

STÁRNUTÍ POPULACE ČESKÉ REPUBLIKY A VĚKOVÉ STEREOTYPY

THE AGING OF THE POPULATION OF THE CZECH REPUBLIC AND AGE STEREOTYPES

Alois Surynek, Otakar Němec

Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, katedra manažerské psychologie a sociologie

nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3 – Žižkov

E-mail: surynek@vse.cz

Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, katedra personalistiky

nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3 – Žižkov

E-mail: nemeco@vse.cz

Klíčová slova:

Demografie, stárnutí populace, age management, stereotyp

Keywords:

Demography, aging population, age management, stereotype

Abstrakt:

Príspevok sa zaoberá demografickým procesom stárnutia populácie ČR a jeho dôsledkom pre trh práce. Ďalej sú rozebírané možné stereotypy vo vzťahu k seniorom na pracoviskách. Proces stárnutia je popísaný podľa demografických prognóz Českého statistického úradu a Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy. Stereotypy byly popsány ve vlastním výzkumu autorů. Stárnutí populace ČR je doloženo v obou demografických prognózách. Výsledky vlastního výzkumu nejsou jednoznačné a neumožňují formulovat závěr o působení stereotypů vůči starším osobám u studentů vysokých ekonomických škol v ČR.

Abstract:

The article deals with the demographic process of ageing of the Czech population and its consequence for the labour market. Further, the study examines the possible stereotypes in relation to seniors in the workplace. The process of aging is described according to demographic projections of the Czech statistical office and the Faculty of Science of Charles University. Stereotypes have been described in the own research of the authors. The aging of the population of the Czech Republic is documented in both demographic forecasts. The results of their own research are not unambiguous and do not allow to formulate a conclusion about the effects of stereotypes towards the elderly among students of higher economic schools in the Czech Republic

Úvod

V České republice se při diskusích o reformě penzijního systému objevilo několik prognóz demografického vývoje. Nejdůležitějšími prognózami, o které se opírali předkladatelé zákona o penzijní reformě, byla prognóza Přírodovědecké fakulty University Karlovy a prognóza Českého statistického úřadu. Autorům příspěvku se nejedná o problém penzijního zabezpečení, ale reagují na fakt stárnutí populace ČR a zabývají se některými problémy trhu práce, které se stárnutím populace souvisí.

1. Stárnutí populace v České republice

Demografická prognóza České republiky s nejdelším oficiálně publikovaným časovým horizontem byla zpracována na Přírodovědecké fakultě Univerzity Karlovy v Praze (viz tabulka 1). Prognóza vychází z výsledků sčítání lidu, které bylo provedeno v roce 2001, a dále z údajů běžné evidence pohybu obyvatelstva a zachycuje vývoj v letech 2003–2065. Druhá prognóza je prognóza Českého statistického úřadu (viz tabulka 2). Tato prognóza má kratší časový horizont, protože končí v roce 2050. Z uvedených tabulek je možné vysledovat, že věková struktura populace se postupně a vytrvale mění ve směru stárnutí a poměr mladších osob proti starším se v horizontu 40 let dramaticky změní směrem k převaze starších osob nad mladšími. V obou uváděných prognózách se autoři spoléhají na dlouhodobé trendy spojené s procesy rození, stárnutí a umírání a jejich přirozenými ovlivňujícími faktory. Výsledky statistického zjišťování tohoto přirozeného procesu lze rozšířit o faktory kulturní, sociální a psychologické, které mohou v krátkém čase změnit demografický vývoj. Demografický vývoj je v evropských zemích v současné době ovlivněn zejména klesající porodností a prodlužováním průměrné délky života obyvatelstva, což ve výsledku přináší stárnutí populace a zvyšování počtu osob v postproduktivním věku. Za předpokladu, že nenastanou ve společnosti zásadní demografické změny, např. zvýšení úrovně plodnosti, zvýšení míry migrace, zvýšení úmrtnosti a podobně, je méžné předpokládat, že v blízké budoucnosti dojde k významnému úbytku obyvatelstva v produktivním věku.

Současný trh práce nachází pracovní potenciál zejména u osob ve středním produktivním věku, což je s ohledem na předpokládaný demografický vývoj dlouhodobě neudržitelné. Z tohoto důvodu je v České republice stejně jako v zemích EU nutné hledat alternativní řešení, tzn. zapojit volné pracovní síly. Řešení demografických změn lze nalézt ve vytváření příležitostí pro uplatnění volné pracovní síly na trhu práce. V České republice se v současné době vymezily tři skupiny osob, tvořící volnou pracovní sílu společnosti. Osoby zařazené do těchto skupin je možné za určitých specifických podmínek uplatnit na trhu práce. První skupinu tvoří studenti, kteří obtížně kombinují studijní a pracovní život. Druhou skupinu tvoří matky, respektive otcové s dětmi, kteří obtížně kombinují osobní nebo rodinný a pracovní život. Tito statisticky vykazují poměrně nízkou zaměstnanost. Třetí skupinu tvoří starší osoby, kterým věk znesnadňuje uplatnění na trhu práce. (MPSV, 2004)

Starší osoby lze v současné době charakterizovat jako osoby nad 50 let. Tato věková hranice je v publikaci Stárnutí a politika zaměstnanosti České republiky považována za vhodnou pro mezinárodní srovnání. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákona o zaměstnanosti) byly osoby nad 50 let věku zařazeny do skupiny osob, které potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Přesto věková skupina nad 50 let zatím vykazuje poměrně vysokou úroveň zaměstnanosti. Zvyšování věku odchodu do důchodu významně ovlivňuje pracovní aktivitu starších osob a zároveň působí na celkovou

zaměstnanost ve společnosti. (Do skupiny osob, jimž se při zprostředkování zaměstnání měla věnovat zvýšená péče podle zákona o zaměstnanosti, byly vedle osob starších 50 let věku zařazeny rovněž osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc.)

Tabulka 1: *Struktura populace ČR podle pohlaví a věku – údaje Přírodovědecké fakulty UK Praha*

	2003	2010	2020	2030	2040	2050	2065
Populace (v tis. osob)	10214	10305	10 404	10 376	10 231	10 065	9 716
Muži	100	100	100	100	100	100	100
0 – 19	23,0	21,2	21,1	20,3	19,4	19,8	19,8
20 – 54	53,5	51,4	48,3	44,8	42,1	40,5	40,5
55 – 64	12,4	14,3	12,3	14,1	14,4	12,1	12,1
65 -	11,1	13,2	18,2	20,8	24,1	27,1	27,7
Ženy	100	100	100	100	100	100	100
0 – 19	20,7	18,9	18,7	17,9	17,3	17,7	17,8
20 – 54	49,7	47,9	45,2	41,8	38,6	36,9	37,3
55 – 64	12,9	14,7	12,3	14,0	14,6	12,6	11,6
65 -	16,7	18,5	23,8	26,4	29,6	32,8	33,3
Celkem	100	100	100	100	100	100	100
0 – 19	21,8	20,0	19,9	19,1	18,3	18,7	18,8
20 – 54	51,6	49,6	46,7	43,3	40,3	38,6	38,9
55 – 64	12,7	14,5	12,3	14,0	14,5	12,7	11,8
65 -	14,0	15,9	21,2	23,7	26,9	29,9	30,5

Zdroj: Burcin a Kučera (2010)

Tabulka 2: *Struktura populace ČR podle pohlaví a věku – údaje Českého statistického úřadu*

	2003	2010	2020	2030	2040	2050	2065
Populace (v tis. osob)	10214	10305	10 404	10 376	10 231	10 065	9 716
Muži	100	100	100	100	100	100	100
0 – 19	23,0	21,2	21,1	20,3	19,4	19,8	19,8
20 – 54	53,5	51,4	48,3	44,8	42,1	40,5	40,5
55 – 64	12,4	14,3	12,3	14,1	14,4	12,1	12,1
65 -	11,1	13,2	18,2	20,8	24,1	27,1	27,7
Ženy	100	100	100	100	100	100	100
0 – 19	20,7	18,9	18,7	17,9	17,3	17,7	17,8
20 – 54	49,7	47,9	45,2	41,8	38,6	36,9	37,3
55 – 64	12,9	14,7	12,3	14,0	14,6	12,6	11,6
65 -	16,7	18,5	23,8	26,4	29,6	32,8	33,3
Celkem	100	100	100	100	100	100	100
0 – 19	21,8	20,0	19,9	19,1	18,3	18,7	18,8
20 – 54	51,6	49,6	46,7	43,3	40,3	38,6	38,9
55 – 64	12,7	14,5	12,3	14,0	14,5	12,7	11,8
65 -	14,0	15,9	21,2	23,7	26,9	29,9	30,5

Zdroj: ČSÚ (2004)

Od roku 2011 Evropská rada rozhodla o nové strategii Evropa 2020, která má z pohledu trhu práce zvýšit míru zaměstnanosti osob v kategorii věkové skupiny 20–64 let na 75 %, počet vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30–34 let má v zemích EU vzrůst nejméně na 40 % a rovněž má dojít ke snížení počtu mladých, kteří předčasně opouštějících vzdělávací systém na úroveň pod 10 %. Česká republika těchto hodnot nedosahuje, přesto lze konstatovat, že míra zaměstnanosti věkové kategorie 20–64 let mírně vrostla (v roce 2011 dosáhla cca 66 %). Na evropském trhu práce má v současné podobě Česká republika dobré postavení, neboť vykazuje vysokou úroveň zaměstnanosti, hlavně u mužů ve středním věku, tzn. maximální využití potenciálu jejich pracovní síly. Hodnocení České republiky v počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30 až 34 let nebylo pozitivní. Podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí dosáhl 23 %, což nás zařadilo mezi poslední sledované země EU. Kladně je hodnocena míra nezaměstnanosti, která je dlouhodobě nižší než průměrná míra za všechny země EU. V roce 2012 míra registrované nezaměstnanosti dosahovala zhruba 8,5 %. (Evropská komise, 2010)

2. Stárnutí populace v České republice

Stáří bývá často chápáno jako cosi negativního. Toto posuzování zůstává i přes řízenou snahu o zlepšení přístupu k seniorům. Téma je pro společnost stále diskusní. Nikdo již očekává od stáří, že bude měněno a vyvíjeno a bude mít svoji budoucnost. Stáří je spojováno s úbytkem tělesných i duševních schopností, se ztrátou vlastní soběstačnosti a nutnou závislostí na pomoci okolí, rodiny či institucí. V souladu s tím se objevuje názor, že stárnutí vede ke snížení výkonnosti. Ale platí také, že zkušenost staršího člověka může výrazně kompenzovat určité úbytky některých schopností. Ekonomická fixace na mládí je prosazována od poloviny 20. století. Důraz na mládí provází společnost i dnes. Kult mládí má zákonitě svůj důsledek – nepropagovat stáří.

Negativní posuzování schopností starších osob – pracovníků bez ohledu na jejich skutečné vlastnosti a dovednosti je označováno jako stereotyp. Stereotyp lze chápat jako určitý druh postoje, který není pouze shrnutím osobní zkušenosti, ale má sociální základ. V empirickém výzkumu, jehož vybraná zjištění jsou zde publikována, byly zachycovány jednak intuitivní, emocionální reakce na obecné situace (Kahneman, 2012) a dále prezentovaná jednání v určitých definovaných situacích. Smyslem bylo vysledovat, zda v uvedeném případě emoce souvisejí s rozhodováním. Dotazování byli studenti magisterského studia na Vysoké škole ekonomické v Praze a Vysoké škole finanční a správní. Výběr nebyl náhodný. Dotazování proběhlo v termínu 14. až 18. března 2016. Dotázáno bylo celkem 104 studentů. Odpovědi na následující otázky (s relativními četnostmi) byly použity k identifikaci emocí v chování člověka:

1. Moje emoce mají obecně silný dopad na způsob mého jednání (69 %) nebo malý nebo žádný vliv na to, jak se chovám (31 %).
2. Když jsem pod tlakem, obecně moje jednání se odklání od normálu (59 %) nebo zůstává beze změny (41 %).
3. Obecně dovoluji, aby mé emoce a nálady měly dopad na mé chování (40 %) nebo držím své rušivé emoce a impulzy pod kontrolou (60 %).
4. Když jsem pod tlakem, snadno se nechám rozptýlit jinými věcmi (38 %) nebo myslím jasně a soustředěně (62 %).
5. Když identifikuji příležitosti, jsem vždy nejistý, zda budou trvat (40 %) nebo aktivní, abych je využil (60 %).
6. Skupinové rozdíly přinášejí vždy potíže a neklid (36 %) nebo jsou vždy chápány a oceňovány (64 %).

7. Když vidím zaujatost a nesnášenlivost, vždy vyzývám lidi k iniciativě postupovat proti tomu (68 %) nebo přimhouřím oči a ignoruji to (32 %).
8. Vždy jsem naslouchal důležitým slovům, která byla vyřčena (71 %) nebo poslouchal dobře a pozorně citové nářky (29 %).
9. Představované perspektivy jiných vnímám vždy jako srozumitelné a vhodně ukázané (75 %) nebo zahalené otázkami a klamavé (25 %).
10. Vždy komunikuji v případě, že každý chápe, co říkám (36 %) nebo že každý hledá vzájemné porozumění a plné sdílení informací (64 %).

Z prezentovaných výsledků dotazování plyne, že studenti vnímají vliv emocí na své jednání (1. a 2. odpověď). To ovšem neznamená odklon od racionální úrovně komunikace (8. – 10. odpověď) a racionálního zvládnání situace (3. až 7. odpověď). To jsou ovšem souhrnné výsledky, individuální kombinace otázek mohou soubor studentů více strukturovat. Dále jsou uvedeny otázky na chování člověka v definovaných situacích, ve kterých se mohou projevit stereotypy k lidem určitého věku:

1. Máte za úkol sestavit projektový tým a chybí jedna osoba, která má být zajištěna z vnějších zdrojů. Budete při výběru této nové osoby preferovat pracovníka s praxí dlouhou nebo krátkou? (Dlouhou – 73 % a krátkou 27 %)
2. Vybíráte pracovníka, který má absolvovat školení na novou techniku s tím, že po tomto školení bude on školit své spolupracovníky. Bude pro tento úkol lepší a vyberete spíše pracovníka mladšího nebo staršího? (Mladšího 70 % a staršího 30 %.)
3. V odměňování se uplatňuje občas princip seniority, to znamená, že se základní plat zvyšuje s délkou praxe. Považujete tento princip za správný a oprávněný nebo za nesprávný a neodůvodněný? (Správný a oprávněný 52 % a nesprávný a neodůvodněný 48 %)
4. S jakými osobami se vám osobně lépe spolupracuje, a které byste preferoval v hodnocení pracovníků? Osoby flexibilní, tvořivé, s malou svázaností s pravidly a dynamické, i přesto, že jejich jednání přináší mnoho rizik a nejistot (42 %) nebo osoby stabilní, spolehlivé, obeznámené se stanovenými postupy bez rizik a nejistot (58 %)?
5. Bude odcházet do důchodu vedoucí významného oddělení pro podnik. Na jeho místo je dlouhodobě připravován jeho podřízený, který má nad 50 let. O místo se rovněž uchází mladý pracovník kolem 30 let, který dosáhl při plnění svého prvního úkolu významného úspěchu. Který z těchto uchazečů by podle vás měl být na místo vedoucího jmenován, ten mladší nebo starší? (Mladší 51 % a starší 49 %)
6. Každý udělá někdy chybu, ale ne vždy je tolerance k chybám různých osob stejná. Komu, podle vás, lze chyby v práci při plnění pracovního úkolu spíše tolerovat, staršímu nebo mladšímu člověku? (Staršímu člověku 21 % a mladšímu člověku 79 %)
7. Které osoby budou mít podle vašeho názoru snahu mírnit a odstraňovat konflikty, které se mohou na pracovištích mezi spolupracovníky vyskytnout? Osoby mladší nebo starší? (Mladší 26 % a starší 74 %)

V uvedených rozhodovacích situacích dochází k rozdílným výsledkům. Jsou prezentovány jak preference starších nebo přeneseně starších, tj. v situaci výběru pracovníka do týmu, při odhadu, kdo bude asi řešit konflikt a upřednostnění pracovníka bez rizikového i když ne tvořivého. Naopak v situaci, kdy má být tolerována chyba, je to spojeno s osobami mladšími. V situaci náhrady za odcházejícího vedoucího pracovníka nebo při zaujetí stanoviska k uplatnění principu seniority v odměňování jsou odpovědi rozdělené na přibližné poloviny.

Závěr

Stárnutí populace ČR je obsaženo ve všech statistických prognózách. Akcent na mládí v popkultuře může posilovat nepříznivé postoje vůči starším pracovníkům a stabilizovat je jako určité stereotypy vůči věkově starším osobám. Výzkum prováděný u studentů ekonomických škol ale působení stereotypů neprokázal, neboť výsledky nejsou jednoznačné a takový závěr neumožňují. Naopak, z výsledků lze usoudit, že v odpovědích převažovala tendence k racionálnímu zvládnutí problémů. To je i racionální zvládnutí možných problémů se zaměstnáváním starších osob. Zároveň to ale znamená, že je nutné nejen předat studentům informace, ale též zajistit, aby tyto informace dobře vyhodnotili a přijali.

Použité zdroje:

- [1] BURCIN, B., KUČERA, T. (2010). Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2003–2065 [online]. Duben 2010 [cit. 2016-08-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>
- [2] ČSÚ (2004). *Populační prognóza ČR do r. 2050 – N* [online]. 30. 06. 2004 [cit. 2016-08-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/populacni-prognoza-cr-do-r2050-n-g9kah2fe2x>
- [3] EVROPSKÁ KOMISE (2010). *Sdělení komise Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst a podporující začlenění* [online]. 3. 3. 2010 [cit. 2016-08-29]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf
- [4] KAHNEMAN, D. (2012). *Myšlení – rychlé a pomalé*. Brno: Jan Melvil Publishing.
- [5] MPSV (2004). *Stárnutí a politika zaměstnanosti. Česká republika* [online]. © OECD 2004 [cit. 2016-08-29]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1028/Starnuti_CR.pdf
- [6] Reforming the labour market to cope with increasing dualism and population ageing. *OECD Economic Surveys* [online]. April 2008 [cit. 2016-08-29]. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/274595763/141973E6C8D70FD39EA/5?accountid=172>