

**Interreg
Danube Region**



Co-funded by
the European Union



PŘEHLED ZÁSAD



Pracovníci starší 55 let na
současném trhu práce v regionu
Podunají



Autoři

INTERREG Projekt Danube Region Program

Grantová dohoda č.: DRP0200406
Akronym: IntegrAGE

Konsorcium IntegrAGE se skládá z 15 organizací z 10
různých zemí regionu Podunají:



Obsah

- Souhrn
- Zásady EU
- Klíčové zásady v regionu Podunají
- Přehled opatření:
 - **Skupina 1:** Zaměstnanost a integrace na trhu práce
 - **Skupina 2:** Zdraví a duševní pohoda
 - **Skupina 3:** Školení a celoživotní vzdělávání
 - **Skupina 4:** Flexibilní pracovní podmínky a pracovní místa
- Osvědčené věkově přívětivé postupy v Evropě
- Zdroje

Souhrn

Demografický posun směrem ke stárnutí populace představuje zásadní sociální a ekonomické problémy, což zdůrazňuje potřebu zavedení cílených zásad age managementu, které podporují a posilují postavení jednotlivců starších 55 let.

Tento dokument hodnotí přínosy těchto postupů a poskytuje doporučení přizpůsobená potřebám zaměstnanců a organizací. Konkrétně se zaměřuje na praktická opatření, která zajistí rovné příležitosti, zlepší dovednosti, řeší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a podporují aktivní zapojení všech generací do pracovního trhu a do společnosti.

Tato doporučení byla vypracována ve spolupráci s partnery z různých zemí regionu Podunají, kteří využívají metodiku spoluvytváření, aby byla zajištěna inkluze a relevance. Do procesu byly zapojeny různé zúčastněné strany – společnosti, akademická obec, vlády a občanské společnosti.

Začleněním poznatků z osvědčených regionálních postupů a sladěním strategií s národními kontexty poskytuje tento dokument praktické pokyny pro tvůrce zásad.

Zásady EU

Podpora aktivní účasti pracovníků starších 55 let

Evropská unie zavedla několik zásad na podporu aktivní účasti osob nad 55 let na trhu práce. Tyto zásady řeší problémy spojené se stárnutím populace.

Základní iniciativou je Evropský pilíř sociálních práv (EPSR), vyhlášený v roce 2017, který klade důraz na rovné příležitosti, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochranu. EPSR stanovuje cíle, jako je dosažení míry zaměstnanosti alespoň 78 % u jednotlivců ve věku 20 až 64 let do roku 2030 a zajištění toho, aby se alespoň 60 % všech dospělých každoročně účastnilo školení.

Jako doplněk k těmto snahám se EU zaměřila na podporu aktivního stárnutí prostřednictvím různých strategií. Patří mezi ně zlepšení možností celoživotního vzdělávání a boj proti ageismu, aby starší pracovníci mohli účinně přispívat a zároveň zůstali zdraví.

Klíčové zásady

v regionu Podunají

V regionu Podunají přijaly země specifické zásady na integraci a podporu pracovníků starších 55 let, které jsou v souladu s širšími cíli EU a zároveň zohledňují regionální specifika.

Strategie EU pro region Podunají (EUSDR), která byla založena v roce 2010, slouží jako rámec spolupráce zaměřený na oblasti, jako je institucionální kapacita a spolupráce. Cílem této strategie je posílit koordinaci mezi zúčastněnými stranami a podpořit rozvoj politiky, která vytváří participativnější a udržitelnější trh práce, z něhož mohou mít prospěch všichni pracovníci.

Danube Region Program (DRP) na období 2021-2027 navíc klade důraz na hospodářskou, sociální a územní soudržnost. Podporou nadnárodních projektů se DRP snaží vytvořit inkluzivnější trh práce, který často zahrnuje iniciativy přizpůsobené potřebám starších pracovníků, jako jsou programy celoživotního vzdělávání a rozvoj věkově přívětivých pracovišť.

Skupina zásad 1

**Zaměstnanost
a
integrace na trhu práce**

Dotace v oblasti zaměstnanosti

Poskytování mzdových příspěvků zaměstnavatelům, aby mohli zaměstnávat pracovníky starší 50 let, a poskytování individuální podpory při zprostředkování zaměstnání a kariérního poradenství, které pomáhá starším uchazečům o zaměstnání najít práci. Příkladem tohoto programu je rakouská společnost AMS. Stejně tak existují některé iniciativy, jako je zaměstnání na částečný úvazek s plnou mzdou, které by mohly být nabídnuty starším pracovníkům s cílem vyhnout se předčasnému odchodu do důchodu.

Zvyšování povědomí a mediální kampaně

Vytváření cílených kampaní s cílem zvýšit povědomí o tématu diskriminace na základě věku, age managementu a podpořit mezigenerační spolupráci a zároveň zdůraznit hodnotu starších pracovníků.

Aktivní opatření na podporu zaměstnanosti a udržení pracovních míst

Podpora zaměstnanosti osob ve věku nad 55 let se zaměřením na rozvoj dovedností a přizpůsobivost na pracovišti. Příkladem z Chorvatska jsou iniciativy pro sdílení pracovních míst a zvláštní zaměření na sociální ekonomiku a organizace občanské společnosti, které přispívají k integraci zranitelných skupin.

Finanční podpora pro podnikatele nad 55 let

Cílem opatření je podpořit podnikání osob starších 55 let a usnadnit starším lidem zahájení podnikání s využitím jejich zkušeností a odborných znalostí.

Finanční podpora zahrnuje granty na zahájení činnosti, zvýhodněné půjčky a další finanční nástroje. Poskytuje také nefinanční podporu, například poradenství v oblasti koučování, obchodní školení a možnosti navazování kontaktů. Tento typ iniciativ může lidem pomoci překonat překážky a dosáhnout obchodního úspěchu.

Skupina zásad 2

**Zdraví
a
duševní pohoda**

Programy na podporu zdraví

Zdravotní prohlídky a zavedení zdravotních programů hrazených zaměstnavatelem, které se provádějí systematicky a povinně. Doporučuje se také poskytovat pobídky ke zdravotní osvětě a pravidelným prohlídkám.

Systémy zdravotního pojištění

Podpora rozvoje balíčků doplňkového pojištění zaměřených na ochranu zdraví starších pracovníků. Mohlo by se jednat například o doplňkovou lékařskou péči, pravidelné preventivní prohlídky a vyšetření, služby v oblasti duševního zdraví a koučink pro zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Zvyšování povědomí o zdravých pracovištích

Vytvoření cílených kampaní, které by zahrnovaly hlasy široké veřejnosti a všech věkových skupin, s cílem ocenit význam účinného age managementu v rámci holistických přístupů, které propojují a reagují na potřeby všech generací.

Věkově přívětivé certifikace

Podpora vytváření zdravého a věkově přívětivého pracovního prostředí stanovením národních norem a definováním optimálních faktorů rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Kromě toho je opatření spojeno s možným poskytováním slev certifikovaným obchodním organizacím.

Skupina zásad 3

**Školení
a
celoživotní vzdělávání**

Školicí programy pro zaměstnavatele

Nabídka školení o age managementu pro zaměstnavatele a personální oddělení. Cílem je zvýšit povědomí zaměstnavatelů o specifických problémech, kterým čelí starší pracovníci, a o významu používání modelů age managementu. Pro rozšíření vzdělávání zaměstnavatelů je nutná spolupráce mezi institucemi, univerzitami, obchodními komorami a dalšími sdruženími zaměstnavatelů. Nevládní organizace mohou zvyšovat povědomí zaměstnavatelů prostřednictvím propagačních kampaní.

Školicí program pro věkovou skupinu nad 50 let

Podpora neustálého rozvoje dovedností zaměstnanců ve věkové skupině nad 50 let, aby se předešlo generačním rozdílům. Návrhy obsahu jsou v závislosti na oboru velmi rozmanité, i když digitální dovednosti jsou vždy velmi žádané a užitečné.

Mentoringové programy

Zavedení programů, které podporují spolupráci mezi starší a mladší generací, a mentoringových programů, které podporují přenos znalostí, posilují týmovou dynamiku a profesní rozvoj nejmladších a nejstarších kolegů ve firmě. Typickým příkladem může být, že starší pracovníci zaškolují nové (mladší) kolegy v oblasti, v níž mají dlouholeté zkušenosti, a mladší kolegové mohou být schopni naučit své starší kolegy konkrétní digitální dovednosti a kompetence.

Skupina zásad 4

**Flexibilní pracovní podmínky
a
pracovní místa**

Flexibilní formy zaměstnávání

Podpora zavedení home office a částečných pracovních úvazků v těch odvětvích, kde je to možné, může přispět ke zvýšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců a jejich efektivity v práci.

Flexibilní hybridní pracovní model kombinuje výhody práce na dálku a práce v kanceláři a poskytuje flexibilitu, pokud jde o to, kde a kdy lidé pracují. Cílem tohoto modelu je přilákat talenty, zvýšit spokojenost a udržet produktivitu a zároveň podpořit spolupráci. Tento model se stal po epidemii COVID-19 velmi populárním.

Flexibilní pracovní místa

Přizpůsobení pracovních pozic potřebám, slabým a silným stránkám všech zaměstnanců může být pro organizace velmi přínosné. Sdílení pracovních pozic může pomoci ve všech typech odvětví a také vytvoření „partáckých“ systémů (buddy systems) pro ta pracovní místa, kde je fyzická práce velmi náročná a kde je duševní pohoda starších pracovníků velmi závislá na vhodném rozdělení úkolů.

Osvědčené postupy

v Evropě

Evropský katalog osvědčených postupů v oblasti stárnutí a zaměstnanosti představuje úspěšné strategie integrace a podpory pracovníků ve věku nad 55 let v celé Evropě. Tyto iniciativy se zaměřují na celoživotní vzdělávání, digitální dovednosti, přizpůsobení pracoviště a mezigenerační spolupráci, přičemž kladou důraz na inkluzivitu a posílení postavení starších pracovníků.

Katalog, který vznikl na základě spolupráce v regionu Podunají, představuje stručný přehled postupů na evropské úrovni. Zdůrazňuje význam mezioborové spolupráce, udržitelného financování a přizpůsobivých modelů pro řešení demografických výzev a podporu věkově přívětivých pracovišť.

Posílení vlastních schopností

Tato iniciativa se zaměřuje na zlepšení motivace a pohody zaměstnanců ve věku nad 55 let prostřednictvím kompaktních scénářů školení vytvořených v rámci programu Erasmus+.

Odborníci na lidské zdroje jsou vybaveni nástroji přizpůsobenými na míru, které zvyšují angažovanost starších pracovníků a řeší problémy na pracovišti, jako je stres a zvládání konfliktů. Školení je nenáročné na zdroje a klade důraz na odolnost a sebevědomí účastníků.

Senior Academy of Pécs

Tato akademie poskytuje bezplatné možnosti celoživotního vzdělávání osobám starším 60 let a podporuje aktivní stárnutí prostřednictvím přednášek, studijních skupin a komunitních aktivit.

Její holistický přístup spojuje vzdělávací programy se zdravotním povědomím, kritickým myšlením a sociálním začleněním, aby se zvýšila duševní pohoda a snížila izolace jednotlivců.

ISS Facility Services

Společnost ISS Facility Services zavedla přizpůsobení pracoviště, aby si udržela starší zaměstnance na fyzicky náročných pozicích.

Klíčová opatření zahrnovala flexibilní pracovní dobu, zdravotní dohled a školení zaměřená na zvyšování povědomí o rizicích na pracovišti. Toto úsilí zlepšilo výkonnost a loajalitu zaměstnanců a snížilo absenci.

Mondragon Cooperative

Model Mondragon je španělský družstevní rámec, který spojuje ekonomickou stabilitu se sociálním dopadem. Zaměřuje se na zajištění stabilního zaměstnání, celoživotního vzdělávání a rovných příležitostí pro své zaměstnance.

Díky mechanismům, jako je vnitřní systém sociálního zabezpečení a interkooperativní solidarita, ukazuje potenciál kooperativních principů pro podporu odolnosti a inkluзивity.

Soutěž evropských místních samospráv

Soutěž evropských místních samospráv (ELAC), která byla zahájena v roce 2010 a podpořena Evropskou komisí, podporovala aktivní stárnutí a sociální začlenění starších migrantů a starších pracovníků. Ocenila inovativní místní strategie zaměřené na zaměstnanost, zdraví a mezigenerační spolupráci a představila nejlepší postupy, které lze zavést v celé Evropě.

Mezi hlavní výsledky patřilo zlepšení pracovních příležitostí, věkově přívětivé zásady a větší povědomí o hodnotě věkově rozmanité pracovní síly. Díky přizpůsobivému rámci, zapojení zúčastněných stran a nákladově efektivní implementaci je ELAC silným a přenositelným modelem pro řešení problémů souvisejících se stárnutím v různých regionech.

SEN@ER – Silver Economy Network of European Regions

SEN@ER je regionální síť zaměřená na využití příležitostí stárnoucí společnosti. Propaguje věkově přívětivá pracoviště, podporuje zaměstnatelnost starších pracovníků a rozvíjí inovativní služby pro seniory.

Její rámec spolupráce a vzdělávací programy prokázaly významné úspěchy při zlepšování hospodářských a sociálních výsledků.

Silver Skills Initiative

Silver Skills Initiative překonává digitální propast mezi pracovníky ve věku nad 55 let poskytováním distančních vzdělávacích programů.

Tento projekt podporuje digitální gramotnost, mezigenerační učení a spolupráci s podniky s cílem začlenit starší pracovníky do digitální pracovní síly. Jeho přizpůsobivý model nabízí potenciál pro rozšíření do dalších regionů.

Doporučení zásad

podle zkušeností z projektu IntegrAGE

1

Zvýšení míry zaměstnanosti pracovníků ve věku nad 50 let prostřednictvím finančních pobídek a osvětových kampaní. Posílení prosazování začlenění starších pracovníků do politik trhu práce zajistí systémové změny a sníží nerovnosti na základě věku.

2

Zlepšení zdraví na pracovišti pro pracovníky ve věku nad 50 let zavedením zdravotních prohlídek a programů zaměřených na duševní pohodu. Poskytovat pobídky organizacím, které získají „certifikát věkově přívětivého pracoviště“.

3

Podpora a usnadnění profesního rozvoje a udržení pracovních míst prostřednictvím programů školení a mentoringu. Nabídka školení v oblasti digitálních dovedností a odborných znalostí pro konkrétní odvětví se zaměřením na potřeby pracovníků nad 50 let.

4

Zvýšení počtu flexibilních pracovních možností a poskytnutí vládního spolufinancování programů sdílení pracovních míst v různých klíčových odvětvích, aby se otestovaly a zdokumentovaly osvědčené postupy pro věkově přívětivou změnu pracovního místa.

5

Podporování mezisektorové spolupráce prostřednictvím podpory partnerství mezi vládami, soukromým sektorem a občanskou společností zajišťuje komplexní přístup k řešení potřeb pracovníků nad 55 let.

6

Usnadnění mezigenerační spolupráce podporou společných iniciativ mezi mladší a starší generací. Tento typ spolupráce podporuje vzájemné učení a společenskou soudržnost.

7

Standardizace a rozšiřování osvědčených modelů a osvědčených postupů. Iniciativy s prokazatelným úspěchem, jako je například model Mondragon, by měly být přizpůsobeny a rozšířeny tak, aby odpovídaly místním podmínkám, přičemž by měly být zachovány jejich základní principy.

**Interreg
Danube Region**



Co-funded by
the European Union



Projekt IntegrAGE

Kontaktní údaje:

<https://interreg-danube.eu/projects/integrage>

