

UNIVERZITA PARDUBICE

Fakulta ekonomicko-správní

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2022

Bc. Nikola Holubcová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Ekonomické souvislosti stárnutí populace ve vybraných zemích EU
Diplomová práce

2022

Bc. Nikola Holubcová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Nikola Holubcová**
Osobní číslo: **E19573**
Studijní program: **N0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Specializace: **Ekonomika veřejného sektoru**
Téma práce: **Ekonomické souvislosti stárnutí populace ve vybraných zemích EU**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat obecný trend stárnutí obyvatel v zemích EU, vytipovat oblasti, které jsou procesem stárnutí nejvíce dotčené, analyzovat realizované aktivity států v těchto oblastech a hodnotit jejich přenositelnost do podmínek ČR.

Osnova:

- Charakteristika základních tendencí procesu stárnutí obyvatel v rámci EU.
- Charakteristika základních přístupů EU a členských států k vybraným oblastem spojeným se stárnutím.
- Analýza situace na trhu práce vybraných zemí v souvislosti se stárnutím populace.
- Zhodnocení příslušných užívaných politik vybraných zemí.
- Zhodnocení vybraných možností pro situaci na trhu práce v ČR.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

IPARRAGUIRRE, J. L. Economics and Ageing: Volume IV: Political Economy. Cham: Springer Nature, 2020. ISBN 978-3-030-29013-9.
KOHLBACHER, F., HERSTATT, C. ed. The Silver Market Phenomenon. Berlin: Springer-Verlag, 2010. ISBN 978-3642-14337-3.
McMORROW, K., RÖGER, W. The Economic and Financial Market Consequences of Global Ageing. Berlin: Springer-Verlag, 2010. ISBN 978-3642-07355-7.
PETROVÁ KAFKOVÁ, M. Šedivější hodnoty?: aktivita jako dominantní způsob stárnutí. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6310-5.
TOMEŠ, I., ŠAMALOVÁ, K. ed. Sociální souvislosti aktivního stáří. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2017. ISBN 978-80-246-3612-2.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Lucie Sobotková, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2022**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Jan Černohorský, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Ekonomické souvislosti stárnutí populace ve vybraných zemích EU jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30.4.2022

Bc. Nikola Holubcová v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala svojí vedoucí práce Ing. Lucii Sobotkové Ph.D. za rady a připomínky, díky kterým jsem mohla tuto diplomovou práci zpracovat. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Janě Heckenbergerové Ph.D. za rady v oblasti zpracování statistické části analýzy práce.

ANOTACE

Záměrem práce je analýza obecného trendu stárnutí obyvatel členských zemí EU, vytipování oblastí nejvíce dotčených procesem stárnutí. Dále analyzovat realizované aktivity států a zhodnocení přenositelnosti do podmínek České republiky.

KLÍČOVÁ SLOVA

Stárnutí, EU, populace, trh práce, ekonomické dopady, nezaměstnanost

TITLE

Economic context of aging population in selected EU countries

ANNOTATION

This master's thesis is focused on analyzing basic trend of aging population in European countries, finding the most affected areas and analyze the country's activities based on reducing the impacts of aging. By the means of good practice and examples will be search the improvements for Czech conditions.

KEYWORDS

Aging, EU, population, labor market, economic impact, unemployment

OBSAH

1	Charakteristika základních tendencí stárnutí obyvatel v rámci EU	15
1.1	Postavení osob starších 55 let	15
1.2	Postavení osob 65+	16
1.3	Silver Economy	19
2	Charakteristika přístupu EU ke stárnutí obyvatelstva.....	21
2.1	Orgány a fondy EU ovlivňující zaměstnanost	21
2.2	Legislativní opora	23
2.3	Politika zaměstnanosti EU	25
2.4	Programy na podporu zaměstnanosti.....	26
3	Analýza problému stárnutí na trhu práce	29
3.1	Vývoj a trend nezaměstnanosti osob 55+	29
3.2	Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	32
3.3	Age management	33
3.4	Zaměstnání osob ve věku 55+	34
4	Charakteristika oblastí dotčených procesem stárnutí.....	36
4.1	Malta	37
4.2	Maďarsko	41
4.3	Polsko	44
4.4	Rumunsko	47
4.5	Španělsko	50
4.6	Řecko	52
4.7	Francie	55
4.8	Litva.....	57
5	Komparace vybraných oblastí	60
5.1	Charakteristika statistického ověření	60
5.2	Charakteristika proměnných a hypotéz.....	61
5.3	Statistická analýza vybraných oblastí.....	62
6	Doporučení pro ČR.....	67
6.1	Charakteristika ekonomiky	67
6.2	Statistická analýza ČR a doporučení	70
7	ZÁVĚR	74
8	POUŽITÁ LITERATURA	77
8.1	PŘÍLOHY	84

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1 Věková pyramida průměrného počtu obyvatel v EU a rozdíl mezi 2009-2019.....	16
Obrázek 2 Zvýšení podílu obyvatel starších 65 let v letech 2009-2019.....	17
Obrázek 3 Důchodový věk v zemích EU v r. 2019	18
Obrázek 4 Roční mediánový příjem v tis. EUR obyvatel EU starších 65+ v r. 2019	18
Obrázek 5 Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v r. 2019.....	29
Obrázek 6 Míra účasti pracovních sil v EU v r. 2019.....	32
Obrázek 7 Odhad populace EU28 do r. 2050 dle věkových skupin v tis. obyvatel	36
Obrázek 8 Nezaměstnanost v r. 2019 napříč věkovými skupinami.....	37
Obrázek 9 Magický 4úhelník Malty 2019	38
Obrázek 10 Vývoj míry účasti pracovních sil na Maltě po dekádách dle věkových skupin	39
Obrázek 11 Magický 4úhelník Maďarsko r. 2019.....	41
Obrázek 12 Vývoj míry účasti pracovních sil v Maďarsku po dekádách dle věkových skupin	42
Obrázek 13 Magický 4úhelník Polsko r.2019	45
Obrázek 14 Vývoj míry účasti pracovních sil v Polsku po dekádách dle věkových skupin	46
Obrázek 15 Magický 4úhelník Rumunsko r. 2019	47
Obrázek 16 Vývoj míry účasti pracovních sil v Rumunsku po dekádách dle věkových skupin	48
Obrázek 17 Magický 4úhelník Španělsko r.2019.....	50
Obrázek 18 Vývoj míry účasti pracovních sil ve Španělsku po dekádách dle věkových skupin	51
Obrázek 19 Magický 4úhelník Řecka v r. 2019	53
Obrázek 20 Vývoj míry účasti pracovních sil v Řecku po dekádách dle věkových skupin.....	54
Obrázek 21 Magický 4úhelník Francie r. 2019	56
Obrázek 22 Vývoj míry účasti pracovních sil ve Francii po dekádách dle věkových skupin ..	57
Obrázek 23 Magický 4úhelník Litva r. 2019.....	58
Obrázek 24 Vývoj míry účasti pracovních sil v Litvě po dekádách dle věkových skupin.....	59
Obrázek 25 Rozdělení zemí do shluků	63
Obrázek 26 Magický 4úhelník ČR r. 2019	68
Obrázek 27 Vývoj míry účasti pracovních sil v ČR po dekádách dle věkových skupin.....	69
Obrázek 28 Shluková analýza vč. ČR	71

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Výhody a nevýhody zaměstnání osob 55+	35
Tabulka 2 Předpokládaný vliv proměnných	62
Tabulka 3 Výsledky parciálních korelačních koeficientů.....	64
Tabulka 4 Vypočtené regresory a splnění předpokládaného vlivu jednotlivých faktorů	65
Tabulka 5 Predikce hodnot ukazatelů v zemích s nevyšší mírou nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let.....	66
Tabulka 6 Výsledky parciálních korelačních koeficientů v ČR	71
Tabulka 7 Vypočtené regresory a splnění předpokládaného vlivu jednotlivých faktorů ČR... ..	72
Tabulka 8 Predikce hodnot ukazatelů v ČR.....	73

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Vstupní hodnoty analýzy – Malta	84
Příloha 2 Vstupní hodnoty analýzy – Maďarsko	85
Příloha 3 Vstupní hodnoty analýzy – Polsko.....	86
Příloha 4 Vstupní hodnoty analýzy – Rumunsko	87
Příloha 5 Vstupní hodnoty analýzy – Litva	88
Příloha 6 Vstupní hodnoty analýzy – Francie.....	89
Příloha 7 Vstupní hodnoty analýzy – Španělsko	90
Příloha 8 Vstupní hodnoty analýzy – Řecko	91
Příloha 9 Vstupní hodnoty analýzy – Česká republika.....	92

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
ESF	Evropský sociální fond
EIP	European innovation partnership
EPSCO	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná

ÚVOD

Stárnutí obyvatelstva lze považovat za globální problém, znamenající pokles pracujících v produktivním věku a vedoucí k nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Nedostatek ekonomicky aktivních obyvatel znemožňuje podnikům realizovat potřebnou poptávku na trhu práce, vedoucí k poklesu produktivity doprovázeným růstem nákladů na pracovníky. Na druhou stranu nedostatek nabídky práce způsobuje mzdovou inflaci a s tím spojený cyklus spirálového růstu ceny v závislosti na výši mezd.

Na sociální a ekonomické důsledky stárnutí populace musí reagovat i tvůrci státních politik, kteří při jejich tvorbě čelí konfrontaci s otázkami zatěžujícími zejména veřejné rozpočty, a to díky rostoucím nákladům na zdravotní péči, neudržitelnosti penzijních závazků a stabilizace trhu práce. Veškeré tyto problémy ovlivňují i vysokou životní úroveň jednotlivých ekonomik.

Celá diplomová práce je koncipována do 2 hlavních částí, které jsou tvořeny několika podkapitolami. První část je věnována vymezení postoje Evropské unie k starším obyvatelům a charakteristice postavení osob na trhu práce. Pro tuto práci je vybrán jako ukazatel stárnutí populace věk, spolu s mírou nezaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let. Tato věková skupina je definována chronologickým stářím a toto vymezení je taktéž použito ke sběru dat ze zdrojů evropské statistiky. Analyzované oblasti jsou země s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti dané věkové skupiny, k těmto zemím je následně pak přidána i Česká republika, jež řadí se mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti. V každé zemi je nejprve popsána ekonomická situace země pomocí magického čtyřúhelníku a poté rozebrán trh práce, nezaměstnanost a opatření, která daná země používá ke zvýšení zapojení starších lidí do pracovního procesu. Rozdělení zemí na země s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti je provedeno na základě shlukové analýzy. Vytvořené shluky jsou následně použity v komentáři dalších analýz (korelační a regresní). Korelační analýza slouží ke zjištění míry závislosti vybraných proměnných. Za proměnné byly obecně vybrány, celková a dlouhodobá míra nezaměstnanosti, minimální mzda, starobní důchod a hranice odchodu do důchodu. Následuje vícenásobná lineární regresní analýza, zjišťující vliv vybraných faktorů na nezaměstnanost skupiny obyvatel ve věku 55-64 let. Pro analýzu jsou použita sekundární data získaná z reportů jednotlivých zemí či eurostatu. (Hlavní výhodou sekundárních datových souborů lze hledat v tom, že jsou schopny poskytnout výzkumníkovi více informací, než by byly schopny primární datové soubory.) Na základě těchto dvou analýz budou v jednotlivých zemích určeny ukazatele, které mají významný vliv na vývoj míry nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let, dané výsledky budou interpretovány pomocí ekonomických předpokladů vlivu na vývoj dané proměnné. Pro země

s vysokou mírou nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let bude provedena predikce na základě průměrné celkové míry nezaměstnanosti a hranice odchodu do důchodu. Zároveň budou na základě analýz navrženy oblasti opatření, na které by se daná země měla zaměřit, pokud bude chtít snížit nezaměstnanost ve skupině 55-64 let. Konkrétní opatření lze čerpat z příkladů dobré praxe v zemích, které mají nižší míry nezaměstnanosti.

1 Charakteristika základních tendencí stárnutí obyvatel v rámci EU

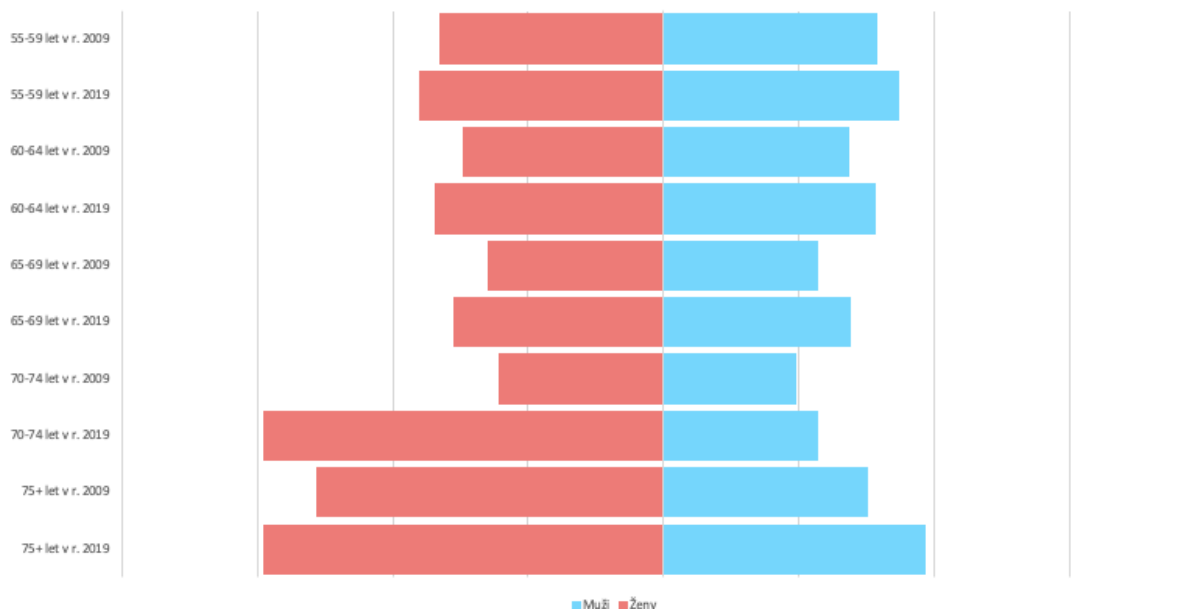
Věková struktura obyvatelstva se ve většině evropských zemí mění. Evropská unie nyní čelí trendu demografického stárnutí, díky kterému lze očekávat nárůst populace v postproduktivním věku a s tím spojený pokles ekonomicky aktivních obyvatel. Procesem stárnutí je zasažený celý svět, začátkem 21. století téměř ve všech zemích klesá porodnost a zvyšuje se střední věk. Mediánový věk v Evropské unii v poslední dekádě vzrostl o 2,6 let.

Snaha jednotlivých zemí o změny v důchodovém zabezpečení je doprovázena vysokými náklady zejména z důvodu rostoucího počtu příjemců dávek a klesajícího počtu osob přispívajících do systému. Důchodové reformy v jednotlivých členských zemích probíhají na pozadí politického spektra, a to v rámci realizace sociální politiky, nadále tak přetrvává problém rozdílných přístupů sociální ochrany. Dochází ke snahám zaměřit se na osoby v postproduktivním věku, jako na bohatý zdroj vědění a zkušeností, které nabízí know-how mladším generacím.

1.1 Postavení osob starších 55 let

Vzhledem k demografickému vývoji obyvatelstva rozděluje Iparraguirre (2018) populaci na čtyři generace, kdy se první teprve připravuje na budoucí povolání, druhou tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo do 54 let. Jedná se o skupinu, která nejpočetněji přispívá do systému sociálního zabezpečení. Třetí generaci tvoří právě skupina 55-64 let, která je definovaná jako rozdíl mezi chronologickým věkem a věkem, kdy člověk dosáhne nároku na starobní důchod. Mnohdy jsou lidé v tomto věku na trhu práce již neaktivní a pouze vyčkávají na dosažení právního nároku na pobírání starobního důchodu či plánují odchod do předčasného důchodu. Poslední skupinou, čtvrtou generací, jsou senioři pobírající starobní důchod. Problematika nárůstu starších obyvatel přináší taktéž výzvu strůjcům veřejných politik, které se musí vypořádat s rostoucími potřebami sociálního zabezpečení starších obyvatel. Rostoucí počet obyvatel Evropské unie, spadajících do 3. a 4. generace lze vidět na obrázku 1. Při pohledu na situaci v posledních 10 letech, vzrostl počet obyvatel ve skupině 55-64 let o 12 % a věková skupina nad 65 let narostla o 18,5 %. Z obrázku č. 1 vyplývá, že větší část z celkového počtu skupiny 55 let a starších tvoří ženská populace. Podstatné rozdíly zapříčiněné především vyšší průměrnou délkou života žen, jsou vidět zejména ve skupinách obyvatel v pokročilejším věku. Činitel rostoucí skupiny starších žen, jenž mají s větší předpoklad pro chudobu je velice

důležitý pro tvůrce veřejných politik. Faktory, které tento činitel ovlivňují jsou popsány v dalších kapitolách.



Obrázek 1 Věková pyramida průměrného počtu obyvatel v EU a rozdíl mezi 2009-2019

Zdroj: Eurostat

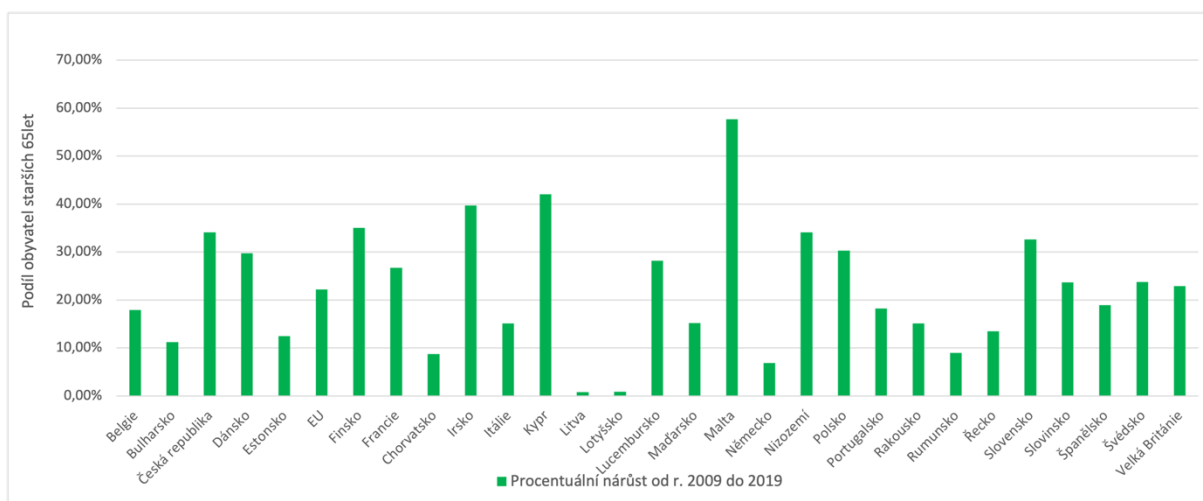
Základními ukazateli pracovního potenciálu starších zaměstnanců je zdraví, funkční kapacita, znalosti a dovednosti a motivační a přístupové aspekty. Na druhou stranu se tato skupina často potýká se sociální izolací a osamělostí, čelí nejčastějším ukončením pracovních smluv a zároveň mají pracovníci tohoto věku nejméně příležitostí znovu zaměstnání. Dle Bočkové a Vojtíška (2017) dochází k úbytku pracovní síly vlivem přesunu pozdějších tzv. Babyboomers do věku (generace vyrůstající po 2. světové válce), ve kterém jim postupně vzniká nárok na starobní důchod. Dalším problémem, který ovlivňuje pracovní sílu je klesající počet nových mladých pracovníků. Oba tyto problémy vedly EU k nastavení nových cílů, kdy v r. 2000 vznikla Lisabonská strategie, která se zaměřuje na princip rovného zacházení v zaměstnání a vzdělávání bez ohledu na věk, víru či pohlaví. Ve směru zaměstnanosti a nediskriminace Lisabonská smlouva a později strategie Evropa 2020 cílí na 55% zaměstnanost obyvatel ve věkové skupině 55-64 let. V předchozí dekádě byly cíle Evropské unie zaměřeny zejména na jednotný vnitřní trh, sjednocení měny a volný pohyb osob.

1.2 Postavení osob 65+

V souvislosti se stárnutím společnosti se dostává na povrch téma důchodového věku. Způsob výpočtu a stanovení důchodového věku je v gesci jednotlivých členských zemí. V České republice je dosažení starobního důchodu vždy podmíněno účastí v systému pojištění po určitou dobu a v závislosti na roku narození se pak odvíjí věková hranice, kdy je vstup do starobního

důchodu možný. Ročníky narozené po r. 1969 odcházejí do starobního důchodu nezávisle na pohlaví, odpracované době a počtu vychovaných dětí ve stáří 65 let. Hranice odchodu do starobního důchodu je důležitým prvkem, ovlivňujícím život jedince. Vystoupení z pracovního procesu znamená pokles příjmů, změnu časového rozložení dnů a snížení sociálních kontaktů. Odchod do důchodu je tedy důležitým milníkem života. Bohužel se tato problematika v posledních letech dostává do popředí pouze v politickém boji o popularitu a hlasy voličů, prostřednictvím volebních kampaní či politického vyjednávání. Ve většině zemí je tendence delší podpory udržení efektivní pracovní síly na trhu práce, OECD (2014) ale stanoví, že ideální věk odchodu je u mužů 64,2 a u žen 64,3 let. Na základě průzkumu Merrill Lynch z Bank of America (OECD, 2014), na kterou se odkazuje zpráva OECD týkající se Silver economy a jejího růstu, mezi obyvateli předdůchodového věku, bylo zjištěno, že 70 % dotazovaných preferuje setrvání na trhu práce, kvůli zachování fyzického i psychického zdraví, sociálních kontaktů a udržení příjmů.

Od r. 2009 narostl počet obyvatel starších 65 let ve členských zemích o necelých 20 %. Ukazatel výpočtu procentuálního rozdílu v jednotlivých zemích je prezentován na obrázku č. 2, ukazuje, že k nárůstu populace osob starších 65 let došlo ve všech členských zemích. Nejvyšší téměř 60% nárůst eviduje Malta, nejnižší Litva a Lotyšsko necelý 1% nárůst populace je přisuzován více faktorům. Jedná se především o dlouhé období nacistického a sovětského obléhání od čtyřicátých do devadesátých let 20. století, nízká porodnost a odliv pracovní síly do zahraničí. Odlivu pracovní síly napomohl i vstup Pobaltských států do EU.



Obrázek 2 Zvýšení podílu obyvatel starších 65 let v letech 2009-2019

Zdroj: Eurostat

V současné době je nejběžnější hranicí odchodu do důchodu 65 let (medián EU), spolu s prodlužováním průměrné délky života se ale předpokládá posunování i této hranice. Pokud by se opravdu hranice výrazně prolomila, lidé by v důchodu strávili čtvrtinu očekávané délky

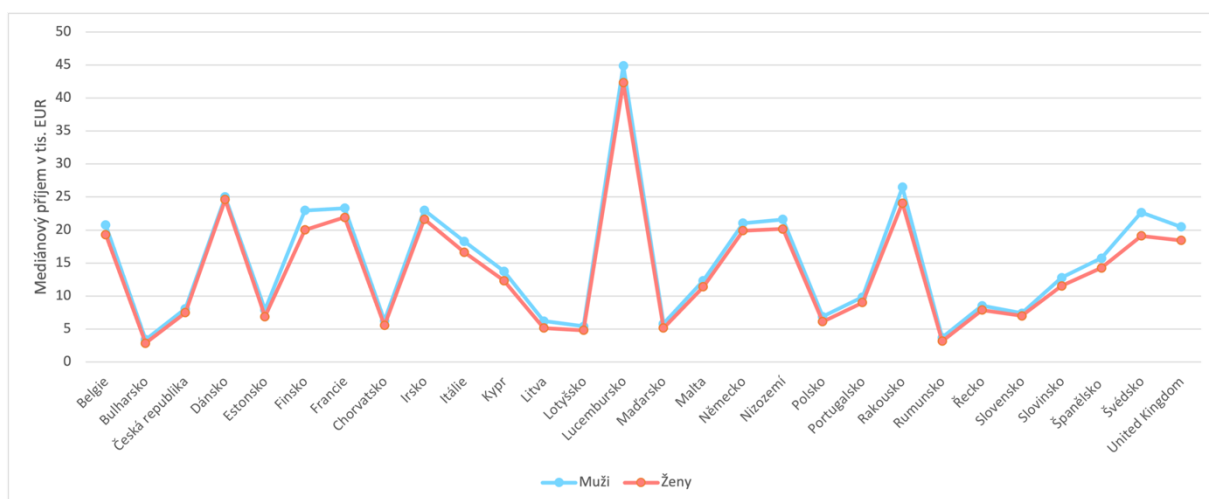
života. „O růstu důchodového věku se vlády rozhodují na základě demografických prognóz, které jsou připravovány v pětiletých intervalech, a to v letech končících číslicemi 4 a 9. Např. Španělsko, Německo a Francie plánují hranici posunout na 67 let. K těmto změnám dojde v úseku následujících 10 let.“ (Hovorková, 2019)



Obrázek 3 Důchodový věk v zemích EU v r. 2019

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

Na obrázku 3 je zobrazena hranice odchodu do starobního důchodu. Z grafického zobrazení vyplývá, že ženy v EU odcházejí do důchodu dříve, a to v průměru o 3 roky. K tomu, aby žena mohla opustit pracovní trh dříve, musí osobně pečovat po dobu minimálně 10 let o dítě. V dalších letech na tento vývoj budou muset reagovat i ostatní země, podíl starších osob v dalších desetiletích totiž poroste.



Obrázek 4 Roční mediánový příjem v tis. EUR obyvatel EU starších 65+ v r. 2019

Zdroj: OECD

Mediánový příjem skupiny starší 65+ rozděluje Evropskou unii na dvě skupiny. První skupinu tvoří země bývalého Východního bloku a druhou skupinu ty ostatní. Obyvatelé zemí bývalého východního bloku dosahují v průměru na příjmy 6,3tis. EUR ročně. Ostatní, bohatší země

průměrně dosahují na příjmy 19,9tis. EUR ročně. Zobrazené příjmy ukazují sumu příjmů, jak ze starobních důchodů, tak ale i veškeré ostatní roční příjmy obyvatel starších 65let. Na grafu na obrázku 4 lze opět sledovat i rozdíly v odměňování mužů a žen. Důvodem rozdílných výší starobních důchodů mezi pohlavími je dřívější odchod do důchodu. S tím souvisí kratší účast na trhu práce, delší čas pobírání starobního důchodu jak z pohledu dřívějšího vstupu, tak i z důvodu dosahování vyššího věku dožití. Dalším důvodem, zapříčiňující dřívější odchod žen do důchodu je účast na rodičovské dovolené. Vlivem důchodových politik a vývoji mezi genderové problematiky existuje předpoklad stírání rozdílů mezi výší starobních důchodů, společně i se sjednocením důchodového věku.

1.3 Silver Economy

Koncept Silver Economy vznikl v 70. letech minulého století v Japonsku. Jedná se o soubor veškerých ekonomických aktivit osob starších 50 let, vynaložených na uspokojení jejich potřeb napříč odvětvími. Dalo by se tedy hovořit o jakémsi trhu statků a služeb určených zejména osobám věkové skupiny starší 50 let. V nynější době tvoří výdaje obyvatel Evropské unie starších 50 let, vynaložené na nákup služeb a statků, třetí největší na světě, po Číně a Spojených státech. S problémem stárnutí obyvatelstva se nejvíce potýkají země s vysokými příjmy. Predikce evropských orgánů pro rok 2060 ukazují alarmující čísla, každý třetí Evropan bude starší věku 65 let. Celosvětově vede Japonsko, následuje Německo a Finsko. Již v roce 2015 byla velikost silver economy v odhadované výši 3,7 bil. eur., silver economy v tomto případě obsahuje soukromé výdaje osob starších 50 let v oblasti nákupu zboží a služeb potřebných k uspokojení od základních potřeb až po rekreaci. Vzhledem k očekávanému pozitivnímu trendu vývoje stárnoucí populace je předpoklad 5% nárůstu velikosti výdajů v horizontu deseti let. Tuto predikci autoři studie vyčíslují jako ekvivalent 32 % celkového HDP EU. (Evropská komise, 2018a). Potenciál vývoje růstu silver economy naráží na mnoho problémů jako je například mikroekonomické selhání trhu vlivem asymetrie informací, kdy poskytovatelé statků a služeb nedokáží dostatečně rychle reagovat na demografické změny populace a změny v preferencích. Mezi členskými státy již existují opatření veřejných politik v oblasti Silver economy, například ve Francii evidují průměrně 5% nárůst stříbrné ekonomiky, existuje Strategie stříbrné ekonomiky, která zahrnuje například označení kvality zboží či služeb pro Silver economy. Dále řada francouzských firem v různých oblastech ekonomiky jako je potravinářský průmysl nebo zdravotnictví napomáhá pozitivnímu vývoji stříbrné ekonomik.

Například společnost E-Vone v r. 2017 vyvinula chytré boty, které spustí alarm v případě pádu nebo nehybnosti.

Evropská unie vnímá Silver economy, jako vyvažující faktor a příslib nižší míry závislosti. Snížení nezaměstnanosti inkluzí osob pokročilejšího věku povede k zisku napříč všemi ekonomickými subjekty. Podniky budou mít dostatek zaměstnanců, lidé pokročilejšího věku nebudou předurčeni k poklesu životní úrovně a stát tak ušetří na sociální politice. Pro dosažení tohoto cíle je nutná dostatečná podpora v politickém spektru prostřednictvím správných pobídek a zájmu zaměstnavatelů získat pracovní sílu.

2 Charakteristika přístupu EU ke stárnutí obyvatelstva

Oblasti světového zdraví a ekonomice se věnují mezinárodní organizace jako jsou OSN, WHO nebo OECD, které ve svých programech zahrnují i problematiku stárnoucí populace, jejich zdraví a situaci na trhu práce. Každá země si věkovou hranici odchodu do starobního důchodu stanoví sama dle vlastních podmínek. Oblasti aktivního stárnutí obyvatelstva jsou v gesci členských států. Přesto jsou některé důležité aspekty, pro něž má EU zplnomocnění, zaštiťovány legislativou EU.

2.1 Orgány a fondy EU ovlivňující zaměstnanost

Evropský sociální fond (ESF) se řadí mezi strukturální fondy EU, jenž je klíčovým finančním nástrojem realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho snahou je boj proti všem formám diskriminace na trhu práce. V programovém období 2014-2020 byly jeho cíle týkající se zaměstnanosti uskutečňovány pomocí operačních programů:

- Podpora zaměstnanosti,
- rovné příležitosti žen a mužů,
- adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- další vzdělávání.

V operačním programu Podpory zaměstnanosti se jedná o začlenění uchazečů na trh práce, které probíhá pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Existuje mnoho aktivit konaných pro začlenění na trh práce. Zprostředkování zaměstnání pomocí úřadů práce či pracovních agentur, poradenské programy jejichž cílem je zjistit předpoklady osob pro volbu budoucího povolání. Rekvalifikace či rozvoj základních kompetencí prohlubují či rozšiřují možnosti osoby zaměstnání ve více oborech. Pro dosud nikdy nezaměstnané existuje program na podporu získání pracovních návyků a zkušeností, pro které jsou vytvářeny speciální pracovní pozice jako jsou odborné praxe, stáže či krátkodobé pracovní příležitosti a s tím související i mezinárodní mobilita zaměstnanců. Podpora flexibilních forem zaměstnání slouží k přizpůsobení pracovních podmínek pro znevýhodněné skupiny jako jsou ženy po mateřské, mladí či starší pracovníci. Za flexibilní formu zaměstnání je považována podpora zkráceného úvazku, sdílení pracovního místa či práce z domu.

Další operační program je zaměřen především na rovné příležitosti žen a mužů obzvláště na pečovatele o děti či jinou závislou osobu, ženy s nízkou kvalifikací nebo ženy začínající podnikání a na zaměstnankyně obecně. Napomáhá sladění kariéry a soukromého života

zainteresovaných skupin osob, a to především pomocí zabezpečení péče o dítě, ať už z pohledu tvorby či zkvalitňování služeb typu dětských skupin či podpory začlenění mužů do péče o děti. Také formou vzdělávání či poradenské činnosti pro osoby pečující o závislé osoby například podpora výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Z důvodu transformace státních hospodářství na znalostní ekonomiky, je třeba dbát na zvyšování úrovně znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků. V posilování adaptability zaměstnanců hraje nejvýraznější roli vzdělávání. Zvýšení adaptability zaměstnanců klade rovněž důraz na přípravu na potenciální dopady tzv. 4. průmyslové revoluce, a to především na kvalifikaci v digitalizaci a robotizaci pracovních procesů jak v oblasti výroby, tak i služeb. Trh práce se stává neudržitelným vlivem demografického vývoje, který zapříčiňuje negativní důsledky na jednotlivé ekonomiky. Jedním z důležitých problémů je nárůst míry nezaměstnanosti starších osob, jenž bude stát za reformami v oblasti zaměstnanosti. Cílová skupina starších osob patří k ohroženým na trhu práce spolu s mladými lidmi a matkami malých dětí. Faktory ovlivňující jejich postavení na trhu jsou zejména nižší vzdělání, zdravotní nebo pohybová omezení. Tyto faktory jsou způsobeny jak vývojem ekonomiky či profesí ale také vlastní kapacitou zaměstnanců. Investice do dalšího vzdělávání povede k prodloužení pracovní kariéry tak i k možnosti získání lepšího pracovního místa. Další vzdělávání je jedním z hlavních pilířů v oblasti zaměstnanosti. Zvyšování možnosti uplatnění starších osob na trhu práce probíhá také prostřednictvím kariérového poradenství jako jsou vzdělávací rekvalifikační programy, tvorba a realizace podnikových vzdělávacích programů, zavádění tzv. age managementu v podnicích, jakožto způsob vedení lidí zohledňující věk zaměstnanců. Tento princip zavedl Finský institut pracovního zdraví už v 80. letech 20. století, jenž se snažil odpovědět na otázky *Kdy je ten správný věk odchodu do důchodu* a *Jak dlouho mohou lidé pracovat*. V jejich výzkumu poté pracovali s tzv. Domem pracovní schopnosti, který analyzoval zdraví a funkční kapacitu, kompetence, hodnoty, postoje a motivace a prostor pracoviště, tj. vnější faktory ovlivňující život pracovníka.

European innovation partnership (EIP) je koncepce Evropské komise v rámci strategie Evropa 2020 prezentuje partnerství států Evropské unie s cílem zefektivnění a zjednodušení koordinace finančních nástrojů a modernizace odvětví a trhů. Hlavními cíli je bezpečnost dodávek surovin pro evropské hospodářství, řešení globálního problému s vodou, udržitelnost měst a obcí, zemědělskou produktivitu a udržitelnost a aktivní zdravé stárnutí. Platforma aktivní a zdravé stárnutí napomáhá jednotlivým subjektům zapojit se do realizace tzv. Tripple win, který sleduje cíle zlepšení zdraví a kvality života Evropanů se zaměřením na starší lidi,

podporuje dlouhodobou udržitelnost a účinnost systémů zdravotní a sociální péče, zvyšuje konkurenceschopnost průmyslu EU prostřednictvím podnikání a rozšiřování na nové trhy. Cíle jsou naplňovány prostřednictvím akčních skupin, ve kterých pracují na otázkách souvisejících se zdravým a aktivním stárnutím za pomoci svých zkušeností a znalostí předávaných mezi vrstevníky.

Rada EU je kolektivní orgán tvořený zástupci jednotlivých členských států vystupujících v zájmu vlastní země, tak jako tomu je i v ostatních organizacích. Přijímá právní předpisy, koordinuje politiky členských států, rozvíjí bezpečnostní politiku EU, uzavírá mezinárodní dohody a schvaluje rozpočet EU. Koordinace politik probíhá v 10 různých konfiguracích. Oblastí sociální se zabývá

Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), která usiluje o zvýšení úrovně zaměstnanosti a zlepšení pracovních podmínek, zároveň také zajišťuje a koordinuje péči o lidské zdraví a ochranu spotřebitele. Tato rada zasedá obvykle čtyřikrát ročně z nichž jsou dvě zasedání věnována výlučně otázkám zaměstnanosti a sociální politiky. V období července až prosince r. 2020 předsedá Radě EU Německo. Věnuje se přípravě rámce pro spravedlivé vnitrostátní a minimální mzdy a systémy ochrany minimálního příjmu s cílem boje proti chudobě a sociálního vyloučení. Zaměřují se také na podporu rovnosti mužů a žen v oblasti rovného odměňování. Dále navrhuje závěry Rady o prosazování práv sezónních pracovníků a o účasti a dobrých životních podmínkách starších osob v oblasti digitalizace.

2.2 Legislativní opora

Evropská Komise vytváří politické kroky na podporu stříbrné ekonomiky v oblastech udržitelného bydlení a dlouhodobé péče, rozvoje sítě turismu pro seniory a aktivního zdravého stárnutí. Strategie Evropa 2020 podporuje stárnoucí obyvatelstvo k aktivnímu životu například různými programy na získání nových dovedností, zejména těch, které jim mohou být nápomocné v delším setrvávání na trhu práce a obecně setrvávání v sociálním začlenění v národním hospodářství. Z pohledu trhu práce vytváří nová pracovní místa pro dobrovolníky či brigádníky, sloužící pro poskytování cenných znalostí a zkušeností.

V oblasti **prevence a ochrany zdraví** na pracovišti přijala EU několik obecných směrnic, jejichž náplň musí členské státy zavést do právního řádu a je nutné je respektovat a kontrolovat jejich dodržování. Utvoření kvalitního a komplexního rámce prevence péče o zdraví pracovníků

napomáhá k předcházení negativních efektů plynoucích zaměstnání a tím i zajišťují delší participaci na trhu práce. Zároveň napomáhá k udržitelnosti důchodových systémů.

Nařízení Evropského Parlamentu a Rady o koordinaci systémů **sociálního zabezpečení** stanoví nárok všech občanů EU na sociální zabezpečení v členských zemích, ve kterých se účastnili pracovního procesu a splňují zákonné podmínky pro získání důchodu v členské zemi. Tento právní nárok motivuje občany ke svobodnému životu a možnosti volby zaměstnání, bez jakýchkoli obav z chybějícího zabezpečení ve stáří. Toto nařízení také zabezpečuje rovný přístup ke státnímu zdravotnímu pojištění a zdravotnické péči občanům, kteří se přestěhovali do jiné členské země.

Boj proti diskriminaci je zahrnut do hlavních hodnot EU, které obsahují lidskou důstojnost, svobodu, demokracii, rovnost, právní stát a lidská práva. Z interpretace Evropského Soudního dvora, je zásada nediskriminace kvůli věku obecnou zásadou práva EU. Diskriminace může být z řady různých důvodů kvůli věku či nějakému typu zdravotního postižení. Oba problémy mohou způsobit negativní podmínky na trhu práce i ve společnosti. Diskriminace na trhu práce zamezuje společnosti dosáhnout makroekonomických cílů v oblasti zaměstnanosti, ale také zamezuje vývoji trhu práce z pohledu problematiky na stárnutí obyvatelstva. Z pohledu politik jednotlivých zemí jsou pracovníci motivováni a povzbuzováni, aby setrvali v pracovním procesu co nejdéle nicméně, z pohledu poptávky na trhu práce neexistuje dostatek pracovních příležitostí, nedochází pak ani ke střetu nabídky a poptávky. V r. 2000 přijala EU směrnici Rady č.2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, a to v zaměstnání a povolání. Dává za povinnost členským zemím ustanovit jako nezákonné nerovné zacházení na trhu práce s obyvateli kvůli jejich stáří či zdravotnímu stavu. Tyto podmínky se vztahují na všechny vztahy na trhu práce, zaměstnavatel-zaměstnanec, OSVČ, nesmí být nijak negativně ovlivňován zájem na odborném vzdělávání či na jakékoli jiné formy přímé či nepřímé diskriminace, jako je obtěžování kvůli věku. Všechny členské státy toto opatření do svých právních předpisů zavedli a Evropská komise dodržování těchto předpisů monitoruje. Pokud by došlo k pochybení, zahájí řízení o nesplnění povinnosti proti státu, který zásadu nediskriminace dostatečně nerespektuje a nedodržuje.

EU považuje problematiku rovnosti žen a mužů mezi další z hlavních hodnot, na které stojí, o tom svědčí článek 23 Listiny základních práv EU, „*rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci*“. Existuje také několik směrnic zaměřených na rozdíly mezi gendery, sloužících k dosahování cílů EU v oblasti stárnutí.

Rozdíly mezi pohlavím vedou k nižším příjmům a sklonům k chudobě ve stáří žen. Tyto směrnice obsahují rovné příležitosti zacházení pro muže a ženy v zaměstnání a povolání v oblasti rovného odměňování, rovného zacházení k přístupu k odbornému vzdělávání a k zaměstnání a systémy sociálního zabezpečení například v oblastech rovného přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Tyto směrnice jsou podpořeny i evropskou Strategii pro rovnost žen a mužů pro jednotlivá programová období nyní platí strategie pro 2020–2025. Tato strategie zasadila mezi své hlavní cíle potírání genderově podmíněného násilí, vyvracení stereotypů, odstranění rozdílů na trhu práce, zajištění rovnoměrného zastoupení žen a mužů v různých odvětvích, rozhodovacích pozicích a v politice (Evropská komise, 2020a). *„I přes stále existující nerovnosti patří mezi hlavní úspěchy v rámci strategie rovnosti žen a mužů z předchozích programových období zanesení rovného zacházení do právních předpisů členských zemí, začlenění tzv. genderového mainstreamingu do ostatních politik a zlepšení postavení žen vlivem zvláštních opatření.“* (Evropská komise, 2020a)

2.3 Politika zaměstnanosti EU

Právním základem politiky zaměstnanosti Evropské unie je samotná Smlouva o fungování Evropské unie, která mezi hlavní zásady a cíle řadí podporu zaměstnanosti. Podpora je uskutečňována skrze vytváření pracovní síly, jenž je dostatečně kvalifikovaná, flexibilní a schopná se přizpůsobit výkyvům hospodářského cyklu.

Počáteční tendence naznačující potřebu politiky zaměstnanosti se objevily již v padesátých letech dvacátého století, kdy docházelo k přeškolení pracovníků v uhlém průmyslu a ocelářství z důvodu možnosti ztráty zaměstnání vlivem restrukturalizace odvětví. Jedna z prvních zmínek o sociální soudržnosti je datována již v r. 1957, kdy byla sepsána Římská smlouva, která slibuje snižování rozdílů mezi regiony, podporu životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti. Vlivem restrukturalizace ekonomiky přišel důležitý milník v sociální soudržnosti, a to založení Evropského sociálního fondu, který sloužil jako hlavní nástroj pro boj s nezaměstnaností, k podpoře a financování programů na podporu zaměstnanosti. Finální tvůrci sociální sféry jsou ale jednotlivé členské státy pomocí národních politik, řízených prostřednictvím Rady pro zaměstnanost, sociální politiku zdraví a ochrana spotřebitele, jenž je zprostředkovatelem informací, zkušeností a příkladů dobré praxe. Na konci 20. století politika zaměstnanosti a programy na její podporu začaly cílit na jednotlivé skupiny nezaměstnaných osob, které byly sledovány a dokumentovány. Důležitým milníkem bylo vydání Bílé knihy o růstu konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, která vznikla z důvodu

vysoké nezaměstnanosti ve většině členských zemích. Tímto okamžikem se problematika zaměstnanosti stala poprvé jedním z hlavních cílů EU. Na konci devadesátých let byla Amsterodamská smlouva doplněna o část věnovanou zaměstnanosti. Tato část se stala právním základem evropské strategie pro zaměstnanost a byl zřízen poradní orgán sloužící k podpoře vzájemné koordinace politik mezi členskými zeměmi, tzv. Výbor pro zaměstnanost. V r.1997 se konala mimořádná schůzka věnovaná problematice zaměstnanosti. Po ní byla zahájena evropská strategie zaměstnanosti a koordinace tzv. Lucemburský proces, spočívající v ročním cyklu koordinace a sledování vnitrostátních politik zaměstnanosti. Z tohoto procesu vyšly společné cíle a záměry Evropské strategie zaměstnanosti na postavení vysoké míry zaměstnanosti na stejnou rovinu jako makroekonomické cíle v oblasti růstu a stability. Na přelomu dvacátého a dvacátého prvního století byla Evropskou radou ustanovena Lisabonská strategie, ve které byl vytyčen cíl politiky zaměstnanosti a sociální politiky k dosažení plné zaměstnanosti do roku 2010. V letech 2008 a 2009 byla na celém území EU zaznamenána hospodářská krize. Po jejím uplynutí a uplynutí cílů Lisabonské strategie byla v r. 2010 stanovena strategie Evropa 2020. Mezi cíle pro tuto dekádu v oblasti zaměstnanosti a inteligentního, udržitelného růstu podporujícího začlenění zařadily orgány EU např. zvýšení podílu aktivních osob ve věku 20 až 64 let na 75 %, dále také sociální začleňování a boj proti chudobě a zlepšování kvality a efektivity systémů vzdělávání a odborné přípravy. Nejen tyto cíle byly členské státy povinny zavést do vnitrostátních cílů. Poté byly v r. 2018 cíle politik zaměstnanosti synchronizovány se zásadami Evropského pilíře sociální práv.

2.4 Programy na podporu zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno je problematika nezaměstnanosti v rukách vlád jednotlivých členských zemí. V minulosti proběhlo mnoho programů na podporu zaměstnanosti osob vyššího věku jako byl například německý LernCafe and Senior-online-redaktion, britský Age positive, francouzský FIDES nebo dánský Realkredit Danmark.

Ve členských zemích existují orgány, které mají za úkol koordinovat nabídku a poptávku po práci prostřednictvím společně získaných informací, podpůrných služeb na všech úrovních od místní až po evropskou. Díky demografickému vývoji populace jak OECD, tak i EU převedli důraz z předčasného odchodu do důchodu na stáří jako nástroj ke přizpůsobení pracovní síly, podpoře vyšší míry pracovní síly a tím i prodloužení pracovního života. Muselo dojít ke změnám, které zahrnují dle Konle-Seidl (2017) reformy sociálních systémů, snížení důchodového věku nebo zrušení dřívějšího odchodu žen do důchodu, omezení nebo zrušení

možnosti vstupu do předčasného důchodu, podněcování pozdějšího odchodu z pracovního života finančními pobídkami například prostřednictvím navýšení budoucího důchodu.

- **Sít' evropských veřejných služeb zaměstnanosti (PES)** byla zřízena na základě rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady Evropské unie o větší kooperaci ve veřejných službách v Evropě. Hlavním cílem mimo modernizaci a zefektivnění veřejných služeb zaměstnanosti je i pomoc při realizování politiky zaměstnanosti EU. Svých cílů dosahují díky použití příkladů z praxe jednotlivých členských zemí prostřednictvím sdílení informací a porovnáváním výsledků jednotlivých opatření. S rostoucím počtem osob, které opouští trh práce musí PES reagovat na překážky, které zaměstnavatelé zmiňují jako překážky v zaměstnání nebo důvody pro nezaměstnání starších obyvatel. Na základě studie od Mosley a Dohse (Mosley, Dohse. 2019.), z ICON Institute Public Sector GmbH existuje mnoho strategií a opatření, věnující se odstraňování překážek, většina z veřejných služeb ale nejsou mířena přímo na starší osoby, ale jsou poskytovány všem uchazečům o zaměstnání na základě jejich specifických potřeb:
- Dočasná dotace mzdových nákladů je nejčastější program využívaný zaměstnavateli pro zaměstnání starších či jinak hůře zaměstnatelných pracovníků. Spočívá v dotování části mzdových nákladů, kdy dotace kompenzuje nižší produktivitu a rizika spojená se zaměstnáním starších osob. Některé země mají v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zavedené prozatímně nebo stále snížené dávky sociálního zabezpečení. Tento krok se provádí většinou pro pracovníky věkové skupiny 45-55 let.
- Náhrada mzdy se používá jako stimulace k přijetí pracovního místa s nižším ohodnocením, než pracovník očekával na základě předchozích odměn. Tento přístup je aplikován například v Německu nebo Švýcarsku. Je založen na pozorování očekávání finančního ohodnocení na základě minulých zkušeností, kdy pracovník v tomto případě není ochoten přijmout pracovní pobídku, která by byla hůře ohodnocena než jeho předchozí práce. Vyplácen je tedy pak rozdíl mezi očekávanou mzdou a mzdou nominální. Tento program je používán především u starších pracovníků, zároveň je tento přístup možné aplikovat v okamžiku, kdy je rozdíl mezi špatně ohodnocenou prací a výší dávky tak nízký, že nezaměstnaný ztrácí motivaci pracovní pobídku přijmout.
- Poradenské služby v oblasti podmínek na trhu práce, kdy mnoho starších pracovníků očekává vstupní podmínky v nové práci stejné, jako byly výstupní v předchozí práci. Tomu tak bohužel není, tyto poradenské služby tedy slouží k nápomoci uvědomění

ohledně reálných požadavků a přizpůsobení se podmínkám na trhu práce. Některé veřejné služby kladou důraz na kvalitnější vzdělávání v oblasti poradenství starších pracovníků.

- Školení pro starší pracovníky, které jim napomáhají osvěžit si své dovednosti a zkušenosti v rámci zkušebních stáží ve firmě, ve které se potenciálně uchází o pracovní místo či na dotovaných pracovních místech. V oblasti těchto školení jsou zahrnuta i krátkodobá školení, která mohou sloužit i jako formální certifikace v dané oblasti. Vzhledem k věku uchazečů o práci jsou efektivnější krátká školení než dlouhodobé intenzivní školení.
- Podpora OSVČ je důležitá pro alternativní formu zaměstnání v pokročilém věku. Vzhledem ke zkušenostem získaným během dlouhého pracovního života, jsou starší osoby lepšími a kvalitnějšími kandidáty na to se stát podnikateli a k tomu i potenciálními tvůrci dalších pracovních míst.
- Preventivní politiky, které informují o vývoji demografických změn směrem k začleňování starších pracovníků do zaměstnání.

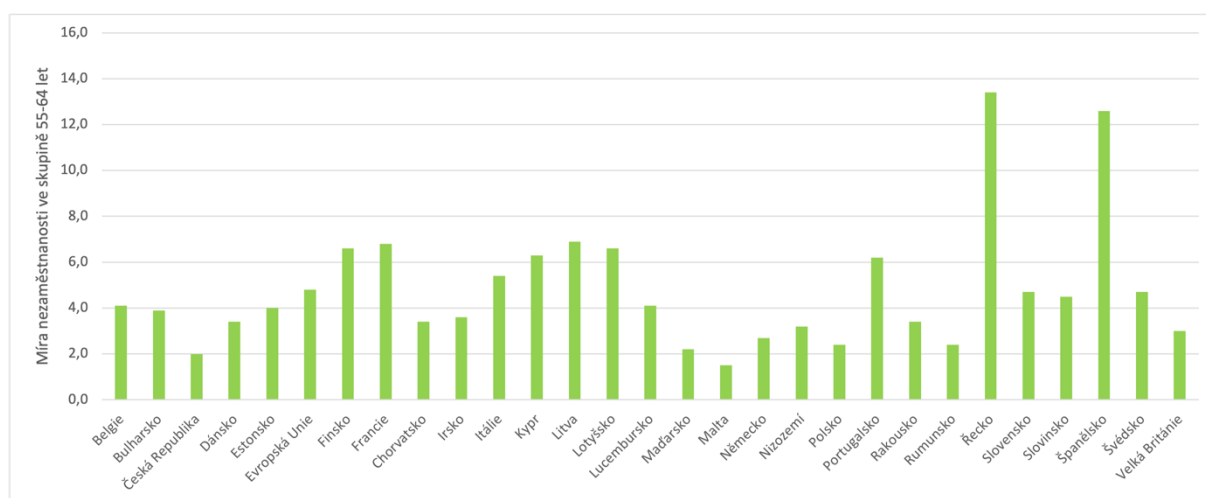
3 Analýza problému stárnutí na trhu práce

Narůstající počet starších pracovníků se projevuje na trhu práce, jedná se ale o celospolečenský problém. „Jako starší pracovník je klasifikován člověk dle roku narození, dle jeho věku, z pohledu trhu práce by se měl více používat věk biologický. Věk, který označuje funkční schopnost flexibility na trhu práce. Jedná se o individuální veličinu, dvě osoby téhož věku nemusí mít stejné schopnosti či zdravotní možnosti“ (Král, 2018). Schopnost pracovat a celkový pracovní potenciál by se tedy měl posuzovat podle výkonnostní kapacity, a ne podle věku jako takového.

Ve vyspělých ekonomikách je stáří pracovníka důležitým tématem. Pokud přijde pracovník ve věku 55-64 let o práci, existuje pouze malá pravděpodobnost nelebení nového pracovního místa. V tomto případě dochází k silné diskriminaci na trhu práce, kdy zaměstnavatelé mnohem raději upřednostňují mladší žadatele před těmi staršími.

3.1 Vývoj a trend nezaměstnanosti osob 55+

Pro vypořádání se s problémem nezaměstnanosti je nejprve třeba rozlišit nezaměstnané od ekonomicky neaktivních obyvatel. Za nezaměstnaného je považován člověk, který je schopen a chce pracovat. Nemá však příležitost. Zatímco ekonomicky neaktivní je osoba, která aktivně nevyhledává pracovní příležitost a není v blízké budoucnosti ochotna přijmout pracovní nabídku. Ze nezaměstnané jsou tedy považovány osoby, které po ztrátě zaměstnání v pozdějším věku vyčkávají na překlenutí hranice nároku na starobní důchod.



Obrázek 5 Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v r. 2019

Zdroj: Eurostat

Při pohledu na obrázek 5 je značně největší podíl nezaměstnaných osob ve věku 55-64 let v Řecku a Španělsku. Jsou to jediné země, kde míra nezaměstnanosti přesahuje 10 %, Řecko patří mezi nejchudší a nejzadluženější země EU. V obou případech se jedná o země s velkým cestovním ruchem, tudíž i celková zaměstnanost je na nízké úrovni. Míra nezaměstnanosti je ovlivněna nejen podmínkami na trhu práce, a to z hlediska poptávky a nabídky práce ale i z pohledu psychologického, a to především motivací nezaměstnaných.

Sociální politika země může negativně motivovat nezaměstnané k hledání nového pracovního místa, pokud jsou náklady na hledání zaměstnání vyšší než příjmy plynoucí z veřejných rozpočtů v podobě sociálních dávek. Zaměstnavatelé nevyužívají potenciálu plynoucího z nezaměstnávání lidí ve věku 55+. Mnoho osob této věkové kategorie má zájem pracovat, pokud jsou fyzicky schopni práci vykonávat a právní prostředí jim to dovoluje. Bohužel ale vlivem fyzických možností velká skupina z nich opouští trh práce dříve než v dosažení důchodového věku stanoveného místní legislativou. Vysoký podíl volných pracovních míst, které je třeba obsadit kvalifikovanými pracovníky by mohly být využity právě k zaměstnání starších pracovníků s pozitivní externalitou vzniklou již získanými zkušenostmi a znalostmi z předchozích pracovních příležitostí.

Při rozebírání problematiky Silver economy experty z OECD a Global Coalition on Ageing sumarizovali nepravdivé a zachovávané předsudky ve veřejných politikách. S demografickým vývojem by měly být tyto názory vymýceny:

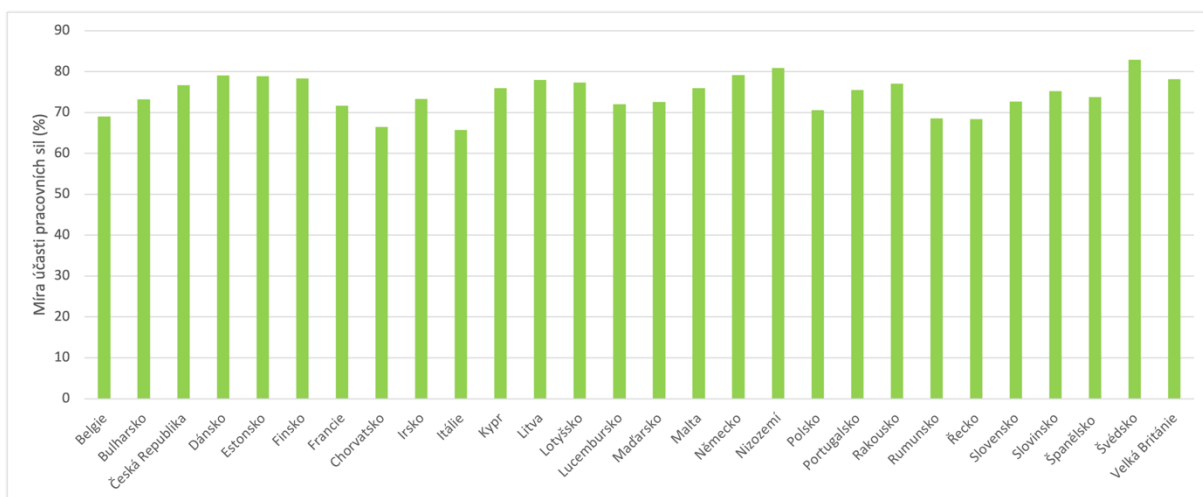
- 1) *„S věkem klesá produktivita práce,*
- 2) *starší pracovníci nejsou zdravotně způsobilí,*
- 3) *zaměstnáním starších pracovníků, klesá možnost uplatnění mladších.“ (OECD, GCOA., 2014)*

Demografické změny, tlak na sociální a zdravotní systémy zemí vedou k nacházení alternativ na trhu práce. Ačkoli v 50 % zemí Evropské unie je disponibilní důchod obyvatel ve věku 55-64 let vyšší oproti průměrnému disponibilnímu důchodu EU, je nutné přihlížet i k možnosti upadnutí do chudoby. Průměrný disponibilní příjem osob v důchodovém věku je mnohem nižší než příjem jakékoli z ostatních věkových skupin, jejich příjmy jsou ale zatíženy nižšími hypotékami nebo dokonce žádnými. Z tohoto důvodu mají větší potenciál investovat a podílet se na vývoji nových produktů či přispět k rozvoji podnikání. Rostoucí počet podnikatelů staršího věku nabízí možnost vyřešení problému nezaměstnanosti této věkové skupiny či odsunutí odchodu do důchodu. V mnoha případech se tyto osoby uchylují k podnikání na vlastní pěst než hledání nového zaměstnání na existujících volných pracovních místech.

Vysoký podíl podnikatelů v starším věku je zapříčiněn vyšší časovou flexibilitou, vysokou kvalifikací z pohledu mnohdy dlouholeté praxe v oboru, touhou po seberealizaci a ujasněnými prioritami v pracovním i soukromém životě. Zároveň jsou starší pracovníci demotivováni k zaměstnání se i na trhu práce, a to buď z důvodu větší náročnosti v nalezení nového pracovního místa či z důvodu pracovních vztahů zejména s mladšími (ambiciózními) kolegy. Motivaci podnikat lze podpořit i veřejnými politikami, zejména v oblasti odstranění demotivačních nástrojů obsažených v daňových systémech či v systémech sociálního zabezpečení a zavedení cíleného poradenství či přístupu k financování například ve formě podpory start-upů.

Většina členských zemí EU legislativně upravují nějaký způsob odchodu do částečného nebo předčasného důchodu, tento fakt dává možnost a motivaci starším lidem v pokračování v pracovním procesu. Možnost podnikat pro starší lidi tedy představuje velkou příležitost ke kariernímu postupu, zejména v období po hospodářských krizích, při kterých přišlo mnoho těchto pracovníků o práci. Vzhledem k celoživotnímu pracovnímu procesu je zde také předpoklad vlastních zdrojů pro počáteční kapitál či investic do začátků, to tvoří výhodu oproti mladým podnikatelům, kteří si pro založení podniku musí vzít půjčky. Některé studie uvádějí závěry, že díky předchozím zkušenostem, znalostem a kontaktům mají podniky založené osobami ve věku 55+ v průměru delší životnost než podniky ostatních skupin. To může být také dáno tím, že mladší skupiny na vrcholu svých kariér mají děti, o které se musí starat, zatímco starší podnikatelé se mohou své práci věnovat na plno. Nové podniky starších osob vytváří nová pracovní místa, která mají možnost zaplňovat starší osoby a tím snížit i jejich podíl nezaměstnaných. Mezi cíle podpory starších podnikatelů patří udržení starších lidí aktivních a angažovaných ve společnosti, poskytnutí možnosti získat příjem v pozdějším věku, zvýšení zaměstnanosti, podpora rozvoje nových podniků a zvýšení možností starších lidí podílet se na produktových a servisních řešeních přizpůsobených potřebám starších lidí.

K zachování lidského potenciálu slouží i tzv. Univerzity třetího věku, které mohou navštěvovat starší osoby nebo osoby v důchodovém věku, kdy se zapíší do kurzů, díky kterým mohou zlepšovat svou pozici na trhu práce. Zvláštní pozornost by měla v případě starších pracovníků být věnována na digitální technologie, jejichž znalost zvýší konkurenceschopnost na trhu práce.



Obrázek 6 Míra účasti pracovních sil v EU v r. 2019

Zdroj: ILOSTAT

V analytické části práce je použit ukazatel míry účasti pracovních sil dle věkových skupin. Pomocí tohoto ukazatele lze určit zapojení žen a mužů na trhu práce, rozložení pracovní síly dle vzdělání či věkové skupiny. V případě mladých lidí (15-24 let) odráží dostupnost vzdělávacích příležitostí, zatímco aktivita starších pracovníků (55-64 let) reflektuje sociální politiku státu a postoj k odchodu do důchodu. Obrázek 6 zobrazuje míru účasti pracovních sil věkové skupiny 15-64 v r. 2019. Jedná se o ukazatel, který představuje počet osob na trhu práce vyjádřený jako podíl na celkovém počtu populace v produktivním věku.

$$LFPR (\%) = \frac{\text{počet zaměstnaných} + \text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet lidí v produktivním věku}} \times 100$$

Vzorec výpočtu míry participace pracovníků slouží k určení velikosti a složení lidských zdrojů v zemi, lze ho využívat k formulování politik zaměstnanosti a k výpočtu očekávaného pracovního života.

3.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má jasný vliv jak na člověka, tak i na společnost. Podle Chmury jsou rozlišovány tři základní typy důsledků a to sociální, ekonomické a psychologické. (Chmura, 2016)

Ekonomické důsledky – z lidského pohledu má dlouhodobá nezaměstnanost dopady na finanční stránku nezaměstnaných, pokles příjmů je doprovázen poklesem životní úrovně a možností nastání existenčních problémů. Tyto problémy pak přerůstají i do celospolečenského problému, s nízkými příjmy klesá spotřeba, ovlivňující výši HDP, zároveň ekonomika nepracuje na hranici produkčních možností, protože dostatečně nevyužívá lidský kapitál.

Dlouhodobě nezaměstnaní se ani nijak nepodílejí zkvalitňování svých znalostí a dovedností, znehodnocují tedy své postavení na trhu práce. Nezaměstnané osoby se také nepodílejí na příjmové stránce státního rozpočtu z pohledu daní a sociálních či zdravotních příspěvků. Výdajovou stránku ale zatěžují. Výše zatížení záleží na politické a s tím spojené i ekonomické situaci státu. Na výdajové straně rozpočtů se jedná o příspěvky v nezaměstnanosti, dávky jako je existenční či životní minimum nebo také financování programů na podporu zaměstnanosti.

Sociální a psychologické důsledky – při vysoké nezaměstnanosti dochází ke zvýšenému výskytu sociálně patologických jevů, jako jsou například zvýšená konzumace návykových látek, a to od alkoholu až po drogy. Vlivem neúspěšnosti na trhu práce dochází i k významným negativním vlivům na psychiku člověka. Strach z budoucnosti, který je z důvodu nízkých příjmů zřejmý, lidé se uchylují na okraj společnosti a přes ztrátu rodiny, přátel. Vlivem nepříznivé finanční situace i ztrátu obydlí se pak některé případy uchylují i k sebevraždě. V návaznosti na špatnou finanční situaci se často lidé uchylují k vyšší míře kriminality či násilí. Z pohledu rodiny může také docházet k negativnímu vlivu na potomky, kteří jsou zejména inspirováni rodiči, kteří pokud jsou dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí víru v trh práce či vzdělání jako takové. Může tedy docházet k vývoji dětí po vzoru rodičů, kdy se stanou nepřizpůsobivými na trhu práce či opustí vzdělávací systém a s nízkou mírou vzdělání klesají i příležitosti uplatnění se na trhu práce. Vysoká míra nezaměstnanosti může také doprovázet nedůvěra ve vládu, která nedokáže pracovní místa vytvořit.

3.3 Age management

„Age Management představuje vytvoření podmínek, které zohledňují věk na úrovni politické a organizační, v řízení pracovních procesů v oblasti fyzického a sociálního prostředí. Motivaci se zabývat Age managementem má, jak stát, tak i zaměstnavatelé, a to z důvodu demografického vývoje populace. Oba subjekty cílí na udržení produktivity práce, která s věkem pracovníků ve většině případů klesá“ (Cimbálková, L., Fukan, J, a kol., 2012)

Do řízení volné pracovní síly starších pracovníků jsou zainteresovány především tři úrovně aktérů v závislosti na zájmech, které prosazují. Zájem starších pracovníků na zapojení se na trhu práce, je motivován příjmem, který může následně zabezpečit vyšší starobní důchod, sociálním zapojením a zachováním aktivního života. Dalším aktérem je stát a jeho zájem na co nejvyšší zaměstnanosti je spojený s nižšími výdaji na dávky, při vysoké zaměstnanosti roste ekonomika státu. Posledním aktérem jsou zaměstnavatelé, především v odvětvích s velkým počtem volných pracovních míst. Starší pracovníci se dají dobře využít na odbornějších pozicích,

kdy na rozdíl od nových mladých pracovníků tuto pracovní sílu zaměstnavatelé nemusí zaškolovat v takovém rozsahu.

Opatření z individuálního hlediska v tomto okruhu se jedná především o sebe motivaci staršího pracovníka k práci. Jeho přístup ke zdraví, svým silným stránkám, pracovním schopnostem a postoji k práci je hlavním indikátorem delšího pracovního života. **Opatření z organizačního hlediska** přichází zejména ze strany zaměstnavatelů, kteří chtějí udržet produktivitu práce i se zvyšujícím se věkem pracovníků. Zajištění vyhovujícího pracovního prostředí v rámci ochrany zdraví nebo zdravého sociálního pracovního prostředí může nastat například mezigenerační spoluprací či restrukturalizací pracovních míst. **Opatření z hlediska veřejné politiky** řeší především demografický vývoj populace a snahou o zvýšení zapojení starších nezaměstnaných do pracovního procesu. Mezi takováto opatření patří například prevence před věkovou diskriminací či změnou důchodových politik (například zvýšení věku odchodu do důchodu nebo naopak nastavení důchodového systému takovým způsobem, že podílení se na trhu práce i po dosažení nároku na starobní důchod se pracovníkův důchod nadále valorizuje).

3.4 Zaměstnání osob ve věku 55+

K zaměstnání starších pracovníků je nutné specifikovat faktory, které mohou ovlivňovat motivaci k zapojení se na trhu práce. Některé postupy mohou napomoci k rychlejší a snadnější adaptaci pracovníků do pracovního procesu. Prvním a velmi důležitým faktorem je možnost práce vlastním tempem, tzn. nevyvíjení zbytečného tlaku na pracovníka. Pracovní tempo je možná o něco pomalejší než u mladších kolegů, na druhou stranu je na starší pracovníky větší spolehnutí, práci vykonají v potřebné době a s menší chybovostí. Motivace k využití všech schopností, znalostí a zkušeností získaných během pracovního života k dobrým výsledkům je jeho práce. Toto lze i doprovodit například přidělením mladšího nebo nového pracovníka k tomu staršímu, kde při kooperaci dochází k předávání potřebných znalostí a zcela jistě i k efektivnějšímu rozdělení práce, kdy know how věci staršího pracovníka může být zefektivněno přenesením do digitální podoby a může se jednat například o kontrolní procesy. Pro starší zaměstnance je i důležité pracovní prostředí a mezilidské vztahy. Při rozmýšlení zaměstnavatelů znovu zaměstnat starší pracovníky musí dojít k zhodnocení pozitiv a negativ, které zaměstnání staršího pracovníka doprovází. Výhody a nevýhody zaměstnání starších pracovníků znázorňuje tabulka 1.

Tabulka 1 Výhody a nevýhody zaměstnání osob 55+

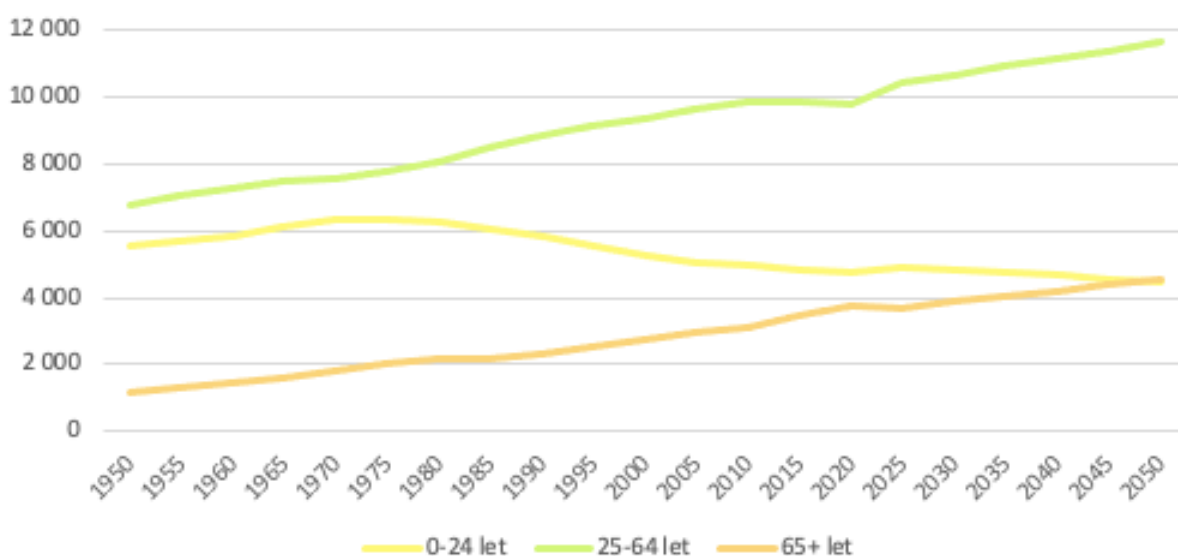
Výhody	Nevýhody
Loajalita – menší fluktuace	Pomalejší pracovní tempo
Spolehlivost	Vyšší nemocnost
Názorová stabilita	Neochota učit se nové věci
Vyšší soustředěnost	Nedostatek počítačových schopností
Odbornost	Neochota ke změnám
Empatie	Nízká motivace k práci
Ochota pomoci	Nízké ambice

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci v pokročilejším věku jsou mnohem vděčnější za pracovní příležitost i za možnost zůstat v zaměstnání až do dosažení důchodového věku, neboť vědí, že nová pracovní příležitost se naskytne zřídka. Za takových podmínek, jako za kterých byli zvyklí pracovat do nynějška. Mladší zaměstnanci při vstupu na trh práce mívají mylné představy jak o platovém ohodnocení, tak i o práci jako takové. Mnohdy očekávají rychlejší kariérní postup a mají tedy tendenci častěji pracovní místa opouštět. Zaměstnavatelé poté musí znovu investovat čas i náklady na hledání nové pracovní síly a znovu věnovat čas i náklady na jejich zaškolení. Spolu se strachem o to, že o práci starší pracovníci přijdou, vykazují větší spolehlivost a soustředěnost. Vzhledem k jejich dlouhodobým pracovním zkušenostem vzniká jejich největší výhoda a to odbornost, pokud se někdo dlouhodobě věnuje nějaké oblasti je zřejmé, že praxí v ní získá velké zkušenosti a znalosti. Jejich know-how mohou zaměstnavatelé čerpat a předávat dalším zaměstnancům. S věkem a zkušenostmi se povahy lidí mění a obrušují se jejich názory, které v mladším věku mohly být nerozvážné někdy až extrémní. Zmíněnými výhodami disponují spíše starší zaměstnanci nebo starší osoby, které o práci přišly před krátkou dobou. Dlouhodobě nezaměstnaní starší lidé mají mnohdy sklony k negativnímu přístupu k zařazení se do pracovního života a k nedůvěře v pracovní trh. Nevýhody pomalejšího pracovního tempa a vyšší nemocnosti zaměstnance doprovází se stoupajícím věkem, ty jsou spojeny se zdravotním i psychickým stavem. Zbylé zmíněné nevýhody jsou vnímány především u dlouhodobě nezaměstnaných, kteří na trh práce rezignovali nebo nejsou ochotni cokoli měnit, pro to, aby novou práci našli. Například právě nevýhody neochoty se učit nové věci a nízká motivace k práci, spočívají především v náladovém nastavení člověka, kdy si pracovník řekne „proč bych se něco nového měl učit, když stejně za chvíli půjdu do důchodu“. Na druhé straně jsou stále lidé, mající zájem na vzdělávání právě kvůli udržení svého mentálního zdraví například prostřednictvím univerzit třetího věku.

4 Charakteristika oblastí dotčených procesem stárnutí

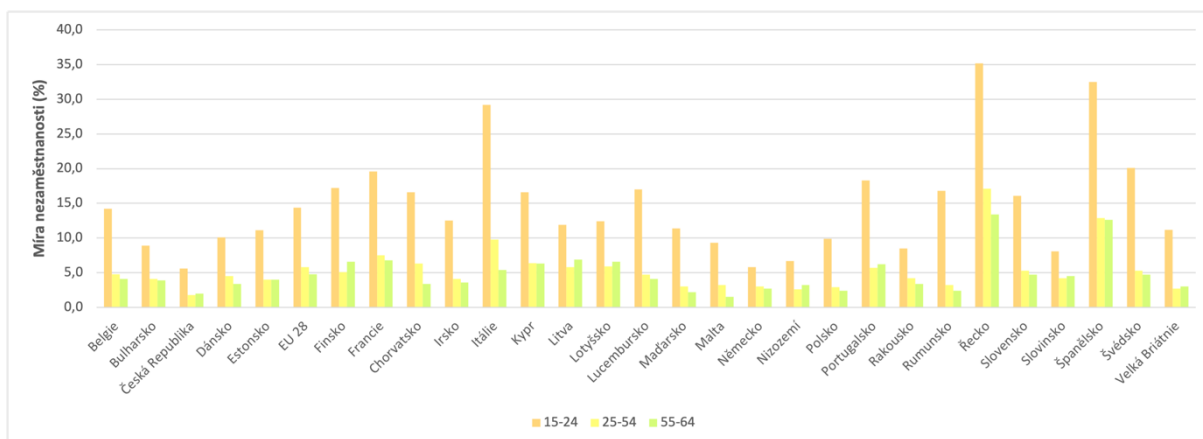
Dlouhodobý vývoj populace v EU značí stárnutí obyvatelstva. Stárnutí je podpořeno dlouhodobě nízkou porodností či nárůstem délky života. Obrázek 7 ilustruje odhadovaný průměrný počet obyvatel v Evropské unii (28 členských států) dle věkových skupin, kde odhadovaný vývoj počtu obyvatel podporuje tento zmíněný trend. Ve vývoji během 100let je odhadovaný nárůst obyvatel starších 65 let o 382 %. Celkový počet obyvatel sice také stoupne přibližně o 150 %, nicméně klesající trend ve skupině obyvatel mladších 24 let tento vývoj obrátí. V některých členských zemích jako je Maďarsko či Pobaltské státy populace klesá. U ekonomicky vyspělejších či bohatších zemí Evropské unie vyrovnává pokles obyvatel z důvodu nízké porodnosti příchod přistěhovalců.



Obrázek 7 Odhad populace EU28 do r. 2050 dle věkových skupin v tis. obyvatel

Zdroj: United Nations, Department of economic and social affairs

Oblasti dotčené procesem stárnutí definují pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let. Obrázek 8 vyobrazuje nezaměstnanost ve členských zemích Evropské Unie napříč věkovými kategoriemi. Na grafu je vidět, že ve všech státech absolutně dominuje vysoká míra nezaměstnanosti mladších obyvatel. Tento problém by měla Evropská Unie také řešit, nicméně větší závažnost je vnímána v nezaměstnanosti starších obyvatel, a to vlivem trendu stárnutí obyvatelstva. Jak už bylo zmíněno podíl ekonomicky aktivních obyvatel snižuje. Pokud by nenastaly žádné změny v zaměstnávání starších osob bude se míra jejich nezaměstnanosti nadále zvyšovat i vlivem plánovaným zvýšením důchodového věku napříč členskými státy. Podíl starších nezaměstnaných spolu s osobami v postproduktivním věku by několikanásobně stoupl a způsobilo by to ekonomické problémy zemí. Vysoká nezaměstnanost skupiny starších lidí může být důležitým upozorněním pro tvůrce politik v jednotlivých státech.



Obrázek 8 Nezaměstnanost v r. 2019 napříč věkovými skupinami

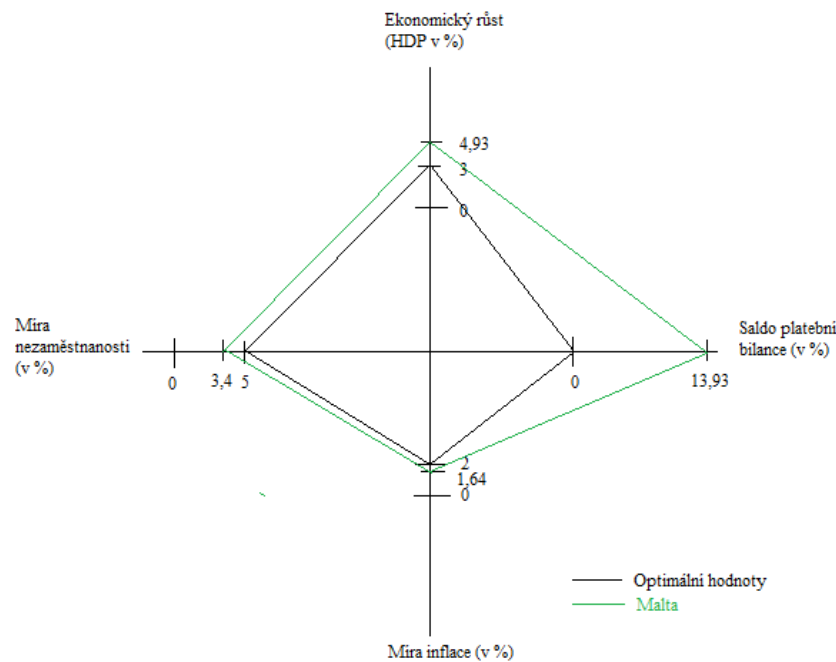
Zdroj: Eurostat

Míra nezaměstnanosti je důležitým indikátorem jak z pohledu sociální, tak i ekonomické situace. Vysoká nezaměstnanost způsobuje tlak na vládní rozpočty. Na straně příjmů jako chybějící položka ze zdanění příjmů pracovníků a na straně výdajů v podobě sociálních dávek. Na druhou stranu dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti taktéž negativně dopadá na státní ekonomiky. Země s dlouhodobě nízkou mírou nezaměstnanosti se potýkají s nedostatkem pracovníků, který negativně ovlivňuje konkurenceschopnost a udržitelnost domácích podniků. Míra nezaměstnanosti je v mezinárodním pojetí je nejpoužívanější ukazatel na trhu práce.

K charakteristice jednotlivých ekonomik vybraných zemí je použit souhrnný ukazatel, magický čtyřúhelník, který v této kapitole slouží k nastínění ekonomické situace země. Pro lepší porovnání zemí je vhodné nastínit stav jednotlivých ekonomik, nejen ukazatele týkající se nezaměstnanosti. Dle prof. Žáka (2020) vyznačuje čtyři základní ekonomické cíle, jejichž optimální hodnoty jsou průměrem pro vyspělé země OECD. Platí v něm vztah „čím je magický čtyřúhelník dané země blíže optimálnímu, tím je ekonomická situace lepší a hospodářská politika úspěšnější a účinnější“. Za klíčové ekonomické cíle jsou považovány průměrná roční míra nezaměstnanosti (opt. hodnota 5 %), meziroční tempo růstu HDP (opt. hodnota 3 %), průměrná roční míra inflace (opt. hodnota 2 %) a podíl salda běžného účtu platební bilance na nominálním HDP (opt. hodnota 0 %) (Žák, 2020)

4.1 Malta

Malta je parlamentní republikou s vyspělou ekonomikou. Jde o hustě osídlenou nejmenší zemi Evropské unie. Do Evropské unie vstoupila 1. května 2004 a je i členem Schengenského prostoru, do eurozóny vstoupila až v roce 2008.



Obrázek 9 Magický čtyřúhelník Malty 2019

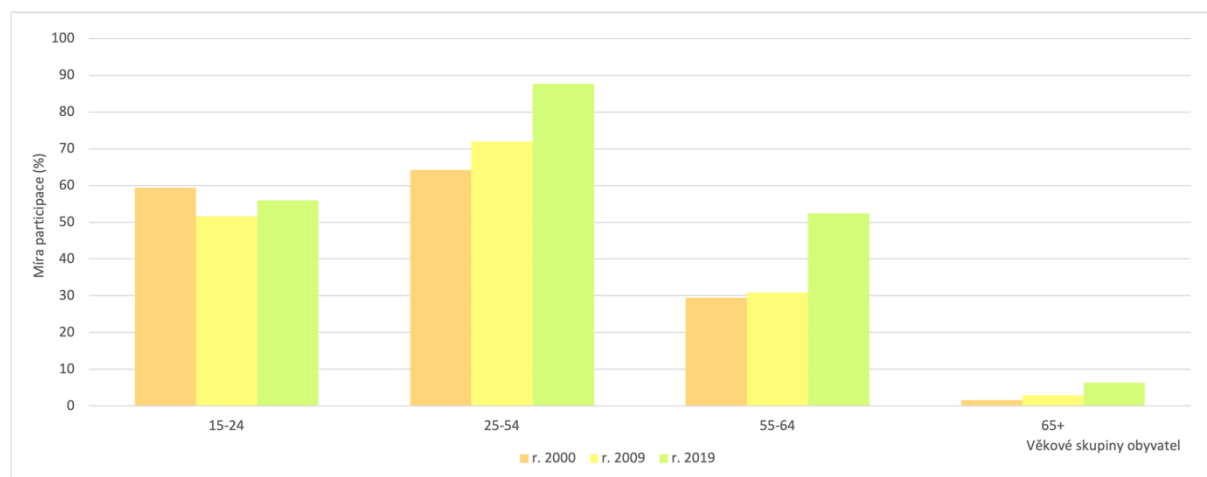
Zdroj: Macrotrends

Ekonomická situace země je znázorněna na obrázku 9, pomocí magického čtyřúhelníku. Zde jsou vidět rozdíly reálných hodnot ukazatelů maltské ekonomiky oproti optimálním hodnotám. Jediná velmi odlišná hodnota magického čtyřúhelníku je saldo platební bilance, které značí orientaci Malty na export. Největšími obchodními partnery Malty jsou země Evropská unie, do nichž tvořil export v r. 2018 57 %, převážně do Německa, Itálie nebo Francie. Mezi největší mimoevropské obchodní partnery patří Japonsko a Singapur. Z pohledu maltské ekonomiky se jedná o pozitivní výsledek, kdy statky a služby jsou vyprodukovány obyvateli Malty a jsou tedy vytvářena pracovní místa. Maltské společnosti inkasují za prodané statky nebo služby. Při zhodnocení ekonomiky pohledu těchto 4 hlavních makroekonomických cílů je ekonomika Malty lepší, než udávají optimální hodnoty uznávané ekonomy.

Vlivem umístění ve středozezemním moři má Malta omezené přírodní zdroje a omezený přísun čerstvé vody. Na vlastním území vyrábí pouze 20 % potřebných potravin, je tedy víceméně závislá na importu, zejména z Itálie nebo Francie. Ekonomika je založená na lidském kapitálu a zahraničním obchodu. Největší podíl na chodu maltské ekonomiky mají služby cestovního ruchu zahrnující ubytovací, stravovací či pohostinské služby, finančnictví a trh s nemovitostmi. Ve výrobě jsou hlavními tahouny elektrosoučástky nebo farmaceutické výrobky.

Míra nezaměstnanosti Malty je dlouhodobě jedna z nejnižších, a to díky soustavnému růstu a politikám podporujícím školení pracovní síly. Míra nezaměstnanosti v r. 2019 byla na Maltě 3,47 %, největší problém s nezaměstnaností nastává u věkové skupiny 15-24, zatímco nejnižší míru nezaměstnanosti má skupina obyvatel v rozmezí 55-64 let. Celková míra nezaměstnanosti

posledních deset let klesá v souvislosti se silným hospodářským růstem. Ve všech věkových skupinách se dlouhodobě drží pod průměrem Evropské unie. Nízká nezaměstnanost znamená ale nedostatek pracovníků napříč všemi sektory, nejvíce volných pracovních míst je na postech úředníků, a to v procentuálním vyjádření 20,55 % pracovních míst.



Obrázek 10 Vývoj míry účasti pracovních sil na Maltě po dekáдах dle věkových skupin

Zdroj: ILOSTAT

Míra účasti pracovních sil na Maltě je zobrazena na obrázku č. 10. Je zde patrný nárůst lidí dostupných na trhu práce napříč všemi věkovými skupinami kromě té nejmladší. Míra účasti pracovních sil dostupných na trhu práce skupiny obyvatel věku 15-24 let od r. 2000 poklesl. Může za to větší počet studentů studujících vyšší úroveň vzdělání, nezapojují se tedy hned od 15. roku na trhu práce. V r. 2019 jsou hodnoty nejmladší skupiny a nejstarší skupiny ekonomicky aktivní skupiny téměř stejné, mladší skupina má o 0,5 % větší podíl na celkovém počtu obyvatel v produktivním věku. Poměr obyvatel věku 25-54 let ve výši 87,7 % je srovnatelný s průměrem EU. Poměr ekonomicky aktivních obyvatel ve věku 55-64 je podprůměrný vzhledem k hodnotě průměru EU. Jeden z indikátorů snižující tuto hodnotu oproti EU je důchodový věk, který je u žen i mužů 62 let. Již v této skupině jsou tedy zahrnutы osoby, které jsou již v postproduktivním věku. Skupina obyvatel starších 65 let se také pohybuje pod průměrem Evropské unie, přitom se průměrný příjem této skupiny obyvatel pohybuje taktéž pod průměrem EU.

Dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti je podporována reformami, které Malta provedla v posledním desetiletí. Situaci na trhu práce má na Maltě ve své pravomoci Ministerstvo školství a zaměstnanosti. Reforma z r. 2014 Make work pay, se kterou přišel tehdejší Ministr Evarist Bartolo spočívala v rozeslání dotazníků nezaměstnaným lidem, pobírajícím dávky sociální pomoci, dávky pro svobodné rodiče nebo podporu v nezaměstnanosti. Respondenti odpovídali na otázky týkající se pracovních preferencí a očekávané mzdy. Samotné dotazníky

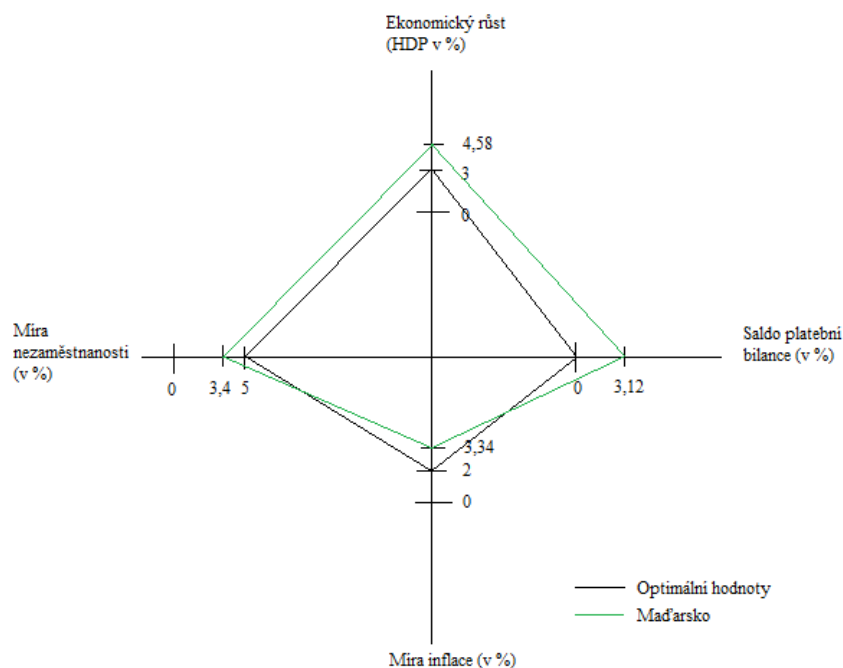
potom sloužily k vytvoření pracovních profilů pracovníků a následným výběrem vhodných školení, které by nezaměstnaným mohli napomoci ke vstupu na pracovní trh. Pro zabezpečení efektivnosti veřejných výdajů, které jsou vynakládány jako podpora v najetí a setrvání v zaměstnání funguje spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem. Dávka je rozdělena na 3 části, 2 části inkasuje pracovník a zaměstnavatel, zbytek dávky je pak uložen do Fondu odborné přípravy pro účely zprostředkovávání a financování dalšího vzdělávání či školení pracovní síly. Největší podíl dávky obdrží pracovník jako motivaci k podílení se na trhu práce. Tato dávka je pro něj osvobozena od daně z celkové dávky za 3 roky obdrží pracovník 45 %. Fond odborné přípravy obdrží z dávky celkových 30 %. Zaměstnavatel inkasuje 25 % jakožto kompenzaci za případnou ztrátu produktivity vzniklou zaměstnáním nového zaměstnance, který byl delší dobu mimo pracovní proces. Dávka je vyplácena různými procentuálními podíly po dobu 3 let a slouží jako motivace ekonomicky aktivních obyvatel k práci a zároveň i k motivaci zaměstnat nové pracovníky, mající například menší zkušenosti v oboru. Z pohledu státní ekonomiky tento program napomáhá ke zkvalitňování lidského kapitálu, jenž prostřednictvím vysoké zaměstnanosti pozitivně ovlivňuje hospodářský růst. Spolu s vysokou zaměstnaností se váže i lepší životní standard a nižší tendence k chudobě. Tato reforma sice cílí na všechny obyvatele, nehledě na pohlaví či věk, nicméně nezaměstnanost v jednotlivých skupinách se ale jinak zásadně nemění. Rozdíly v nezaměstnanosti či odměňování žen a mužů se dále prohlubují. Vysoká zaměstnanost skupiny starších pracovníků ve věku starším 55 let je zapříčiněna vysokou zaměstnaností mužů, v porovnání s průměrem EU je mužská zaměstnanost vysoce nadprůměrná a u žen cca o 21 % menší, než je průměrná míra zaměstnanosti žen. Při pohledu na indikátor míry účasti pracovní síly věkové skupiny 55-64 let, je zapojení mužů 67,6 % oproti zapojení žen 36,7 %. Důchodové reformy spolu s reformou Make work pay postupem času přináší ovoce. Zvyšování kvalifikace a dovedností pracovníků prodlužují pracovní život a rozšiřují pracovní možnosti starších obyvatel.

Klíčové oblasti, na které Ministerstvo školství a zaměstnanosti cílí je **rychlejší z procesování přechodu z nezaměstnanosti či vzdělávání k zaměstnanosti**. A to prostřednictvím vytvoření jednoho registru pro nezaměstnané, kdy při zaevidování osoby jako nezaměstnané okamžitě spustí nabídky pracovních příležitostí dle zadaných parametrů vzdělání, specializaci či předchozích zkušeností nezaměstnaného. Pro zvýšení zaměstnanosti mladých, je třeba všechny informovat a zařadit do programu „Youth guarantee“. Dále také prověření implementace či vylepšení návrhů, které jsou zaštitěny Sítí evropských veřejných služeb zaměstnanosti. **Zlepšení náborových služeb**, tak aby reflektovaly potřeby zaměstnavatelů za pomoci terénních

pracovníků, kteří u zaměstnavatelů sbírají data ohledně potřeby nových zaměstnanců a propojení vhodných pracovníků s danými volnými pracovními místy. Zároveň při průzkumu nedostatku pracovních sil je třeba i zpětné vazby od zaměstnavatelů tvůrcům politik či dalším zúčastněným stranám jako například vzdělávacím institucím. Snížení administrativy zátěže jak na straně zaměstnavatelů, tak i nezaměstnaných. **Zapojení slabších skupin** do pracovního procesu, v cílech ministerstva je například zahrnutí zákonné povinnosti zaměstnavatele obsadit 2 % z pracovních míst osobami se zdravotním hendikepem. Jejich integraci na trhu práce chtějí dosáhnout také prostřednictvím zaškolování či spolupráce mezi soukromým a veřejným sektorem při umísťování hendikepovaných osob.

4.2 Maďarsko

Maďarsko je parlamentní republika jejíž tržní ekonomika je výrazně orientovaná na export. Jedná se o oblíbenou turistickou atrakcí plnou lázeňských resortů, historických staveb a hlavní turistickou destinací je Budapešť. Do Evropské unie Maďarsko vstoupilo v r. 2004, je součástí Schengenského prostoru. Pro vstup do společné měnové unie nespĺňuje kritérium výše inflace a výši veřejného dluhu.

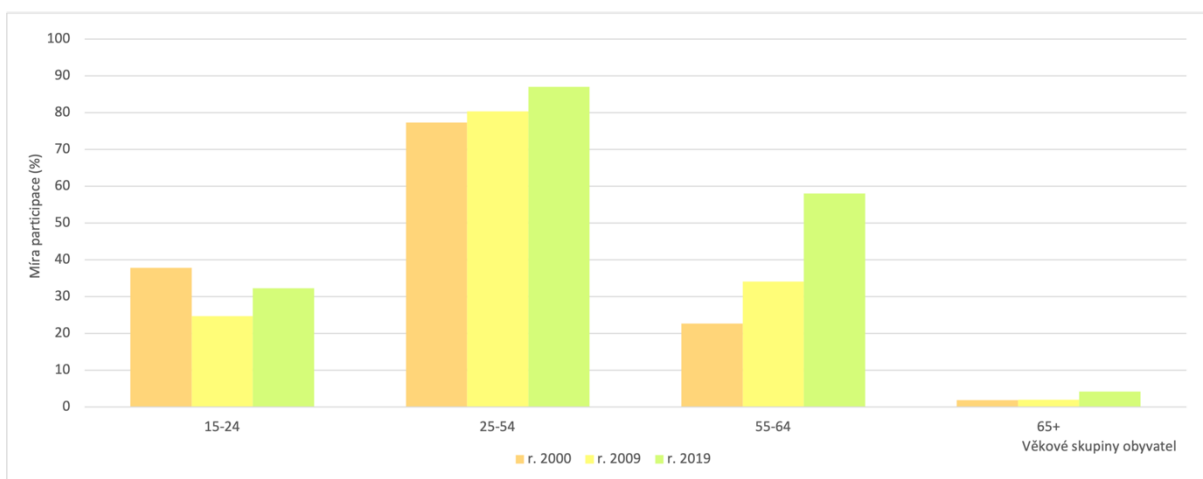


Obrázek 11 Magický čtyřúhelník Maďarsko r. 2019

Zdroj: Macrotrends

Při zhodnocení Maďarské ekonomiky pomocí magického čtyřúhelníku je na první pohled na obrázek 11 je patrný negativní výsledek cenové hladiny, která je o 1,34% vyšší než optimální hodnota. Jak je již řešeno výše, vysoká inflace je i jedno z kritérií, které Maďarsko nespĺňuje

pro přijetí eura. Kladné saldo platební bilance vypovídá o exportním zaměření ekonomiky. Největší podíl na exportu má prodej aut a automobilových součástek. Nejčastějším odběratelem je Německo, Rumunsko, Itálie a Slovensko, mimo EU pak do USA či Ukrajina. Růstem HDP se dlouhodobě řadí mezi nejrychleji prosperující země v EU. Nejdůležitějším prvkem pohánějícím vysoké tempo růstu HDP jsou služby, jejichž podíl na HDP v poslední dekádě osciluje kolem 55 %. Dalším významným činitelem je průmysl, pohybující se kolem 25 %. Vlivem historického vývoje Maďarska jakožto součásti východního bloku s plánovanou ekonomikou a snahou o plnou zaměstnanost se v historii událo mnoho změn. V komunistickém režimu byla míra nezaměstnanosti nízká, s příchodem tohoto režimu bylo vytvořeno velké množství nových pracovních míst v průmyslu a službách. Vysoká zaměstnanost byla ale vykoupena nízkými mzdami a vysokými cenami spotřebních statků, na jejich pořízení neměla nižší a střední třída dostatek peněžních prostředků. S ústupem komunistického režimu se nezaměstnanost opět zvýšila a ekonomická krize s vysokou inflací přinesla Maďarsku vysoké zadlužení, za které bylo Maďarsko sankcionováno Evropskou unií. Zásadní změna v ekonomice přišla s nástupem politika Viktora Orbána, podporujícího konkurenceschopnost Maďarska a program „workfare society“, který znovu vytvořil mnoho nových pracovních míst. Po několika letech fungování tohoto programu se nezaměstnanost dostala na jednu z nejnižších v EU a tempo růstu HDP roste. Novým krokem ke snížení nezaměstnanosti může být považováno i snížení daňové zátěže firem, jenž vede k přílivu zahraničních investorů s novými pracovními místy.



Obrázek 12 Vývoj míry účasti pracovních sil v Maďarsku po dekádách dle věkových skupin

Zdroj: ILOSTAT

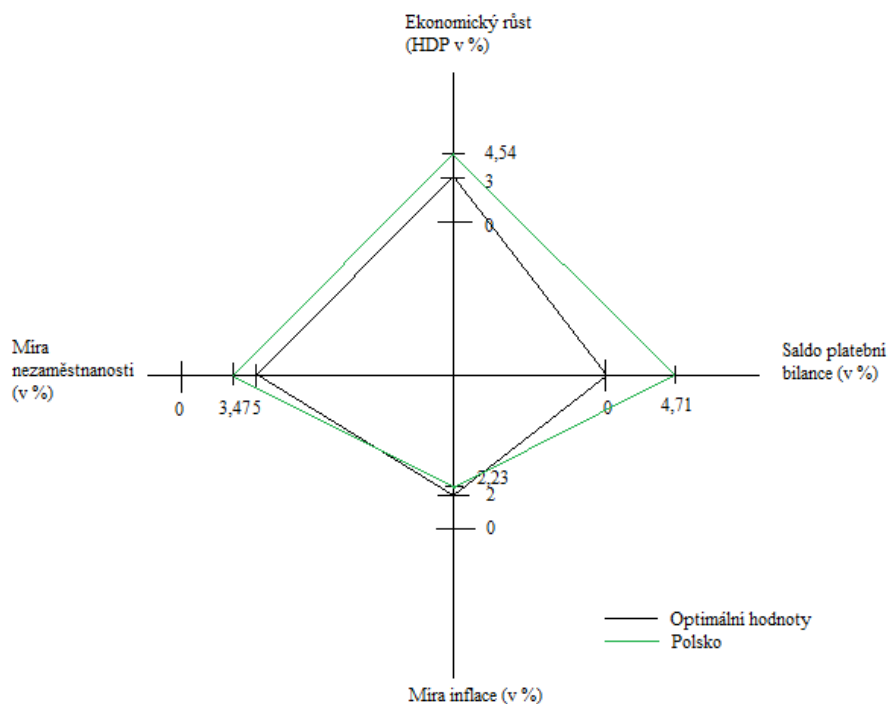
Maďarský zákon ustanovuje, rovnost všech příjemců dávek v nezaměstnanosti, podmínky pro dosažení na dávku jsou tedy pro všechny stejné. Dávky v nezaměstnanosti, resp. dávky pomoci při hledání zaměstnání vyplácí Maďarsko osobám první 3 měsíce od ukončení

pracovního poměru ve výši 60% průměrné předchozí mzdy. Výše dávky ale nesmí přesáhnout velikost minimální mzdy (Evropská komise, 2013). Na tuto dávku dosáhnou všichni, kteří nejsou studenty prezenční formy, osoby pobírající starobní důchod, osoby pobírající dávky předdůchodovém věku (viz. níže) či osoby pobírající dávky pro osoby se změněnou pracovní schopností. Zároveň ale uchazeč o dávku musel pracovat alespoň 360 dní během 3 let před žádostí. Minimální doba vyplácení dávky je tedy 36 dní, maximální pak 90 dní. Dále také nepobírání žádné další dávky jako jsou například výsluhy, doživotní důchod baletních umělců či přechodný důchod v případě horníků. Dávky jsou ukončeny buď na žádost uchazeče, nebo při vyřazení z evidence úřadu práce. Neúčastní-li se schůzek naplánovaných úřadem práce, nepřijme-li nabídky práce za strany úřadu práce nebo nezapíše-li se do vzdělávacího programu, jenž mu byl doporučen úřadem práce. Existují ale také dávky, které jsou určeny osobám, které jsou v před důchodovém věku, který je 62 let u obou pohlaví. Podmínky, které musí splňovat k tomu, aby na tuto podporu dosáhl jsou definovány jako dosažení věku, kdy zbývá do důchodu 5 let; pobírání dávky pro uchazeče o zaměstnání alespoň po dobu 45 dnů a doba vyplácení končí nebo byla ukončena z důvodu nesplnění podmínek pro jejich vyplácení. Dále nepobírání dávky pro uchazeče o zaměstnání 3 roky před zmiňovanými 5 lety do dosažení důchodového věku, podmínka splnění doby přispívání do penzijního fondu, a to v rámci sociálního zabezpečení (obvykle 20 let) nepobírání žádné dávky, která je podmínkou pro neobdržení dávky při pomoci v zaměstnanci. Výše této náhrady je 40 % z minimální mzdy v době podání žádosti. Tento uchazeč ale může pracovat, pokud práci nalezne. Uchazeč o zaměstnání, který dostává tuto kompenzaci, je oprávněn pracovat. Na rozdíl od dávky pro uchazeče o zaměstnání nemá příjem z této práce žádný dopad na výplatu dávky pro uchazeče o zaměstnání. Jinak jsou pravidla pro zrušení a pozastavení odškodnění uchazeče o zaměstnání stejná jako pravidla pro dávky pro uchazeče o zaměstnání. Posun hranice odchodu do důchodu z 62 let vyšel z vládní novely v r. 2009. Tato novela přinesla navyšování důchodového věku o půl roku pro každou věkovou kohortu. K navyšování došlo až v r. 2014. Dle plánu by měla být hranice v r. 2022 posunuta na 65 let. V Maďarsku neexistuje povinnost opustit trh práce po dosažení hranice odchodu do důchodu, naopak delší setrvání v práci je odměněno navyšováním důchodu za každý měsíc navíc. Kombinace pobírání starobního důchodu a práce ve veřejném sektoru je ale neslučitelná. Pokud se tedy zaměstnanec veřejného sektoru rozhodne setrvat na trhu práce déle, starobní důchod mu po dobu setrvání není vyplácen. Pro ženy, které odpracovaly 32 let je možnost jít do předčasného důchodu bez ohledu na věk. Nárok na dřívější odchod do předčasného důchodu mají také zaměstnanci ozbrojených sil. Naopak reformou z r. 2012 maďarská vláda omezila odchod do předčasného důchodu osobám pracujícím ve ztížených podmínkách a některým

umělcům. Odchod do předčasného důchodu nahradili sociální dávkou. Avšak existují výjimky, kdy někteří z těchto dvou skupin do předčasného důchodu odejít mohou. V Maďarsku v rámci zamezení diskriminace existují dotace pro zaměstnavatele, jenž poskytnou volné pracovní místo těžko najímatelným pracovníkům. Do této skupiny se řadí například osoby s nízkým vzděláním, dlouhodobě nezaměstnaní či osoby starší 56 let. Dotace pak přichází v podobě příspěvku na vzdělávání těchto zaměstnanců nebo částečná sleva na platbě sociálního zabezpečení.

4.3 Polsko

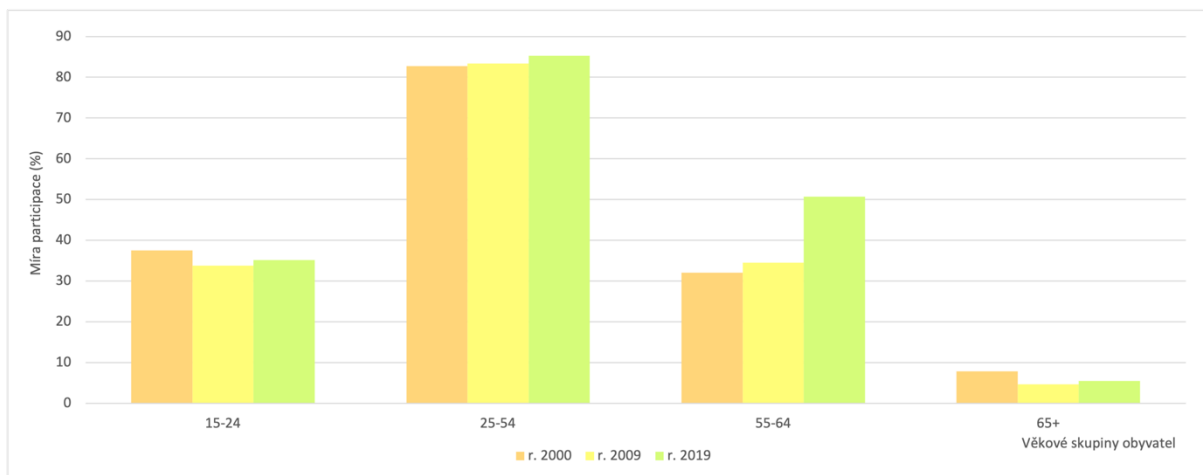
Polsko je demokratická země s rozvinutou ekonomikou. Svoji velikostí se v Evropě řadí na devátou největší a šestou nejlidnatější zemi ležící na pobřeží Baltského moře, sousedící s Ruskem, Litvou, Běloruskem, Ukrajinou, Slovenskem a Českou republikou. Vlivem rozmanitosti krajiny je Polsko považováno za zemi turisticky atraktivní. Do Evropské unie vstoupilo v r. 2004, součástí Eurozóny se stále nestalo. Přechodu na společnou měnu není nakloněna jak nynější vláda, tak i stav plnění kritérií potřebných k přijetí eura. Vlivem celosvětové pandemie nesplňuje země kritéria týkající se veřejných financí podílu deficitu státního rozpočtu na HDP a podílu veřejného dluhu. Ačkoli je Polsko 8 nejlidnatější zemí v EU, vývoj obyvatelstva značí negativní dopad na celou ekonomiku. Polsko díky nízké porodnosti, velkému odlivu mladých lidí a negativnímu postoji k imigraci bude v budoucnosti čelit problémům. Polsko má jednu z nejrychleji rostoucích ekonomik v EU a jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti nicméně vzhledem k nynějšímu nastavení společnosti se předpokládá, že v r. 2030, bude 27 % obyvatel starších 65 let. V Polsku existuje povinnost podpory rodiny jak v oblasti péče, tak i financí. Mladí lidé, jež jsou na trhu práce 1-5 let dostanou podporu v nezaměstnanosti cca 140EUR za první tři měsíce, podpora trvá pouze půl roku, poté už je péče pouze na rodině. Polská kultura je stále založená i na genderovém problému žen jako primárních pečovatelek. Vzhledem k tomu to problému je pak míra nezaměstnaných žen mnohem vyšší než mužů.



Obrázek 13 Magický 4úhelník Polsko r.2019

Zdroj: Macrotrends

Zhodnocení stavu ekonomiky pomocí magického čtyřúhelníku je vyobrazeno na obrázku 13. Hodnota tempa růstu HDP je vyšší než optimální hodnota, v poslední dekádě má tempo růstu HDP v Polsku pozitivní trend. Největší část ekonomiky tvoří sektor služeb. Vyšší cenová stabilita zapříčiňuje snížení hodnoty peněz, odchylka 0,23 oproti cíleným 2 % není nijak zásadní. Výše inflace 2,23 % je i v souladu se splněním Maastrichtských kritérií. Relativně vysoké kladné saldo platební bilance značí orientaci na export. Největšími zahraničními partnery z pohledu exportu i importu je Německo, Česká republika a Velká Británie. Nejčastějšími obchodovanými atributy jsou stroje, dopravní prostředky a různé typy polotovarů. Nízká hladina nezaměstnanosti je způsobena zejména rozmanitostí ekonomiky od výrobních, zemědělských až po podniky poskytující různé druhy služeb. Zkvalitňováním infrastruktury, prostřednictvím modernizace silniční, železniční a energetické infrastruktury. Největším přínosem pro vysokou zaměstnanost jsou ambiciózní a pracovití lidé, kteří mají motivaci učit se, silnou pracovní morálku a velkou loajalitu.



Obrázek 14 Vývoj míry účasti pracovních sil v Polsku po dekádách dle věkových skupin

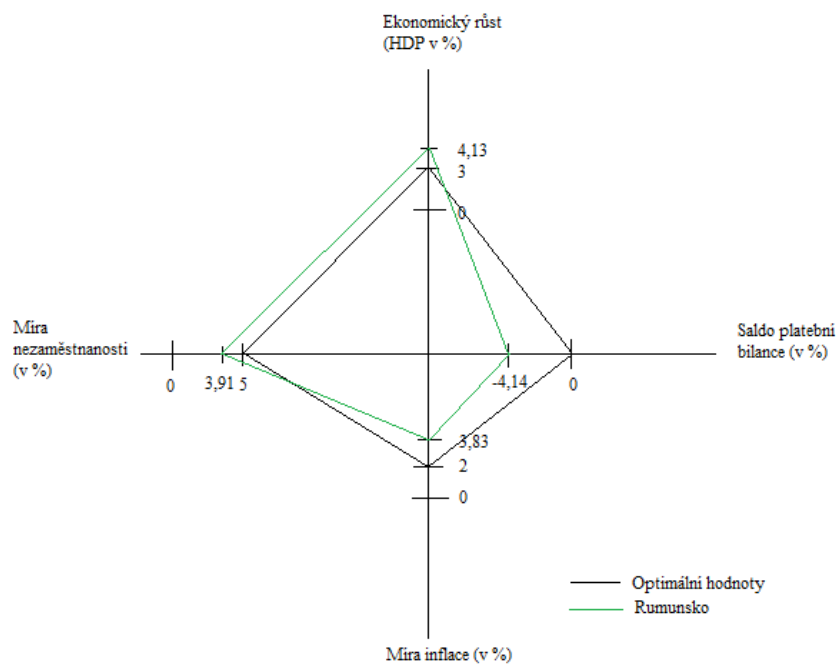
Zdroj: ILOSTAT

Jak je vidět na obrázku č. 14, polský trh práce byl extrémně zasažen hospodářskou krizí. Mezi lety 2000 a 2009 klesl počet aktivních osob starších 55 let o 45 %. Celkový počet lidí zapojených na trhu práce napříč věkovými skupinami klesl. Tento problém se polská vláda snaží řešit různými programy na podporu zaměstnanosti. V r. 2008 vznikl v Polsku program „Solidarity across generation“, který měl zvýšit pobídky pro firmy v souvislosti se zaměstnáváním osob starších 50 let. Vlivem hospodářské krize jsou ale informace o účinnosti tohoto opatření nulové. V r. 2013 se polská vláda rozhodla o rozšíření cíle Evropské unie, vyplývajícího z Lisabonské smlouvy. Mezi prvky navíc zařadila zvyšování dovedností, rozvoj personálního řízení a podporu zdravého a aktivního životního stylu. Jedním z bodů programu je také postupné zvyšování a vyrovnání důchodového věku na 67 let. Mezigenerační solidarita zůstává jedním z hlavních strategických pravidel i ve strategii rozvojových výzev Polsko 2030. Mezi další příčiny poklesu míry nezaměstnanosti starších obyvatel je zavedení Univerzity třetího věku, které zvyšují vzdělání polských obyvatel. Toto opatření by mělo prodloužit pracovní život obyvatel. V r. 2012 byla zaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných mužů starších 55 let na 70 % zatímco zaměstnanost středoškolsky vzdělaných mužů byla nižší než 35 %. (OECD, 2015). Polská vláda se v oblasti nezaměstnanosti řídí strategiemi a doporučeními Evropské Unie. Cíle a doporučení ze Strategie Evropa 2020 jsou zahrnuty rozvojových dokumentech Polska. Z dlouhodobého hlediska se polská vláda dostatečně nevěnovala podpoře zaměstnanosti starších obyvatel, proto se snaží řídit trendy Evropské unie a využívá příklady z praxe například z Velké Británie či Finska. Do budoucna se chystá zaměřit nejen na skupinu do 65 let ale také na osoby starší, a to z důvodu nárůstu počtu osob v postproduktivním věku.

4.4 Rumunsko

Rumunsko se řadí mezi méně rozvinuté země Evropy a patří mezi jednu z nejchudších zemí bývalého RVHP. Jedná se o republiku založenou na tržní ekonomice, je největším producentem elektroniky ve střední a východní Evropě. Exportně založená ekonomika stojí na čistém exportu elektrické energie i když je potenciál růstu brzděn autoritativní vládou. Dalšími důležitými exportními produkty jsou vozidla, stroje či elektronika. V posledních letech je Rumunsko taktéž nazýváno Evropský tygr, jako obdoba vývoje rostoucích asijských ekonomik (AECOM, 2016).

Od r. 2004 se stalo Rumunsko členem NATO a v r. 2007 vstoupilo do Evropské Unie. Díky pandemii koronaviru se plánovaný vstup do eurozóny posunul z r. 2024 na 2027 nebo 2028. (ČTK, 2021). Rumunsko má velmi nízký státní dluh, ve výši 20 % HDP, takto nízká míra je způsobena snahou v minulém století obrovský splatit rumunský dluh. Vzhledem k takovýmto výsledkům ekonomiky se vláda nechystá zvyšovat daně a spolu s přípravou na vstup do Eurozóny dochází k pomalé fiskální konsolidaci kvůli splnění rozpočtových pravidel EU.

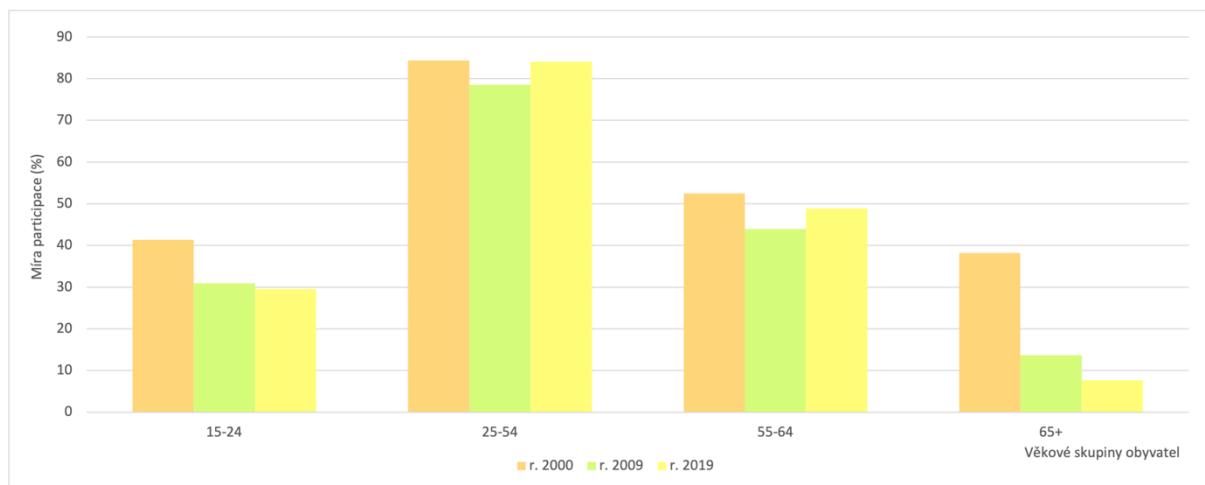


Obrázek 15 Magický čtyřúhelník Rumunsko r. 2019

Zdroj: Macrotrends

Magický čtyřúhelník Rumunska v r. 2019 zachycuje obrázek 15. V poslední dekádě tempo růstu HDP roste, dlouhodobý ekonomický růst je tažen mezinárodním obchodem v Evropské Unii, jenž tvoří téměř 70 % rumunského obchodního salda. Na vnitřním trhu je poptávka tažena zejména daňovými škrty na nepřímých daních a velkým růstem mezd. (Evropská komise, 2018c). Příspěvek trhu práce na vývoje ekonomiky je téměř nulový, úbytek pracovníků

v produktivním věku je kompenzován poklesem nezaměstnanosti. Problematika úbytku pracovní síly ale v budoucnosti bude omezovat celkový ekonomický růst. Rumunská vláda, stejně tak jako celý svět, který tomuto trendu čelí bude muset najít optimální řešení tohoto problému. Jaké kroky pro řešení stárnutí obyvatelstva plánuje rumunská vláda je popsáno níže. Míra nezaměstnanosti je téměř na optimální hodnotě, zaměstnanost je opět tažena stejným motivátorem, který ovlivňuje celou ekonomiku, a to jsou mzdy, jejichž růst zapříčiňuje i vyšší cenovou stabilitu, celosvětová cena ropy a snížení DPH na vybrané produkty. Na druhé straně je stárnoucí populace, emigrace kvalifikované pracovní síly, významné daňové úniky a nedostatečná zdravotní péče ohrožuje dlouhodobý ekonomický růst. Ze strachu z nedostatku pracovní síly již v roce 2013 rozhodla Rumunská vláda o postupném navýšení důchodového věku do r. 2035 u obou pohlaví na 65 let. Prozatím se ale neubírá směrem jako některé jiné členské země EU na důchodový věk 67 let.



Obrázek 16 Vývoj míry účasti pracovních sil v Rumunsku po dekádách dle věkových skupin

Zdroj: ILOSTAT

Míra účasti pracovních sil v Rumunsku je vyobrazena na obr. č. 16. Napříč všemi skupinami je vidět pokles v r. 2009, kdy ve světě zavládla ekonomická krize, celkově stoupla nezaměstnanost a firmy propouštěly. Pokles v posledních 20 letech je vidět ve skupině starší 65+ a je zapříčiněn zvýšením důchodů a nízkou nezaměstnaností. Po novelách pracovních předpisů po r. 2009, které vedly k podpoře zaměstnanosti osob starší 55+ a schopnosti se zapojit do pracovního procesu, se účast pracovních sil této věkové skupiny zvýšil o téměř 10 %. Po hospodářské krizi se míra účasti pracovních sil nejpočetnější skupiny od 25 - 54let vrátila na stejnou úroveň jako na začátku století.

Opatření proti diskriminaci na trhu práce představila vláda již v r. 2000 a s několika úpravami byla vytvořena na základě předpisů EU. Po vstupu Rumunska do EU následuje politiku zaměstnanosti dle pravidel nastavených EU. Novelizace Rozhodnutí vlády o odstranění věku

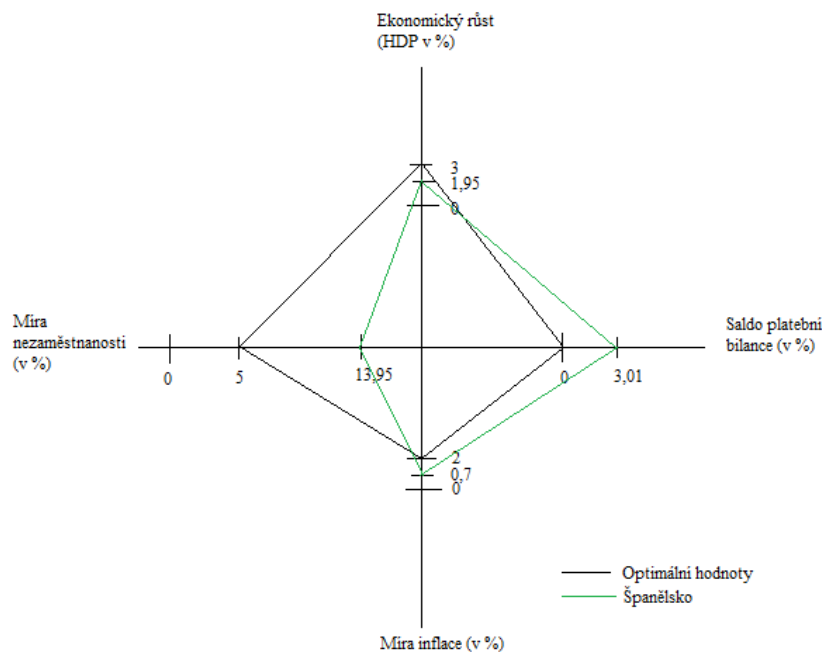
jako omezení výkonu práce byla v r. 2011 aplikována na žádost odborů s cílem prodloužení pracovního života pracovníků. Zahrnovala kontrolu bezpečnosti práce a rizik ovlivňující zdraví a případné sledování zdravotního stavu osob starších 45 a 55 let (OECD, 2018). Reforma zákoníku práce v r. 2011 obsahovala jak negativa, tak i pozitiva pro starší pracovníky. Pozitivum se vyskytuje v uvolnění podmínek pro smlouvy na dobu určitou prostřednictvím snížení maximální možné délky. Toto pozitivum ale výzkumy vyvrátily, počet přijímaných starších pracovníků mírně klesl. Dalším bod reformy se týká pouze zaměstnanců zaměstnaných pod smlouvami na dobu neurčitou. Změna doby, po kterou platí prioritní možnost zpětného přijetí do zaměstnání po hromadném propuštění. Týká se zaměstnanců na zaměstnaných na dobu neurčitou. Z původních 9 měsíců trvá priorita pouze 45 dní a tato změna může mít negativní dopady na zaměstnanost starších pracovníků.

Důchodová reforma v r. 2010 posílila pobídky na trhu práce ve formě navýšení důchodů při setrvání i po dosažení důchodového věku. Toto navýšení je vypláceno až v době, kdy nejsou příjmy z práce a důchodu kombinovány. Účast na trhu práce lidí v předčasném důchodu podpořila v r. 2014 novela zákona o souběhu výdělečné činnosti a práce ve veřejném sektoru. Před touto novelou mohly osoby v předčasném důchodu pracovat ve veřejném sektoru pouze pokud byl jejich příjem nižší než národní průměrná mzda. V soukromém sektoru toto omezení neexistovalo. Do předčasného důchodu můžou pracovníci odcházet 5 let před dosažením důchodového věku. V posledních 10 letech má Rumunsko jeden z nejnižších počtů pracovníků, kteří si zkracují pracovní život odchodem do předčasného důchodu.

Počátkem r. 2014 byla zavedena Národní strategie pro zaměstnanost pro 2013-2020. Hlavním cílem je dosažení zaměstnanosti skupiny 20-64 let na úrovni 70 %, a to do r. 2020. Tato strategie se opírá o 4 základní pilíře. Prvním pilířem je systém zaměstnávání starších pracovníků ve formě pobídek zaměstnavatelům v podobě dotací či dočasné snížení povinných příspěvků. Druhý pilíř je rozvoj pracovních schopností a dovedností. Mezi lety 2018-2020 jsou starším pracovníkům představovány vzdělávací programy a tréninky v oblasti informační a komunikační techniky či v oblasti péče o zdraví. Ve stejném období jsou také k dispozici programy pro starší pracovníky v oblastech získávání nových vědomostí a dovedností nebo zlepšování těch stávajících. Zároveň je v tomto pilíři zahrnuto mentorství a programy koučování za účelem přenosů knowhow starších pracovníků na mladší. Dalším pilířem je zajištění přístupu starších osob k flexibilním formám pracovní doby jako například pružná pracovní doba nebo částečný úvazek. Poslední pilíř je formou podpory aktivního života starších pracovníků.

4.5 Španělsko

Španělsko patří mezi jednu z největších ekonomik jak z pohledu nominálního HDP, tak i z pohledu parity kupní síly. Španělsko je členem EU již od r. 1986 a do Eurozóny vstoupilo v r.1999. Výdaje Evropské unie ve Španělsku převyšují příjmy financované ze Španělských rozpočtů. Největší podíl na výdajích jsou programy na výstavbu silnic, podpora výzkumu a ochranu životního prostředí. Orientace ekonomiky je cílená na turismus a stavebnictví.



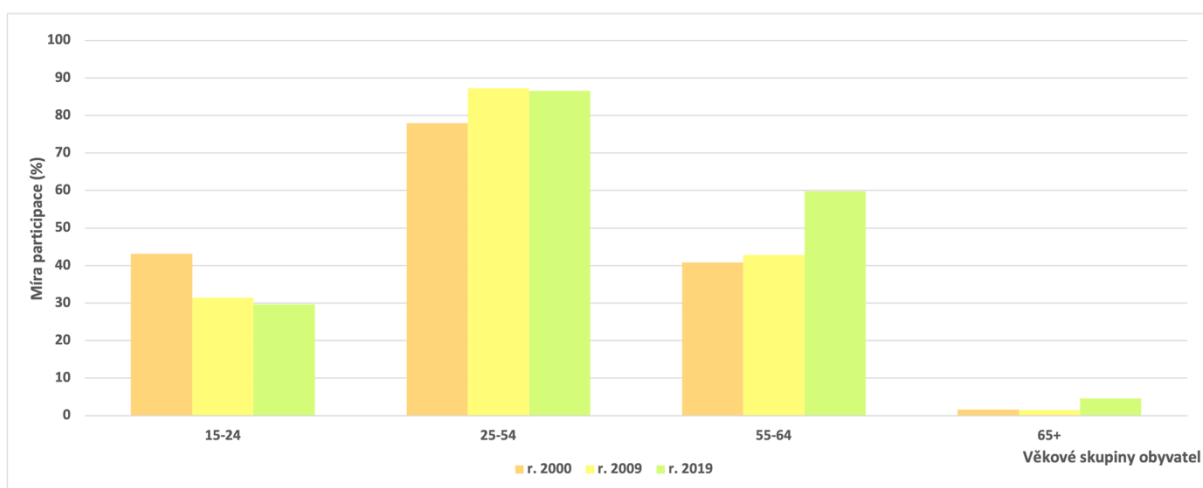
Obrázek 17 Magický 4úhelník Španělsko r.2019

Zdroj: Macrotrends

Výkon španělské ekonomiky zobrazený na obrázku 17 pomocí magického čtyřúhelníku značí negativní výsledek. Vývoj cenové stability má ve Španělsku spíše klesající trend, od roku 2011 klesla inflace až o 3,7 % a mezi lety 2014-2016 se dokonce potýkalo s deflací. V r. 2017 se inflace dostala na hranici téměř 2 %, jenž signalizovala téměř optimální stav. Od tohoto roku ale španělská inflace zase klesá. Vlivem vstupu do Eurozóny není možné inflaci ovlivňovat pomocí monetární politiky. Na negativních výsledcích výkonu ekonomiky Španělska má silný vliv alarmující vysoká nezaměstnanost. S růstem nezaměstnanosti lidé více šetří, respektive méně utrácí, firmy tedy musí snižovat ceny, což zapříčiňuje spirálu, ze které se obtížně dostává. Z pohledu obchodní bilance převažuje import nad exportem. Nejvýznamnější exportní komoditou jsou motorová vozidla, největší položkou z pohledu importu je surová ropa. Nejčastějším obchodním partnerem je Francie a Německo.

Důvodem dlouhodobě vysoké nezaměstnanosti napříč skupinami je již zmíněná orientace trhu na turismus a cestovní ruch. V tomto odvětví není takový prostor pro vytváření nových

pracovních míst. Jediná industrializovaná část Španělska je autonomní oblast Baskicko, tvořící 20-25 % z celkového HDP Španělska a celková nezaměstnanost je v této autonomní oblasti Baskicko o 2,5násobek nižší. Problematický je i rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů. Míra nezaměstnanosti žen je o 11,9 % vyšší, v poslední dekádě se ale situace žen na trhu práce zlepšuje z důvodu stoupajícího počtu zápisů do vysokoškolského vzdělání. Pokles mezi lety 2009 a 2019 v nezaměstnanosti žen je o 2,3 %. Tento problém vzniká již při výchově dívek, které jsou vedeny spíše k založení a zachování rodiny než k účasti na trhu práce. Motivací k neúčasti na trhu práce jsou také sociální dávky v nezaměstnanosti. Tyto dávky jsou dostatečně vysoké, aby pokryly základní lidské potřeby. Další příčinou vysoké nezaměstnanosti je síla odborů a historických kolektivních smluv, které nedávaly prostor zaměstnavatelům k úpravě pracovní doby či mezd. Stav na trhu práce ukazuje graf 18, na kterém je patrný velký nárůst lidského kapitálu napříč všemi skupinami, který by mohl působit na trhu. Pokles je možné sledovat pouze u skupiny 15-24, který reflektuje nárůst zájmu o vzdělání. Nárůst počtu pracovníků ve skupině 55+ je způsoben jak zvýšením hranice odchodu do důchodu, tak i reformami systému.



Obrázek 18 Vývoj míry účasti pracovních sil ve Španělsku po dekádách dle věkových skupin

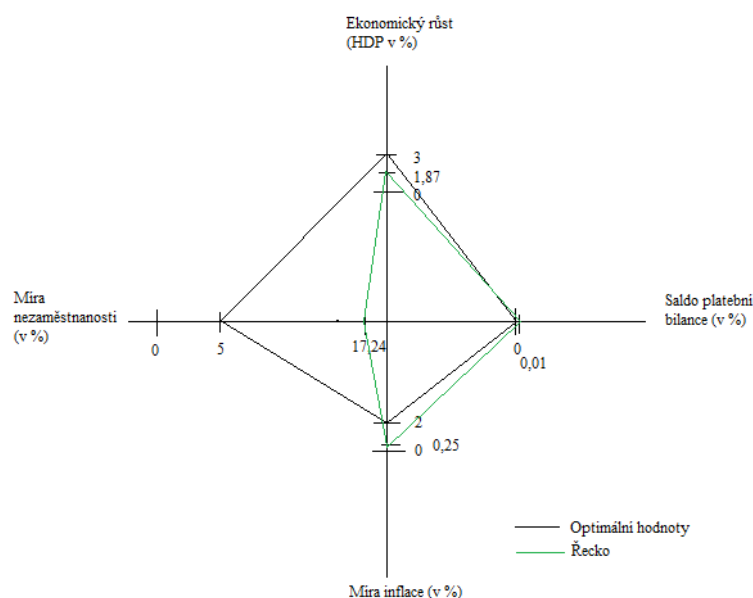
Zdroj: ILOSTAT

Důchodové reformy se ve Španělsku formují spíše za účelem odstranění či zmírnění nezaměstnanosti ve společnosti, problematiku stárnoucí populace v souvislostmi s trhem práce reformami zatím neřeší. Reforma z r. 2010 o úpravě kolektivních smluv a její pozdější novelizace z r. 2012, dává možnost zaměstnavatelům ovlivnit výši mzdy a délku pracovní doby, i když se ekonomické, technické či organizační důvody neshodují se sociálními kontrakty. Upřednostňuje dohody z pracovněprávního vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec, oproti kolektivní smlouvě. Od kolektivní smlouvy zaměstnavatel může odstoupit. Reforma upravuje i možnost prodloužení existující kolektivní smlouvy, po uplynutí její platnosti maximálně o rok,

pokud nebylo dosaženo nové dohody. Tato reforma poskytuje zaměstnavatelům větší vliv na uzavírání pouze takových dohod, které jsou pro ně výhodnější. Cílem této reformy je snížení propouštění, a to z důvodu možného snížení pracovního fondu či snížení mezd. Reforma v r. 2012, zavedla nový typ pracovní smlouvy Contrato de Emprendedores, kterou mohou využívat společnosti s 50 a méně zaměstnanci. Výhodou je prodloužená zkušební doba z původních 2 měsíců pro ostatní zaměstnance a půl roku pro kvalifikované techniky až na délku jednoho roku. Během této zkušební doby může být zaměstnanec propuštěn bez udání důvodu a bez náhrad. Podmínkou pro využití tohoto typu smlouvy je neúčast na hromadném či nespravedlivém propouštění během 6 měsíců před žádostí a nelze ho využít na úvazky na dobu určitou, zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci již obnovované smlouvy. Další výhodou této smlouvy je nárok na slevu na dani z části dávek, které by pracovník pobírající dávku v nezaměstnanosti obdržel. Daňovým zvýhodněním také zaměstnavatel oplývá v případě prvního zaměstnání mladého člověka. Iñigo Isusi (2017) píše o dohodě platné mezi ministerstvem financí a španělskými odbory, která by měla napomoci snížení nezaměstnanosti. Přibližně 250 000 pracovních míst ve veřejné správě se stane z dočasných trvalými. Dohoda byla podepsána v r. 2017 a jejím cílem je snížení pracovních míst obsazených dočasnými náhradníky a dlouhodobá spolupráce s brigádníky i po skončení platnosti dohody. Zachování pracovních míst po pracovnících, kteří odešli do důchodu. Posledním cílem je vytvoření pracovních skupin a reprezentativních odborů, jenž budou zkoumat možná opatření týkající se mobility veřejných zaměstnanců, rovnost na pracovišti, sledování implementace digitální správy a podpory školení.

4.6 Řecko

Řecká republika je jedna z nejslabších ekonomik v EU. Příčinou je v první řadě špatné přírodní podmínky pro zemědělství či průmysl, na většině území země leží pohoří či kamenitá půda. Dalším důvodem neúspěšnosti ekonomiky může být považován dlouhodobý spor s Tureckem, díky němuž není možné těžit ropu z Egejského moře. Vyřešení sporu by totiž znamenal značný příjem do státního rozpočtu. Členem Evropské unie je již od r. 1981, do Eurozóny vstoupilo v r. 2001. Jedná se o ekonomiku založenou na velkoobchodě, ubytování, stravování a pohostinství. Druhou důležitou částí řecké ekonomiky jsou veřejné služby zahrnující veřejnou správu, obranu, vzdělávání a zdravotnictví.



Obrázek 19 Magický čtyřúhelník Řecka v r. 2019

Zdroj: Macrotrends

Magický čtyřúhelník Řecka ukazuje na obrázku č. 19 relativně optimální stav ekonomiky, kromě alarmující nezaměstnanosti. Dlouhodobě nízké HDP je v Řeckém případě vyvoláno zejména finanční krizí, ve které se pohybuje již od 90. let minulého století. Nízké daňové příjmy způsobené daňovými úniky a vykazování vysokých dluhů. Problém propasti konkurenceschopnosti v EU vyšel ještě více najevo po přijetí eura, kdy už centrální banka nemohla ovlivňovat trh monetární politikou. To ovlivňuje i výši cenové hladiny. Zahraniční obchod je z 50 % tvořen obchody v rámci EU a zbylých 50 mimo EU. Největším obchodním partnerem je Itálie a Německo. Mezi nejčastěji vyvážené suroviny patří ořechy a ovoce a látky, nejdůležitější importní položkou jsou auta. Důvody vysoké míry nezaměstnanosti jsou způsobeny již od 90. let minulého století. Zvýšení platů zaměstnanců (nejen státních) nereflektující produktivitu práce vedlo k růstu nákladů na jednotku práce, to způsobilo nízkou konkurenceschopnost řeckých pracovníků. Dalším problémem na trhu práce je nízká fluktuace pracovníků. Řecká legislativa dlouhodobě komplikuje podmínky na trhu práce, jak z pohledu přijetí nového zaměstnance, tak i z pohledu vyhození stávajícího, to způsobuje nízkou poptávku po práci. Index ochrany zaměstnání měřený OECD, vychází ve všech kategoriích v Řecku s nadprůměrnými hodnotami. Vyšší ochrana na trhu práce je u administrativních pracovníků než u manuálně pracujících. Dlouhodobé nezaměstnanosti se snaží čelit řecká vláda pomocí reforem. Jednou z nich je změna v systému podpor, kdy v letech 2008, 2012, 2013 a 2014 byla postupně snižována a upravována dávka v nezaměstnanosti až po dnešní podobu.

Nárok na tuto dávku má osoba, jenž splní určité podmínky a nemá dluh na sociálním zabezpečení. Tuto dávku pobírá po dobu 9 měsíců a má na ni nárok i osoba samostatně výdělečně činná, pokud prokáže, že již nepracuje a nemá žádnou mzdu. Speciální dávka v nezaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané starší pracovníky v tomto případě osoby ve věku 45-65, byla platná od r. 2002 až do r. 2013. Tito lidé mohli pobírat dávku po dobu 12 měsíců, pokud jejich rodinný příjem nepřesáhl 12 000EUR (v r. 2012) částka byla v dalších letech navyšována. Věkové omezení bylo ale novelou platnou od r. 2014 změněno na osoby od 20-66 let a hranice minimálního rodinného příjmu se snížila na 10 000EUR. Historickým pozůstatkem na řeckém trhu práce je stejně jako ve Španělsku problematika kolektivních smluv. Nejdůležitější změnou v tomto směru byla prioritizace smluv na podnikové úrovni. Poté ještě reformy o oslabení kolektivních smluv v odvětví v rámci mzdových a jiných pracovních podmínek a omezení doby platnosti a účinnosti kolektivní smlouvy na 3roky (platnost) a 3 měsíce (účinnost). Z hlediska odměňování zaměstnanců v případě ukončení účinnosti kolektivní smlouvy, která mu zaručovala vyšší mzdu, klesá mzda zpět na předchozí hodnotu či základní úroveň mzdy. Reforma, která měla motivovat starší obyvatele k delšímu setrvání na trhu práce bylo nejprve navýšení hranice důchodového věku a poté i snížení vypláceného důchodu.



Obrázek 20 Vývoj míry účasti pracovních sil v Řecku po dekáдах dle věkových skupin

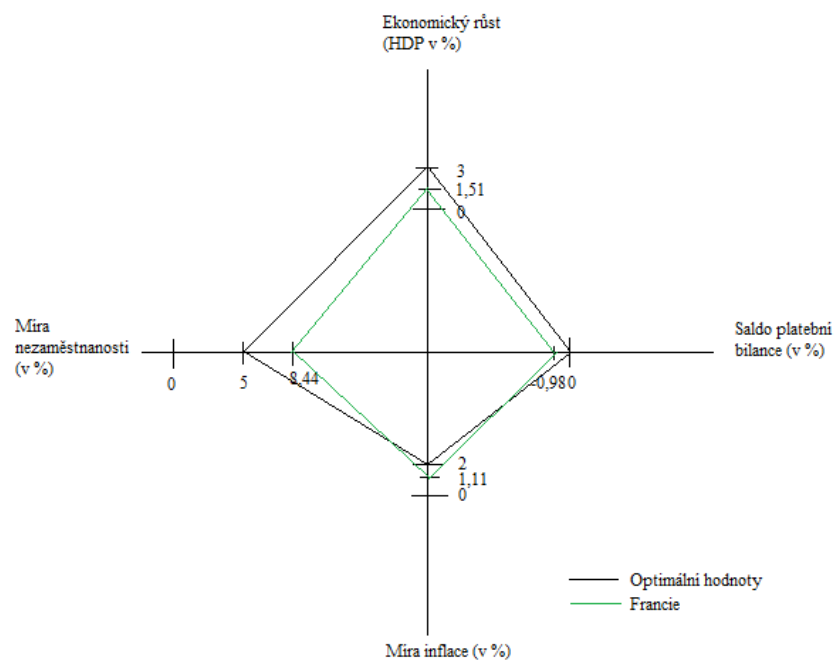
Zdroj: ILOSTAT

Vlivem špatné ekonomické situace mzdy ve věkové skupině 50+ klesaly. To motivovalo k odchodu do předčasného důchodu zejména proto, že důchodové dávky byly relativně vysoké, pohybovaly se nad průměrem EU. Podle agentury Reuters to způsobilo poškození ekonomiky natolik, že vláda snížila důchod a navýšila ostatní daně. Tento krok měl, jak již bylo zmíněno motivovat k delšímu setrvání na trhu práce. Tento fakt reflektuje i obrázek č.20. Nicméně způsobil také chudobu ve věkové skupině 65+. Dle článku Chtistiny Velaz (2021) z neziskové

organizace The borgen project, v r.2020 ale někteří senioři podali stížnost k soudu a rozporovali legálnost snížení dávek. Soud určil tuto reformu protiústavní a nařídil zpětné vyplacení dávek. V rozsudku však ale není definováno, zda kompenzace bude pouze u případů těchto stížností, anebo u všech, kteří měli na vyšší dávku nárok. Podle Penny Georgiadou (2013) je třeba dohody mezi vládou a sociálními partnery ohledně konkrétních politických opatření v rámci strategie pro aktivní řízení stárnutí. V tuto chvíli neexistuje žádná skutečná politika zaměstnanosti starších pracovníků, například ve formě ekonomických pobídek společností pro přijímání či udržení starších pracovníků.

4.7 Francie

Francie je co do rozlohy největší zemí Evropské Unie. Je zakládajícím členem EU a OSN a do Eurozóny vstoupila v r. 2002. Jedná se o vyspělou ekonomiku, která už od počátku 20 století slouží jako tahoun technického a průmyslového pokroku v Evropě. Francouzský trh je rozdělen na 2 části, zásadní odvětví ekonomiky je vlastněno státem. Jedná se o infrastrukturu, energetiku a telekomunikace, druhou částí jsou velké soukromé společnosti. Celý trh je ale vládou intervenován. Stav ekonomiky v r. 2019 reflektuje obrázek č. 21. V porovnání s optimálními hodnotami si Francie nevede až tak špatně kromě relativně vysoké nezaměstnanosti. Francie je jeden z předních exportérů, vývoz představuje více než jednu pětinu HDP. Největší část tvoří cestovní ruch. Mezi nejčastěji vyvážené komodity patří obilí, víno a jiné potraviny, dále také dopravní prostředky a dopravní technika. Vývozní obchodní partneři jsou zejména Německo a Španělsko. Přes 20 % importovaných statků jsou stroje, počítačové a elektronické zařízení. Francie je 2. největší ekonomikou v EU a přes to, že má poměrně velkou a diverzifikovanou základnu, její meziroční tempo růstu HPD by mohlo být vyšší, alespoň na úrovni optimální hodnoty. Nejdůležitějším sektorem je cestovní ruch, který tvoří 79 % celkového HDP. Dlouhodobě vysoká nezaměstnanost je zapříčiněna především vysokými náklady, nepružnou pracovní dobou a nedostatečnou kvalifikovaností pracovníků. Kvůli nízkému vzdělání pak francouzský trh práce nezvládl digitalizaci, která postupovala do všech odvětví. Ve Francii definují několik druhů nezaměstnanosti, klasifikující uchazeče o zaměstnání podle jejich dostupnosti práce. Například jednou ze skupin jsou uchazeči, jenž aktivně hledají práci a jsou k dispozici pro jakýkoli typ smlouvy.

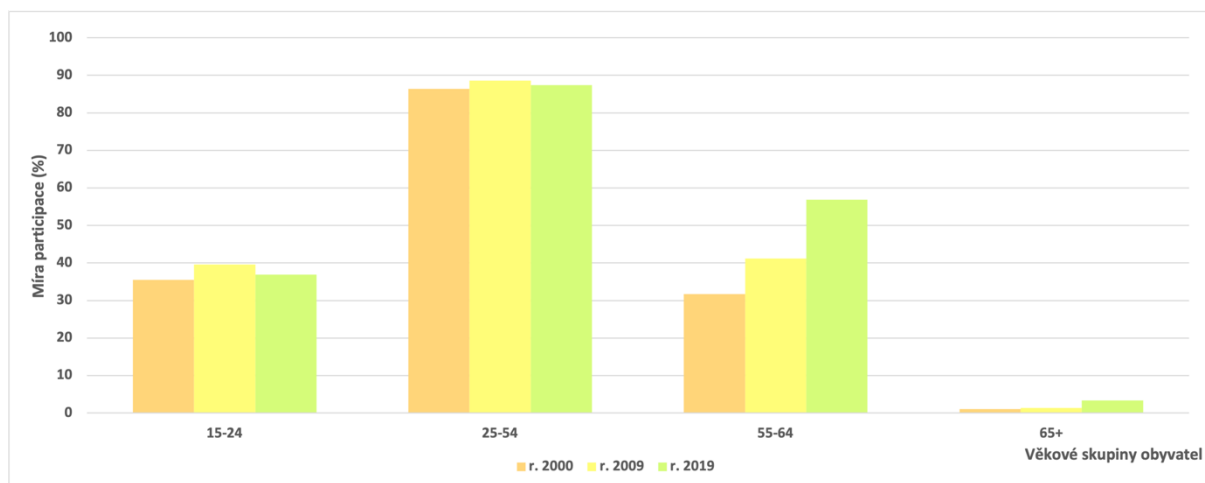


Obrázek 21 Magický 4úhelník Francie r. 2019

Zdroj: Macrotrends

Podle agentury Reuters si Francie zacílila snížit nezaměstnanost na 7 % do r. 2022. (Reuters, 2021). Redukci chce způsobit prostřednictvím několika reforem. Jeden z problémů, který způsobuje jako důsledek vysokou nezaměstnanost starších osob je podpora v nezaměstnanosti starších lidí. V případě, kdy se zaměstnanec, který dosáhl 58let dohodne na ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, je mu od státu vyplácena podpora po dobu 3 let. V tomto případě je to do dosažení hranice důchodového věku. Výše dávky je přitom relativně štedrá, dávky jsou vyšší než v jiných zemí OECD. Dle Francka Morela (2020) z Institute Montaigne budou reformy především oslabovat pozici odborů. První z nich je zlepšení flexibility trhu práce, například možnost posunutí dovolené zaměstnancům v době krize až o 3 roky. Zároveň ale možnost nabízet kratší i delší pracovní úvazky. Flexibilita práce je také podpořena možností tzv. sdíleného pracovníka, v tomto případě se zajistí alespoň částečná stabilita pracovní síly ve 2 společnostech a zároveň je kapacita hodinového fondu pracovníka vyplněna. Dalším krokem ke snížení nezaměstnanosti je motivace odborů k vytváření kolektivních smluv, které jsou výhodné pro obě strany. Do r. 2022 opustí trh práce kolem 600tis. Obyvatel. Jedná se o velmi zkušené pracovníky, které bude třeba nahradit mladší generací. Francouzská mladší generace dosahuje ale vyššího vzdělání a s tím i přichází na trh práce s jinými očekáváními. Otázkou je, zda tato generace dokáže tu starší zastoupit a jak moc se dokáží adaptovat nynějšímu trhu práce. Ke snížení nezaměstnanosti je ale třeba vytvořit nové pracovní příležitosti. Francouzská strategie předpovídá, že do r. 2022 bude volné každé páté pracovní místo pro nekvalifikované, zvýší se poptávka po profesionálech a pro středně

kvalifikované pracovníky budou místa zejména v sektoru služeb. Digitalizace Francie by ale mohla vytvářet tlak na středně kvalifikované, protože jejich odbornost není dostatečná v konkurenci s profesionály. Předpokládá se tedy větší polarizace trhu práce. Velký nárůst nezaměstnaných pracovníků starších 55 let, zapříčinila především krize r. 2007, kdy starší pracovníci byly nejpočetnější skupinou, jenž přišla o pracovní místa. Jednou z dalších důležitých reforem s negativním dopadem je posunutí odchodu do důchodu a posunutí hranice nároku na předčasný důchod. Negativní dopad mělo i zdanění soukromých dávek v předčasném důchodě, tyto dodatečné náklady pak motivují staršího zaměstnance k udržení si pracovního místa nežli k rozhodnutí odchodu do předčasného důchodu. Jednou z pobídek k delšímu setrvání na trhu práce je navýšení možného důchodu o tu část doby, kdy už má pracovník nárok na starobní důchod.



Obrázek 22 Vývoj míry účasti pracovních sil ve Francii po dekádách dle věkových skupin

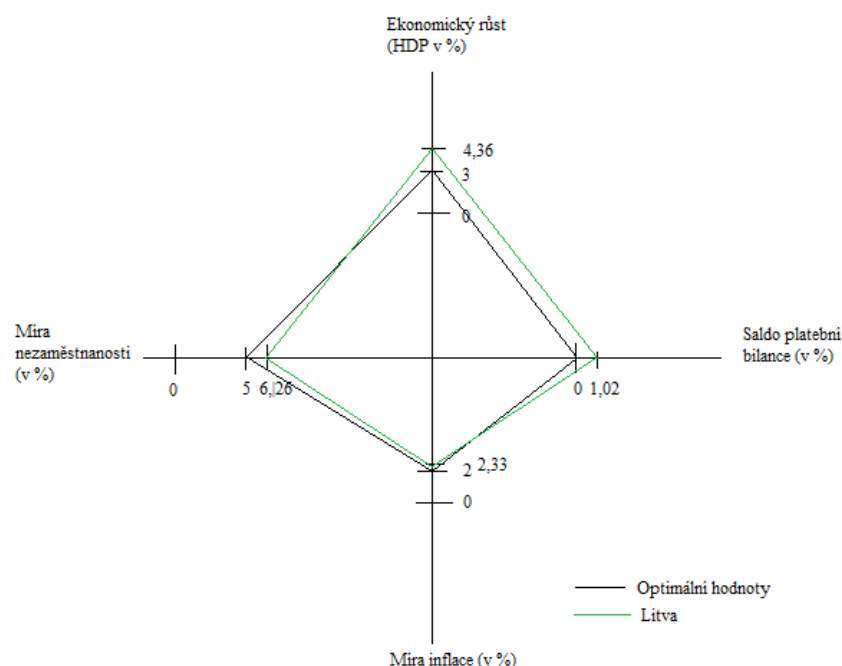
Zdroj: ILOSTAT

Značný nárůst obyvatel podílejících se na trhu práce ve věkové skupině 55+, který je vidět na obrázku 22 může být způsoben zejména plánovanou reformou prezidentem Macronem. Dle reportáže Toma Watsena a kol. (2019) pro France in focus se jedná se o velkou důchodovou reformu. Hlavním cílem je buď zvýšit hranici odchodu do důchodu nebo motivovat lidi k delšímu setrvání na trhu práce. Motivace by měla být ve výhodách a nevýhodách při rozhodnutí se pracovat déle. Jakékoliv pokusy o nepopulární reformy důchodového systému se potýkají s velkou nevolí francouzských obyvatel v podobě dlouhých stávek.

4.8 Litva

Litva je jeden z Pobaltských států s vyspělou ekonomikou. Potýká se dlouhodobě s úbytkem obyvatelstva z důvodu migrace mladých lidí do střední Evropy. Členským státem Evropské Unie je od r. 2004 a do eurozóny vstoupila v 2015. Ekonomická situace je znázorněna

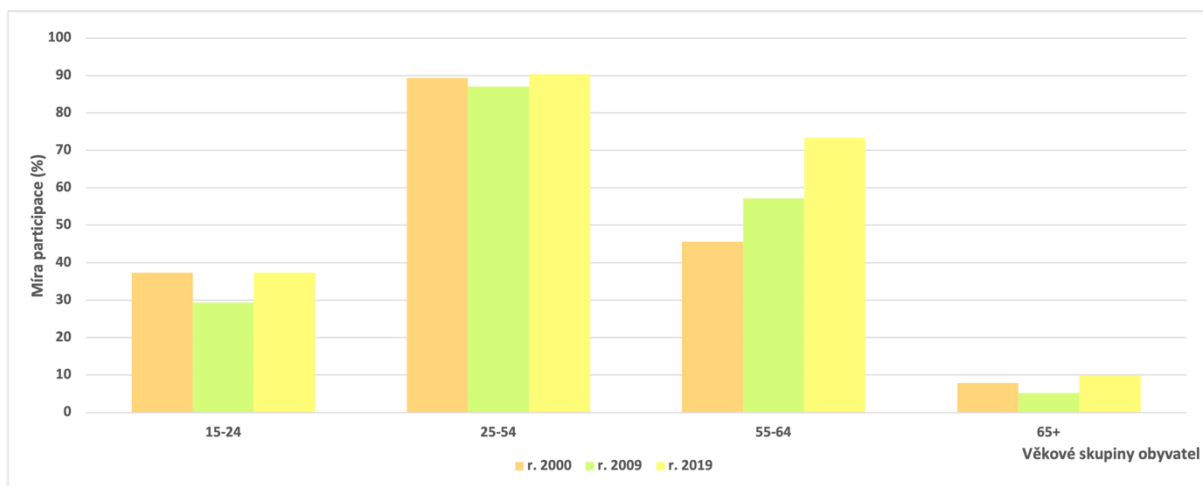
na obrázku č.24. Zahraniční obchod je téměř vyrovnaný, mírně převažuje import. Nejčastější obchodované komodity jsou oleje a minerální paliva a automobily. Největším obchodním partnerem Litvy je Rusko, z EU pak Lotyšsko, Polsko a Německo.



Obrázek 23 Magický čtyřlístek Litva r. 2019

Zdroj: Macrotrends

Tempo růstu HDP v r. 2019 je vyšší než průměr EU, dokonce se dělí o 4. příčku s Rumunskem s nejvyšší mírou růstu HDP. V posledních 20 letech má HDP rostoucí trend, pokud není zahrnuta doba hospodářské krize v letech 2008-2009, kdy HDP celého světa klesalo. Ekonomika státu je založena na zemědělství a průmyslu. Nejdůležitějším odvětvím litevské ekonomiky je velkoobchod, maloobchod a služby spojené s cestovním ruchem. Litva v r. 2017 dosahovala nejvyššího HDP na obyvatele v OECD, produktivita práce ve stejném roce byla ale naměřena jako jedna z nejnižších. Nezaměstnanost se pohybuje nad optimální mírou a také nad průměrem EU. V r. 2020 zavedla Litva nárok na dávku při hledání zaměstnání pro osoby, které nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Další motivací pro účast na trhu práce v nízkopříjmových skupinách je snížení daňového základu. Dle článku Augustiny Šemelis odchází do důchodu dvakrát více pracovníků, než přichází na trh práce. Zároveň ale je 41 % z nezaměstnaných starších 50 let a domnívají se, že za jejich neúspěšností na trhu práce stojí jejich věk. (Šemelis, 2020) Nabídka pracovní síly skupiny nad 55 let je znázorněna na obrázku 24. I přes vysoký podíl pracovního kapitálu je nezaměstnanost a diskriminace starších obyvatel v Litvě problémem.



Obrázek 24 Vývoj míry účasti pracovních sil v Litvě po dekádách dle věkových skupin

Zdroj: ILOSTAT

K nápomoci na trhu práce zavedla Litva nový zákoník práce, který je součástí strategie cílené na zvýšení flexibility práce a zvýšení zaměstnanosti. Jedna z reforem bylo prodloužení výpovědní lhůty pro pracovníky, jenž mají 5 let do důchodu, a to o dvojnásobek. Na trojnásobnou se prodloužila výpovědní doba u zaměstnanců, kteří dosáhnou důchodového věku za méně než 2 roky. Klíčovým prvkem pro zaměstnanost starších pracovníků, jsou vnímány aktivní politiky trhu práce. V první řadě se jedná o posílení veřejných služeb, které podporují starší pracovníky v setrvání na trhu práce. Jedním z prostředků, jakými se snaží dosáhnout delšího zaměstnání je vzdělávání dospělých lidí. Dodatečné vzdělání nabízí dospělým jedincům více možností na trhu práce, řeší jak nedostatek dovedností, tak i vědomostí potřebných k jiné práci. Litevský systém se zaměřuje zejména na vzdělávání v rámci informačních technologií. Plošné vzdělávání či odborná příprava není ale v Litvě zavedena, neboť nezaručuje pracovníkům volné pracovní místo a u 2 ze 3 starších pracovníků přetrvává názor, že se nechtějí zapojit do dalšího vzdělávání či měnit dosavadní styl práce, a to s odůvodněním pozdního věku. Protože se Litva potýká poměrně s velkou věkovou diskriminací, snaží se jak prostřednictvím zákona, tak i opatření diskriminaci předcházet. Jedná se o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci případně o přizpůsobení pracovních míst pro pracovníky, jenž mají zájem pracovat i po dosažení hranice odchodu do starobního důchodu. V Litvě existují pobídky zaměstnavatelům k zaměstnávání osob starších 50 let, za účelem zaškolení mladších pracovníků (tj. do 29 let). V novém zákoníku práce účinném od r. 2017 byly zahrnuty nové typy pracovních smluv jako například agenturní, učňovské nebo projektové pracovní smlouvy či smlouvy na sdílené pracovní místo nebo možnost zaměstnání u dvou zaměstnavatelů.

5 Komparace vybraných oblastí

Pro tuto část práce je použita vícenásobná lineární regresní analýza, která slouží k vyjádření vlivu mezi závislou a nezávislou proměnnou. Za závislou proměnnou je považována míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let v dané zemi. Jako nezávislé proměnné jsou vybrány faktory: celková míra nezaměstnanosti, dlouhodobá míra nezaměstnanosti, minimální mzda, výše průměrného starobního důchodu a hranice odchodu do důchodu. Analýza je prováděna na sledování trendu v letech dle dostupných dat jednotlivých zemí, a to v období od r. 2004 do r. 2019.

Ekonomické ověření proměnných je založeno zejména na ekonomických teoriích či kritériích a je interpretováno očekávanými znamínky. Statistické testování vychází z F-testu statistické významnosti, výsledky se poté interpretují pomocí porovnání regresních parametrů s očekávanými znamínky. Ve statistickém testování je předpokládána normalita dat.

5.1 Charakteristika statistického ověření

Shluková analýza je první statistickou analýzou, jež je prováděna v této práci. Dle Jarkovského a Littnerové (2017) je cílem této analýzy identifikace shluků objektů ve vícerozměrném prostoru. Skupiny objektů nazývané shluky, jsou na základě standardizovaných dat roztrženy tak, aby byla data v jednotlivých shlucích co nejpodobnější. V práci je použita metoda Euklidovské vzdálenosti sloužící ke změření přímé vzdálenosti mezi dvěma body. Dle Karáska (2012) se jedná o nejčastěji používanou metodou. Výpočet je tvořen druhou odmocninou sumy čtvercových vzdáleností mezi souřadnicemi objektů. Shluková analýza je v použita k potvrzení rozdělení zemí dle míry nezaměstnanosti, rozdělení na nejvíce a nejméně nezaměstnané. Vyšlé shluky se použijí pro shrnutí oblastí opatření cílených na proměnné, jež vychází jako relevantní v korelační a následně regresní analýze.

Korelační a regresní analýza je používána v případě stochastické závislosti proměnných. Dle Neubauera a kol. (2021) se jedná o situaci, kdy vzájemná souvislost mezi proměnnými představuje při změně jedné jevu podmínění změny jevů jiných. Regresní analýza dává odpověď na otázku, jaký vztah existuje mezi proměnnými a jak je možné odhadnout účinek pomocí příčiny a s jakou chybou. Jejím úkolem je vysvětlit změny hodnot jedné proměnné změnami hodnot jiných proměnných. Regresní model předpokládá určení proměnných jako proměnnou určenou experimentátorem, dále popisování jako nezávislá proměnná a druhou

proměnnou je měřená náhodná proměnná. Tento předpoklad nebývá v praxi splněn potom tento model nazýváme korelačním. Regresní analýza dále pomáhá porozumět vztahům mezi jednotlivými proměnnými a na jejím základě lze vytvořit predikce proměnných s určitou přesností. Korelační analýza zkoumá vztahy mezi proměnnými různými mírami závislosti. Nejčastěji pomocí korelačních koeficientů, které měří sílu lineární závislosti. Jedním z jednoduchých korelačních koeficientů je Pearsonův korelační koeficient, který je definován vztahem:

$$r_{xy} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i - \bar{x}}{s_{n,x}} \cdot \frac{y_i - \bar{y}}{s_{n,y}}$$

kde $s_{n,x}$ a $s_{n,y}$ jsou směrodatné odchylky hodnot X a Y a jejich hodnota je vždy nenulová. Pearsonův koeficient nabývá hodnot v intervalu $\langle -1, 1 \rangle$, při dosažení hraničních hodnot se jedná o lineární závislost buď kladnou nebo zápornou, naopak při výsledku 0 neexistuje mezi veličinami žádný lineární vztah. Pro analýzu je v práci použit ještě koeficient parciální korelace, tento koeficient vylučuje vliv ostatních znaků ve vícerozměrném statistickém souboru. Výpočet parciální korelace vychází z korelační matice. V matici se vypočítají jednotlivé parciální korelace I. řádu s jednou vyloučenou proměnnou, z těchto korelací se povede vyloučení další proměnné až do cíleného počtu řádů. Na základě výsledku parciální korelace vychází výběr vhodných proměnných pro regresní analýzu.

5.2 Charakteristika proměnných a hypotéz

Míra nezaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let je **závislou** proměnnou analýzy. Pro tuto skupinu lidí, je vlivem již zmiňovaných znevýhodnění obtížnější se zapojit na trhu práce. V analýze bude používána k rozpoznání vztahu mezi nezávislými proměnnými. Vystupuje jako výsledek chování nezávislých proměnných.

Za **nezávislé** proměnné jsou v této práci použité následující faktory. Celková míra nezaměstnanosti, jedná se o procentuální vyjádření nezaměstnanosti v jednotlivých zemích obyvatel ve věkové skupině 15-64 let. S růstem celkové míry nezaměstnanosti roste i míra nezaměstnanosti vybrané skupiny. Dlouhodobá nezaměstnanost je vyjádřena jako procentuální podíl nezaměstnaných déle než 12 měsíců z celkového množství nezaměstnaných. Tento faktor může mít vliv na nezaměstnanost skupiny 55-64 let. Starší lidé, vlivem zdravotních, technologických či jiných nedostatků hůře naleznou nové pracovní místo. Z těchto předpokladů vychází tvrzení, že s rostoucí mírou dlouhodobé nezaměstnanosti roste i nezaměstnanost vybrané věkové skupiny. V pozdějším věku tato skupina obyvatel na trh práce rezignuje a raději

vyčkávat na dosažení na starobní důchod. Roční výše minimální mzdy vyjádřená v EUR. V zemích, jež nejsou členy eurozóny je částka roční minimální mzdy ovlivněna směnným kurzem s domácí měnou. V Evropské unii není povinnost stanovit minimální mzdu, závisí pouze na legislativě členské země. Nízko kvalifikovaní pracovníci nemusí být při nízké hranici minimální mzdy ochotni pracovat. Při poklesu hranice minimální mzdy je míra nezaměstnanosti negativně ovlivněna. Výše starobního důchodu je vyjádřena jako průměrná roční výše penzí na obyvatele v EUR. Hranice průměrného odchodu do důchodu je věková hranice stanovena vládou jednotlivých členských zemí. Jedná se o hranici při jejíž dosažení můžou pracovníci opustit trh práce a dosáhnout na výplatu starobního důchodu. Ve většině členských zemí je hranice odchodu do důchodu definována různě na základě pohlaví pracovníka. V těchto případech odchází do důchodu ženy dříve než muži. Při dřívějším odchodu z trhu práce vlivem dosažení hranice odchodu do důchodu je tedy míra nezaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let nižší. Hranice odchodu do důchodu je brána jako průměr z hodnoty žen a mužů v dané zemi. Výše starobního důchodu je vyjádřena jako roční suma příjmů na obyvatele. Výše starobního důchodu může stejně jako minimální mzda ovlivňovat pracovníky k setrvání na trhu práce.

Hypotézy jednotlivých vlivů faktorů vychází z předpokladu, že daný faktor má vliv na vyšší míry nezaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let. Alternativní hypotézy jsou ve znění, daný faktor nemá vliv na závislou proměnnou.

Analýza také hodnotí pozitivní či negativní vliv na závislou proměnnou. Předpoklady vlivů daných faktorů jsou zobrazeny v tabulce č.2.

Tabulka 2 Předpokládaný vliv proměnných

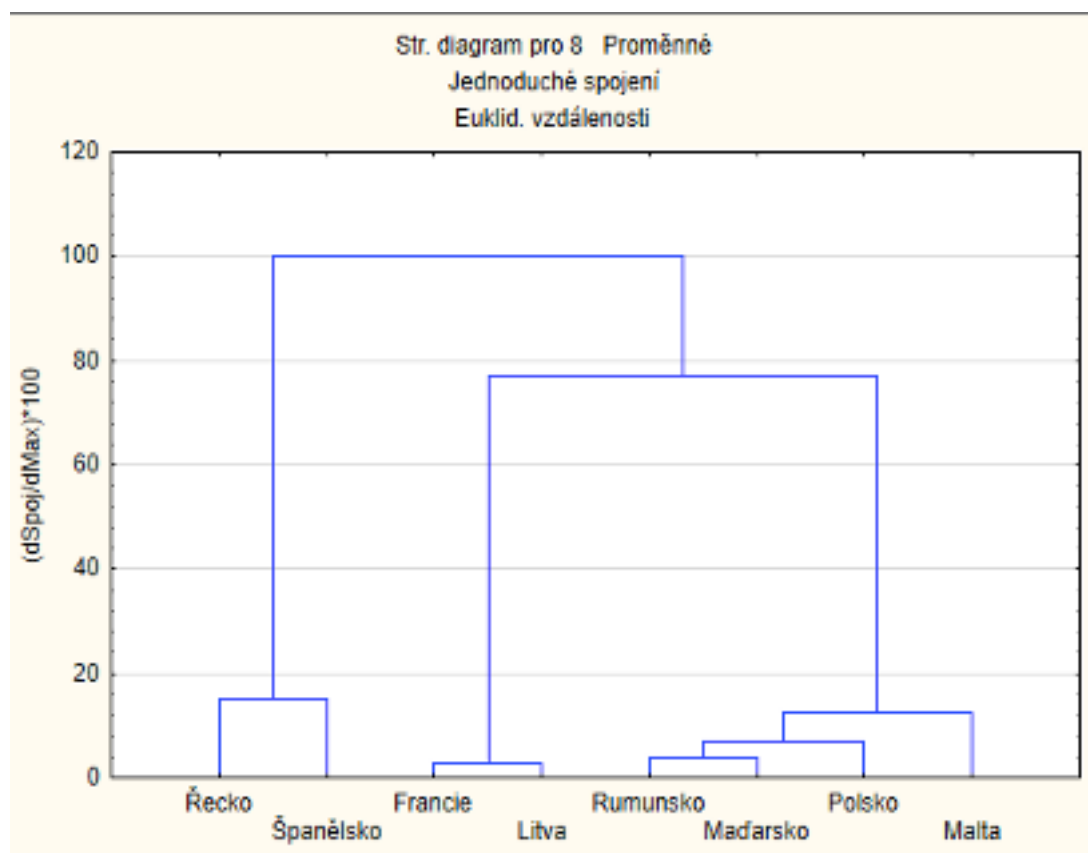
Faktor	Předpokládaný vliv
Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Pozitivní (+)
Celková míra nezaměstnanosti	Pozitivní (+)
Minimální mzda	Negativní (-)
Hranice odchodu do důchodu	Pozitivní (+)
Starobní důchod	Negativní (-)

Zdroj: Vlastní zpracování

5.3 Statistická analýza vybraných oblastí

Rozčlenění zemí je vytvořeno na základě vícerozměrné statistické analýzy (shlukové analýzy), jež slouží k rozčlenění zkoumaných objektů do vnitřně homogenních skupin (dále shluků). Uvnitř shluků jsou si objekty nejvíce podobné. Pro výpočet vzdáleností byla použita metoda Euklidovské vzdálenosti.

Na základě shlukové analýzy, vyobrazené na obrázku č.25 při použití proměnných nezaměstnanost ve skupině 55-64 let a průměrný přírůstek míry nezaměstnanosti ve vybrané věkové skupiny, byly vytvořeny 3 hlavní skupiny zemí. První skupinou jsou země s nejnižší mírou nezaměstnanosti v EU – Rumunsko, Maďarsko, Polsko a Malta. Druhý shluk tvoří Řecko a Španělsko, jenž jsou státy s nevyšší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii. Posledním shluk vytvořily země Litva a Francie, které jsou v pořadí 3. a 4. zemí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ve vybrané věkové skupině. Jejich míra nezaměstnanosti ale není tak alarmující jako v případě zemí z druhého shluku.



Obrázek 25 Rozdělení zemí do shluků

Zdroj: Vlastní zpracování

Z důvodu možnosti existence korelace mezi jednotlivými proměnnými je provedena u každé země korelační analýza pomocí výběrového koeficientu parciální korelace vyjadřující míru závislosti náhodných veličin X, Y při eliminování vlivu náhodných veličin. Cílem tohoto zjištění bylo určení vztahu mezi mírou nezaměstnanosti ve vybrané skupině a každou z proměnných s vyloučením vlivu ostatních proměnných. Koeficient mnohonásobné korelace, jenž slouží k vyjádření míry závislosti mezi náhodnou veličinou Y a X. Cílem tohoto zkoumání je určení vztahu mezi mírou nezaměstnanosti v dané skupině a ostatními proměnnými. V téměř

všech zkoumaných zemích vyšla v analýze F-testu závislost mezi mírou nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let. Významná závislost faktorů nebyla zjištěna na Maltě, i přes tento fakt je ale v dalších analýzách Malta zahrnuta. Z výpočtů těchto analýz vyšly pro každou zemi proměnné, které jsou nezávislými a jsou použity pro regresní analýzu. Za relevantní proměnné jsou pro tuto práci považovány proměnné, u kterých vyšel korelační koeficient vyšší než 0,3, u nižších hodnot je vliv slabý či nízký. Daná proměnná tedy nemá nijak významnější vliv na vývoj míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let. Výsledky parciální korelace jsou zobrazeny v tabulce č. 4. Ve všech zemích existuje vliv celkové míry nezaměstnanosti na míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let, druhým nejčastějším vlivem je výše starobního důchodu. V tabulce je vidět také neobvyklost u dvou zemí. V Polsku míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let ovlivňuje z vybraných ukazatelů pouze celková míra nezaměstnanosti, znamená to, že míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let pravděpodobně významně ovlivňují ještě jiné faktory, jež nejsou v této práci zkoumány. Na druhou stranu ve Španělsku, je míra nezaměstnanosti vybrané skupiny ovlivněna všemi níže zmíněnými ukazateli. Lze tedy určit i vliv všech zkoumaných faktorů na míru nezaměstnanosti v dané skupině.

Tabulka 3 Výsledky parciálních korelačních koeficientů

	Maďarsko	Malta	Polsko	Rumunsko	Litva	Francie	Španělsko	Řecko
Celková míra nezaměstnanosti	0,95	0,78	0,98	0,81	0,96	0,86	0,99	0,85
Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	-0,09	0,57	-0,27	0,56	0,29	-0,32	0,88	-0,04
Minimální mzda	-0,33	0,58	-0,29	-0,71	-0,09	-0,06	-0,97	-0,63
Starobní důchod	0,56	-0,54	-0,01	0,77	-0,38	0,32	-0,85	0,70
Průměrná hranice odchodu do důchodu	0,42	0,18	0,27	0,19	0,54	-0,30	0,93	0,36

Zdroj: Vlastní zpracování

Dále byla provedena mnohonásobná regresní analýza, která potvrdí či vyvrátí splnění předpokládaných znamének korelačních koeficientů. Regresní analýza byla provedena pro každou zemi separátně s použitím proměnných vycházejících z tabulky č.3. K posouzení síly vlivu byla použita hodnota regresoru. Splnění předpokladu je zobrazeno v tabulce č. 4. Jedná se o souhrn síly vlivu určeným regresní analýzou a vztahu určeným korelačními koeficienty. Pozitivní vliv celkové míry nezaměstnanosti na vývoj míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let je potvrzen ve všech zemích, zároveň byl jako jediný faktor relevantní ve všech zemích. Jedinou zemí, která potvrzuje ekonomickou teorii a předpoklady je Španělsko. Pouze

v této zemi je u všech ukazatelů potvrzen vliv všech zkoumaných faktorů a zároveň i splňují předpokládané znaménko vlivu.

Tabulka 4 Vypočtené regresory a splnění předpokládaného vlivu jednotlivých faktorů

	Maďarsko	Malta	Polsko	Rumunsko	Litva	Francie	Španělsko	Řecko
Celková míra nezaměstnanosti	1,05	1,42	0,99	1,42	1,11	0,75	1,25	0,38
	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Dlouhodobá míra nezaměstnanosti		0,49		0,49		-0,18	0,21	
		ANO		ANO		NE	ANO	
Minimální mzda	-0,23	2,28		2,28			-0,54	-0,57
	ANO	NE		NE			ANO	ANO
Starobní důchod	0,25	-1,47		-1,47	0,29	0,98	-1,11	0,16
	NE	ANO		ANO	NE	NE	ANO	NE
Průměrná hranice odchodu do důchodu	0,14				0,38	-0,14	2,11	0,12
	ANO				ANO	NE	ANO	ANO

Zdroj: Vlastní zpracování

Z regresní analýzy vyplývá také účinnost vládních opatření na míru nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let. Opatření cílená na snížení celkové míry nezaměstnanosti ovlivňují míru nezaměstnanosti ve zkoumané skupině ve všech zemích, nezávisle na velikosti míry nezaměstnanosti. Opatření týkající se řešení dlouhodobé míry nezaměstnanosti jsou nevýznamné pro Maďarsko, Polsko, Litvu a Řecko, nelze jednoznačně určit, zda v méně či více nezaměstnaných zemích jsou opatření účinná. Ve Francii ani neplatí předpoklad závislosti růstu dlouhodobé míry nezaměstnanosti s růstem nezaměstnanosti ve zkoumané věkové skupině. Vládní návrhy týkající se zvýšení minimální mzdy pozitivně ovlivňují nezaměstnanost ve zkoumané skupině pouze ve Španělsku, Řecku a Maďarsku. Ve zbylých ze zkoumaných zemí mají buď nevýznamný vliv nebo dokonce negativní. Výše starobního důchodu má vliv téměř ve všech zemích mimo Polsko, opatření zaměřená na růst výše starobního důchodu ale nesplňují předpoklad poklesu nezaměstnanosti ve věkové skupině. Hranice odchodu do důchodu a opatření týkající se posunu hranice odchodu do důchodu jsou účinná spíše v zemích s vysokou mírou nezaměstnanosti ve skupině obyvatel věku 55-64 let, kromě Maďarska. Na základě zjištěných výsledků nelze jednoznačně sumarizovat, na jaký typ opatření by se skupiny zemí měly zaměřit. Lze konstatovat, že v zemích ve skupině nejvíce nezaměstnaných, tj. Španělsko a Řecko by se měli zaměřit na opatření zejména v oblasti snížení celkové nezaměstnanosti, zvýšení minimální mzdy a snížení hranice odchodu do důchodu. V posledním ze zmíněných faktorů tyto dvě země disponují nejvyššími hranicemi odchodu

do důchodu v celé EU. Opatření zaměřená na snížení hranice odchodu do důchodu ale nejsou pravděpodobné, a to z důvodu nastávajícího celosvětového trendu způsobeného demografickým stárnutím v postupném zvyšování hranice odchodu do důchodu.

Na základě predikce pomocí regresní analýzy lze určit míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let. Tato predikce vychází z předpokladu průměrné celkové míry nezaměstnanosti v EU, která v r. 2019 dosahovala hodnoty 6,3 % a hranice odchodu do důchodu 65let. Vybrané proměnné byly určeny na základě předchozích analýz, jako faktory, které mají nejvyšší četnost a zároveň i nejčastěji splňují předpokládané tvrzení. Hranice odchodu do důchodu v 65 letech, byla v predikci stanovena na mediánu důchodového věku v EU. Predikce byla utvořena v intervalu s 95% pravděpodobností a zobrazuje dopad na míru nezaměstnanosti ve skupině obyvatel věku 55-64let při zavedení hranice odchodu do důchodu 65 let a dosažení průměrné celkové míry nezaměstnanosti v zemích prvního a druhého shluku, tj. v zemích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti cílové skupiny. Vypočtené hodnoty jsou znázorněny v tabulce 5.

Tabulka 5 Predikce hodnot ukazatelů v zemích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let

Stát	Celková míra nezaměstnanosti (průměr EU)	Hranice odchodu do důchodu	Predikce míry nezaměstnanosti 55-64 let
Francie	6,3 %	65 let	8,70 %
Litva	6,3 %	65 let	8,08 %
Řecko	6,3 %	65 let	5,36 %
Španělsko	6,3 %	65 let	1,21 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky predikce ukazují dva odlišné trendy. U shluku tvořeného Francií a Litvou, by při poklesu celkové míry nezaměstnanosti na průměr EU míra nezaměstnanosti ve zkoumané skupině stoupla o průměrných 1,5 %. V obou případech se predikcí sníží celková míra nezaměstnanosti a zvýší se hranice odchodu do důchodu. Naopak v případě druhého shluku by predikce znamenala pokles všech proměnných, snížením hranice odchodu do důchodu a zacílením vládních opatření na pokles celkové míry nezaměstnanosti by se míra nezaměstnanosti ve zkoumané skupině extrémně snížila v průměru se jedná o pokles o 12,42 %. Ve všech zkoumaných zemích s vysokou mírou nezaměstnanosti vyjma Španělska by se míra nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let stále pohybovala nad dosavadním průměrem Evropské unie.

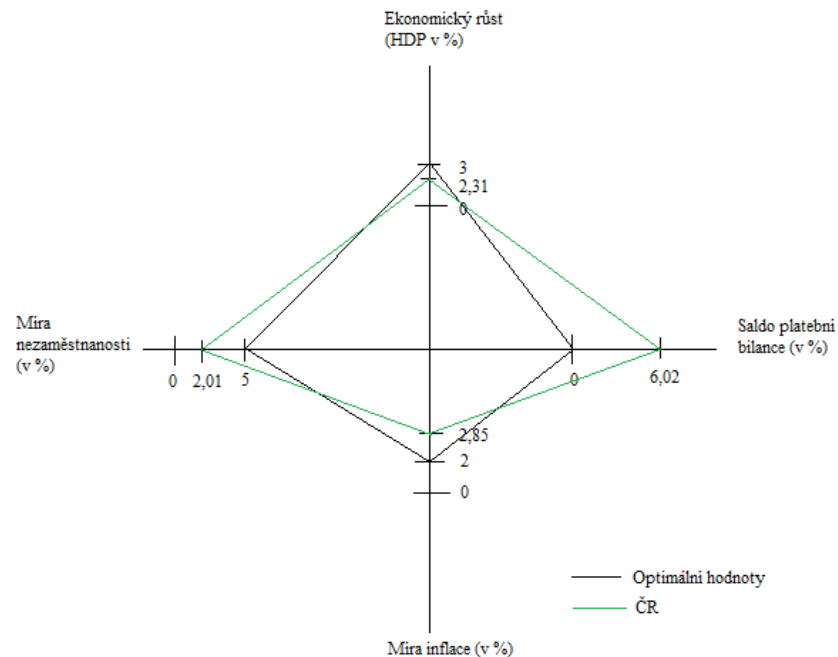
6 Doporučení pro ČR

Česká republika se v oblasti nezaměstnanosti pohybuje na předních příčkách v nejnižších mírách skrze věkové skupiny. Průměrný věk uchazečů o práci se pohybuje mezi 40-45 lety a většina z uchazečů má nízké vzdělání. Na straně poptávky práce jsou nejvíce vyhledáváni pracovníci se základním či nižším vzděláním. Třetina nezaměstnaných pobírala dávky v nezaměstnanosti. Téměř dvě třetiny tedy tvoří skupina dlouhodobě nezaměstnaných, protože v České republice pobírají dávku v nezaměstnanosti nejdéle osoby ve věku 55+ a to po dobu 11 měsíců. V této kapitole je po vzoru analýzy ostatních zemí nejprve provedena charakteristika ekonomiky pomocí magického čtyřúhelníku ukazatelů z r. 2019, následně jsou popsána opatření, prováděná českou vládou v oblasti podpory zaměstnanosti starších obyvatel. V poslední části je vytvořena statistická analýza na základě dat ČR, zařazení do již existujících shluků a ověření předpokládaných vlivů analyzovaných faktorů.

6.1 Charakteristika ekonomiky

Česká republika je parlamentní republika ve střední Evropě. Členem Evropské unie je od r. 2004, doposud není členem eurozóny, protože do nynější doby nesplňuje všechna Maastrichtská kritéria pro umožnění vstupu. Ekonomická situace země je znázorněna na obrázku č. 26 stejně jako v ostatních případech pomocí magického čtyřúhelníku. Oproti optimálním hodnotám je velice odlišná hodnota salda platební bilance, kladné saldo značí orientaci České republiky na export. Největší část exportu tvoří prodej automobilů a jejich součástek a počítače s jejich součástkami. Česká republika je také největším světovým exportérem neoptických mikroskopů, vzduchových a plynových zbraní. Největším obchodním partnerem jsou hraniční sousedé Německo, Slovensko a Polsko. Dlouhodobý růst HDP je kromě hospodářské expanze v r. 2019 tažen především spotřebními výdaji, zejména spotřebou domácností. Tempo růstu HDP je ale stále nižší, než je optimální hodnota magického čtyřúhelníku. Cenová stabilita v České republice dlouhodobě roste. V r. 2018 překlenula i optimální hodnotu magického čtyřúhelníku a dlouhodobě se pohybuje nad průměrem EU. Míra nezaměstnanosti se od r. 2015 pohybuje pod optimální hodnotou a nadále klesá. Ke snížení nezaměstnanosti přispěla Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, jež čerpá z Koncepce zaměstnanosti schválené Ministerstvem práce a sociálních věcí v r. 2013. Za hlavní priority považuje Strategie podporu přístupu k zaměstnání skupin ohrožených na trhu práce, podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce, podporu přizpůsobení podniků a zaměstnanců změnám

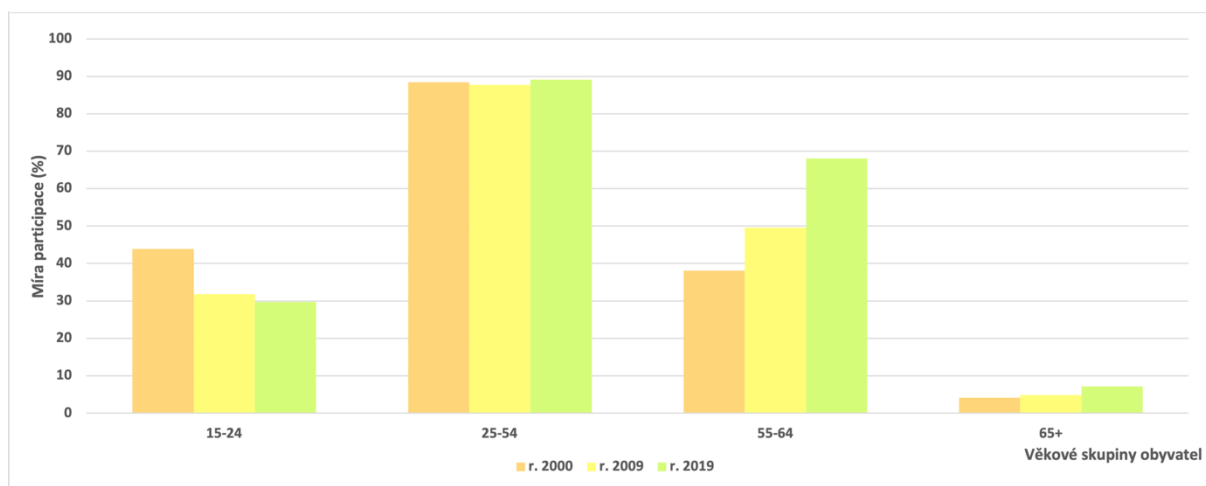
potřebám trhu práce a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti (Ministerstvo sociálních věcí a práce, 2013).



Obrázek 26 Magický 4úhelník ČR r. 2019

Zdroj: Macrotrends

Míra účasti pracovních sil v České republice je reflektována na obrázku č. 27. Pokles účasti pracovních sil v nejmladší věkové skupině je 32 %. V České republice byl od počátku století zaznamenán 15% nárůst vysokoškolsky vzdělaných lidí, pokles míry účasti pracovních sil lze zdůvodnit nárůstem studentů či absolventů, jak středních, tak i vysokých škol. Míra účasti pracovních sil osob ve středním věku se, za poslední 2 desetiletí pohybuje pod hranicí 90 %, žádné velké výkyvy tedy nevykazuje. Naopak míra pracovní účasti ve skupině starších obyvatel, ve věku 55-64 let vzrostla o 41 %. Nárůst může být způsoben podporou zaměstnání starších obyvatel, ale i z důvodu každoročního růstu hranice odchodu do důchodu. V roce 2004 opouštěly ženy trh práce průměrně v 58 letech, tj. téměř začátek intervalu věku sledované skupiny. Naopak v r. 2019 dosahovala průměrná hranice odchodu do důchodu žen 63let.



Obrázek 27 Vývoj míry účasti pracovních sil v ČR po dekádách dle věkových skupin

Zdroj: Macrotrends

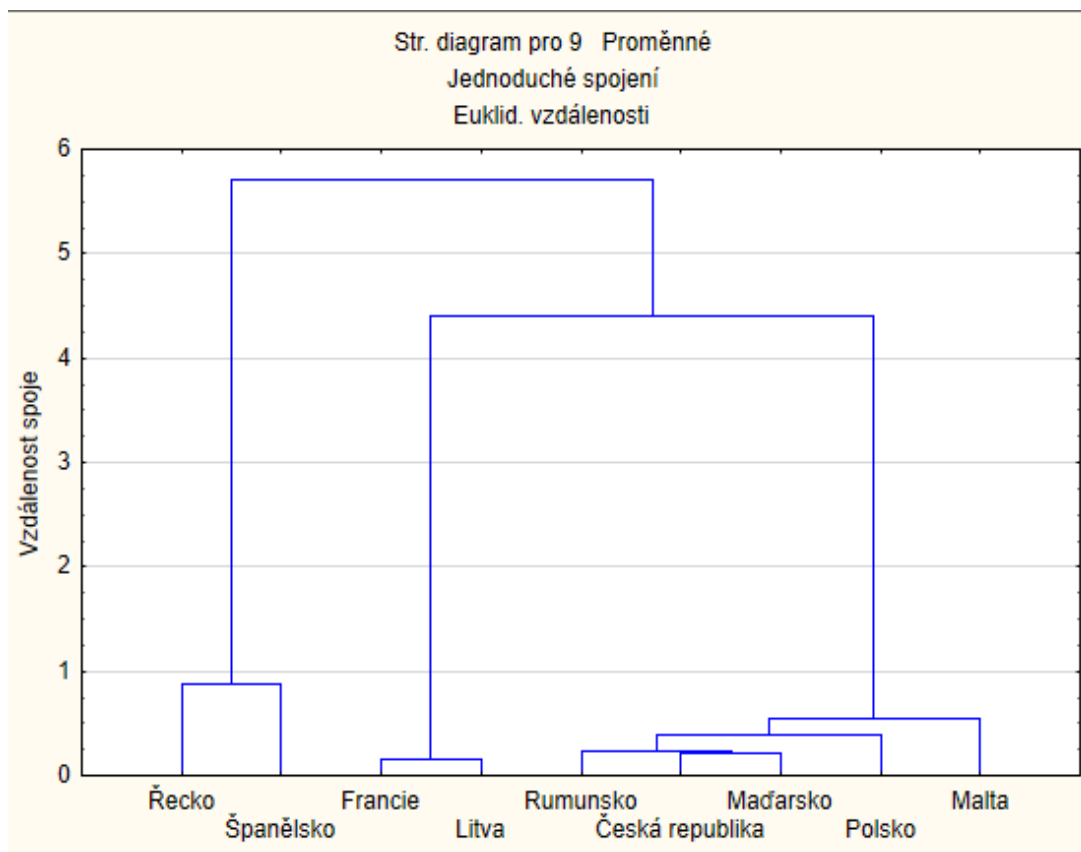
Česká republika se řídí mimo jiné i strategiemi navrhovanými Evropskou unií, kdy na základě Strategie Evropa 2020 byl stanoven cíl zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let na 55 %. Tento cíl Česká republika každoročně plní již od r. 2015. Na základě strategie nastavené Ministerstvem práce a sociálních věcí by cílem podpory starších osob měla být zejména prevence a udržení zaměstnanosti. Za hlavní nástroj považuje vhodné kariérové poradenství během pracovního života. Také je důležité se zaměřit na rozšíření flexibility pracovníků umožňující změnu povolání či reorientaci na jinou pozici u stávajícího zaměstnavatele. Tento krok by pak rozšířil možnosti zaměstnání starších osob ve více odvětvích (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013). Vlivem demografických změn a nutnosti zvýšení zaměstnanosti ve skupině jak nejmladších, tak i nejstarších pracovníků je potřebný i důraz na podporu age managementu a mezigenerační solidarity například ve formě zaměstnání starších pracovníků jako mentorů těch mladších. Česká vláda také vytvořila Národní akční plán pro podporu pozitivního stáří, pro nějž je jedním z předpokladů prodloužení profesního života. Dalším z opatření pro podporu zaměstnání starších osob je možnost zahrnutí podmínky zaměstnání starších osob při zadávání veřejné zakázky. Tuto novelu zákona schválila vláda od 1.1.2021. Zadavatel veřejné zakázky může požadovat, aby dodavatel zaměstnal například určitý počet osob znevýhodněných na trhu práce. Tento požadavek pak může být cestou pro vytváření nových pracovních míst přímo pro potřebnou skupinu. Zadavatel by měl ale před tímto podmíněním promyslet potřebnost tohoto požadavku. Pro účely zvýšení zaměstnanosti jsou vhodné spíše dlouhodobé zakázky například ve stavebnictví nebo jiné dlouhodobé spolupráce v rámci služeb jako je například péče o zeleň apod. Polsko má například ve veřejných zakázkách i specifikovanou povinnost zaměstnání těchto osob na řádné pracovní smlouvy, tak svým způsobem dodává jistotu i pracovníkům v podobě podílení se na sociálním

a zdravotním pojištěním, a tedy i účasti na nemocenském pojištění v případě potřebných let k odchodu do důchodu.

Novým projektem z r. 2021 na podporu zaměstnanosti mimo jiné skupiny obyvatel ve věku 55-64 let je Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI). Zájemcům o práci nabízí poradenství a rekvalifikační kurzy vč. náhrady cestovních nákladů. Zaměstnavatelům nabízí finanční příspěvek na přijetí nových zaměstnanců či na udržení stávajících v předdůchodovém věku. Jednou z možností je vytvoření společensky účelných pracovních míst, sloužících k přenosu pracovních zkušeností ze starších osob na pracovníky bez předchozích pracovních zkušeností. Pracovní místo je vhodné pro osobu, pro níž vznikne nárok na starobní důchod do tří let. Finanční podpora je poskytována od 6 do 12 měsíců. Tento typ pracovního místa je poskytován i pro osoby starší 60 let, pouze však na zkrácený úvazek. Pro zaměstnavatele nabízející sdílené pracovní místo pro pracovníky starší 60 let existuje příspěvek maximálně po dobu 12 měsíců.

6.2 Statistická analýza ČR a doporučení

Začlenění České republiky do stávající shlukové analýzy zařadilo ČR do shluku obsahujícího nejvíce států. Jedná se o státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti, toto zařazení potvrzuje i podobnost ve vývoji míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let. I po přidání České republiky jsou tedy na základě Euklidovských vzdáleností vytvořeny 3 shluky zobrazené na obrázku č.28.



Obrázek 28 Shluková analýza vč. ČR

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě korelační analýzy byly určeny faktory významně ovlivňující míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let, důležité faktory jsou v tabulce č. 6 zobrazeny pomocí X. Opatření týkající se minimální mzdy nemají nijak zásadní vliv na míru nezaměstnanosti sledované skupiny. Pokud by tedy chtěla Česká republika ovlivňovat závislou proměnnou, je třeba cílit na ostatní z proměnných. Středně silný vliv na míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 mají opatření cílená na snížení dlouhodobé míry nezaměstnanosti. Zbylé 3 proměnné mají na závislou proměnnou silný vliv a pomocí nich lze tedy zásadně ovlivnit sledovanou proměnnou.

Tabulka 6 Výsledky parciálních korelačních koeficientů v ČR

	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrná hranice odchodu do důchodu
Česká republika	0,86	0,31	-0,22	0,88	-0,86

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce č. 7 je znázorněno dodržení předpokládaných vlivů, zda má proměnná pozitivní či negativní vliv na vývoj míry nezaměstnanosti ve sledované věkové skupině. Vývoj starobního

důchodu a hranice odchodu do důchodu nesplňují zamýšlený vliv. Předpoklad výsledku regresoru starobního důchodu je v práci uveden jako negativní vliv. V České republice ale není tento vliv podpořen, dalo by se tedy tvrdit, že s růstem starobního důchodu roste míra nezaměstnanosti. Hranice odchodu do důchodu také nesplňuje předpokládaný vliv, opět se tedy jedná o situaci, kdy při růstu průměrné hranice odchodu do důchodu roste i míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let.

Tabulka 7 Vypočtené regresory a splnění předpokládaného vlivu jednotlivých faktorů ČR

	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrná hranice odchodu do důchodu
Česká republika	0,8	0,13		2,12	-2,04
	ANO	ANO		NE	NE

Zdroj: Vlastní zpracování

Při vytvoření predikce se stejnými předpokládanými hodnotami jako byly použity v predikci pro země s vysokou mírou nezaměstnanosti, se míry nezaměstnanosti v ČR téměř ztrojnásobily. Hodnoty vstupující do výpočtu predikce jsou nastavené jako průměrná míra celkové nezaměstnanosti v EU28 a hranice odchodu do důchodu. Kvůli trojnásobně nižším mírám nezaměstnanosti v ČR, v porovnání s průměrnými hodnotami EU byla predikce upravena. Nejprve je použito opatření zvýšení hranice odchodu do důchodu, jenž předpovědělo hodnotu míry nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let. Tato hranice je momentálně zákonnou hranicí pro ročníky od roku narození 1971. Míra nezaměstnanosti ve sledované skupině by po zavedení této hranice klesla na 1,73 %, tj. o 0,27 p.b. nižší, než je nynější míra nezaměstnanosti v dané skupině. Na základě vypočtené míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let a zachování hranice odchodu do starobního důchodu 65 let byla odhadnuta míra celkové nezaměstnanosti. Při výpočtu této upravené predikce celková míra nezaměstnanosti klesla na 0,83 %. V tomto případě by se jednalo o pokles o 1,17 p.b. Pokud by tedy Česká republika plošně odsunula hranici odchodu do starobního důchodu na 65 let, dosáhla by nižší míry nezaměstnanosti jak ve skupině starších obyvatel, tak i celkové míry nezaměstnanosti. Obě predikce jsou znázorněny v tabulce č. 8. Při zvažování zavedení opatření týkající se posunutí hranice odchodu do důchodu, je třeba počítat s nelibostí obyvatelstva. Z ekonomického pohledu a z pohledu udržitelnosti trhu práce tak i veřejných rozpočtů je třeba k tomuto negativnímu kroku přistoupit. Jedná se pouze o politické rozhodnutí, které je ale doprovázeno názory plynoucími i z Evropské

unie. Demografický trend stárnutí obyvatelstva je prokázán tvrdými daty a je nutné se zaměřit na jeho řešení i přes nepopulárnost těchto opatření.

Tabulka 8 Predikce hodnot ukazatelů v ČR

	Celková míra nezaměstnanosti	Hranice odchodu do důchodu	Predikce míry nezaměstnanosti 55-64 let
Predikce při průměrných hodnotách	6,3 %	65 let	5,98 %
Upravená predikce	0,83 %	65 let	1,73 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Vzhledem k dosavadní nízké míře celkové nezaměstnanosti i nezaměstnanosti ve vybrané věkové skupině, by se měla ČR zaměřit spíše na řešení dlouhodobé míry nezaměstnanosti, která je relativně vysoká (v r. 2019 dosahovala míry 30,26 %). Při zavedení opatření ovlivňující míru dlouhodobé nezaměstnanosti však ostatní míry nezaměstnanosti také klesnou. Na základě korelační analýzy byl zjištěn významný vliv mezi mírami nezaměstnanosti. Lze tedy odhadnout i míru dlouhodobé nezaměstnanosti při nových hodnotách proměnných. Z upravené predikce by se míra dlouhodobé nezaměstnanosti snížila na 25,93 %. Jednalo by se o téměř 5% pokles. S 95% pravděpodobností by tedy opatření zaměřené na zvýšení hranice odchodu do důchodu byla účinná i na snížení dlouhodobé míry nezaměstnanosti.

Další doporučení, které by mohlo pomoci k prodloužení pracovního života obyvatelstva v závislosti na opatření v ostatních zemích je podpora vzdělávání zaměstnanců, například formou finanční či časové dotace při studiu univerzit třetího věku. Na základě polského trhu práce, lze i v České republice předpokládat vyšší zaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných obyvatel oproti skupině s nižší úrovní vzdělání. Předpoklad podobnosti trhu práce je čerpán na základě shlukové analýzy, jež ČR i Polsko zařadila do jednoho shluku. Ve všech zemích shluku s nejnižší nezaměstnaností je prodloužení pracovního života podpořeno ještě navýšením starobního důchodu při setrvání na trhu práce i po dosažení zákonné hranice odchodu do důchodu. Lze tedy předpokládat, že i tento aspekt má pozitivní dopad na míru nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let.

7 ZÁVĚR

Demografický vývoj populace značí trend stárnutí obyvatelstva napříč celým světem. Tento trend je v Evropské Unii doprovázen poklesem porodnosti. Kombinace těchto dvou faktorů bez jakýchkoli řešení zapříčiní nedostatek pracovní síly. Vlivem toho trendu bude většinová část populace starší než 65 let a průměrný věk obyvatel bude oscilovat kolem 50 let. Pro udržení stávajících standardů života je nutné se věnovat mimo zdravotních a genetických předpokladů, také aktivnímu způsobu života, a to i na pracovišti z pohledu sociálně psychologických, zdravotních i technických opatření.

V posledních letech celková míra nezaměstnanosti v Evropské unii klesá. Za poklesem stojí nejen hospodářský růst skrze členskými státy ale i řada realizovaných reforem, které jsou zaměřeny na kombinaci opatření na podporu vzniku nových pracovních míst, spolu s opatřeními věnujícími se zvýšení účasti na trhu práce. I přes celoevropský pokles nezaměstnanosti existují stále velké rozdíly mezi zeměmi s nejvyšší a nejnižší mírou nezaměstnanosti. Země s nejnižší mírou nezaměstnanosti se pohybují kolem hodnoty 3 % a zatímco země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti dosahují až 16 %. Problém na trhu práce stále představuje i vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která dosahuje téměř 35 %.

Hlavním cílem Evropské Unie v oblasti trhu práce je prodloužení pracovního života, a to posunem hranice odchodu do důchodu. Tato diplomová práce se soustředí na rozebrání problematiky stárnutí obyvatel v souvislosti s problémy na trhu práce. V práci je nejprve popsán trend stárnutí obyvatel a postavení starších obyvatel. Dále jsou popsány přístupy a opatření Evropské unie v souvislosti s nezaměstnaností. Zkoumané oblasti byly vybrány jako čtyři země s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti ve skupině obyvatel 55-64 let. Cílová skupina je vybrána z důvodu vymezení této skupiny i Evropskou unií jakožto poslední věková skupina pracovníků pod hranicí průměrného věku odchodu do důchodu. Na hranici odchodu do důchodu 65 let cílí většina členských zemí, jejichž dosavadní výše ještě tuto hranici nedosahuje. Proto je tato hranice použita i jako hranice odchodu do důchodu v predikci míry nezaměstnanosti v této skupině. V analytické části byly nejprve popsány vybrané země a jejich ekonomický stavu pomocí magických čtyřúhelníků. Následně byla podrobně probrána opatření, která nastavují jednotlivé země ke zmírnění dopadů stárnutí na trh práce a snížení míry nezaměstnanosti, zejména zaměřená na opatření cílená na starší pracovníky. Ze statistického pohledu byla analýza provedena nejprve shlukovou analýzou. Tato analýza rozčlenila vybrané země do tří shluků, tyto shluky potvrzují správnost výběru zemí a jejich rozdělení na základě

míry nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let a průměrného meziročního přírůstku. Pro tuto práci bylo vybráno 6 proměnných, ze kterých byly pomocí korelační analýzy vybrány statisticky významné faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti 55-64 let v jednotlivých zemích. Pomocí mnohonásobné regresní analýzy byly vypočteny hodnoty regresorů významných proměnných, které byly porovnány s předpokládaným vlivem daného faktoru. Jedinou proměnnou, která prokazatelně významně ovlivňuje míru nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let ve všech analyzovaných zemích byla celková míra nezaměstnanosti. Druhým nejčastějším ukazatelem s významným vlivem na závislou proměnnou je výše starobního důchodu. Ve 4 ze 7 případů ale nesplňuje ekonomický předpoklad, který je slovně vyjádřen pravidlem, že s růstem starobního důchodu klesá míra nezaměstnanosti ve vybrané skupině. Pro země ve shlukách s vysokou mírou nezaměstnanosti byla v práci vytvořena predikce míry nezaměstnanosti ve skupině obyvatel 55-64 let za pomoci použití ukazatele celkové míry nezaměstnanosti a průměrné hranice odchodu do důchodu. Oba tyto ukazatele mají ve vybraných zemích významný vliv na vývoj míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let. Pro predikci byla použita hodnota průměru celkové míry nezaměstnanosti EU28 a průměrná hranice odchodu do důchodu EU28. Výsledkem predikce je opět potvrzení podobnosti zemí, jenž vyšlo ve shlukové analýze. V Litvě a Francii při dosažení celkové nezaměstnanosti na hranici průměru EU a hranice odchodu do důchodu 65 let by došlo k nárůstu nezaměstnanosti ve skupině 55-64 let. Pokud by tyto dvě země chtěly cílit na snížení nezaměstnanosti ve vybrané skupině, měli by se zaměřit na zkombinování opatření ovlivňující i jiné proměnné, které ani nemusí být v této práci analyzovány. Ve Španělsku a Řecku by naopak opatření cílená na snížení celkové nezaměstnanosti a snížení hranice odchodu do důchodu způsobila pokles míry nezaměstnanosti ve vybrané skupině o více než 10 %. Země s vysokou mírou nezaměstnanosti ve věkové skupině 55-64 let by měly zacílit svá opatření na proměnné, jež byly stanoveny jako významné. Stejně jako polská vláda pak mohou čerpat z příkladů dobré praxe ostatních členských zemí či z celého světa, případně z programů, jež jsou prováděny v zemích s nízkou mírou nezaměstnanosti, Tyto příklady byly popsány v kapitole č. 4.

V poslední kapitole je stejným způsobem jako ostatní země analyzována Česká republika, jenž se dlouhodobě pohybuje mezi top 5 zeměmi s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Nízká míra nezaměstnanosti ale může brzdit ekonomický růst země vzhledem k rychlejšímu dosahování hranice produkčních možností výrobního faktoru práce. Predikce pro ČR byla z důvodu trojnásobných měr nezaměstnanosti při nastavených hodnotách upravena. Nejprve byl proveden odhad míry nezaměstnanosti ve sledované věkové skupině při zavedení hranice 65 let

odchodu do důchodu. Poté na základě vypočtené míry nezaměstnanosti v dané skupině bylo odhadnuto, s jakou mírou celkové nezaměstnanosti by se ČR potýkala. Výsledkem predikce bylo zjištění, že při zavedení vyšší hranice odchodu do důchodu by se míry nezaměstnanosti snížily. Česká republika na základě zjištění v kapitole 6 se spíše zaměřuje na opatření na podporu zaměstnanosti tvorbou nových pracovních míst pro starší pracovníky nebo udržení stávajících pracovních míst, které jsou obsazeny staršími pracovníky. Cílí tedy spíše na prodloužení pracovního života obyvatel než na snížení míry nezaměstnanosti jako takové.

8 POUŽITÁ LITERATURA

1. AECOM, 2016. *Romania – the new European tiger*. © 2021 AECOM. All rights reserved. [Cit. 15.7.2021] Dostupné z: <https://aecom.com/cornerstone-issue-01/romania-new-european-tiger/>
2. Bejtkovský, J. 2013. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Žilina: Georg. 218 s. ISBN 978-80-8154-052-3.
3. Belin, A., Dupont, C. a kol. 2016. *Safer and healthier work at any age – final overall analyses report*. © European Agency for Safety and Health at Work, 2016 [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-executive-summary/view>
4. Bouman, R., Horne, R. & kol. 2015. *Aging and labour market implication for Lithuania*. International Labour office. [Cit. 15.7.2021] Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_424066.pdf
5. Cimbálková, L., Fukan, J, a kol., 2012. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+* © Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012 ISBN 978-80-904531-5-9
6. ČTK, 2021. *Rumunsko posouvá plán zavedení eura na rok 2021* Atlas.cz 1999-2021 ©Economia a.s. [Cit. 15.7.2021] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/rumunsko-posouva-plan-zavedeni-eura-na-rok-2021/r~1af366be72ae11eb9f15ac1f6b220ee8/>
7. Duspivová, K. *Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce*. [Cit. 15.3.2022] Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/STUDIE_PREDDUCHODOVY_VEK_ASO_201.pdf
8. Education.gov.com, nedat. *Consultation document Make work pay*. ©Government of Malta 2020. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://education.gov.mt/makingworkpay/Documents/Consultation%20Document%20-%20Making%20Work%20Pay.pdf>
9. European innovation partnership, 2021. *What is the European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing (EIP on AHA)?* © European Union, 1995-2021 In: European Commission. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: https://ec.europa.eu/eip/ageing/about-the-partnership_en.html

10. European labour authority, 2020. *Malta*. Copyright 2021 In: European job days [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://www.europeanjobdays.eu/en/content/malta-0>
11. Evropská komise, 2013. *Your social security rights in Hungary*. © European Union 2013. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Hungary_en.pdf
12. Evropská komise, 2014. *Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in Europe 2014*. © European Union 2014, ISSN:1977-4478
13. Evropská komise, 2018a. *Silver Economy Study: How to stimulate the economy by hundreds of millions of Euros per year*. © European Union, 1995-2021 In: Evropská komise. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/silver-economy-study-how-stimulate-economy-hundreds-millions-euros-year>
14. Evropská komise, 2018b. *Silver economy*. © European Union, 2018. All rights reserved. ISBN 978-92-79-76905-4
15. Evropská komise, 2018c. *Commission staff working document: Country report Romania 2018*. [Cit.16.7.2021] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2018-european-semester-country-report-romania-en.pdf>
16. Evropská komise, 2019. *Commission staff working document: Country report Malta 2019*. [Cit. 20.7.2021] Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/2019-european-semester-country-report-malta_en.pdf
17. Evropská komise, 2020. *Ageing Europe LOOKING AT THE LIVES OF OLDER PEOPLE IN THE EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 © European Union, 2020 [Cit. 1.3.2022] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11478057/KS-02-20-655-EN-N.pdf/9b09606c-d4e8-4c33-63d2-3b20d5c19c91?t=1604055531000>
18. Evropská komise, 2020a. *Na cestě k Unii rovnosti, Strategie pro rovnost žen a mužů pro období 2020-2025*. © European Union, 1995-2021 In: Evropská komise. [Cit. 12.4.2021] ISBN 978-92-76-16436-4
19. Evropská komise, 2020B. *Ageing Europe: Looking at the lives of older people in EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 © European Union, 2020. ISBN: 978-92-76-21520-2

20. Evropská komise, 2021. *Zelená kniha o stárnutí: Podpora mezigenerační solidarity a odpovědnosti*. [Cit. 15.7.2021] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/9007/36363/clanek/zelena-kniha-o-starnuti-populace/>
21. Evropská komise. *EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES*. [Cit. 15.3.2022] Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf
22. France. 2016. *Boosting employment in France*. francestrategie1727.fr [Cit. 10.7.2021] Dostupné z: https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/17-27_boosting_employment.pdf?fbclid=IwAR0GFm_j5DMYRndnC7Hsik9skvHB_enikI1A3edDwSX-QD46vd0G6d6t3g
23. Garcia, C. 2013. *Malta: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*. Labor Institute of Greek General Confederation of labor. ©EUROFOUND 2021. [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/malta-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>
24. Georgiadou, P. 2013. *Greece: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*. Labor Institute of Greek General Confederation of Labor ©EUROFOUND 2021. [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/greece-the-role-of-governments-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>
25. Horwitz, L.; Myant M., 2015. *Spain's labour market reforms: the road to employment – or to unemployment?* Brussels, 2015 © Publisher: ETUI aisbl, Brussels All rights reserved ISSN 1994-4446
26. Hovorková, K., 2019. *Penze se mladým vzdaluje, krizi řeší celá EU. Česko však stárne rychleji než ostatní*. In: Aktuálně.cz. [online] Atlas.cz 1999-2021 © Economia, a.s. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/v-petasedesati-i-pozdeji-v-kolik-letech-se-ve-svete-chodi-do/r~f1fb970cc5a411e98aa4ac1f6b220ee8/v~sl:d1679609af56052e58bec4dcebe558d0/>
27. Chmura, M., 2016. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, ISBN 978- 80-7464-858-8.

28. Iparraguirre, J.L., 2018. *Economics and Aging Volume I: Theory*. Palgrave Macmillan ISBN:978-3-319-93248-4
29. Isusi, I. 2017. *Spain: Agreement to reduce temporary employment in public administration*. European Foundation for the improvement of living and working conditions. © EUROFOUND 2021. [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/spain-agreement-to-reduce-temporary-employment-in-public-administration>
30. Jarkovský, J.; Littnerová, S. 2017. *Vícerozměrné statistické metody*. 2022 © Doc Player.cz [Cit. 15.4.2022] Dostupné z: <https://docplayer.cz/42878098-Vicerozmerne-statisticke-metody.html>
31. Karásek, J. 2012. *Citlivost metod pro měření podobnosti kvantitativních proměnných*. [Cit. 15.4.2022] Dostupné z: <http://access.fel.cvut.cz/view.php?cisloclanku=2012090003>
32. Kennedy, G. 2018. *Austerity, Labour market reform and the growth of precarious employment in Greece during the Eurozone crisis*. Labour. 9. 258-279
33. Konle-Siedl R., Boudalaoui-Buresi, Z., 2020. *Politika zaměstnanosti*. © European Union, 1995-2021 In: Evropský parlament. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/politika-zamestnanosti>
34. Konle-Sleid, R., 2017. *Retention and Re-integration of older workers into the labour market: What works?* The Research Institute of the Federal Employment Agency. ISSN 2195-2663
35. Král, M. 2018. *Problematika stárnutí a zapojování starších pracovníků do pracovního procesu*. Bezpečnost a hygiena práce, 2018, roč. 68, č.5
36. Lesiak, G., 2017. *Unemployment among people aged 55-64 in selected Central and Eastern European countries*. Cracow University of Economics, Poland. In: World scientific news. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2017/08/WSN-89-2017-260-274.pdf>
37. Lietuvos Bankas eurosistema, 2016. *LITHUANIAN ECONOMIC REVIEW* ISSN 2029-8471 (online)
38. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [Cit. 15.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

39. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021. *Podpora rozvoje a implementace sociálně odpovědného veřejného zadání*. Copyright 2022 © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, projekt „Podpora rozvoje a implementace sociálně odpovědného veřejného zadávání“ [Cit. 15.3.2022] Dostupné z: <https://www.sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>
40. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. *Operační program pro zaměstnanost 2013-2020*. In. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online] © Ministerstvo práce a sociálních věcí
41. Ministerstvo školství a zaměstnanosti Malta, 2016. *Strategic plan 2016-2018*. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://jobsplus.gov.mt/fileprovider.aspx?fileId=1656>
42. Morel, F.; Pachoud, J 2020. *The French Brief – France in the Era of Unemployment*. ©Institut Montaigne 2019. [Cit. 10.7.2021] Dostupné z: <https://www.institutmontaigne.org/en/blog/french-brief-france-era-unemployment>
43. Mosley, H., Dohse K., 2019. *PES Strategies in Support of an Ageing Workforce*. ICON Institute Public Sector GmbH. ISBN:978-92-76-08 562-1
44. Neubauer, J.; Sedlačík, J., Kříž, O. 2021. *Základy statistiky: Aplikace v technických a ekonomických oborech*. ©Grada publishing, a.s., 2021. 3. vydání. Praha 2021. ISBN:978-80-271-3421-2.
45. OECD, 2014. *The Silver Economy as a Pathway for Growth Insights from the OECD-GCOA Expert consultation*. In. OECD [online] [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://www.oecd.org/sti/the-silver-economy-as-a-pathway-to-growth.pdf>
46. OECD, 2015. *Working better with age: Poland – assessment and recommendation* ©OECD, [Cit. 15.6.2021] Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/emp/Older-Workers-Poland-2015-AssessmentAndRecommendations.pdf>
47. OECD, 2018. *Key policies to promote longer working lives in Hungary*, © 2018 OECD [Cit.15.7.2021] Dostupné z: https://www.oecd.org/els/emp/Hungary_Key%20policies_Final.pdf
48. OECD, 2018. *Key policies to promote longer working lives in Lithuania*, ©2018 OECD [Cit.13.1.2022] Dostupné z: https://www.oecd.org/els/emp/Lithuania_Key%20policies_Final.pdf
49. OECD, 2018. *Key policies to promote longer working lives Romania*, © 2018 OECD. [Cit.15.7.2021] Dostupné z: https://www.oecd.org/els/emp/Romania_Key%20policies_Final.pdf

50. OECD, GCOA. 2014. *The Silver Economy as a Pathway for Growth Insights from the OECD-GCOA Expert Consultation*. IN: OECD [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://www.oecd.org/sti/the-silver-economy-as-a-pathway-to-growth.pdf>
51. Pension strategy group. 2020. *Strategic Review on the Adequacy, Sustainability, and Solidarity of the Pension System as Mandated by Article 64B of the Social Security Act* [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: <https://socialsecurity.gov.mt/wp-content/uploads/2021/02/Pensions-Strategic-Review-Report-2020.pdf>
52. Rada Evropské unie, 2021. *Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO)* © European Union, 1995-2021 In: Evropská Rada. [Cit. 12.4.2021] Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/council-eu/configurations/epsco/>
53. Reuters staff, 2019. *France can reduce unemployment to 7 % by 2022: labor minister*. © 2021 Reuters. All Rights Reserved. [Cit. 10.7.2021] Dostupné z: https://www.reuters.com/article/us-france-unemployment-penicaud-idUSKCN1VI0Q5?fbclid=IwAR2hzZxwb-iVLzKU2yflRzflX45Epg8HFIRh3gQrxshljf6jDD_zFXPTuf4
54. Šemelis, A. 2020. *As Lithuania's working population ages, elderly jobseekers face discrimination* ©Lietuvos nacionalinis radijas ir televizij 2021 [Cit. 10.7.2021] Dostupné z: <https://www.lrt.lt/en/news-in-english/19/1133238/as-lithuania-s-working-population-ages-elderly-jobseekers-face-discrimination>
55. Bočková, L.; Vojtíšek, P. 2017. *Potenciál starších osob a seniorů pro společnost*. In: Tomeš, I.; Kateřina Šámalová (ed.) a kolektiv. *Sociální souvislosti aktivního stárnutí*. © Univerzita Karlova, 2017. ISBN 978-80-246-3612-2
56. Úřad práce, 2021. *Podpora flexibilních forem zaměstnávání (FLEXI)*. © Úřad práce ČR [Cit. 15.3.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->
57. Vassallo, M. 2016. *Social and employment situation in Malta*. © European Union, 2016 [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587323/IPOL_STU\(2016\)587323_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587323/IPOL_STU(2016)587323_EN.pdf)
58. Velaz, C. 2021. *Efforts to alleviate elderly poverty in Greece*. The borgen project. [Cit. 18.9.2021] Dostupné z: <https://borgenproject.org/alleviate-elderly-poverty-in-greece/>

59. Warwas, I. 2019. *Age management and its architecture in Polish traditional versus knowlegded-based companies*. Argumenta Oeconomica No. 2 (43). Poland. ISSN:1233-4835
60. Watson, T. a kol. 2019. *French pension reform: What`s a stake?* France 24. [Cit. 18.3.2022] Dostupné z: <https://www.france24.com/en/20191206-france-focus-french-pensions-reform-what-s-at-stake-strike-protests-december-5>
61. Žák, M. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-26-4.

8.1 PŘÍLOHY

Příloha 1 Vstupní hodnoty analýzy – Malta

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2007	3,5	6,5	41,34	601,90	957,73	61
2008	3,9	6,0	42,69	617,21	1 010,77	61
2009	5,8	6,9	42,04	634,88	1 052,31	61
2010	4,2	6,9	44,94	659,92	1 151,04	61
2011	2,9	6,4	47,26	664,95	1 115,23	61
2012	4,2	6,2	48,57	685,14	1 147,79	61
2013	5,3	6,1	45,69	702,82	1 148,45	61
2014	6,1	5,7	46,91	717,95	1 159,45	62
2015	5,2	5,4	43,67	720,46	1 154,64	62
2016	3,4	4,7	50,51	728,04	1 194,98	62
2017	2,5	4,0	50,76	735,63	1 227,05	62
2018	3,3	3,7	48,14	747,54	1 209,54	62
2019	1,5	3,6	25,12	761,97	1 181,32	63

Příloha 2 Vstupní hodnoty analýzy – Maďarsko

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2009	6,5	10,	42,44	265,70	661,27	59,5
2010	7,9	11,2	50,27	264,40	677,47	62
2011	9,2	11,	48,80	286,87	709,6	62
2012	8,4	11,	46,55	309,40	737,68	62
2013	8,1	10,2	49,80	333,82	781,53	62
2014	6,4	7,7	48,90	334,93	781,76	62,5
2015	5,8	6,8	46,70	333,09	792,08	62,5
2016	4,4	5,1	47,32	350,69	797,9	63
2017	3,6	4,2	41,32	412,09	791,81	63,5
2018	2,6	3,7	39,49	431,58	791,82	63,5
2019	2,2	3,4	32,85	462,47	780,32	64

Příloha 3 Vstupní hodnoty analýzy – Polsko

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2009	6,3	8,2	25,22	296,91	628,61	62,50
2010	7,1	9,7	25,52	319,23	660,01	62,50
2011	6,9	9,7	31,60	348,01	682,35	62,50
2012	7,4	10,1	34,77	344,76	730,65	62,50
2013	7,7	10,3	36,50	380,80	790,12	62,75
2014	6,8	9,0	36,22	404,28	822,20	63,04
2015	5,4	7,5	39,28	413,54	869,64	63,08
2016	4,4	6,2	34,98	425,45	904,81	62,79
2017	3,7	4,9	31,03	463,38	927,06	62,50
2018	2,8	3,9	26,85	491,48	1 003,20	62,50
2019	2,4	3,3	21,56	526,28	1 074,31	62,50

Příloha 4 Vstupní hodnoty analýzy – Rumunsko

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2007	3,5	6,5	41,34	601,90	957,73	61
2008	3,9	6,0	42,69	617,21	1 010,77	61
2009	5,8	6,9	42,04	634,88	1 052,31	61
2010	4,2	6,9	44,94	659,92	1 151,04	61
2011	2,9	6,4	47,26	664,95	1 115,23	61
2012	4,2	6,2	48,57	685,14	1 147,79	61
2013	5,3	6,1	45,69	702,82	1 148,45	61
2014	6,1	5,7	46,91	717,95	1 159,45	62
2015	5,2	5,4	43,67	720,46	1 154,64	62
2016	3,4	4,7	50,51	728,04	1 194,98	62
2017	2,5	4,0	50,76	735,63	1 227,05	62
2018	3,3	3,7	48,14	747,54	1 209,54	62
2019	1,5	3,6	25,12	761,97	1 181,32	63

Příloha 5 Vstupní hodnoty analýzy – Litva

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2007	3,5	6,5	41,34	601,90	957,73	61
2008	3,9	6,0	42,69	617,21	1 010,77	61
2009	5,8	6,9	42,04	634,88	1 052,31	61
2010	4,2	6,9	44,94	659,92	1 151,04	61
2011	2,9	6,4	47,26	664,95	1 115,23	61
2012	4,2	6,2	48,57	685,14	1 147,79	61
2013	5,3	6,1	45,69	702,82	1 148,45	61
2014	6,1	5,7	46,91	717,95	1 159,45	62
2015	5,2	5,4	43,67	720,46	1 154,64	62
2016	3,4	4,7	50,51	728,04	1 194,98	62
2017	2,5	4,0	50,76	735,63	1 227,05	62
2018	3,3	3,7	48,14	747,54	1 209,54	62
2019	1,5	3,6	25,12	761,97	1 181,32	63

Příloha 6 Vstupní hodnoty analýzy – Francie

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2009	5,4	9,1	35,10	1 329,36	3 498,52	60
2010	5,8	9,3	40,06	1 343,77	3 572,62	60
2011	5,7	9,2	41,16	1 365,00	3 655,95	62
2012	6,2	9,8	40,33	1 412,02	3 726,91	62
2013	7,0	10,3	40,48	1 430,22	3 809,87	62
2014	7,5	10,3	42,65	1 445,38	3 857,73	62
2015	7,4	10,4	42,81	1 457,52	3 908,75	62
2016	7,2	10,1	44,39	1 466,62	3 967,63	62
2017	6,6	9,4	44,03	1 480,27	4 001,88	62
2018	6,8	9,0	40,41	1 498,47	4 047,78	62
2019	6,8	8,4	38,83	1 521,22	4 104,97	62

Příloha 7 Vstupní hodnoty analýzy – Španělsko

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2009	12,1	17,9	23,80	728,00	1 445,44	65,00
2010	14,2	19,9	36,63	738,85	1 486,54	65,00
2011	15,1	21,4	41,59	748,30	1 505,72	65,00
2012	18,0	24,8	44,37	748,30	1 540,01	65,00
2013	20,0	26,1	49,68	752,85	1 631,39	65,08
2014	20,0	24,5	52,84	752,85	1 699,44	65,17
2015	18,6	22,1	51,60	756,70	1 770,56	65,25
2016	17,0	19,6	48,36	764,40	1 837,06	65,33
2017	15,3	17,2	44,48	825,65	1 872,96	65,42
2018	13,8	15,3	41,73	858,55	1 939,68	65,50
2019	12,6	14,1	37,83	1 050,00	2 008,49	65,67

Příloha 8 Vstupní hodnoty analýzy – Řecko

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2009	4,6	9,6	40,35	840,33	2 270,69	57
2010	6,2	12,7	44,60	862,82	2 265,21	65
2011	8,4	17,9	49,33	869,72	2 287,30	65
2012	13,5	24,5	59,09	780,19	2 310,69	65
2013	16,2	27,5	67,10	683,76	2 120,64	65
2014	17,2	26,5	73,50	683,76	2 237,07	66
2015	17,5	24,9	73,11	683,76	2 412,57	67
2016	19,2	23,6	71,97	683,76	2 413,51	67
2017	18,1	21,5	72,75	683,76	2 331,55	67
2018	15,3	19,3	70,35	683,76	2 289,53	67
2019	13,4	17,3	70,14	721,05	2 329,16	67

Příloha 9 Vstupní hodnoty analýzy – Česká republika

Rok	Míra nezaměstnanosti 55-64	Celková míra nezaměstnanosti	Dlouhodobá míra nezaměstnanosti	Minimální mzda	Starobní důchod	Průměrný odchod do důchodu
2004	5,4	8,3	51,82	208,86	760,41	59,50
2005	5,2	7,9	53,58	237,56	812,34	59,75
2006	5,3	7,2	55,20	270,11	840,4	60,00
2007	4,6	5,3	53,39	284,82	889,7	60,25
2008	3,9	4,4	50,21	317,64	921,25	60,50
2009	5,7	6,7	31,17	303,39	989,21	60,75
2010	6,5	7,3	43,33	306,79	1 009,61	61,00
2011	5,8	6,7	41,56	323,92	1 047,23	61,25
2012	5,8	7,	43,41	311,12	1 069,2	61,50
2013	5,8	7,	44,94	313,19	1 094,67	61,75
2014	4,9	6,1	44,54	309,77	1 109,61	62,00
2015	4,4	5,1	48,31	334,65	1 129,11	62,25
2016	3,8	4,	43,25	365,63	1 148,18	62,50
2017	2,4	2,9	35,98	413,50	1 167,1	62,75
2018	2,0	2,2	31,74	473,33	1 192,05	63,00
2019	2,0	2,	30,26	521,80	1 258,81	63,34