

Tisková zpráva

Praha 31. prosince 2012

Letos celá Evropa stárne aktivně

Ze sedmadvaceti zemí Evropské unie má Česká republika podle Eurostatu desátou nejvyšší míru zaměstnanosti osob ve věku 50 až 64 let. Ve 2. čtvrtletí letošního roku bylo zaměstnáno 60,5 procenta obyvatel ČR daného věku, v EU 58,6 procenta. Lidem, kterým je více než padesát let a přišli o zaměstnání, se nová práce neshání zrovna snadno. Letošní rok byl proto vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Jeho hlavním motivem je podpora vitality a důstojnosti osob každého věku.

*„Aktivní stárnutí je důležité nejen pro seniory v produktivním věku, ale pro celou společnost. Cílem Evropského roku proto bylo pomáhat vytvořit společnost **vstřícnou všem věkovým skupinám** a také podporovat činnosti, které bojují proti diskriminaci na základě věku, usilují o překonávání stereotypů souvisejících s věkem a odstraňují bariéry, zejména pokud jde o zaměstnatelnost starších osob,“* říká **ministřyně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová**.

V ČR je podle statistik přibližně **čtvrtina lidí starších 50 let bez práce**. Z analýzy Českého statistického úřadu vyplývá, že zhruba třetina lidí pociťuje okolo 50. roku života **dramatické zhoršení zdravotního stavu**. Společně s nedostatečnou kvalifikací a někdy i nechutí učit se nové věci se jedná o nejčastější příčiny, proč se řada obyvatel nad 50 let ocitne bez zaměstnání. V souvislosti s prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu se jedná o velmi tíživou životní situaci. Existuje však několik možností, jak situaci řešit.

Jednou z forem pomoci nabízí **Evropský sociální fond (ESF)**. V rámci něj se realizují **podpůrné programy** zaměřené na úspěšný návrat padesátiletých do práce. Celkem existuje více než 550 projektů Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), které obsahují cílovou skupinu osob nad 50 let. V souvislosti s Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity zvýhodnily některé výzvy (č. 86 a č. 88) OP LZZ v letošním roce projektové žádosti zaměřené na osoby starší 50 let. Z těchto výzev vzešlo 47 projektů, které obsahovaly cílovou skupinu 50+. V projektech hradí 85 % nákladů EU a 15 % rozpočet ČR. Detailní informace jsou na www.esfcr.cz.

Projekty z Evropského sociálního fondu se zaměřují především na **vzdělávání a rekvalifikaci** osob. Pomáhají také umisťovat osoby starší 50 let na pracovní místa, která pro ně byla v rámci projektů vytvořena, nebo jim zprostředkovávají již existující volné pracovní místo.

Jeden z projektů, který se týká starších zaměstnanců ve Středočeském kraji, se jmenuje **„Začínáme po padesátce“**. Je určen lidem, kteří se skutečně snaží aktivně hledat práci, chtějí svou situaci změnit a jsou ochotni pro to něco udělat. Během pěti měsíců je čeká spousta práce na svých pracovních i komunikačních dovednostech – vedle získání nové

kvalifikace se totiž učí i dovednostem, které doposud nepotřebovali, jako např. **sestavení životopisu, správné vystupování na pracovním pohovoru, pracovněprávní minimum** a případně i **základy finanční gramotnosti**. Velký zájem je o prohlubování IT dovedností. „Do programu se hlásí jak lidé se základním, tak s vysokoškolským vzděláním. Nabídka rekvalifikací je tak poměrně široká. Velký zájem je o práci grafika, účetní, populární je i pozice pracovníka sociálních služeb nebo obsluhy vysokozdvížného vozíku,“ říká Hana Čápková z Okresního střediska společnosti Mavo v Berouně. Podle ní absolventům pomáhá už jenom vědomí toho, že na řešení své situace nejsou sami. Stejně důležitý je ale i pozitivní přístup a chuť učit se novým věcem. „Člověk se učí po celý život, málokdo si dnes vystačí jen s tím, co se naučil ve škole,“ dodává Hana Čápková.

Význam služebně starších pracovníků si uvědomují i **zaměstnavatelé**. Oceňují zkušenost a životní nadhled. Lidé, kteří ve firmě strávili podstatnou část pracovní kariéry, jsou často nositeli firemního know-how, což motivuje zaměstnavatele hledat nové způsoby, jak zkušenosti lidí v předdůchodovém věku využít.

Podobně k situaci přistoupila např. společnost Škoda Auto, která za Program seniority získala titul **Top odpovědná firma 2012**. Řeší problémy, se kterými se speciálně tato skupina zaměstnanců potýká – otázky zdraví či správného ergonomického uspořádání pracoviště pro starší lidi. Než přijít o zkušeného zaměstnance, který na druhou stranu již nemůže zvládat rychlé pracovní tempo nebo těžkou fyzickou práci, najde se pro něj méně náročná práce. Tzv. personální pool přebírá zaměstnance, kteří ze zdravotních či sociálních důvodů nemohou pracovat na původním místě, a nabídne jim méně náročnou práci. Přesně tak pomohl panu Adolfovi, který v automobilce pracuje už šestnáct let. Před několika lety si poranil ruku a práce se pro něj stala příliš náročnou. Nemoc ale neznamenal vyhazov, dostal jinou práci v chráněné dílně, na kterou stačí a při které může uplatnit své zkušenosti. Těmito projekty se Škoda Auto snaží udržet zaměstnance v aktivním pracovním poměru, podporovat jejich zdraví a také hledat řešení pro lidi se změněnou zdravotní způsobilostí.

Ať takové projekty financují samy firmy, nebo se na jejich vzniku podílí Evropský sociální fond, v dlouhodobém horizontu pomáhají lidem po padesátce zařadit se zpět do pracovního procesu. Nebo se jim zvýší šance uplatnit se na trhu práce.

O Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost:

OP LZZ je jedním z operačních programů, v rámci kterých Česká republika čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu. Ten již více než 50 let pomáhá snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce.

Finanční pomoc z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je určena projektům, které různými způsoby odstraňují bariéry na trhu práce – ať už vytvářejí nová pracovní místa, zvyšují kvalifikaci zaměstnanců, umožňují začlenění znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s hendikepem. Koncovými příjemci pomoci jsou konkrétní lidé, kterým se ne vlastní vinou nedaří sehnat práci, nebo naopak lidé, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání.

Na řádné fungování Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost dohlíží MPSV. Působnost Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je časově ohraničena programovým obdobím mezi lety 2007 – 2013.

Štěpánka Filipová
tisková mluvčí