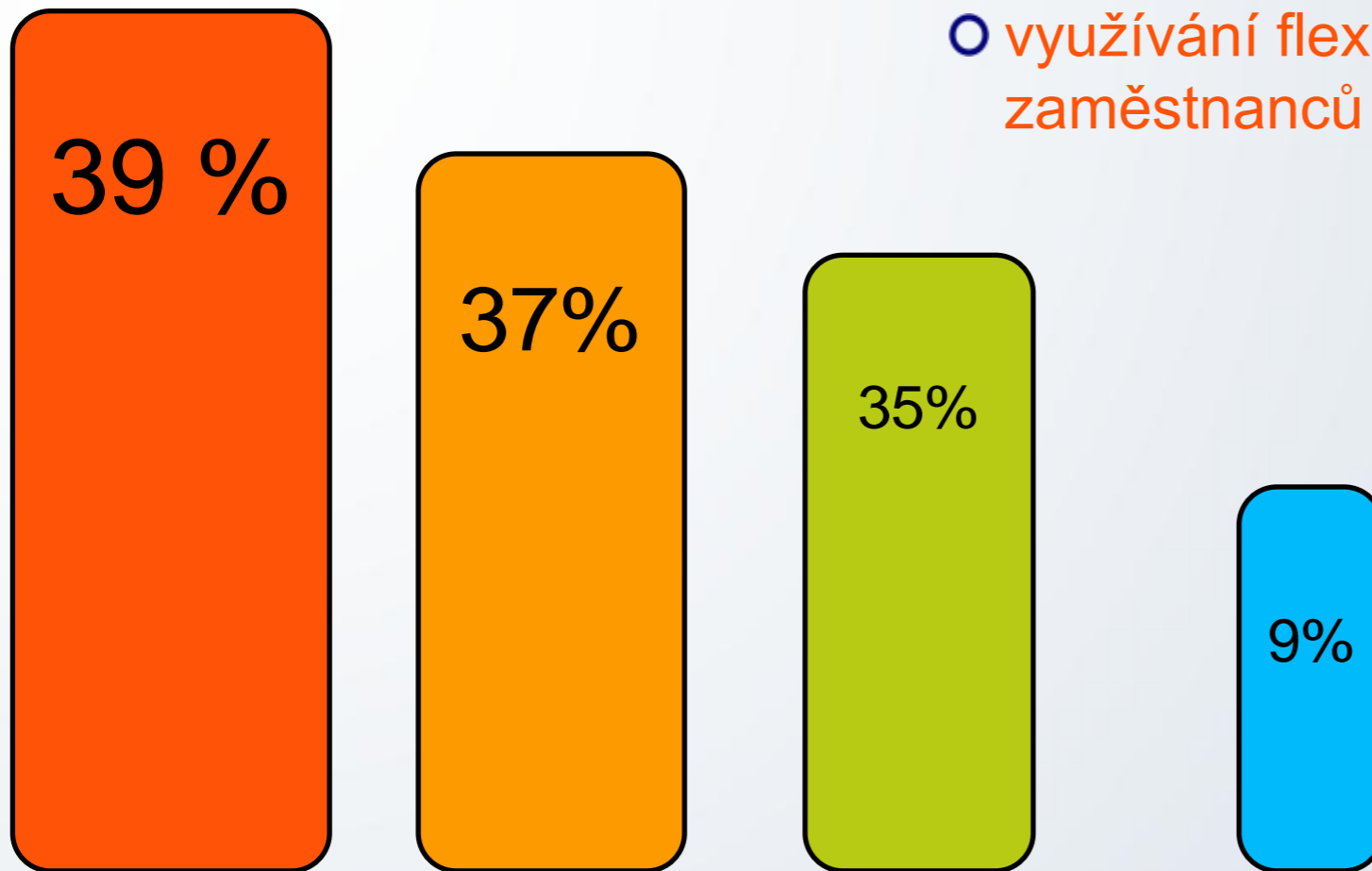
1. velikostní kategorie - do 19 zaměstnanců
2. velikostní kategorie - 20 - 99 zaměstnanců
3. velikostní kategorie - 100 - 249 zaměstnanců
4. velikostní kategorie - 250 a více zaměstnanců

Rozdělení na 4 hlavní segmenty:

1. státní správa
2. služby
3. obchod
4. průmysl

Jak jsou na tom firmy v ČR s využíváním flexibilních forem práce?

○ využívání flexibilních úvazků podle různých skupin zaměstnanců

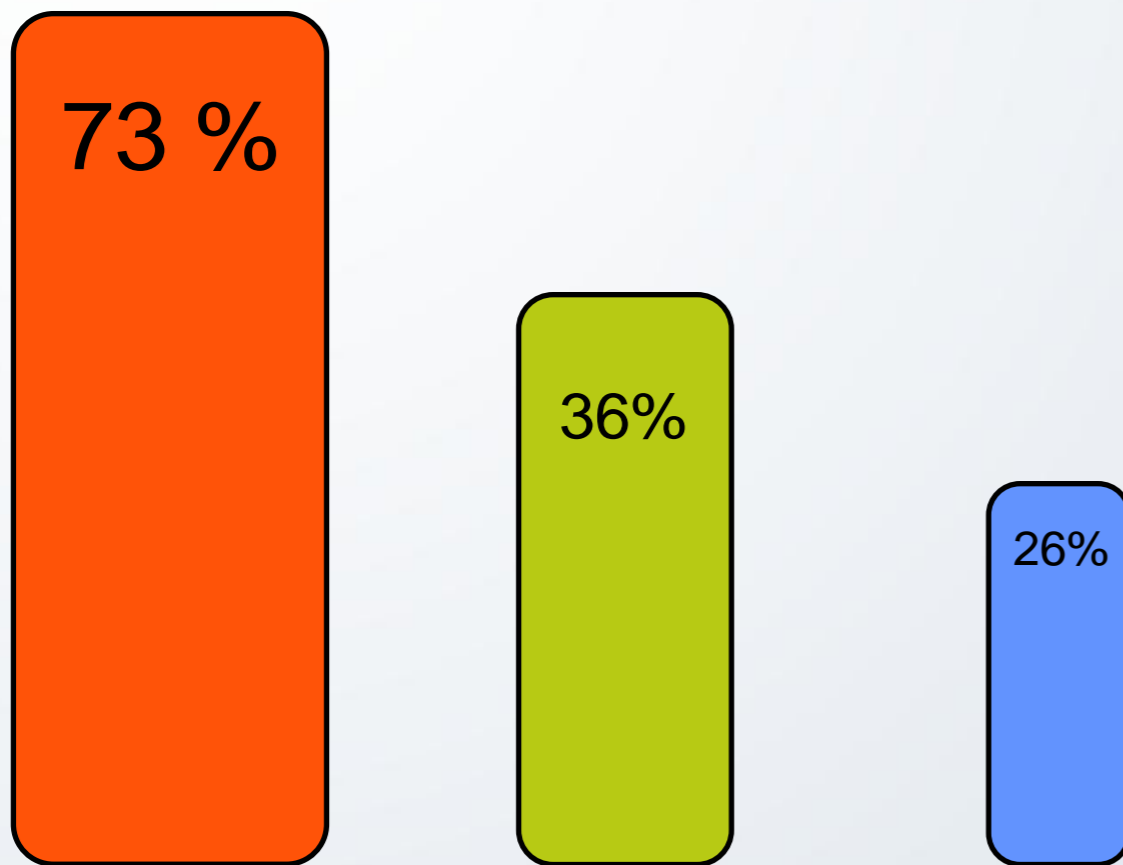


- Pracovníci v důchodovém věku
- Pracovníci ve starším produktivním věku nad 50 let
- Matky na MD a RD
- Běžní řadoví zaměstnanci - až na 7 místě

**Ohrožené skupiny na trhu práce?
(ještě k nim patří absolventi)**

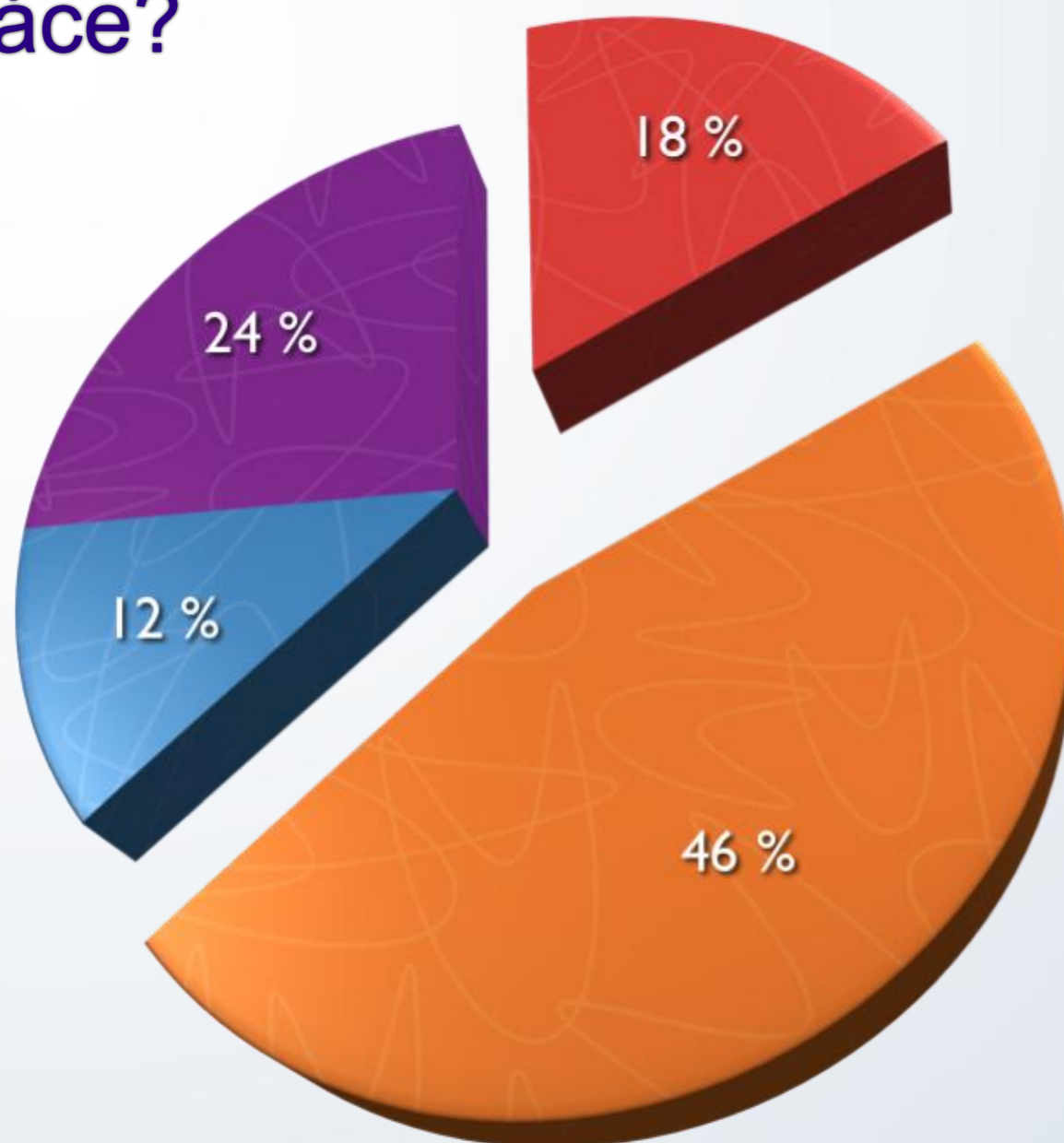
Jak jsou na tom firmy v ČR s využíváním flexibilních forem práce?

○ využívání flexibilních úvazků podle úrovně řízení



řadoví zaměstnanci střední a vyšší management nižší management

Jak jsou na tom kandidáti se zájmem o flexibilní formy práce?



- Response rate na vystavený krátký úvazek či inzerát s nabízenou flexibilní úpravou úvazku je až **trojnásobně vyšší**

- Při výběru práce je to pro mě rozhodující kritérium
- Uvítal/a bych větší možnosti flexibilních forem práce, zvyšují můj zájem o zaměstnavatele
- Forma práce není tak důležitá, flexibilní úvazky hrají jen malou roli při výběru práce
- Nechci využívat žádnou z flexibilních forem práce, hledám práci pouze na plný úvazek


Jak jsou na tom firmy v ČR s využíváním flexibilních forem práce?


○ Co brání zaměstnavatelům v širším rozšíření flexibilních forem práce?





 povaha práce to neumožňuje

 Nepotřebujeme, nemáme důvod


 nutnost změny organizace práce


 Administrativní zátěž

 Nejde to, nemůžeme využívat

 legislativní překážky

 nedostatek zkušeností

 vedení to nepodporuje

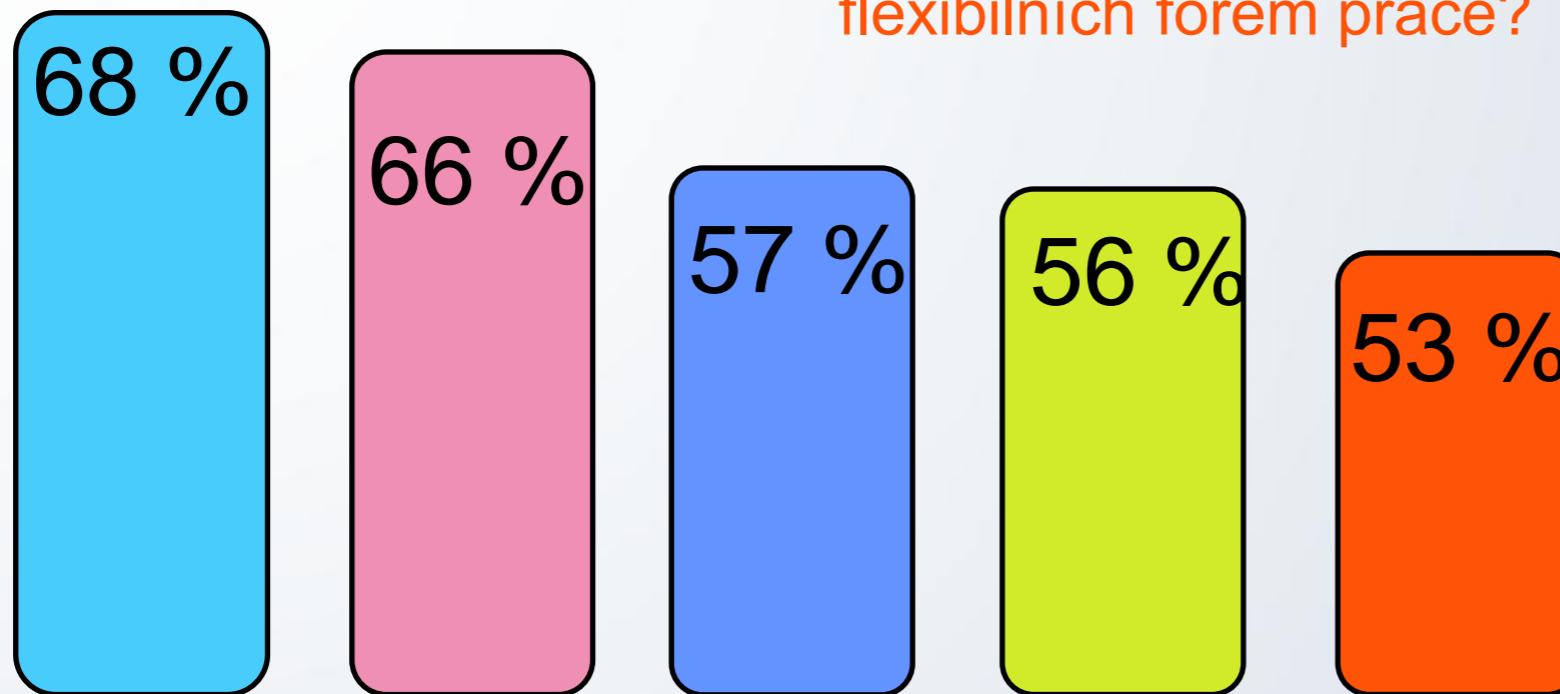
 finanční náklady navíc

Jak jsou na tom firmy s využíváním flexibilních forem práce?

- Firmy flexibilními formami práce řeší aktuální situaci / problém
 - Nepovažují je za strategický prvek rozvoje firmy ani za potřebnou součást trhu práce
-
- Flexibilní formy práce pro ně představují “více práce”
 - Flexibilní úvazky **NEPŘEDSTAVUJÍ VÍCE ADMINISTRATIVY!**
 - Zavedení flexibilních úvazků **NEPŘINESE VÍCE NÁKLADŮ!**

Jak jsou na tom firmy v ČR s využíváním flexibilních forem práce?

○ Co by podle zaměstnavatelů podpořilo větší zavedení flexibilních forem práce?



Daňová úleva ze strany státu

Individuální přístup ze strany managementu

změna organizace práce ve firmě

širší informovanost

úprava legislativy

Co brání rozvoji flexibilních forem práce?

- Chybí konkrétní podpora částečných úvazků. (Ostatní státy částečné úvazky podporují nebo podporovaly buď:
 - ulevou na daních
 - snížení příspěvků na sociální zabezpečení
 - jednorázová dotace
- Nejčastější smlouvou na částečný úvazek je DPČ (Dohoda o pracovní činnosti) což je dohoda mimo pracovní poměr. Částečné úvazky tedy nejsou plným pracovním poměrem rovnoprávné.
 - nízká sociální jistota / např. výpovědní lhůta u DPČ je 15 dnů
 - mnoho sociálních dávek nemotivuje k práci alespoň na částečný úvazek
 - Nemožnost hypoték a půjček, DPČ není pracovní poměr
 - Nízká mzda ze strany zaměstnavatelů

DIVERZITA

V některých oblastech používán český výraz **rozmanitost**, z angl. Diversity. Základní vlastnost systémů, vyjadřující rozrůzněnost jejich prvků (elementů).

Zároveň je často vnímána jako míra stability systému, protože uniformní systém v případě krize většinou kolabuje celý, kdežto v systému diverzním prochází krizí jednotlivé jeho části, ale celek zůstává funkční.

Co jsou hlavní bariéry zaměstnávání seniorů!

- Vysoké náklady na pracovní sílu
- nedostatek nových pracovních míst
- nízká pracovní flexibilita seniorů
- stereotypy (investice do seniorů, adaptabilita, špatné pracovní návyky / celoživotní post neochota ke změnám /
- odrazující postoj k seniorům
- neschopnost využít jejich potenciál k mezigeneračnímu propojení
- kult mladí
- orientace na nepřiměřený výkon

Zbořme stereotypy!!! Metodou drobného deště!

Státní systém celoživotního vzdělávání?

- Nízká počítačová gramotnost
- Neznalost cizích jazyků
- Neschopnost udržet krok s technologiemi
- Nízká adaptabilita na dynamicky se měnící trh práce
- Menší schopnost akceptovat autoritu věkově mladší

**Chceme utrácet smysluplně dotace?
Založme státní krajská vzdělávací centra pro
seniory!**

Shrnutí

- Zaměstnanost seniorů není zatím nikterak kritická
- Ale nízká diverzita trhu rozhodně nepřispívá k udržitelnému stavu
- Nulová podpora částečných úvazků
- Absence mezigenerační podpory
- Absence vzdělávacích programů
- Návyky seniorů a kult mládeže

Doporučení

- Podpořit vznik částečných úvazků a jejich využití u zaměstnavatelů
- Podpořit vzdělávací (ne rekvalifikační!) programy pro seniory
- Motivovat firmy k zapojení do diskuzí, vzdělávání seniorů, aktivních vládních programů
- Vytvářet pozitivní náladu, podpořit senioritu

Mějme vize...

pojd'me na nich pracovat

flexibilni.lmc.eu

Platforma přinášející argumenty a inspiraci pro prosazení změn

Děkuji za Vaši pozornost

Petr Skondrojanis, LMC

petr.skondrojanis@lmc.eu