Veřejná správa:
Zaměstnavatel podporující věkovou diverzitu

BYZNYS PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

CHARTA DIVERZITY

Milníky a priority věkové diverzity

Byznys pro společnost

Demografický vývoj ČR

- Demografický vývoj v následujících desetiletích bude ve znamení **stárnutí populace**.

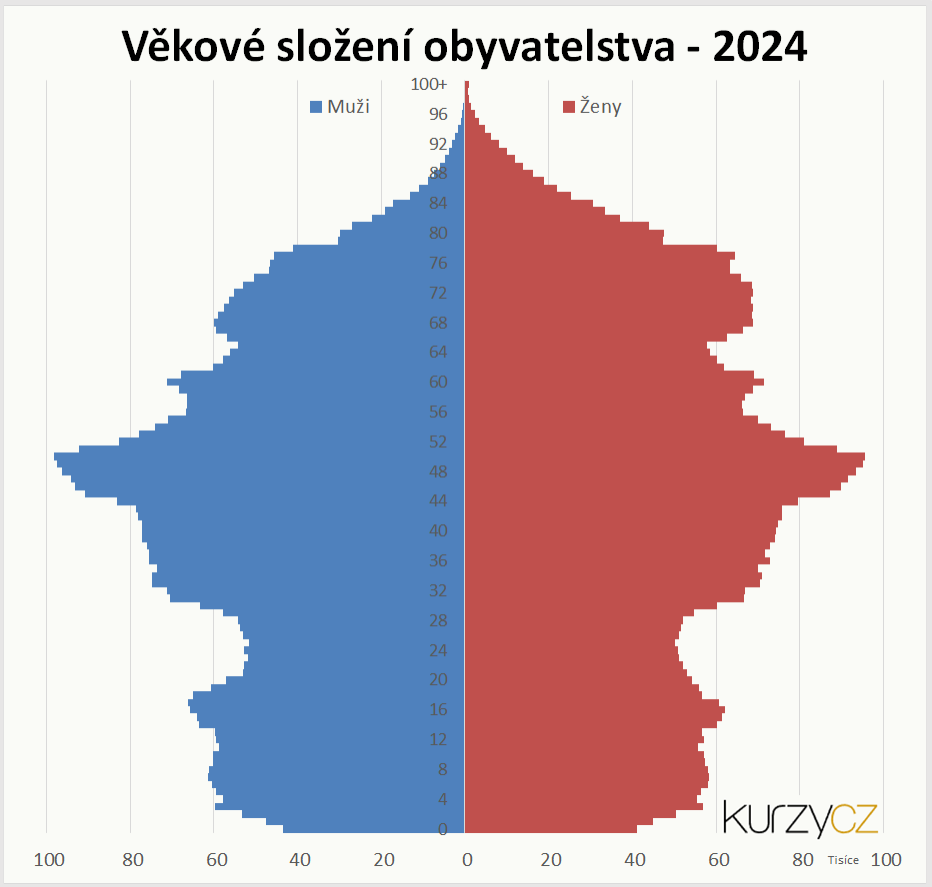
- Počet obyvatel ve věku 65 a více let, který na počátku roku 2018 poprvé přesáhl hranici dvou milionů, by se měl nadále každoročně zvyšovat. Kulminovat až na konci padesátých let na úrovni 3,2 milionu (ČSÚ).

- V roce 2024 počet obyvatel České republiky mírně vzrostl na 10,91 milionu, a to především díky kladnému saldu zahraničního stěhování (36,8 tisíce). Ani to však nestačilo pokrýt přirozený úbytek obyvatel (−27,9 tisíce) způsobený nižším počtem narozených dětí a vyšším počtem zemřelých.

- V roce **2024** bylo zaznamenáno historicky **nejméně narozených dětí** (84,3 tisíce).

Demografický vývoj ČR

- **Současný průměrný věk v ČR je 42,7 (EU 44 let)**
- V roce 2050 bude mít Česká republika pravděpodobně 30 % obyvatel ve věku 65 a více let.
- To také znamená, že se bude se zhoršovat bilance počtu osob ve věku potenciální ekonomické aktivity a neaktivity.



Z toho vyplývající rizika

- *Počet lidí v ekonomicky aktivním věku bude postupně výrazně nižší než počet lidí, kteří již ekonomicky aktivní nejsou.*
- *Situace může mít neblahý dopad na sociální vztahy ve společnosti a udržení principů solidarity, společenské a mezigenerační soudržnosti.*

Pro stát:

- Rostoucí výdaje na důchody a zdravotní péči.
- Klesající příjmy do rozpočtu kvůli menšímu počtu pracujících.
- Tlak na reformy důchodového systému a veřejných financí.

Pro ekonomiku:

- Nedostatek pracovní síly → nižší ekonomický růst a konkurenceschopnost.
- Zvyšování daňové zátěže na pracující generaci.
- Přesun spotřeby od dynamických sektorů (např. technologie) k sektorům péče a zdravotnictví.

Rizika pro zaměstnavatele

Nedostatek pracovníků

- V důsledku úbytku lidí v produktivním věku se zmenšuje nabídka pracovní síly.
- Firmy musí o zaměstnance více „soutěžit“.

Tlak na růst mezd

- Když je pracovníků málo, zaměstnavatelé jsou tlačeni k tomu, aby nabídli vyšší mzdy a lepší benefity, aby si lidi udrželi nebo přetáhli z jiných firem.
- To zvyšuje náklady práce, což je problém hlavně v oborech s nízkými maržemi.
- Malé firmy mohou mít potíže konkurovat velkým podnikům nebo zahraničním investorům.

Změny v pracovní síle

- Průměrný věk zaměstnanců poroste → více lidí bude mít zdravotní omezení.
- Firmy budou muset přizpůsobit pracovní podmínky starším zaměstnancům a investovat např. do ergonomie, zkrácených úvazků, flexibilní organizace práce.

Nutnost inovací a automatizace

- Aby kompenzovaly nedostatek lidí, firmy budou muset zavádět robotizaci, digitalizaci, AI.
- To ale vyžaduje vysoké vstupní investice, které si ne každá firma může dovolit.

Příležitosti pro zaměstnavatele

- Věnovat se intenzivně tématu stárnutí lidského kapitálu ve firmách (**Age Management**)

- Podporovat nástroje a opatření umožňující větší flexibilitu a mobilitu zaměstnanců ve firmách, flexibilitu pracovního trhu a tím konkurenceschopnost (např. *dánský model Flexicurity*)

- Podporovat programy a nástroje věkové diverzity na pracovním trhu (*mezigenerační dialog, mentoring, vzdělávání, re-skilling, upskilling, career interviews apod.*)

Age Management

- Age management neboli rozvoj a řízení lidských zdrojů v kontextu věku.
- Důležitý a aktuální nástroj v souvislosti s tématy stárnutí populace, současných demografických prognóz, flexibility a mobility pracovního trhu, konkurenceschopnosti, diverzity a inkluze a společenské odpovědnosti firem.
- Age management je řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál zaměstnanců.

Age Management v praxi

1) **Strategické plánování pracovních sil**

   Proces, který sjednocuje potřeby a priority organizace s potřebami a prioritami zaměstnanců. Umožňuje dosažení cílů organizace a splnění požadavků na její produkci. Plánování pracovní síly je každoročně přehodnocováno se střednědobou projekcí i individuální požadavky zaměstnanců.

2) **Řízení znalostí, profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců**

   Kombinace strukturovaného plánování a řízení profesního rozvoje/kariéry zaměstnanců a zaměstnankyň. Vzdělávání a rozvoj „na míru“ je součástí celkového plánu rozvoje. Zahrnuje celoživotní, věku a životním stádiím přizpůsobené vzdělání.

Age Management v praxi

3) **Přizpůsobení pracovních podmínek**
   Pracovní prostředí a pracovní podmínky jsou adaptovány na možnosti jednotlivých životních stádií. Kombinace pracovních podmínek a pracovního prostředí.

4) **Flexibilita a mobilita**
   Mobilita se týká pracovních cílů nebo konkrétních činností přidělených zaměstnancům. Mobilita může být vertikální či horizontální. Flexibilita odpovídá schopnosti firmy nabídnout takové pracovní možnosti, které odpovídají potřebám zaměstnanců. Firma se postupně stává součástí širší sítě organizací (obchodních společností, institucí, nevládních organizací, dodavatelských firem apod.) i z hlediska profesního rozvoje. Zahrnuje přechodné umístění nebo převedení zaměstnanců na jiné pracoviště (jiných firem, skupin odborníků, dobrovolnické práce nebo např. zapojení do programů pro rozvoj podnikatelských schopností).

Age Management v praxi

- Byznys pro společnost pilotoval v letech 2015-2018 nový nástroj na měření Age Managementu nazvaný LEA - **Life Long Employability Assessement**.

- LEA je nástroj určený k mapování procesů rozvoje lidského kapitálu a pracuje právě se 4 oblastmi, o kterých jsme se zmiňovali.

Co můžeme společně udělat už nyní?

Zaměstnavatelé převážně z privátní sféry (odpovědné firmy) se věnují věkové diverzitě a stárnutí lidského kapitálu aktivně již nyní.

V rámci vládních aktivit existuje Národní akční plán pozitivního stárnutí (2013-17), dále na léta 2021-25 byl vytvořen Strategický rámec na přípravy na stárnutí společnosti a k tomu byl přijat Akční plán na období 2023-2025.

Dialog byznysu a veřejné správy:

- Intenzivnější spolupráce mezi státem a privátním sektorem v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti s cílem snižovat strukturální nezaměstnanost
- Motivační nástroje a možnosti pro firmy a jejich zaměstnance, aby lidé zbytečně neodcházeli do předčasného důchodu a zůstali déle ekonomicky aktivní
- Výrazné posílení flexibility a mobility pracovního trhu
- Odstraňování bariér a předsudků na pracovním trhu vůči různým generacím
- Zkvalitnit procesy dalšího vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců
- Celková podpora diverzity, inkluze včetně flexibility

CHARTA DIVERZITY

BYZNYS PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

Příklady praxe odpovědných firem

Diverzita & Inkluze

Tereza Gardianová
HR Projects Specialist

albert
STOJÍ ZA TO JÍST LÉPE

Jsme Albert pro všechny

5 GENERACÍ

4 ZAMĚSTNANECKÉ SKUPINY

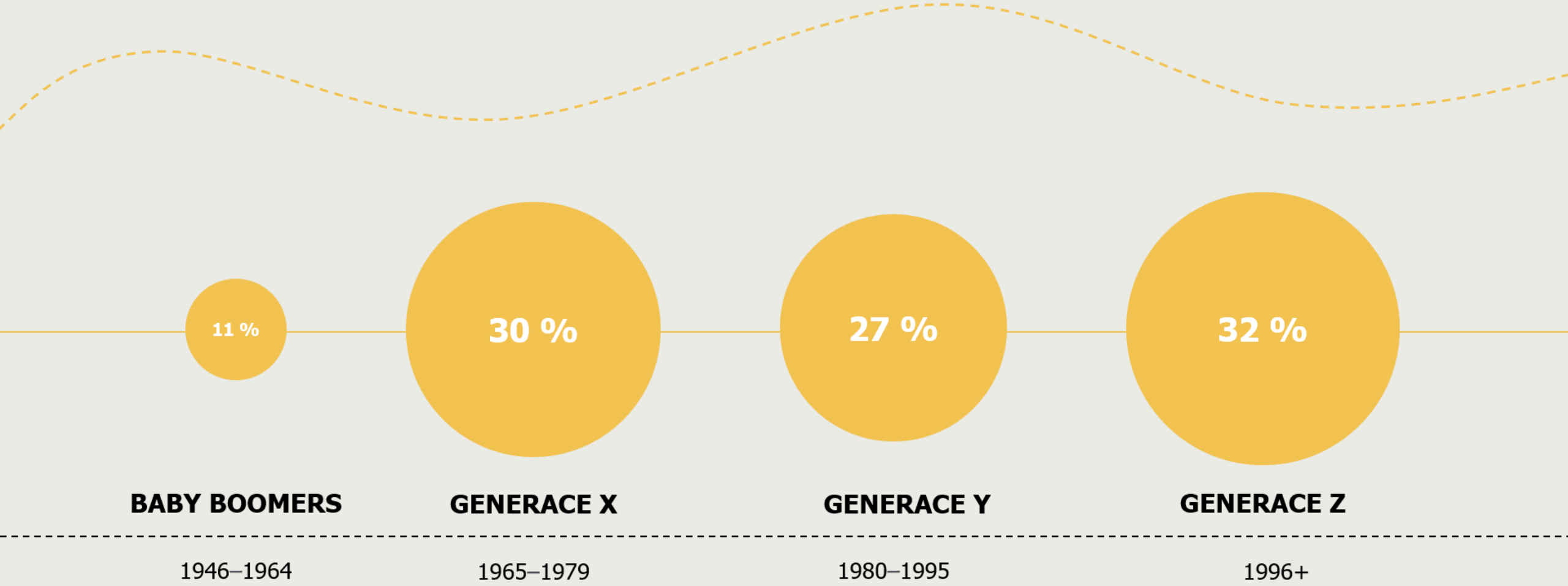
93 % ZAMĚSTNANCŮ
ŘÍKÁ, ŽE ALBERT PODPORUJE DIVERZITU

58 % ŽEN
V MANAGEMENTU

CHARTA DIVERZITY SIGNATÁŘ

20 000 ZAMĚSTNANCŮ

albert
STOJÍ ZA TO JÍST LÉPE


11 %
30 %
27 %
32 %
BABY BOOMERS
GENERACE X
GENERACE Y
GENERACE Z
1946–1964
1965–1979
1980–1995
1996+

Zaměstnanecké skupiny

BRGs/ERGs

Jsou dobrovolná sdružení zaměstnanců, která propojují lidi se společnými zájmy, zkušenostmi nebo identitou - například podle věku, kulturního zázemí, rodičovství, nebo jiných témat.

Inkluzivní

Strategické

Zvyšují pocit sounáležitosti

Jsou mostem k vedení

Podporují firemní kulturu

Zvyšují angažovanost zaměstnanců

albert
STOJÍ ZA TO JÍST LÉPE

Zaměstnanecké skupiny v Albertu

YAD

- Spojuje mladé smýšlející zaměstnance napříč Albertem pro růst, komunitu a zábavu.

Zkušený Albert

- Spojuje zkušené kolegy, aby si předávali znalosti, podporovali se navzájem a vyměňovali si poznatky z práce i života.

Albert Pride

- Podporuje LGBTQ+ komunitu a vytváří bezpečné, inkluzivní a respektující pracovní prostředí pro všechny.

Albert rodiče

- Se zaměřují na zlepšování pracovních podmínek pro rodiče a vytváření podpůrné komunity prostřednictvím workshopů, akcí a sdílených zkušeností.

YAD & Zkušený Albert

- Podporují mezigenerační dialog a spolupráci
- Zapojení skupin do strategických diskusí a rozhodování
- Posilují profesní růst zaměstnanců
- Snižují generační bariéry
- Společné projekty – Gen Z Sprint lab

albert
STOJÍ ZA TO JÍST LÉPE