

Univerzita Karlova v Praze
Filozofická fakulta

Diplomová práce

2010

Lenka Bočková

Univerzita Karlova v Praze
Filozofická fakulta

Katedra Sociální práce

Diplomová práce

Lenka Bočková

Zaměstnávání seniorů ve vztahu k jejich nároku na starobní
důchod

The employment of seniors in relation to their claim on old-
aged pensions

Poděkování

Na tomto místě bych ráda vyjádřila poděkování vedoucímu diplomové práce prof. JUDr. Igoru Tomešovi, CSc. za jeho cenné podněty a připomínky, pomoc při volbě literatury a ochotný přístup.

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma „Zaměstnávání seniorů ve vztahu k jejich nároku na starobní důchod“ jsem vypracovala samostatně. Použitou literaturu a další odborné zdroje uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Praze dne.....

Podpis.....

Anotace

Současný trend demografického stárnutí populace lze zmírnit prodloužením pracovní aktivity starších pracovníků a seniorů. V této práci je pozornost zaměřena na souvislosti mezi možnostmi zaměstnávání seniorů a nastavením systému důchodového pojištění, jelikož obě oblasti ovlivňují chování starších pracovníků a seniorů.

Cílem diplomové práce bylo zjistit úroveň podpory zaměstnávání starších pracovníků a seniorů a zmapovat nejen pohled seniorů, kteří setrvali na trhu práce i po nároku na starobní důchod, ale také názory potenciálních zaměstnavatelů na tuto skupinu pracovníků. Výzkumnou metodou byla zvolena sekundární analýza dat s důrazem na zahraniční zkušenosti a kvalitativní rozhovory, které jsou doplněny o kvantitativní šetření.

Z výsledků výzkumu je patrné, že důchodový systém nemotivuje k odkladu odchodu do důchodu. Úroveň vzdělávání ve starším věku je poddimenzována a rovněž chybí informovanost o současných trendech a možnostech v oblasti zaměstnávání seniorů.

Klíčová slova: senioři, starší pracovníci, zaměstnavatelé, důchodový systém, trh práce, vzdělávání

Annotation

The current trend of demographic aging can be alleviated by extending the working activity of older workers and seniors. In this thesis the attention is focused on the relationship between the employment of older people and setting of the pension scheme, since both affect the behaviour of older workers and seniors.

The aim of this thesis was to find out the level of employment support of older workers and seniors, and to describe not only the view of seniors, who continue with work after their claim on old-aged pension but also attitudes of the potential employers on this group of workers.

Secondary data analysis with emphasis on foreign experience and qualitative interviews supplemented by quantitative research were used as research methods. The research has shown that the pension system does not motivate older people to delay retirement, the level of education in old age is undersized and the awareness of current trends and opportunities in the field of seniors employment is missing.

Key words: seniors, older workers, employers, pension scheme, labour market, education

Obsah:

Úvod	10
1 Demografický vývoj.....	12
1.1 Demografický vývoj v ČR	12
2 Aspekty stárnutí a stáří.....	15
2.1 Psychologické aspekty stáří.....	15
2.2 Ekonomické aspekty stárnutí populace.....	16
2.3 Zdravotní aspekty stárnutí.....	19
3 Mezinárodní smlouvy a spolupráce v oblasti sociálních práv a ochrany seniorů....	22
3.1 Mezinárodní organizace práce (MOP).....	22
3.1.1 Úmluva č. 102 o sociálním zabezpečení.....	22
3.1.2 Úmluva č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách	23
3.1.3 Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti	23
3.2 Rada Evropy	24
3.2.1 Evropská sociální charta	24
3.2.2 Evropský kodex sociálního zabezpečení a jeho Protokol.....	25
3.3 Evropská unie	26
3.3.1 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků.....	27
3.3.2 Charta základních práv EU	27
3.3.3 Evropská strategie zaměstnanosti	27
3.3.4 Lisabonská strategie.....	28
3.4 Závěrečné shrnutí	30
4 Právní rámec v ČR	31
4.1 Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.....	31
4.1.1 Obecná charakteristika důchodového systému v ČR.....	31
4.1.2 Zákon č. 155/1995 Sb. s platností do 31. 12. 2009.....	32
4.1.3 Novela č. 306/2008 Sb. s platností od 1. 1. 2010	33
4.1.4 Budoucnost důchodové reformy	34
4.1.5 Souběh důchodu s příjmem z výdělečné činnosti	35
4.1.6 Přesluhování.....	36
4.1.7 Zhodnocení současného nastavení přesluhování a souběhu	37
4.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	37
4.3 Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.....	39
4.4 Závěrečné shrnutí	39
5 Trh práce	41
5.1 Situace na trhu práce v ČR.....	41
5.1.1 Zaměstnání na dobu určitou.....	41
5.1.2 Práce na částečný úvazek.....	42
5.1.3 Nové flexibilní formy práce.....	43

5.1.4	Shrnutí.....	44
5.2	<i>Starší pracovníci</i>	44
5.2.1	Vývoj zaměstnanosti seniorů a starších pracovníků.....	45
5.2.2	Charakteristické znaky starších pracovníků.....	45
5.2.3	Postoje starších zaměstnanců na práci v pozdějším věku.....	47
5.2.4	Shrnutí.....	49
5.3	<i>Starší pracovníci z hlediska zaměstnavatelů</i>	49
6	Bariéry zaměstnávání starších pracovníků a seniorů	52
6.1	<i>Oblast důchodového systému</i>	52
6.1.1	Věková hranice oficiálního odchodu do důchodu.....	52
6.1.2	Míra štědrosti dávek důchodového pojištění.....	53
6.1.3	Stupeň flexibility důchodové dávky a příjmů z výdělečné činnosti.....	55
6.1.4	Shrnutí.....	56
6.2	<i>Bariéry na straně zaměstnavatele</i>	56
6.2.1	Negativní předsudky ohledně starších pracovníků.....	56
6.2.2	Zohlednění seniority ve výši mzdy.....	58
6.2.3	Úroveň pracovněprávní ochrany.....	59
6.2.4	Shrnutí.....	60
6.3	<i>Bariéry na straně zaměstnance</i>	60
6.3.1	Vzdělávání starších zaměstnanců.....	60
6.3.2	Veřejné služby zaměstnanosti.....	61
6.3.3	Pracovní podmínky.....	63
6.3.4	Shrnutí.....	66
6.4	<i>Závěrečné shrnutí</i>	66
7	Opatření ke zvýšení zaměstnanosti starších osob	67
7.1	<i>Opatření na straně důchodových systémů</i>	67
7.1.1	Nastavení důchodového systému.....	67
7.1.2	Nastavení dalších systémů sociálního zabezpečení.....	68
7.1.3	Flexibilní odchod do důchodu.....	69
7.1.4	Shrnutí.....	69
7.2	<i>Opatření na straně zaměstnavatele</i>	70
7.2.1	Změna negativních postojů ke starším pracovníkům.....	71
7.2.2	Zákaz diskriminace na základě věku.....	72
7.2.3	Zapojení neziskového sektoru.....	72
7.2.4	Míra zohlednění seniority ve vztahu k výši platu.....	72
7.2.5	Finanční opatření.....	73
7.2.6	Shrnutí.....	73
7.3	<i>Opatření na straně zaměstnanců</i>	74
7.3.1	Vzdělávání starších pracovníků.....	74
7.3.2	Veřejné služby zaměstnanosti.....	76
7.3.3	Pracovní podmínky pro starší zaměstnance.....	76
7.3.4	Shrnutí.....	78
7.4	<i>Přijatá opatření v zemích EU</i>	79
7.4.1	Opatření ze strany zaměstnavatelů.....	79
7.4.2	Opatření ze strany států.....	80

7.5	<i>Závěrečné shrnutí</i>	81
8	Teoretické zhodnocení	82
8.1	<i>Příčiny a důsledky nedostatečné podpory v ČR</i>	83
9	Zaměstnávání seniorů – výsledky výzkumu	85
9.1	<i>Shrnutí výsledků kvantitativního výzkumu společnosti Markent, s.r.o.</i>	86
9.1.1	Metodika výzkumu	86
9.1.2	Shrnutí výsledků šetření – pracující důchodci	86
9.1.3	Shrnutí výsledků šetření – organizace	87
9.2	<i>Metodologie</i>	87
9.2.1	Definice pojmů	87
9.2.2	Cíl výzkumu a výzkumné otázky	87
9.2.3	Objekty výzkumu	88
9.2.4	Metody získávání dat	88
9.2.5	Procedura sběru dat	89
9.2.6	Omezení výzkumu	89
9.3	<i>Analýza sebraných dat - seniori</i>	90
9.3.1	Bydlení a rodinná situace	90
9.3.2	Profese	92
9.3.3	Současné zaměstnání	94
9.3.4	Období odchodu do důchodu	99
9.3.5	Oblast starobního důchodu	102
9.3.6	Vzdělávání	107
9.4	<i>Závěrečné shrnutí</i>	108
9.5	<i>Analýza sebraných dat - potencionální zaměstnavatelé</i>	109
9.6	<i>Závěrečné shrnutí</i>	115
10	Diskuze	117
10.1	<i>Informovanost</i>	117
10.2	<i>Individuální přístup</i>	118
10.3	<i>Přesluhování</i>	119
10.4	<i>Souběh</i>	119
10.5	<i>Vzdělávání</i>	120
10.6	<i>Závěrečné shrnutí</i>	121
	Závěr	122
	Seznam použitých informačních zdrojů	124
	<i>Literatura</i>	124
	<i>Internetové zdroje</i>	132
	Úmluvy, směrnice a zákony	135
	Seznam tabulek	136

Seznam grafů.....	137
Seznam příloh.....	138
Přílohy.....	139

Úvod

V současné době za nejvýraznější proces v oblasti populačního vývoje lze označit demografické stárnutí obyvatelstva, které probíhá z nejvyšší intenzitou na evropském kontinentu, jehož součástí je i Česká republika. Populační stárnutí bude vyžadovat politickou a institucionální adaptaci na tuto historicky zcela novou situaci (Potůček, Mašková, 2009). Pokud by nedošlo k přizpůsobení se měnící se demografické situaci, lze předpokládat významné problémy jak v oblasti trhu práce a následně ekonomického rozvoje, tak i v udržitelnosti průběžně financovaných důchodových systémů. Demografické stárnutí je obvykle řešeno snahou o zvyšování porodnosti a migrace. Zvýšení porodnosti sice může snížit ekonomickou zátěž z dlouhodobého hlediska, na druhou stranu z hlediska krátkodobého zvýší podíl ekonomicky neaktivních skupin obyvatelstva. Naopak migrace může zvýšit podíl ekonomicky aktivních v krátkodobém horizontu. Aby se však migrující lidé mohli uplatnit na trhu práce a ve společnosti, dá se předpokládat nemalý růst nákladů na jejich úspěšnou ekonomickou i sociální integraci v dané zemi (OECD, 2006). Obě dvě situace by znamenaly nemalé výdaje na sociální politiku státu. Jedním z možných řešení vedoucích ke zmírnění důsledků stárnutí populace je zvyšování zaměstnanosti seniorů, tedy osob s nárokem na starobní důchod. Opatření, která by měla v tomto ohledu být provedena, se dotýkají jak zaměstnanců a zaměstnavatelů, tak i veřejných služeb zaměstnanosti. Nejedná se tedy o soukromou záležitost jednotlivců, ale o významný sociálně politický problém, který může mít dopady na všechny obyvatele v ČR. S ohledem na aktuálnost procesu demografického stárnutí jsem se rozhodla prozkoumat situaci seniorů a podmínek jejich zaměstnávání v ČR. Zvyšování zaměstnanosti seniorů se však nemůže dít jednorázově. Jde o dlouhodobější působení, které musí začít již v období dospělosti. Pro účely této práce se pozornost bude zaměřovat nejen na seniory¹, ale i na starší pracovníky², jelikož jsou tyto dvě skupiny natolik provázané, že je nelze zcela oddělit. Je ale nutné si uvědomit důležitost dlouhodobého působení na ekonomicky aktivní obyvatele v průběhu celého života.

Úvodní část práce je věnována demografickému vývoji a jeho specifikům v ČR a bližšímu seznámení se skupinou seniorů. Nastavení právního systému v oblasti důchodového pojištění a zaměstnanosti, jež by mělo reflektovat mezinárodní úmluvy a doporučení, je důležité pro pochopení úrovně podpory zaměstnávání starších osob a seniorů. Trh práce a jeho specifika v ČR napoví, jaké příležitosti i omezení pro starší pracovníky a seniory přináší. Na základě těchto poznatků jsou analyzovány bariéry a následně i opatření, která by mohla

¹ Senior je v kontextu této práce chápán jako osoba, která dosáhla statutárního věku potřebného k odchodu do důchodu bez ohledu na to, zda jej požívá či nikoliv

² Za staršího pracovníka je pro účely této práce považována osoba starší 50 let.

podpořit zvyšování jejich návratu na trh práce. Překážky i navrhovaná opatření vychází ze zprávy OECD a jsou dále konfrontovány se situací v České republice. Tato teoretická část je postavena na sekundární analýze dat a zahraničních zkušenostech. Na základě zjištěných poznatků dojde ke zhodnocení úrovně podpory zaměstnávání starších pracovníků a seniorů v ČR.

Na výše zjištěné znalosti navazuje výzkumné šetření, které si klade za cíl zmapovat pohled seniorů na zaměstnávání osob s nárokem na starobní důchod v ČR. Vycházím přitom z předpokladu, že právě senioři na trhu práce disponují důležitými informacemi, které lze využít při navrhování konkrétních opatření ke zlepšení stávající situace v ČR. Důležité je také hledisko zaměstnavatelů, které z důvodu omezeného rozsahu této práce poskytuje pouze doplňující informace pomocí sondy mezi zaměstnavateli. Cílem sondy je získat základní orientaci ohledně postojů zaměstnavatelů vůči starším pracovníkům a seniorům. Obě tyto části jsou doplněny výsledky komplexního šetření seniorů a organizací, které provedla společnost Markent v roce 2005 a 2006. Na základě zjištěných dat budou v poslední části práce diskutována opatření, která by mohla zlepšit přístup seniorů na trh práce.

Cíle této diplomové práce lze shrnout do následujících oblastí:

1. Zjistit celkovou úroveň podpory zaměstnávání seniorů na základě sekundární analýzy dat a zahraničních zkušeností
2. Zmapovat postoje seniorů, kteří setrvali na trhu práce i po nároku na starobní důchod. Na základě kvalitativního výzkumu a výsledků kvantitativního šetření společnosti Markent identifikovat problematické oblasti, které jim ztěžují vstup a setrvání na trhu práce, a názory na opatření v oblasti důchodového systému
3. Zmapovat postoje zaměstnavatelů ke starším pracovníkům a seniorům, na jejichž základě budou identifikována významná témata, která brání v zaměstnávání starších pracovníků a seniorů v jejich organizaci, ale i jejich aktivity k přizpůsobení pracovního místa v rámci podniku
4. Na základě tří předchozích oblastí zkoumání budou diskutována opatření, která by mohla podpořit vyšší aktivní účast seniorů na trhu práce

1 Demografický vývoj

Většina vyspělých společností dnes čelí významnému stárnutí populace, které má za následek ubývání ekonomicky aktivního obyvatelstva. Demografické stárnutí populace v Evropské unii je v současnosti výsledkem následujících tendencí³:

- Nízká porodnost, která dosahuje v průměru 1,5 dítěte na ženu. Aby došlo k obnovování úrovně populace, bylo by zapotřebí zvýšit průměrný počet dětí na 2,1. Trend nízké porodnosti se pravděpodobně nebude měnit ani v budoucnu
- Pokles plodnosti (*baby crash*) je způsoben velkým podílem osob ve věku 45 až 65 let v evropské populaci
- Naděje dožití by mohla mezi lety 2006 až 2050 vzrůst o dalších pět let, což by mohlo zvýšit podíl osob dožívající se 80 až 90 let, tedy věku, ve kterém často dochází ke zhoršování zdravotní situace
- Imigrace, která může zmírnit důsledky nízké plodnosti a zvyšující se naděje dožití

Vzhledem k současným tendencím v demografických změnách struktury obyvatelstva lze očekávat vážné sociální důsledky, např. v oblasti sociální ochrany či zaměstnání, na které budou státy nuceny reagovat.

1.1 Demografický vývoj v ČR

V České republice v období od roku 1990 do současnosti lze z hlediska demografie sledovat naprosto nesrovnatelný vývoj obyvatelstva s porovnáním s předchozími obdobími poválečných a totalitních let. Poprvé vznikaly podmínky ke svobodnému rozhodování občanů. Kromě rozšíření možností vzdělávání, cestování či vytvoření podmínek k podnikání se měnily také poměry středních a starších generací. Významně k tomu přispěl dovoz moderní zdravotnické techniky a účinnějších léků, lidé si stále více uvědomovali význam zdraví a postupně o sebe začínali více pečovat. Na druhou stranu se zvyšují i mezigenerační rozdíly, které pro starší občany přinášejí značné zvýšení rizik. V tomto období dochází ke zvýšení naděje dožití, která vzrostla při narození mužů o 6,1 roku, na 73,7 let a u žen o 4,5 roku na 79,9 let. Ve věku 65 let nastalo také prodloužení očekávané průměrné délky života a to o 3,4 let u mužů a 3,0 let u žen. Česká republika však stále zaostává za ostatními vyspělými zeměmi, což je způsobeno i zatím vyšší mírou odvrátitelné úmrtnosti (Kučera, 2008). Naděje na dožití v roce 2008 dále vzrostla o 0,3 roku u mužů, tj. na 74 let, a o přibližně čtvrt roku u žen, tj. na 80,1 let⁴.

³ The demographic future of Europe – from challenge to opportunity, 2006

⁴ Obyvatelstvo: Nejnovější čísla v rychlých informacích, 2008

Rok 2006 lze nazvat rokem přelomovým (viz tab. 1). Poprvé dochází k převaze starší populace, tj. lidí nad 65 let, nad dětmi, tj. lidí ve věku 0-14 let. Tento trend se bude nadále zvyšovat tak, jak budou překračovat hranici 65 let početně silné ročníky především z prvních poválečných let (Kučera 2008).

Tabulka 1 Obyvatelstvo ČR podle charakteristických věkových skupin v letech 1950-2007

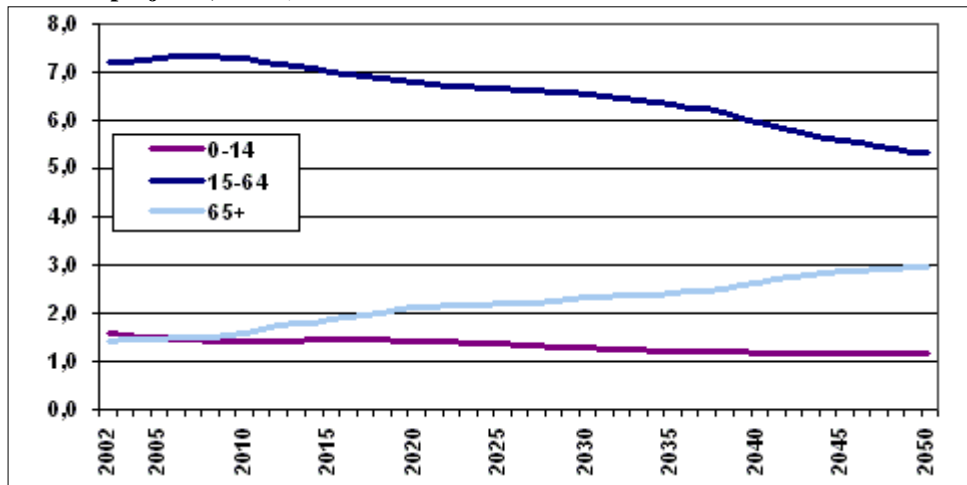
Věková skupina	Sčítání					Bilance	Sčítání		Bilance	
	1950	1961	1970	1980	1991	1995	2001	2005	2006	2007
	Počty osob v tisících									
0-14	2 138	2 429	2 082	2 412	2 164	1 893	1 655	1 501	1 480	1 477
15-59	5 645	5 718	5 926	6 136	6 300	6 571	6 688	6 695	6 684	6 707
60 a více	1 107	1 418	1 795	1 729	1 837	1 857	1 884	2 055	2 123	2 197
z toho 65 a více nezjištěno	735	912	1 190	1 373	1 302	1 372	1 411	1 456	1 482	1 513
	6	7	5	15	1	0	3	0	0	0
Celkem	8 896	9 572	9 808	10 292	10 302	10 321	10 230	10 251	10 287	10 381
	Složení v %									
0-14	24,0	25,4	21,2	23,5	21,0	18,3	16,2	14,6	14,4	14,2
15-59	63,5	59,8	60,5	59,7	61,2	63,7	65,4	65,4	65,0	64,6
60 a více	12,5	14,8	18,3	16,8	17,8	18,0	18,4	20,0	20,6	21,2
z toho 65 a více	8,3	9,5	12,1	13,4	12,6	13,3	13,8	14,2	14,4	14,6
	Index stáří (65letí a starší na 100 dětí ve věku 0-14)									
Relace	34,4	37,5	57,2	56,9	60,2	72,5	85,4	97,0	100,2	102,4

*Pozn. Bilance k 31. 12. roku; od roku 2001 data včetně cizinců s některými typy dlouhodobého pobytu
Zdroj: Demografie, 2008*

Snížení počtu úrovně úmrtnosti je dáno především poklesem úmrtnosti na nemoci oběhové soustavy, které byly uvedeny jako základní příčina smrti u zhruba poloviny všech zemřelých v roce 2007. V tom samém roce se také snížila úmrtnost na druhou nejčastější příčinu smrti, novotvary. Dohromady tyto dvě nemoci vedoucí k úmrtí tvoří kolem tří čtvrtin všech důvodů úmrtí. Právě snížení úmrtnosti má nesporný vliv na prodloužení naděje dožití. Přesto však máme velké rezervy ve srovnání s Evropskou unií, kde ve státech bývalé patnáctky činí tyto dvě příčiny smrti zhruba 63% (Štyglerová, 2008).

Dlouhodobý vývoj struktury obyvatelstva podle věku znázorňuje následující graf (viz graf 1), který zobrazuje očekávaný vývoj počtu obyvatel podle základních věkových skupin do roku 2050. Z grafu je patrné, že počet osob ve skupině 65 a více let se bude postupně zvyšovat až na úroveň okolo 3 mil. obyvatel, tj. přesáhne hranici 30% všech obyvatel.

Graf 1 Očekávaný vývoj počtu obyvatel podle hlavních věkových skupin do roku 2050 (střední varianta projekce; v mil.)



Zdroj: ČSÚ, 2009

Základní demografické změny lze charakterizovat poklesem plodnosti a prodlužováním průměrné délky života. Tím dochází především k růstu mezigenerační závislosti, což má za následek, že stále méně ekonomicky aktivních lidí musí podporovat stále více ekonomicky neaktivních. Výrazně ubývá lidí vstupujících na trh práce a naopak přibývá lidí, kteří z něj odcházejí. Zvýšení počtu starších osob a výrazné prodloužení průměrné délky života má za následek i prodloužení doby po opuštění trhu práce, což znamená také vyšší výdaje na zabezpečení důchodových dávek, které jsou zapříčiněny delší dobou jejich vyplácení. Vlivem zvyšujícího se počtu velmi starých občanů dochází k růstu výdajů na jejich dlouhodobou sociální a zdravotní péči. V budoucnu lze čekat další stárnutí populace, a tudíž další prohlubování veřejných výdajů.

2 Aspekty stárnutí a stáří

Cílem této kapitoly je podat přehled o zdravotním stavu stárnoucí populace, kdy v současné době dochází k pokroku v lékařské vědě, díky němuž roste naděje dožití, a o situaci na trhu práce. Právě tyto oblasti poslouží k lepšímu charakterizování situace starších pracovníků a seniorů na trhu práce a ke stanovení výzev, kterým je nutné s ohledem na měnící se demografické poměry v české společnosti čelit. Důležité je také reflektovat psychologické aspekty odchodu do důchodu jako zásadního mezníku v životě jedince, čímž je uvedena následující podkapitola.

2.1 Psychologické aspekty stáří

Proces stárnutí probíhá u každého člověka rozdílně, z čehož vyplývá i obtížná definice toho, kdy je člověk již starý. Chronologický věk se stal hlavním ukazatelem, podle kterého se reguluje přístup k dávkám důchodového pojištění a finančnímu zvýhodnění v podobě slevy na jízdné, vstupy do různých kulturních zařízení apod. Chronologický věk není však mnoha autory považován za přesné měřítko. Jak uvádí např. Stuart-Hamilton (1999, s. 19): „... (chronologický věk) je sám o sobě bez informace, neboť jde v podstatě o náhodně zvolenou míru... Chronologický věk proto nemůže být pokládán za spolehlivý prediktor životního stavu konkrétního jedince; přinejlepším může naznačovat stav průměrného člověka.“

Přesný věk, kdy člověk zestárne, nelze tedy jednoznačně určit. Na druhou stranu lze v určitém věkovém rozmezí identifikovat jisté známky stárnutí, které se mohou projevat v tělesném či duševním stavu jedince. Právě v tomto rozmezí je stanovena i oficiální věková hranice pro nárok na starobní důchod.

Z psychologického hlediska odchod do důchodu může znamenat velkou zátěž pro člověka. Důchod lze interpretovat jako přechod ze středního věku do stáří. Jde o významný sociální mezník, který je definován ekonomickou závislostí na společnosti a menší možností do ní zasahovat. Pro společnost se člověk stává pouze anonymním důchodcem, jehož minulé profesní uplatnění již není natolik ceněno, a postupně ztrácí na důležitosti. V důsledku tak velké změny by odchod do důchodu měl začít přípravnou fází. Lidé, kteří se alespoň dva roky připravovali na odchod do důchodu, zvládli tento přechod lépe než osoby bez předchozí přípravy (Vágnerová 2007). V tomto ohledu se lze domnívat, že postupný odchod do důchodu spojený například s předáváním pracovní pozice budoucímu zaměstnanci může být žádoucí strategií pro úspěšnější přechod produktivního věku do věku postproduktivního.

Odchod do důchodu je spojen s pozitivními i negativními hledisky. Jak uvádí dále Vágnerová (2007), tento přechod se vyznačuje ambivalentními pocity. Na jednu stranu se lidé

zbaví svých pracovních povinností, které pro ně nemusely být vždy příjemné, získají více volného času, který mohou využít k realizaci svých zájmů, na které dříve neměli čas. Na druhou stranu je tento přechod spojen se ztrátou sociální pozice, kontaktů, pocitu pozitivní seberealizace, sebeúcty apod.

Vzhledem ke skutečnosti, že stárnutí je proces, který probíhá u každého člověka s různou intenzitou a v rozdílném čase, nelze definovat, kdy se obecně lidé stávají starými. Pro potřeby dávek důchodového pojištění či dalších výhod bylo nutné shodnout se na věku, kdy člověk má nárok na odpočinek. Tento věk zobrazuje jakousi konstrukci, na které se společnost shodla, a nemusí odpovídat skutečnému stavu.

K otázce stanovení konkrétního věku odchodu do důchodu se staví negativně i někteří další autoři zabývající se tímto tématem. Již v roce 1968 zrušení důchodového věku a jeho nahrazení důchodovým pásmem, ve kterém by si každý vybral, kdy chce odejít z trhu práce, navrhoval například Tomeš (1971). K tomuto návrhu se přiklání i mnozí další autoři. Například dle názoru Giddense (2001) by odstranění této hranice přineslo zrušení kategorie důchodce a společnost by se tak stala více inklusivní, protože by neoddělovala člověka od práce a neposílala by jej do tzv. důchodových ghett. Jak autor dále uvádí: „...*stáří by nemělo být vnímáno jako období práv bez povinností...*“ Pokud se bude zvyšovat účast starších osob na trhu práce, může snáze dojít k většímu propojení mezi starší a mladší generací, kdy mladí lidé by mezi staršími mohli hledat své vzory a ti starší by naopak svou roli mohli chápat jako službu budoucím generacím.

V nejbližší době se dá předpokládat, že ke zrušení věkové hranice nedojde. Co lze považovat za reálné a žádoucí, je přizpůsobení tohoto věkového konstruktu současnému vývoji tak, aby byly reflektovány změny ve společnosti. Těmito změnami jsou myšleny především důsledky demografického stárnutí populace, jejichž vývoj byl blíže popsán v první kapitole. Jaké ekonomické důsledky lze od stárnutí populace očekávat a jakým způsobem jim čelit, bude nastíněno v následující podkapitole.

2.2 Ekonomické aspekty stárnutí populace

Stárnutí populace samo o sobě nepředstavuje takový problém jako důsledky, které z něho vyplývají. Důsledky stárnutí se odrážejí nejen ve zvyšujících se nákladech na sociální zabezpečení a zdravotní péči, ale i v měnících se podmínkách na trzích práce.

Jak uvádí Stuchlíková (2008), demografické změny ve složení populace představuje jeden z největších problémů a rizik pro sociální modely zemí EU, které se mimo jiné vyznačují vysokou úlohou a angažovaností vlády v sociální oblasti na rozdíl od dalších

vyspělých států mimo EU. Vzhledem ke stárnutí populace bude stále náročnější financovat relativně štědré sociální dávky. V této souvislosti se mluví o nutnosti reformovat systém sociálního zabezpečení, daňové systémy, zdravotnictví i pracovní trhy. I přesto, že EU nemá zatím společnou sociální politiku, upozorňuje členské státy na nutnost provedení takových reforem, které budou reflektovat aktuální demografickou situaci i budoucí očekávaný vývoj. V této oblasti se angažují i další mezinárodní ekonomické organizace, např. Mezinárodní měnový fond. Obecně se předpokládají taková opatření, která povedou k oddálení odchodu starších osob do starobního důchodu, nutnost samostatného soukromého spoření na stáří, podpora příchodu imigrantů ze zemí mimo EU.

V ČR dle dlouhodobých demografických prognóz se může podíl osob ve věku 65 let přiblížit až k jedné třetině veškeré populace v ČR v roce 2050, což by znamenalo v absolutním vyjádření nárůst ze současných 1,4 mil. na téměř 3 mil. obyvatel starších 65 let. S tím souvisí i zvýšení podílu osob s nárokem na starobní důchod dle novely zákona č. 425/2003 Sb. z 20,1% osob v roce 2002 na 35,7% v roce 2050⁵. Z ekonomického hlediska přináší demografické stárnutí růst ekonomického zatížení⁶ a růst mezigenerační závislosti, jelikož za nezměněných podmínek musí stále méně zaměstnaných finančně podporovat stále více ekonomicky neproduktivních. Dle střední varianty dlouhodobé projekce vývoje indexu ekonomického zatížení je patrný budoucí růst osob ve věku 65+ a 0-19 let na 100 osob ve věku 20-64, kdy se jejich počet zvýší z 53 osob v roce 2010 na 92 osob v roce 2050 (blíže viz tabulka 2). Dle této budoucí prognózy bude v roce 2050 poměr závislých a nezávislých osob téměř vyrovnaný⁷.

⁵Populační prognóza ČR do r. 2050, 2004

⁶ Indexem ekonomického zatížení se rozumí podíl před a poproduktivní generace ku generaci produktivní

⁷ Populační prognóza ČR do r. 2050, 2004

Tabulka 2 Očekávané indexy ekonomického zatížení, všechny varianty, 2002-2050

Rok	Index ekonomického zatížení A ¹⁾			Index ekonomického zatížení B ²⁾		
	nizká	střední	vysoká	nizká	střední	vysoká
2002	x	42	x	x	56	x
2005	40	40	40	54	54	54
2010	41	41	41	53	53	53
2015	47	47	47	57	57	57
2020	51	52	52	63	63	63
2025	52	53	54	64	65	66
2030	54	55	56	66	67	68
2035	56	57	58	67	69	71
2040	63	64	65	75	77	78
2045	73	73	73	85	86	87
2050	78	78	78	92	92	93

¹⁾ Počet osob ve věku 65+ a 0-14 let na 100 osob ve věku 15-64 let

²⁾ Počet osob ve věku 65+ a 0-19 let na 100 osob ve věku 20-64 let

Zdroj: ČSÚ, 2004

Jak ale upozorňuje např. Loužek (2008), výpočty indexu ekonomické závislosti jsou zatím dány konvencí. Když by se počty aktivních vypočítávaly jako podíl např. 20-68 nebo dokonce 20-70 let, bude index závislosti zcela odlišný. Poměr důchodců a pracovně aktivních je proměnná, kterou se dá hýbat. Podle toho, jak se bude vyvíjet střední délka života a zdravotní stav populace, bude se zvyšovat i zaměstnanost, protože lidé budou ochotni a schopni pracovat i v pozdějším věku. Pokud se bude očekávaná délka života zvyšovat a zdravotní stav seniorů se bude zdokonalovat, hranice toho, kdo je "mladý" či "starý", se může posunout.

Demografické změny v populaci ovlivňují také výkonnost jednotlivých ekonomik. Dochází ke změně množství nabídky práce, což má za následek pokles potenciálního produktu. Dalším dopadem může být i snižování produktivity práce (Dolejš, 2008). Nutné je rozlišovat, zda se jedná o profese vyžadující fyzické vypětí, ve kterých skutečně může docházet k poklesu individuální výkonnosti po dosažení věku okolo 55 let (Tomeš, 1971). Naopak u duševně pracujících se v tomto období může produktivita práce zvyšovat vlivem velkého množství zkušeností získaných během pracovní kariéry (bližší informace viz oddíl 6.2.2.).

Negativní dopady stárnutí populace na ekonomiku mohou být tedy zmírněny zvýšením zaměstnanosti starších osob. S tím souvisí i důraz na prodlužování věku odchodu do důchodu (Dolejš, 2008). Jak správně v této souvislosti upozorňuje Keller (2009) je otázkou, zda si může jedinec na svůj delší život vydělat, především s ohledem na trend prodlužování pracovního věku spolu se současným přístupem zaměstnavatelů ke starším pracovníkům. Nelze tedy oddalovat věk odchodu do důchodu bez zabezpečení rovného přístupu

k zaměstnání bez předsudků a diskriminačních praktik ze strany zaměstnavatelů ke starším pracovníkům. Druhou oblastí je pak vzdělanostní politika, zejména podpora dalšího vzdělávání. Právě zvyšování kvalifikace pracovní síly je stěžejní pro potenciální růst technologického pokroku a inovací. Rigidita trhu práce především v sektorech, kdy stále přetrvávají tzv. tabulkové platy namísto výkonnosti, však může dále zvýrazňovat negativní dopady stárnoucí populace (Dolejš, 2008).

Cílem této podkapitoly bylo nastínit obecné ekonomické důsledky demografického stárnutí. Konkrétní dopady stárnutí populace ve vazbě na trh práce a opatření ke zvýšení účasti starších osob na trhu práce budou představeny v dalších částech této práce. S těmito snahami úzce souvisí i zdravotní stav starších osob a seniorů, tedy otázka, zda jsou vůbec schopni pracovat do vyššího věku. Tato otázka je ústředním tématem následující podkapitoly.

2.3 Zdravotní aspekty stárnutí

Zdravotní stav seniorů velmi výrazně ovlivňuje jejich kvalitu života i možnosti jejich dalšího setrvání v zaměstnání. V současnosti převládá názor, že za své zdraví je každý člověk zodpovědný a měl by se sám snažit o své zdraví pečovat až do nejvyššího věku. Zároveň lze počítat s častějšími zdravotními problémy a komplikacemi s přibývajícím věkem.

Stárnutí je sice provázeno velmi pozvolným omezováním pracovních schopností, ale stárí samo o sobě nelze považovat za nemoc. S vyšším věkem se prodlužuje průměrné trvání pracovní neschopnosti, na druhou stranu často klesá průměrný počet nových onemocnění (Tomeš, 2001). Pro období stárí bývá charakteristický větší počet onemocnění, a to především chronických (*polymorbidita*) (Vágnerová, 2007). Pokud nemoc zanechá trvalou změnu v organismu nebo přejde-li v chronický stav, lze hovořit o invaliditě (Tomeš, 1971), pro kterou je určena soustava invalidních důchodů, jimž se však tato práce nebude podrobněji zabývat.

Výzkum provedený Výzkumným ústavem sociálního lékařství ukazuje na zhruba dvoutisícovém vzorku osob starších 60 let povahu jejich zdravotních problémů (viz tab. 6). Z výsledků je patné, že zcela bez nemoci se nachází pouze kolem 3% seniorů, naopak s komplikovanými chronickými nemocemi je to již jedna čtvrtina respondentů.

Tabulka 3 Hodnocení nemocnosti osob nad 60 let věku (v %)

Hodnocení zdravotního stavu	Muži	Ženy	Celkem
Bez nemoci	4,0%	1,8%	2,7%
Jen s ojedinělými akutními poruchami	6,6%	8,2%	7,5%
S častými akutními poruchami	1,8%	1,4%	1,6%
Stabilizované stavy	9,1%	9,9%	9,6%
S nekomplikovanými chronickými nemocemi	52,6%	54,5%	53,7%
S komplikovanými chronickými nemocemi	25,9%	24,2%	24,9%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: VUPSV, 2004

Na stejném vzorku respondentů byla zkoumána i míra soběstačnosti, která může být považována za lepší zobrazení možností aktivity seniorů, protože přítomnost nemoci ještě nemusí omezovat člověka v jeho každodenních činnostech či při práci. Z výsledků vyplývá, že téměř tři čtvrtiny lidí nad 60 let jsou zcela soběstační. Při podrobnějším rozdělení věkových kategorií se ukazuje, že 84% lidí ve věku 60 až 74 let je nezávislých, naopak s přibývajícím věkem, tj. u lidí nad 75 let, se počet snižuje na 51%. Zcela závislí lidé se vyskytují zhruba v 1 % osob nad 60 let. Další důležitou roli v soběstačnosti hraje i kvalita a spektrum kompenzačních pomůcek, které mohou seniorům zajistit vyšší soběstačnost a tedy i lepší uplatnění v pracovním životě (Zavázalová, 2004).

Lékařský pokrok je jedním z faktorů, který pozitivně přispěl k prodloužení lidského života. Příčinou jsou především nové technologie využitelné pro lékařskou péči, které dokážou mnoha lidem zajistit delší život. Na druhou stranu vzniká otázka, zda vynaložené úsilí, které je ve velké míře spojeno i s nemalými finančními náklady, bude odpovídat kvalitě prodlouženého života (Stuart-Hamilton, 1999). Důležité je tedy nejen zaměření na snižování úmrtnosti, o čemž vypovídá střední délka života, ale také snižování nemocnosti, což lze chápat jako snahu o dosažení co nejvyšší úrovně kvality života.

Důležitým aspektem je i subjektivní hodnocení zdraví. Ačkoliv je kritizováno pro svou přílišnou subjektivitu, kdy aktuální stav jedince ovlivňují i další individuální a sociokulturní faktory, lze jej považovat za jednoduchý a dobře vypovídající údaj především při srovnávání s ostatními zeměmi. Podle národních šetření v rámci EU je podíl osob v ČR, které hodnotí svůj zdravotní stav jako velmi dobrý či dobrý, spíše nižší. V posledních letech se tyto pesimistické postoje ke zdravotnímu stavu českých občanů začínají postupně měnit (Daňková, et al., 2004).

Zachování dobré pracovní schopnosti lze ovlivnit v rámci pracovně lékařské péče řadou opatření. V oblasti zlepšení kvality pracovního prostředí může být kladen důraz na snižování vystavování škodlivým faktorům pracovního prostředí, snižování fyzické zátěže pomocí změny úkolů, úpravou režimu práce a odpočinku apod. Dále by měl být kladen důraz i na zlepšení psychosociálního prostředí, které v případě špatného nastavení může zvyšovat psychosomatické potíže a tím i odchod do předčasného důchodu. Kvalita pracovního prostředí může být zlepšena i vytvářením flexibilních pracovních míst, možností regulace vlastní práce, která zahrnuje například tempo či design práce, a v neposlední řadě i přizpůsobování náplně práce stárnoucím pracovníkům či vytvoření výukových programů zacílených na starší pracovníky. V oblasti kvality pracovně lékařské péče je dále doporučeno snižovat intervaly mezi preventivními prohlídkami u starších zaměstnanců, realizace speciálních programů podpory zdraví, využívání všech dostupných vyšetření, které mohou pomoci dříve odhalit některá onemocnění, což přináší větší šanci na účinnější léčení. V oblasti podpory zdraví je doporučeno zavádět taková opatření, která motivují k aktivnímu přístupu ke zdraví. Takovéto aktivity se mohou týkat informování o škodlivosti některých faktorů a naopak osvětě v oblasti zdravého životního stylu, dále pak organizování sportovních aktivit či zdravotních pobytů pro zaměstnance v rámci podniku (Kolacia, 2006).

Z výsledků této podkapitoly je patrné, že z hlediska zdravotního stavu by se do určité formy pracovní činnosti mohla zapojit většina osob do věku 74 let, kdy většinou žijí zcela nezávislý život. Na druhou stranu mají již ve velké míře určité zdravotní problémy, které mohou vést k omezení pracovní činnosti či nemožnosti pokračovat v dosavadní profesi. Tyto překážky v delší pracovní aktivitě je možné zmírnit pomocí široké škály nástrojů a opatření, která budou vycházet z individuálních zdravotních potřeb zaměstnanců.

3 Mezinárodní smlouvy a spolupráce v oblasti sociálních práv a ochrany seniorů

Kromě povinností vyplývajících z právního řádu ČR jsou pro nás závazné také ty mezinárodní dokumenty, které byly ratifikované Parlamentem ČR a podepsané Prezidentem ČR. V následujících kapitolách budou zmíněny nejvýznamnější mezinárodní organizace a jejich úmluvy, které se vztahují k oblastem zaměstnanosti a důchodového systému. První z těchto organizací je Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP), která vznikla v roce 1919 jako součást Versailleské smlouvy, která ukončila 1. světovou válku. Druhou významnou mezinárodní organizací, jejímž členem je i ČR, je Rada Evropy, která byla založena v roce 1949 a stala se tak nejstarší politickou organizací na evropském kontinentu. Jelikož jsme členy Evropské unie, jsou v této části uvedeny také dokumenty EU týkající se oblasti lidských práv (Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků, 1989 a Charta základních práv EU, 2000) a oblasti zaměstnanosti (Evropská strategie zaměstnanosti, 1997). Vlivem pokračujícího sblížení politik na úrovni sociální ochrany a boje proti sociálnímu vyloučení je důležité zmínit i Lisabonskou strategii, především pak požadavek v oblasti důchodových systémů, která je relevantní k tématu diplomové práce.

3.1 Mezinárodní organizace práce (MOP)

MOP je specializovanou organizací OSN (1919), která usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. MOP vydává mezinárodní pracovní standardy, které slouží jako model pro vlastní implementaci jejích ustanovení do zákonů jednotlivých členských států.

3.1.1 Úmluva č. 102 o sociálním zabezpečení

V roce 1952 byla přijata Úmluva č. 102 o sociálním zabezpečení (minimální standardy), která vyžadovala od států, aby poskytovaly minimální výši dávek v hlavních oblastech sociálního zabezpečení. Jedná se o nemocenské dávky a dávky zdravotního pojištění, dávky v nezaměstnanosti, ve stáří, při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, rodinné přídavky, dávky v mateřství, při invaliditě a dávky pozůstalých. K ratifikaci Úmluvy musí státy přijmout alespoň tři z těchto devíti oblastí, z nichž alespoň jedna se musí týkat dávek v nezaměstnanosti, stáří, při pracovních úrazech, invaliditě nebo vdovských dávek. Pokud některý ze států ratifikoval Úmluvu č. 121 týkající se dávek při pracovních úrazech, Úmluvu č. 128, která upravuje invalidní, starobní a vdovské důchody, a Úmluvu č. 130 týkající se zdravotní péče a nemocenských dávek, které poskytují vyšší stupeň ochrany než

Úmluva č. 102, přestávají platit odpovídající ustanovení v Úmluvě č. 102 o minimálních standardech. Standardy vypracované v Úmluvě č. 102 jsou v podstatě shodné s Evropským kodexem sociálního zabezpečení z roku 1964, o kterém bude pojednáno dále. Hlavní rozdíly spočívají ve skutečnosti, že pokud chtějí státy ratifikovat Evropský kodex sociálního zabezpečení, musí přijmout šest částí kodexu, nikoliv pouze tři, jak bylo požadováno u Úmluvy č. 102. Z důvodu vyššího stupně ochrany také revidovaná Evropská sociální charta požaduje v článku 12 odst. 2 o právu na sociální zabezpečení standard na úrovni nezbytné k ratifikaci Evropského kodexu sociálního zabezpečení oproti předchozímu standardu Úmluvy č. 102, který byl uveden v původní Evropské sociální chartě z roku 1961⁸.

3.1.2 Úmluva č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách

K tématu této práce je důležitá především Úmluva č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách z roku 1967, kterou ČR ratifikovala v roce 1990. Této Konvenci předcházely dvě Úmluvy vztahující se k důchodovému pojištění, a to č. 35 a č. 36 z roku 1933. První z jmenovaných (Úmluva č. 35) zavazovala státy, jež se rozhodly pro ratifikaci, k zavedení povinného důchodového pojištění pro osoby zaměstnané v průmyslu nebo komerčním podniku, pro osoby vykonávající tzv. svobodná povolání a pro zaměstnance v domácnosti. Druhá Úmluva č. 36 se vztahovala k povinnosti zavést povinné důchodové pojištění pro osoby zaměstnané v zemědělském sektoru. Obě tyto úmluvy ve čl. 4 požadují, aby věk odchodu do důchodu nebyl vyšší než 65 let. Tyto Konvence byly revidované a nahrazené jednotnou Úmluvou č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách v roce 1967. V části III. Čl. 15 Úmluvy č. 128 se za krytou sociální událost považuje přežití stanoveného věku, který nesmí přesahovat 65 let. Existuje ale i výjimka, kdy lze věk stanovit i vyšší na základě demografické, ekonomické a sociální situace dané země. Toto je ale nutné doložit statisticky. Úmluva dále ustanovuje okruh chráněných osob, který zahrnuje všechny zaměstnance včetně učňů nebo stanovené skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva, které musí tvořit alespoň 75% veškerého ekonomicky aktivního obyvatelstva nebo všechny obyvatele.

3.1.3 Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti

Kromě tématu sociálního zabezpečení lze zmínit i Úmluvu z oblasti politiky zaměstnanosti č. 122, která ve článku 1 stanovuje: „*Za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a*

⁸ Sociální ochrana v rámci Evropské sociální charty, 2001

neúplné zaměstnanosti každý členský stát vyhlásí a bude provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání.“ Dále článek 1 uvádí, že tato politika bude mimo jiné zajišťovat, že „...*bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci.*“⁹. Poslední zmíněnou citaci v článku 1 Úmluvy č. 122 je nutno chápat nikoliv ve smyslu nalezení konkrétního zaměstnání, ale zajištění, aby všichni občané měli šanci zaměstnání získat, což je možné především skrze zvýšení jejich zaměstnatelnosti. Z tohoto důvodu by měla aktivní politika zaměstnanosti věnovat zvýšenou pozornost těm, kteří jsou potenciálně nejvíce ohroženi ztrátou zaměstnatelnosti. Jednou z potenciálně ohrožených skupin jsou právě starší pracovníci, u kterých v důsledku rychle se měnících požadavků na trhu práce může docházet k zastarávání jejich dovedností.

3.2 Rada Evropy

Rada Evropy byla založena v roce 1949 a je nejstarší politickou organizací na evropském kontinentu. V současné době sdružuje 47 zemí. Sídlo má ve Štrasburku. Jako své cíle si klade především ochranu lidských práv, parlamentní demokracie a zákonnosti, rozvoj celoevropských dohod ke standardizaci sociálních a právních postupů členských zemí a podpoře informovanosti o evropské identitě, jež je založena na společných hodnotách a zahrnuje rozdílné kultury¹⁰. K právním dokumentům Rady Evropy v oblasti sociální ochrany patří Evropská sociální charta a Evropský kodex sociálního zabezpečení.

3.2.1 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (1961) vytyčuje práva a svobody, která ovlivňují všechny aspekty běžného života, včetně zdravotnictví, vzdělávání, zaměstnanosti, sociální ochrany apod. V roce 1996 došlo k přijetí revidované Evropské sociální charty, jejíž obsah je přizpůsoben změnám, ke kterým došlo od doby přijetí textu původní Evropské sociální charty (dále jen Charty). V oblasti pracovních práv zavazuje smluvní strany k dodržování svobodné volby zaměstnání, spravedlivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu, dále pak i k dodržování bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínek. V článku 9 revidované Charty je stanoveno právo na odborné poradenství při výběru povolání, kde se smluvní strany zavazují „...*poskytovat nebo podporovat podle potřeby služby, které pomohou všem osobám, včetně zdravotně postižených, řešit problémy související s volbou povolání a*

⁹ Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti

¹⁰ Rada Evropy : *O Radě Evropy*, 2009

odborným postupem, s náležitým přihlédnutím k jejich osobním schopnostem a možností na trhu práce...“. Ve článku 12 je definováno právo na sociální zabezpečení, které má být udržováno „...*na uspokojivé úrovni odpovídající nejméně úrovni požadované pro ratifikaci úmluvy Mezinárodní organizace práce (č. 102) o minimálních standardech sociálního zabezpečení“.* V revidované Chartě z roku 1996 je minimální úroveň systému sociálního zabezpečení stanovena na úroveň, jakou vyžaduje pro ratifikaci Evropský zákoník sociálního zabezpečení, který zabezpečuje vyšší stupeň ochrany než Úmluva č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení. V rámci rozšíření hospodářských a sociálních práv byl ve Štrasburku v roce 1988 přijat Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě. Dodatkový protokol významně upravuje a konkretizuje právo seniorů na sociální ochranu. I přesto, že se v něm nevyskytuje přímo právo na práci, lze nalézt ve článku 4 odstavci 1 ustanovení: „*Umožnit starým osobám, aby zůstaly co možná nejdéle plnoprávními členy společnosti prostřednictvím dostatečných prostředků, které jim umožní vést slušný život a aktivně se účastnit veřejného, společenského a kulturního života.“* Docílení tohoto ustanovení lze mimo jiné pomocí umožnění a podporování zaměstnávání seniorů, které jim zabezpečí jak vyšší příjmy, tak i aktivní život ve společnosti (Šturma, 2001).

3.2.2 Evropský kodex sociálního zabezpečení a jeho Protokol

Druhým důležitým dokumentem Rady Evropy v oblasti sociální koheze je Evropský kodex sociálního zabezpečení a jeho Protokol. Tyto dva dokumenty zajišťují minimální ochranu včetně systému dávek. Evropský kodex sociálního zabezpečení (dále jen EKSZ) a jeho Protokol byly přijaty v roce 1964 a jsou základním právním nástrojem Rady Evropy v oblasti sociálního zabezpečení. Hlavní myšlenka spočívá v podpoře modelu sociálního zabezpečení založeného na sociální spravedlnosti. Od jednotlivých států je požadováno, aby nesly zodpovědnost za vybudování a udržení stabilního a finančně udržitelného systému sociálního zabezpečení. V roce 1990 byl přijat přepracovaný EKSZ, který odráží některé pokroky v pojetí sociálního zabezpečení konce 20. století, aniž by opustil koncept původního EKSZ a jeho Protokolu (Nickless, 2002).

Starobním důchodům je věnována pátá část EKSZ. Ve článku 26 odst. 2 je stanoveno, že věk pro odchod do důchodu by neměl být vyšší než šedesát pět let. Vyšší věk pak lze stanovit pouze, pokud počet obyvatel, kteří tohoto věku dosáhli, nebude nižší než 10% celkového počtu obyvatel mladších než stanovený věk, ale starších patnácti let. Následující odstavec 3 uvádí možnost zastavení nebo snížení dávky a to v případě, že osoba vykonává jakoukoli stanovenou výdělečnou činnost. Článek 27 vymezuje okruh chráněných osob,

kterými mohou být buď skupiny zaměstnanců, jež tvoří nejméně osmdesát procent všech zaměstnanců nebo stanovené skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva, které tvoří nejméně dvacet procent všech obyvatel nebo všechny obyvatele, jejichž příjmy po dobu sociální události nepřesahují určitou stanovenou mez. Článek 29 rozebírá podmínky vyplacení dávky v případě sociální události. V odstavci 1a je uvedeno, že dávka náleží osobě, která „...před tím, než nastala sociální událost, splnila podle stanovených pravidel započítatelnou dobu, kterou může být 30 příspěvkových let nebo 30 let zaměstnání nebo 20 let trvalého pobytu“. Dále je uvedena i možnost výplaty snížené dávky za předpokladu, že osoba splnila započítatelnou dobu alespoň 15 příspěvkových let nebo 15 let zaměstnání (Šturma, 2001).

3.3 Evropská unie

V posledních několika desetiletích dochází ve všech členských státech EU k demografickým, ekonomickým i sociálním změnám. Mezi nejvýznamnější trendy patří dle Krebse (2007) stárnutí populace, rostoucí účast žen na trhu práce a měnící se poměr v zastoupení obou pohlaví, přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost zvláště mezi staršími pracovníky a v neposlední řadě také rostoucí tendence předčasných odchodů do důchodu, stoupající počet osob, které žijí samy, a domácností, ve kterých není žádný z členů zaměstnán. Pro oblast zaměstnávání starších pracovníků a seniorů jsou důležité především dokumenty upravující lidská práva v rámci EU, která jsou obsažena jak v primárním, tak i sekundárním právu EU. Dále pak oblast zaměstnanosti, která vlivem postupných demografických změn přibírá na důležitosti a v návaznosti na tyto demografické změny a její sociální a ekonomické důsledky také oblast důchodových systémů, u kterých je nutné, aby reagovaly na současnou situaci v Evropě.

V rámci posledních dvou jmenovaných oblastí se uplatňuje především otevřená metoda koordinace (dále jen OMK). Jedná se o dobrovolný proces, ke kterému se přihlásily členské státy v návaznosti na obsah Lisabonské strategie, o které bude pojednáno níže. OMK zahrnuje stanovení společných cílů EU, stanovení společných indikátorů pro účely měření pokroku a vyhledávání příkladů dobré praxe, vypracovávání dvouletých Národních akčních plánů sociálního začleňování, jejich pravidelné monitorování a vyhodnocování a propagace spolupráce při tvorbě politiky a mezinárodní výměnu zkušeností¹¹.

¹¹ Euroskop : Věcně o Evropě c2005-0

3.3.1 Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků

Základní práva EU lze nalézt jak v primárním právu (př. Smlouva o ES), tak i v právu sekundárním, kde se jedná především o směrnice v oblasti sociálních práv i zákazu všech druhů diskriminace (blíže viz následující odstavec). Sociální práva dále podpořilo přijetí Komunitární charty základních sociálních práv pracovníků v roce 1989 Evropskou radou. Tato charta je inspirována Evropskou sociální chartou Rady Evropy. V podstatě deklaruje totožná práva s tím, že navíc je zde vymezen i volný pohyb osob pro členské státy, což je zcela logické vzhledem k principům Evropské unie (Šturma, 2004). Tato Komunitární charta rozšířila také práva starších osob. V oblasti jejich zabezpečení nejde už pouze o nárok na starobní důchod, ale také o poskytnutí prostředků těm osobám, které na starobní důchod nedosáhnou. Jak uvádí čl. 25: „*Každá osoba, která dosáhla důchodového věku, ale nemá nárok na důchod, anebo která nemá jiné prostředky na živobytí, musí mít nárok na postačující prostředky a na lékařskou pomoc a na sociální pomoc speciálně přizpůsobenou.*“ Ač se jedná pouze o právně nezávazný dokument, Evropský soudní dvůr jej přesto bere v úvahu. Na tuto chartu nepřímo navázala Charta základních práv EU, která byla přijata v roce 2000 v Nice.

3.3.2 Charta základních práv EU

Tato charta vznikla z potřeby uceleného přehledu lidských práv, která byla až po tuto dobu značně roztříštěna. Charta je sice také právně nezávazná, přesto je významná především pro svůj rozsah. Je nejobsáhlejším souborem ochrany lidských práv vydaným orgánem EU, který zahrnuje jak starší práva deklarovaná v dřívějších mezinárodních dokumentech, tak formuluje i práva nová, která jsou specifická přímo pro EU. Kromě preambule jsou práva rozdělena podle šesti základních hodnot, které jsou: důstojnost, svobody, rovnost, solidarita, občanství a spravedlnost (Šturma, 2004). Ve vztahu k seniorům Charta zdůrazňuje jejich právo vést nezávislý, důstojný život (Tomeš, Koldinská, 2003).

3.3.3 Evropská strategie zaměstnanosti

Kromě ochrany lidských práv lze považovat zaměstnanost za jedno z nejvýznamnějších témat v EU. Již v počátcích devadesátých let dvacátého století panovala v Evropě shoda ohledně strukturální povahy problému zaměstnanosti. Na zasedání Evropské rady v Amsterdamu (1997) došlo k dohodě ohledně nových ustanovení o zaměstnanosti. Ve článku 126 Smlouvy o založení Evropského společenství byly všechny členské státy motivovány k rozvoji koordinace v oblasti strategie zaměstnanosti na úrovni EU. Dříve než vešla Amsterodamská smlouva v platnost, byla vyhlášena nová Otevřená metoda koordinace

(OMK) na summitu v Lucemburku. Tzv. Lucemburský proces (1997) stojí na čtyřech hlavních pilířích: zaměstnatelnost, podpora podnikání, adaptabilita a rovné příležitosti. Tyto principy jsou obsaženy ve směrnících pro zaměstnanost, které byly přijaty v rámci Lucemburského procesu k tomu, aby dosáhly zvýšení efektivity politik zaměstnanosti zaměřením se na ohrožené skupiny na národních trzích práce, kam patří také starší pracovníci. Na Lucemburský proces o rok později navázal tzv. Cardiffský proces (1998), který se snaží monitorovat všechny strukturální reformy v členských státech, dále pak Kolínský proces (1999), jemuž jde o posílení spolupráce mezi sociálními partnery v oblasti hospodářské politiky. V roce 2000 byl zahájen tzv. Lisabonský proces, do něhož byly všechny předchozí programy včleněny. V tomtéž roce také vznikl Výbor pro zaměstnanost, který hraje důležitou roli v rozvoji Evropské strategie zaměstnanosti. Mezi hlavní výstupy Výboru patří směrnice a pokyny v oblasti zaměstnanosti (Employment Guidelines), Společné zprávy o zaměstnanosti (Joint Employment Report) a Doporučení při realizaci národních politik zaměstnanosti (Recommendations on the implementation of national employment policies). Nejdůležitější směrnicí v oblasti zákazu diskriminace je Employment Equality Directive 2000/78/EC, která zavádí princip rovného zacházení v zaměstnání a vzdělávání bez ohledu na náboženství či víru, zdravotní znevýhodnění, věk nebo sexuální orientaci, a to v oblastech zaměstnávání, vzdělávání, členství a zapojení se do zaměstnaneckých organizací¹².

3.3.4 Lisabonská strategie

Lisabonská strategie představuje dlouhodobý proces pro rozvoj všestranné hospodářské, sociální a ekologické obnovy EU, v jehož rámci byl stanoven v Lisabonu nový strategický cíl OMK, tj. EU se měla stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě. Do centra pozornosti se dostává namísto snižování nezaměstnanosti zajišťování podmínek pro plnou zaměstnanost. Plná zaměstnanost v tomto kontextu znamená situaci, kdy všechny skupiny obyvatel, tedy i starší pracovníci, se budou moci uplatnit na trhu práce. V dokumentu je věnována pozornost i stárnutí populace. Evropská komise v roce 2000 formulovala požadavek na zvýšení celkové míry zaměstnanosti v členských zemích EU do roku 2010 na 70%. O rok později byl přidán požadavek na zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků, tj. ve věku 55 až 64 let na 50% do roku 2010 (Karpíšek, Kotíková, Kotrusová, 2009).

V roce 2004 dochází k hodnocení lisabonské strategie pod vedením Wima Koka, který dostal za úkol vypracovat zprávu a navrhnout strategie (dále jen Kokova zpráva), které

¹² European Commission, 1995-2009

umožní evropským ekonomikám, aby lisabonské cíle splnily. Kokova zpráva ve svém úvodu mimo jiné reflektuje stárnutí populace v Evropě a navrhuje pět oblastí, ve kterých je potřeba učinit opatření ke zvýšení životní úrovně v Evropě. Mezi oblasti patří i požadavek vypracovat strategie celoživotního vzdělávání a aktivního stárnutí a podpořit partnerství pro růst a zaměstnanost. V oblasti stárnutí populace je v Kokově zprávě reflektován zásadní význam starších pracovníků. Aby byl naplněn cíl týkající se míry zaměstnanosti starších pracovníků je nutné přijmout taková opatření, která budou zahrnovat jak rozvoj celoživotního vzdělávání, tak i zlepšení zdravotních a pracovních podmínek. Jako doporučení pro oblast stárnutí populace je vypracování ucelené strategie pro aktivní stárnutí. Mezi směry politiky jednotlivých členských států by mělo patřit poskytování právních i finančních pobídek jak pro zaměstnance, které by jim umožnily pracovat déle, tak i pro zaměstnavatele, které by zatraktivnily skupinu starších zaměstnanců. Dalším směrem politiky je zvyšování participace v celoživotním vzdělávání pro všechny věkové skupiny, zejména pak starší pracovníky s nízkou kvalifikací, a v neposlední řadě také zlepšování pracovních podmínek a kvality práce¹³.

Na základě Kokovy zprávy byla Lisabonská strategie v roce 2005 upravena s přihlédnutím ke strukturálním změnám v ekonomice a k výzvám, které přinesly globalizace a změny v demografické struktuře. Obnovená Lisabonská strategie se měla více zaměřit na silnější a udržitelný ekonomický růst a zvýšení zaměstnanosti, a to prostřednictvím kompletní revize, mimo jiné i na poli politiky zaměstnanosti¹⁴. Na období 2005-2008 byly tedy schváleny nové směry pro růst a zaměstnanost. Jak vyplývá z údajů Českého statistického úřadu za 3. čtvrtletí roku 2009, ČR se nepodařilo naplnit požadavek na zaměstnanost starších pracovníků, která činila namísto požadovaných 50% jen 46,4%. Nutno dodat, že se nepodařilo tento požadavek naplnit velké části států. Hranici 50% překonaly pouze Velká Británie, Německo, Irsko, Kypr, Dánsko, Estonsko, Finsko, Švédsko, Litva a Nizozemsko. U České republiky lze předpokládat, že se míra zaměstnanosti u starších pracovníků bude nadále zvyšovat vlivem prodlužujícího se věku odchodu do důchodu a zvýšení potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod¹⁵.

OMK v rámci Lisabonské strategie se zabývá také sociální ochranou a sociálním začleněním. Jednou z oblastí činností je zajistit udržitelné a odpovídající důchody pro všechny. V této oblasti jde konkrétně o požadavek zajištění odpovídajících důchodových

¹³ *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost : Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka, 2004*

¹⁴ *European Employment Strategy (EES) : History of the EES, c1995- 2006*

¹⁵ *ČSÚ : Analýzy, c2010*

příjmů, které umožní udržet si přiměřenou životní úroveň po odchodu do důchodu, dále pak požadavek na finanční udržitelnost veřejných a soukromých důchodových systémů s cílem podpory delšího produktivního života a aktivního stárnutí, zajištění správné a sociálně spravedlivé rovnováhy příspěvků a dávek a podpory dostupnosti a zajištění bezpečnosti financovaných i soukromých systémů. Posledním požadavkem v oblasti důchodových systémů je zajištění jejich průhlednosti, přizpůsobení potřebám žen a mužů a požadavkům moderní společnosti, demografickému stárnutí a strukturálním změnám, aby lidé dostávali informace, které potřebují k naplánování odchodu do důchodu.

Vzhledem k tomu, že se již blíží konec roku 2010, a tedy i konec Lisabonské strategie, Evropská rada s Evropskou komisí připravuje novou strategii s názvem Evropa 2020. Zatím jsou za tři hlavní prioritní oblasti pro budoucí směřování hospodářských politik považovány snahy o posílení inovací a znalostí, ekologicky šetrné ekonomiky a dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti. Požadavkem posledního cíle je zvýšení úrovně zaměstnanosti na 75% (Evropa 2020, 2010). Zatím je ale otázkou, zda se tyto cíle dokážou za deset let následujícího vývoje naplnit.

3.4 Závěrečné shrnutí

V této kapitole bylo pojednáno o nejvýznamnějších mezinárodních závazcích právní i deklarativní povahy, které se týkají zaměstnanosti starších pracovníků. Tyto dokumenty lze rozdělit na oblast lidských práv, zaměstnávání a sociálního zabezpečení.

V závěru této kapitoly lze konstatovat, že ačkoliv existuje mnoho smluv či právně nezávazných dokumentů vztahujících se k tomuto tématu, problémem může být právě právní nezávaznost podstatné části dokumentů, kde členské státy nejsou za nesplnění požadavků nijak sankcionovány.

Jak bude ukázáno v následující kapitole, v ČR zatím nelze říci, že současná úprava důchodového systému by respektovala požadavek OMK spočívající ve vytvoření udržitelného důchodového systému, který podporuje delší produktivní život a aktivní stárnutí. Dle nedávného vyjádření Ústavního soudu není vhodně nastavena ani oblast spravedlivé rovnováhy mezi příspěvky a dávkami plynoucími z důchodového pojištění, kdy dochází ke značnému znevýhodnění vysokopříjmových skupin pracujících (blíže viz oddíl 6.1.2).

4 Právní rámec v ČR

Následující kapitola přiblíží právní uspořádání v ČR vztahující se k tématu zaměstnávání starších pracovníků a seniorů. Stěžejní právní předpisy v kontextu tohoto tématu je zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. Antidiskriminační zákon).

4.1 Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.

Tato podkapitola podává přehled o důchodovém systému v ČR, jeho obecných východiscích, současné právní úpravě i jeho budoucího směřování v kontextu probíhající důchodové reformy. Zvláštní pozornost je pak věnována úpravě důchodového systému ve vztahu k výdělečné činnosti při nároku na starobní důchod.

4.1.1 Obecná charakteristika důchodového systému v ČR

V roce 1994 Světová Banka vydala doporučení ohledně systému důchodového pojištění, který by měl být vystaven na třech pilířích. Prvním pilířem by byla státem garantovaná důchodová dávka, která by byla poskytována buď plošně nebo na základě testování příjmů. První pilíř by měl být nastaven skromně tak, aby zbýval prostor pro další dva pilíře. V neposlední řadě by měl být průběžně financovaný. Druhý pilíř by měl být založen na osobních spořicíh účtech či zaměstnaneckých plánech. Měl by být fondově financovaný, kdy bude alespoň částečně zachována životní úroveň jedince, který by dostával vyšší dávek v závislosti na výši jeho úspor ve fondech. Tento systém se vhodně doplňuje s prvním pilířem, tudíž je bezpodmínečně nutné, aby byl nastaven jako povinný. Třetí pilíř je chápán ve smyslu dobrovolného připojištění, které již funguje čistě na soukromé úrovni a poskytuje ochranu navíc pro ty jedince, kteří chtějí mít vyšší dávky z pojištění ve stáří (originál návrhu pilířů systému důchodového pojištění dle Světové Banky lze nalézt v příloze č. 1). Tyto tři pilíře by měly plnit funkci pojištění současně, zároveň však široká diverzifikace je nejlepším způsobem pojištění v nejistých podmínkách současného světa (World Bank, 1994).

Důchodový systém v ČR je vystaven především na prvním pilíři (blíže viz následující odstavec), který je povinný a průběžně financovaný. Druhý pilíř v ČR zcela chybí, zato třetí pilíř je vytvořen pomocí zákona o penzijním pojištění¹⁶, kdy se občan může zúčastnit

¹⁶ Blíže viz zákon č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením

penzijního připojištění u soukromých penzijních fondů. Stát poskytuje příspěvek, jehož maximální výše je 150 Kč měsíčně, záleží na výši vkladu pojištěnce do penzijního fondu. Penzijní fond je akciovou společností, k jejímuž založení je potřeba povolení České národní banky. Jak upozorňuje Tomeš (In : Munková, 2005), je tento systém odlišný od jiných podobných systémů, jelikož místo obvyklých daňových úlev poskytuje příspěvek ze státního rozpočtu, čímž se stává systémem sociálního přerozdělování ve prospěch skupin s nižšími příjmy.

Důchodový systém v dnešní podobě se utvářel v devadesátých letech minulého století a vyústil v zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. s účinností od roku 1996. Základními principy důchodového pojištění jsou sociální solidarita, průběžné financování, povinnost systému pro všechny ekonomicky aktivní osoby. Systém je dávkově definovaný (DB) s dvousložkovou konstrukcí výpočtu dávky: základní výměra, která je jednotná pro všechny druhy důchodu, a procentní výměra, jejíž výše se odvíjí od délky doby pojištění a výše příjmů získaných za rozhodné období před přiznáním starobního důchodu. Důchodový systém v ČR je v podstatě jednotný (pouze s výjimkou osob samostatně výdělečně činných). V neposlední řadě je i dynamický, jelikož dochází k přihlídnutí k ekonomickému vývoji při konstrukci dávek a k pravidelné indexaci vyměřovacího základu¹⁷.

4.1.2 Zákon č. 155/1995 Sb. s platností do 31. 12. 2009

Dle zákona o důchodovém pojištění měl do konce roku 2009 nárok na výplatu starobního důchodu (SD) pojištěnec, který získal dobu pojištění nejméně 25 let a dosáhl věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, nebo který získal dobu pojištění nejméně 15 let a dosáhl alespoň 65 let věku (§29). Pojištěnec má nárok i na předčasný trvale krácený starobní důchod dle §31, získal dobu pojištění alespoň 25 let a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše tři roky. Přiznání tohoto typu důchodu dále vylučuje nárok na klasický starobní důchod podle §29. V rámci postupné důchodové reformy byl zaveden princip postupného prodlužování věku odchodu do důchodu. Do konce roku 1995 byl stanoven věk odchodu do důchodu u mužů na 60 let a u žen se věk odvíjel podle počtu vychovaných dětí v rozsahu od 53 let při vychování pěti a více dětí, do 57 let. Na období 1996 až 2012 se důchodový věk stanoví tak, že „...*ke kalendářnímu měsíci, ve kterém pojištěnec dosáhl této hranice, se připočítají u mužů dva kalendářní měsíce a u žen čtyři kalendářní měsíce za každý i započatý kalendářní rok z doby po 31. prosinci 1995 do dne dosažení výše věkových hranic uvedených v odstavci 1.*“ (viz výše). Po roce 2012 bude

¹⁷ Důchodové pojištění : Obecné informace k zákonu o důchodovém pojištění, 2009

činit důchodový věk u mužů 63 let a u žen opět dle počtu vychovaných dětí, v rozmezí od 59 let do 63 let.

4.1.3 Novela č. 306/2008 Sb. s platností od 1. 1. 2010

V průběhu psaní této práce došlo ke změně zákona č. 155/1995 Sb., kdy od 1. 1. 2010 dochází k dalším parametrickým změnám v oblasti důchodového pojištění v rámci zahájení první fáze důchodové reformy, které jsou včleněny do zákona č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb. v platném znění. Aby byl zřejmý posun probíhající v rámci nutnosti reformy českého důchodového systému, je tato novela uvedena ve zvláštním oddíle, kde je také provedeno srovnání s původním nastavením důchodového systému platného do konce roku 2009. Mezi nejvýznamnější změny patří oblast doby pojištění, podmínky nároku na přiznání starobního důchodu, zvýšení procentní výměry starobního důchodu v případě souběhu dávky SD s příjmy z výdělečné činnosti a zrušení omezení pracovněprávního vztahu na dobu určitou v případě, že poživatel starobního důchodu pracuje v pracovněprávním vztahu. Pro lepší přehlednost realizace první fáze reformy, jsou změny v důchodovém pojištění dle zákona č. 306/2008 Sb. spolu s původní právní úpravou uvedeny v tabulce č. 7.

Tabulka 4 Srovnání zákona č. 155/1995 s novelou č. 306/2008 Sb.

	Zákon č. 155/1995 Sb. v platném znění do 31.12.2009	Novela č. 306/2008 Sb. Platná od 1.1.2010
Doba pojištění	25 let	Postupné prodloužení na 35 let (1 rok za každý rok účinnosti zákona)
Nárok na předčasné trvale krácený SD	Doba pojištění nejméně 25 let a Do dosažení důchodového věku chybí nejvýše tři roky	Délka potřebné doby pojištění se prodlužuje obdobně jako u tzv. řádného SD Při důchodovém věku 63 let a méně, lze odejít nadále o 3 roky dříve Při věku vyšším než 63 let možnost odejít již v 60 letech , tedy max. o 5 let dříve , v případě důchodového věku 65 let.
Zvyšování procentní výměry výdělečnou činností	Za každých celých 90 dní o 1,5% VZ bez pobírání důchodu	Za každých 360 dní o 0,4% VZ* při souběžném pobírání SD v plné výši Za každých 180 dní o 1,5% VZ při souběžném pobírání SD v poloviční výši
Souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti	Ano – pokud je pracovněprávní vztah sjednán na dobu určitou (max.1 rok)	Ano – bez omezení.

Zdroj: MPSV, 2010 (vlastní zpracování), *VZ=vyměřovací základ

4.1.4 Budoucnost důchodové reformy

Fakt, že český důchodový systém neodpovídá současným požadavkům vyvolaným demografickými změnami, si uvědomují všechny politické strany napříč politického spektra. Nutnost důchodové reformy je tedy podporována, ačkoliv názory na to, jak by měla v konečné fázi vypadat, se značně liší.

Mezi lety 2004 až 2005 byla ustanovena tzv. Bezděkova komise, která měla za úkol zhodnotit současnou situaci důchodového systému ČR ve vztahu k probíhajícím demografickým změnám a navrhnout varianty důchodové reformy dle zadání jednotlivých politických stran. Výkonný tým doplnil tyto varianty také o svůj vlastní návrh reformy důchodového systému v ČR.

Z výsledků zkoumání Výkonného týmu tzv. Bezděkovy komise je příjmová solidarita v důchodovém systému nastavena na velmi vysokou úroveň. Na jednu stranu sice snižuje riziko chudoby u ohrožených skupin obyvatelstva, na stranu druhou negativně působí na trh práce a nemotivuje občany platit vysoké pojistné do tak rovnostářského systému. Jedním z navrhovaných řešení Výkonného týmu je snížení příjmů do státního pilíře a otevření možnosti spoření si do fondového příspěvkově definovaného systému, který by tvořil tzv. druhý pilíř důchodového systému. Dále je doporučeno zdržet se valorizování důchodu za každou cenu a současně věnovat pozornost především invalidním důchodům, kam se mohou lidé uchýlit v případě, že dojde ke zpřísnění podmínek pro řádný starobní důchod, tak jak se to dělo již v minulosti. Za důležité považuje Výkonný tým budoucí důchodovou reformu představit veřejnosti, aby došlo k získání její podpory. Díky vysoké informovanosti bude veřejnost schopná lépe se rozhodovat tak, aby si zvýšila svou životní úroveň. V oblasti parametrických změn by se dle Výkonného týmu, mělo pokračovat se zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu a mimo jiné také ve zvyšování motivace starších osob k setrvání na trhu práce, například pomocí bonusů, které by byly diferencované podle délky tzv. přesluhování či snížení pojistného pro osoby pracující po dosažení důchodového věku (Bezděk, et al., 2005).

Vzhledem ke skutečnosti, že nedošlo k úplné realizaci žádné z variant navržených Výkonným týmem tzv. Bezděkovy komise dle zadání politických stran, byl o pět let později, v roce 2010, ustanoven nový Poradní expertní sbor¹⁸ (PES), opět v čele s Vladimírem Bezděkem, jehož cílem bylo navázat na činnost tzv. Bezděkovy komise, analyzovat současný stav důchodové problematiky v širším kontextu a doporučit, jakým směrem by se měla příští vláda v oblasti důchodových reforem ubírat.

¹⁸ Důchodové pojištění, 2010

Dle závěrů PES by důchodová reforma měla respektovat následující principy, aby bylo dosaženo sociálně přiměřených a dlouhodobě finančně udržitelných důchodů:

- Diverzifikace důchodového systému
- Fiskální udržitelnost důchodového systému
- Rozložení mezigeneračního břemene
- Zvýšení ekvivalence důchodového systému

Podle většinového názoru PES by konkrétní varianta důchodové reformy měla mít následující charakter. Současná podoba prvního pilíře, který je průběžně financovaný (PAYG), by se měla postupně rozdělit na dva samostatné pilíře s tím, že první pilíř bude tvořit současný PAYG, do kterého bude plynout 20% sazby pojistného. Druhý pilíř bude tvořit nový fondový pilíř, který bude financovaný 3% sazby pojistného. Účast v obou pilířích bude povinná pro všechny osoby mladší 40 let s tím, že důchod z prvního pilíře se těmto osobám bude úměrně krátit. Osoby starší 40 let zůstanou v okamžiku startu reformy plně v PAYG. Naspořené prostředky v druhém pilíři budou povinně vypláceny pouze formou doživotní anuity¹⁹ a v případě úmrtí pojištěnce před vznikem nároku na anuitu budou převedeny na penzijní účet oprávněné osoby. ČSSZ bude pojistné z druhého pilíře vybírat a spravovat, ale investiční správu budou provádět reformované penzijní fondy, investiční společnosti nebo jiní asset manažeři dle výběru účastníka. U třetího pilíře založeného na dobrovolnosti se předpokládá zachování státního příspěvku, ačkoliv část členů PES preferovala použití spíše daňových nástrojů (Bezděk, et al., 2010).

4.1.5 Souběh důchodu s příjmem z výdělečné činnosti

V průběhu vývoje souběhu důchodu s příjmem z výdělečné činnosti vždy docházelo buď ke krácení důchodové dávky nebo k jinému omezení. Změna nastala až v roce 2010, kdy je povolen souběh dávky s příjmem zcela bez omezení.

V období od roku 1948 do roku 1956 se starobní důchod krátil, pokud úhrn důchodu a výdělku přesahoval stanovenou hranici (18 000 Kč ročně) a to o polovinu částky, o kterou úhrn převyšoval tuto částku. Mezi lety 1957 až 1964 náležel důchodci po dobu zaměstnání tzv. „třetinový starobní důchod“. V následujícím období (1965 – 1975) se starobní důchod po dobu dalšího zaměstnání neposkytoval vůbec, pouze v případě udělení výjimky, která byla udělována na základě vývoje situace v pracovních silách na trhu práce. Do roku 1988 se starobní důchod poskytoval jen za určitých podmínek a v určitém rozsahu, který stanovovala vláda nařízením. Například starobní důchod v nezměněné výši se poskytoval u určitých

¹⁹ Tj. konstantní platba po smluvené období (Wikipedia, 2010)

předem definovaných zaměstnání nebo v případě sjednané práce na dobu určitou při konání jednorázových společensky významných akcí či mimořádných událostí.

V dalším období mezi lety 1992 až 1995 po politickém převratu byl nárok na výplatu starobního důchodu sjednán na dobu nejdéle jednoho roku. Původně ještě docházelo ke zvýšení daně o 100% pro tzv. pracující důchodce. Toto opatření však bylo zrušeno na základě nálezů Ústavního soudu, dle kterého bylo zvýšení daně v rozporu s Listinou základních práv a svobod. Další změny přicházejí v roce 1996, kdy výplata starobního důchodu nenáležela v období dvou let po vzniku nároku na tento důchod v těch kalendářních měsících, v nichž příjem z výdělečné činnosti přesáhl dvojnásobek částky životního minima. Od roku 1998 k tomuto opatření přibyla další podmínka, která spočívala ve sjednání pracovněprávního vztahu na dobu určitou. Následně mezi lety 2004 až 2009 dochází ke snížení omezení a to pouze na podmínku sjednání pracovněprávního vztahu na dobu jednoho roku. Jak bylo uvedeno výše v současné době, tj. od roku 2010, již neexistuje žádné omezení v souběhu dávky z důchodového pojištění a příjmu z výdělečné činnosti. Navíc novela č. 306/2008 Sb. bonifikuje tento souběh zvýšením procentní výměry o 0,4 % za 360 dní při plném pobírání důchodové dávky nebo na 1,5% za 180 dní při poloviční výplatě starobního důchodu²⁰.

4.1.6 Přesluhování

Kromě souběhu dávky z důchodového pojištění a příjmu z pracovní činnosti bez omezení bylo novelou č. 306/2008 Sb. zavedeno také zvyšování procentní výměry za současného pobírání důchodové dávky v poloviční výši. Koncept tzv. přesluhování zůstal v nezměněné podobě. Právě tzv. přesluhování lze považovat za jedno z vhodných opatření, které při správném nastavení vedou k motivaci odkladu odchodu do důchodu na pozdější dobu. V ČR je upraveno tak, že pokud jedinec nepožádá o výplatu starobního důchodu a nadále zůstává v zaměstnání, procentní výměra starobního důchodu se zvyšuje každých 90 kalendářních dní výdělečné činnosti o 1,5% vyměřovacího základu. Tato novela z roku 2001 zvyšuje zájem o tzv. „přesluhování“, kdy v roce 2001 bylo přiznáno starobních důchodů při přesluhování 11, 7 tisíc, zatímco o tři roky později, v roce 2004, počet nově přiznaných důchodů stoupl na 23 tisíc²¹ (Karpíšek, Kotíková, Kotrusová, 2009).

²⁰ Stručná historie souběhu důchodu a mzdy, 2010

²¹ Od roku 2001 bylo přesluhování zvýhodněno zvýšením důchodové dávky z původního 1% za 90 dní na 1,5% za 90 dní

4.1.7 Zhodnocení současného nastavení přesluhování a souběhu

Jak uvádí Šlapák (2006) právě bonifikace výše důchodu tzv. pracujících důchodců o 0,4% na jednu stranu kompenzuje odvádění pojistného do důchodového systému, na stranu druhou je otázkou, zda se nějakým způsobem projeví na zvýšení ekonomické aktivity pracujících důchodců. A totéž lze předpokládat i u částečných důchodů a zvýšení vyměřovacího základu o 1,5% za 180 dní. Dá se předpokládat, že ti, kteří se rozhodli pracovat i po dosažení důchodového věku, již tak učinili. Od tohoto opatření lze čekat především dva efekty. Za prvé zvýšení výdajů důchodového systému. Za druhé pravděpodobně dojde k dalšímu snížení počtu přesluhujících osob. Kritický pohled nabízí i zrušení zákazu pracovněprávního pohledu na dobu neurčitou při souběhu důchodové dávky a pracovního poměru. Důvodem je vysoká pracovně právní ochrana osob pracujících na dobu neurčitou, která by mohla zaměstnance v důchodovém věku vystavit neférovému jednání a diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Naopak fakt, že pracující důchodci musí nadále odvádět sociální pojištění i přesto, že se to již neodrazí na výši jejich důchodové dávky, znamená porušení pojistného principu, kdy tento příspěvek má spíše charakter daně (Šlapák, 2006). Také z výsledků Závěrečné zprávy (Bezděk, et al., 2010) vyplývá doporučení upravit neomezený souběh důchodové dávky s příjmy z výdělečné činnosti, a to především nepřímo, pomocí daňové soustavy.

Naopak míru pojistně-matematické bonifikace odkladu starobního důchodu (přesluhování) nelze považovat za dostatečně motivující k delšímu setrvání na trhu práce. Většina pracovníků raději zvolí cestu souběhu, která je jednoznačně výhodnější (Kotíková, Remr, 2007).

4.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Skupinu osob s nárokem na starobní důchod zde přímo neupravuje, zato starší pracovníci jsou řazeni do jedné z ohrožených skupin na trhu práce, vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§33 odst. 1). Ke zvýšení možnosti zaměstnání nově slouží individuální akční plán (§33 odst. 2), který má za úkol vypracovat úřad práce spolu s uchazečem o zaměstnání. Jeho obsahem je zejména: „*stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.*“ Jeho obsah vychází především z: „*...dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče.*“ Individuální akční plán se vypracovává v případě, že uchazeč o zaměstnání je

v evidenci uchazečů veden nepřetržitě déle než 5 měsíců. Skupina starších pracovníků je velmi ohrožena v případě nezaměstnanosti, proto je uplatňována zvýšená ochrana v případě nezaměstnanosti pomocí podpory v nezaměstnanosti, kterou upravuje §43 odst. 1: „*Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče do zaměstnání*

- a) *do 50 let věku 5 měsíců*
- b) *nad 50 do 55 let věku 8 měsíců*
- c) *nad 55 let věku 11 měsíců“*

Délka vyplácení podpory v nezaměstnanosti podle věku je takto rozlišena nově a zohledňuje tak obtížnost znovu nalezení zaměstnání. Právě starší uchazeči o zaměstnání jsou v tomto případě velmi ohroženi z již výše uvedených důvodů.

Dále zákon o zaměstnanosti stanoví podmínky nároku podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci (§39). Jak již bylo výše uvedeno, podpora v nezaměstnanosti nemůže být přiznána člověku, který je poživitelem starobního důchodu (§39 odst. 1 písm. c). Totéž platí i pro podporu při rekvalifikaci, jehož nárok je podmíněn účastí rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a dále opět podmínkou, že osoba nesmí být poživitelem starobního důchodu (§40 odst. 1). V zákonu o zaměstnanosti lze nalézt v §4 ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnávání, které je pro starší pracovníky i seniory velmi významné. V odstavci 1 je ustanoven princip rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Odstavec 2 zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu: „...*pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů...*“ Za diskriminaci je přitom považováno i pouhé navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. V dalším odstavci §4 (odst. 3) je však uvedeno, že rozdílné zacházení se za diskriminaci nepovažuje, pokud některý z důvodů odst. 2 představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Zákaz diskriminace z důvodu věku vyplývá i z výše uvedených mezinárodních úmluv. I přesto, že je tento zákaz považován za samozřejmou součást zaměstnaneckých vztahů, dochází k jejímu porušování jak přímo (např. pomocí inzerátů hledajících „mladé pracovníky“), tak i nepřímo, pomocí takových opatření, která jsou často jen těžko prokazatelná (blíže viz oddíl 6.2.1).

4.3 Antidiskriminační zákon č. 198/2009

Jak bylo uvedeno výše, zákaz diskriminace z důvodu věku je zakotven v zákoně o zaměstnanosti, dále pak i v zákoníku práce. Tyto právní normy jsou však roztržštěné a nespécifikují možnosti obrany diskriminovaného. Právě tato nejednotnost a zároveň existence evropské Směrnice 2000/78/ES, která požaduje, aby členské státy přijaly národní právní předpisy alespoň v rozsahu stanoveném touto Směrnicí, dala vzniku Antidiskriminačnímu zákonu, který začal v České republice platit od 1. 9. 2009.

Kromě uzákonění zákazu přímé i nepřímé diskriminace tento zákon upravuje v §6 přípustné formy rozdílného zacházení a to v případě, kdy je: *„vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná,“* nebo je *„...pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona“*. Za diskriminaci se také nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. V oblasti zaměstnání není za diskriminaci považováno rozdílné zacházení, pokud je k tomu věcný důvod, který vyplývá z povahy pracovní činnosti. Zároveň uplatněné požadavky musejí být přiměřené. Diskriminací není tedy rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je toto zacházení objektivně odůvodněno **legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné** (§7).

Tento zákon dále nově upravuje možnosti obrany v případě porušení práva na rovné zacházení či v případě diskriminace. Podle §10 odst. 1: *„...má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“* Možná je i náhrada nemajetkové újmy v penězích a to v případě, že došlo ke snížení dobré pověsti či důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti.

4.4 Závěrečné shrnutí

Tato kapitola se zabývala právní úpravou důchodového systému, oblasti zaměstnanosti a zákazu diskriminace v ČR. Největší část je věnována důchodovému systému, jelikož jeho nastavení může mít významný vliv na další chování starších pracovníků a seniorů. Správně nastavený důchodový systém může výrazně motivovat v setrvání na trhu práce i po nároku na starobní důchod. Český důchodový systém v současné době stojí před nutností reformy, která

by jej měla přizpůsobit současným demografickým změnám a doporučení Světové banky k vytvoření třípilířového systému, jehož diverzifikace je nutná vzhledem k současnému vývoji ve světě. Na druhou stranu v důsledku nedávné světové finanční krize, také Světová banka reflektuje rizika plynoucí z druhého, fondového pilíře. Tento pilíř je citlivý právě na krize finančních trhů, jenž se mohou odrazit v prudkém poklesu hodnoty majetku v soukromých penzijních fondech. Kromě toho, osoby odcházející do důchodu v době krize, budou získávat právě tyto nízké zůstatky z penzí způsobené krizí, což povede ke snížení výše celkového důchodu, který jim bude vyplácet po zbytek života (Lindert, Schwarz, 2009). Při nastavení třípilířového systému důchodového pojištění by tedy mělo být reflektováno nejen riziko prvního průběžně financovaného pilíře, který je citlivý především na demografické změny ve struktuře obyvatel, ale i případná rizika druhého pilíře, která se projevila při současné finanční a ekonomické krizi (grafické znázornění dopadů globální krize na sociální sektor lze nalézt v příloze č. 2).

Také zákon o zaměstnanosti je významný pro zaměstnávání starších pracovníků a seniorů. Starší pracovníci jsou sice chápáni jako jedna z ohrožených skupin na trhu práce a z tohoto důvodu je jim věnována zvýšená pozornost. Lze se ale domnívat, že veřejné služby zaměstnanosti (v případě ČR především úřady práce) nemají účinné nástroje cílené na starší pracovníky, o čemž bude pojednáno v dalších kapitolách. Antidiskriminační zákon byl přijat v nedávné době na základě evropské směrnice Employment Equality Directive 2000/78/EC. Jeho přínos lze především spatřovat ve sjednocení oblasti diskriminace, která byla doposud velmi roztržštěná a v definování možností obrany v případě porušení práva na rovné zacházení či v případě diskriminace.

5 Trh práce

Trh práce je specifický ve smyslu úzkého sepětí s osobností člověka. Práce má pro člověka nenahraditelný význam. Její ztráta má jak ekonomické tak i sociální důsledky, mezi něž se řadí mimo jiné i vliv na fyzické a psychické zdraví, kdy ztráta zaměstnání vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry (Krebs, 2007). Také odchod do důchodu může pro člověka znamenat vysokou zátěž spojenou s mnohými ztrátami.

Obecně lze říci, že míru ekonomické aktivity starších osob ovlivňuje jak poptávka po pracovní síle tak i nabídka práce starších pracovníků.

Mezi faktory ovlivňující poptávku po pracovní síle patří především celková ekonomická situace země. Pokud se zvýší poptávka po pracovní síle obecně, předpokládá se, že se zvýší i poptávka po starších pracovnících. Přesto však velkou roli hrají i další determinanty. Záleží i na aktuální situaci na trhu práce, který může upřednostňovat buď vysoce kvalifikované zaměstnance s praxí či starší zaměstnance, kteří jsou ochotni vykonávat takovou práci, kterou nechce dělat nikdo jiný (Karpíšek, 2006).

Nabídka práce je ovlivněna úrovní vzdělání a odpovídající kvalifikací, systémem důchodového pojištění, snahou starších osob udržet si navykly životní standard, zdravotním stavem starších pracovníků a dalšími faktory. Přitom právě první dva body – vzdělání a důchodový systém – mají rozhodující význam (tamtéž). Právě vzdělání lze položit do vztahu k zapojení na trhu práce, kdy čím vyšší je vzdělání, tím vyšší je zaměstnatelnost. Tato závislost se dále prohlubuje věkem. Vyšší kvalifikaci pracovní síly lze pozitivně ovlivnit podpořením kontinuálního vzdělávání a zabezpečení větší propojenosti mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi (Dolejší, 2008).

5.1 Situace na trhu práce v ČR

Trh práce v ČR je orientovaný především na průmysl a výrobu, kde převládají spíše tradiční formy pracovněprávních vztahů. Dále je výrazné i zastoupení v oblasti obchodu a služeb, kam lze zařadit zdravotní či pedagogické pracovníky a další provozní pracovníky v obchodu a službách. Co se týče alternativních forem pracovních vztahů, nejsou v ČR příliš rozšířeny.

5.1.1 Zaměstnání na dobu určitou

Pracovní úvazky na dobu určitou nejsou v ČR příliš rozšířeny. Ve čtvrtém čtvrtletí mělo tento typ pracovní smlouvy pouze 8,5% obyvatelstva. Tato forma je příznačnější spíše pro marginalizované skupiny na trhu práce, kam lze zařadit osoby s nízkou kvalifikací, osoby

se zdravotním handicapem či absolventy (viz tab. 2). Vysoký podíl pracujících na dobu určitou převládá i u lidí nad 55 let, který byl ovlivněn tehdejší legislativní úpravou možnosti souběhu výdělečné činnosti s pobíráním dávek starobního důchodu. Lidé zaměstnaní na dobu určitou však většinou využívají tento typ pracovního vztahu pouze z důvodu nedostatku jiných příležitostí zaměstnání.

Tabulka 5 Vývoj podílu zaměstnání na dobu určitou v letech 2004–2007 (v %)

	4Q2004	4Q2005	4Q2006	4Q2007
Muži	8,2	7,6	7,6	7,2
Ženy	10,4	10,3	10	10,2
muži s dětmi do 7 let	5,1	4,7	4,8	3,5
ženy s dětím do 7 let	12,7	14,5	12,1	13,1
lidé do 25 let	19,7	18,2	18,2	16,8
lidé nad 55 let	18,9	17,8	19,1	20,3
lidé se zdrav.handicapem	18,3	20,3	21,5	22,8
lidé pouze se ZŠ	17	17	15,1	15,5

Zdroj: Fórum sociální politiky, 2009 (data VŠPS, průměry za 4. čtvrtletí)

5.1.2 Práce na částečný úvazek

Práce na částečný úvazek může být chápána jako příležitost pro alespoň částečnou integraci na trh práce, zachování pracovních návyků a udržení sociálních kontaktů. V České republice není tento typ pracovního úvazku příliš často využíván, zvláště s porovnáním s ostatními vyspělými státy Evropy. Přitom právě práce na částečný úvazek je využívána především ohroženými skupinami na trhu práce. V následující tabulce (viz tab. 3) je patrné, že nejčastěji jsou na částečný úvazek zaměstnáváni lidé se zdravotním postižením. Jejich počet se od roku 2004 zvýšil na téměř dvojnásobek v roce 2007. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří starší pracovníci a následně ženy s dětmi do 7 let. Právě pro starší pracovníky může být práce na částečný úvazek kompromisem mezi dostatečným odpočinkem a aktivním životem.

Tabulka 6 Vývoj podílu zaměstnání na částečný úvazek v letech 2004-2007 (%)

	4Q2004	4Q2005	4Q2006	4Q2007
Muži	3,5	3,6	2,2	2,3
Ženy	7	7,5	8,6	8,5
muži s dětmi do 7 let	0,6	0,6	0,3	0,3
ženy s dětem do 7 let	7,3	8,7	19,6	17,6
lidé do 25 let	5,8	6,4	3,9	5
lidé nad 55 let	12,1	11,2	12,3	13,1
lidé se zdrav.handicapem	18,9	19,7	41,7	38,7
lidé pouze se ZŠ	6,5	7,3	9,8	8,4

Zdroj: Fórum sociální politiky, 2009 (data VŠPS, průměry za 4. čtvrtletí)

Jak dále vyplývá z výsledků dat VŠPS zhruba 80% zaměstnanců je spokojeno s počtem hodin, který za týden odpracují. Mezi nejpočetněji zastoupené skupiny, které by si přály odpracovat méně hodin, než ve skutečnosti odpracují, patří muži s dětmi do 7 let zastoupeny s 24,8%, dále pak skupina lidí nad 55 let, kterou tvoří 18,5% a zdravotně handicapovaní se zastoupením 17,1%. Mezi další početnější skupinu patří i ženy s dětmi do 7 let. Z výsledků je patrné, že právě rodiny s malými dětmi a starší a handicapovaní pracovníci by preferovali pracovat méně. U rodin je důvodem především snaha skloubit práci s rodinným životem a více se věnovat menším dětem. Naopak u starších lidí se může jednat o celkový úbytek sil či větší preference volného času k realizaci svých dalších zájmů. Na druhou stranu, jak bude uvedeno níže, významnou roli v rozhodnutí, zda pracovat či nikoliv na částečný úvazek, také hraje nevhodné nastavení výpočtu dávky z důchodového pojištění. Lze ale předpokládat, že pro seniory by práce na částečný úvazek mohla být velmi vhodnou formou umožňující delší setrvání na trhu práce.

5.1.3 Nové flexibilní formy práce

Vzhledem k výraznému stárnutí pracovní síly si důležitost přizpůsobování pracovního místa specifickým starším pracovníkům uvědomuje i EU, která podporuje jednotlivé členské státy v přizpůsobení pracovních podmínek a organizaci práce pro starší pracovníky. Postupně dochází k rozvoji flexibilních forem práce jako např. job-sharing, kdy dva pracovníci sdílejí jedno pracovní místo na plný úvazek, uplatnění starších pracovníků v předávání know-how firmy mladším zaměstnancům nebo uplatnění v oblasti poradenství, apod.

Příkladem dobré praxe může být považován Švédský projekt ve městě Malmo, který se zaměřil na využití schopností starších učitelů a jejich ulehčení v setrvání v zaměstnání. V rámci projektu bylo zjištěno, že starší učitelé považují za nejvíce stresující roli třídního

vyučování a setkávání se se žáky. V návaznosti na toto zjištění došlo ke zredukování role vyučujícího a naopak k posílení ostatních úkolů, kde mohou starší učitelé více uplatnit své dlouholeté zkušenosti²².

Příkladem komplexního přístupu k zaměstnávání starších osob je také německá výrobní společnost KSB, která realizovala „program pro starší zaměstnance“. Program nabízí v relaci k jejich věku a situaci taková opatření, která působí jako stimuly pro odklad odchodu do důchodu a setrvání ve firmě. Program zahrnuje rozhovor s každým zaměstnancem zvlášť, jeho celkové ohodnocení a nabídnutí možných vyhlídek rozvoje na vnitropodnikové odborné úrovni. Dále program zahrnuje specializované vzdělávání, osvobození od nočních směn, umožnění flexibilní pracovní doby, školicí systém, který usnadňuje předávání vědomostí a napomáhá k pracovnímu uplatnění starších pracovníků. V neposlední řadě program zaručuje pravidelné zdravotní kontroly starších pracovníků a mzdové záruky v případě interního přemístění na nové úkoly²³.

5.1.4 Shrnutí

Trh práce lze považovat za klíčovou roli v řešení dopadů stárnutí populace. Pro starší pracovníky je vyšší pružnost práce důležitým předpokladem k zapojení se do pracovní aktivity. Obecně lze říci, že stěžejní je prosazování aktivní politiky takovým způsobem, aby nedocházelo k růstu veřejných výdajů na ekonomicky neaktivní a naopak byl podpořen růst odvodů plynoucích z aktivní participace na trhu práce, která je důležitá především ve vztahu k zabezpečení vyšší míry příspěvků do penzijního (veřejného či soukromého) pojištění (Dolejší, 2008).

5.2 Starší pracovníci

Jak bylo již uvedeno výše, kromě skupiny seniorů jsou do této práce zahrnuti i starší pracovníci, jelikož obě skupiny jsou úzce provázány, tudíž by nebylo účelné je od sebe striktně oddělovat. V následujících oddílech bude podán stručný přehled vývoje zaměstnanosti starších pracovníků a seniorů a jejich charakteristických kladných a záporných rysů, které mohou mít vliv na pracovní výkon. V neposlední řadě jsou zde představeny i výsledky výzkumů starších pracovníků na práci po nároku na starobní důchod.

²² A Guide to Good Practise in Age Management, 2006

²³ A Guide to Good Practise in Age Management, 2006

5.2.1 Vývoj zaměstnanosti seniorů a starších pracovníků

Vývoj zaměstnanosti seniorů lze charakterizovat jako přechod od vysoké zaměstnanosti před rokem 1989, kdy senioři ve velké míře pokračovali v zaměstnání i po nároku na starobní důchod, což bylo dáno především nízkým věkem potřebným k odchodu do důchodu, ale i vysokou nabídkou pracovních příležitostí, přes postupné vytlačování starších pracovníků z trhu práce, jehož důvodem byly ekonomické změny, které se odehrávaly spolu se změnami v politickém režimu po roce 1990. Jde především o restrukturalizace ekonomiky a podstatné snížení zaměstnanců v jednotlivých podnicích, kde jsou přirozeně jako první propuštěny právě osoby ve starobním důchodu. Od roku 1997 nakonec dochází i k vytlačování dalších rizikových skupin z trhu práce, mimo jiné i starších pracovníků v předdůchodovém věku (Kotýnková, Červenková, 2001).

5.2.2 Charakteristické znaky starších pracovníků

U každé skupiny zaměstnanců lze identifikovat jak pozitivní tak i negativní vlastnosti a další charakteristiky, které se odvíjejí od aktuální životní situace, ve které se jednotlivci právě nachází. U starších pracovníků se mezi pozitivní stránky obecně řadí především dlouholeté životní zkušenosti, vyšší zodpovědnost a loajalita, vyrovnanější rozhodování, spolehlivost, menší fluktuace a větší časová flexibilita. Na druhou stranu negativně je hodnocena především nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochota dále se vzdělávat, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nižší fyzická výkonnost, větší míra zdravotních problémů (Kotíková, Remr, 2007). Podobné závěry vyplývají i ze SWOT analýzy²⁴ provedené Výzkumným ústavem bezpečnosti práce (dále jen VÚBP) (Svobodová, et al., 2009), který jako cílovou skupinu identifikoval zaměstnance starší 50 let a rozdělil charakteristické rysy do více skupin. Mezi silné stránky dle SWOT analýzy starších pracovníků patří:

- **Zkušenosti** - zkušenosti, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní vyzrálost i znalost již zapomenutých dovedností
- **Vlastnosti** – spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, vyzrálost osobnosti
- **Vztah k vykonávané práci** – profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon, seberealizace

²⁴ SWOT analýza byla vyvinuta v polovině 20. století jako nástroj usnadňující tvorbu strategií soukromých firem. Od 80 let 20. století je však velmi často využívána i ve veřejném sektoru. Podstatou metody je identifikování silných a slabých stránek a příležitostí a ohrožení určité instituce, problémové oblasti či projektu. (Nekola, Veselý, 2008)

- **Vztah k firmě** – loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, nízká fluktuace, stálost zaměstnání
- **Kontakty** – znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů (pracovního významu)
- **Priority** – vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy, apod.), konec honby za kariérou → nesoupeří, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita, dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové
- **Vztahy a jednání** – zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování, uvážené rozhodování

Jako slabé stránky starších pracovníků byly identifikovány:

- **Mentální produktivita** – psychofyzické změny (vnímání, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, stereotypy, zlovyky
- **Motivace** – ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace, flegmaticnost, nižší ochota profesně se vzdělávat, nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení
- **Výkonnost** – snížená operativnost, rychlost, fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů, větší únava, stres, vyhoření, pomalejší pracovní tempo, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu
- **Zdravotní stav** – vyšší nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům, přechod do invalidity, více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
- **Přizpůsobivost** – menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechut' učit se nové věci, rutina, horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny,
- **Vztah k nové technice** – předstih vývoje, techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládání nových technologií, neochota se učit,
- **Jednání, vztahy** – změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým), negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese, apod.), nižší přizpůsobivost
- **Ostatní** – podcenění rizika v důsledku praxe a zkušeností, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání, menší ochota k týmové práci, menší schopnosti udržet krok s mladšími zaměstnanci.

Jak vyplývá ze SWOT analýzy, ze slabých stránek u starších pracovníků byla identifikována především menší výkonnost a horší zdravotní stav v důsledku stárnutí, od kterých se odvíjí i další negativní charakteristiky. Na druhou stranu tyto negativní aspekty stárnutí mohou starší pracovníci vyrovnat silnými stránkami, které vyplývají především z jejich velkých zkušeností a dlouholeté praxe, vyřešení rodinné situace a tudíž i větší časové flexibility. Správné umístění pracovníka může ze záporné vlastnosti udělat vlastnost kladnou a naopak. Například nedůvěra k novinkám příznačná spíše pro staršího člověka může pomoci předejít unáhlenému rozhodnutí, které často dělají mladší kolegové.

Důležitý je také fakt, že výše uvedené slabé stránky nejsou natolik závažné, aby nebyly kompenzovatelné, a že při přizpůsobení pracovního místa specifikům staršího pracovníka, může zaměstnavatel slabší stránky výrazně eliminovat a zároveň těžit z předností staršího pracovníka.

5.2.3 Postoje starších zaměstnanců na práci v pozdějším věku

Jaké postoje mají samotní starší pracovníci na práci v pozdějším věku, ukazuje výzkum Podpora zaměstnávání starších osob (Kotíková, Remr, 2007), kde byla respondentům ve věku 50 až 64 let položena baterie otázek, které hodnotili na stupnici 1 až 4 (viz tab. 5). Respondenty byl nejvíce vyzdvižen kontakt s lidmi a spokojenost s dosavadním životním stylem. Naopak nejméně podpořeno bylo úsilí pracovat do té doby, dokud to zdravotní stav dovolí.

Tabulka 7 Osobní postoj k práci v pozdějším věku

	Průměr	Podíl souhlasu
Nechci ztratit kontakt s lidmi	3,15	84,4%
Nechci změnit svůj životní styl	2,96	73,9%
Pokud bych si zajistil/a dostatek prostředků nepracoval/a bych ani před dosažením důchodového věku	2,74	56,1%
Ráda bych opustil/a zaměstnání co nejdříve a užíval/a si důchod	2,61	52,4%
Chtěl/a bych pracovat co nejdéle dokud mi budou síly stačit	2,36	43,9%

Zdroj: VUPSV, 2005

Na stejné skupině respondentů byla zkoumána i jejich motivace k práci po dosažení důchodového věku. Otázka přesně zněla: „*Jaké by musely být podmínky, aby jste pracoval/a i po dosažení důchodového věku?*“. Otázka byla opět hodnocena s baterií otázek, kde 1 znamenala „rozhodně ne“ a 4 „rozhodně ano“.

Tabulka 8 Požadované podmínky pro práci i po dosažení důchodového věku

	Průměr	Podíl souhlasu
Platit nižší daň z příjmů	3,25	81,6%
Možnost práce na zkrácený úvazek	3,1	79,3%
Vyšší čistý plat díky nižším odvodům na sociální pojištění	3,07	75,2%
Mít možnost upravit si pracovní tempo podle svých představ	3,03	74,1%
Možnost pružné pracovní doby	3,02	73,4%
Být úplně osvobozen/a od odvodů na sociální pojištění	2,99	69,8%
Mít možnost upravit si pracovní náplň (např. sníženou odpovědnost, sníženou namáhavost práce)	2,77	60,6%
Mít možnost upravit si pracoviště podle svých představ	2,65	54,5%
Žádné změny nejsou nutné; v důchodovém věku bych chtěl/a pracovat i za stávajících podmínek	2,06	31,1%

Zdroj: VUSP, 2005

Z výše uvedených výsledků je patrné, že by respondenti byli ochotni pracovat i po dosažení důchodového věku především v případě nějakého typu finančního zvýhodnění. Výjimku tvoří druhá nejčastější odpověď, která se týká preference zkráceného úvazku. Méně souhlasných odpovědí obdržela opatření týkající se úpravy pracovní náplně či pracovního místa. Zcela nejméně kladných ohlasů získalo tvrzení, že stávající podmínky pro důchodový věk jsou vyhovující.

Výzkum z Velké Británie (Barnes, Parry, Taylor 2004), který byl zaměřen na práci po nároku na státní penzi, ukázal, že rozhodnutí dotazovaných, zda dále pracovat či nikoliv byla zvažována především v kontextu toho, zda dotazovaného práce naplňuje, zda je mu umožněno pracovat flexibilně a zda je dostatečně zdravý na to, aby mohl pokračovat ve své práci. Pokud odpovědi na tyto tři otázky byly kladné, rozhodnutí pokračovat v pracovní činnosti bylo vnímáno jako prospěšné, stimulující, blahodárné a umožňující udržení stálého objemu sociálních vztahů. Kromě rozhovorů byly realizovány také skupinové diskuze, ve kterých byly identifikovány hlavní výhody a nevýhody práce i po nároku na státní penzi. Mezi výhody dle respondentů patří především udržení sociálních sítí, kdy mnoho prací poskytuje příležitosti k setkávání se s novými lidmi, finanční faktor, kdy příjem z placené práce umožňuje udržet si kvalitu života, podporovat rodinu, splácet dluhy a celkově se cítit více zabezpečený. Mezi další faktory patřilo zdraví, kdy udržení si žádoucího stupně aktivity skrze placenou práci v pozdějším věku, může podpořit dobrou fyzickou a psychickou kondici. Celkově aktivita skrze placenou práci byla vnímána pozitivně, jelikož placená práce umožňuje zapojení do smysluplných a stimulujících aktivit a dává jim příležitosti využití jejich schopností způsobem, který by nebyl možný bez zapojení na trhu práce. V neposlední řadě i

předání nahromaděných znalostí starších osob pracovní síle vstupující na trh práce, bylo definováno také pozitivně. Nevýhody, které byly v diskuzích zmiňovány, se týkaly nedostatku kontroly, kdy starší pracovníci, kteří práci potřebují, by mohli být tlačeni pracovat déle než by sami chtěli, z čehož by pak pramenila jejich nespokojenost. Dále byla zmíněna otázka zdraví, kdy pokračování v práci může zhoršit zdravotní stav, zejména u fyzicky náročných prací, ale také u vysokých pracovních pozic, které jsou zatíženy stresem. I pracovník s velmi dobrým zdravotním stavem, se pravděpodobně rychleji unaví a bude potřebovat přizpůsobit si svou pracovní činnost. Za nevýhodu práce v pozdějším věku je vnímáno také časové omezení, kdy kvůli práci lidé nemohou vykonávat další hodnotné aktivity, jako je věnování se rodině, svým zájmům, apod.

5.2.4 Shrnutí

Z výše uvedených poznatků o starších pracovnících je patrné, že mají trhu práce co nabídnout. Jejich dlouholeté zkušenosti, praxe a časová flexibilita může zaměstnavateli přinést výhody, které mladší pracovníci nabídnout nemohou. Starší pracovníci nejčastěji identifikují výhody práce v pozdějším věku především jako udržení si kontaktů a sociálních sítí, získání finančních prostředků, které zajistí jejich dosavadní životní standard. Na druhou stranu existuje vysoké procento osob, které po nároku na starobní důchod neplánuje dále pokračovat v zaměstnání. Podle šetření VÚBP (Svobodová, et al., 2009) ze 127 respondentů ve věku 50 a více let, pouze 18% by rádo pokračovalo v práci i po dosažení nároku na starobní důchod.

5.3 Starší pracovníci z hlediska zaměstnavatelů

Hledisko zaměstnavatelů je při zaměstnávání starších osob velmi důležité, protože jsou to především oni, kdo rozhoduje o přijetí či nepřijetí staršího pracovníka.

Podle studie Podpora zaměstnávání starších osob (Kotíková, Remr, 2007) na otázku „*Jaké jsou, dle Vašich zkušeností z Vaší organizace hlavní důvody, proč lidé zůstávají v práci i po dosažení důchodového věku*“, jednoznačně převažoval názor, že nejsilnější motivací jsou peníze, který převládá u 95% zaměstnavatelů. Mezi další nejčastější důvody pro setrvání v zaměstnání i po dosažení důchodového věku patří dle zaměstnavatelů i kontakt s lidmi, užitečnost a možnost i nadále pracovat. Naopak položená otázka „*Jaké jsou, podle Vašich zkušeností, hlavní důvody, proč někteří lidé odcházejí do důchodu ještě před dosažením důchodového věku*“ z pohledu zaměstnavatelů ukazuje především celkovou únavu zaměstnanců a zdravotní problémy. Dalším nejčastěji zmiňovaným důvodem odchodu do

předčasného důchodu je péče o rodinné příslušníky a trávení času s rodinou. Zajímavé je, že důvod „museli by se učit novým pracovním dovednostem, což se jim nechce“, byl zaznamenán zhruba v polovině žebříčku všech důvodů, což jen potvrzuje výše uvedené charakteristiky starších pracovníků.

Pokud by si zaměstnavatelé měli vybírat mezi skupinami stejně kvalitních pracovníků (viz tab. 5), jen velmi malá část by dobrovolně zaměstnala seniora či člověka v předdůchodovém věku. Z výsledků VÚBP (Svobodová, et al., 2009) sami manažeři firem uvádějí, že nemají důvod, proč by nemohl být důchodce u nich zaměstnán. Spíše jako překážku vidí nedostatečný zájem ze strany samotných starších uchazečů. Manažeři si tento nezájem vysvětlují nevyhovujícím zdravotním stavem. Důvodem pak mohou být i nevhodná kvalifikace nebo ztráta formálních předpokladů, například nevyhovující platnost průkazů.

Tabulka 9 Preference skupin pracovníků při obsazování pracovních míst

Skupina	Podíl v %	Skupina
Absolvent	70 : 30	Starší pracovník předdůchodového věku
Mladý člověk, který právě založil rodinu	66 : 34	Žena krátce po mateřské dovolené
Absolvent	92 : 8	Důchodce
Starší pracovník předdůchodového věku	20 : 80	Mladý člověk, který právě založil rodinu
Žena krátce po mateřské dovolené	40 : 60	Absolvent
Důchodce	8 : 92	Mladý člověk, který právě založil rodinu
Starší pracovník předdůchodového věku	46 : 54	Žena krátce po mateřské dovolené
Mladý člověk, který právě založil rodinu	67 : 33	Absolvent
Důchodce	8 : 92	Starší pracovník předdůchodového věku
Žena krátce po mateřské dovolené	83 : 17	Důchodce

Zdroj: VUPSV, 2005

Z výsledků výzkumu dále vyplývá, že ke ztraktivnění pracovníků starších 50 let by zaměstnavatelé nejvíce preferovali vysokou kvalifikaci, odborné znalosti a dovednosti,

zvládnutí práce na počítači a možnost uplatnit nižší daně a odvody ze mzdy. Nižší daň z příjmů a nižší odvody na sociální pojištění byly nejvíce preferovány i ze strany zaměstnanců k setrvání v zaměstnání i po dosažení důchodového věku.

Dle šetření VÚBP (Svobodová, 2009), manažeři nejsou příliš nakloněni přizpůsobování pracoviště či pracovních podmínek starším zaměstnancům. Takováto opatření chápou jako rozdílné zacházení, které odmítají. Z tohoto zjištění vyplývá, že zaměstnavatelé většinou neznají trendy v oblasti vytváření flexibilních možností podmínek práce či pracovních úvazků. Jako důvod je nejčastěji uváděna nemožnost vytvořit odlišné podmínky práce kvůli neměnným technologiím.

Jak vyplývá z postojů zaměstnavatelů, na jednu stranu sice neexistuje objektivní překážka, proč by nemohl být přijat starší pracovník do zaměstnání, na stranu druhou by však zaměstnavatelé dali přednost jiným ohroženým skupinám na trhu práce, než jsou starší zaměstnanci a lidé v důchodovém věku. Co se týče opatření, která by umožnila přizpůsobení pracovního místa specifikům staršího věku, nejsou příliš rozšířena a zaměstnavatelé mají k nim spíše negativní přístup. Z toho lze usuzovat na nedostatečnou osvětu ohledně trendů přizpůsobování pracovní náplně a organizace práce, na což je kladen stále větší důraz. O konkrétních opatřeních, která mohou podpořit zvýšení zaměstnanosti starších osob a seniorů, bude pojednáno v následujících částech práce.

6 Bariéry zaměstnávání starších pracovníků a seniorů

Aby bylo možné se podrobněji zabývat opatřeními, které mohou zvýšit účast starších pracovníků a seniorů na trhu práce, je nejprve nutné identifikovat bariéry, které této skupině ztěžují participaci na trhu práce. Překážkami k zaměstnávání starších osob se zabývá zpráva OECD Live Longer, Work Longer (2006), která je analyzovala z pohledu důchodových stimulů, bariér ze strany zaměstnavatele a bariér ze strany zaměstnance. V této části práce je zpráva OECD použita jako výchozí pramen pro identifikování bariér bránících zapojení starších pracovníků a seniorů na trh práce. Zvláštní důraz je kladen na situaci v České republice, která je analyzována za použití výsledků relevantních výzkumů a statistických dat. Kromě výše zmíněných tří okruhů bude prezentován i konkrétní soubor hlavních překážek v pracovních podmínkách, které ztěžují zapojení, udržení či znovunavrácení starších pracovníků a seniorů na trh práce. Tato analýza pracovních podmínek byla provedena v rámci Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFOUND).

6.1 Oblast důchodového systému

Nastavení starobních důchodů a dalších sociálních dávek může často stimulovat starší pracovníky v opouštění trhu práce. V návaznosti na toto tvrzení lze identifikovat dva efekty. Projevuje se zde jak důchodový efekt, kdy čím vyšší je starobní důchod, tím atraktivnější je i opouštění trhu práce a odchod do důchodu. Lidé jsou bohatší a mohou tak ocenit více volného času. Za druhé se jedná o substituční efekt, kdy je řešena otázka, do jaké míry odpracované roky „přes čas“ ovlivní tok příjmů jak z výdělků tak i z důchodových a dalších dávek. Rozhodnutí v další participaci na trhu práce může tedy velmi výrazně ovlivnit nastavení důchodového systému (OECD, 2006).

6.1.1 Věková hranice oficiálního odchodu do důchodu

Věková hranice odchodu do starobního důchodu, ve které je možné čerpat dávky důchodového pojištění je považována za významný nástroj k ovlivnění chování v důchodovém věku (OECD, 2006). Česká Republika zatím zaostává za většinou států ve výši věku odchodu do důchodu, kterou obvykle bývá věková hranice 65 let. Na druhou stranu v důsledku důchodové reformy již dochází pozvolně k postupnému vyrovnávání této věkové hranice (blíže viz kap. 4.1.3). V této souvislosti je nutné připomenout, že v některých zemích je oficiální hranice odchodu do důchodu nastavena na úroveň ještě vyšší. Jedná se například o USA či Norsko, kde je oficiální věková hranice stanovena na věk 67 let. Zároveň v řadě zemí

se již začaly rozvíjet diskuze o dalším zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu (např. Velká Británie).

6.1.2 Míra štědrosti dávek důchodového pojištění

Štědrost dávek je důležitým stimulem pro či proti setrvání na trhu práce (OECD, 2006). Je důležité najít rovnováhu mezi garancí přiměřené výše důchodové dávky a udržením patřičné pracovní motivace i po nároku na starobní důchod. Na jednu stranu štedřejší dávky znamenají nutnost placení vyšších daní či příspěvků na sociální pojištění od současné pracující populace, což může mít za následek oslabení motivace setrvat v zaměstnání. Ve vyhraněných případech může dojít i k nárůstu sociálního napětí uvnitř pracující populace. Na stranu druhou, nižší důchodové dávky sice předpokládají nižší daně či příspěvky sociálního pojištění a zároveň silnější pracovní stimulaci, ovšem za cenu většího rizika nárůstu chudoby a sociálního vyloučení mezi lidmi v důchodovém věku. Podle výpočtu podílu čisté výše penzijních náhrad plně zaměstnaných pracovníků k průměrným výdělkům je průměrně v zemích OECD výše penze po zdanění kolem 70% jejich výdělků po zdanění. Nejvyšší míra těchto náhrad je v Lucembursku ve výši kolem 110%, zatímco nejnižší míru lze nalézt v Irsku, kde se hodnota pohybuje okolo 40%. V České republice je tento podíl spíše nižší oproti průměru zemí OECD, kde se hodnota pohybuje kolem 60% čistých penzijních náhrad k výdělkům po zdanění. Důležité je si uvědomit, že se jedná o průměrné hodnoty, kdy obecně nízkopříjmové skupiny obyvatel dosahují vyšších náhrad v poměru k jejich předchozím výdělkům po zdanění a naopak vysokopříjmové skupiny obyvatel dosahují podílu nižšího (OECD, 2005). Příliš rovnostářské tendence jsou doprovázeny nesouhlasnými postoji vyšších příjmových skupin seniorů, kteří mají zájem na zachování individuální životní úrovně, na jakou byli zvyklí (Tomeš, 1971). V tomto ohledu došlo v ČR k průlomovému rozhodnutí Ústavního soudu v březnu roku 2010, který shledal ustanovení §15 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, zakotvující v nynějších výších tzv. redukční hranice pro stanovení výpočtového základu procentní výměry důchodu protiústavním. Ústavní soud se zaměřil zejména na otázku, zda poměr mezi výší příjmu, pojistného na důchodové pojištění a výší důchodu za stávající právní úpravy naplňuje požadavek „přiměřenosti“ hmotného zabezpečení ve stáří, které deklaruje ustanovení čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen LZPS), tj. „právo na přiměřené zabezpečení“ a ustanovení čl. 1 LZPS, tj. „princip rovnosti“²⁵. Ve stanovisku Ústavního soudu jsou mimo jiné obsaženy i zásady, na kterých by měla být konstrukce plnění z důchodového systému postavena. Jedná se o zásadu zásluhovosti, sociální

²⁵ Nemravová, c1999-2010

potřebnosti, zabezpečení, garance a iniciace, kompenzace a společenská integrace, zachování nabytých práv, valorizace a odstraňování tvrdostí. Právě tyto zásady Ústavní soud zohlednil při posuzování výše zmíněného čl. 30 odst. 1 LZPS (Holub, 2010). Usnesení Ústavního soudu tedy poukazuje na nerovnosti v nastavení příjmové stránky důchodového systému, kdy na jednu stranu neexistuje efektivní strop pro odvody do důchodového systému, na stranu druhou je stanovena redukční hranice pro příjmy důchodové dávky. Osoby s vyššími příjmy přispívají tak do systému více, ale na vyplácených dávkách jim je garantována pouze minimální hranice postačující pro důstojné stáří, která již nereflktuje jejich předchozí životní úroveň. Ústavní soud uznává potřebnost jisté míry příjmové solidarity, neboť důchodový systém naplňuje mimo jiné i funkci ochranou a přerozdělovací, na druhou stranu by však míra solidarity neměla potlačovat další základní funkce sociální politiky, např. funkci stimulační (Holub, 2010). Příslušné ustanovení (§15) zákona o důchodovém pojištění Ústavní soud ruší k 30. 9. 2011 tak, aby vznikl prostor pro řešení dané problematiky i s ohledem na připravovanou reformu důchodového systému²⁶. Rozhodnutí má i své odpůrce. Za všechny lze zmínit například Českomoravskou konfederaci odborových svazů (dále jen ČMKOS), která poukazuje na překročení pravomocí Ústavního soudu, jelikož jeho rozhodování se týkalo oblasti sociální politiky, o níž přísluší rozhodovat pouze zákonodárcům. Dále zmiňují i špatné pochopení významu „přiměřenosti“, který je v LZPS míněn ve smyslu přiměřenosti sociální, nikoliv udržení dosavadní životní úrovně. Názory ČMKOS plynou především z obavy, že jakékoliv zvýšení důchodů jedné z příjmových skupin musí nutně vést buď ke snížení důchodů jiných příjmových skupin, k zadlužování systému nebo ke zvýšení příspěvků na sociální pojištění²⁷. Také MPSV ve svém vyjádření zaujímá negativní postoj k rozhodnutí Ústavního soudu. Mimo jiné upozornilo na existenci redukčních hranic v českém důchodovém systému již od účinnosti zákona č. 99/1948 Sb. o národním pojištění. Dále upozornilo na důsledky zrušení § 15 zákona č. 155/1995 Sb., které by způsobily nemožnost vyměřovat důchody, neboť po zrušení výpočtového základu by důchody mohly být vyměřovány jen v minimálních zaručených výších. Určitá redukce osobního vyměřovacího základu by musela být následně přijata, jinak by náhradový poměr výše důchodu k čisté mzdě činil více než 90%, což je dle MPSV finančně nereálné (Holub, 2010).

Nalezení rovnováhy mezi výší dávek z důchodového systému, které odráží určitou míru výše příspěvků na sociální pojištění, vyžaduje komplexní analýzu a zvážení dopadů všech možných konstrukcí výpočtu dávky. Ačkoliv je průběžný systém založen na solidaritě, nelze výraz solidarity chápat ve smyslu téměř absolutní rovnosti. Vysokopříjmové skupiny obyvatel

²⁶ Nemravová, c1999-2010

²⁷ ČMKOS : Důchody, 2010

přispívají na sociální pojištění výrazně vyššími částkami, ze kterých jsou financovány i důchodové dávky pro nízkopříjmové skupiny obyvatel. Ačkoliv nikdy nebude možné zajistit stejný poměr výše dávek k příjmům z výdělečné činnosti u všech příjmových skupin obyvatelstva, zohlednění výše příspěvků nejen do důchodového pojištění by mělo být samozřejmým výrazem akceptace předcházející životní úrovně a projevem uznání přínosu pro společnost. K vyšší vyváženosti by mohlo napomoci i vytvoření druhého pilíře, který již plně zohledňuje výši příspěvků placených do soukromého fondu.

6.1.3 Stupeň flexibility důchodové dávky a příjmů z výdělečné činnosti

Chování starších zaměstnanců může být také ovlivněno stupněm flexibility v kombinování příjmu z pracovní činnosti a dávek z důchodového pojištění. Dle zprávy OECD (2006) existuje v jednotlivých zemích řada institucionálních opatření, které mohou odrazovat v setrvání starších osob na trhu práce. Kritizováno je například testování příjmů z výdělečné činnosti či finančních prostředků ve vztahu k nároku na důchodovou dávku. Například v Austrálii, kde je test finančních prostředků praktikován, pracuje méně než 18% osob ve věku 65 až 69 let, což je mnohem méně ve srovnání s 30% pracujících ve stejné věkové skupině v USA, kde není pro pracující důchodce žádné omezení nastaveno. Česká republika v důsledku důchodové reformy v současné době povoluje souběh dávky ze starobního důchodu spolu s příjmy z výdělečné činnosti bez omezení²⁸.

Důležité však je si připomenout historicky rozdílné nastavení důchodových systémů. Například ve Velké Británii vychází systém důchodového pojištění z chudinské péče, tudíž státní garance je minimální. Systém je výrazně diverzifikován. Důležitou roli hrají i soukromá zaměstnavatelská schémata či jiné formy individuálních plánů, které nabízejí banky či životní pojišťovny²⁹. Souběh dávky s dalšími pracovněprávními příjmy je sice povolen, přesto je uplatňován test finančních prostředků. V případě překročení určité hranice, je dotyčný povinen odvádět daň ze svého důchodu³⁰ (bližší informace o důchodovém pojištění ve Velké Británii jako ukázky třípilířového systému lze nalézt v příloze č. 3). Naproti tomu Česká republika vychází ze zcela jiných historických souvislostí a současná vysoká státní garance důchodové dávky a nízká diverzifikace důchodového systému je zcela odlišná od systému Velké Británie. Přesto je v České republice souběh nároku na starobní důchod a příjmů z výdělečné činnosti povolen bez omezení.

²⁸ Blíže viz. zákon č. 155/1995 Sb. a jeho novela č.306/2008 Sb.

²⁹ Pension and retirement planning, 2008

³⁰ State pensions :Your Guide, 2008

6.1.4 Shrnutí

Dle Zprávy OECD tyto tři faktory dohromady mohou výrazně ovlivnit rozsah, ve kterém odpracované roky navíc zvyšují penzijní bohatství³¹. Ve vztahu k výše zmíněným faktorům, které mohou stimulovat či odrazovat starší pracovníky v další účasti na trhu práce lze říci, že Česká republika zatím spíše podporuje odchod této skupiny pracovníků z trhu práce. Věk odchodu do důchodu je zatím nižší než ve většině států, ačkoliv již dochází v této souvislosti k vyrovnávání věkové hranice na úroveň většiny vyspělých států. Vzhledem ale k povolení souběhu dávky z důchodového pojištění a příjmů z výdělečné činnosti bez omezení a zároveň ne příliš motivujícího finančního ohodnocení tzv. přesluhování, dochází k naprosté převaze využívání tzv. souběhu nad přesluhováním. Tato situace by sama o sobě nemusela být tolik negativní, kdyby byl český důchodový systém diverzifikovaný a dávky garantované státem založené na průběžném financování by netvořily zcela zásadní součást příjmů budoucích poživatelů starobních důchodů.

Následující část textu nastíní další oblast bariér bránící vstupu starším pracovníkům a seniorům na trh práce.

6.2 Bariéry na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatelé hrají důležitou roli v umožnění přístupu starších osob a seniorů na trh práce. Ochotu zaměstnavatelů v přijímání starších pracovníků a seniorů ovlivňují tři základní oblasti, které lze při špatném nastavení považovat za bariéry v přijímání starších pracovníků a seniorů na trh práce. Jedná se o negativní předsudky ze strany zaměstnavatelů, zohlednění seniority ve výši mezd a míra pracovně právní ochrany.

6.2.1 Negativní předsudky ohledně starších pracovníků

První překážkou jsou negativní očekávání zaměstnavatelů ohledně adaptace a produktivity starších zaměstnanců. V této souvislosti je upozorňováno na riziko generalizace jejich pracovních schopností, motivace a způsobilosti k dalšímu vzdělávání. Jakákoliv míra stereotypizace může vést k nárůstu věkové diskriminace v oblasti přijímání, propouštění, celoživotního vzdělávání a školení starších zaměstnanců. Dle dostupných dat ze všech států OECD jsou evidentní stereotypní pohledy na silné i slabé stránky starších zaměstnanců bez ohledu na to, zda v dané zemi byl podíl starších osob na trhu práce nízký či vysoký (OECD, 2006). Také v ČR jsou z hlediska zaměstnavatelů přikládány zaměstnancům určité vlastnosti

³¹ Penzijní bohatství je charakterizováno jako stávající hodnota budoucího toku proplácených penzí. (OECD, 2005)

a dovednosti. Kladně zaměstnavatelé hodnotí dlouholeté pracovní zkušenosti, vyšší zodpovědnost a loajalitu, vyrovnanější rozhodování, spolehlivost a větší časovou flexibilitu. Naopak za slabší stránky je ze strany zaměstnavatelů považována nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochota se dále vzdělávat, chybějící počítačové a jazykové dovednosti, nižší fyzická výkonnost a častější zdravotní problémy (Kotíková, Remr, 2007). Lze pokládat za přirozené, že zaměstnavatelé dle svých zkušeností reflektují u určitých věkových skupin zaměstnanců podobné charakteristiky. Důležité však je, aby nedocházelo k vytváření předsudků, které pak často směřují k diskriminaci, v tomto případě k diskriminaci na základě věku.

Z provedeného výzkumu (Paoli, Merlié, 2001) v roce 2000 bylo zřejmé, že věková diskriminace existuje ve všech státech EU-15. Z výsledků výzkumů vyplynulo, že se v průměru 4% zaměstnanců setkalo za posledních 12 měsíců s věkovou diskriminací, ale pouze 2,7% má přímou osobní zkušenost s tímto negativním jevem. Skutečný výskyt tohoto typu diskriminace je však obtížné zjistit vzhledem k velké citlivosti tématu i neznalosti práv ze strany zaměstnanců. Například v zemi s vyšším podílem diskriminace může jít „pouze“ o vyšší povědomí občanů o tomto tématu vzhledem k rozsáhlým kampaním.

V České republice se tímto tématem zabývali Vidovičová a Rabušic (2005), kteří se v rámci výzkumu nejprve zaměřili na spokojenost v zaměstnání, která může naznačit nerovný přístup k pracovníkům. Dle respondentů ve věku nad 50 let hodnotí jako dobrý vztah podniku ke svým zaměstnancům 42%, což je o 6% méně než u zaměstnanců mladších. Také hodnocení možnosti participace starších pracovníků na řízení podniku naznačuje nižší spokojenost s rostoucím věkem (do 50 let spokojenost kolísá v rozmezí 20-25%, u respondentů nad 60 let spokojenost klesá na 15%). Jak bylo uvedeno výše, tyto hodnoty mohou být naznačením nerovného přístupu, na druhou stranu se může jednat i o rozdílný hodnotový systém v jednotlivých věkových kategoriích zaměstnanců. Nelze tedy s přesností určit, nakolik jsou data spolehlivá. Stejná skupina respondentů byla dotazována na to, zda si myslí, že věk hraje nějakou roli na českém trhu práce. Nejvíce respondentů uvedlo (67%), že občas záleží na tom, kolik je člověku let. Naopak 33% respondentů nepocítuje vliv věku zaměstnance na trhu práce. Mezi identifikované oblasti, kterých se nerovné zacházení nejvíce týká, patří oblast přijetí do zaměstnání (77%), ztráta zaměstnání (61%), možnost dalšího vzdělávání (59%) a jeho vyhlídky na povýšení (56%). Na druhou stranu, pokud je respondentům kladena otázka na jejich osobní zkušenost s diskriminací na základě věku, počet kladných odpovědí se výrazně snižuje (Vidovičová, Rubušic, 2005). V rámci konference Postavení a diskriminace seniorů v České republice se uskutečnila panelová

diskuze expertů (Vidovičová, Matasová, 2005), která měla za úkol mimo jiné zhodnotit nejvýznamnější bariéry bránící aktivnímu stárnutí na pracovním trhu. Panelu se zúčastnili zástupci MPSV, gerontologů, regionálních politiků, odborových svazů, výzkumných pracovníků, ekonomů a zástupci z neziskového sektoru. Za jednu z hlavních bariér byla označena právě přítomnost ageismu v populaci a stereotypizace pojmu senior (Vidovičová, Matasová, 2006).

6.2.2 Zohlednění seniority ve výši mzdy

Diskutovanou oblastí je také měnící se výše mzdy s přibývajícím věkem (seniority wages) a produktivita práce ve vyšším věku. Zaměstnavatele může v přijímání či v propouštění starších pracovníků ovlivnit právě situace, za které je zaměstnávání starších pracovníků více nákladné než stojí zaměstnávání jejich mladších kolegů. Pokud mzdové náklady starších pracovníků rostou rychleji než jejich produktivita, zaměstnavatelé mohou být neochotní v udržování pracovníků na pracovní pozici za hranici určitého věku nebo při jejich přijímání do zaměstnání. Ve vztahu k produktivitě je důležité rozlišit její dvě dimenze – individuální výkonnost pracovníků ve vztahu k jejich věku a měnící se kvalita jejich schopností postupem času (OECD, 2006).

Co se týče první dimenze individuální výkonnost pracovníka dle Skirbekka (2003) klesá v některých aspektech fyzických a duševních schopností od věku 50 let. Jde například o zručnost, logické myšlení, numerické schopnosti či rychlost, kdy pokles těchto dovedností je velmi individuální záležitostí. Naopak verbální a komunikační dovednosti obvykle zůstávají nezměněny během větší části životního cyklu. Lze tedy soudit, že starší pracovníci mohou spoléhat na profesní zkušenosti a přizpůsobit či kompenzovat jimi pokles v psychické a duševní rovině, což může být podpořeno také přizpůsobením pracovního místa potřebám konkrétního zaměstnance.

Výsledky výzkumů druhé dimenze produktivity starších pracovníků poukazují na to, že výkonnost pracovníků klesá po 55 roce věku, což může být způsobeno právě zastaralými schopnostmi. Tento pokles však nekoresponduje s poměrným poklesem jejich výdělků. Mezi zeměmi OECD lze doložit existenci negativních dopadů mzdy odvíjející se od počtu strávených let ve firmě ve vztahu k pracovním příležitostem pro starší pracovníky – muže. Například z dat, která srovnávají poměr výše platu u starších a mladších pracovníků ku zaměstnanosti starších pracovníků lze nalézt negativní vztah, ačkoliv korelační koeficient není statisticky významný. V tomto srovnání je Česká republika zemí s nejnižším zohledněním seniority v platu, kdy poměr výdělků starších pracovníků (55-59 let) je téměř totožný (1,1%)

s výdělků pracovníků mladších (25-29let) a zároveň je zde průměrná zaměstnanost starších mužů ve srovnání s jinými zeměmi OECD, která se pohybuje kolem 52%. Naproti tomu například Japonsko se zcela vymyká výše uvedenému tvrzení. Zaměstnanost starších mužů je velmi vysoká i přes výrazné zohlednění seniority ve výši výdělků³². Lze tedy usuzovat, že zatímco mzda odvíjející se od počtu strávených let ve firmě (*seniority wages*) může podpořit loajalitu a setrvání ve firmě u mladších pracovníků, je pravděpodobné, že může vést k nižší poptávce po starších pracovnících (OECD, 2006). Na příkladu Japonska je však zřejmé, že výše zaměstnanosti starších pracovníků je ovlivněna i jinými faktory.

6.2.3 Úroveň pracovněprávní ochrany

Nevhodně nastavená oblast ochrany zaměstnání může být pro zaměstnavatele jednou z bariér pro přijímání a udržení starších pracovníků na trhu práce (OECD, 2006). V rámci pracovněprávní ochrany (PPO) se mohou projevovat protikladné efekty. Na jednu stranu může pomocí PPO docházet k upevnění pracovních poměrů u starších pracovníků vlivem prodražení jejich propouštění, na stranu druhou může PPO negativně ovlivnit přijímání nových starších pracovníků právě z důvodu jejich nesnadného propouštění. Také může docházet k nárůstu jiných pracovních poměrů, kterých se ochranná opatření proti propouštění netýkají. Při přísné PPO může být zaměstnavatel veden snahou nahradit starší pracovníky jejich mladšími kolegy, například vytěsňováním starších pracovníků do předčasných důchodů (Kotíková, Remr, 2007).

Z dostupných dat ze zemí OECD byl objeven statisticky významný negativní vztah mezi mírou striktnosti PPO, která byla vyjádřena indexem z roku 2003 pro celkovou míru přísnosti v oblasti legislativy PPO a mírou zaměstnanosti starších pracovníků (50-64 let) ku populaci v tomtéž věku. Z hlediska OECD jsou opatření PPO v ČR hodnocena jako relativně přísně, především pak u plnohodnotných pracovněprávních vztahů (OECD, 2006). Starším pracovníkům v ČR však není zajištěno zvláštní postavení v pracovněprávním vztahu, kromě jejich zařazení do ohrožené skupiny na trhu práce, kdy v případě ztráty zaměstnání mají nárok na delší výplatu podpory v nezaměstnanosti (viz podkapitola 4.2). Vzhledem k možným negativním dopadům příliš vysoké ochrany starších pracovníků je dle OECD (2006) za nejlepší formu ochrany považováno zvyšování zaměstnatelnosti starších pracovníků.

³² V Japonsku je poměr výdělků u mužů ve věku 55-59 let ku 25-29 let ve výši 1,6 ve prospěch starších pracovníků, zatímco zaměstnanost starších pracovníků dosahuje nejvyšších hodnot, tj. cca 68%

6.2.4 Shrnutí

Ve vztahu k zaměstnavatelům byly identifikovány tři oblasti překážek. Jedná se o negativní předsudky a generalizace starších pracovníků ze strany zaměstnavatele, která může vést k věkové diskriminaci, zohlednění seniority ve výši mzdy a nastavení pracovněprávní ochrany. Česká republika se příliš nevymyká v oblasti věkové diskriminace jiným státům, ačkoliv lze těžko zjistit přesná data vzhledem k citlivosti tématu. Zohlednění seniority ve výši mzdy je spíše nižší, zato pracovně právní ochrana je v ČR hodnocena jako vysoká, především u plnohodnotných úvazků.

V následující, poslední části této kapitoly budou blíže specifikovány bariéry na straně zaměstnance.

6.3 Bariéry na straně zaměstnance

Zvýšit motivaci zaměstnavatelů v přijímání starších pracovníků a seniorů i jejich povědomí o výhodách a specifických věkové rozmanitosti je jedním z klíčových faktorů ovlivňující úspěšné zapojení a setrvání starších pracovníků a seniorů na trhu práce. Vzhledem k současné změně charakteru pracovních míst, snížení pracovních příležitostí ve výrobě, kdy dochází k jejich přesouvání do oblasti služeb, a k technologickému a informačnímu pokroku, dochází ke znehodnocení dovedností u starších pracovníků a seniorů. Proto pro úspěšnost na současném trhu práce je nezbytné zvýšení jejich zaměstnatelnosti³³, která se na straně zaměstnanců jeví jako klíčová. V následujících odstavcích jsou popsány tři oblasti bariér týkajících se zaměstnanců, které byly identifikovány napříč zeměmi OECD. Jedná se o nízkou účast na školení ze strany starších zaměstnanců, nedostatečné veřejné služby zaměstnanosti a neflexibilní harmonogramy práce i špatné pracovní podmínky.

6.3.1 Vzdělávání starších zaměstnanců

Jak bylo naznačeno výše, zaměstnatelnost se jeví jako klíčová pro uplatnění se na trhu práce. Měnící se požadavky na pracovní místa zapříčiňují nízkou zaměstnatelnost starších osob a seniorů, jejichž znalosti a dovednosti zastarávají. Odborná školení a celoživotní vzdělávání je proto zcela nezbytné v udržení starších pracovníků a seniorů na trhu práce. Právě u této skupiny obyvatel se měnící se požadavky na pracovní místa dotýkají nejvíce. Přesto byl ve všech zemích OECD identifikován pokles na účasti dalšího vzdělávání a školení v závislosti na přibývajícím věku zaměstnanců. Rozdíly panují především v různé míře

³³ Zaměstnatelnost je definována jako schopnost pohybovat se soběstačně na trhu práce za účelem naplnění potenciálu skrze udržitelné zaměstnání. (Hillage, Pollard, 1998)

výskytu vzdělávání mezi mladšími a staršími pracovníky i v celkové míře vzdělávání dospělých zaměstnanců.

Obecně lze říci, že rozdíly v dalším vzdělávání mezi staršími a mladšími zaměstnanci jsou způsobeny jednoduše tím, že u starších zaměstnanců se předpokládá kratší setrvání na pracovním místě, tudíž vykazují nejen nižší návratnost investic zaměstnavatelů do jejich vzdělávání, ale i nižší ochotu účastnit se vzdělávání ze strany zaměstnanců. V tomto kontextu byl identifikován statisticky významný vztah mezi výskytem vzdělávání starších pracovníků vztahený k jejich mladším kolegům a průměrným věkem odchodu do důchodu, kdy výskyt dalšího vzdělávání u starších pracovníků se zvyšuje v těch zemích, ve kterých pracovníci odcházejí z trhu práce ve vyšším věku (OECD, 2006).

Česká republika nemá dostatečně propracován systém vzdělávání dospělých v rámci podniku, natož dostatečné zohlednění věku při vzdělávání pracovníků. Za významný nedostatek lze považovat absenci jednotné legislativy, která by oblast celoživotního vzdělávání upravovala. Podniky nemají kromě možnosti zahrnutí nákladů na vzdělávání do celkových nákladů k dispozici další stimuly, které by je motivovaly v systematickém vzdělávání svých zaměstnanců. Pouze malá část podniků (15%) realizuje školení s ohledem na potřeby starších zaměstnanců. Ani zaměstnanci nejsou příliš motivováni v aktivní účasti na kurzech a školeních například formou plánování kariérního růstu (Kotíková, Remr, 2007). Také výsledky rozsáhlého dotazníkového šetření (715 zpracovaných odpovědí) poukazují na zcela nevyhovující systém vzdělávání starších osob a seniorů v ČR. Téměř polovina respondentů (44,4%) uvedla, že by jim zaměstnavatel nedovolil účastnit se vzdělávacího kurzu v pracovní době. Příspěvky na vzdělávání poskytuje zaměstnavatel pouze 1/6 zaměstnanců a podobné hodnoty jako výše zmíněný podíl jsou i v oblasti přizpůsobování kurzů pro starší pracovníky, kdy tak činí pouze 11,1% zaměstnavatelů (Markent, 2005).

6.3.2 Veřejné služby zaměstnanosti

Za významnou překážku v zaměstnávání starších pracovníků je považována nedostatečná úroveň veřejných služeb zaměstnanosti. Výše rizika ztráty zaměstnání u starších zaměstnanců sice není o mnoho vyšší ve srovnání s mladšími zaměstnanci, ale ve většině zemí OECD starší pracovníci čelí delším obdobím bez práce. Vzhledem ke skutečnosti, že stále více starších pracovníků setrvává na trhu práce po delší dobu, vzrůstá význam veřejných služeb zaměstnanosti zaměřený na starší pracovníky či seniory. V současné době nabývá na významu také mobilita zaměstnanců ve vztahu ke strukturálním změnám na trhu práce. Starší pracovníci obecně vykazují mobilitu nižší, tudíž její podpoření se jeví jako důležitý úkol

veřejných služeb zaměstnanosti v současné době. S tím souvisí také poskytování lepších příležitostí v možnosti výměny zaměstnání v době příchodu do důchodového věku z důvodu vysoké zátěže současného zaměstnání, které nelze ve vyšším věku dále vykonávat, aniž by byl ohrožen zdravotní stav staršího zaměstnance. (OECD, 2006).

V České republice úlohu veřejných služeb zaměstnanosti plní úřady práce, které využívají celou řadu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Osoby starší 50ti let jsou zařazeny mezi ohrožené skupiny na trhu práce, kterým je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a věk je také zohledněn při vyplácení podpory v nezaměstnanosti. (blíže viz podkapitola 4.2). Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou cíleny na osoby starší 50 let, patří společensky účelná pracovní místa (SÚPM) a veřejně prospěšné práce, které jsou mezi staršími lidmi oblíbeny především z důvodu širší nabídky nízkokvalifikovaných pracovních míst nabízených hlavně v místě bydliště. Naopak rekvalifikace jsou staršími zaměstnanci využívány v nižší míře, kdy s delší dobou trvání rekvalifikace zájem ještě klesá³⁴. V poslední době také dochází k rozvoji programů regionálního charakteru, které jsou cílené na starší pracovníky. Příkladem může být program „50 Plus“ realizovaný Úřadem práce v Mělníku, jehož prostřednictvím jsou poskytovány příspěvky na mzdové náklady uchazečů o zaměstnání starších 50ti let a evidovaných na úřadě práce v případě vytvoření nového pracovního místa nebo vyhrazení pracovního místa. Výše příspěvku může pokrýt až plnou výši skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, všeobecné zdravotní pojištění a na státní politiku zaměstnanosti a to po dobu maximálně 12 měsíců³⁵. Starší pracovníci jsou tedy vnímáni jako ohrožená skupina na trhu práce a z tohoto důvodu jim je věnována zvláštní pozornost. Také osobám pobírajícím starobní důchod je poskytován informační servis na úřadech práce. Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se mohou stát zájemci i uchazeči o zaměstnání. Na druhou stranu jsou vyloučeni z pobírání příspěvku v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci v případě pobírání starobního důchodu. Pokud však splňují podmínky nároku na starobní důchod, ale o důchod si nezažádají a není jim tedy poskytován, vztahuje se na ně i právo na příspěvek v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

I přes viditelné snahy úřadů práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a jejího cílení na starší pracovníky, jsou tyto nástroje dle Havrdy nedostatečně účinné (2002). Jak uvádí Tomeš (In: Munkova, et al., 2005), služby zaměstnanosti v transformujících se zemích

³⁴ Shrnutí expertních studií vybraných úřadů práce, 2007

³⁵ *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. Praha : MPSV, c2002-2009, 5.5.2006 [cit. 2010-04-13]. Program "50 Plus". Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/07_50plus>.

se spíše budovaly jako instituce pro vyhledávání a zprostředkování zaměstnávání než jako skutečné služby na trhu práce usilující o vytváření nových pracovních příležitostí. Mají také sklon k byrokracii. Důležité je tedy rozlišovat mezi těmi, kdo jsou nezaměstnatelní, dlouhodobě nezaměstnaní, přechodně nezaměstnaní, atd. Také dle doporučení Havrdy (2002) by měl být přístup státních služeb zaměstnanosti více individuální a adresný a měl by více motivovat k udržení práce, eventuálně při její ztrátě k hledání práce nové.

6.3.3 Pracovní podmínky

Třetí oblastí dle zprávy OECD (2006), která může negativně ovlivnit delší setrvání strašících osob na trhu práce, jsou špatné pracovní podmínky a nedostatečná flexibilita v uspořádání pracovní doby. Dle jednoho z mála Evropských srovnávacích výzkumů na toto téma vyplývá, že v zemích EU-15 je 43% mužů a 26% žen ve věku 50-64 let vystaveno fyzicky nepříznivým podmínkám³⁶. Česká republika nebyla do tohoto srovnávacího výzkumu zahrnuta.

Dle výzkumu pracovních podmínek starších zaměstnanců (ve věku 50-64 let) v ČR, v jehož rámci bylo osloveno 127 respondentů (Svobodová, et al., 2009), označilo svou pracovní náplň za fyzicky namáhavou 40% respondentů a za psychicky namáhavou 48% dotazovaných, kde převažovaly jednoznačně ženy. Co se týče dalších pracovních podmínek, převládají spíše tolerantní názory, kdy nadměrný hluk a prašné prostředí je bráno jako součást výroby.

Také otázka četnosti pracovních úrazů vypovídá o kvalitě pracovního místa a pracovního prostředí. Dle dostupných výzkumů je četnost výskytu pracovních úrazů nejvyšší u mladší skupiny pracovníků (18-19 let), kdy na 100 pojištěnců, mělo 4,28 pracovníků v této věkové skupině pracovní úraz. To je dáno pravděpodobně nízkými pracovními zkušenostmi, určitou roli však mohou hrát i charakteristiky mládí jako je například nerozvážnost či unáhlenost. S přibývajícím věkem četnost pracovních úrazů klesá. Mírné zvýšení lze také identifikovat u skupiny osob 55-59 let, kde se četnost výskytu pracovního úrazu pohybovala na úrovni 1,28 pracovníků s úrazem na 100 osob. Mezi nejrizikovější odvětví, ve kterém bez ohledu na věk dochází k pracovním úrazům nejčastěji, patří zpracovatelský průmysl. Naopak kategorie „Zemědělství, myslivost a lesnictví“ a „Stavebnictví“ patří k těm odvětvím, ve

³⁶ Nepříznivé pracovní podmínky jsou definovány jako vystavení osoby v jeho zaměstnání nejméně jednomu z následujících faktorů: vibrace z ručních nástrojů a strojů; příliš velký hluk; velmi vysoké nebo nízké teploty; vdechování par, plynů, prachu nebo nebezpečných látek; manipulace s nebezpečnými plodinami; záření jako například rentgen, radioaktivní záření, svářecí osvětlení, laserový paprsek.

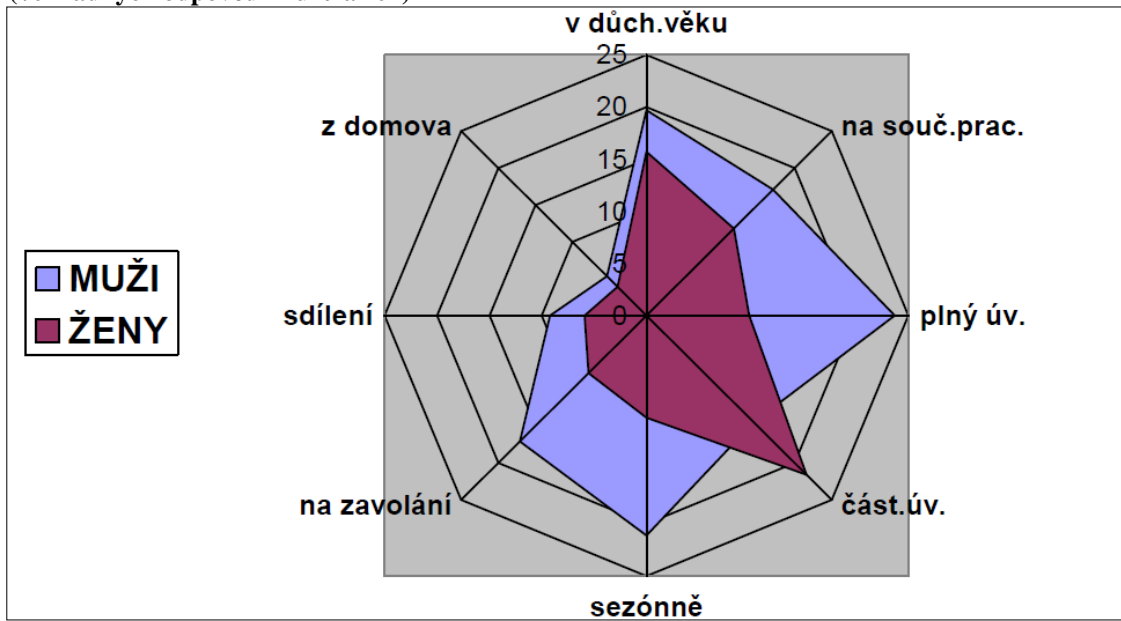
kterých je výskyt pracovních úrazů častější u starších zaměstnanců (50 let a více) než u mladších osob (tamtéž).

Za druhý negativní aspekt, který může ovlivnit setrvání starších pracovníků na trhu práce je považována nedostatečná flexibilita pracovní doby. Česká republika patří mezi země z nejvyšší ochrannou zaměstnání na dobu neurčitou. Zároveň je zemí s vysokou vnější numerickou flexibilitou³⁷ v případě dočasného zaměstnávání. Vzhledem ke skutečnosti, že většina pracovních úvazků je tvořena na dobu neurčitou (viz podkapitola 5.1) je vnější numerická flexibilita nízká u většiny pracovních úvazků. Převážný podíl zaměstnání na dobu neurčitou na trhu práce je považován za jednu z příčin nízké mobility na trhu práce, kdy sice nebylo prokázáno zvyšování se míry nezaměstnanosti, výzkumy ale poukazují na prodlužování doby, po kterou nezaměstnanost trvá (Nekolová, 2009). Dlouhodobá nezaměstnanost ohrožuje především zranitelné skupiny osob, mezi něž jsou řazeni i starší zaměstnanci. Úroveň vnitřní numerické flexibility³⁸ v ČR se pohybuje zhruba v polovině zemí EU. I zde lze nalézt dvě odlišné tendence. Na jednu stranu byla ČR označena za zemi s vysokou úrovní tzv. tradičních forem flexibilní pracovní doby, tj. regulace noční práce, práce o víkend, délka pracovního dne a týdne, apod. Na stranu druhou jsou tzv. nové flexibilní formy pracovní doby v ČR zastoupeny ve výrazně nižší míře než je tomu v EU-15 (tamtéž). Právě tyto nové flexibilní formy pracovní doby lze považovat za opatření, která mohou pomoci podpořit setrvání osob v předdůchodovém a důchodovém věku na trhu práce. Například tzv. sdílené pracovní místo je v ČR pouze ojedinělým jevem, ačkoliv by mohlo být právě pro tuto skupinu pracovníků vhodným kompromisem mezi prací na plný úvazek a úplným odchodem z trhu práce. Také ze zaměstnání na částečný úvazek mohou těžit některé specifické skupiny osob na trhu práce, mimo jiné pak osoby v důchodovém věku pobírající dávky starobního důchodu. Tato tvrzení lze doložit na výsledcích šetření zaměstnanců (viz. graf 2), kteří odpovídali na otázku, zda by po dovršení důchodového věku chtěli i nadále pracovat (Svobodová, et al., 2009). Z výsledků vyplývá převažující zájem o práci na částečný úvazek a to především u žen. Naopak muži preferují práci na plný úvazek, současně lze zaznamenat i velký podíl kladných odpovědí u sezónního typu práce a práce na zavolání. Naopak sdílení pracovního místa či práce z domova nezaznamenala v odpovědích příliš velký zájem, což lze přičíst nízkému povědomí o těchto nových možnostech flexibilního uspořádání pracovní doby.

³⁷ Vnější numerická flexibilita vyjadřuje flexibilitu podmínek zaměstnávání, resp. podmínek propouštění a najímání standardních i flexibilních zaměstnanců.

³⁸ Vnitřní numerická flexibilita vyjadřuje míru flexibility zaměstnanců a firem z hlediska organizace práce a pracovní doby.

**Graf 2 Zapojení do pracovního procesu po dovršení důchodového věku
(% kladných odpovědí mužů a žen)**



Zdroj: Šetření MSP, 2008, VÚBP, v.v.i. (Dotazník K výzkumu pracovních podmínek zaměstnanců. MSP) (In: Svobodová, et al., 2009)

V rámci tohoto oddílu je nutné zmínit i kvalitativní studii³⁹ Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFOUND), která se zabývá pracovními podmínkami starších pracovníků v Evropě. Ze závěrů výzkumu vyplynuly následující problematické oblasti, se kterými se starší pracovníci setkávají:

1. Fyzické požadavky na práci - i přesto, že jsou starší pracovníci chráněni před těžkou prací, tato ochrana se neustále zmenšuje.
2. Práce na směny a práce v noci – pracovníci od věku 45 let mají tendenci vracet se k práci s klasickou pracovní dobou. Starší pracovníci častěji zanechávají práce, než aby pracovali na směny a ti, kteří jsou ochotni zůstat, častěji trpí zdravotními potížemi.
3. Zintenzivnění práce, především tlaku na tempo práce, které u starších pracovníků spíše klesá. V současné době narůstá časové omezení v uskutečnění pracovního úkolu. Časová závislost spojená s pracovními požadavky stále více ovlivňuje celá průmyslová odvětví. Současně však pokračují tradiční výrobní postupy, jako je pásová výroba
4. Přístup k novým informačním technologiím - prudce stoupá podíl pracovníků starších 45 let, kteří nikdy nepoužili informační technologie v práci. Podíl těchto starších pracovníků se sice snížil v roce 2000 oproti roku 1995, což značí větší rozšíření

³⁹ Centre for research and studies on age and working populations, 2003

informačních technologií mezi starší generace. Přesto stále existuje velká část starších osob, které neumí s novými technologiemi zacházet.

5. Rozvoj dovedností – v porovnání s rokem 1995, v roce 2000 vzrostlo vzdělávání mezi všemi věkovými kategoriemi. Přesto stále přetrvávají rozdíly v zacílení na rozvoj dovedností podle věku. Výsledky výzkumu také upozorňují na zjištění, kdy čím starší je pracovník, tím více pociťuje, že mu jeho práce neumožňuje učit se nové věci.

6.3.4 Shrnutí

Z výsledků vyplývá, že v ČR se vyskytují tři výše analyzované překážky ve vztahu k zaměstnanci ve vysoké míře. Jedná se o nízkou účast na dalším vzdělávání starších pracovníků, kteří nejsou k této účasti nijak motivováni, navíc sami zaměstnavatelé jim často nevytváří podmínky pro zapojení se do jejich dalšího vzdělávání. Také veřejné služby zaměstnanosti zatím nejsou příliš zacíleny na starší zaměstnance, především pak zaostává oblast rekvalifikací, kterých se účastní velmi nízký podíl starších osob. Vnější numerická flexibilita je v oblasti tradičních pracovních úvazků, které tvoří hlavní podíl na trhu práce, hodnocena jako nízká, což souvisí s vysokou pracovněprávní ochranou. Naopak vnitřní numerická flexibilita je vysoká u tradičních forem pracovní doby, ale velmi nízká u nových forem úpravy pracovní doby jako je například sdílení pracovního místa, které by pro starší pracovníky a seniory mohly mít velký význam v možnosti delšího setrvání na trhu práce.

6.4 Závěrečné shrnutí

Ze závěrů zprávy OECD (2006) vyplývá, že ve všech zemích starší lidé čelí překážkám v setrvání na trhu práce. Za prvé, aby práce ve starším věku byla pro zaměstnance atraktivní, musí být dostatečně finančně ohodnocena. Za druhé, mzdové nastavení a ochrana v zaměstnání by měla být koncipována tak, že zaměstnavatelé budou stimulováni v najímání i v dalším udržování starších pracovníků. Za třetí, starší pracovníci musí být podpořeni ve zvyšování své zaměstnatelnosti především z důvodu neustálých technických a organizačních změn. V neposlední řadě je důležité zajistit změnu postojů k pracovní aktivitě starších osob a seniorů a to jak ze strany potencionálních zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů.

7 Opatření ke zvýšení zaměstnanosti starších osob

V návaznosti na kapitolu 6, kde byly analyzovány bariéry pro zaměstnávání starších pracovníků a seniorů, bude v této části věnován prostor pro opatření, která by podpořila jejich aktivní účast na trhu práce. Tato opatření navazují na výše definované překážky v kapitole 6, tudíž členění této kapitoly bude obdobné. Prvním tématem bude zaměření na oblast důchodových systémů, druhá oblast bude věnována opatřením ve vztahu k zaměstnavatelům a poslední soubor opatření pak ve vztahu k zaměstnancům. Také tato kapitola vychází ze zprávy OECD (2006), kdy na základě jejích zjištění a doporučení bude provedena analýza situace v ČR. V závěru kapitoly budou shrnuty nejčastější opatření realizovaná ve státech EU v posledních letech, která mohou být inspirací i pro ČR.

7.1 Opatření na straně důchodových systémů

Většina penzijních systémů zemí OECD prochází v posledních několika desítkách let reformami. Hlavním důvodem je zajištění finanční udržitelnosti a dostupnosti veřejných důchodových systémů. V návaznosti na to je cílem reformy také zlepšit pracovní stimulaci v důchodovém věku, čehož mělo být docíleno především zpřísněním podmínek odchodu do předčasného důchodu nebo zvýšením penalizace za toto rozhodnutí (OECD, 2006). Také Česká republika přijala opatření zpřísnující možnosti odchodu do předčasného důchodu. Novelou č. 425/2003 Sb. byl s účinností od 1. ledna 2004 novelizován mimo jiné zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, který zrušil dočasně krácený předčasný starobní důchod, jehož výhodnost vedla k vysokému podílu osob odcházejících předčasně z trhu práce (MPSV, 2005). Dále novela č. 306/2008 Sb., která nabyla účinnosti od 1. ledna 2010, zpřísnuje nárok na trvale krácený starobní důchod a to zvýšením redukce procentní výměry při předčasném odchodu do důchodu od třetího roku odchodu do předčasného starobního důchodu⁴⁰ (MPSV, 2008).

7.1.1 Nastavení důchodového systému

Kromě možnosti předčasného odchodu do důchodu ovlivňují setrvání na trhu práce i další nastavení nároku na důchodovou dávku. Následující tři typy opatření vysvětlují, jak mohou změny věku odchodu do důchodu ovlivnit pracovní stimulaci (OECD, 2006).

Snížení nákladů důchodového systému prostřednictvím jeho nižší štedrosti může být provedeno dvojitým způsobem. Za prvé snížením důchodové dávky v oficiálním věku odchodu

⁴⁰ Tj. za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku činí snížení procentní výměry důchodu 0,9% výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů a 1,5% výpočtového základu od 721. kalendářního dne)

do důchodu při současném umožnění si zvýšit tuto dávku prostřednictvím pracovní aktivity do vyššího než oficiálního věku. Druhou opačnou možností je udržení základní hodnoty důchodové dávky, ale zvýšení oficiálního věku odchodu do důchodu při současném umožnění odchodu do předčasného důchodu s nižší úrovní důchodové dávky. Další možností je nastavení doby pro odvádění příspěvků na důchodové pojištění takovým způsobem, že mnoho lidí bude potřebovat pracovat déle, aby si vydělali na plnou výši důchodu. Touto cestou se vydala i Česká republika, kdy postupně oddaluje věk odchodu do důchodu a zároveň prodlužuje potřebnou dobu pojištění.

Druhým způsobem může být udržení věku odchodu do důchodu a plné důchodové dávky na úrovni tohoto věku, ale vytvořit strmější odměny a penále založené na načasování odchodu do důchodu, tj. větší znevýhodnění může být nastaveno při odchodu do předčasného důchodu nebo naopak vyšší bonusy při odkladu důchodu. Takovéto nastavení umožňuje vytvořit kompromis mezi načasováním odchodu do důchodu a vyplácenými dávkami bez nutnosti měnit štedrost penzijního systému obecně.

Třetí možností je oddálit minimální věk pro nárok na předčasný důchod. To může pomoci uchovat přísun pracovních sil zejména tam, kde velké množství osob těží z předčasných důchodů. Nutno si však uvědomit, že tento krok nemusí nutně vést k ušetření prostředků v důchodovém systému, protože nižší vyplácené penze mohou vést k chudobě mnoha starších osob a tedy i k potřebě čerpat jiné dávky ze systému sociálního zabezpečení (tamtéž).

7.1.2 Nastavení dalších systémů sociálního zabezpečení

Důchodové reformy, které usilují o snížení využívání institutu předčasných důchodů, čímž chtějí podpořit delší setrvání na trhu práce, nemohou být nikdy úspěšné bez úpravy dalších dávkových systémů jako například dávky v nezaměstnanosti, nemocenská či invalidní důchod. Podle zprávy OECD (2006) většina států v tomto ohledu je opatrnější než v případě důchodových reforem, což může vysvětlovat fakt, že tyto další systémy dávek jsou koncipovány pro zranitelnou skupinu osob, kdy jejich omezení by mohlo výrazně poškodit ty nejzranitelnější jedince. Pro všechny země je tedy důležité vytvoření vhodného nastavení dávkových systémů, které na jednu stranu dokážou pokrýt potřeby nejzranitelnějších osob, na stranu druhou poskytnou přiměřené stimuly pro setrvání na trhu práce pro ty, kteří pracovat mohou. Pokud tedy nedojde k rozpoznání toho, jaký systém jakým způsobem motivuje a umožňuje osobám odchod z trhu práce, je úspěšnost samostatných důchodových reforem ohrožena. Zkušenosti ukazují, že pokud jedna cesta z trhu práce je omezena, zvýší se tlak na

ostatní možnosti odchodu z trhu práce například přesunem do dlouhodobé nezaměstnanosti či do invalidity. Česká republika v tomto ohledu již prošla úpravou dávek v nezaměstnanosti, kdy dochází k výraznému zkrácení podpůrní doby, po kterou dávky v nezaměstnanosti náleží. S tím souvisí i reforma systému pomoci v hmotné nouzi kdy osobě, která déle než půl roku nepracovala (tj. například nevykonala veřejně prospěšné práce v určitém rozsahu), byla snížena dávka z příspěvku na živobytí pouze na existenční minimum⁴¹. Nemocenské dávky byly sice také omezeny, ale cílem tohoto omezení bylo snížit krátkodobou neodůvodnitelnou pracovní neschopnost, nikoliv řešení dlouhodobého odchodu z trhu práce.

7.1.3 Flexibilní odchod do důchodu

Třetí oblast, která může být pro téma udržení osob co nejdéle na trhu práce významná, je tzv. flexibilní odchod do důchodu, který nabízí schůdnější variantu ukončení pracovní kariéry postupným snižováním pracovního úvazku, nikoliv strmým skokem z pracovní činnosti na plný úvazek na odchod do úplné nečinnosti. Možnost postupného ukončování pracovní kariéry sice závisí především na vůli zaměstnavatele a schopnosti zaměstnance vyjednat si flexibilní formy pracovní činnosti. Role vlády může hrát výraznou roli v usnadnění a podpoření flexibilního přechodu do důchodu. V nastavení důchodového systému v České republice dochází k vypočtení procentní výměry důchodové dávky pomocí rozhodného období, které dle §18 Hlava II. zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, činí: „...30 kalendářních roků bezprostředně před rokem přiznání důchodu...“ Toto opatření může vést ke znemožnění zkrátit si pracovní úvazek či přejít na méně finančně ohodnocenou pracovní činnost, jelikož hrozí snížení budoucí důchodové dávky. Místo aby lidé postupně odcházeli z trhu práce podle svých schopností a možností, snaží se udržet v zaměstnání, které je dobře placené, ačkoliv již neodpovídá jejich schopnostem či zdravotnímu stavu. Následně dochází k přetěžování a vyčerpání organismu a v okamžiku nároku na starobní důchod dochází k okamžitému odchodu z trhu práce. Pokud by však byla podpořena práce dle individuálních možností každého jedince, mohlo by dojít k prodlužování pracovní činnosti za oficiální hranici věku odchodu do důchodu, ač by se jednalo o práci na částečný úvazek či o méně náročnou a stresující pracovní náplň.

7.1.4 Shrnutí

Tato podkapitola se zabývala opatřeními k podpoře setrvání starších osob na trhu práce ve vztahu k důchodovým systémům. Většina států vlivem měnících se demografických

⁴¹ Blíže viz zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

i ekonomických podmínek provedla reformy důchodových systémů, které většinou oddalují věk odchodu do důchodu, zpřísňují institut předčasných důchodů a mění další podmínky, které mají oddálit nárok na starobní důchod a stimulaci zaměstnance v jejich delším setrvání na trhu práce. Také ČR prochází obdobím důchodové reformy, která je však velmi pozvolná a zatím se týká pouze parametrických změn. Důchodový systém v ČR je tak stále nedostatečně diverzifikovaný. V dalším oddíle je diskutována nutnost reformovat další dávkové systémy, které umožňují odchod z trhu práce. V opačném případě hrozí, že důchodová reforma nepovede k prodloužení pracovní aktivity, ale pouze k přelití potenciálních zaměstnanců do nezaměstnanosti či pracovní neschopnosti. V tomto ohledu zaznamenala ČR nemalé změny v zákoně o zaměstnanosti, o pomoci v hmotné nouzi i v zákoně o státní sociální podpoře. Dá se říci, že se těmito změnami přiblížila k požadavku větší motivace v setrvání na trhu práce i v jiných dávkových systémech než je důchodové pojištění. Zda jsou přijaté změny dostatečné ve vztahu k důchodové reformě, by však vyžadovalo podrobnou samostatnou analýzu. Za obecně pozitivní prvek je také považováno postupné odcházení z trhu práce, k čemuž zatím nastavení českého důchodového systému není vůbec nakloněno. Důvodem je i výše zmíněná nedostatečná diverzifikace systému.

7.2 Opatření na straně zaměstnavatele

Chování zaměstnanců může z velké míry ovlivnit také přístup zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé jsou ti, co rozhodují o přijetí či propouštění staršího pracovníka a zároveň alespoň částečně mohou přizpůsobit pracovní místo potřebám a možnostem staršímu zaměstnanci. V současné době však často dochází k opačné situaci, kdy pracovní místa nejsou ochotni jakkoliv měnit, čímž nutí staršího zaměstnance k odchodu do starobního důchodu.

Zpráva OECD (2006) identifikovala dvě hlavní cesty vedoucí zaměstnavatele k udržení si či přijetí starších zaměstnanců. První z cest se zaměřuje na motivování zaměstnavatelů k vyšší ochotě zaměstnávat starší zaměstnance pomocí informativních kampaní a vydávání doporučení. Druhá z cest se snaží bojovat proti diskriminaci na základě věku, a tak pozitivně ovlivňovat postoje zaměstnavatelů. Významný pozitivní vliv na změny postojů zaměstnavatelů může mít i činnost neziskových organizací. V neposlední řadě jsou důležitá i opatření ve vztahu k produktivitě práce starších pracovníků a v návaznosti na to i opatření finančního charakteru.

7.2.1 Změna negativních postojů ke starším pracovníkům

Pozitivní působení na změnu negativních postojů zaměstnavatelů vůči starším zaměstnancům lze docílit pomocí veřejných kampaní a pokynů, jak a proč negativním postojům ke starším zaměstnancům předcházet. Mnoho států šlo touto cestou a vytvořilo tak širokou škálu možností informování veřejnosti o tomto tématu. V souvislosti s informačními kampaněmi k podpoře zaměstnanosti starších osob lze zmínit aktivity Velké Británie, jejíž vláda informační kampaň zahájila již v roce 1999 s názvem „*Age Positive*“, která usiluje o podpoření a zvýšení povědomí o výhodách věkové diverzity pracovní síly mezi podniky i jednotlivci. V rámci této kampaně byl vydán také soubor pokynů (*the Code of Practice on Age Diversity in Employment*), které mají podpořit zaměstnavatele v oblasti přijímání, vzdělávání a udržení si starších zaměstnanců a zároveň je připravit na přijetí zákona o věkové diskriminaci v zaměstnání (tamtéž). V ČR se zatím podobná aktivita takového rozsahu neuskutečnila, přesto lze nalézt kapitolu o důležitosti zaměstnávání starších osob a seniorů v dokumentu Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (2008). Jedna ze strategických priorit řeší právě aktivní stárnutí, kde je vyzdvížena důležitost zaměstnávání starších osob jak z důvodů ekonomických, tak i z důvodů udržení smysluplné činnosti pro jedince samotného. Mezi opatření, která jsou plánována v období mezi lety 2008 až 2012, patří ve vztahu k zaměstnavateli tři následující:

1. Zvyšovat povědomí o přínosu a věkové různorodosti na pracovišti, o dobré praxi v oblasti „age managementu“ a řízení lidských zdrojů, o věkové diskriminaci a ochraně proti diskriminaci
2. Motivovat a podporovat zaměstnavatele při vytváření zdravých pracovních podmínek a podpoře zdraví na pracovišti
3. Monitorovat zkušenosti zaměstnavatelů se staršími pracovníky, využívat krátkodobých pracovních smluv a snížených pracovních úvazků i zkušeností s diskriminací v jednotlivých sektorech a regionech. Podporovat výzkum v této oblasti.

I přes tyto snahy zatím lze konstatovat, že zaměstnavatelé v ČR mají spíše pochybnosti v přizpůsobování pracovních míst potřebám jejich starších pracovníků, což dokládá i nízký podíl nových flexibilních pracovních míst na českém trhu práce (blíže viz. kapitola 5).

7.2.2 Zákaz diskriminace na základě věku

Druhá z cest vedoucí k ovlivnění postojů zaměstnavatelů ke starším zaměstnancům má spíše charakter nátlaku. Jedná se o postupné zavádění legislativy proti diskriminaci na základě věku. Také Česká republika přijala Antidiskriminační zákon (blíže viz. podkapitola 4.3 a oddíl 6.2.1). Jak správně upozorňuje zpráva OECD (2006), ale i jiné studie, je důležité si uvědomit, že přijetí antidiskriminační legislativy nemusí nutně znamenat vymícení diskriminace na základě věku. Naopak v přijetí takovéto legislativy, kterou lze považovat za formu pracovněprávní ochrany na trhu práce, se mohou projevit dva efekty. Na jednu stranu, při propouštění staršího zaměstnance, musí být zaměstnavatel opatrný, aby neporušil antidiskriminační zákon, což může vést k vyšší snaze udržet staršího pracovníka v zaměstnání. Na stranu druhou, příliš ochraňující legislativa může vést k omezení přijímání starších pracovníků do zaměstnání.

7.2.3 Zapojení neziskového sektoru

Obě výše zmíněné cesty mohou přispět ke změně přístupu zaměstnavatelů ke starším pracovníkům. Jak první cesta, která má charakter spíše nenásilné a dobrovolné akce, tak cesta zákonné normy, která má charakter vynucovací. Obě dvě možnosti jsou komplementární, tudíž největší efektivita je dosaženo prostřednictvím využívání jejich kombinace. V tomto ohledu mohou velmi pomoci také nestátní organizace, které mohou účinně zvyšovat povědomí o stárnutí pracovní síly ve vztahu k zaměstnání. Podobně je tomu například ve Velké Británii, kde existuje organizace TAEN (Third Age Employment Network), jejímž cílem je podpořit lepší zaměstnanost a vzdělávací příležitosti pro starší lidi (tamtéž). V České republice organizace zabývající se zaměstnáváním starších osob a seniorů, která by byla činná v podobném rozsahu jako organizace TEAN, zatím nevznikla. Přesto lze nalézt internetové portály pro starší osoby a seniory, jejichž součástí je i nabídka zaměstnání pro tuto cílovou skupinu.

7.2.4 Míra zohlednění seniority ve vztahu k výši platu

Kromě výše zmíněných možností podpory přijímání a udržení starších zaměstnanců a seniorů je důležité také zohlednit objektivní faktory, které snižují poptávku po starších zaměstnancích. V podkapitole 6.2 bylo naznačeno, že po 55 roce věku dochází k poklesu produktivity. Tento pokles lze sice nahradit zkušenostmi a znalostmi z celoživotní pracovní činnosti, přesto však může být překážkou v přijetí či udržení staršího zaměstnance. Roli hraje také zohlednění seniority ve mzdách, kdy s vyšším počtem odpracovaných let a tedy i s

vyšším věkem roste výše mzdy. V České republice ke zohlednění seniority dochází především ve veřejném sektoru, kde se mzda zaměstnanců odvíjí od tabulek, ve kterých jsou výše mezd rozděleny podle počtu let. Naopak v soukromém sektoru není rozdíl ve výši platu starších pracovníků k jejich mladším kolegům příliš patrný (viz. podkapitola 6.2). Mnoho zemí vzhledem k těmto skutečnostem přijalo širokou škálu opatření, které mají jak přímý tak nepřímý dopad na platové řády. Příkladem může být Švédsko, kdy se mzdové uspořádání ve veřejném sektoru posunulo ze systému založeném na zohlednění seniority na systém, kde větší roli hraje kvalifikace a výkon jedince.

7.2.5 Finanční opatření

Mnoho států zavedlo také širokou škálu mzdových dotací, které jsou zaměřeny na bližší sepětí mezi mzdovými náklady starších pracovníků a jejich produktivitou práce. Například Nizozemsko od roku 2004 zavedlo výjimku v placení příspěvků na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele, kteří nemusí odvádět tyto příspěvky za zaměstnance starší 55 let a za nově přijaté zaměstnance starší 50 let. Podobná opatření přijalo mnoho dalších států (OECD, 2006). V ČR opatření ke snížení mzdových nákladů na starší zaměstnance a seniory nejsou realizována. Dle dostupných informací (např. Markent, 2007) zaměstnavatelé by ale taková opatření chápali jako jeden z hlavních motivačních prvků, které by mohly zvýšit atraktivnost této skupiny pracovníků.

7.2.6 Shrnutí

V oblasti motivace zaměstnavatelů v přijímání starších pracovníků a seniorů má ČR zatím značné mezery oproti jiným vyspělým státům. Ačkoliv jsou v Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 definovány aktivity typu zvyšování povědomí o výhodách věkové rozmanitosti na pracovišti, motivování zaměstnavatelů v přijímání starších pracovníků a vytváření vhodných podmínek pro jejich práci, skutečná realizace zatím zaostává. Také přijetí Antidiskriminačního zákona bylo značně zpožděné, což bylo kritizováno i Evropskou unií. Oblast finanční motivace při zaměstnání staršího pracovníka také není v ČR příliš rozšířena, ačkoliv tento typ opatření zaměstnavatelé vnímají jako vysoce motivující. Zavedení dotací na poskytování mezd starších zaměstnanců a užší sepětí výše jejich mezd s jejich pracovním výkonem namísto zohlednění principu seniority, může snížit náklady zaměstnavatelů na zaměstnání starších zaměstnanců. Kromě strategií snižování mzdových nákladů ve vztahu k nižší produktivitě, které mají i mnohé nevýhody (např. riziko snížení poptávky po jiných skupinách pracovníků, jejichž mzdové náklady nepřináší pro

zaměstnavatele žádné zvýhodnění), je účelná i snaha zvyšování produktivity starších pracovníků tím, že jim bude umožněno získat nové znalosti a dovednosti, o čemž blíže pojednává následující podkapitola.

7.3 Opatření na straně zaměstnanců

Ve vztahu k zaměstnancům hraje klíčovou roli jejich zaměření se na zvýšení zaměstnatelnosti starších pracovníků pomocí získání či doplnění potřebných schopností a dovedností, zlepšení přístupu ke službám zaměstnanosti a zlepšení pracovních podmínek. Tyto tři oblasti budou v následujícím textu blíže diskutovány.

7.3.1 Vzdělávání starších pracovníků

Jak vyplývá ze zprávy OECD (2006), vzdělávání starších pracovníků lze chápat z několika hledisek. Může se jednat o podpoření doplnění si gramotnosti a základního vzdělání na vyšší stupeň vzdělání. Zvyšování dalších vědomostí by ale mělo probíhat v moderním pojetí, které se zaměřuje na vhodně navržené kurzy a uznání kvalifikace získané během života, namísto jednoduchého poslání dospělých osob zpět do školy.

Dalším důležitým hlediskem je podpoření vyššího zapojení do celoživotního učení mezi dospělými lidmi. V tomto ohledu nejde pouze o skupinu starších pracovníků a seniorů, ale i o mladší pracovníky. Pokud dokážou vnímat učení v perspektivě životního cyklu a budou mít k dispozici rozsáhlou nabídku vzdělávacích příležitostí k obnovení či rozšíření svých dovedností, mohou získat ve starším věku lepší pracovní místo (tamtéž).

Co se týče vzdělávání přímo starších pracovníků, existují rozsáhlé důkazy o jejich nižším zapojení do vzdělávání a školení. Důvody jejich nižšího zapojení jsou komplexní, nejde tedy pouze o finanční stimulaci. V souvislosti s oddalováním věku odchodu do důchodu, potenciál kurzů zacílených na starší populaci významně roste. Zvýšení zapojení starších pracovníků do vzdělávání zahrnuje tedy více okruhů, které je důležité identifikovat a podle jejich charakteru zvolit příslušná opatření. Mezi nejvýznamnější byly dle zprávy OECD (2006) zařazeny následující oblasti:

1. Nižší podíl starších pracovníků ve vzdělávání může být způsoben nízkým počtem očekávaných let v zaměstnání. V tomto ohledu se jeví jako důležité zacílení politiky na podpoření délky pracovního života starších zaměstnanců.
2. Nižší výskyt školení a vzdělávání zaměřený na pracovníky obecně nebo na určité skupiny pracovníků, zejména pak skupiny nízkokvalifikovaných zaměstnanců. V tomto ohledu by se politiky zaměstnanosti měly důkladněji zabývat

institucionálními bariérami celoživotního vzdělávání a vytvořit speciální opatření, která podpoří školení nejvíce zranitelných skupin pracovníků.

3. Lepší koordinace poskytování vzdělávání se může pozitivně odrazit na vyšší ochotě zapojení se do dalšího vzdělávání u skupiny starších pracovníků. Jedná se především o kladení důrazu na životní cyklus, kdy tím, že mladší pracovníci budou podporováni ke zvýšení participace na vzdělávání, nejen že získají lepší znalosti a dovednosti, ale také budou pravděpodobněji ochotnější zapojit se do dalšího vzdělávání i v pozdějším věku.
4. Překážkou může být způsob, kterým jsou školení organizována a jejich rozsah. Starší pracovníci se pravděpodobněji zapojí do dalšího školení, pokud budou kurzy koncipovány v kratším rozsahu, budou vystaveny na existujících znalostech a zkušenostech starších pracovníků, budou spojeny s jejich náplní práce a budou se přizpůsobovat tempu jejich učení.

V kontextu ČR lze zmínit následující opatření, která by přispěla ke komplexnějšímu řešení systému dalšího vzdělávání (Kotíková, Remr, 2007):

- Vyjasnění kompetencí v systému dalšího odborného vzdělávání mezi jednotlivými aktéry jako je MPSV, MŠMT, úřady práce, atd.
- Vymezit jasná pravidla systému financování dalšího odborného vzdělávání – tj. jakou roli bude zaujímat stát, zaměstnavatel a jednotlivec
- Sjednotit dílčí zákonné normy a vyhlášky týkající se dalšího vzdělávání a doplnit další nezbytné oblasti
- Vytvořit standardy a postupy pro externí hodnocení kvality nabídky dalšího vzdělávání
- Rozvíjet kreditní systém, který umožní těsnější propojení různých typů a úrovní vzdělávání
- Podpořit rozvoj poradenských služeb dostupných pro všechny zájemce, který by integroval dosavadní dílčí aktivity a rozšířil škálu služeb podle potřeb jednotlivých skupin populace
- Zvyšování informovanosti o výhodách dalšího vzdělávání, kdy v ČR zcela chybí systematické programy, které by obracely pozornost zaměstnavatelů k nadcházejícím demografickým změnám, ze kterých vyplývá nutnost řešit otázky starší pracovní síly na jejich úrovni

7.3.2 Veřejné služby zaměstnanosti

Také poskytování kvalitnějších služeb zaměstnanosti pro starší pracovníky může výrazně ovlivnit jejich zapojení na trhu práce v předdůchodovém i důchodovém věku. Tato oblast je o to významnější tím, že účast pracovníků na programech úřadů práce s věkem klesá, naopak důsledkem stárnutí populace dochází k růstu podílů starších osob na trhu práce.

Aktivizační programy zacílené na starší pracovníky mohou představovat jednu z cest vedoucí ke zlepšení zaměstnatelnosti starších osob. Příkladem může být již dříve zmíněný program „*New Deal 50 Plus*“ z Velké Británie. Každý z účastníků tohoto programu má vlastního pracovního konzultanta, který sestavuje spolu s jedincem individuální plán, připravuje životopis a motivační dopis, pomáhá mu ve vyhledávání zaměstnání a organizuje školení a kurzy a další dobrovolné aktivity určené k podpoře vyšší zaměstnatelnosti (Suchomelová, Vidovičová, 2005).

Další z možností mohou být tzv. vyrovnávací mzdy (wage top-up) buď pobírané za účelem nalezení nového zaměstnání, nebo za účelem setrvání v zaměstnání. Tento systém je zaveden například v Německu, kde jsou poskytovány vyrovnávací mzdy nezaměstnaným pracovníkům, kteří následně přijmou práci s nižším výdělkem. Vyrovnávací mzda doplní rozdíl mezi jejich výdělkem z předchozího a současného zaměstnání (OECD, 2006).

Některé ze států OECD začaly klást větší důraz na decentralizovanější přístup v poskytování služeb zaměstnanosti. Například v Austrálii jsou najímány firmy na znovu nalezení zaměstnání starším pracovníkům (tamtéž).

Důležitou součástí zkvalitnění služeb zaměstnanosti je podpora moderních pilotních projektů, které reagují na aktuální situace. V tomto kontextu v České republice vznikl projekt Alternativa⁴², který reaguje na současnou poptávku po kvalifikované a flexibilní pracovní síle. Je určen jak zaměstnavatelům, kteří chtějí vytvářet flexibilní pracovní úvazky, tak i sociálně znevýhodněným skupinám na trhu práce, tj. mj. osoby starší 50 let. Cílem projektu je jak podpora vytváření alternativních pracovních úvazků mezi zaměstnavateli a sdílení jejich zkušeností, tak i zvýšení zaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce, a to především prostřednictvím zpřístupnění nabídky různých forem zaměstnání ze strany firem.

7.3.3 Pracovní podmínky pro starší zaměstnance

Poslední diskutovanou oblastí ve vztahu k zaměstnancům je otázka vytváření vhodných pracovních podmínek. Pokud starší pracovník vykonával velkou část pracovního života fyzicky náročnou práci či byl ve stálém psychickém stresu, může dojít k situaci, kdy už

⁴² Alternativa : Práce jinak, 2009

nebude schopen dále tuto pracovní činnost vykonávat. Nastavení sociálního systému by nemělo podporovat jeho úplný odchod z trhu práce prostřednictvím předčasného či invalidního důchodu, ale naopak napomáhat v setrvání na trhu práce skrze pomoc v nalezení vhodného pracovního místa. Tato pomoc by mohla spočívat v intenzivnější asistenci při hledání vhodného pracovního místa nebo skrze příspěvek, který umožní práci na částečný úvazek, aniž by došlo k výraznému propadu příjmů ze zaměstnání. Příkladem zavedení takového opatření může být Dánsko, kde pracovník, který již nemůže v důsledku své původní pracovní náplně tuto činnost nadále vykonávat, může být zaměstnán na tzv. „flexjob“, kdy obdrží mzdu odpovídající práci na plný úvazek, ačkoliv je zaměstnán pouze na úvazek částečný (OECD, 2006).

Studie Podpora zaměstnávání starších osob (Kotíková, Remr, 2007), která mimo jiné předkládá soubor návrhů na opatření, která by zvýšila zaměstnávání starších osob a seniorů, se v oblasti zaměstnávání na částečný úvazek přiklání k obdobně vytvořenému speciálnímu programu, který by umožnil starším osobám, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností, přejít na částečný úvazek za současného dorovnání mzdy. Konkrétně by se opatření mohlo vztahovat na osoby od věku 55 let s možností po dobu 5 let dorovnávat zkrácený úvazek o 30% až 50%. Výhodu tohoto opatření autoři spatřují v možnosti postupného odchodu z pracovního života a zároveň v propojení s dalšími flexibilními formami pracovního úvazku, např. job-rotation. Nevýhodou je pak finanční i administrativní náročnost a nutná úprava mnoha dalších právních předpisů (např. o sociálním pojištění, o zaměstnanosti a další vymezení správních orgánů v oblasti financování dohledu a kontroly nad uplatňováním účinností systému).

Dalším opatřením může být zjednodušení přechodu z plného zaměstnání do úplného odchodu do důchodu. Například Belgie zavedla opatření, které umožňuje pracovníkům starším 50 let příspěvek k jejich mzdě v případě, že se rozhodnou přejít z plného pracovního úvazku na úvazek částečný. Tento typ opatření však může mít i negativní důsledek. V případě některých pracovníků sice může dojít k odložení odchodu do důchodu díky možnosti přechodu na zkrácený úvazek, na druhou stranu může toto opatření podporovat využívání částečných úvazků i u těch pracovníků, kteří by v případě absence příspěvku pracovali klasicky na plný úvazek. Paradoxně tak může dojít k nižšímu přísunu pracovních sil na trh práce, ačkoliv původním cílem byl pravý opak. Dle výše zmíněné studie (Kotíková, Remr, 2007) by mohla být v oblasti postupného odchodu do starobního důchodu v kontextu ČR, použita následující opatření:

- Postupné prodlužování rozhodné doby pojištění na celou dobu účasti pojištěnce v systému důchodového pojištění, kdy rozhodná doba pojištění by přestala být omezena maximální dobou 30 let, jak je tomu v současnosti. Toto opatření by umožnilo zkrátit si pracovní úvazek či přejít na méně náročnou práci za nižší mzdu, aniž by se tento přechod negativně projevil na výši důchodové dávky.
- Zamezení nebo zmírnění dopadu zkráceného pracovního úvazku v předdůchodovém věku na výši důchodové dávky prostřednictvím dorovnávacího příspěvku do plného pracovního úvazku (viz výše).
- Zavedení schématu částečného důchodu, který umožní jeho čerpání již před dosažením statutární věkové hranice pro odchod do důchodu za předpokladu snížení pracovního úvazku, kdy částečný důchod by zčásti kompenzoval nižší příjem z kratšího úvazku.

Ačkoliv částečný úvazek představuje jednu z vhodných možností zaměstnávání starších pracovníků a seniorů, v ČR jsou částečné úvazky využívány zatím velmi málo ve srovnání s ostatními státy EU. I přestože částečný úvazek by mohl být vhodným kompromisem mezi zaměstnáním na plný úvazek a úplným odchodem z trhu práce, starší pracovníci tyto úvazky nevyhledávají, jelikož by se nižší příjmy promítly do výše důchodové dávky. Naopak lidé v důchodovém věku preferují spíše flexibilní pracovní poměry před těmi standardními (Kotrusová, 2007).

Důležitou součástí požadavku na prodlužování pracovního života je prevence zdraví a to nejen v kontextu snižování pracovních úrazů či nemocí z povolání, ale také řešení podpory zdraví a zdravého životního stylu mimo zaměstnání (OECD, 2006). Obecně lze říci, že většina zaměstnavatelů v ČR se příliš nevěnuje přizpůsobování pracovních podmínek starším zaměstnancům. Péče se zaměřuje především na poskytování finančních odměn při pracovních a životních jubileích, odchodu do starobního důchodu, dny volna navíc pro častější návštěvy lékařů, zajišťování lékařských prohlídek v souvislosti s věkem zaměstnanců, finanční příspěvky na vitamíny a na sportovní vyžití, apod. Lze se tedy domnívat, že zaměstnavatelé v ČR si zatím neuvědomují nutnost přizpůsobování pracovních podmínek potřebám starších osob, kterých na trhu práce postupně přibývá (Kotrusová, 2007).

7.3.4 Shrnutí

Mezi nejdůležitější opatření ve vztahu k zaměstnancům patří celoživotní vzdělávání, cílené veřejné služby zaměstnanosti a vhodné pracovní podmínky přizpůsobené starším zaměstnancům. Ve všech těchto oblastech má ČR výrazné nedostatky. Celoživotní vzdělávání

není dostatečně upraveno jednotnou zákonnou normou, chybí komplexní systém poskytování vzdělávání i systém kontroly kvality jak vzdělávacích institucí tak vzdělávacích programů i samotných školitelů. Cílené vzdělávání starších pracovníků se nevyskytuje prakticky vůbec. Také veřejné služby zaměstnanosti nemají vytvořeny vhodné podmínky pro práci se staršími pracovníky. Neexistuje ani finanční motivace pro pracovníky v případě, že vezmou méně placené zaměstnání. Oblast pracovních podmínek neodpovídá současným trendům v přizpůsobování pracovního místa. V ČR se práce na částečný úvazek vyskytuje jen ve velmi malé míře a také starší zaměstnanci ji příliš nevyužívají z důvodu nevhodného nastavení důchodového pojištění. Ani zavedení opatření k postupnému odchodu z trhu práce není v ČR zatím umožněné na rozdíl od mnoha jiných států.

7.4 Přijatá opatření v zemích EU

Státy EU hledají cesty, které by přispěly k delšímu setrvání osob na trhu práce. Přijímaná opatření lze rozdělit z mnoha různých hledisek. Vychová (2007) rozděluje opatření, která byla přijata v zemích EU z hlediska zaměstnavatelů, státu, starších osob a vládních opatření, která se zaměřují na obě skupiny, tedy na zaměstnavatele i zaměstnance. Pro účely této práce jsou na následujících řádcích shrnuta první dvě hlediska, která vychází ze shrnující zprávy Vychové⁴³.

7.4.1 Opatření ze strany zaměstnavatelů

Mezi opatření ze strany zaměstnavatelů lze zařadit:

- Zvýšení podpory vzdělávání zaměstnanců, kdy by měly být výukové metody přizpůsobeny potřebám a schopnostem starších pracovníků
- Modernizace pracovní doby a organizace práce a vytvoření flexibilního pracovního prostředí
- Podpoření zlepšení pracovního prostředí, především pak vztahů na pracovišti, motivace a zdraví zaměstnanců
- Zajištění preventivních opatření vedoucích k zamezení či zmírnění fyzického opotřebení pracovníků. Může jít například o odstranění fyzické manipulace s těžkými předměty či zabezpečení vhodného osvětlení, přizpůsobení pracovního tempa, zajištění pravidelných lékařských prohlídek, apod.
- Zajištění vhodných pracovních míst pro starší pracovníky, kde je náročnost zaměstnání přizpůsobena věku a fyzické výkonnosti starších pracovníků.

⁴³ Shrnutí opatření zaměřených na podporu starších pracovníků v zemích EU, 2007

- Snaha o změnu postojů uvnitř organizace ve prospěch starších pracovníků například tím, že budou zdůrazňovány výhody zaměstnávání a investování do starších pracovníků, prováděna školení v oblasti rovných příležitostí či specifických potřeb stárnoucí pracovní síly
- Zvýšení zainteresovanosti starších zaměstnanců na řešení této problematiky
- Změny v oblasti kolektivních dohod, kde například může být ustanovení o vyplacení finanční odměny při dosažení 50 let či ustanovení o možnosti převedení starších pracovníků na méně náročnou práci v rámci organizace, apod.
- Založení fondu na podporu zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku
- Vytvoření speciálních programů zaměřených na zlepšení pracovní výkonnosti starších zaměstnanců

7.4.2 Opatření ze strany státu

Kromě iniciativy ze strany zaměstnavatelů může také stát přispět ke zvýšení počtu starších osob na trhu práce a to především prostřednictvím finančních opatření mezi něž patří snížení daňové zátěže u zaměstnavatelů, jehož pozitivním efektem může být zvýšení poptávky po starších zaměstnancích, kteří by v případě takovýchto opatření byli finančně výhodnější. Například v Belgii je snížena výše příspěvků na sociální zabezpečení u osob ve věku nad 57 let. Dále se může jednat i o finanční podporu zaměstnavatelů, kteří přijmou staršího pracovníka. Příkladem takového opatření může být Německo, kde má zaměstnavatel nárok na finanční podporu ve výši 20 – 40% mzdových nákladů, pokud přijme pracovníka staršího 50 let.

Další opatření ze strany státu může směřovat k zamezení zneužívání sociálního systému zaměstnavateli, kteří často tak řeší problémy nadbytečnosti. Toto opatření by mohlo být realizováno formou povinnosti vyplatit odstupné v případě propuštění pro nadbytečnost či pomocí úpravy zákonů nebo kolektivních smluv.

Stát by mohl také podpořit zaměstnavatele k přijetí aktivní strategie v oblasti zaměstnanosti starších osob, s čímž souvisí i podpoření zaměstnavatelů, kteří poskytují výcviky starším pracovníkům.

Důležitým opatřením je i zlepšení podnikatelského prostředí pro malé a střední podniky a státem zřizované poradenské služby na pomoc podnikům v oblasti dlouhodobého plánování pracovních míst a kvalifikací. Příkladem může být realizace workshopů ve Velké Británii, kde jsou vzdělávání zaměstnavatelé v oblasti věkové rozmanitosti pracovní síly.

V neposlední řadě by měl být kladen důraz i na zveřejnění zkušeností podniků, které byly úspěšné v řešení dané problematiky.

7.5 Závěrečné shrnutí

V kapitole zabývající se opatřeními k podpoře vyššího zaměstnání na trhu práce byly diskutovány tři oblasti – důchodový systém, opatření na straně zaměstnavatelů a opatření na straně zaměstnanců. Poslední část se zabývala dalším souborem opatření realizovaných v rámci EU, a to z pohledu zaměstnavatelů a státu, který má hlavní roli v podpoře zaměstnávání starších osob a seniorů.

Na závěr je důležité připomenout, že starší pracovníci tvoří velmi různorodou skupinu ve smyslu jejich pracovních a důchodových preferencí. Z tohoto důvodu by věk měl být brán pouze jako jeden z faktorů při rozhodování, na koho by měla být zaměřena politika zaměstnanosti. V opačném případě by mohlo dojít k vytváření neefektivních a nákladných intervencí, které by mohly vyslat špatný signál pro starší pracovníky označující je za ty méně produktivní oproti jejich mladším kolegům. Společným hlavním cílem všech realizovaných opatření by měla být schopnost vyrovnat se s měnící se věkovou strukturou pracovníků a nalezení výhod ve věkové rozmanitosti v zaměstnání.

8 Teoretické zhodnocení

Tato část práce si kladla za cíl podat ucelený přehled současné situace zaměstnávání seniorů v České republice s doplněním o zahraniční zkušenosti. Z výsledků teoretického zkoumání lze odvodit následující závěry platné pro ČR:

1. Stárnutí obyvatelstva bude vyžadovat nalezení nových zdrojů pracovníků. Nelze přitom jednoznačně spoléhat na migraci či zvyšování porodnosti, jelikož oba dva zdroje potenciálních pracovníků vyžadují značné náklady na integraci do společnosti.
2. V důsledku stárnutí populace bude docházet i ke stárnutí pracovní síly a tedy i k nutnosti přizpůsobit pracovní náplň a organizaci práce tak, aby starší pracovníci mohli setrvat na trhu práce do co nejvyššího věku.
3. Trh práce v ČR není dostatečně flexibilní oproti jiným vyspělým státům. Nedostatečná flexibilita spočívá především v nízkém počtu práce na částečný úvazek a prakticky v neexistenci nových flexibilních forem pracovní doby (např. job-sharing).
4. Starší pracovníci spatřují největší motivaci v setrvání na trhu práce i po nároku na starobní důchod především ve finančním zvýhodnění a možnosti práce na částečný úvazek.
5. Zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni zaměstnávání seniorů především kvůli jejich nízkým počítačovým dovednostem i nízké kvalifikaci. Zaměstnavatelé se negativně staví i k přizpůsobování pracovního místa specifickým starších pracovníků.
6. Důchodový systém v ČR neodpovídá modernímu pojetí třípilířového, diverzifikovaného systému, který je doporučován mj. Světovou bankou. Souběh důchodu je povolen bez omezení, naopak přesluhování, které je cestou k oddálení odchodu do důchodu je zvýhodněno nedostatečně, tudíž jej využívá jen malá část osob.
7. Bariéry na trhu práce lze spatřovat v neflexibilním důchodovém systému, v předsudcích ze strany zaměstnavatelů ohledně starších pracovníků, ve vysoké pracovněprávní ochraně, nedostatečném zapojení do dalšího vzdělávání starších pracovníků, v nedostatečně cílených opatřeních ze strany veřejných služeb zaměstnanosti a nedostatečném rozvinutí flexibilních forem pracovních úvazků a pracovní doby.
8. Opatření na podporu zapojení starších pracovníků na trhu práce lze spatřovat nejen v reformování důchodového systému, ale i dalších souvisejících dávkových systémech tak, aby nedocházelo k tzv. efektu přelévání. Dále pak ve zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o výhodách a přínosech věkové rozmanitosti na pracovišti a o age

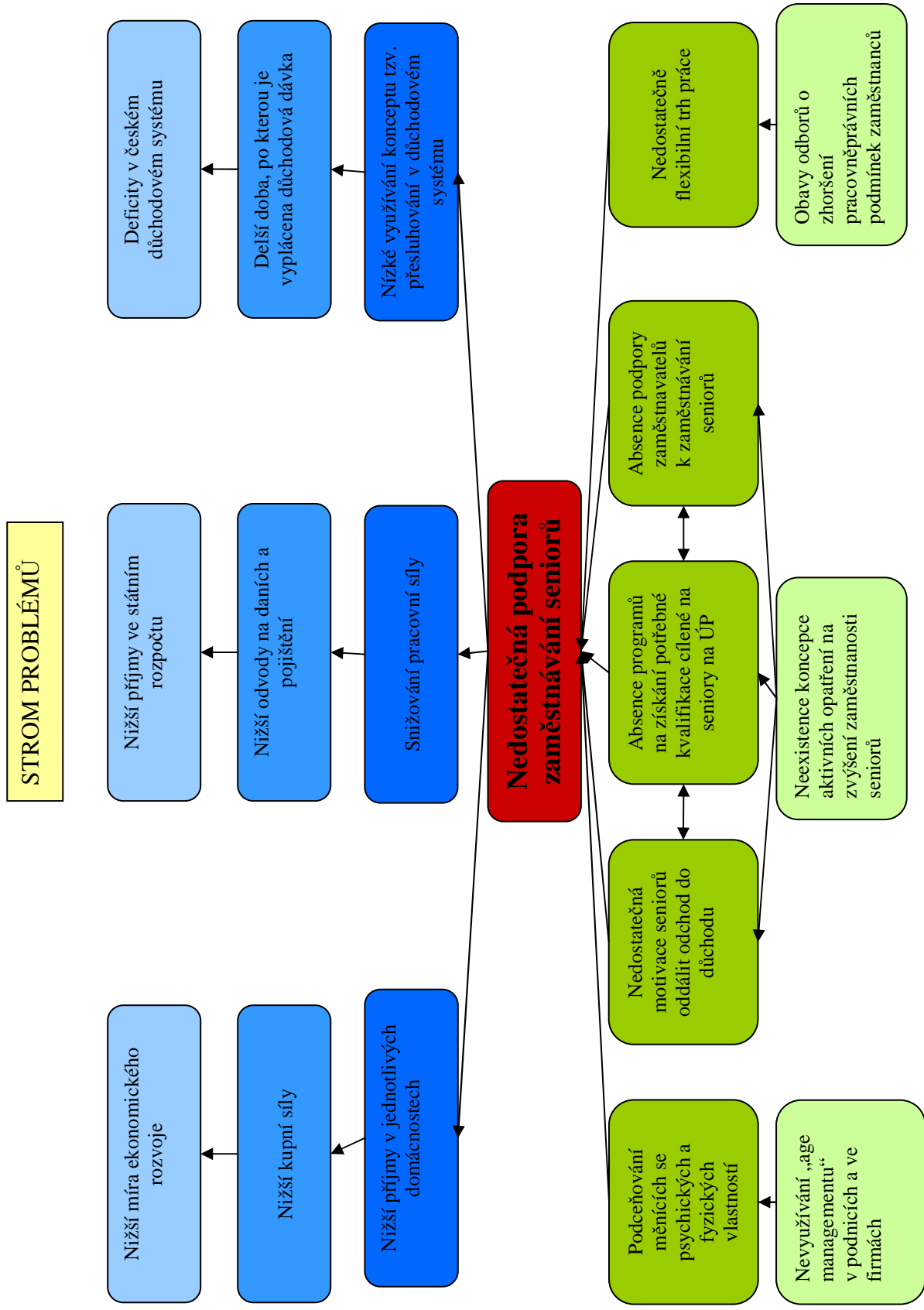
managementu, zvyšování zaměstnatelnosti starších pracovníků pomocí zapojení do celoživotního vzdělávání a lepšího zacílení programů i asistence veřejných služeb zaměstnanosti na starší pracovníky

8.1 Příčiny a důsledky nedostatečné podpory v ČR

Příčiny nedostatečné podpory zaměstnávání seniorů lze rozdělit do třech okruhů. Za prvé, stárnutí přirozeně přináší psychofyzické změny organismu, které mohou být vyrovnávány dlouholetými pracovními zkušenostmi i celkovou vyzrálostí. Tento fakt však často není zaměstnavatelem dostatečně reflektován. Pod druhou oblast lze zařadit nedostatečnou stimulaci seniorů k delšímu setrvání na trhu práce, nedostatečný zájem ze strany zaměstnavatelů i neexistence komplexního řešení stárnutí pracovní síly ze strany veřejných služeb zaměstnanosti. Posledním okruhem příčin nedostatečné podpory jsou i specifika českého trhu práce, který není dostatečně flexibilní ve srovnání s vyspělými státy EU. V tomto kontextu je nutné zmínit i činnost odborů, které často hájí plnohodnotné pracovní úvazky kvůli vysoké úrovni pracovněprávní ochrany a naopak bojují proti alternativním úvazkům, jež nepovažují za vhodný způsob boje proti nezaměstnanosti (VÚPSV, 2004).

Důsledky nedostatečné podpory zaměstnávání seniorů se mohou projevit v důchodovém systému, s čímž souvisí i následné prohlubování deficitu státního rozpočtu a dále i v celkovém ekonomickém rozvoji. V případě důchodového systému není vhodně nastaven především koncept přesluhování. Naopak je podpořen souběh dávky s příjmy, kdy nedochází k oddálení výplaty dávky důchodového pojištění, čímž se prohlubuje deficit v důchodovém systému, což je zřejmé především v posledních několika letech. Druhým důsledkem je snižování pracovní síly, což má za následek nižší odvody na sociální a zdravotní pojištění a následně i příjmy do státního rozpočtu. Kromě toho osoby pobírající starobní důchod mají nižší příjmy než osoby pracující, čímž dochází k poklesu kupní síly obyvatelstva a následně pak k poklesu celkového ekonomického rozvoje. Pro lepší představu jsou výsledky problematiky zaměstnávání seniorů graficky znázorněny pomocí stromu problémů⁴⁴, který naznačuje příčiny a důsledky nedostatečné podpory zaměstnávání seniorů v ČR.

⁴⁴ Strom problémů je univerzální metoda identifikace, prioritizace a vizualizace problémů, která je často součástí participativních plánovacích metod. Jde o diagram příčin a důsledků, které způsobují určitý problém. Kmen představuje klíčový problém, kořeny příčiny problému a větve důsledky tohoto problému (Nekola, Veselý, 2008).



9 Zaměstnávání seniorů – výsledky výzkumu

Z teoretické části vyplynulo, že důchodový systém v ČR nestimuluje starší pracovníky k oddálení odchodu do důchodu a k delšímu setrvání na trhu práce. Tzv. přesluhování, jehož prostřednictvím dochází k odkladu odchodu do důchodu a tím i prodloužení pracovní aktivity, není dostatečně zvýhodněno. Český důchodový systém naopak klade důraz na tzv. pracující důchodce a nejen, že povoluje, ale od roku 2010 dokonce zvýhodňuje souběh příjmu z výdělečné činnosti a starobního důchodu. Také zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni zaměstnávání seniorů či přizpůsobení pracovního místa jejich potřebám. Trh práce v ČR je ve srovnání s jinými vyspělými zeměmi značně neflexibilní především v oblasti nových forem flexibilní úpravy pracovní doby. Na otázku, jak se na podmínky zaměstnávání osob v důchodovém věku dívají samotní senioři, kteří mají nárok na starobní důchod a zároveň pracují, jsem se zaměřila ve svém kvalitativním výzkumu v následující části práce. Důvodem takto koncipovaného výzkumu je přesvědčení, že senioři, kteří se aktivně účastní na trhu práce, mohou poskytnout důležité poznatky, které povedou k pochopení jejich strategií při rozhodování a k porozumění jejich názorů na podmínky zaměstnávání v důchodovém věku. Tyto poznatky lze pokládat za důležitý zdroj informací potřebných k navržení vhodných opatření, která budou pozitivně stimulovat další pracovníky přicházející do důchodového věku.

Po provedení sekundární analýzy dat již proběhnutých výzkumů na toto téma se lze opřít o rozsáhlý kvantitativní výzkum, který byl proveden týmem pracovníků společnosti Markent, s.r.o. ve spolupráci s VÚPSV v roce 2005. Tento výzkum poskytuje výsledky dotazníkového šetření, které proběhlo jak na skupině ekonomicky aktivní populace bez rozlišení věku, tak i na skupině ekonomicky aktivních seniorů. Kombinaci kvantitativních a kvalitativních výzkumů považuji za velmi přínosnou vzhledem k vzájemně se doplňujícímu charakteru, kdy každý z typů výzkumů má své přednosti i svá omezení. Například dle Hendla (2005) mezi přednosti kvantitativního výzkumu patří možnost zobecnění na celou populaci, získání přesných a numerických dat či nízké ovlivnění výsledků výzkumníkem. Naopak využitím kvalitativního výzkumu lze získat podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny či události, možnost zkoumání procesů, hledání příčinných souvislostí a navrhování nových teorií. Relevantní výsledky z kvantitativního šetření budou tedy použity na dokreslení kvalitativních výsledků mnou provedených kvalitativních rozhovorů.

V návaznosti na zkoumání situace seniorů je důležitý i pohled zaměstnavatelů. Vzhledem k rozsahu této práce již nebylo možné provést komplexní výzkum zaměstnavatelů. Jejich názory však mohou přinést užitečný pohled „z druhé strany“, tudíž jsem se rozhodla

pro provedení sondy mezi několika zaměstnavateli, jejichž odpovědi poskytnou základní pochopení jejich postojů vážící se k zaměstnávání zkoumané skupiny pracovníků. Také v této části budou výsledky doplněny o komplexní kvantitativní výzkum společnosti Markent, s.r.o., který byl proveden v roce 2006.

9.1 Shrnutí výsledků kvantitativního výzkumu společnosti Markent, s.r.o.

9.1.1 Metodika výzkumu

Výzkumné šetření pracovníků s nárokem na starobní důchod společnosti Markent, s.r.o. proběhlo v roce 2005 za pomoci dotazníku. K výběru respondentů bylo použito kvótní techniky, kdy kromě regionálního rozložení byla dále zohledněna struktura cílové skupiny z hlediska pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, kraje a velikosti místa bydliště respondentů.

Zpracovaná data a jejich analýza byla provedena na vzorku 1 676 respondentů ve věku 15 až 74 let, z toho 4% respondentů tvořily osoby s nárokem na starobní důchod, kteří vykonávají placené zaměstnání. Tato skupina odpovídala na zvláštní sadu otázek. O výsledky těchto relevantních otázek bude obohacen kvalitativní výzkum provedený v rámci této práce. V oddílu 9.1.2 jsou pro lepší přehlednost shrnuty obecné výsledky výzkumu.

V roce 2006 provedla stejná společnost kvantitativní výzkum pomocí dotazníku s převážně uzavřenými otázkami v organizacích. Zkoumané organizace byly jak podnikatelského, tak i nepodnikatelského rázu s minimálním počtem 6 zaměstnanců. Zpracování dat a jejich analýza byla provedena na celkem 1 032 dotaznících. V oddílu 9.1.3 jsou shrnuty vybrané výsledky šetření, které korespondují s oblastmi zkoumání provedeného pomocí sondy mezi zaměstnavateli v rámci této práce.

9.1.2 Shrnutí výsledků šetření – pracující důchodci

Z výsledků kvantitativního výzkumu vyplývá, že hlavní roli pro práci i po nároku na starobní důchod hrají finance. Většina dotazovaných uvedla, že by pouze z důchodové dávky nedokázala zajistit své potřeby. Souběh považuje přitom za výhodnější, kdy pouze malá část respondentů, kdyby měla možnost, využila by spíše koncept přesluhování. Ostatní respondenti jsou však se svým rozhodnutím pobírat dávky spolu s výdělkem spokojeni. Také v případě zrušení takto nastaveného souběhu, by většina dotazovaných pravděpodobně zaměstnání ukončila.

9.1.3 Shrnutí výsledků šetření – organizace

Zaměstnavatelé obecně problematiku zaměstnávání starších osob reflektují jako velmi závažnou (64% dotazovaných). Pouze malá část z nich (6%) ji považuje za naprosto nepodstatnou. Z vybraných výsledků dále vyplývá, že skupina starších pracovníků má u zaměstnavatelů určitý potenciál. Reflektovány jsou jak pozitivní, tak i negativní charakteristiky. Dle zaměstnavatelů by k přispění řešení problematiky mohlo pomoci zvyšování kvalifikace a vzdělávání starších pracovníků, oblast aktivní politiky zaměstnanosti a opatření v oblasti příjmové a mzdové politiky. Sami zaměstnavatelé však v drtivé většině nerealizují žádná opatření zacílená na starší zaměstnance.

9.2 Metodologie

V následujících oddílech bude podrobně popsán cíl mnou provedeného výzkumu a výzkumné otázky, objekty výzkumu, metody získávání dat, procedura sběru dat a omezení výzkumu.

9.2.1 Definice pojmů

Ve výzkumu operuji s pojmem senior, který lze vymezit více způsoby. Může jít o subjektivní vymezení na základě hodnocení osobního pocitu jedince, o vymezení na základě věku, apod. Nejobvyklejší vymezení se vztahuje k nároku na starobní důchod. Také pro účely tohoto výzkumu bude pojem senior znamenat osobu s nárokem na starobní důchod bez ohledu na to, zda důchod pobírá či nikoliv.

9.2.2 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu je zmapovat pohled seniorů, kteří setrvali na trhu práce i po nároku na starobní důchod.

Díličí výzkumné otázky:

- Jaké oblasti života nejvíce ovlivňují rozhodování, zda setrvat na trhu práce i po nároku na starobní důchod či odejít do starobního důchodu?
- Jaká opatření v oblasti důchodového pojištění by je motivovala k dalšímu setrvání na trhu práce?
- Jaká opatření by měla být provedena v oblasti jednoduššího přístupu pro seniory na trh práce?
- Jakou roli hraje celoživotní vzdělávání v zaměstnání osob po nároku na starobní důchod?

- Jaké výhody seniorům poskytuje práce v důchodovém věku?
- Jaké okolnosti by vedly k rozhodnutí odchodu do důchodu?
- Jak se dívají na nastavení důchodového systému v ČR, především ve vztahu k možnostem zaměstnávání v důchodovém věku?

Jako doplňující informace k hlavní výzkumné části bude sloužit pohled potencionálních zaměstnavatelů. Cílem tohoto šetření je zjistit, jak zaměstnavatelé vnímají seniory jako pracovníky.

Díličí výzkumné otázky:

- Jaké výhody přináší seniory pro zaměstnavatele?
- Co brání zaměstnavatelům v zaměstnávání seniorů?
- Jsou zaměstnavatelé ochotní přizpůsobit pracovní místo měnícím se potřebám seniorů?

9.2.3 Objekty výzkumu

Objektem hlavní části výzkumu budou seniory, kteří mají nárok na starobní důchod a současně pracují. Není tedy rozhodující, zda využívají koncept tzv. přesluhování či koncept souběhu důchodu s příjmy z výdělečné činnosti. Podstatné je to, že na dávku důchodového pojištění mají nárok. Rozhodujícím kritériem není ani typ pracovního poměru. Nezáleží tedy na tom, zda se jedná o hlavní pracovní poměr či o dohodu o provedení práce. Respondenti budou získáni skrze předem vybrané zaměstnavatele. Realizace rozhovoru bude provedena na pracovišti respondenta po domluvě s jeho zaměstnavatelem. V případě nemožnosti provést rozhovor na pracovišti, bude s respondentem sjednána osobní schůzka na předem domluveném místě mimo jeho pracovní dobu.

Druhou částí výzkumu budou potenciální zaměstnavatelé seniorů, tedy firmy, které budou osloveny skrze emailovou poštu. U firem bude zohledněna jejich velikost, jelikož se dá předpokládat, že větší firmy mají větší prostor k rozvoji lidských zdrojů než firmy malé nebo střední. Jak bylo již uvedeno výše, bude se jednat pouze o sondáž, tudíž výsledky nelze zobecňovat na celou ČR.

9.2.4 Metody získávání dat

S ohledem na cíle výzkumu a výzkumný soubor jsem zvolila jako výzkumnou metodu sběru dat rozhovor, konkrétně pak **rozhovor pomocí návodu** (blíže viz příloha č. 4). Takto pojatému rozhovoru předchází vytvoření návodu, který by měl obsahovat seznam všech témat, která jsou nutná probrat v rámci interview. Vzhledem k ujasnění si témat či okruhů

otázek tento typ rozhovoru by měl zaručit, že nebude žádné téma opomenuto, zároveň však poskytuje i možnost přizpůsobovat kladení otázek podle situace. Správné použití rozhovoru s návodem by tedy mělo vést k efektivnímu využití času a zároveň i k umožnění dotazovanému uplatnit své vlastní zkušenosti, které by mohly být příliš strukturovanými otázkami narušeny (Hendl, 2005). Důležité je také zohlednit objekt výzkumu, jímž jsou senioři. Senioři představují specifickou skupinu, u které je nutné předpokládat individuální přístup a potřebu přizpůsobovat se v průběhu rozhovoru. Tyto požadavky mohou být splněny volnější strukturou rozhovoru, jež představuje právě rozhovor pomocí návodu.

Druhou skupinu objektu výzkumu pak tvoří zaměstnavatelé, jejichž názory budu zjišťovat pomocí **dotazníku s otevřenými otázkami** (blíže viz příloha č. 5). Jedná se o sondu mezi zaměstnavateli, která má poskytnout základní vhled do jejich názorů a zkušeností se zaměstnáváním seniorů. O vyplnění dotazníku budou požádáni vedoucí pracovníci či personalisté čili ti, kdo rozhodují o přijímání či propouštění zaměstnanců.

9.2.5 Procedura sběru dat

Rozhovory se seniory provedu v terénu především na jejich pracovištích. Bude se jednat o vybraná pracoviště, o kterých jsem informována, že zaměstnávají seniory. Na základě svolení zaměstnavatele budou osloveni konkrétní respondenti, kterým představím účel výzkumu. Rozhovory s respondenty se budou nahrávat kvůli následné analýze dat. Respondentům budou důvody nahrávání rozhovorů vysvětleny a zároveň jim bude zaručena anonymita. Počet respondentů záleží na výsledcích rozhovorů, tudíž bude analýza sebraných dat prováděna postupně. Základní vzorek bude činit 10 rozhovorů. Pokud se již v rozhovorech nebudou objevovat nové informace, lze předpokládat, že je počet rozhovorů dostačující.

Firmy oslovím skrze emailovou korespondenci, ve které jim vysvětlím účel výzkumu a jeho cíle. Dále bude přiložen dotazník s otevřenými otázkami a budou požádáni o jejich vyplnění. Vzhledem k předpokládané velmi nízké návratnosti vyplněných dotazníků, bude osloveno větší množství firem. Pravděpodobně bude za potřebí několika časových úseků, dokud nebude získán dostatečný počet odpovědí.

9.2.6 Omezení výzkumu

Jak bylo řečeno výše, pro účely hlavní části výzkumu jsem zvolila kvalitativní výzkumnou metodu. Kvalitativní výzkum má ale i svá omezení, která je nutné mít na paměti jak při průběhu sběru dat, tak i při závěrečném zpracování. Vzhledem k osobnímu kontaktu výzkumníka s respondentem hrozí ovlivnění dotazovaného skrze komunikaci během

rozhovoru. Proto je nutné, aby výzkumník byl zkušený a uměl zaujmout co nejvíce neutrální postoj při provádění rozhovorů. Při zpracování dat také hrozí, že budou interpretována na základě subjektivních dojmů výzkumníka. Výsledky kvalitativního výzkumu nemusí být zobecnitelné na celou populaci či v jiném prostředí, jelikož se výzkum odehrává pouze na omezeném území s nižším počtem respondentů. Také z těchto důvodů budou výsledky výzkumu doplněny o kvantitativní šetření společnosti Markent, s.r.o, s jehož pomocí dojde k ucelnějšímu pochopení utváření postojů a názorů pracujících seniorů na práci v důchodovém věku.

Šetření zaměstnavatelů má sloužit pouze jako vhled do jejich postojů k zaměstnávání seniorů. Nelze tedy očekávat, že výsledky budou dostatečně validní. Také vzhledem k nízkému počtu otevřených otázek je potřeba si uvědomit, že nelze obsáhnout všechny aspekty zaměstnávání seniorů z pohledu zaměstnavatelů.

9.3 Analýza sebraných dat - seniori

Po provedení 10 rozhovorů pomocí návodu se stále objevovaly nové výsledky. Z tohoto důvodu jsem provedla další rozhovory, abych podchytila další dostupné informace a nedošlo tak k jejich redukci. Nakonec se počet ustálil na 13 rozhovorech, kdy už další rozhovory nepřinášely nové poznatky. Jejich průměrná délka činila 48 minut. Respondenti zahrnuti do výzkumu pokrývají tři základní úrovně vzdělání, tj. vysokoškolské (3 rozhovory), středoškolské (8 rozhovorů), vyučení (2 rozhovory). Pohlaví je zastoupeno v poměru 4:9 ve prospěch žen. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí od 62 do 69 let. Všichni dotazovaní v současné době byli příjemci dávky důchodového pojištění, tudíž využívali koncept souběhu. V minulosti však někteří z nich delší či kratší období přesluhovali.

9.3.1 Bydlení a rodinná situace

Osoby s nárokem na starobní důchod, které vykonávají placenou práci, tvoří heterogenní skupinu v oblasti bydlení. Ačkoliv ve velké části převažovalo bydlení v bytě, vyskytovali se i respondenti žijící v rodinném domku či respondenti žijící v bytě a zároveň vlastníci chaty či chalupy. Nelze tedy jednoznačně tvrdit, že typ bydlení rozhoduje o tom, zda budou pokračovat v práci či nikoliv. Jak vyplývá z následující výpovědi, někteří z respondentů nepovažují práci v domácnosti za srovnatelnou vzhledem k práci v zaměstnání:

„.....protože zrovna já bych bývala měla co dělat, protože bydlíme v domku se zahradou, takže spíš takový ty práce doma a na zahradě a všechno možný....ale je pravda, že sem si vůbec nemohla představit, že bych

zůstala najednou z fleku doma...kdyby člověk zůstal doma, tak ten čas je takovej nevyužitej.“

„...ale jako ten pocit té užitečnosti nebo já nevím, jak to říct ještě jinak, třeba se projevuje jinak doma, když jsem potřebná, užitečná....asi v té práci to cítíte jinak...prostě jsem cítila, že bych potřebovala být ještě užitečnější nějak...někde jinde“ (pozn. než doma)

Ve vztahu k bydlení lze dále konstatovat, že všichni z respondentů měli stálé bydlení, které by zvládali platit i z důchodové dávky, nespláceli hypotéku ani neměli žádné jiné závazky, kvůli kterým by si museli přivydělávat prací. Výjimku tvořila pouze jedna respondentka, jejíž náročná situace vznikla nečekaně rozpadem manželství a tudíž zvýšením nákladů na bydlení.

Většina respondentů žila v současném místě bydliště po většinu života, nelze tedy hovořit o výrazné mobilitě za prací. Někteří žili v místě bydliště celý život, někteří se přistěhovali za partnerem ze svého původního rodiště. Pokud hledali zaměstnání v důchodu, bylo to vždy v místě bydliště s ohledem na dopravní dostupnost.

Ve vztahu k rodinné situaci lze také konstatovat, že je sledovaná skupina respondentů velmi heterogenní. Někteří svou práci dávají do souvislosti s pocitem samoty, kdy jim pracovní činnost nahrazuje kontakt se společností:

„...a člověk by pak najednou měl zůstat sám v tom bytě, tak jsem v tom viděl jako i pro svojí osobu nebezpečí, že bych asi jako myšlenkově nebo nějakým způsobem života začal odcházet, jo..“

„...já jsem rozvedenej, děti už jsou dospělí, ty jsou v zahraničí...sem jenom sám pro sebe celej život už...v tom paneláku nejni nic záživnýho...takže je v zimě lepší chodit do práce...“

Velká část respondentů naopak žije s partnerem nebo má širokou rodinu a pracuje z jiných důvodů než je pocit samoty. Všichni respondenti zohledňovali rodinnou situaci a to především ve vztahu k vnoučatům. Zajímavé je, že se nejednalo výhradně o ženy, které si kvůli péči o vnoučata zkracovaly úvazek:

„...ten čas, kterej věnuju vnoučatům je teda taky dost značnej, ale nevdí mi to, naopak...tim, že nemám ten plnej úvazek, tak ten den pak zkombinuju časově, jo.“

„...a to je výhoda ten nižší úvazek, že můžu hlídat, pomáhat dceři a užiju si těch vnoučat, dokud mě chtějí, je to dobrý ted'kon...“

Kromě vnoučat převažovala péče o partnera či dlouhodobě nemocného člena širší rodiny. Pokud by došlo ke zhoršení situace v rodině, všichni dotazovaní na jednu stranu byli ochotní vzdát se své pracovní činnosti, někteří však zmiňovali pocity nelibosti, kdyby měli s prací skončit:

„...být sama s manželem doma nebude žádněj med...jako udělám to, možná to tak dopadne. Jako udělám to, jsem připravená to udělat, ale až to bude doopravdy potřeba. Ale už jsem žádala děti, aby ten půl úvazek mi nechaly, aby mi třeba víc pomohly...“

Tzv. pracující důchodci tvoří tedy velmi různorodou skupinu, co se týče jejich rodinných a bytových poměrů. Dle výsledků rozhovorů důvody jejich další pracovní činnosti se nevztahují k potřebě zvýšení si příjmů z důvodu nedostatku uspokojení základních potřeb. Toto téma bude blíže popsáno v dalších částech práce. Rodinné zázemí je také velmi různorodé, kdy pomoc s péčí o vnoučata, ale i o další členy rodiny, hraje velkou roli v rozhodování, zda pokračovat v pracovní činnosti a v jakém pracovním úvazku.

9.3.2 Profese

Ve sledovaném vzorku respondentů byly profese zastoupeny třemi stupni vzdělání, tj. vysokoškolského, středoškolského i vyučení. Respondenti svou profesy nezměnili při práci v důchodovém věku. To, co dělali po většinu života, dělají i v současné době. Během života však vystřídali dost pracovních míst, především z důvodu zrušení jejich pracovního místa (viz dále). Výjimku tvoří manuálně pracující s nejnižším stupněm vzdělání, kteří po celou dobu svého pracovního života setrvali v jednom podniku na stejném pracovním místě. Vzhledem ke skutečnosti, že nemáme k dispozici reprezentativní vzorek, nelze tento jev zobecňovat. Přesto se však s určitou mírou jistoty lze domnívat, že nízká pracovní mobilita ve smyslu pohybu mezi jednotlivými podniky je příznačná spíše pro nízkokvalifikované pracovníky.

Někteří dotazovaní si svou profesy přímo nevybrali, donutili je spíše okolnosti. Další část však měla hrubou představu toho, co by chtěla dělat. Všichni dotazovaní se však se svou profesí szili a z jejich výpovědí vyplývá, že jsou na svou práci hrdí:

„...no tak tam je konkrétně u tý mojí práce, bych řekl zodpovědnost, soustředění a taková ta pečlivost jo... konkrétně, co děláme my tady...tak to musí bejt opravdu solidní...“

„...protože opravdu nevim jestli si to někdo umí představit, ale dělám spoustu věcí najednou, spousty lidí telefonuje, musím si všechno stihnout zapsat ve zkratce...“

Respondenti tedy své povolání většinou příliš neměnili, vystřídali však více pracovních míst. Hlavním důvodem, který je vedl k ukončení pracovního poměru na daném místě, bylo zrušení jejich oddělení či celého podniku. V menší míře roli sehrála nevyhovující pracovní doba či pracovní náplň. Objevovaly se i důvody ve smyslu špatných vztahů na pracovišti. Tyto výsledky korespondují s kvantitativním výzkumem společnosti Markent, který se dotazoval na důvody odchodu do předčasného důchodu. Respondenti, kteří využili konceptu předčasného důchodu, jako nejčastější důvod předčasného odchodu identifikovali kategorii „*zdravotní stav*“. Druhou nejpočetněji zastoupenou kategorií bylo právě „*snižování počtu zaměstnanců s případným rušením pracovního místa*“.

Podle pracovní činnosti lze rozlišit respondenty na fyzicky a duševně pracující. U obou těchto skupin lze zaznamenat rozdíly. Všichni respondenti sice za jeden z důvodů práce při důchodu uvádějí finanční motivaci, duševně pracující však považují za základní hledisko svého setrvávání na trhu práce fakt, že je práce naplňuje. Finanční hledisko je řazeno až na dalším místě:

„...no smysluplná činnost, to je ten prvotní, pak ta skutečnost, která nastala před dvouma rokama, že jsem zůstal sám v tom bytě a třetí, to jako nezastírám, asi taky nějaký ten příjem...jo...já bych to zařadil na to třetí místo.“

„Heleďte se, asi...ne asi, určitě převažuje to, že mě to baví. Protože kdyby mě to nebavilo, tak bych třeba šel dělat něco jinýho, kde bych třeba dělal kratší dobu a možná za větší peníze. Jo čili rozhodně víc je tu, že mě to baví a nepodceňuju nebo nezavrhuju ten důvod peněz, ale není to rozhodující.“

Naopak manuálně pracující kladou důraz právě na finanční motivaci jako jednu z nejdůležitějších důvodů pro práci v důchodovém věku:

„No ty finance, hlavně. Ty finance jsou vždycky příjemný, to je jasný, protože...když se člověk cejtí ještě a může, tak proč ne, proč si něco nepřivydělat...“

„...jako samozřejmě chodíme do práce kvůli penězům, ne? Nebudeme chodit do práce, abyste udělala někomu radost, ne? Chodíte si tam prostě vydělat peníze.“

Kromě finanční motivace, která se projevuje tedy především u manuálně pracujících, jejichž obsah práce má spíše rutinní charakter, tudíž nelze očekávat nalezení výrazné záliby a smysluplnosti v pracovní náplni, se mnohem intenzivněji u této skupiny objevuje i zdravotní stav jako jeden z důvodů odchodu do důchodu.

Jak bylo uvedeno na začátku tohoto oddílu, všichni respondenti vykonávají tutéž profesí, kterou vykonávali po většinu svého života. U některých z nich (ne u každé profese je to možné) lze však pozorovat, že si vybírají pracovní místa z menší odpovědností či nižšími nároky na výkon z důvodu věku:

„Ne, je fakt, že už člověk nemá takovou páru, proto bych se taky necpala na nějaký operační sály nebo na nějaký lůžkový, to jako už nepřipadá v úvahu vůbec...“

K tématu profese lze tedy konstatovat, že ačkoliv tato volba profese u části respondentů nebyla dle jejich výběru, všichni se s ní sžili a na svou práci jsou hrdí. Někteří se zamýšlejí, že kdyby měli možnost znovu si vybrat, zvolili by zřejmě jinou profesí. Hlavním důvodem změny pracovního místa během pracovní kariéry většinou bylo zrušení stávajícího místa, což byl i druhý nejčastěji zmiňovaný důvod odchodu do předčasného důchodu. Všichni dotazovaní také ve svém oboru pokračují i po nároku na starobní důchod, často však na místě s menší náročností či odpovědností. Dle rozdělení na fyzicky a duševně pracující lze objevit odlišné tendence v přikládání významnosti finanční stránce jako jedné z výhod pro práci v důchodovém věku, a dále i ve vnímání důležitosti dobrého zdravotního stavu (myšleno spíše fyzicky) jako měřítka pro případný odchod do důchodu.

9.3.3 Současné zaměstnání

První téma, které bylo v této části probíráno, se týkalo získání zaměstnání po nároku na starobní důchod. Naprostá většina respondentů pokračovala v práci na stejném pracovním místě. Častou strategií bylo krátkodobé přesluhování a následně pokračování v práci při souběhu s důchodovou dávkou (viz dále). Určitá část osob však odešla nejprve do důchodu, po němž následovalo krátké období bez práce a následně pak si buď sami hledali zaměstnání nebo se na trh práce dostali náhodou přes své přátele. Celkově lze konstatovat, že kontakty hrály při dalším zaměstnávání významnější roli ve srovnání s využitím například služeb úřadu práce. Obecně však získání zaměstnání po nároku na starobní důchod nebylo pro respondenty příliš složité.

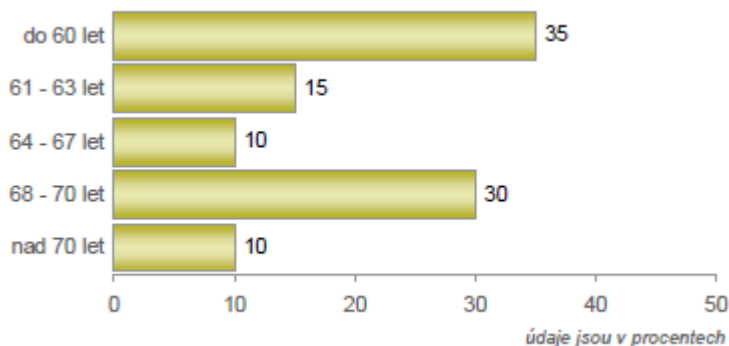
Délka pracovní činnosti se liší především podle věku respondenta a pohybuje se v rozmezí 3 měsíců až 8 let práce přes nárok na starobní důchod. Očekávaná doba další plánované pracovní činnosti je velmi neurčitá. Na tuto otázku často respondenti reagovali nemožností určit přesnou délku dalšího setrvání na trhu práce:

„To neřeším, to přinese doba...No když to prostě nepůjde, nebude to možný, tak skončím. Přinese to doba, není jako co řešit a přemýšlet vo tom....proč bych já vo tom přemýšlel, ne?“

Pokud ale byl vysloven hrubý odhad, jde většinou o období od 1 roku do 3 let dalšího setrvání na trhu práce.

Kvantitativní výzkum společnosti Markent (2005) přinesl konkrétnější výsledky (viz graf 3), z nichž vyplývá, že na otázku: „Do jakého věku byste vy sám/sama chtěl/a pracovat?“ se věkové rozpětí pohybovalo mezi 55 až 85 lety. Nejčastěji volená kategorie byla „do 60 let“ (35%) a „68 - 70 let“ (30%).

Graf 3 Nejvyšší přípustná věková hranice pro vykonávání pracovní činnosti



Zdroj: Markent, 2005

Zajímavé je, že část seniorů, vykonávající placené zaměstnání, uváděla mnohem nižší věkové hranice, než v jakých oni sami pracují.

Ve vztahu k otázce na úplný odchod z trhu práce, každý z respondentů velmi intenzivně vnímá mezigenerační souvislosti. Důvody jejich delší pracovní činnosti staví do kontextu právě s mladší generací. Reakce respondentů lze rozdělit na umírněnější a razantnější. U první z nich se vyskytují obavy o to, aby mladším kolegům nezabírali pracovní místo:

„...já bych hrozně nerad fungoval na pracovišti, kde jakoby bych vymáhal, i když třeba částečný úvazek, ale na úkor někoho jo, to říkám

naprosto veřejně tady i kolegům tady, že když bych tu ještě byl tak jedině proto, že ty hodiny zbudou, jo...“

Druhá reakce obsahuje i předpokládané postoje mladších osob, které staví do vztahu s nezájmem mladších kolegů o jejich pracovní místo, kdy jako hlavní důvod uvádějí nedostatek financí a prestiže jejich místa:

„...plno lidí nadává na důchodce, že voni dělaj a držejí místo mladejm, že jo, ale je zase plno zaměstnání, jako třeba u nás, že ty mladý tam nechtěj...tak si myslim, se to místo pro ty starý najde, že jo.“

Tyto reakce byly velmi překvapivé vzhledem k tomu, že se otázka týkala tématu předpokládaného úplného odchodu z trhu práce. Je patrné, že starší pracovníci vnímají svou pracovní činnost při důchodu jako něco nechtěného ze strany společnosti:

„no to slyšíte ze všech stran...co jako důchodce, že jako pracujou a že ty mladý nemaj místo...kolik je nezaměstnaných, že jo. Slyší to člověk všude...v televizi, prostě všude...“

Mezigenerační pnutí, které lze z výpovědí seniorů identifikovat, je zprávou o současném stavu v české společnosti. Již z první, teoretické části vyplynulo, že ČR obecně věnuje málo prostoru osvětové činnosti na téma výhod věkové rozmanitosti i potřebnosti starších pracovníků a seniorů na trhu práce, ačkoliv je to i jeden z cílů deklarovaných v Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (viz oddíl 7.2.1).

Pracovní úvazek je další důležitou charakteristikou, podle které lze zjistit preference pracujících seniorů. V otázce plných a částečných úvazků převládají značně ambivalentní postoje. Jedna část respondentů preferuje spíše částečný úvazek, především z důvodu pomoci v rodině, z důvodu většího odpočinku či z důvodu zdravotního stavu. Takřka vůbec nebyla zmíněna realizace zájmů jako důvod pro částečný úvazek. Další část respondentů je však ochotná pracovat pouze na plný úvazek:

„A: A uvažovala jste třeba, že byste šla na nějaký částečný úvazek?“

B: Ne, buď celý nebo nic...ono i finančně se to vyplatí....zatím tady jsem a ještě doufám nějaký rok budu a potom už úplně skončím.“

„No určitě, ten rozsah práce bych...určitě na plnej úvazek...já nechci poloviční, o to nestojim“

Nelze tedy zcela zevšeobecňovat, že poloviční úvazky jsou pro pracující důchodce nejlepším možným kompromisem mezi úplným odchodem z trhu práce a prací na plný úvazek. Na druhou stranu vlivem zvyšujícího se věku odchodu do důchodu lze očekávat, že bude docházet k větším zdravotním problémům a vyčerpanosti z práce a tudíž i k většímu zájmu o částečné úvazky. Kromě částečných a plných úvazků přineslo velmi překvapivé výsledky zjištění, že části respondentů, kteří pracují ve směnném provozu, tento provoz velmi vyhovuje:

„Ne, není to zatěžující, ne...myslim, že ne. Mě se líbí, že vyřídíte si úřady, doktory, s manželem chodíme hodně po doktorech...“

„Ne, ne, ne...je to určitě lepší než ty osmičky, protože projedíte stejně hodně, ale takhle v tom máte tu dvanáctku...a pak zase sou volna, takže to vydržim...ted' už na mě nikdo nikde nechce nic, takže já si i vyspim a odpočinu, takže to o tom vůbec nejni, že bych to nezvládala...“

Opět se ukazuje, jak moc jsou preference seniorů rozdílné. Jak ale informují výsledky výzkumu týkající se pracovních podmínek blíže popsanych v oddíle 6.3.3 (Eurofound, 2003), práce na směny a práce v noci není pro starší pracovníky příliš vhodná ze zdravotního hlediska, častěji také z tohoto důvodu opouštějí předčasně trh práce.

S pracovním úvazkem souvisí i celková spokojenost s podmínkami v zaměstnání. K tomuto tématu měli respondenti pasivní postoje:

„Nevidim nic, co by mi to mohlo nějak ulehčit...tohle je prostě daný, ta práce a tam se prostě nedá nic ulehčovat. Nemůžu prostě na někoho přenášet své povinnosti.“

„No náplň práce, to je daný...buďto to přijmu nebo nepřijmu. Já jsem to přijala a tak to prostě je...“

Žádný z respondentů nepřipouštěl možnost, že by mohlo dojít k úpravě pracovní náplně ze strany zaměstnavatele, aby tak mohl setrvat v zaměstnání po co nejdelší dobu. Oblast informování o současných trendech flexibilního přizpůsobování pracovního místa potřebám zaměstnanců, které jsou již běžnou praxí v jiných vyspělých státech Evropy, není dostatečná ani u zaměstnanců. Celkově ale dotazovaní neuváděli výrazné problémy ve vztazích na pracovišti, a to jak ve vztahu ke svým mladším kolegům, tak ani ve vztahu ke svým nadřízeným.

Poslední oblastí v tomto tematickém bloku, na kterou byla zaměřena pozornost, se týká zhodnocení výhod a nevýhod vyššího věku na trhu práce. Mezi nejčastěji uváděná pozitiva, která starší pracovník může podniku přinést, lze shrnout pod pojem zkušenosti:

„...výhody má v tom, že člověk daleko rychleji dokáže odhadnout, jak ten žák na tom je..“

„Výhodou je ta zkušenost, jistota. Člověk už je trochu vostřílenej, už mě tak nezaskočí, když na mě někdo vyjede, to jsem dřív brala hrozně osobně. Líp zvládám tyhlety emoční věci, konfliktní situace, umím poradit v odbornosti..“

Kromě zkušeností byly dále zmiňovány i emoční stabilita, kvalita odvedené práce, rozvážnost a také žádné povinnosti k rodině:

„...jako ty firmy, který jako nechtěj dát možnost těm padesátiletým lidem, tak si myslím, že jsou strašně krátkozraký, protože tyhlety padesátiletý mají velký zkušenosti pracovní, ať jsou v jakýmkoliv oboru a naopak si myslím, že nemaj už takový povinnosti vůči rodině, jako když jste mladá, že jo.“

Menší část respondentů rozdíl mezi pracovním výkonem v minulosti a v současnosti vůbec nepocítovala.

Mezi pozitivní charakteristiky mladších kolegů respondenti řadí především bystrost, práci na počítači a přístup k novým trendům. Právě možnost dále se vzdělávat byla jako výhoda mladších kolegů zmiňována relativně často, z čehož lze usuzovat, že by zájem o vzdělávání mohl být i mezi seniory. Vzhledem k významnosti vzdělávání bude toto téma tvořit samostatný oddíl.

Tato část se zabývala současným povoláním respondentů. V oblasti získávání zaměstnání po nároku na starobní důchod dotazovaní využili především svých kontaktů k získání zaměstnání, častěji však pokračovali na svém původním místě. Odchod do důchodu většinou neplánují, rozhodovat se chtějí podle aktuální situace, zejména zdravotního stavu. S odchodem do důchodu mají všichni respondenti spojeny i představy o předsudcích veřejnosti v zabírání místa mladším pracovníkům, což bylo poměrně překvapivé zjištění. Výsledky dále ukázaly, že neexistuje ideální pracovní úvazek. Některým vyhovuje částečný úvazek, velká část však požaduje plný pracovní úvazek k tomu, aby pracovala i přes nárok na starobní důchod. Také obvykle předpokládané úvahy o náročnosti směnného provozu a práci v noci se nepotvrdily. Značná část respondentů preferuje pracovat ve směnném provozu. Další

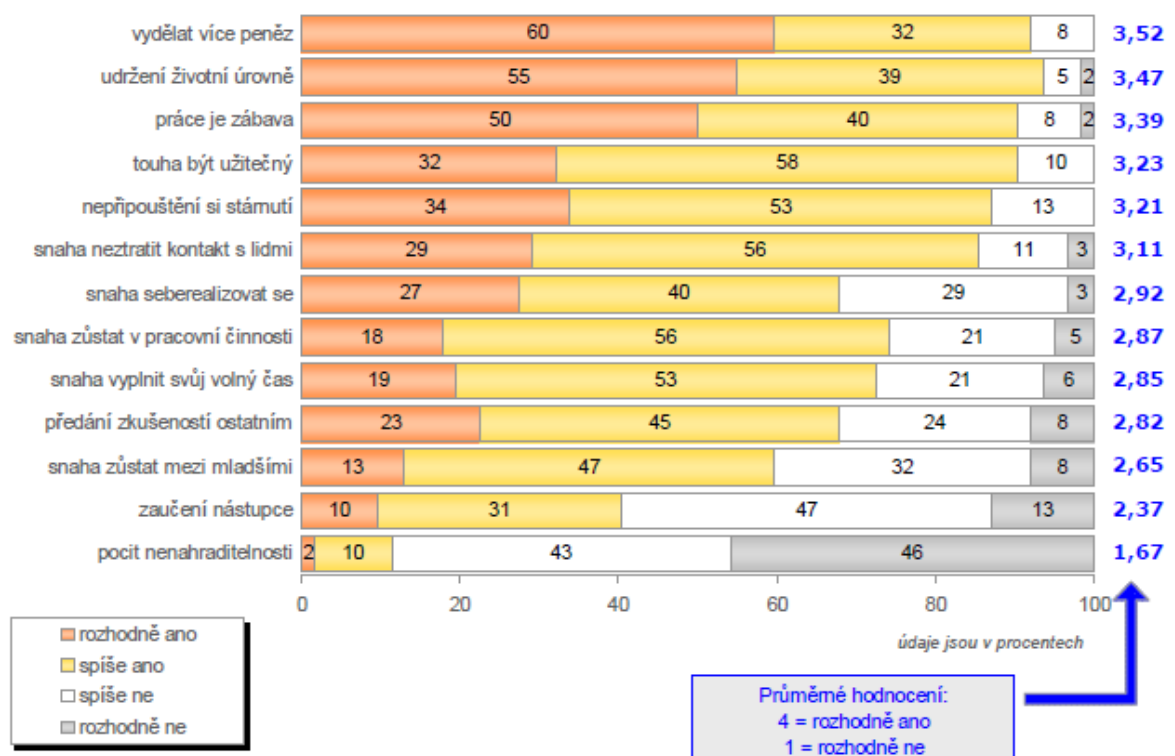
podmínky práce považují dotazovaní za neměnné. Kromě obvyklých výhod starších pracovníků, jako jsou například zkušenosti, byla uváděna také vyšší emoční stabilita a žádné povinnosti v rodině. Naopak další vzdělávání, práce na počítači a přístup k novým trendům patří dle respondentů mezi přednosti mladších pracovníků.

9.3.4 Období odchodu do důchodu

Jaké důvody vedly seniory k další práci i přes nárok na starobní důchod, bude stěžejním tématem v následujícím oddíle.

Důvody vedoucí seniory v setrvání na trhu práce je velmi důležité definovat. Na jejich základě lze zavádět adekvátní opatření, která mohou setrvání na trhu práce dále podpořit. Z výzkumu společnosti Markent (2005) vyplývá, že hlavním důvodem pro setrvání v zaměstnání jsou finance, s čímž souvisí i „udržení životní úrovně“ jako druhý nejčastěji zmiňovaný důvod. Na třetím místě se umístil výrok „práce je zábava“, dále pak téma užitečnosti. Důležitou roli hraje i snaha neztratit kontakt s lidmi (viz graf 4).

Graf 4 Hlavní důvody pro pracování i po dosažení důchodového věku



Zdroj: Markent, 2005

Výsledky kvalitativních rozhovorů potvrzují jako nejčastěji zmiňovaný důvod práce přes důchod také finanční motivaci. Zdaleka ne všichni ji však řadí na první místo, především pak duševně pracující profese (blíže viz oddíl 9.3.2). Existuje však celá řada dalších důvodů, které staví dotazovaní na stejnou váhu jako finanční stimulaci:

„Za prvé, že nemá smysl, abych byla doma...a ty peníze jsou šikovný...asi tak půl na půl bych řekla.“

„...když nemám zahradu a nemám nic kolem, tak abych jako koukala doma z vokna, to se mi nechce..no a taky ty finance...tak stejně...“

„No za prvé zdraví mi ještě přeje nebo přálo, pak taková náplň práce být doma, jenom starat se o domácnost...chtěla jsem ještě takový to uplatnění cítit..no a taky ty finance...“

Hlavní dva důvody respondentů, které je vedly k práci přes nárok na starobní důchod, jsou tedy finance a potřeba smysluplné činnosti, kterou v péči o domácnost nepocítují. Dalším zmiňovaným důvodem jejich rozhodnutí byla i rodinná situace. Výhody práce v důchodu respondenti často dávají do kontextu se zdravotním stavem:

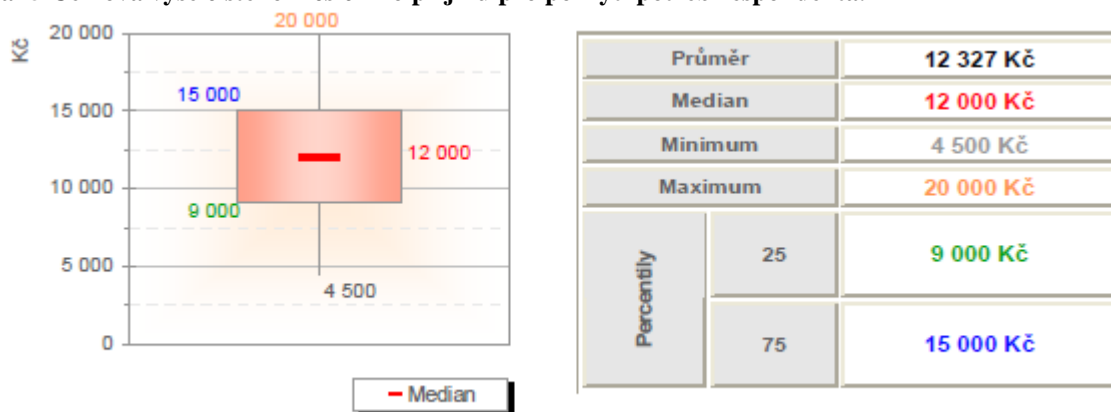
„...protože sama na sobě vim, když člověku nebylo nějak extra dobře a pak se sebral a šel třeba někam na půl dne sem (pozn. do práce), tak najednou sem zjistila, že sem na to úplně zapoměla, že třeba tohle a tohle mě bolí, jo...“

Všem respondentům byla položena otázka: „Co byste doporučil/a někomu, kdo se rozhoduje, zda zůstat v práci i přes nárok na starobní důchod, aby si zvážil?“, kdy se předpokládá, že respondenti budou do odpovědí projektovat své zkušenosti. Z odpovědí vyplynuly jako hlavní aspekty ke zvážení zdravotní stav a rodinná situace (především péče o vnoučata a o nemocného člena rodiny). V menší míře se pak objevovalo i to, zda je práce koníčkem, a také otázka volného času na uspokojení dalších zájmů. Všichni z respondentů však doporučili pokračovat v práci. Představu ideálního stavu lze shrnout následovně:

„Asi pokračovat, ale třeba ne v té plné míře...třeba ten půl úvazek. To by bylo řešení, že by člověk měl určitý přísun peněz, měl pocit užitečnosti a ještě by měl čas třeba na sebe nebo na svoje koníčky a tak. Takovej kompromis mezi vším.“

Vzhledem k často zmiňované finanční motivaci je zajímavé položit si otázku, zda jsou finance nutné k financování životních nákladů či k aktivitám navíc, které nejsou životně důležité. Kvantitativní výzkum Markent (2005) se zajímal nejprve o představy výdělků k pokrytí svých potřeb. Odhadovaná potřebná výše příjmu se pohybovala od 4 500 Kč do 20 000 Kč. Průměrná hodnota (medián) byla 12 327 Kč (viz graf 5).

Graf 5 Celková výše čistého měsíčního příjmu pro pokrytí potřeb respondentů.



Zdroj: Markent, 2005

Na otázku, zda dosahují úrovně pro pokrytí svých potřeb, většina respondentů uvedla kladnou odpověď, jen 3% by stačil pro jejich životní náklady pouze důchod sám. Velmi malá část respondentů si ani se současným přivýdělkem ke starobnímu důchodu nepokryje všechny své potřeby.

Z výsledků kvalitativních rozhovorů vyplývá, že je přivýdělek využíván zejména ke dvěma důvodům. Prvním důvodem, který byl uváděn velmi často, je finanční výpomoc svým dětem. Následující ukázky rozhovorů mluví za vše:

„No teď dotuju oba dva. Dceru teda daleko míň už, protože ta už znovu pracuje...“

„...ten mladší syn staví barák, takže mu spíš pomáhám tak nějak jako finančně jim pomáhám, tý rodině. Takže taky asi z toho důvodu setrávám v té práci“

Finanční pomoc svým potomkům hraje velkou roli v životě většiny respondentů. Pokud se netýká přímo podpory dětí dotazovaných, vydělané peníze na víc jsou využity pro jejich vnoučata.

Za druhé, prostředky navíc umožňují pořídit si nadstandardní věci či služby nebo slouží ke krytí nákladů na nákladnější zájmy:

...já bohužel mám koníčky, který i jsou trošičku náročnější...mě třeba baví cestování. Třeba cestuju rád...při tom cestování fotím, filmuju...já třeba dokážu sestříhat i třeba nějakou ten... co si natočím tou kamerou...s pomocí toho počítače. A to jsou všechno věci, který něco stojí...Já bych se musel vzdát některých svých koníčků, i když bych na ně měl čas...“

Závěrem lze říci, že všichni z respondentů zmiňují jako jeden z důvodů v pokračování v pracovní činnosti finance, což potvrzuje jak kvalitativní, tak i kvantitativní výzkum. Senioři většinou pokrývají své potřeby z důchodové dávky a příjmů z výdělečné činnosti, kdy výše financí k uspokojování jejich potřeb byla stanovena v průměrné výši 12 327 Kč. Vzhledem ke skutečnosti, že průměrná výše starobního důchodu činila k 31. 5. 2010 celkem 10 065 Kč⁴⁵, je patrné, že pouze důchodová dávka bez přivýdělku by respondentům k uspokojení jejich potřeb většinou nestačila. Otázkou je, co tvoří ony potřeby seniorů. Z kvalitativního výzkumu vyplývá, že přivydělané peníze putují především k finanční pomoci svým potomkům a jejich dětem. V menší míře jim umožňují realizovat své zájmy, které měli v produktivním životě. Jakkoliv jsou finance důležité, respondenti je většinou nestaví na první místo (výjimku tvořily manuálně pracující profese), kdy stejnou váhu přikládají i potřebě smysluplné činnosti a užitečnosti.

9.3.5 Oblast starobního důchodu

Velmi důležitým tématem je otázka nastavení důchodového systému k podpoře zaměstnávání seniorů přes nárok na starobní důchod. Jak bylo uvedeno v první části práce, systém důchodového pojištění v ČR není dostatečně flexibilní, je postaven především na prvním pilíři, který je průběžně financovaný a vysoce solidární s nízkopříjmovými skupinami obyvatelstva. Systém se však snaží velmi zvýhodnit práci v důchodu, především pak souběh důchodové dávky s příjmy z výdělečné činnosti je nastaven zcela neomezeně, naopak dochází ke zvyšování procentní výměry. Přesluhování, které je založeno na odkladu důchodové dávky do vyššího věku, je zvýhodněno procentním navýšením, které se však nezdá být dostatečně stimulující. Kromě tohoto tématu bude v této části věnována pozornost i informovanosti respondentů. Důležité je také srovnání s obdobím bez práce, na které bude zaměřena pozornost v úvodní části tohoto úseku.

⁴⁵ Česká správa sociálního zabezpečení, 2010

Většina z dotazovaných období bez práce nezažila, popřípadě to bylo jen krátce, v rozmezí několika týdnů. Pouze dva respondenti setrvali v důchodu po delší dobu. Oba shodně uvádějí, že v tomto období z pohodlněli a více začali přemýšlet nad svým zdravotním stavem:

„...trochu jsem zlenivěl, bych řekl...protože když je nějaká povinnost, jako ráno vstát a jít, tak člověk vstane a jde...Ale když potom je doma, tak si řekne, ale co, to počká...já nepůjdu nakoupit teď, já půjdu odpoledne...a člověk z pohodlněli a zleniví a přemýšlí vo těch nemocech a co ho bolí...“

Žádný z respondentů nešel do důchodu s tím, že je to navždy. Důvody se většinou týkaly zrušení dosavadního místa, kdy následovalo období hledání nové pracovní příležitosti. Dalším důvodem pak bylo náhlé onemocnění partnera, které vyžadovalo celodenní domácí péči o něj. Kromě péče o rodinného příslušníka respondenti toto krátké období bez práce využili především k rekonstrukci bytu či celkovému úklidu bytu, dále pak k pomoci s péčí o vnoučata. V tomto období bez práce tudíž nevnímali nijak výrazné změny (kromě dvou dotazovaných, jejichž období bez práce mělo dlouhodobější charakter – viz výše).

Zajímavé výsledky přinesla i oblast informovanosti o možnostech práce v důchodu. Respondenti znali rozdíly mezi přesluhováním a souběhem důchodu a příjmu, ale často nevěděli přesné hodnoty zvýhodnění přesluhování nebo uváděli ty hodnoty, které platily dříve⁴⁶. Důležité je, že žádný z dotazovaných neměl informace o změnách, které začaly platit 1. 1. 2010 novelou č. 306/2008 Sb. Většina respondentů vůbec netušila, že ke změnám došlo. A ti, kteří měli jisté informace o postupující důchodové reformě, neznali konkrétní změny, které se odehrály na počátku roku 2010:

„A: Hmm, a tenkrát ještě bylo omezení pracovní smlouvy na jeden rok...“

B: No, to je pořád...“

A: No, oni to už právě od roku 2010 zrušili.

B: Ted' už je to na půl roku?

A: Ne, ne, je to na dobu neurčitou...“

B: Aha...no to sem ani nevěděl...“

„A: Ted' od nového roku byly přijaty nějaké změny ohledně důchodů a také zaměstnávání seniorů, slyšela jste o tom?“

B: Zaslechla jsem něco, ale podrobnosti nevím...“

⁴⁶ Změna procentní bonifikace odkladu důchodu do vyššího věku se udála v roce 2001, kdy došlo k navýšení z původního 1% na 1,5% za 90 dní.

Pokud zohledníme vzdělání respondentů obecně lze konstatovat, že vysokoškolsky vzdělaní věděli, že nějaké změny proběhly, zato nízkokvalifikovaní dotazovaní nevěděli o změnách v důchodovém systému vůbec. Nutno podotknout, že rozhovory byly realizovány v průběhu měsíce dubna, tudíž od zavedení novely uplynulo čtvrt roku. Neznalost možností a podmínek pro zaměstnávání seniorů může negativně ovlivnit jejich další rozhodování. Tato neinformovanost je také proti požadavku EU v rámci OMK v oblasti udržitelných důchodů, který zdůrazňuje nutnost informovanosti v oblasti důchodů potřebné k naplánování si dalšího setrvání na trhu práce a odchodu do důchodu (blíže viz oddíl 3.3.4)

Následující část se bude zabývat otázkou konceptu přesluhování a souběhu důchodu s příjmy z výdělečné činnosti. Všichni respondenti využívali v době konání rozhovorů souběhu, tudíž pobírali starobní důchod. Část respondentů však nejprve pracovala chvíli bez souběžného pobírání dávky starobního důchodu, zažádala si o ní až později. Většina dotazovaných se však shoduje, že souběh je pro ně výhodnější. Výhodnost přesluhování staví do kontextu nejistoty v délce života:

„...není důležitý to, jestli člověk bere vo 500 nebo 1000 korun víc, ale jak dlouho ho bere...to souvisí se smrtí...protože co je mi to platný, že budu brát, já nevím, padesát tisíc důchodu, když ho budu brát dva roky, že.“

„Kdyby člověk věděl, jak dlouho bude žít, že jo, tak by...ano na procenta. Ale když si vezmete, že byste dělala pořád na procenta, na procenta a najednou zemřete nebo něco, tak si ten důchod ani neužijete...“

Zároveň je patrné, že procentní výměra je málo motivující:

„Já si myslím, že se to nevyplatí...určitě ne. Protože zase nechává člověk státu ten důchod, kterej, když si to spočítáte třeba za rok ten důchod a co Vám za ten rok přidaj, pak na těch procentech, tak si myslím, že snad je lepší nastoupit do toho důchodu a když je možnost jít do toho zaměstnání.“

Finanční výhodnost souběhu tedy hraje velkou roli v jeho prospěch. Respondenti se na své případné výdělky při využití obou konceptů informovali nebo si jej sami spočítali. Kromě oné finanční výhodnosti je u souběhu reflektována i jistota jednoho příjmu (z důchodové dávky):

„Takhle máte takovou tu jistotu, že když se mi něco stane, bude se propouštět a tak a zůstanu ze dne na den doma, tak mám ten důchod. Jinak bych si to musela teprve nějak vyřizovat...“

„...no a jako taky je docela dobrej pocit, že člověk ví, že jako nemusí a že to dělá, že jako chce. Že jako když je člověk normálně zaměstnanej, tak tam chodit musí. Ale takhle je to něco navíc.“

Kromě těchto tří nejčastějších důvodů respondenti zmiňovali také skutečnost, že pokud by si nezažádali o starobní důchod, nedostal by manžel vdovský důchod v případě potřeby:

„...co mě ovlivnilo je, že by manžel nebral vdoveckej důchod, kdyby se nedej bože něco se mnou stalo, kdybych nebyla v důchodu...“

Tuto informaci však lze považovat za mylnou, jelikož dle § 49 zákona č. 155/1995 Sb. v platném znění má vdova nebo vdovec nárok na vdovský nebo vdovecký důchod po manželovi nebo manželce mimo jiné i v případě, že ke dni smrti byla splněna podmínka nároku na starobní důchod. Dle vyjádření České správy sociálního zabezpečení pokud zemřelý manžel nebo zemřelá manželka ke dni smrti nepobírala starobní důchod, nejprve se posuzuje, zda by ke dni smrti měla na tuto dávku nárok. V případě kladného posouzení se stanovuje výše starobního důchodu, kde je přihlédnuto i k odpracované době pojištění po vzniku nároku na tento důchod. Ze stanoveného starobního důchodu se následně vypočítává výše vdovského nebo vdoveckého důchodu. Tento jev se nevyskytoval výjimečně, tudíž riziko lze spatřovat nejen v nedostatečné informovanosti seniorů, ale i nesprávné interpretaci či pochopení těch informací, které se k nim dostanou.

Z nejčastěji uváděných důvodů je patrné, že respondentům kromě nedostatečné finanční motivace vadí i další souvislosti spojené s dávkou starobního důchodu. Za prvé je to obava z dlouhého vyřizování v případě nečekaného ukončení zaměstnání či náhlého zhoršení zdravotního stavu. Za druhé nepřiznání dávky důchodového pojištění může znevýhodnit partnera v poskytování vdovského důchodu (ačkoliv je tato informace nepravdivá). Důležité je, že tyto důvody by bylo možné zmírnit vhodnými opatřeními zvyšujícími jistotu a ochranu při přesluhování. Malá část respondentů za nejlepší řešení považuje pracovat chvíli s odkladem důchodu a po určité době pak využívat už jen souběh.

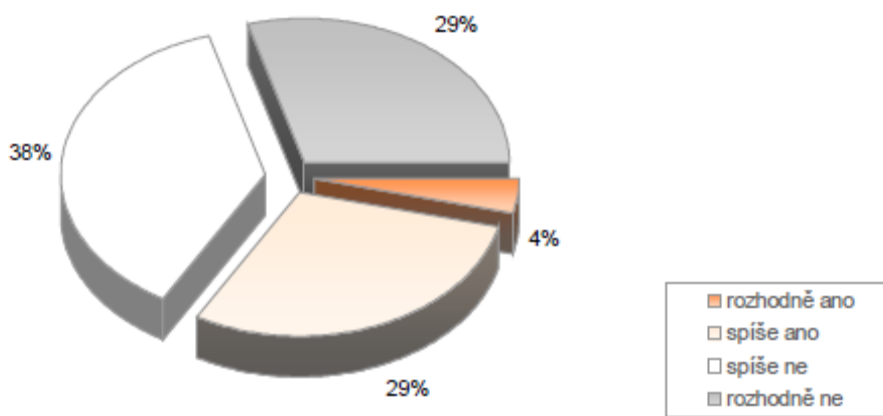
Pouze jeden z dotazovaných jako výhodnější vnímá právě koncept přesluhování, a to i z důvodu finančních:

„Kdybych chodila do práce a přitom brala důchod, no tak jsem si vydělala třeba tenkrát by mi to udělalo přes dvacet tisíc. A z toho bych si

nějak spořila, že jo. No, ale kdybych měla malej důchod, tak bych to z těch peněz zase dotovala, že jo. Takže já si myslím, že je rozhodně lepší dělat na ty procenta, abyste ten důchod neměla potom větší, je to takový větší zajištění nebo jistější zajištění, že jo.“

Kvantitativní studie společnosti Markent (2005) se zajímala o ochotu pracovat v případě zrušení souběhu výplaty se starobním důchodem. Ukončení zaměstnání v případě zrušení souběhu příjmů s důchodem připustily 2/3 dotazovaných (viz graf 6).

Graf 6 Vykonávání pracovní činnosti v případě ztráty souběhu



Zdroj: Markent, 2005

Také z výpovědí respondentů převažuje názor, že v případě zrušení takto nastaveného souběhu by dotazovaní pravděpodobně zaměstnání ukončili:

„Kdybych měl tady plnou mzdu a poloviční důchod? To bych asi nedělal...to by se nevyplatilo.“

Závěrem lze říci, že většina respondentů zažila pouze krátké období bez práce nebo pokračovala v práci bez přestávky. Část respondentů využila přesluhování po dobu prvního čtvrtletí, následně si zažádala o přiznání dávky starobního důchodu. Souběh je pro většinu respondentů natolik atraktivní, že mu ve velké míře dávají přednost před konceptem přesluhování. Jako hlavní důvod je kromě finanční motivace uváděna také větší jistota alespoň jednoho příjmu při náhlé ztrátě zaměstnání. Oblast informovanosti respondentů je nejen velmi nedostatečná, ale často jsou informace interpretovány mylně. Žádný z respondentů neznal nové změny, které vstoupily v platnost na počátku roku 2010. Zde by mělo dojít k cílenějšímu informování především skupiny starších pracovníků a seniorů, kterých se nová opatření týkají nejvíce.

9.3.6 Vzdělávání

Celoživotní vzdělávání v současné době stále nabývá na významnosti, tudíž je této oblasti věnován samostatný oddíl, který si klade za cíl porozumět přístupu seniorů k dalšímu vzdělávání.

Přístup k dalšímu vzdělávání ovlivňuje především rozdílnost v profesích. Část respondentů vykonávala profese, která vyžadovala povinné vzdělávání a druhá část se již povinně vzdělávat nemusela. Obecně lze říci, že přístup k dalšímu vzdělávání je spíše pozitivní, kdy je reflektován rychlý pokrok, a tudíž i nutnost získat další znalosti v nových trendech. V oddíle 9.3.3 byl přístup k novým trendům identifikován jako jedna z výhod u mladších zaměstnanců.

Fakt, že senioři mají menší přístup k dalšímu vzdělávání a účast na kurzech s rostoucím věkem klesá, není nijak překvapivý, výpovědi respondentů to jen potvrzují. Existují však dva postoje k této situaci. Jedna část nižší účast na školeních a vzdělávacích kurzech nese se značnou nelibostí:

„A: A účastnil byste se něčeho takového, kdybyste měl tu možnost?

B: Takto určitě ano, to víte, že jo...je to zajímavý, jak pokračuje ten pokrok, ne? Pokud člověk něco dělá a baví ho to, tak by prostě rád věděl jak to pokračuje a kam to směřuje, že...“

Druhá část respondentů již další vzdělávání nepovažuje za nutné z důvodu věku, který je dáván do kontextu krátkého setrvání na trhu práce:

„A: A tady nějaký vzdělávání uvnitř školy probíhá?

B: Jo, probíhá, probíhá...je tu toho mraky....tak já se teda už vzhledem k tomu, že nejsem na plnej úvazek nezúčastňuju, protože jednou nastane ta doba, kdy skončím a už to pro mě, některý ty věci, nemaj význam.“

V případě povinného vzdělávání, které je zavedeno u zdravotních pracovníků formou sbírání bodů a udělování registrace na dobu pěti let, existují obdobné rozdíly v přístupech. Někteří dotazovaní považují tento systém za zbytečný:

„No tak přijde mi to divný, jako, že vlastně celý léta my to děláme, že člověk to dělá přes 30 let a najednou nemůže a musí se dál vzdělávat, aby mu prodloužili registraci, a aby mohl vlastně dělat to, co dělal celý ty léta...já nevím, píchnout injekci, jo třeba...“

Další část dotazovaných je s účastí na seminářích spokojená, považuje ji za přínosnou a to i přesto, že si ji hradí ze svých příjmů. Náklady na jeden kurz se pohybují okolo 400 Kč, což pro ně není zanedbatelná částka.

Závěrem lze říci, že přístupy ke vzdělávání ve starším věku se různí. Nelze tedy opět zevšeobecňovat, že starší pracovníci mají nižší zájem o školení a vzdělávací kurzy. Jejich postoje nelze dávat do kontextu se stupněm dosaženého vzdělání. Jak pozitivní postoje, tak i ty negativní, postupovaly všemi třemi základními úrovněmi dosaženého vzdělání. Nutno upozornit, že se jedná o názory seniorů, nikoliv starších pracovníků, u kterých je význam cíleného vzdělávání vyšší.

9.4 Závěrečné shrnutí

Z výsledků výzkumu seniorů jako zaměstnanců vyplynula následující nejpodstatnější zjištění:

- Rodinné a bytové poměry jsou u pracujících seniorů velmi různorodé. Z těchto dvou oblastí nelze vyvozovat žádné závěry o tom, kdo mohou být potenciální tzv. pracující důchodci či osoby využívající přesluhování.
- Zrušení pracovního místa bylo identifikováno jako jeden z hlavních důvodů vedoucích k pracovní mobilitě, popř. k odchodu do předčasného důchodu.
- Respondenti pokračovali ve stejné profesi, kterou vykonávali po celý život. Tam, kde to bylo možné, však volili místa s nižší náročností a zodpovědností, tzn. také s nižším finančním ohodnocením a prestiží pracovního místa.
- Význam přátel a známých hraje mnohem větší roli při hledání pracovního místa při nároku na starobní důchod než veřejné služby zaměstnanosti.
- Zdravotní stav je rozhodujícím faktorem pro ukončení pracovní činnosti. Druhým důvodem pak byla identifikována také aktuální rodinná situace.
- Senioři výrazně reflektují negativní předsudky o práci v důchodovém věku ze strany společnosti.
- Nelze jednoznačně určit, který typ pracovního úvazku a pracovní doby je pro seniory vhodný. V této oblasti se projevovaly velmi rozdílné názory.
- Informovanost o možnostech přizpůsobování pracovního místa je nízká. Pracovní podmínky jsou považovány za dané a neměnné.

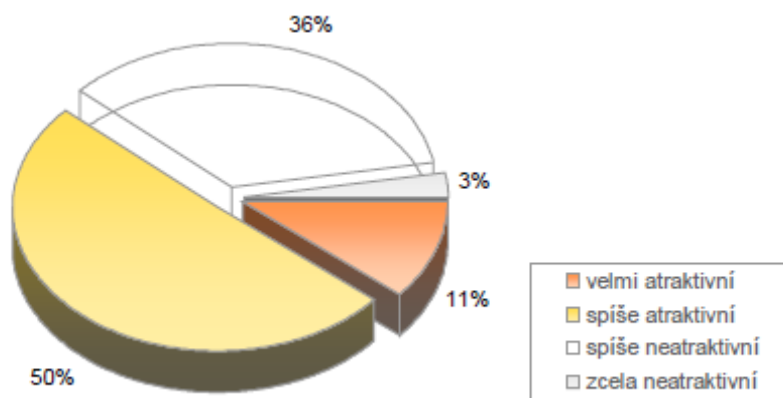
- Mezi své pozitivní stránky senioři řadí zkušenosti, emoční vyzrálost a vyřešenou rodinnou situaci. Naopak výhody mladších kolegů jsou v dalším vzdělávání, práci na počítači a lepším přístupu k novým trendům.
- Vydělané finance nejsou vynakládány na životně nezbytné potřeby. Většinou putují k podpoře svých dětí či vnoučat a k uspokojování svých zájmů, které by nebylo možné pouze z důchodové dávky financovat.
- Motivací pro práci v důchodu jsou mimo financí i smysluplná činnosti a pocit užitečnosti.
- Informovanost seniorů ohledně změn v rámci probíhající důchodové reformy není dostačující. Některé informace jsou mylně interpretovány.
- Koncept souběhu je jednoznačně upřednostňován pro svou finanční výhodnost a vyšší ochranu v případě ztráty příjmů ze zaměstnání či v případě jiné nečekané události.
- Přístup ke vzdělávání se velmi liší bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání.

9.5 Analýza sebraných dat - potencionální zaměstnavatelé

V rámci uskutečněné sondy mezi zaměstnavateli jsem od 60ti oslovených zaměstnavatelů získala 11 kompletních odpovědí na otevřené otázky v dotazníku. Dle velikosti podniku se jednalo o 4 malé firmy a 7 velkých. Zaměření podniků bylo velmi různorodé. Respondenti odpovídali na pět otevřených otázek týkajících se zaměstnávání starších osob (od 50 let a výše) a seniorů (tj. osoby s nárokem na starobní důchod). Výsledky byly porovnávány s výsledky výzkumu společnosti Markent, která realizovala rozsáhlé dotazníkové šetření především pomocí uzavřených otázek.

První zkoumaná oblast se zaměřovala na vnímání starších pracovníků z hlediska zaměstnavatelů. Z výsledků kvantitativního výzkumu společnosti Markent, která zkoumala míru atraktivity starších pracovníků na škále 1 -4, kde 1 znamenala „zcela neatraktivní“ a 4 pak „velmi atraktivní“, vyšla průměrná hodnota za všechny dotázané organizace 2,70, což by znamenalo příklon spíše k pozitivním postojům zaměstnavatelů (viz graf 7).

Graf 7 Atraktivita pracovníků starších 50 let pro organizaci



Zdroj: Markent, 2006

V podkapitole 5.3, která se zabývá také postoji zaměstnavatelů ke starším pracovníkům však vyplývá, že starší pracovníci i senioři nejsou příliš žádanou skupinou na trhu práce ve srovnání s jinými rizikovými skupinami, jako jsou například absolventi či ženy s malými dětmi. Ačkoliv tedy zaměstnavatelé považují zaměstnance za dostatečně atraktivní, paradoxně jim většinou nedávají přednost před dalšími skupinami zaměstnanců ohrožených na trhu práce.

Z výsledků provedené sondy mezi zaměstnavateli vyplývá, že je u starších pracovníků reflektován nemalý potenciál ze strany zaměstnavatelů. Na otázku: „*Jsou pro Vás starší zaměstnanci (50 a více let) atraktivní? Prosím uveďte důvody, tj. proč ano / proč ne.*“, většina zaměstnavatelů se shoduje, že jsou to právě jejich zkušenosti a dlouholetá odbornost, které vedou k jejich zatraktivnění. Kromě pracovních zkušeností jsou reflektovány i celkové životní zkušenosti starších pracovníků jako jejich výhoda. Další důležitou pozitivní charakteristikou je vyšší stabilita a spolehlivost. V odpovědích zazněla také jejich nižší pravděpodobnost odchodu jako jedna z výhod:

„Starší zaměstnanci jsou výhodní pro svoji motivaci uzavřít úspěšně kariéru. Jsou motivovaní a není u nich riziko odchodu srovnatelné s ostatními zaměstnanci.“

Někteří zaměstnatelé považují starší zaměstnance za velmi atraktivní z důvodu jejich časové flexibility:

„Mají velké děti, jsou tedy schopni hodně cestovat, většinou už mají zabezpečeny životní podmínky a rodinu dostatečně a pracují tedy více pro radost.“

Na starších zaměstnancích je oceňován i jejich laskavější přístup a větší trpělivost a také fakt, že si pracovního místa váží více než mladší zaměstnanci, což se odrazí i na jejich přístupu.

Mezi negativy této věkové skupiny zaznívalo především zatížení návyků z minulosti, menší ochota se učit a chybějící znalosti jazyků a práce na počítači. Dle zkušeností jednoho zaměstnavatele se výkonnost zaměstnanců začíná lámat v rozmezí věku 55 – 58 let, kdy dochází k nižší ochotě cestovat i učit se nové věci. Ve výpovědích na tuto otázku nebyly vyzorovány rozdíly mezi velkými a malými firmami.

Provedená sonda mezi zaměstnavateli zkoumala i osoby v důchodovém věku. Tato skupina pracovníků je zaměstnávána spíše ve velkých firmách. Osoby v důchodovém věku často plní funkci náhradníků:

„Zaměstnáváme je nepravidelně, při řešení kapacitních problémů, které vzniknou např. dlouhodobější nemocí nebo nerovnoměrným získáváním zakázek.“

Kromě vykrývání nemocí či odchodů na mateřskou, zaměstnavatelé z firem s výrobním zaměřením oceňují také jejich vysokou odbornost, která je jen těžko nahraditelná:

„V důchodovém věku zaměstnáváme málo zaměstnanců. Pokud je zaměstnáváme, je to z důvodu, že dělají velmi odbornou práci a na trhu práce se tyto odborníci nevyskytují.“

Menší firmy uváděly, že není jejich záměrem nezaměstnávat osoby v důchodovém věku, spíše se nikdo takový nepřihlásil na výběrové řízení. Celkově firmy osobám v důchodovém věku přikládají stejné pozitivní a negativní charakteristiky jako starším zaměstnancům. Mezi ty pozitivní řadí dlouholeté zkušenosti, stabilitu, loajalitu a schopnost vykonávat vysoce odbornou, úzce zaměřenou činnost. Naopak nejčastěji uváděné nevýhody jsou neznalost práce na počítači a odborných počítačových programů, neznalost jazyka, neochota vzdát se starých pracovních návyků a učit se novým věcem. Velký rozdíl přirozeně plyne i ze zaměření jednotlivých firem, kdy podle druhu vykonávané činnosti jsou vnímány přednosti i nedostatky starších pracovníků i seniorů. Například jedna z oslovených firem působící v oblasti informačních technologií uvádí, že snaha je zaměřena spíše na odchod do důchodu v době získání statutárního věku odchodu do důchodu:

„Obecně máme snahu, aby zaměstnanec odešel do důchodu tehdy, kdy na to má nárok. Poté to v našem oboru již s důchodci moc nefunguje, většinou zaměstnanec nestíhá dynamický vývoj v oboru a sám to cítí.“

Seniorům jako pracovníkům jsou tedy přisuzovány podobné charakteristiky jako starším pracovníkům. Paradoxně jsou na jednu stranu využíváni jako vysoce odborní pracovníci specializovaných činností, kdy na trhu práce se potenciální zaměstnanci s obdobnými odbornými znalostmi nevyskytují. Na stranu druhou jsou často využíváni pouze k pomocným nárazovým činnostem na krátkodobé alternativní úvazky, které poskytují nižší pracovněprávní ochranu pro zaměstnance, pro zaměstnavatele jsou tudíž velmi výhodné.

Další oblast zkoumání byla zaměřena na překážky starších pracovníků bránící jejich uplatnění v dané firmě. V rámci dotazníkového šetření společnosti Markent (2006) bylo zaměstnavatelům předloženo 12 různých důvodů, jejichž sílu vlivu na uplatnění osob starších 50 let v jejich organizaci měli ohodnotit na škále 1 – 4, kdy 1 znamenala „*vůbec nezatěžuje uplatnění*“ a 4 pak „*velmi zatěžuje uplatnění*“. Jako nejvýznamnější okolnosti byly identifikovány měnící se požadavky na pracovní výkon, nedostatečná výše mzdy a neschopnost „*vstřebat*“ měnící se požadavky na profesní znalosti. Vysoká nemocnost je ztěžujícím faktorem zejména v organizacích, kde převládá manuální práce.

Tabulka 10 Síla vlivu vybraných okolností na uplatnění lidí starších 50 let

<i>Okolnosti</i>	<i>MEAN*</i>
nezvládají měnící se požadavky na pracovní výkon	2,34
nabízená mzda se jim zdá nízká	2,28
nezvládají měnící se požadavky na profesní znalosti	2,28
máme dostatek mladších uchazečů	2,12
nemají dostatečnou fyzickou sílu	2,10
nejsou ochotni se dále vzdělávat	2,09
nemají potřebnou psychickou odolnost	2,06
pracovníci starší 50 let mají vysokou nemocnost	2,06
nemůžeme je zaměstnávat na zkrácenou pracovní dobu	1,84
nabízené zaměstnanecké výhody považují za nedostatečné	1,78
nechtějí pracovat přesčas, přestože je to nutné	1,73
náklady práce na pracovníky starší 50 let jsou příliš vysoké	1,60

* stupnice 1-4, kde 1= *vůbec neztěžuje uplatnění* a 4= *velmi ztěžuje uplatnění*

Zdroj: Markent, 2006

Sonda zaměstnavatelů provedená v rámci této práce potvrzuje výsledky šetření společnosti Markent (2006) ve vztahu k identifikování vysoké nemocnosti jako hlavního

zatěžujícího faktoru u firem se zaměřením na manuální náplň práce. Zdraví pak často dávají do kontextu s nemožností pracovat na směny, například z důvodu diabetes či vysokého krevního tlaku. Neschopnost pracovat na směny vede k nemožnosti být zaměstnán na dané pozici. Mezi dalšími bariérami, které brání v zaměstnávání starší pracovníků, byly často zmiňovány i nižší dynamika a adaptabilita, což také souvisí s nejčastěji uváděnou překážkou výzkumu společnosti Markent (2006) „*nezvládají měnící se požadavky na pracovní výkon*“. Naopak nedostatečná finanční motivace nebyla v sondě zaměstnavatelů zaznamenána ani jednou. Další bariéry, které byly identifikovány v rámci této sondy, jsou shodné s vnímanými negativy pracovníků zkoumaných v předchozích odstavcích. U jedné z dotazovaných firem je překážkou i blízký nárok na starobní důchod:

„Je pravda, že když je uchazeč tak tři roky před důchodem, tak ho k pohovoru nezveme.“

Tento negativní postoj ke starším zaměstnancům lze chápat jako velmi diskriminující, jelikož při ztrátě zaměstnání ve vyšším věku zaměstnanec již nemusí dostat ani příležitost na získání jiného zaměstnání. Na druhou stranu lze chápat i argumenty zaměstnavatelů, kteří jsou nuceni hledět na svou prosperitu, tudíž i na okolnosti při výběru zaměstnanců. I přes pochopení argumentů firem nelze tento přístup považovat za přijatelný. Sociální politika státu, konkrétně pak politika zaměstnanosti, by měla na tuto situaci reagovat přiměřenými opatřeními, které by motivovala zaměstnance zaměstnávat starší pracovníky. Jednou z cest je zvyšování jejich ochrany. Jak bylo uvedeno v oddíle 6.2.3, pracovněprávní ochrana je u plnohodnotných pracovních poměrů v ČR relativně přísná, tudíž může mít spíše opačný efekt než je zlepšování postavení starších pracovníků na trhu práce.

Zaměstnavatelé tento předpoklad také shodně potvrzují. Na otázku, zda by měla být starším pracovníkům věnována větší pozornost ve smyslu vyšší ochrany, jsou reakce převážně negativní. Nutno podotknout, že otázka byla postavena schválně široce, přesto všichni zaměstnavatelé pojem ochrana chápali ve smyslu pracovněprávní ochrany:

„Vyšší pracovněprávní ochranu ani ne, odrazovalo by to zaměstnavatele“

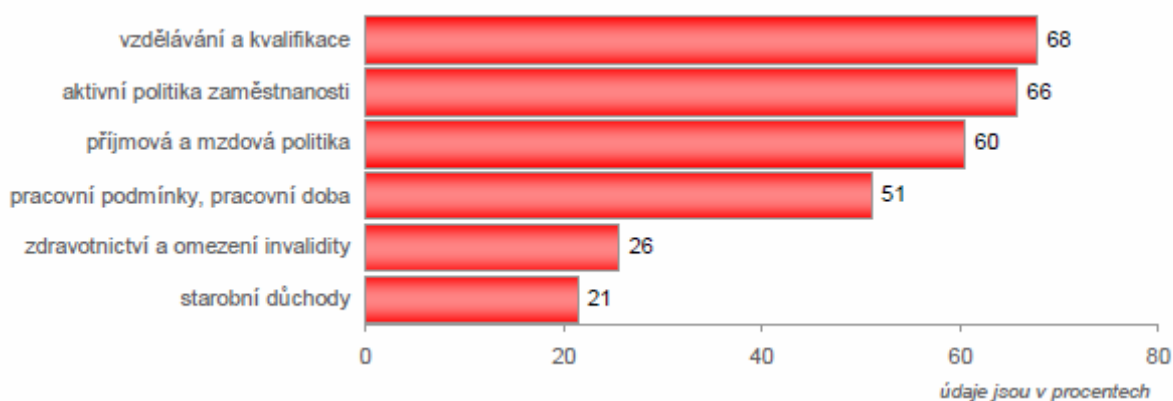
„Stanovit například delší výpovědní dobu pro lidi nad 50 let by výrazně zhoršilo jejich uplatnění na trhu práce.“

Někteří z dotazovaných kromě pracovněprávní ochrany uváděli i jiná opatření, která by mohla být motivující ke zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků. Jednalo se o snížení odvodu na sociální pojištění pro zaměstnavatele či jiné finanční motivace.

Dva z respondentů preferovali naopak zvýšit pracovněprávní ochranu, konkrétně v případě pracovníků v době těsně před nárokem na starobní důchod a u zaměstnanců, kteří pracují u firmy dlouhodobě.

Výzkumné šetření společnosti Markent (2006) se zajímalo o oblasti, které mohou přispět k řešení problematiky zaměstnávání osob starších 50 let. Z pohledu zaměstnavatelů mezi nejvíce preferované oblasti patří vzdělávání a kvalifikace, aktivní politika zaměstnanosti, příjmová a mzdová politika a oblast pracovních podmínek a pracovní doby (viz graf 9).

Graf 8 Oblasti s největším přínosem na pracovní uplatnění osob starších 50 let



Zdroj: Markent, 2006

Dotazovaní v provedené sondě mezi zaměstnavateli v rámci této práce také reflektovali potřebu individuálního přístupu ke všem zaměstnancům, ale i otázku konkrétních podmínek zaměstnavatelů:

„Nutné je vycházet z konkrétních podmínek u zaměstnavatelů. Někdy prostě není možné ani případným opatřením vyhovět omezením starších pracovníků. Provoz to nedovoluje.“

Tyto názory již směřují k poslední sledované oblasti v rámci provedené sondy, tedy k age managementu, tedy přístupu, který prosazuje přizpůsobení pracovního místa tak, aby se dalo těžit z výhod jednotlivých věkových skupin zaměstnanců (Naegele, Walker, 2006). Na otázku, zda si zaměstnavatelé myslí, že by tento přístup mohl být v jejich organizaci prospěšný, většina z nich reaguje buďto zdrženlivě, kdy příčinou je nízká nebo žádná

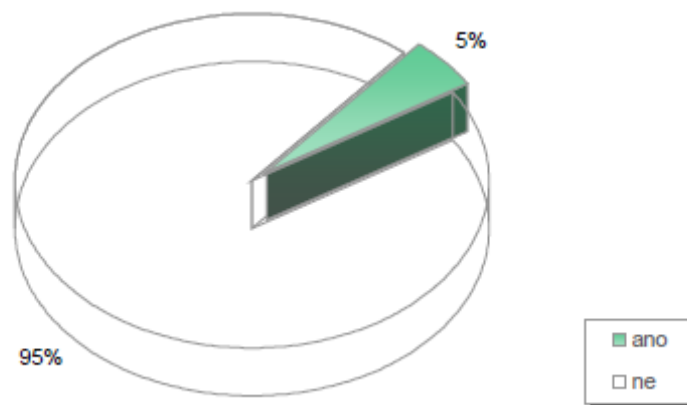
informovanost, zbytek pak pozitivně. Důvody vyplývají z uvědomění si pokračujícího stárnutí pracovní síly, kdy respondenti připouštějí, že změny budou zřejmě potřebné:

„Vzhledem k již zmiňovanému demografickému vývoji si myslím, že komplexnější přístup k této problematice se u větších společností v určitém okamžiku změni v důležitou konkurenční výhodu.“

Ze sondy mezi zaměstnavateli se objevily také názory, že změny v pracovních podmínkách vyplynou přirozeně spolu s procesem stárnutí pracovní síly, tudíž není třeba zavádět nějaká speciální opatření pro tuto cílovou skupinu.

Společnost Markent (2006) se ve svém výzkumu dotazovala na realizaci konkrétních opatření, která by umožnila zaměstnávat ve větší míře pracovníky starších 50 let. Z výsledků vyplývá, že cílená opatření pro skupinu starších pracovníků realizuje pouze 5 % zaměstnavatelů (viz graf 10).

Graf 9 Realizovaná opatření umožňující zaměstnávat ve větší míře pracovníky starší 50 let



Zdroj: Markent, 2006

Zaměstnavatelé na jednu stranu považují age management za přínosný a užitečný, na stranu druhou jen malá část z nich skutečně realizuje nějaká opatření. Důvodem může být mimo jiné i nízká informovanost o výhodách a přínosech věkové rozmanitosti na pracovišti.

9.6 Závěrečné shrnutí

Z výsledků sondy zaměstnavatelů a výzkumu společnosti Markent (2006) vyplynuly následující výsledky:

- Ačkoliv jsou starší zaměstnanci považováni za spíše atraktivní skupinu na trhu práce, většina jiných skupin zaměstnanců by měla u zaměstnavatelů přednost.
- Výhody starších zaměstnanců a seniorů jsou obdobné. Jedná se především o zkušenosti a dlouholetou odbornost, stabilitu a spolehlivost a časovou flexibilitu. Tyto výsledky korespondují s výsledky výzkumu na seniorech, kteří identifikovali v podstatě totožné oblasti jako zaměstnavatelé.
- Rezervy u starších zaměstnanců a seniorů z pohledu zaměstnavatelů spočívají v neochotě změnit své navyklé způsoby pracovní činnosti a účasti na vzdělávání, v nedostatečných jazykových a počítačových dovednostech, ale i v celkové nižší výkonnosti. Právě nezvládnutí měnících se požadavků na trhu práce je hlavní bariérou při uplatnění se na trhu práce.
- Přednosti a slabší stránky starších pracovníků a seniorů se dále různí podle povahy vykonávané práce. Například podniky, u kterých převládá manuální charakter pracovní činnosti, přikládají velkou váhu zdravotnímu stavu pracovníků jako jedné z hlavních okolností hrající spíše proti starším zaměstnancům a pracovníkům.
- Senioři jako pracovníci jsou využíváni jak na pomocné či krátkodobé pracovní činnosti, tak i na vysoce odborné, úzce specializované činnosti.
- Mezi zaměstnavateli se objevil i přístup, který lze považovat za diskriminující vůči starším pracovníkům.
- Zvýšení pracovněprávní ochrany u starších pracovníků je vnímáno velmi negativně. Naopak podpora vzdělávání a kvalifikace, aktivní politika zaměstnanosti a zavádění příjmových a mzdových opatření jsou nejčastěji identifikovány jako nástroje, které mohou podpořit zaměstnávání starších pracovníků. Kromě toho byla zmíněna i nutnost vycházet z konkrétních podmínek zaměstnavatele a individuálního přístupu k zaměstnancům.
- Oblast age managementu je pro zaměstnavatele spíše cizí. Přestože mají buď neutrální nebo pozitivní přístup k tomuto konceptu, pouze malá část z nich skutečně zavádí opatření, která by byla cílená na starší pracovníky a seniory.

10 Diskuze

Na základě sekundární analýzy dat a výsledků výzkumu provedeného v rámci této práce a kvantitativního výzkumu společnosti Markent jsou v následující části diskutovány oblasti, ve kterých by bylo možné realizovat opatření vedoucí ke zlepšení situace v zaměstnávání starších osob a seniorů v ČR. V této souvislosti nutno podotknout, že mnoho informací z níže uvedených oblastí diskuze byly reflektovány již v minulosti a pro srovnání jsou v této části také uvedeny. Již v šedesátých letech 20. století v tehdejší ČSSR byla identifikována nutnost umožnění dalšího vhodného zaměstnání a podpora jejich setrvání v zaměstnání co nejdéle, především z důvodů omezených zdrojů pracovních sil.

10.1 Informovanost

Senioři nemají téměř žádné aktuální informace o možnostech a podmínkách pracovní činnosti při nároku na starobní důchod. Aktuální informace jsou přitom důležité pro rozhodování se o dalším setrvání na trhu práce. Informování veřejnosti, především pak cílové skupiny, je důležitým předpokladem pro správné zavedení a fungování sociálně politického opatření. V této oblasti je tedy nutné posílit cílené informační aktivity MPSV tak, aby se informace dostaly přímo k cílové skupině starších pracovníků a seniorů. Jako rozumné se jeví spolupráce MPSV se zaměstnavateli, kteří by za podpory státu, cíleně informovali vybrané skupiny pracovníků.

Také oblast nových trendů v přizpůsobování pracovního místa potřebám zaměstnanců je velmi informačně podceňena. Zaměstnanci takovou možnost ani nepřipouští. Zaměstnavatelé často současné trendy v age-managementu neznají. ČR v této oblasti zaostává oproti jiným státům EU, např. Velké Británii. Zvýšení informovanosti v této oblasti by mělo být zacíleno především na zaměstnavatele, kteří mají velkou moc zavést do svých organizací principy age managementu tak, aby dokázali využít potenciál všech věkových skupin pracovníků.

Nezbytnost zvyšování informovanosti k vyšší zaměstnanosti seniorů na trhu práce si uvědomovala vláda ČSSR již v roce 1962. Zvyšování informovanosti mělo být zaměřeno nejen na ty pracovníky, kteří projeví zájem odejít do starobního důchodu, ačkoliv by ještě mohli setrvat v zaměstnání (tj. skupina starších pracovníků), ale i na získání zpět do zaměstnání ty pracovníky, kteří již do starobního důchodu odešli. Jako nejvhodnější metoda získávání seniorů pro opětovnou pracovní činnost byla považována aktivní účast těch organizací, ve kterých dříve osoby pracovaly. Tyto organizace měly s potenciálními

pracovníky provést pohovory a podle individuálních okolností každého z nich jim mělo být nabídnuto vyhovující pracovní uplatnění⁴⁷. Ačkoliv je otázkou, jak by byl takovýto postup uskutečnitelný v současné době, lze v tomto pojetí identifikovat i vysoký důraz na individuální přístup.

10.2 Individuální přístup

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že senioři tvoří velmi heterogenní skupinu mající různé preference. Nemělo by tedy docházet k zobecňování, neboť takováto redukce by mohla vést k mylným výchozím předpokladům o seniorech a jejich možnostech pracovního uplatnění. Přijatá sociálně politická opatření, založená na chybných zevšeobecněních, by se následně mýjela účinkem.

Ke skupině seniorů by měl být prosazován velmi individuální přístup bez předsudků a stereotypů, který je založen na otevřenosti a zjišťování jejich veškerého potenciálu. Takový přístup by měl být uplatňován především v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti a u zaměstnavatelů. Jak bylo naznačeno již v teoretické části, úřady práce v ČR nejsou příliš vhodně nastaveny pro starší pracovníky a seniory. Ačkoliv existuje několik programů pro starší pracovníky (nikoliv pro seniory), jedná se o dílčí činnosti bez další návaznosti. Také z výzkumu pracujících seniorů vyplývá, že spíše spoléhají na známosti než na úřady práce v případě hledání nového pracovního místa.

Pro starší pracovníky a seniory by v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti například mohla být vytvořena kontaktní místa, která by se specializovala přímo na tuto věkovou skupinu. Kontaktní místa by mohla spadat jak pod úřady práce, tak by se mohla rozvinout i ve spolupráci s neziskovým sektorem za finanční podpory státu. Inspirací může být přístup Velké Británie, která přišla s komplexním programem „*New Deal 50 Plus*“ (blíže viz oddíl 7.3.2).

Také zaměstnavatelé by měli ke svým zaměstnancům přistupovat individuálně a naučit se těžit z jejich schopností a dovedností. Rozvoj age managementu je v ČR zatím velmi podceňovaný, ačkoliv může být ku prospěchu nejen starším pracovníkům, ale i zaměstnavatelům. Rozvoj individuálního přístupu, na kterém staví i koncept age managementu, opět souvisí se zvýšením informovanosti zaměstnavatelů, např. ve spolupráci s MPSV.

⁴⁷ Zásady pro zaměstnávání osob, které mají nárok na starobní důchod : K vládnímu usnesení č. 209 ze dne 16. března 1962, 1962

Spolupráce podniků a ostatních organizací ve snaze o zvýšení zaměstnanosti seniorů byla požadována již v roce 1962. V této souvislosti byla identifikována nutnost, aby podniky vytvářely takové podmínky a prostředí, které podněcuje k tomu, aby setrvaly v zaměstnání i osoby, které již požívají starobní důchod, a to prostřednictvím zlepšování pracovních podmínek se zvláštním důrazem na péči o ochranu zdraví a bezpečnosti při práci⁴⁸.

10.3 Přesluhování

Tři nejčastěji uváděné důvody k využívání souběhu namísto přesluhování byly finančního rázu, pocitu vyšší jistoty v podobě jednoho zaručeného příjmu a nedostatečné ochrany v případě nečekané události.

Z hlediska finančního ztraktivnění by mohlo pomoci zvýšení procentního zvýhodnění přesluhování. V oblasti vyšší jistoty a ochrany by mohla být provedena některá další dílčí opatření. Mohlo by dojít k zajištění vyšší ochrany v případě náhlého ukončení pracovního poměru osob s nárokem na starobní důchod, ke zrychlení procesu vyplácení dávek důchodového pojištění pro tuto skupinu osob tak, aby nezůstala bez příjmu a měla pocit vyšší jistoty. Obecně by přijatá opatření měla směřovat ke zvýšení jistoty přesluhujících osob a k jejich zrovnoprávnění s osobami pobírajícími starobní důchod.

Zvýšení počtu osob využívající koncept přesluhování by bylo velmi pozitivním jevem, jelikož tak dochází ke skutečnému prodlužování období pracovního života. Jak bylo uvedeno v oddíle 4.1.5, od roku 1965 se souběh starobního důchodu s příjmy z výdělečné činnosti neposkytoval vůbec. Při diskuzích tehdejší vlády bylo argumentováno tím, že při povolení souběhu nedochází k prodlužování pracovní aktivity, neboť značná část starších osob vystupuje ze zaměstnání ihned nebo krátce potom, co získá nárok na starobní důchod. Na základě tohoto zjištění bylo rozhodnuto, že hlavní podpora prodlužování pracovní činnosti nebude již směřovat skrze koncept souběhu, ale přes jednotné zvyšování starobního důchodu, a to o 4% průměrného měsíčního výdělku za každý další celý rok práce (Šindelář, 1964).

10.4 Souběh

Souběh důchodu s příjmy je v současnosti nastaven natolik výhodně, že mu dává přednost většina seniorů. Ačkoliv díky využívání souběhu senioři dále odvádí příspěvky na sociální pojištění a tím zvyšují příjmy v systému důchodového pojištění, nelze toto opatření

⁴⁸ Zásady pro zaměstnávání osob, které mají nárok na starobní důchod : K vládnímu usnesení č. 209 ze dne 16. března 1962, 1962

pokládat za vhodně nastavené, jelikož snižuje motivaci k odkladu odchodu do starobního důchodu a využívání konceptu přesluhování.

Řešením by mohlo být povolení souběhu důchodu s příjmy z výdělečné činnosti pouze do určité výše příjmů a zvýhodnění například snížením odvodů na sociální pojištění, které je často u souběhu kritizováno. Ačkoliv velká část vyspělých států povoluje souběh v plné míře, je nutné reflektovat jejich rozdílné nastavení systému důchodového pojištění, které je obvykle více diversifikované a založené ve větší či menší míře na vlastním spoření zaměstnanců, tzn. je vytvořen druhý pilíř, který pak často tvoří významnou část dávek důchodového pojištění.

Již v roce 1965, kdy došlo k přehodnocení a následnému zrušení souběhu příjmů s důchodem, zásada „důchod nebo výdělek“ však nebyla uplatňována zcela automaticky. Výjimkou byla snaha získání pracovníků pro málo placená zaměstnání, která byla vhodná pro seniory. V takovém případě se povoloval souběh příjmu se starobním důchodem do určité výše, avšak bez možnosti zvyšování budoucí výše důchodu (Šindelář, 1964). Takovéto opatření lze považovat za velmi flexibilní, zvláště s ohledem na tehdejší dobu, a zároveň motivující k pracovní činnosti na méně perspektivních či finančně nevýhodných pracovních místech. Od roku 2010 je sice opět povolen i souběh poloviny výše důchodu s příjmy z výdělečné činnosti, zároveň i s procentní bonifikací mající vliv na budoucí výši důchodové dávky (blíže viz oddíl 4.1.5). V případě, že ale bude povolen i plný souběh důchodu s příjmy, nelze očekávat, že nově zavedené opatření se mezi seniory uchytí.

10.5 Vzdělávání

Senioři mají ke vzdělávání smíšený přístup, někteří ho považují za zbytečné, jiní za velmi užitečné. Jak senioři, tak i zaměstnavatelé identifikovali jako jednu z bariér v uplatnění se na trhu práce právě nedostatečnou znalost práce na počítači a jazyků, zároveň pak i nižší přístup k novým trendům.

Celoživotní vzdělávání by mělo být započato již v dospělosti, kdy by nemělo docházet k jeho snižování během pracovní kariéry, ale naopak k individuálnímu plánování cílů rozvoje. Cíle by měly být nastaveny tak, aby nedocházelo ke snižování zaměstnatelnosti se zvyšujícím se věkem.

Z výsledků sekundární analýzy dat i výzkumu vyplývá, že u velké části starších pracovníků a seniorů jsou některé oblasti vzdělávání společné, např. nedostatečná práce na počítači či nedostatečná jazyková vybavenost. Vzdělávání v těchto společných tématech by mělo být zacíleno na specifika starších osob, kdy by mělo dojít k upravení tempa výuky, individuálnímu přístupu a propojení výuky s pracovní praxí. K podobným závěrům došli i

účastníci gerontologického kongresu v Kodani v roce 1963. Již v této době byla reflektována schopnost seniorů dále se vzdělávat a učit se novým věcem, pokud se nepoužívá mechanického memorování, ale aktivní metody, která počítá se snížením paměti. (Lacinová, 1963)

S velkou mírou jistoty je možné se domnívat, že se společná témata vzdělávání budou v průběhu doby měnit, tudíž je nutná včasná identifikace a podchycení potenciálních oblastí vzdělávání dříve, než se starším zaměstnancům začne snižovat jejich uplatnitelnost na trhu práce. Senioři by následně měli mít stejný přístup ke vzdělání jako starší pracovníci, čímž bude zajištěna jejich uplatnitelnost na trhu práce i v pozdějším věku, kdy jejich případné projevy stárnutí, které nelze výrazně ovlivnit, budou kompenzovány dlouholetými zkušenostmi, vysokou odborností v oboru a dostatečnými obecnými znalostmi potřebnými k uplatnitelnosti na trhu práce.

10.6 Závěrečné shrnutí

Jak vyplývá z diskuze, podobná opatření byla reflektována již v minulosti, v době zcela rozdílného uspořádání politické moci, od kterého se odvíjela i sociální politika státu. V současné době se diskutují často velmi podobná témata, která stále nejsou vyřešena. Některá z nich navíc nabývají na vážnosti vlivem postupujícího demografického stárnutí.

Obecně lze konstatovat, že náklady na zavedení většiny výše diskutovaných opatření, která by zvýšila zapojení starších osob a seniorů na trhu práce, by nemusely být natolik vysoké, aby prohlubovaly deficit státního rozpočtu. Také některá z navrhovaných opatření (kromě oblasti nastavení důchodového systému) by nemusela vyžadovat složité změny zákonů či vyhlášek. Velký potenciál lze spatřovat i v oblasti spolupráce státu s neziskovým sektorem a zaměstnavateli na zvýšení informovanosti, zajištění individuálního přístupu k zaměstnancům i přístupu k cílenému celoživotnímu vzdělávání. K realizaci konkrétních opatření bude však potřebná hlubší analýza jejich přínosů a nákladů a také politická shoda ohledně důležitosti podpory zaměstnávání seniorů, která nebude vyjádřena pouze „na papíře“.

Závěr

Prodlužování střední délky života a demografické stárnutí sebou přinášejí nové problémy, které dříve prakticky neexistovaly. Společnost musí na tuto historicky novou situaci reagovat prostřednictvím nového přístupu, který pomůže zmírnit důsledky populačního stárnutí. Ačkoliv se v kontextu tohoto procesu hovoří především o problémech, je nutné si uvědomit, že stárnutí obyvatelstva je i výrazem pokroku v lékařské vědě a zvyšování životní úrovně ve vyspělých státech. Negativní důsledky vyplývající z demografického stárnutí však představují významnou výzvu pro většinu vyspělých států světa, především pak pro evropský kontinent, kde se proces projevuje s nejvyšší intenzitou. Mění se věkové rozložení populace má zdravotní, sociální i ekonomické dopady, na které je nutné reagovat především prostřednictvím silných politických rozhodnutí a učinit adekvátní opatření.

Tato práce si kladla čtyři cíle ve vztahu k jedné z možných cest zmírnění dopadů stárnutí populace. Tou cestou je podpora aktivní účasti seniorů na trhu práce. Prvním cílem bylo podat zhodnocení úrovně podpory zaměstnávání seniorů v ČR. Toto zhodnocení vycházelo ze sekundární analýzy dat a zahraničních zkušeností. Na základě zjištěných poznatků lze říci, že největší bariéry v oblasti zaměstnávání seniorů v ČR spočívají v nedostatečné flexibilitě důchodového systému, trhu práce i veřejných služeb zaměstnanosti. Důchodový systém v ČR je založen na průběžném financování, které je citlivé na demografické změny, tudíž do budoucna nelze očekávat jeho dlouhodobou udržitelnost. V tomto ohledu již byla započata důchodová reforma, která si klade za cíl mimo jiné vytvoření druhého pilíře důchodového systému založeného na spoření. Záleží především na politické reprezentaci, zda bude diverzifikace systému dovedena do zdárného konce. Trh práce v ČR se opírá především o plnohodnotné úvazky, které jsou založeny na velmi vysoké pracovněprávní ochraně zaměstnance, což může v konečném důsledku vyvolat opačný efekt, zvláště pak u rizikových skupin na trhu práce, jakými jsou i starší pracovníci či senioři. Také veřejné služby zaměstnanosti nejsou příliš flexibilně nastaveny, a to především ke specifickým starším pracovníkům a seniorům.

Druhým cílem bylo zmapovat současnou situaci zaměstnávání seniorů na základě rozhovorů s touto cílovou skupinou. Jak vyplynulo z analýzy kvalitativních rozhovorů, skupina pracujících seniorů tvoří značně heterogenní skupinu co do rodinných a bytových podmínek, tak i co do preferencí organizace práce, kdy například nelze jednoznačně souhlasit s tvrzením, že práce na směny je pro ně zatěžující a nevhodná. Překvapivé bylo zjištění, do jaké míry senioři reflektují mezigenerační pnutí, kdy byl výrazně identifikován tlak na odchod z trhu práce po dosažení důchodového věku ze strany společnosti. Důležité jsou i jejich

postoje k přesluhování a souběhu dávky důchodového systému s příjmy z výdělečné činnosti. Kromě nedostatečného finančního ohodnocení u přesluhování byla za nevýhody označena i nízká jistota a ochrana na rozdíl od souběhu dávky s příjmy. Nastavení souběhu je natolik příznivé, že nemotivuje v delším setrvání na trhu práce.

Zmapování zaměstnavatelů a jejich postojů ke skupině starších pracovníků a seniorů poskytuje pohled „z druhé strany“. Zaměstnavatelé reflektují jak přednosti tak i omezení u skupiny starších pracovníků a seniorů. Omezení jsou ale natolik podstatná, že zaměstnavatelé dají přednost ve většině případů jiné ohrožené skupině na trhu práce než starším pracovníkům a seniorům. Podstatná je i oblast nedostatečné informovanosti o současných trendech v přizpůsobování pracovních míst a organizace práce věkovým skupinám, tak aby bylo možné těžit z věkové rozmanitosti na pracovišti.

Posledním stanoveným cílem bylo navržení doporučení, která by podpořila zaměstnávání starších pracovníků a seniorů. Z výsledků výše zmíněných tří částí vyplývá jako zásadní nedostatečná informovanost, kterou je nutné zvýšit prostřednictvím systematického a cíleného poskytování informací jak seniorům o možnostech a výhodách práce v důchodovém věku, tak i zaměstnavatelům o trendech v oblasti age-managementu. Nejen skupiny, kterých se toto téma přímo týká, ale celá společnost by měla být informována o důsledcích stárnutí populace i o výhodách a přínosech starších pracovníků a seniorů na trhu práce. Individuální přístup je základním předpokladem pro zjištění veškerého potenciálu starších pracovníků a seniorů, bez kterého nelze účinně zajistit jak podporu při uplatnění na trhu práce, tak ani v rámci organizace. Důležitým tématem jsou oblasti vzdělávání, které by měly být realizovány s ohledem na specifika starších pracovníků a seniorů a nemělo by v žádném případě docházet ke snižování intenzity celoživotního vzdělávání se zvyšujícím se věkem. Právě celoživotní vzdělávání hraje v dnešní informační a vzdělanostní společnosti klíčovou roli v možnosti zaměstnatelnosti a uplatnitelnosti na trhu práce. Tato oblast je natolik významná a široká, že by ji měla být v budoucnu věnována větší pozornost.

Na úplný závěr lze dodat, že podpora zaměstnávání starších pracovníků a seniorů by měla vycházet z komplexního nastavení celého systému sociálního zabezpečení tak, aby se vyplatilo starším pracovníkům a seniorům setrvat na trhu práce po delší dobu. Aby bylo možné pro tuto skupinu na trhu práce setrvat, je důležitá také motivace zaměstnavatele v uzpůsobení pracovního místa potřebám starších pracovníků a seniorů. Vzhledem k vysoké aktuálnosti, komplexnosti a provázanosti tohoto tématu je nutné dále pokračovat v realizaci výzkumných zpráv a analýz, které by měly sloužit jako podklady pro odpovědné politické rozhodování.

Seznam použitých informačních zdrojů

Literatura

1. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice : Závěrečná zpráva.* Praha : VÚPSV, 2004. 49 s. Dostupné z WWW: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf>.
2. BARNES, Helen, PARRY, Jane, TAYLOR, Rebecca. *Working after State Pension Age : Qualitative research.* 1st edition. United Kingdom : Department for Work and Pensions, 2004. 81 p. Dostupný z WWW: <<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep208.pdf>>. ISBN 1-84123-657-8.
3. BEZDĚK, Vladimír, et al. *Závěrečná zpráva PES.* Praha : MPSV, 2010. 18 s. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cistopis.pdf>.
4. BEZDĚK, Vladimír, et al. *Závěrečná zpráva : Výkonný tým.* Praha : Vláda ČR, 2005. 120 s.
5. DAŇKOVÁ, Šárka, et al. *Srovnání vybraných zdravotnických ukazatelů v EU a ČR.* Praha : Ústav zdravotnických informací a statistiky, 2004. 64 s. ISBN 80-7280-314-X.
6. DOLEJŠÍ, Petr. Teorie stárnutí populace a trh práce. *Fórum sociální politiky.* 2008, 2, 6, s. 2-7. ISSN 1802-5854
7. Evropská komise. *Deset let evropské strategie zaměstnanosti(ESZ).* Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství , 2007. 43 p. ISBN 978-92-79-06577-4
8. GIDDENS, Anthony. *Třetí cesta : obnova sociální demokracie.* 1. Praha : Mladá Fronta, 2001. 149 s. ISBN 80-204-0906-8.

9. HAVRDA, Marek. *Evropská strategie zaměstnanosti a vybrané trendy v ČR*. Praha : EUROPEUM, 2002. 13 s. Dostupné z WWW:
<http://www.europeum.org/doc/arch_eur/EPF_zamestnanost.pdf>.
10. HILLARGE, Jim; POLLARD, Emma. *Employability : developing a framework for policy analysis*. London : IES, 1998. 66 p. ISBN 978-0-85522-889-7.
11. HOLUB, Martin;. Solidarita versus ekvivalence v českém důchodovém pojištění pohledem Ústavního soudu. *Fórum sociální politiky*. 2010, roč. 4, č. 3, s. 19-20. ISSN 1802-5854.
12. KARPÍŠEK, Z. 2006. Statistická analýza zaměstnanosti starších osob. In: Remr, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. Podkladové analytické studie k problematice podpory zaměstnanosti starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007. 24 s.. Dostupný z WWW:
<http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf>
13. KARPÍŠEK, Zdeněk, KOTÍKOVÁ , Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam. Zaměstnaní na českém trhu práce stárnou I : Poznatky ze statistické analýzy dosavadního vývoje zaměstnanosti starších osob. *Fórum sociální politiky*. 2009, roč. 3, č. 4, s. 7-12.
14. KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha : SLON, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7419-01.
15. KOLACIA, Luděk, et al. Stárnoucí pracovní populace. *České pracovní lékařství*. 2006, 4, s. 209-213. Dostupný také z WWW:
<http://www.tigis.cz/prac/CPL_04_06/web/pdf/07_Kolaci_web.pdf>.
16. KOTÍKOVÁ , Jaromíra, REMR, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2007. 705 s. Dostupný z WWW:
<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf>. ISBN 978-80-7416-001-1>.

17. KOTRUSOVÁ, Miriam. Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti flexibility pracovní doby, pracovních podmínek a pracovněprávní ochrany. In: KOTÍKOVÁ, Jaromíra, REMR, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2007. 705 s. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf>. ISBN 978-80-7416-001-1.
18. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, ČERVENKOVÁ, Anna. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. Praha : VÚPSV, 2001. 31 s. Dostupný z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>>
19. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. přeprac. vyd. Praha : ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
20. KUČERA, Milan. Padesát let hodnocení populačního vývoje České Republiky. *Demografie, revue pro výzkum populačního vývoje*. 2008, roč. 50, č. 4, s. 230-239
21. LACINOVÁ, Valerie. Příčiny stárnutí. *Sociální zabezpečení*. 1963, ročník XII, 12, s. 8.
22. LINDERT, Kathy; SCHWARZ, Anita. Social Protection Responses to the Global Economic Crisis in ECA. *Knowledge Brief : Europe & Central Asia*. 2009, Volume 1, no. 52679, p. 1-4. Dostupný také z WWW: <http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2010/01/20/000333038_20100120000413/Rendered/PDF/526790BRI0ECA010Box345566B01PUBLIC1.pdf>.
23. *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost : Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka*. Brusel : Evropská Komise, 2004. 40 s. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zpravaii__cas_ekonom_30_11_04.pdf>.
24. LOUŽEK, Marek. Je stárnutí populace tragédií?. *Ekonomický časopis*. 2008, 56, 6, s. 565-581. ISSN 0013-3035.

25. MARKENT. Postoje starších zaměstnanců. In: KOTÍKOVÁ , Jaromíra, REMR, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2007. 705 s. Dostupný z WWW:
<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf>. ISBN 978-80-7416-001-1.
26. MARKENT. Zaměstnávání starších osob - organizace. In: KOTÍKOVÁ , Jaromíra, REMR, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2007. 705 s. Dostupný z WWW:
<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf>. ISBN 978-80-7416-001-1
27. MUSIL, Libor. *Vývoj sociálního státu v Evropě*. 1. vyd. Brno : Doplněk , 1996. 258 s. ISBN 80-85765-62-4.
28. NAEGELE, Gerhard; WALKER, Alan. *A guide to good practice in age management*. Ireland : EUROFOUND, 2006. 35 p. Dostupné z WWW:
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf>>. ISBN 92-897-0934-0.
29. NEKOLA, Martin; VESELÝ, Arnošt. *Analýza a tvorba veřejných politik : Přístupy, metody a praxe*. 1. vydání. Praha : SLON, 2008. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5.
30. NEKOLOVÁ, Markéta. Numerická flexibilita na českém trhu práce. *Fórum sociální politiky*. 2009, 3, 1, s. 8-13. ISSN 1802-5854.
31. NICKLESS, Jason. *European Code of Social Security : Short Guide*. Strasbourg : Council of Europe, 2002. 81 p. Dostupný z WWW:
<http://www.coe.int/t/dg3/sisp/Source/short%20guide_Code%20E.pdf>. ISBN 92-871-4885-6.
32. OECD. *Live Longer, Work Longer*. Paris : OECD Publishing, 2006. 146 p. ISBN 9789264035874.
33. OECD. *Pensions at a Glance : Public Policies across OECD Countries 2005 Edition*. Paris : OECD Publishing, 2005. 4 p. ISBN 92-64-018719.

34. PAOLI , Pascal ; MERLLIÉ, Damien . *Third European survey on working conditions 2000*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 72 p. Dostupné z WWW:
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf>>. ISBN 92-897-0130-7.
35. POTŮČEK, Martin; MAŠKOVÁ, Miroslava. *Česká republika - trendy, ohrožení, příležitosti*. Vyd. 1. Praha : Karolinum, 2009. 364 s. ISBN 978-80-246-1655-1.
36. POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha : Sociologické Nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.
37. Shrnutí vybraných expertních studií úřadů práce. 2007. In Remr, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. Podkladové analytické studie k problematice podpory zaměstnanosti starších osob*. Praha: VÚPSV, 2006. 31 s.. Dostupný z WWW:
<http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf>
38. SKIRBEKK,V. Age and Individual Produktivity : A Literature Surf. In: OECD. *Live Longer, Work Longer*. Paris : OECD Publishing, 2006. 146 p. ISBN 9789264035874.
39. *Sociální ochrana v rámci Evropské sociální charty*. Praha : MPSV, 2001. 84 s. ISBN 80-85529-97-1.
40. *State pensions : Your guide*. United Kingdom : The Pension Service, part of the Department for Work and Pensions, 2008. 60 p. Dostupný z WWW:
<http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@over50/documents/digitalasset/dg_180197.pdf>. ISBN 978-1-84763-076-6.
41. STUART-HAMILTON, Ian. *Psychologie stárnutí*. Z angl.orig. přel. Jiří Krejčí. 1. vyd. Praha : Portál, 1999. 320 s. ISBN 80-7178-274-2.

42. STUHLÍKOVÁ, Zuzana. Ekonomický model EU : Jaké má specifické rysy? In *Jsme v EU, budme v obraze II: : Bariéry konkurenceschopnosti*. Praha : Oeconomica, 2008. s. 54. Dostupné z WWW:
<http://www.euroskop.cz/gallery/38/11653final_jsme_v_eu_2008_ke_korekture_1.pdf>
>. ISBN 978-80-245-1443-7.
43. SUCHOMELOVÁ, Miriam, VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Služby zaměstnanosti pro klienty- starobní důchodce v zemích EU a vybrané problémy v kontextu ČR*. Praha : VÚSPV, 2005. 18 s. Dostupný z WWW:
<<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/suchom.pdf>>
44. SVOBODOVÁ, Lenka , et al. *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let : uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku*. 1. vyd. Praha : VÚBP, v.v.i., 2009. 54 s. Dostupný z WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf>.
45. ŠINDELÁŘ, J. Nároky pracujících důchodců. *Sociální zabezpečení*. 1964, ročník XIII, číslo 5, s. 1-3.
46. ŠLAPÁK, M. Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému. In: Remr, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. Podkladové analytické studie k problematice podpory zaměstnanosti starších osob*. Praha: VÚPSV, 2006. 31 s.. Dostupný z WWW:
<http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf>
47. ŠTURMA, Pavel, et al. *Výběr smluv Rady Evropy*. Praha : PROSPEKTRUM, 2001. 496 s. ISBN 80-7175-103-0.
48. ŠTURMA, Pavel. Vztah Evropské úmluvy o lidských právech a evropského práva . *Bulletin Advokacie*. 2004, 7-8, s. 19-30. Dostupný také z WWW:
<http://www.cak.cz/files/170/BA_04_07.pdf>.
49. ŠTYGLEROVÁ, Terezie. Vývoj obyvatelstva v České republice v roce 2007. *Demografie, revue pro výzkum populačního vývoje*. 2008, roč. 50, č. 3, s. 153-172.

50. TOMEŠ, Igor. Systémy sociálních dávek v zemích střední a východní Evropy v přechodném období. In: MUNKOVÁ, Gabriela, et al. *Sociální politika v evropských zemích*. Vyd. 1. Praha : Karolinum, 2005. 189 s. ISBN 80-246-0780-8.
51. TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské Unie*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2003. 284 s. ISBN 80-7179-831-2.
52. TOMEŠ, Igor. *Sociální politika : Teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha : Socioklub, 2001. 261 s. ISBN 80-86484-00-9.
53. TOMEŠ, Igor. *Zabezpečení starých osob v Evropě : kapitoly srovnávacího práva sociálního zabezpečení*. Vydání 1. Praha : Academia, 1971. 248 s. 508-21-862.
54. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. : Dospělost a stáří*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
55. VIDOVIČOVÁ, Lucie, MATASOVÁ, Blažena. Starší osoby na trhu práce a politika aktivního stárnutí : výběr ze statistik a sociologických šetření. In MPSV. *Postavení a diskriminace seniorů v České republice*. 1. Praha: MPSV, 2006. s 112 – 126. ISBN 80-86878-52-X
56. VIDOČOVÁ, Lucie, RABUŠIC, Ladislav. *Věková diskriminace - ageismus : úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vzbraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. 1. autoriz. vyd. Praha : VÚPSV, 2005. 54 s. Dostupný z WWW:
<<http://www.vupsv.cz/vidovicova-ageismus.pdf>>
57. VYCHOVÁ, H. 2007. Shrnutí opatření zaměřených na podporu starších pracovníků v zemích EU. In: Remr, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. Podkladové analytické studie k problematice podpory zaměstnanosti starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007. 22 s.. Dostupný z WWW:
<http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf>
58. World Bank. *Averting the Old Age Crisis : Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York : Oxford University Press, 1994. 402 p. ISBN 0-19-520990-6.

59. Zásady pro zaměstnávání osob, které mají nárok na starobní důchod : K vládnímu usnesení č. 209 ze dne 16. března 1962. *Sociální zabezpečení*. 1962, ročník XI, 4, s. 2-3.
60. ZAVÁZALOVÁ, Hana in VOHRALÍKOVÁ, Lenka, RABUŠIC, Ladislav. *Čeští seniori včera, dnes a zítra*. Brno : VUPSV, 2004. 90 s.

Internetové zdroje

1. *A Guide to Good Practise in Age Management*. 1st edition. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. 48 p. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf>>. ISBN 92-897-0934-0.
2. *Alternativa : Práce jinak* [online]. Praha : Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, c2009 [cit. 2010-05-02]. Projekt Alternativa. Dostupné z WWW: <<http://www.prace-jinak.cz/>>.
3. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha : ČSSZ, 2010 [cit. 2010-07-11]. Počty důchodů, důchodců a poplatníků pojistného v květnu 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2010/pocty-duchodu-duchodcu-poplatniku-pojistneho-kveten-2010.htm>>.
4. *ČMKOS : Důchody* [online]. Praha : ČMKOS, c2010 [cit. 2010-07-22]. Ústavní soud svým rozhodnutím ohrožuje veřejné finance více než současná krize. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/vyklady-nazory-a-stanoviska/duchody/2023-3/cmkos-ustavni-soud-svym-rozhodnutim-ohrozuje-verejne-finance-vice-nez-soucasna-krize>>.
5. *ČSÚ : Analýzy* [online]. Praha : ČSÚ, c2010 [cit. 2010-05-23]. Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU. Dostupné z WWW: <<http://czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/76C00036D869>>.
6. *Europe 2020 : A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels : European Commission, 2010. 32 s. Dostupné z WWW: <http://www.mzv.cz/public/62/52/f8/463517_339735__20100303_1_en.pdf>.
7. *European Employment Strategy (EES) : History of the EES* [online]. Brussels : European Commission, c1995-2006 [cit. 2010-06-19]. European Employment Observatory. Dostupné z WWW: <<http://www.eu-employment-observatory.net/en/ees/>>.

8. *Euroskop : Věcně o Evropě* [online]. Praha : Úřad Vlády ČR, c2005-0 [cit. 2010-05-23]. Sociální ochrana. Dostupné z WWW:
<<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>.
9. *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. Praha : MPSV, c2002-2009, 5.5.2006 [cit. 2010-04-13]. Program "50 Plus". Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/07_50plus>.
10. MPSV. *Důchodové pojištění* [online]. Praha : MPSV, 2010, 1.2.2010 [cit. 2010-02-25]. Důchodová reforma. Dostupné z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/8179>>.
11. MPSV. *Důchodové pojištění* [online]. Praha : MPSV, 2008 [cit. 2010-04-29]. Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2008. Dostupné z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/5409>>.
12. MPSV. *Důchodové pojištění* [online]. Praha : MPSV, 2005 [cit. 2010-04-29]. Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2003. Dostupné z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/627>>.
13. MPSV. *Důchodové pojištění : Obecné informace k zákonu o důchodovém pojištění* [online]. Praha : MPSV, 2009 [cit. 2009-08-26]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/617>>.
14. NEMRAVOVÁ, Olga. *Epravo.cz* [online]. Praha : Epravo.cz, a. s., c1999-2010 [cit. 2010-07-22]. K nálezu Ústavního soudu ve věci důchodového pojištění. Dostupné z WWW:
<<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-nalezu-ustavniho-soudu-ve-veci-duchodoveho-pojisteni-63051.html>>. ISSN 1213-189X.
15. *Obyvatelstvo : Nejnovější čísla v rychlých informacích - rok 2008* [online]. Praha : ČSÚ, 2009 [cit. 2009-04-24]. Dostupný z WWW:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby031309.doc>>.

16. *Pensions and retirement planning : Understanding company pensions* [online]. United Kingdom : Directgov, c2008 , 1. October 2009 [cit. 2009-11-30]. Dostupný z WWW: <http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/Companyandpersonalpensions/CompanyPensions/DG_10026701>.
17. Populační prognóza ČR do r. 2050 [online]. Praha : ČSÚ, 2004 [cit. 2010-06-26]. Dostupné z WWW: <[http://czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/\\$File/4025rra.pdf](http://czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/$File/4025rra.pdf)>.
18. *Rada Evropy : O Radě Evropy* [online]. 2009 [cit. 2009-08-24]. Dostupný z WWW: <http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=27>.
19. Stručná historie souběhu důchodu a mzdy. In MPSV. *Projednávané materiály - PES*. Praha : MPSV, 2010. s. 3. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8730>>
20. *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity* [online]. Brussel : European Commision, 2006 , Aktualizováno dne: 10. 12. 2008 [cit. 2009-12-29]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c10160_en.htm>

Úmluvy, směrnice a zákony

Směrnice č. 2000/78/EC Employment Equality Directive

Úmluva č. 35 Old-Age Insurance (Industry, etc.)

Úmluva č. 36 Old-Age Insurance (Agriculture)

Úmluva č. 102 o sociálním zabezpečení

Úmluva č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách

Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti

Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.

Zákon č. 306/2008 Sb., který mění zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. Antidiskriminační zákon)

Seznam tabulek

Tabulka 1 Obyvatelstvo ČR podle charakteristických věkových skupin v letech 1950-2007	13
Tabulka 2 Hodnocení nemocnosti osob nad 60 let věku (v %)	20
Tabulka 3 Srovnání zákona č. 155/1995 s novelou č. 306/2008 Sb.	33
Tabulka 4 Vývoj podílu zaměstnání na dobu určitou v letech 2004–2007 (v %)	42
Tabulka 5 Vývoj podílu zaměstnání na částečný úvazek v letech 2004-2007 (%)	43
Tabulka 6 Osobní postoj k práci v pozdějším věku	47
Tabulka 7 Požadované podmínky pro práci i po dosažení důchodového věku	48
Tabulka 8 Preference skupin pracovníků při obsazování pracovních míst	50
Tabulka 9 Síla vlivu vybraných okolností na uplatnění lidí starších 50 let.....	112

Seznam grafů

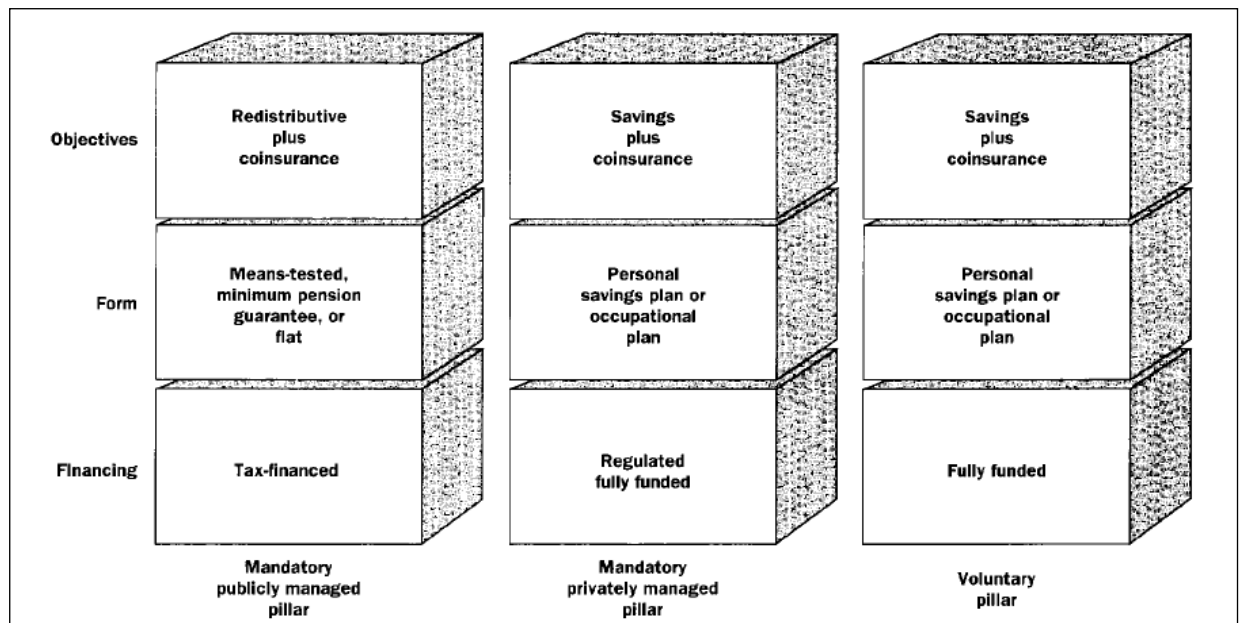
Graf 1 Očekávaný vývoj počtu obyvatel podle hlavních věkových skupin do roku 2050	14
Graf 2 Zapojení do pracovního procesu po dovršení důchodového věku	65
Graf 3 Nejvyšší přípustná věková hranice pro vykonávání pracovní činnosti	95
Graf 4 Hlavní důvody pro pracování i po dosažení důchodového věku.....	99
Graf 5 Celková výše čistého měsíčního příjmu pro pokrytí potřeb respondenta.....	101
Graf 6 Vykonávání pracovní činnosti v případě ztráty souběhu	106
Graf 7 Atraktivita pracovníků starších 50 let pro organizaci.....	110
Graf 8 Oblasti s největším přínosem na pracovní uplatnění osob starších 50 let	114
Graf 9 Realizovaná opatření umožňující zaměstnávat ve větší míře pracovníky starší 50 let	115

Seznam příloh

Příloha č. 1 Pilíře systému důchodového pojištění dle doporučení Světové Banky.....	139
Příloha č. 2 Stylized Transmission Mechanisms	140
Příloha č. 3 Systém důchodového pojištění ve Velké Británii	141
Příloha č. 4 Návod k realizovaným rozhovorům	144
Příloha č. 5 Otázky pro zaměstnavatele.....	145

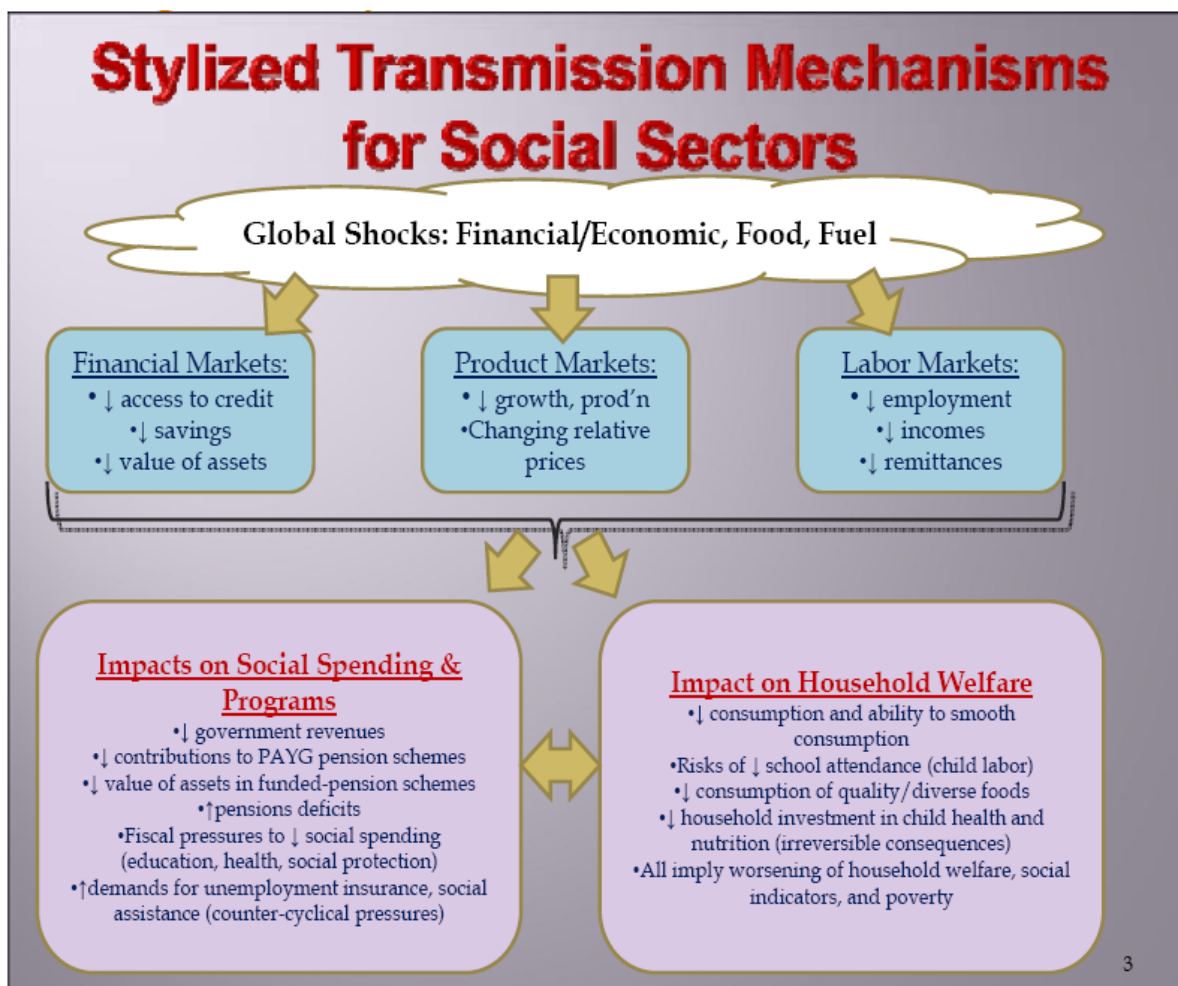
Přílohy

Příloha č. 1 Pilíře systému důchodového pojištění dle doporučení Světové Banky



Zdroj: World Bank, 1994

Příloha č. 2 Stylized Transmission Mechanisms



Zdroj: “Social Protection and Economic Shocks in ECA: The Social Side of the Global Crisis”, World Bank, November 2008,

Příloha č. 3 Systém důchodového pojištění ve Velké Británii

Ve Velké Británii se uplatňovala nejprve represivní sociální politika, kterou nejlépe dokládají chudinské zákony zavedeny v 1. polovině 19. století. Významným zastáncem liberálního myšlení v sociální politice byl Jeremy Bentham, který považoval za ideální čisté tržní uspořádání proti redistribuci ve prospěch chudých. Naposledy se snahy o zavedení liberální státní sociální politiky v Anglii projevily v boji o chudinské zákony, nakonec neúspěšně (Tomeš, 2001). Velká Británie je však především spjata se jménem W. H. Beveridge, který ovlivnil vývoj sociálního pojištění nejen v Anglii, ale v celé Evropě v průběhu 20. století. Zasloužil se o první povinné pojištění v nezaměstnanosti. Podle Beveridge by sociální pojištění mělo být chápáno pouze jako jedna ze součástí sociální politiky, měli by se na něm podílet zaměstnanci, zaměstnavatelé i stát. Dle jeho návrhu by sociální pojištění mělo být povinné, založené na vymezení existenčního minima, dávky i příspěvky by měly být jednotné a pojištění by mělo být obecně dostupné. Odklon od represivní sociální politiky lze zaznamenat na počátku 20. století, kdy dochází k postupnému vývoji národního pojištění. V roce 1908 vznikl zákon o starobním pojištěním (Potůček, 1995). V padesátých a šedesátých letech byly kritizovány především nízké dávky starobního důchodu. V dalším desetiletí docházelo k řadě politických debat a v roce 1975 vznikl zákon o důchodovém sociálním zabezpečení, který rozšířil důchody úměrně úrovni výdělkům a poprvé uzákonil indexaci dávek podle růstu výdělků nebo cen podle toho, co rostlo rychleji. Toto opatření zapříčinilo budoucí růst výdajů (Musil, 1996). V roce 1978 bylo zavedeno státní důchodové zabezpečení vázané na příjmy (SEPRS), které mělo zvýšit budoucí důchodové dávky zaměstnanců. Nejdůležitější změnou byla možnost zapojit se do podnikových schémat, a tak snížit odvody do národního pojištění. Postupně dochází k rozvoji podnikových plánů a zároveň ke snížení atraktivity veřejného důchodového pojištění, ve kterém zůstala pouze čtvrtina pracujících, což následně znamenalo značné snížení příspěvků do státního systému. Ve Velké Británii však nehrají státní výdaje na důchody významnou roli, protože dávky jsou poskytovány z velké části z jiných zdrojů.

Základní státní důchod zaručuje dávky v jednotné výši. Rozhodující je získat potřebný počet let, který se zatím liší u mužů a u žen, ale do roku 2020 dojde postupně ke srovnání věkové hranice na 65 let. V budoucnu se počítá s dalším zvyšováním hranice věku až na 68 let. Dále je nutné o důchod požádat, není tedy přidělován automaticky. Výše penze se odvíjí od počtu let, po které jedinec odváděl příspěvky do národního pojištění a mění se vzhledem k vývoji inflace. Pokud se člověk rozhodne nadále pracovat i po dosažení důchodového věku, stále si může dávku státního důchodu nárokovat, bez ohledu na počet odpracovaných hodin a

výši výdělků. Stále však může platit daň ze svého státního důchodu, ne však v závislosti na tom, jestli pracuje či nikoliv, ale v závislosti na výši jeho celkových příjmů. Pojištěnec může získat také dodatečný státní důchod, který se odvíjí od výše výdělků a množství zaplacených příspěvků do Národního pojištění. Původně se jednalo o SEPRS (viz výše), ale od roku 2002 se postupně přechází na tzv. druhý státní důchod (State second pension), který nově zavádí rozdělení osob do tří skupin podle výše příjmu. Je určen pro osoby, které mají nižší příjmy nebo nemohou pracovat, např. kvůli zdravotnímu postižení. Aby bylo možné si zřídit druhou státní penzi, je nutné splňovat hranici nižších výdělků, pečovat o další osobu nebo být dlouhodobě nemocný či zdravotně postižený během zdaňovacího roku. Jedinec může také odložit žádost o výplatu penze, pokud tuto sumu nepotřebuje z důvodu další práce či z důvodu jiných příjmů, např. z dalších soukromých schémat důchodového pojištění. Pokud takto učiní, za každých pět týdnů se mu výše dávky zvýší o 1%, tzn. za jeden rok o 10,4%. Druhou možností je výběr této částky najednou za podmínky odložení žádosti na důchod o minimálně jeden rok (State pensions, 2008).

Kromě státního pojištění, hraje významnou roli také pojištění soukromé. Jde především o zaměstnavatelská schémata, která se liší společnost od společnosti, a v současnosti se jich účastní téměř polovina všech zaměstnanců. Tato schémata mohou být buď dávkově nebo příspěvkově definovaná. Pokud zaměstnavatel nenabízí zaměstnavatelská schémata, lze využít individuálních plánů, které poskytují banky či životní pojišťovny a investují úspory v zastoupení. Jedním z typů individuálních penzí jsou tzv. podílnické penze (*Stakeholder pension*), která musejí splňovat určité státní normy, čímž by měla být zajištěna kvalita těchto schémat. Tento typ soukromého pojištění může být cenný především pro OSVČ nebo zaměstnance, jejichž zaměstnavatel nenabízí zaměstnavatelská schémata. Jedinec přispívá do svého fondu, který je v jeho zájmu investován. Hodnota fondu je závislá na výši příspěvků a na úspěšnosti investic. Zaměstnanec do fondu přispívá obvykle pravidelně, ale v případě potřeby lze na určitou dobu přestat přispívat bez jakéhokoliv penále. Po odchodu do důchodu si jedinec ze svého fondu „koupí“ pravidelný příjem vyplácený doživotně od vybrané životní pojišťovny. Tyto dávky si lze vybrat i v souběhu z prací, obvykle však lidé s vybráním dávek čekají do věku potřebného k odchodu do důchodu. Od dalších individuálních penzijních schémat se tzv. podílnická penzijní schémata liší v uzákonění minimálních standardů, která zaručují zhodnocení peněz, flexibilitu a spolehlivost. Konkrétně je ustanoven limit ročních poplatků za vedení fondu, který nesmí přesáhnout 1,5% výše v penzijním fondu pro prvních deset let, následně pak 1% po další dobu. V rámci zachování flexibility, účastník může změnit poskytovatele penzijních schémat bez povinnosti placení penále a může přestat, znovu začít či

změnit své platby kdykoliv chce opět bez poplatků za penále. Jistota a ochrana je zaručena tím, že podílnická schémata mohou poskytovat pouze prověřeni či autorizovaní poskytovatelé, kteří jsou zodpovědní za poskytování penzijních schémat dle právních požadavků (Pension and retirement planning, 2008).

Britský penzijní systém lze považovat za liberální. Stát zasahuje do soukromých pojišťovacích schémat minimálně a sám organizuje minimum příjmu pro všechny seniory. Většinou však lidé ve starobním důchodu čerpají své dávky hlavně ze zaměstnavatelských schémat či dalších soukromých možností pojištění. Sám stát deklaruje, že poskytuje pouze minimální příjmy a doporučuje rozvoj zaměstnavatelských schémat. Pracovní omezení spolu s pobíráním starobního důchodu není omezeno, na druhou stranu může ovlivnit další poskytované dávky a příspěvky, jelikož jedinci zvýší příjem rozhodný pro přiznání některých dávek. Po nároku na státní penze je možné se jich vzdát s tím, že po roce dochází k procentnímu zvýšení penze o 10,4%. Tuto zvýšenou penzi lze pak vybírat postupně, nebo procentní částku, o kterou penze narostla, lze vybrat naráz. Zaměstnavatelské penze lze požadovat od věku 55 let i s možností částečného či plného pracovního úvazku. Pokud už jednou bylo o starobní důchod požádáno a dávka byla vyplácena, lze toto jednoduše zrušit, odložit vyplácení důchodové dávky na později, čímž postupně dojde k výše popsanému zvyšování penze. Vzhledem ke zvyšování naděje dožití, si také Velká Británie uvědomuje důležitost prodlužování pracovního období v životě každého člověka. Kromě mnoha motivačních opatření v oblasti důchodového systému, přikládá Velká Británie i důraz na pomoc starším lidem snáze se uplatnit na trhu práce a nalézt vhodné zaměstnání. Tuto funkci zastávají tzv. Jobcentre Plus, jejichž programy „New Deal 50 Plus“ a „Flexible New Deal“ se zaměřují na specifické skupiny starších pracovníků a seniorů. Senioři mohou navštívit jakékoliv z center, která jsou v celé Velké Británii rozmístěna v centru města kvůli dostupnosti a využít informační servis i aktivní pomoc při hledání pracovních míst. Senioři nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti a jsou vyloučeni z možnosti rekvalifikace (Suchomelová a Vidovičová, 2005).

Příloha č. 4 Návod k realizovaným rozhovorům

Obecná témata	Specifické otázky pro bližší informace	Proporce
Informace o domácnosti	<ul style="list-style-type: none"> - rodinná situace (partner, děti, vnoučata..) - Současné bydlení (místa bydlení v minulosti) - Příbuzní či přátelé v místě bydliště 	5%
Profese	<ul style="list-style-type: none"> - Jaká je Vaše profese? - Děláte tuto profesi celý život? - Měl/a jste v průběhu života nějaké hlavní povolání? - Kde všude jste pracoval/a 	5%
Současné zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> - Jak jste se k Vašemu současnému zaměstnání dostal/a? - Bylo těžké ho sehnat? - Jak dlouho zde pracujete? - Na jaký pracovní úvazek pracujete? - Jak moc jste spokojen/a v tomto zaměstnání - Vidíte rozdíl mez prací co jste dělal/a v minulosti a kterou děláte nyní? - Plánujete odchod do důchodu? 	30%
Období odchodu do důchodu	<ul style="list-style-type: none"> - Proč jste se rozhodl/a v práci pokračovat? - Co jste udělal/a pro to, aby jste mohl/a pracovat? - Co by jste doporučil/a někomu, kdo se rozhoduje, zda zůstat v práci i přes nárok na starobní důchod, aby si zvážil? 	15%
Vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> - Myslíte, že se potřebujete ke své práci dále vzdělávat? - Zapojujete se do dalšího vzdělávání? - Myslíte si, že je ve Vašem věku důležité se dále vzdělávat? - Poskytuje Vám zaměstnavatel stejné vzdělávání jako Vaším kolegům 	10%
Období důchodu	<ul style="list-style-type: none"> - Přešel/la jste přímo ze svého minulého zaměstnání do současného nebo jste měl/a období bez práce? - Jak jste se cítil/a, když jste nepracovala? - Jaké máte informace o změnách v oblasti důchodového pojištění platných od roku 2010? - Jak vnímáte koncept přesluhování a souběhu? - Podle čeho jste se osobně rozhodovala? 	25%
Volný čas	<ul style="list-style-type: none"> - Jak obvykle trávíte svůj volný čas? - Trávil/a byste rád/a více času Vašimi aktivitami? - Existují nějaké činnosti či zájmy mimo zaměstnání (např. hlídání vnoučat), kvůli kterým byste skončil/a s Vaším zaměstnáním? 	5%
Zdravotní a duševní pohoda	<ul style="list-style-type: none"> - Jak vnímáte svůj zdravotní stav ve srovnání s jinými lidmi ve stejném věku - Cítíte se být plný/á energie ve srovnání s jinými lidmi ve stejném věku 	5%

Příloha č. 5 Otázky pro zaměstnavatele

1. Jak se díváte na starší zaměstnance (50 let a více)? Jsou pro Vás jako zaměstnanci atraktivní? Prosím uveďte důvody, tj. proč ano / proč ne.

2. Jsou ve Vaší firmě zaměstnani lidé v důchodovém věku?
 - a. Pokud ano - Jaké výhody Vaší firmě, přinášejí?
 - b. Pokud ne – Co je důvodem? Mohli by být ve Vaší firmě potenciálně užiteční, popř. jak?

3. Jaké jsou hlavní důvody, které ztěžují pracovní uplatnění starších zaměstnanců a zaměstnanců v důchodovém věku ve Vaší firmě?

4. Myslíte si, že by starším pracovníkům měla být věnována větší pozornost ve smyslu vyšší ochrany? Prosím, zdůvodněte.

5. Pojem „Age management“ je termín, který se užívá pro podporu komplexního přístupu k řešení demografických změn na pracovišti. Jedná se o přizpůsobování pracovního místa potřebám zaměstnanců ve vztahu k věku a o opatření, které bojují s věkovými bariérami (týká se oblastí přijímání zaměstnanců, flexibilizace práce, uzpůsobení pracovního místa, změně postojů ke starším zaměstnancům, prevence zdraví, apod.) Myslíte si, že by uplatňování „Age managementu“ mohlo být Vaší firmě ku prospěchu? Prosím, zdůvodněte.