



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PRACOVNÍ DLOUHOVĚKOST: východiska, příležitosti, výzvy

Lucie Vidovičová, Petr Wija a kol.



Praha 2015







evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PRACOVNÍ DLOUHOVĚKOST: východiska, příležitosti, výzvy

Lucie Vidovičová, Petr Wija a kol.

Zpracováno v rámci projektu „Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa I.“

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
Praha 2015

Klíčová slova: stárnutí pracovní síly, starší pracovníci, trh práce, věková diskriminace, důchod

Studie je výstupem projektu

„Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa I.“

Číslo projektu: CZ.1.04/1.1.01/95.00003

Vydala: **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR**

Copyright: © Lucie Vidovičová, Petr Wija, Veronika Khýrová

Odborná spolupráce: Jiří Horecký, Karel Vostrý

ISBN 978-80-260-7988-0

Obsah

1. ÚVOD	7
2. DEMOGRAFICKÁ VÝCHODISKA A PROJEKCE	10
2.1. Vývoj věkové struktury populace v letech 2002–2012	10
2.2 Projekce počtu obyvatel a věkové struktury do roku 2050	11
3. PRACOVNÍ TRH VČERA, DNES A ZÍTRA	16
3.1 Zaměstnanost	16
3.2 Nezaměstnanost	24
3.3 Ukončení ekonomické aktivity – důchody	30
3.4 Práce po odchodu do důchodu	36
3.5 Neformální práce (šedá ekonomika)	38
3.6 Pracovní trh „zítra“	39
4. VĚK JAKO FAKTOR NA TRHU PRÁCE	41
4.1 Mezigenerační a věkové vztahy na trhu práce: předsudky, personalistika a preference	43
4.2 Sektorová specifika věku v zaměstnání	50
4.3 Demografická specifika a pracovní podmínky v jednotlivých sektorech	56
5. ZDRAVÍ NA TRHU PRÁCE	60
5.1 Stárnutí aneb tělo jako výrobní nástroj	60
5.2 Délka života ve zdraví	65
5.3 Subjektivní hodnocení zdraví	66
5.4 Zdravotní stav populace podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)	67
5.5 Nemoc a disabilita – politický rámec a sociální ochrana	69
5.6 Pracovní neschopnost v závislosti na věku	70
5.7 Invalidizace osob padesát plus a zdravotní příčiny invalidity	72
6. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A DALŠÍ PODPORA ZAMĚSTNANOSTI	77
6.1. Vzdelanostní struktura populace České republiky	77
6.2 Aktivní politika zaměstnanosti	80
6.3 Vzdelávání dospělých podle šetření Adult Education Survey	82
6.4 Obecné hodnocení situace celoživotního vzdělávání starších osob/pracovníků	83
7. PEČOVATELSKÉ ROLE JAKO KONKURENCE PRO ROLI ZAMĚSTNANCE	87
7.1 Četnost a míra poskytování neformální péče osobami 50 plus	87
7.2 Dopad poskytování péče na pečujícího, zaměstnanost, zdraví a ekonomiku	89

8. MEDIÁLNÍ KLIMA	91
9. POLITICKÝ RÁMEC: NÁRODNÍ AKČNÍ PLÁN PODPORUJÍCÍ POZITIVNÍ STÁRNUTÍ PRO OBDOBÍ LET 2013–2017	94
10. ZÁVĚRY, SHRNUÍ A DOPORUČENÍ	97
IDENTIFIKOVANÉ VÝZVY A MOŽNÁ ŘEŠENÍ – SHRNUÍ	99
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DATOVÝCH ZDROJŮ	103
SEZNAM ZKRATEK	107
O AUTORECH	107
PŘÍLOHY	108



1. Úvod

Tato publikace je plánována a designována jako základní rozcestník pro vědění a orientaci v komplexní teorii a praxi problému věku, stárnutí a věkových vztahů, a to jak obecně na pracovním trhu, tak i v oblasti pracovního prostředí specificky. Jejím cílem je poskytnout přehled základních témat řešených v současné době s ohledem na demografický, sociálně-ekonomický a politický kontext České republiky. Pouze vzájemně korespondující znalosti prostředí a dynamiky pracovního trhu s ohledem na věk mohou přispět k řešení cílového zadání projektu, kterým je **pomoci připravit zaměstnavatele a zaměstnance na dopady změn v důchodovém systému**. Reforma důchodového systému, udržitelný poměr mezi plátcí a příjemci v průběžném penzijním systému, zvyšování důchodového věku a prodlužování průměrné délky pracovního života závisí na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti starších osob, definovaných v rámci Evropské unie (EU) jako **pracovníci ve věku 55–64 let**. Demografickým změnám a navazujícím změnám v sociálním systému se tak musí přizpůsobovat jak strana nabídky, tak poptávky trhu práce, zaměstnavatelé i zaměstnanci. Jinými slovy, **všichni** se musíme připravit na to, že řada z nás bude **na pracovním trhu zůstat déle, než předchodzí generace**. Klesající a stárnoucí podíl osob v „produktivním“¹ věku znamená, že dynamika a flexibilita trhu práce

bude stále více závislá na efektivním využití potenciálu starších pracovníků a postavení populace 50+ na trhu práce a ve společnosti. Chronologický a statutární důchodový věk může vzhledem k rostoucí diverzitě zdravotního, sociálního i profesního potenciálu starších pracovníků představovat pro rostoucí počet osob psychologickou a diskriminační bariéru uplatnění na trhu práce, pracovní seberealizace a řízeného odchodu z trhu práce podle vlastních preferencí. Přizpůsobení se demografickým změnám se proto stává do značné míry společným zájmem zaměstnanců a zaměstnavatelů a důležitým tématem sociálního dialogu.

Vedle demografického a sociálně-politického kontextu ovlivňuje situaci na trhu práce i stav ekonomiky a zejména její vliv na nezaměstnanost a strukturu nezaměstnanosti (resp. zaměstnanosti). Podle vyjádření finančních analytiků, kteří komentovali výkyvy provázený nárůst nezaměstnanosti v roce 2013, se česká ekonomika jen pomalu vzpamatovávala z ekonomické recese, a za hlavní problém je považován příliv nezaměstnaných absolventů do této statistiky. Přesto hodnocení objektivního stavu vývoje mezi lety bezprostředně předcházejícími, provázejícími a následujícími ekonomickou krizí ukazuje, že Česká republika patří, minimálně v rámci Evropy a pokud jde o dopad na zaměstnanost, k příběhům o úspěchu. V mezinárodně komparativním pohledu se hladina nezaměstnanosti udržela na relativně nízké úrovni, a to i díky postupnému zvyšování úrovně zaměstnanosti u osob v předdůchodovém věku, tedy 55–64letých. Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) se v České republice

1 – Uvozovky k termínu produktivní věk využíváme k upozornění, že zdaleka ne všechny osoby ve věku 20–64 jsou ekonomicky aktivní a/nebo zaměstnané. Viz též příslušná kapitola.

krize řešila především orientací na průmysl, snižováním rozpočtů, (po)zastavením přílivu zahraničních pracovníků, snížením zaměstnanosti agenturních pracovníků a významným nárůstem počtu podnikatelů bez zaměstnanců („Proč u nás...“ 2014).

Spojeným problémem je tedy – opět relativně – nízká výkonnost ekonomiky, nízká ekonomická síla domácností a stagnující obchod. Firmy v důsledku toho tolik neprodávají, nepotřebují expandovat výrobu, neotvírají nová pracovní místa ve větší míře, a pokud nepropouštějí, snaží se vytěžít maximum ze svých současných zaměstnanců. **Tyto podmínky jsou pak v důsledku pro starší pracovníky v zásadě negativní:** jsou jako první ohroženi výpovědí z práce, nová místa nejsou, nebo jsou v důsledku věkové diskriminace a silné konkurence ze strany nezaměstnaných absolventů pro ně jen obtížně dosažitelná, a pokud si své místo udrží, musí do něj investovat více svých sil a energie ze svých rezerv, než tomu bylo dříve. Hovoří se o tzv. „zlaté kleci“, kdy jsou uznávány přínosy starších pracovníků, kteří ovšem musí zároveň odolávat tlaku mladších kolegů, a přitom jsou si vědomi, že nemohou odejít, protože by jiné místo již kvůli svému vysokému věku nezískali (Seifert 2012).

Je zřejmé, že tyto dva silné proudy – tedy tlak na prodloužení ekonomické aktivity ve vyšším věku na straně jedné, a potřeby či preference zaměstnavatelů na straně druhé, jdou nezdídkou v opačných směrech. Je však nutné neustále mít na paměti, že starší pracovníci nejsou zdaleka jednotnou kategorií, na kterou by bylo možné uplatnit jednotná měřítká, nástroje řešení a politiku, ať personální politiku z úrovně zaměstnavatele, nebo sociální politiku ze strany státu. Tyto přístupy jsou často vnímány negativně jak ze strany personalistů, tak zaměstnanců. **Starší pracovníci jsou heterogenní skupina, diferencovaná demograficky, sociálně, vzděláním, zdravotním stavem a dalšími charakteristikami. Jednotná politika, daná uniformě a jednostranně zvyšováním důchodového věku nezohledňující tuto diverzitu, tak může být zdrojem napětí a diskrepancí na trhu práce a může snižovat jeho flexibilitu. Tyto aspekty jsou významné zejména z hlediska sociálního dialogu, akceptace vládní sociální politiky a zajištění tripartitní spolupráce s cílem naplnění potenciálu zaměstnanosti starších osob.** A to zejména v návaznosti na důchodovou reformu a snahu o „bezbolestnou“ eliminaci předčasných důchodů, v důsledku kterých ztrácí nejen zaměstnanci na svých důchodech, ale i ekonomika a pracovní síla (snížení nabídky pracovní síly, oslabení konkurenceschopnosti). Situace v České republice však v tomto směru není ojedinělá. Bez nadsázky můžeme hovořit o sdíleném „osudu“ populací, které stárnou, a vytvářejí tak v mnohém společný euroatlantický vzorec stárnoucí pracovní síly.

V důsledku prodlužující se střední délky života jednotlivé země Evropy revidují nastavení svých penzijních systémů s cílem prodloužení pracovního života a zajištění dlouhodobé udržitelnosti a efektivity systému z hlediska zajištění dostatečné životní úrovně, ochrany před chudobou a sociálním vyloučením. Vyspělé země zvyšují věkové hranice

odchodu do důchodu, respektive prodlužují povinnou dobu pojištění. Z toho vyplývá potřeba zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti starších pracovníků. Současně s tím dochází ke snižování rozdílů v důchodovém věku žen a mužů, respektive dorovnání důchodového věku žen důchodovému věku mužů. Jedním z klíčových prvků reformy ve vztahu k trhu práce je přehodnocení souběhu starobního důchodu a pracovní aktivity, odstranění bariér k prodloužení pracovního života v sociálním a daňovém systému a snížení pobídek k předčasnému odchodu z trhu práce, respektive souběhu zaměstnání a starobního důchodu. Reformy důchodové politiky a politiky zaměstnanosti usilují zejména o zvýšení skutečného průměrného věku odchodu do důchodu (tzv. *effective retirement age*), který je ve většině zemí nižší než důchodový věk statutární.

V této publikaci se zaměřujeme na popis situace v těchto zmíněných oblastech a na úvahy o některých možných příčinách současného stavu. Eklekticky čtenáři poskytujeme empirické informace o základních aspektech pracovního trhu, ekonomické aktivity a o starších pracovnících, a doplňujeme i nezbytné kontextuální informace, vycházející z platné sociální a důchodové legislativy. Eklektické je zde naše snažení jednak proto, že se jedná o velmi obsáhlou oblast, kterou nelze ve stejné míře detailu postihnout celou, a jednak z toho důvodu, že se zároveň jedná o oblast v čase se dynamicky měnící. Jen například v oblasti důchodové problematiky jsou větší či menší parametrické změny představovány téměř každý kalendářní rok. Z tohoto titulu si nekłademe nerealisticky vysoké cíle na úplnost a dlouhodobou platnost poskytnutých informací. Pro tyto účely využíváme systém odkazu na zdrojovou literaturu, která se jednotlivými částmi problému zabývá do větší míry detailu. Cílem této publikace je spíše poukázat na důležité aspekty, které budou ovlivňovat (snahy o) prodloužení pracovního života v kontextu ČR a úspěšnost případných reform sociální politiky a politik zaměstnanosti cílených na snížení nezaměstnanosti osob 55+ a prodloužení pracovního života. Rekapitulujeme hlavní trendy v oblasti demografie, zdraví, vzdělávání a struktury trhu práce, které budou mít dopad na soulad poptávky a nabídky na trhu práce a udržitelnou zaměstnanost starších osob při rostoucím statutárním důchodovém věku. Pociťujeme, že velká většina disponibilního materiálu se zaměřuje pouze na výseky „reality“, a ať už záměrně nebo nedopatřením, opomíjí vzájemné vazby, časové a prostorové přesahy a/nebo nezamýšlené důsledky. Nejtypičtějším příkladem jsou materiály věnující se starším pracovníkům a potřebě jejich prodloužení pracovní aktivity přehlížející fakt, že tito operují v prostoru omezené nabídky, a že **chceme-li „aby starší lidé (déle) pracovali“ musí pro ně existovat také pracovní místa, a že se jedná o podmínky vytvářené jednak zaměstnavateli (tzv. age-friendly pracovní prostředí, ochrana zdraví při práci apod.), ale také, jak již bylo naznačeno výše, obecné prostředí vytvářené fungováním ekonomiky a státu, sociální a kulturní prostředí příznivé pro vyšší věk, a to včetně takových dílčích projevů, jako je například náhled na stáří v mediálním prostoru, zohledňování**

**vzájemně si konkurujících rolových očekávání klade-
ných na starší zaměstnance (např. potřeba poskytování
péče dlouhodobým rodičům a/nebo vnoučatům), atp.**
A právě na tyto různé přesahy a propojení se snažíme v tex-
tu průběžně upozorňovat.

Základním a zcela klíčovým konceptem je proto „**heteroge-
nita**“, různorodost. **Vztahuje se jak na jedince, na jejich
pohlaví, věk, socioekonomický status, dovednosti,
vzdělání, hodnoty, stupeň zdraví, funkční schopnosti
a dovednosti, tak na sektory, na zaměstnavatele,
zaměstnance, pracovní podmínky, na přístupy, definice
a jejich percepce a na řadu dalších aspektů zpracováva-
ných v této studii.** Přestože na mnoha místech hovoříme
o „seniorech“, máme tím na mysli vnitřně nesmírně různoro-
dou skupinu, která možná skupinou ve smyslu sdíleného
zájmu vlastně ani není, nikdy nebyla a s velkou pravděpo-
dobností nikdy ani nebude. Podobně obtížné je hovořit
o „starších pracovnících“, kteří k heterogenitě svých jedi-
nečných charakteristik nabalují i jedinečnost svých pracov-
ních zkušeností, sektorů působnosti, manažerských a per-
sonálních stylů atd. Do toho vstupuje vázanost na územní
(regionální) kontext, časové zasazení s neopakovatelnou
situací a konstelací a jedinečnost generací sdílejících spo-
lečné historické zkušenosti determinující i jejich potenciál-
ně odlišné vidění, přijetí a vnímání opatření sociálních poli-
tik a jejich odlišné možnosti i motivace je ve svých životech
přijmout a uplatnit. Pro zjednodušení porozumění textu
samozřejmě tyto obecné kategorie v dalším textu běžně
využíváme, hned v začátku však považujeme za důležité
najít s našimi čtenáři společnou řeč. Přestože se náš sou-
časný zájem orientuje především na Českou republiku,
poskytujeme také mezinárodní srovnání a vybrané příklady
ze zahraničí.

Z výše uvedeného již zřetelně prosvítá velká míra komplexity
a vzájemné provázanosti jednotlivých témat a konceptů
a z nich vyplývajících problémů. Exkurzi do tohoto symbiotic-
kého systému začínáme nezbytnou analýzou demografické-
ho vývoje. Její výsledky jsou již často všeobecně známe:
Česká republika dynamicky stárne a stárne samotná senior-
ská populace. Roste střední délka života a nejrychleji se zvy-
šuje počet osob nad 80, resp. 90 let. Z pohledu našeho
zájmu je proto dobré se znovu podívat, jaká je vnitřní hetero-
genita tohoto procesu, jak se mění zastoupení věkových sku-
pin a jaká je regionální diferenciací tohoto fenoménu. I přes
globální svět stále ještě „fungujeme“ především „regionálně“
a „lokálně“. V následujícím oddíle pak nabízíme pohled na
kontext pracovního trhu, jeho základní složky a zejména na
ekonomickou (ne)aktivitu a její podmínky. Další velký oddíl

s názvem „Věk na trhu práce“ jsme věnovali alternativnímu
pohledu na vybrané fenomény ekonomické aktivity právě
prizmatem chronologického věku. V této části se opíráme
především o sekundární analýzy dostupných statistických
a empirických dat z výběrových šetření, která nám přiblíží,
jakým způsobem se různé věkové skupiny na trhu práce
pohybují, jak se k sobě vztahují navzájem a jaké problémy jim
jejich věk přináší. Samostatným tématem spadajícím do
tohoto oddílu je pak problematika předsudků a stereotypů
a jejich role v personální práci. Zvláštní pozornost věnujeme
také rozdílu podle sektorů ekonomické činnosti.

Oddíl věnovaný zdraví jako klíčové podmínky v zásadě všech
typů aktivit začínáme u základní jednotky – jedince. V těchto
podkapitolách uvažujeme o člověku jako tělu a psyché
a jejich biologické danosti, která má svoji vlastní časovou
a determinující dynamiku. Pokračujeme prezentací dat
o nemocnosti a invaliditě ve vyšším věku a jejich vlivu na
zapojení na pracovní trh. Zjednodušeně řečeno, tématem
těchto kapitol je „tělo jako výrobní nástroj“. Navazují pak
oddíly věnované problematice zvyšování mentálního zdraví
a kapacity jedince, a to především formou kontinuálního
vzdělávání. Zde se v detailu věnujeme situaci v oblasti vzdě-
lávání v ČR, ale čtenář se dozví také informace k aktivní poli-
tice zaměstnanosti, která má s celoživotním vzděláváním
společný cíl: posílení zaměstnatelnosti. Kapitoly věnované
pečovatelské roli se mohou na první pohled zdát jako tema-
ticky vybočující. My ovšem chceme ukázat, že nárůst počtu
nejstarších seniorů, a s tím i počtu příjemců péče, je jednak
velkou příležitostí pro nová pracovní místa, na druhou stranu,
chce-li pracovník poskytovat péči rodinnému příslušníkovi
sám, může být tato jeho role v konfliktu s jeho rolí zaměst-
nance. Požadavek na podporu sladování rodinných a pra-
covních rolí tak získává novou dimenzi. V obou případech
vystávají pro zaměstnavatele nové výzvy a příležitosti.

Dřívější texty hovořily o tom, že stárání je tabu a je mu věnová-
no málo pozornosti. To se v poslední době hodně mění.
Neměli bychom se ovšem nechat uchláchnout kvantitou, pro-
tože kvalita je v tomto klíčová. Další kapitola je proto věno-
vána mediálnímu klimatu, kterým je řada opatření podpoře-
na, ne-li přímo vyprovokována, rámcována, a které
zprostředkovává obraz stárnoucí (pracovní) síly veřejnosti.
Před samotným závěrem studie věnujeme pozornost ještě
obecnému politickému rámci. Reprodukujeme zde základní
témata „Národního akčního plánu na podporu pozitivního
stárnutí pro období let 2013 až 2017“, ideového dokumen-
tu, který by měl určovat směřování snah zainteresovaných
aktérů v oblasti politik dotýkajících se seniorů na následujících
několik let.



2. Demografická východiska a projekce

Vývoj věkové struktury a početnost jednotlivých věkových kategorií v populaci a jejich disponibilita pro pracovní trh je dána zejména početností jednotlivých kohort či generací a jejich vstupem do daného věku. Z tohoto hlediska hrají roli významné nerovnosti věkové struktury a zejména vstup populačně silných ročníků do šestého decennia. V blízké budoucnosti začnou vstupovat do této věkové skupiny silné populační ročníky narozené v letech baby-boomu v 70. letech minulého století.

Současná demografická struktura ČR se vyznačuje dvěma velkými baby-boom kohortami. První jsou osoby narozené po druhé světové válce, a tu druhou datujeme do 2. poloviny 70. let 20. století. Ta vznikla jako důsledek posílení přirozené plodnosti první baby-boom kohorty silnou pro-populační politikou a obecnou sociálně-politickou situací socialistického zřízení (Možný 1999). Tyto výrazné výkyvy v demografické struktuře mají po celou dobu své existence významný dopad na sociální podmínky české společnosti, včetně pracovního trhu.

V důsledku této výchozí situace se očekává, že stárnutí populace bude v ČR „skokové“ a bude kulminovat kolem roku 2050, kdy se v kategorii označované jako senioři, sejdou dlouhověcí rodiče poválečného baby-boomu s početnou skupinou svých dětí, baby-boomu 70. let 20. století.

2.1 Vývoj věkové struktury populace v letech 2002–2012

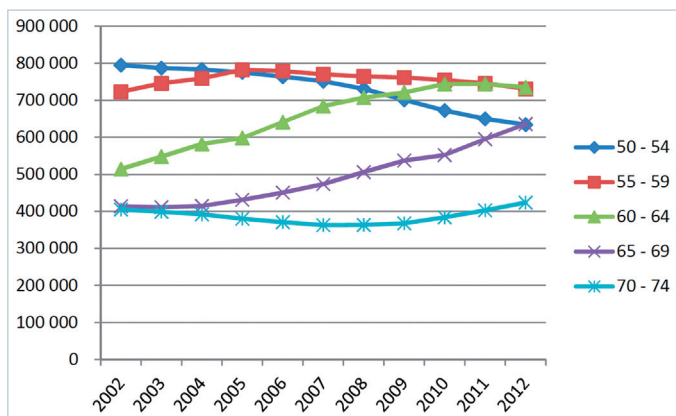
V letech 2002–2012 se počet obyvatel ČR zvýšil o 312 tisíc. Jak ukazuje graf 2.1.1, populace ve věkové skupině 50–54 let poklesla v letech 2002–2012 celkem o 161 tis. Naopak se zvyšoval počet osob ve věku 60–64 let, a to o 220 tis. osob. Celkově se počet osob 55–64 let zvýšil o 229 tis. osob. Počet osob v produktivním věku (22–64 let) se v uvedeném období ovšem také zvýšil, a to téměř o půl milionu ze 7,9 na 8,4 mil. osob.

Podle grafu 2.1.2 byla ke konci roku 2012 **nejpočetněji zastoupena v populaci věková skupina 35–39 let**, která tvořila téměř desetinu (9 %) obyvatel (937 tis. osob). Po věkové skupině 30–34 a 40–44 let byla nejpočetněji zastoupena věková skupina 55–59 a 60–64 let (731 tis., resp. 735 tis. obyvatel). **Věková kategorie 55–64 let tvořila dohromady více než 1 466 tis. obyvatel** (14 % všech obyvatel, resp. 22 % z celkové populace v „produktivním“ věku 20–64 let).

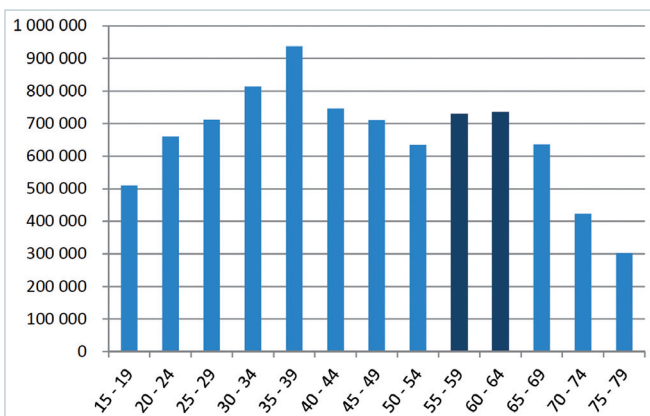
V roce 1990 byla střední délka života ve věku 60 let pro muže 14,6 roku, o deset let později to bylo již 17 let a v roce 2013 již 19,2 let průměrně očekávatelných ještě po oslavě šedesátých narozenin. Pro ženy byl ve stejných intervalech vývoj z 19 let na 21,2 a dnešních 23,3 let střední délky života (viz graf 2.1.3).

Graf 2.1.1 Vývoj populace ve vybraných věkových skupinách „starších osob“ v letech 2002–2012

Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).

**Graf 2.1.2 Věková struktura populace (pětiletové věkové skupiny od 15 do 79 let) k 1. 1. 2013**

Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).



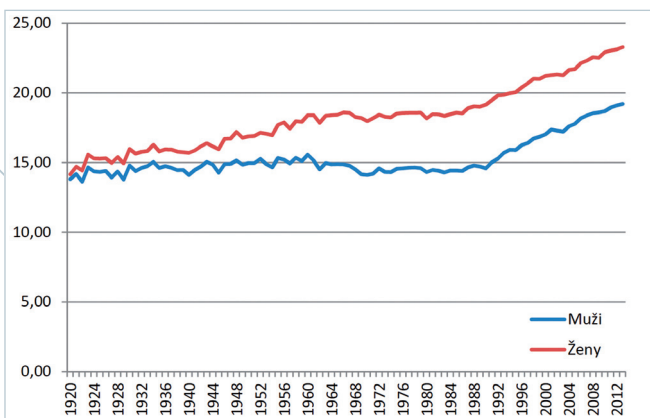
Demografické změny mohou mít dopad na regionální dostupnost a nabídku pracovní síly, a to jak na její počet, tak na její věkovou strukturu. V letech 1992 a 2012 činila průměrná roční změna obyvatelstva v České republice 0,1 %. Středočeský region ale vykázal nárůst vyšší (v průměru o 0,8 % ročně), zatímco počet obyvatel v regionu střední Morava (NUTS II) klesl v průměru o 0,1 % ročně a v Moravskoslezském kraji o 0,2 % (OECD 2014a, viz graf 2.1.4).

2.2 Projekce počtu obyvatel a věkové struktury do roku 2050

Podle projekce obyvatelstva v krajích ČR do roku 2050 nezpracované změny (ČSÚ, 2014a) bude celkový přírůstek v roce 2050 oproti roku 2013 kladný pouze ve dvou krajích ČR, a to v Praze a Středočeském kraji. V Praze by se měl počet obyvatel zvýšit o cca 11 %, resp. více než 130 tis. osob a v kraji Středočeském o 16 %, resp. více než 200 tis. osob. V ostatních krajích ČR má celkový počet obyvatel poklesnout, nejvíce pak v Moravskoslezském kraji (zhruba o 20 %) a dále v Karlovarském kraji (o 17 %). Pokud se však podíváme na populaci v „produktivním věku“ 20–64 let, dojde k relativně výraznějšímu poklesu, a to ve všech krajích. Nejmenší úbytek populace v produktivním věku se předpokládá v krajích s pozitivním přírůstkem, tj. v Praze a Středočeském kraji, naopak nejvyšší úbytek pro-

Graf 2.1.3 Střední délka života ve věku 60 let – Česká republika (v počtu let)

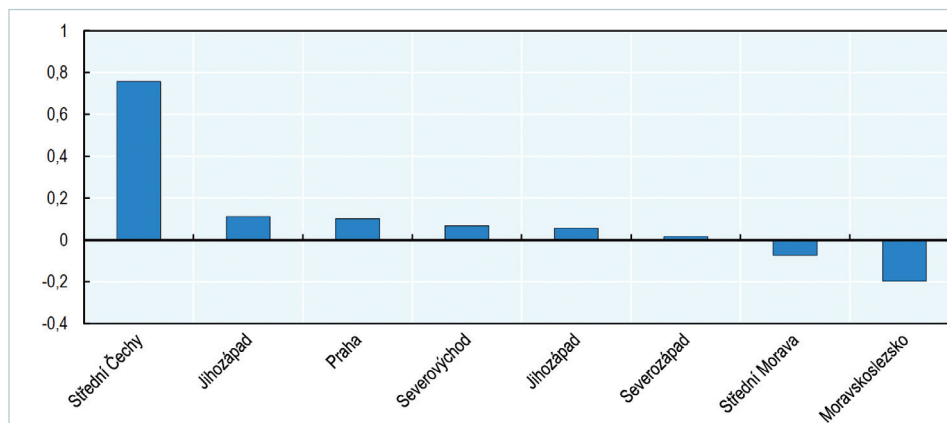
Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).



duktivní populace by měl nastat v Moravskoslezském kraji (o více než jednu třetinu). O jednu třetinu by měl poklesnout počet osob ve věku 20–64 let také v kraji Zlínském a Karlovarském. Poklesne rovněž počet osob ve věku 55–64 let. V České republice se má počet obyvatel snížit o téměř půl milionu osob (486,2 tis.). K úbytku populace tak bude docházet ve všech věkových skupinách do 65ti let. Populace osob ve věku 20–64 let by se měla snížit do roku 2050 o 1,5 mil. osob (1 495 tis.). Naopak populace ve věku 65+ bude početně růst. Největší přírůstek bude ve věkové skupině

Graf 2.1.4 Průměrná roční změna obyvatelstva (%), regiony soudržnosti (NUTS II), 1992–2012

Zdroj: OECD (2014a), „Large regions, TL2: Demographic statistics“, OECD Regional Statistics (database). doi: 10.1787/data-00520-en.



Tabulka 2.2.1 Změna počtu obyvatel v ČR v letech 2013–2050 podle projekce ČSÚ (2014)

Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).

* Pozn.: Podíl osob 55–64 v populaci ve věku 20–64 let.

	2013*	2020	2030	2040	2050	změna 2013/2030	změna 2013/2050
0-14	1 560 296	1 616 190	1 398 151	1 309 250	1 332 721	-162 145	-227 575
15-64	7 188 211	6 744 462	6 570 871	6 182 981	5 656 010	-617 340	-1 532 201
20-64	6 677 946	6 271 291	6 024 619	5 712 416	5 218 801	-653 327	-1 459 145
55-64	1 466 023	1 296 630	1 411 443	1 509 998	1 301 957	-54 580	-164 066
65+	1 767 618	2 141 793	2 459 340	2 763 530	3 062 047	691 722	1 294 429
55-64 (%)*	22,0	20,7	23,4	26,4	24,9	1,5	3,0
20-64 (%)	63,5	59,7	57,8	55,7	51,9	-5,7	-11,6
Celkem	10 516 125	10 502 445	10 428 362	10 255 761	10 050 778	-87 763	-465 347

Tabulka 2.2.2 Změna počtu obyvatel v krajích v letech 2013 až 2050

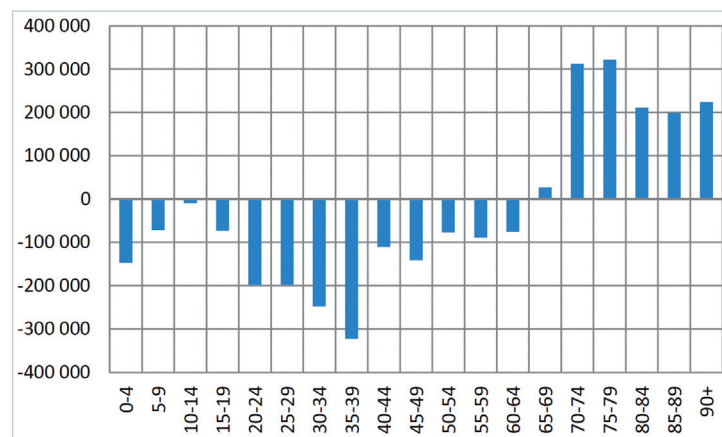
Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).

* Reálné údaje.

Kraj	počet obyvatel		změna	
	2013*	2050	abs.	%
Hlavní město Praha	1 246 780	1 377 944	131 164	10,5
Středočeský kraj	1 291 816	1 492 127	200 311	15,5
Jihočeský kraj	636 611	601 825	-34 786	-5,5
Plzeňský kraj	572 687	566 951	-5 736	-1
Karlovarský kraj	301 726	251 437	-50 289	-16,7
Ústecký kraj	826 764	722 329	-104 435	-12,6
Liberecký kraj	438 594	420 098	-18 496	-4,2
Královéhradecký kraj	552 946	503 750	-49 196	-8,9
Pardubický kraj	516 440	488 449	-27 991	-5,4
Kraj Vysočina	511 207	452 169	-59 038	-11,5
Jihomoravský kraj	1 168 650	1 124 475	-44 175	-3,8
Olomoucký kraj	637 609	564 218	-73 391	-11,5
Zlínský kraj	587 693	499 059	-88 634	-15,1
Moravskoslezský kraj	1 226 602	985 947	-240 655	-19,6

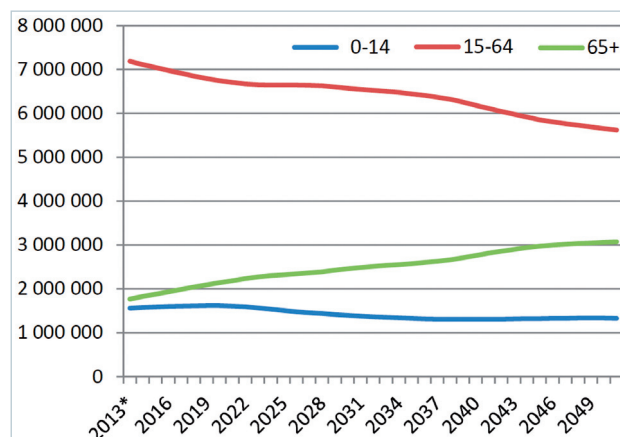
Graf 2.2.1 Změna počtu obyvatel v jednotlivých věkových skupinách mezi roky 2013 až 2050

Zdroj: Projekce obyvatelstva v krajích ČR do roku 2050 (ČSÚ 2014).



Graf 2.2.2 Vývoj počtu osob v hlavních věkových kategoriích.

Zdroj: Projekce obyvatelstva v krajích ČR do roku 2050 (ČSÚ 2014).



75–79 let (nárůst o 350 tis. osob)² a věkové skupině 70–74 let (nárůst o 291 tis. osob). Počet osob nad 65 let by se měl do roku 2030 zvýšit o 692 tisíc a do roku 2050 o 1,3 miliónů (viz tabulka 2.2.1 a graf 2.2.1).

Podle této projekce ČSÚ (2014) by měl počet dětí do věku

14 let poklesnout o téměř 230 tisíc. Počet osob ve věku nad 65 let by se měl zvýšit o 1 294 tis., tedy na více než 3 miliony. Počet osob ve věku 15–64 let by se měl snížit na necelých 5,7 milionu. Na jednu osobu ve věku 65+ by měly připadat méně než dvě osoby (1,8) ve věku 15–64 let. Podíl osob ve věku 65+ by měl tvořit 30 % populace a podíl dětí (0–14 let) 13 % obyvatel.

Podíl osob ve věku 75+ by se měl do roku 2050 zvýšit ze 7 % na 17 % a počet osob 80+ by měl přesáhnout jednoho milionu. Jejich podíl v populaci má vzrůst ze 4 % na 10 % populace. Počet osob 85+ by se měl do roku 2050 zvýšit 3,5krát na 590 tis., z 2 na 6 % populace

2 – Zatímco vývoj dětské složky populace je do určité míry skutečně odhadem a může zde existovat určitý prostor pro větší či menší chybu, starší složky populace se již narodily, jsou tedy v populaci přítomny. Pokud nenastane nepředvídatelný nárůst mortality (nebo nezapůsobí jiné externí vlivy, např. válka apod.) jsou uváděné počty seniorů prostou očekávatelnou realitou.

Tabulka 2.2.3
Vývoj podílu
věkových
skupin ve věku
65+ v populaci

Zdroj: Projekce
obyvatelstva
v krajích ČR
do roku 2050
(ČSÚ 2014a).

	2013*	2020	2030	2040	2050	2013/2030	2013/2050
65+	1 767 618	2 141 793	2 459 340	2 763 530	3 062 047	1,4	1,7
65+	17%	20%	24%	27%	30%	1,4	1,8
75+	708 147	861 358	1 298 759	1 470 041	1 663 490	1,8	2,3
75+	7%	8%	12%	14%	17%	1,8	2,5
80+	406 181	451 007	754 110	968 678	1 039 537	1,9	2,6
80+	4%	4%	7%	9%	10%	1,9	2,7
85+	168 148	215 252	330 386	544 205	590 346	2,0	3,5
85+	2%	2%	3%	5%	6%	2,0	3,7
90+	42 066	69 478	107 281	218 144	265 853	2,6	6,3
90+	0,4%	0,7%	1,0%	2,1%	2,6%	2,6	6,6
celkem	10 516 125	10 502 445	10 428 362	10 255 761	10 050 778	1,0	1,0

a počet osob 90+ více než 6krát na 266 tis., resp. 2,6 % populace (viz tabulka 2.2.3).

Podíl tradičně pojímané „produktivní populace“ ve věku 20–64 let v celkové populaci se bude v následujících desetiletích snižovat. V ČR dojde ke snížení podílu této věkové skupiny v populaci z 64 % na 52 %, tj. snížení o 12 procentních bodů (p.b.). K obdobné míře poklesu dojde i v jednotlivých krajích s výjimkou Prahy (snížení o 7,5 p.b.). Naopak **podíl věkové kategorie „starších pracovníků“ v produktivní populaci se bude zvyšovat ze současné více než pětiny na zhruba čtvrtinu všech osob v produktivním věku** (viz též graf 2.2.3).

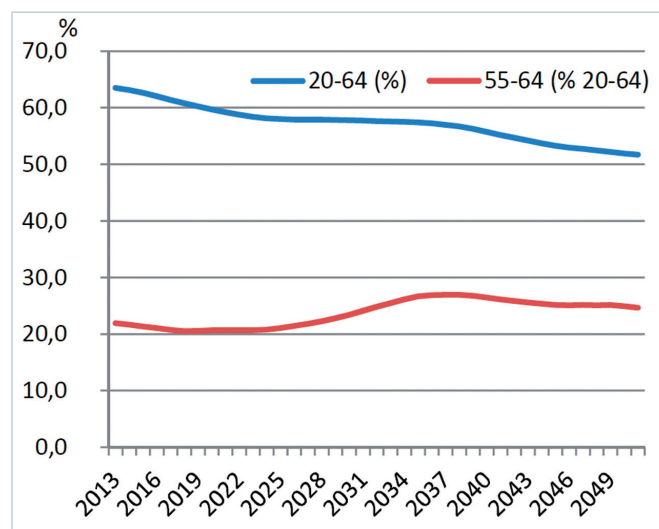
Snížování podílu populace v produktivním věku (20–64 let) na celkové populaci se bude odrážet také v tradičních demografických ukazatelích věkové struktury, zejména v tzv. indexu ekonomické závislosti, který vyjadřuje poměr populace v před a postproduktivním věku k populaci v obvykle produktivním věku.

Hodnota indexu stárí vyjadřující poměr seniorské a dětské populace se v období mezi lety 2013 a 2050 zhruba zdvojnásobí ze 113 na 231 osob 65+ připadajících na 100 dětí ve věku 0–14 let. Na jedno dítě ve věku 0–14 let by tak měly připadat více než 2 osoby (2,3) ve věku 65+. **Index ekonomické závislosti se zvýší z 57 na 94 osob v ekonomicky neaktivním věku na 100 osob v ekonomicky aktivním věku. Současný poměr 1,7 osoby v produktivním věku (20–64 let) na jednu osobu v před a postproduktivním věku se tak sníží na 1,1.** Samozřejmě netřeba zdůrazňovat, že uvedené demografické ukazatele nezohledňují skutečnou míru ekonomické aktivity populace 65+, která se zvyšuje a naopak neodráží faktickou ekonomickou neaktivitu osob v produktivním věku, např. z důvodu nezaměstnanosti a neaktivity.

K největšímu úbytku populace ve věku 20–64 let by mělo dojít v Moravskoslezském kraji, a to o 288 tis. osob, tj. pokles o 37 %. O něco mírněji, zhruba o třetinu (33 %), by měla populace poklesnout v kraji Karlovarském a Zlínském. Nejnižší úbytek je očekáván v Praze a Středočeském kraji. Počet osob ve věku 55–64 let klesne relativně méně, zhruba o cca 10 procentních bodů v porovnání s poklesem osob 20–64 let celkem. Míra poklesu je rozptýlena od pětiny v Moravskoslezském nebo Karlovarském kraji, po 8 % v Jihomoravském kraji. V Praze a Středočeském kraji by se měl počet osob ve věku 55–64 let dokonce zvýšit v souladu s celkovým populačním vývojem v těchto krajích (viz tabulka 2.2.4 na další straně).

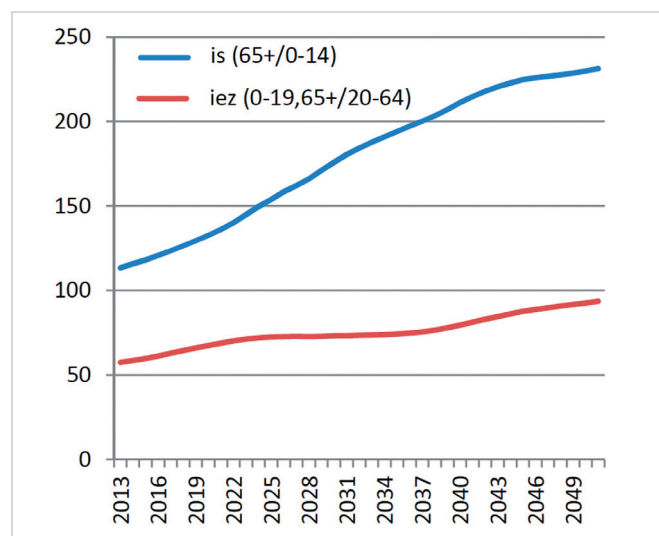
Graf 2.2.3 Vývoj podílu osob ve věku 20–64 let v celé populaci a podílu osob 55–64 let v populaci 20–64 let podle dat projekce populace

Zdroj: data ČSÚ 2014 (vlastní zpracování).



Graf 2.2.4 Vývoj indexu stárí (is) a indexu ekonomické závislosti (iez)

Zdroj: data projekce ČSÚ (ČSÚ 2014a), (vlastní zpracování).



V roce 2050 bude populace 55–64 let tvořit ve většině krajů více než čtvrtinu populace v produktivním věku (20–64 let). Podíl populace 20–64 let poklesne ze současných necelých dvou třetin na polovinu celkové populace.

Tabulka 2.2.4
Změna počtu
obyvatel ve věku
20–64 let a 55–64
let v krajích
v letech
2013–2050

Zdroj: data ČSÚ
2014,
(vlastní zpracování).

Kraj	20-64 let		změna		55-64 let		změna	
	2013*	2050	abs.	%	2013*	2050	abs.	%
Hlavní město Praha	809 121	791 761	-17 360	-2,1	165 644	169 689	4 045	2,4
Středočeský kraj	816 915	766 189	-50 726	-6,2	175 029	185 072	10 043	5,7
Jihočeský kraj	402 245	301 192	-101 053	-25,1	91 515	77 984	-13 531	-14,8
Plzeňský kraj	363 411	289 885	-73 526	-20,2	81 784	73 474	-8 310	-10,2
Karlovarský kraj	193 608	128 381	-65 227	-33,7	44 344	34 294	-10 050	-22,7
Ústecký kraj	525 879	368 801	-157 078	-29,9	119 327	95 971	-23 356	-19,6
Liberecký kraj	277 635	214 035	-63 600	-22,9	62 855	53 365	-9 490	-15,1
Královéhradecký kraj	344 807	251 843	-92 964	-27,0	79 664	64 109	-15 555	-19,5
Pardubický kraj	324 521	248 699	-75 822	-23,4	72 506	63 607	-8 899	-12,3
Kraj Vysočina	320 566	221 941	-98 625	-30,8	69 599	60 284	-9 315	-13,4
Jihomoravský kraj	740 540	575 596	-164 944	-22,3	159 387	146 057	-13 330	-8,4
Olomoucký kraj	403 523	283 085	-120 438	-29,8	90 077	75 524	-14 553	-16,2
Zlínský kraj	372 112	246 197	-125 915	-33,8	82 106	67 592	-14 514	-17,7
Moravskoslezský kraj	783 063	495 304	-287 759	-36,7	172 186	134 935	-37 251	-21,6

Tabulka 2.2.5
Změna podílu
obyvatel ve věku
20–64 let v popu-
laci a podílu
skupiny 55–64 let
v populaci
v produktivním
věku v krajích ČR
v letech
2013–2050
podle projekce
ČSÚ (2014)

Zdroj: data ČSÚ
2014,
(vlastní zpracování).

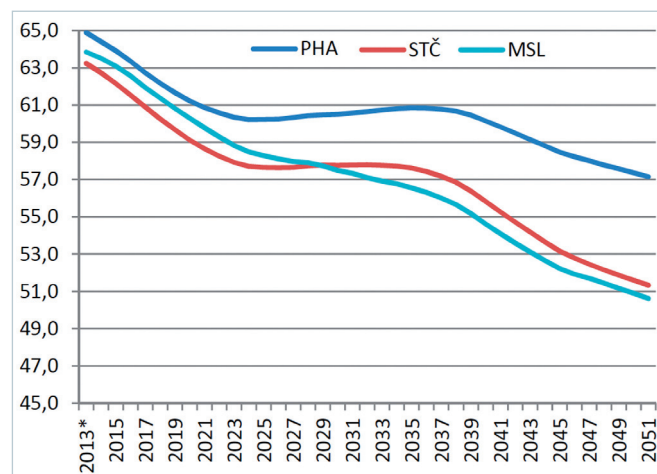
	% 20-64 let v populaci			% 55-64 let v populaci 20-64 let		
	2013*	2050	rozdíl v p.b.	2013*	2050	rozdíl v p.b.
Hlavní město Praha	64,9	57,4	-7,5	20,5	21,5	1,0
Středočeský kraj	63,2	51,6	-11,6	21,4	24,0	2,6
Jihočeský kraj	63,2	50,4	-12,8	22,8	25,7	2,9
Plzeňský kraj	63,5	51,5	-12,0	22,5	25,2	2,7
Karlovarský kraj	64,2	51,5	-12,6	22,9	26,5	3,6
Ústecký kraj	63,6	51,6	-12,0	22,7	25,8	3,1
Liberecký kraj	63,3	51,3	-12,0	22,6	24,8	2,1
Královéhradecký kraj	62,4	50,4	-12,0	23,1	25,3	2,2
Pardubický kraj	62,8	51,3	-11,5	22,3	25,4	3,0
Kraj Vysočina	62,7	49,6	-13,1	21,7	26,9	5,1
Jihomoravský kraj	63,4	51,6	-11,8	21,5	25,2	3,6
Olomoucký kraj	63,3	50,7	-12,6	22,3	26,4	4,1
Zlínský kraj	63,3	49,9	-13,4	22,1	27,1	5,1
Moravskoslezský kraj	63,8	50,9	-12,9	22,0	26,9	4,9

Demografický vývoj ukazuje, že relativně vyšší podíl na pracovní síle bude mít populace ve věku 55–64 let. Absolutní počty osob ve věkových kategoriích do 65 budou klesat, zatímco počty osob v jednotlivých kategoriích nad 65 let budou růst. **Dá se očekávat, že stále větší roli na trhu práce budou hrát osoby v šestém decenniu jako potenciální zdroj pro případ nedostatku pracovních sil. Role chronologického věku u mladších seniorů se bude snižovat, narůstat naopak může diverzita v přiměřenosti hranice důchodového věku vzhledem ke zdravotnímu stavu a zaměstnatelnosti různých skupin populace ve vztahu k náročnosti jednotlivých sektorů a profesí. Rostoucí význam bude hrát zdravotní stav a věková hranice nástupu disability, respektive nemoci s dopadem na invalidizaci či pracovní produktivitu. Při pokračování trendu zlepšování zdravotního stavu a zdravé délky života se bude do vyššího věku posouvat také průceschopnost. Současně s nárůstem podílu vysokoškolsky vzdělaných osob a osob pracujících v sektoru služeb a nemanuální fyzicky nenáročných práce se může zvyšovat i potenciál zaměstnatelnosti stárnoucí populace. Lze rovněž očekávat rostoucí roli zaměstnanosti seniorů při souběhu s pobíráním starobního důchodu na celkové zaměstnanosti starších osob.**

Jak bylo uvedeno, vývoj úrovně podílu produktivní populace vykazuje významné regionální a územní rozdíly odrážející odlišný vývoj složek demografického vývoje (migrace, porodnosti a úmrtnosti). V Praze se tento podíl snížil z 64,9 % na

Graf 2.2.5 Vývoj podílu populace v produktivním věku (20–64 let) na celkové populaci v Praze, Středočeském kraji a Moravskoslezském kraji

Zdroj: data ČSÚ 2014, (vlastní zpracování).



Tabulka 2.2.6
Vývoj střední
délky života
v krajích podle
projekce ČSÚ
(2014)

Zdroj: data ČSÚ
 2014,
 (vlastní zpracování).

	ženy			muži		
	2013	2050	rozdíl	2013	2050	rozdíl
Hlavní město Praha	82,1	88,9	6,8	77,2	84,6	7,4
Středočeský kraj	80,9	88,0	7,2	75,2	83,3	8,1
Jihočeský kraj	81,2	88,0	6,7	75,4	83,2	7,9
Plzeňský kraj	81,0	87,8	6,8	75,4	83,2	7,8
Karlovarský kraj	80,0	87,0	7,0	74,2	81,9	7,6
Ústecký kraj	79,3	86,5	7,2	73,2	81,5	8,3
Liberecký kraj	81,0	88,1	7,1	75,5	83,1	7,6
Královéhradecký kraj	81,7	88,5	6,8	75,9	83,7	7,8
Pardubický kraj	80,9	87,7	6,8	75,2	83,1	7,9
Kraj Vysočina	81,5	88,4	6,9	75,9	83,7	7,8
Jihomoravský kraj	81,9	88,6	6,7	75,5	83,3	7,9
Olomoucký kraj	81,2	87,9	6,7	74,5	82,7	8,1
Zlínský kraj	81,6	88,2	6,7	74,6	82,4	7,8
Moravskoslezský kraj	80,0	87,2	7,2	73,5	81,6	8,0

57,4 %. V Moravskoslezském kraji tento podíl poklesne o 13 p.b. z 63,8 % na 50,9 %. V ostatních krajích bude vývoj obdobný (viz tabulka 2.2.5).

Pokud jde o **vývoj střední délky života**, projekce (ČSÚ 2014a) předpokládá do roku 2050 zvýšení v krajích v průměru o 7 let u žen a u mužů v průměru o rok více, tj. 8 let. Největší nárůst u žen je očekáván v Moravskoslezském a Ústeckém kraji (shodně o 7,2 let) a u mužů nejvíce

v Ústeckém (o 8,3 let) a dále pak ve Středočeském a Olomouckém kraji (oba 8,1 let). Pořadí prvních a posledních krajů však zůstane nezměněno. Nejvyšší hodnota zůstane v roce 2050 v Praze (84,6 let), dále pak v Královéhradeckém kraji a kraji Vysočina (oba 83,7 let). Nejnižší hodnota střední délky naopak zůstane v kraji Ústeckém (81,5 let) a dále pak Moravskoslezském a Karlovarském (81,6, resp. 81,9 let).



3. Pracovní trh včera, dnes a zítra

Údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou čerpány z dat ČSÚ (Výběrového šetření pracovních sil – VŠPS), MPSV a Eurostatu. Definice využívané těmito institucemi se však mírně liší, proto si zde zrekapitulujeme ty nejčastěji využívané. **Míra ekonomické aktivity** vyjadřuje podíl pracovní síly, tj. jak zaměstnaných, tak nezaměstnaných, na počtu všech osob starších 15 let. **Pracovní síla** je ukazatel definovaný jako součet zaměstnaných osob (v hlavním zaměstnání) v národním hospodářství a nezaměstnaných osob. **Míra zaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších. **Míra zaměstnanosti osob 55–64 let** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných ve věku 55–64 let na počtu všech osob ve věku 55–64 let. Specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech. **Míra registrované nezaměstnanosti** ukazuje podíl počtu nezaměstnaných registrovaných úřady práce na disponibilní pracovní síle (v procentech). **Podíl nezaměstnaných osob** (MPSV) vyjadřu-

je podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. **Obecná míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech) podle mezinárodní metodiky VŠPS (Eurostatu), vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO)³.

3.1 Zaměstnanost

Za období 15let, mezi roky 1998 a 2013, se zaměstnanost mužů ve věku 55–64 let zvýšila z 53,2 % na 62,5 %. Zaměstnanost žen ve stejné věkové kategorii se zvýšila oproti mužům dvojnásobně, začínala však na celkově nižší hladině: nárůst byl o více než 18 p.b z 23 % v roce 1998 na 41,4 % v roce 2013. Přestože se rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55–64

3 – Viz Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. ČSÚ, 2015 https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

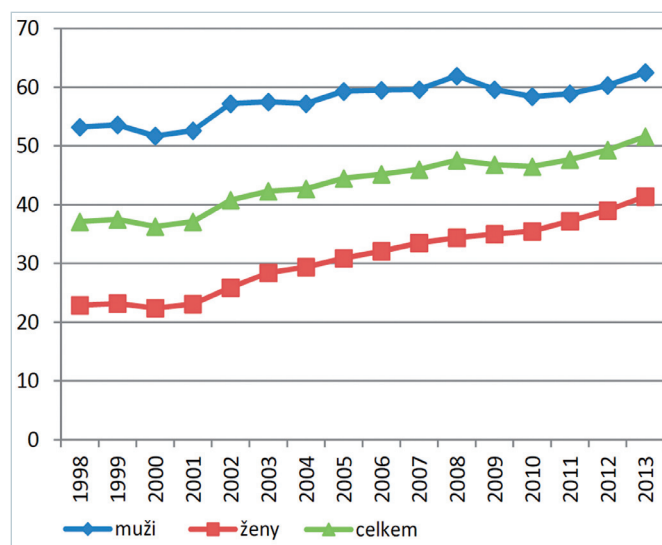
Tabulka 3.1.1
Míry zaměstnanosti podle věku (v %)

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), (MPSV 2014).

Věkové skupiny	1. pololetí 2013			1. pololetí 2014		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
15-24	25,2	29,3	21,0	26,2	31,9	20,2
25-39	78,6	90,4	66,1	78,8	90,7	66,3
40-54	88,8	91,6	85,8	88,7	91,6	85,7
55-64	50,9	61,7	40,7	53,2	63,8	43,2
15+	54,9	63,8	46,5	55,3	64,4	46,7
15-64	67,3	75,2	59,2	68,4	76,5	60,1
20-64	72,2	80,6	63,5	73,0	81,6	64,1

Graf 3.1.1 Vývoj zaměstnanosti „starších pracovníků“ (55–64 let) v letech 1998–2013 (%)

Zdroj: data Eurostat 2014 (vlastní zpracování).



let v uvedeném období snížil, v roce 2013 byla zaměstnanost mužů stále o 21 procentních bodů vyšší než zaměstnanost žen (v roce 1998 rozdíl činil 30 p.b.). Celková zaměstnanost starších pracovníků ve věku 55–64 let se zvýšila z 37,1 % na 51,6 %. Národním cílem stanoveným v rámci plnění strategie Evropa 2020 je zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55–64 let na 55 %. O tom, že je tento nárůst nastartován, svědčí fakt, že **průměrný věk pracujících se za dvacet let zvýšil o téměř čtyři roky** (ČSÚ 2015). Dlouhodobý pokles míry zaměstnanosti v nejmladším produktivním věku od roku 1993 byl kompenzován růstem míry zaměstnanosti osob ve věku 55 až 64 let. V roce 1993 převyšoval počet pracujících ve věku 15–24 let počet pracujících 55–64letých dvaapůlkrát, o dvacet let později se tento poměr obrátil (ČSÚ 2015)⁴.

Změny v zaměstnanosti mohou reflektovat změny ve věkové a vzdělanostní struktuře populace. Stárnutí populace může na jedné straně přispívat ke snižování celkové zaměstnanosti, na druhé straně by měla ros-

toucí míra vzdělanosti přispívat k jejímu růstu (OECD 2014c).

V prvním pololetí roku 2014 činila míra zaměstnanosti osob 55–64 let 53 %, u žen 43 %, u mužů 64 %, tj. o 21 procentních bodů méně (viz tabulka 3.1.1). Od roku 2011 do roku 2013 plynule rostla míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let v EU-28 i v ČR (MPSV 2014c). Meziročně došlo k nárůstu zaměstnanosti starších osob o 2,3 procentního bodu. Nejrychleji v rámci věkové skupiny 55–64 let rostla míra zaměstnanosti osob ve věku 55–59 let, a to o 3,6 procentního bodu. Míra zaměstnanosti starších osob v ČR je dlouhodobě vyšší než průměr za EU-28. V mezinárodním srovnání je ČR na průměrných hodnotách EU-15 (MPSV 2014c). Jak ukazuje tabulka 3.1.1, oproti věkové skupině 40–54 let dochází ve věkové skupině 55–64 let k poklesu zaměstnanosti u mužů o 28 procentních bodů a u žen dokonce o 43 p.b.

Česká republika se vyznačuje relativně vysokou úrovní zaměstnanosti starších osob (zejména mužů) do doby dosáhnutí statutárního důchodového věku, pak však dochází k velmi strmému poklesu úrovně zaměstnanosti. **Od modelu zaměstnanosti v západních a severských zemích odlišuje Českou republiku zejména nízká zaměstnanost žen s malými dětmi a obecně nízká slučitelnost rodinného a pracovního života a nízká zaměstnanost starších žen. Nedostatek využití potenciálu pracovních sil je výrazně strukturálně genderován a spočívá v nízké flexibilitě forem práce.**

Česká republika se v současné době vyznačuje velmi vysokou úrovní zaměstnanosti mužů ve středním věku, kdy je plně využit potenciál pracovní síly, což je vyjádřeno i téměř maximálním zastoupením plných úvazků. Naopak **nedostatek flexibilních pracovních úvazků lze vidět jako hlavní bariéru využití pracovní síly v životních fázích a situacích, kdy plný úvazek znemožňuje studium, péče o děti, blízkého se sníženou soběstačností (například partnera, rodiče nebo prarodiče), nebo není preferován. Demografický vývoj ukazuje neudržitelnost stavu, kdy trh práce využívá především osoby ve středním produktivním věku.**

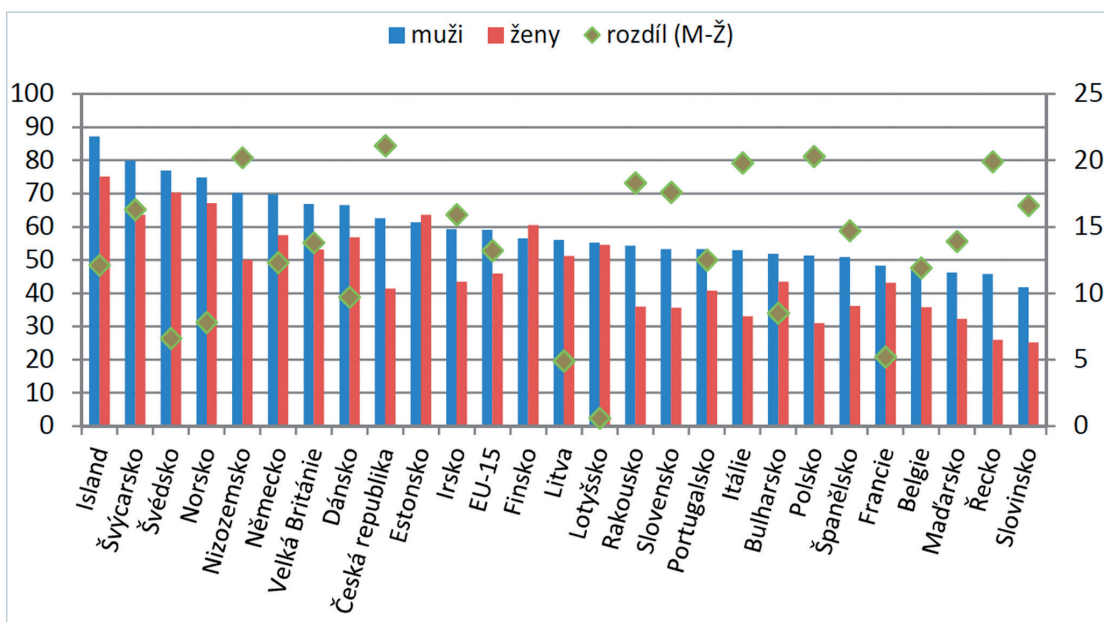
Minimálně v regionálním kontextu, a zejména v hlavním městě Praze, bude přetrvávat, a zřejmě i nadále

4 – Viz Analýza: Průměrný věk pracujících se za dvacet let zvýšil o téměř čtyři roky (ČSÚ, 2015).

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020315analiza15.docx>

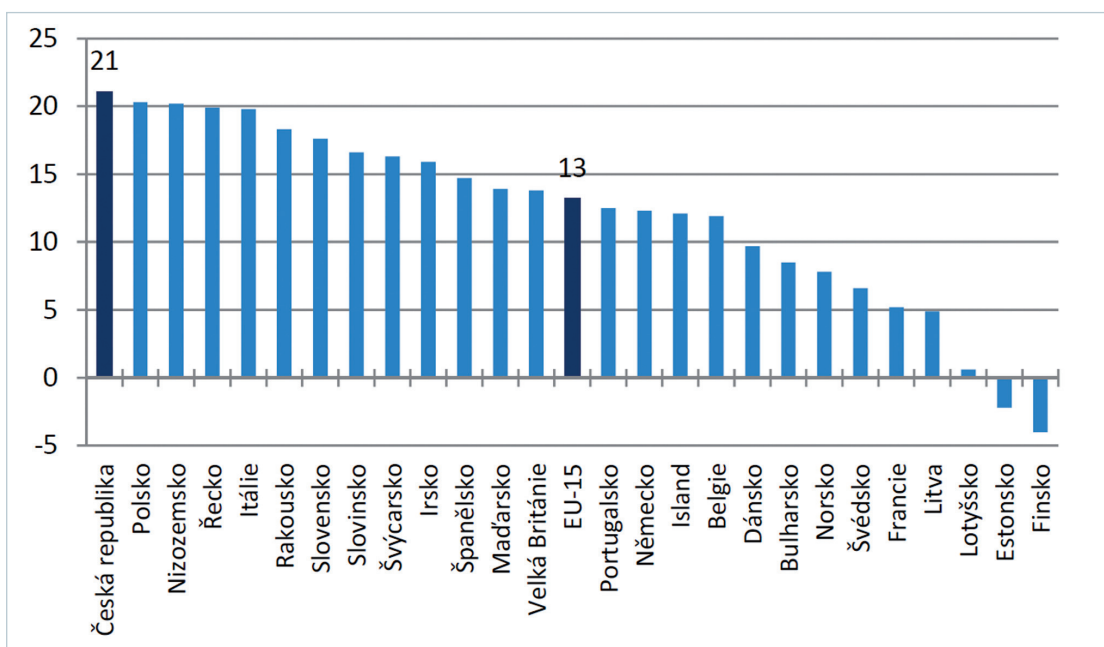
Graf 3.1.2
Zaměstnanost
„starších pracovní-
ků“ (55–64 let)
ve vybraných
zemích v roce
2013

Zdroj: data Eurostat
2014
(vlastní zpracování).



Graf 3.1.3 Rozdíl
v zaměstnanosti
mužů a žen
(55–64 let) ve
vybraných zemích
v roce 2013

Zdroj: data Eurostat
2014
(vlastní zpracování).



narůst, váha i míra zaměstnanosti cizinců. Jedná se o další rozvojový a rezervní „demografický“ potenciál, jehož využití bude do značné míry determinováno dalšími aspekty flexibility trhu práce a otevřenosti a atraktivitu české společnosti obecně pro trvalou a ekonomickou migraci a dostupnost specifických nízké a vysoce kvalifikovaných profesí s vyšší mobilitou v (středo)evropském prostoru.

Výrazně lepší pozici v mezinárodním srovnání zaujímá ČR v zaměstnanosti mužů (55–64), kde se s hodnotou 62,5 % řadí hned za severské země, Nizozemsko, Německo a Velkou Británii i nad průměr EU-15 s 59,1 % (viz graf 3.1.3). Ve všech uvedených zemích je zaměstnanost mužů ve věku 55–64 let vyšší než zaměstnanost žen, kromě Finska, kde ženy ve věku 55–64 let mají o 4 p.b. vyšší zaměstnanost než muži (60,5 % oproti 56,5 %) a Estonska (zaměstnanost žen vyšší o 2,2 p.b.).

Podíváme-li se na velikost rozdílu v zaměstnanosti mužů a žen (graf 3.3.1), nejvyšší je tento rozdíl v České republice (21 p.b.), za tou následuje Polsko, Nizozemsko, Řecko a Itálie (20 p.b.). **Naopak nejnižší je v severských a pobaltských zemích. Výraznější rozdíly mezi muži a ženami jsou zejména v postkomunistických zemích a jižních částech Evropy. Důvodem je zřejmě „tradičnější“ či rigidnější rozdělení genderových rolí, které se reprodukuje i v rámci postavení žen na trhu práce a následně v rámci penzijních systémů.**

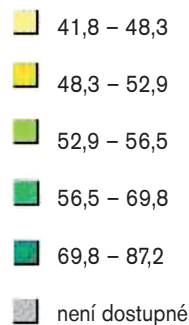
V roce 2013 bylo podle VŠPS (ČSÚ) téměř 1,4 mil. osob z celkového počtu zaměstnanců (4,94 mil.) starších 50let. Tako věková skupina tak tvořila 28 % všech zaměstnaných osob v národním hospodářství.

Mezi lety 1993 a 2012 se počet zaměstnaných mužů ve věku 55–64 let zdvojnásobil na 431,5 tis. a počet

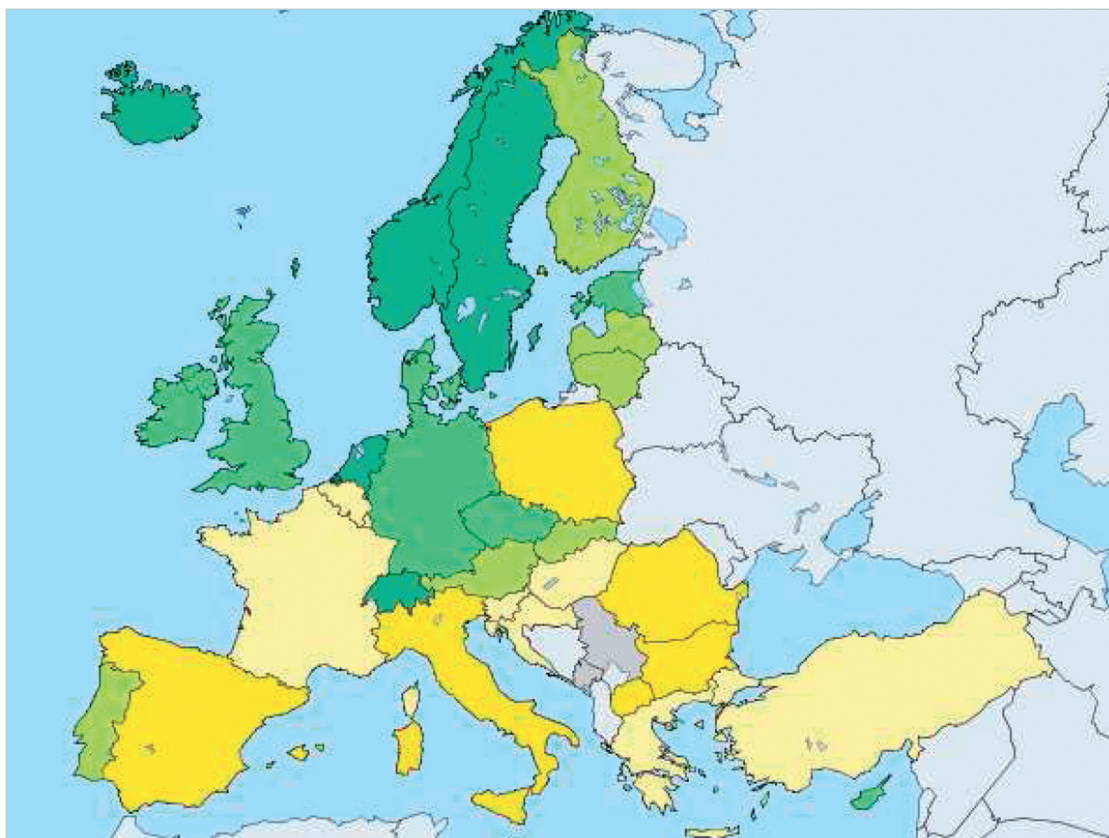
Kartogram 3.1.1
Zaměstnanost
starších mužů
55–64 let v roce
2013

Zdroj: Eurostat 2014
([online](#)).

Legenda:



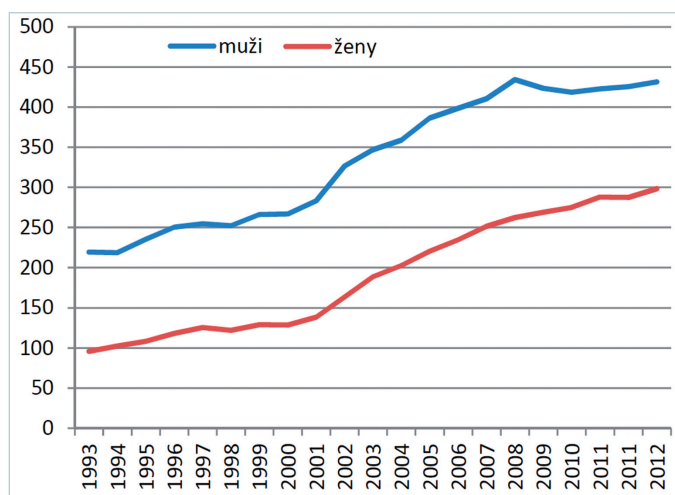
Minimum: 41,8
Maximum: 87,2



Graf 3.1.4 Vývoj zaměstnanosti osob 55–64 let (v tis.)
v letech 1993–2012

Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).

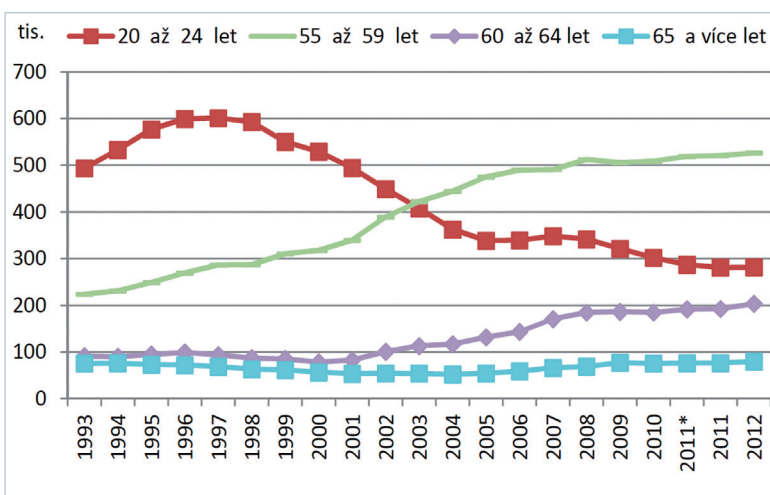
Pozn.: Údaje a rok 2011 vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2011.



Graf 3.1.5 Vývoj počtu zaměstnanců ve vybraných věkových skupinách v letech 1993–2012

Zdroj: data ČSÚ, 2014 (vlastní zpracování).

Pozn.: *) Údaje vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2011.



zaměstnaných žen ve věku 55–64 let ztrojnásobil na 298,3 tisíc.

Jak ukazuje graf 3.1.5, v letech 1993–2012 zaměstnanost starších osob rostla ve všech uvedených kategoriích (55–59, 60–64 a 65+) naopak v mladších kategoriích (20–24) klesala, zejména v důsledku rostoucí délky vzdělávání. Celkový počet osob v dané věkové kategorii na trhu práce významně ovlivňuje početnost jednotlivých kohort vstupujících do dané věkové kategorie. V uvedeném období se počet zaměstnaných osob ve věku 55–64 let zvýšil o 415 tis. na 730 tis. osob (2012)

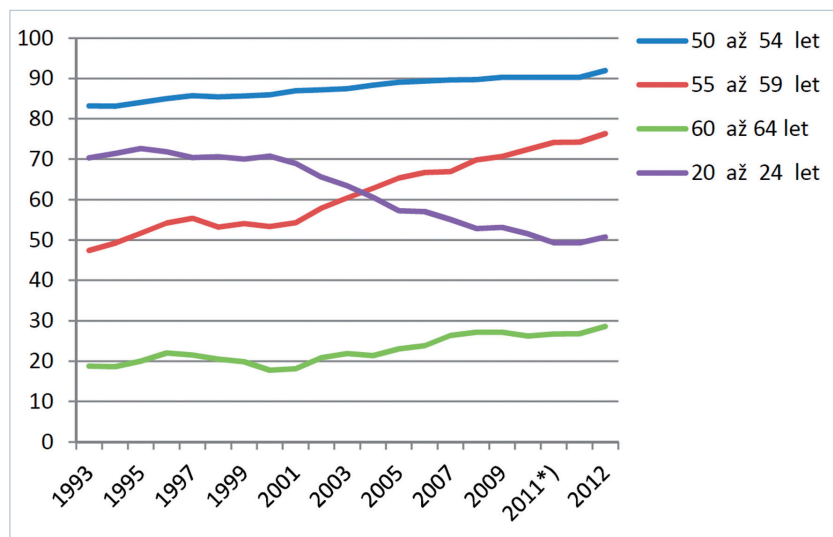
a 750 tis. (2013). Jejich podíl na celkové zaměstnanosti se zvýšil z 6,5 % na 15 % zaměstnaných osob.

Pokud se podíváme na vývoj míry ekonomické aktivity podle věku v letech 1993–2012 (viz graf 3.1.6 a 3.1.7), nejvíce vzrostla ekonomická aktivita v kategorii 55 až 59 let, a to o 29 procentních bodů, ve věkové kategorii 60 až 64 let pak o 10 p.b. Ve věkové kategorii 20 až 24 let ekonomická aktivita poklesla o 20 p.b. na 51 % a v kategorii 15 až 19 let o 29 p.b. na 6,6 % (viz graf 3.1.6 a graf 3.1.7). Dvě pětileté kategorie v české společnosti, které zaznamenaly největší změny

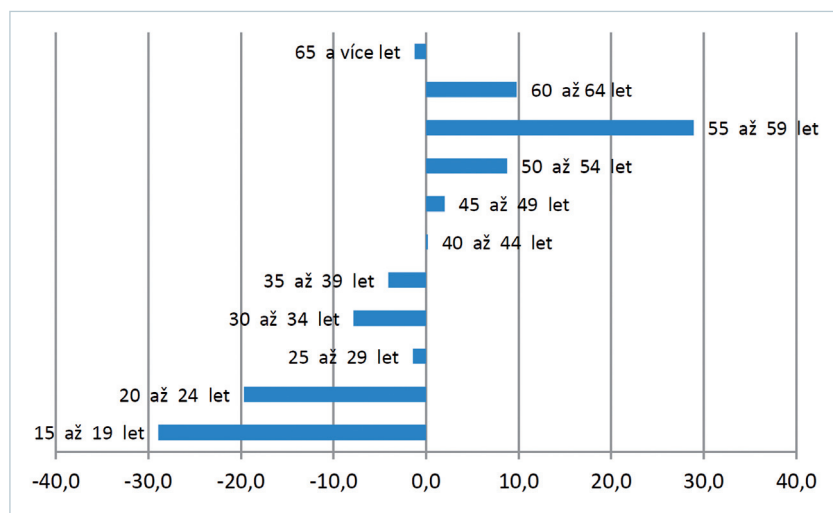
Graf 3.1.6 Vývoj míry ekonomické aktivity vybraných věkových kategorií (%) v letech 1993–2012

Zdroj: data ČSÚ 2014 (vlastní zpracování).

*) Údaje a rok 2011 vážené na data demografické statistiky před promítnutím SLDB 2011.

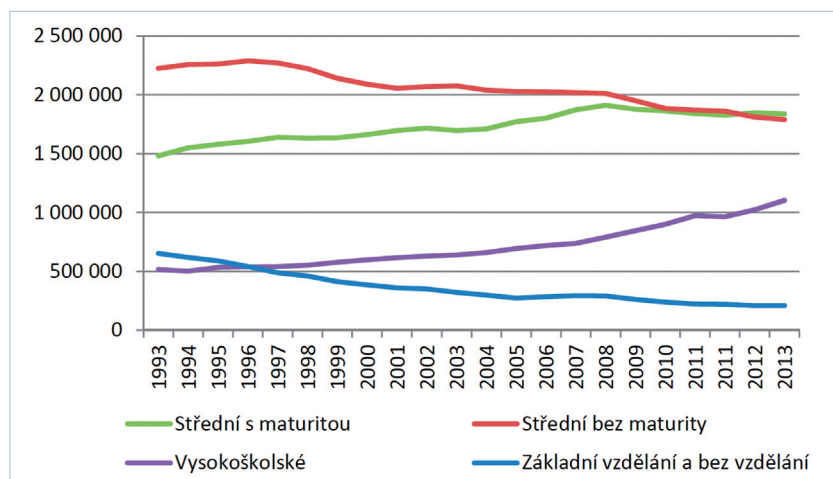


Graf 3.1.7 Změna míry ekonomické aktivity (%) podle věku v letech 1993–2012



Graf 3.1.8 Vývoj struktury zaměstnanců podle vzdělání v letech 1993–2013

Zdroj: data ČSÚ 2014 (vlastní zpracování).



na trhu práce v uplynulých dvaceti letech, tak jsou mladí lidé ve věku 15–19 let a osoby ve věku 55–59 let.

V uvedeném období poklesla i ekonomická aktivita ve věku 30 až 34 let (o 8 p.b.). Za uplynulých dvacet let (1993–2013) se podle VŠPS (ČSÚ, 2014) počet osob s vysokoškolským vzděláním (ISCED 5,6) na trhu práce více než zdvojnásobil na více než 1,1 mil. osob, respektive vzrostl z 11 na 22 %. V roce 2012 počet osob s maturitou poprvé přesáhl počet osob se středoškolským vzděláním bez maturity. Počet osob se základním vzděláním klesl více než trojnásobně na 207 tis. Jejich podíl na zaměstnanosti se snížil z 13 na 4 %.

Strategie Evropa 2020 stanovuje cíl pro země EU zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30–34 let nejméně na 40 %. V prvním čtvrtletí 2014 tento podíl činil v ČR 27,4 % (muži 24,3 %, ženy 30,7 %), což je o 10 p.b. méně oproti průměru EU-28 (37,4 % – 33,3 pro muže a 41,4 pro ženy) (ČSÚ 2014c).⁵

Podíl **vysokoškolsky vzdělaných osob na zaměstnaných osobách** ve věku 15–64 let se v ČR zvýšil z 19,5 % v roce 2011 na 22,1 % v roce 2013. **V porovnání s ostatními státy EU28 však podíl vysokoškoláků mezi zaměstnanými v ČR patří mezi nejnižší.** Nižší hodnotu než v ČR (22,5 %) mělo v 1. čtvrtletí 2014 pouze Slovensko (22,2 %), Itálie (20,2 %) a Rumunsko (19,6 %) (MPSV 2014c). Průměr EU-28 je 32,5 %. Naopak nejvyšší podíl vysokoškoláků mezi zaměstnanými (15–64 let) je v Lucembursku (47,8 %), Kypru (45,7 %), Irsku (44,5 %) a Belgii (44,1 %).

Nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob je ve věkové skupině zaměstnanců 25–29 let (31,4 %) a 30–34 let (28,2 %). Věková skupina 25–34 let tvoří 22,6 % zaměstnanosti. Naproti tomu věkové kategorie 35–39 let a 40–44 let, do nichž spadají populačně silné ročníky ze 70. let minulého století (podíl zaměstnanců 35–44 let tvoří 30,2 % zaměstnanců), mají pouze 22,2 % a 19,4 % zaměst-

5 – Viz Postavení českého trhu práce v rámci EU za 1. čtvrtletí 2014 (Analýza VŠPS)

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/analzy_vsps_pos_taveni_ceskeho_trhu_prace_v_ramci_eu

6 – Pozn.: Vzdělání na úrovni 5 – 8 klasifikace ISCED 2011 – krátký cyklus terciárního vzdělávání, bakalářské, magisterské a doktorské nebo jim odpovídající úrovně vzdělání.

naných s vysokoškolským vzděláním (MPSV 2014c). Mezi zaměstnanci ve věku 55–64 let tvořili vysokoškoláci 22 %. **U zaměstnané populace je nejvyšší podíl osob s vysokoškolským vzděláním u lidí nad 65 let, a to třetina všech zaměstnanců, což dokládá vysokou roli vzdělání pro setrvání na trhu práce i po dosažení důchodového věku a nadprůměrné zastoupení vysokoškoláků mezi pracujícími seniory-zaměstnanci.**

Podíl osob se základním vzděláním a bez vzdělání je nejvyšší ve věkové kategorii zaměstnanců 15–24 let (8,4 %) a 55–64 let (6,6 %). Zatímco v první kategorii je to dáno zejména vstupem osob předčasně opouště-

jících vzdělávání na trh práce, v kategorii zaměstnanců 55–64 let je to dáno vzdělanostní strukturou této věkové kategorie, na trhu práce přetrvávají starší ročníky osob s nižším formálním vzděláním. Po „vzdělanostní selekci“ osob pokračujících v zaměstnání se podíl osob se základním a nižším vzděláním snižuje, u osob ve věku 65+ dosahuje 4,6 % (viz tabulka 3.1.3).

Z hlediska krajů je nejnižší podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v Karlovarském kraji (12 %), nejvyšší v Praze (40 %). Obdobně nejnižší podíl zaměstnanců se základním a nižším vzděláním je v kraji Karlovarském (9,7 %) a Ústeckém (7,2 %), nejvyšší v Praze (2 %) (tabulka 3.1.4).

Tabulka 3.1.2
Vzdělanostní
struktura
zaměstnaných
(15–64 let)
Zdroj: ČSÚ – VŠPS
(MPSV 2014c).

Zaměstnaní v NH	1. pololetí 2013		1. pololetí 2014		rozdíl (tis.)	index 14/13 (%)
	v tis.	%	v tis.	%		
Celkem	4 829,9	100,0	4 851,4	100,0	21,5	100,4
v tom:						
základní a bez vzdělání	199,5	4,1	197,3	4,1	-2,2	98,9
střední bez maturity	1 761,0	36,5	1 741,3	35,9	-19,7	98,9
střední s maturitou	1 810,9	37,5	1 822,5	37,6	11,6	100,6
vysokoškolské	1 058,1	21,9	1 090,0	22,5	31,9	103,0

Tabulka 3.1.3
Vzdělanostní
struktura
zaměstnané
populace 15+
podle věku
v 1. pololetí 2014
(v %)
Zdroj: ČSÚ – VŠPS
(MPSV 2014c).

Věk	Vzdělání				Zaměstnaní celkem
	základní a bez vzdělání	střední		vysokoškolské	
		bez maturity	s maturitou		
15-24 let	8,4	33,8	49,0	8,8	100 %
25-39 let	3,3	31,3	38,8	26,7	100 %
40-54 let	3,2	38,8	37,4	20,6	100 %
55-64 let	6,6	40,8	30,5	22,1	100 %
65+ let	4,6	23,3	38,3	33,8	100 %

Tabulka 3.1.4
Vzdělanostní
struktura
zaměstnané
populace 15+
v ČR v krajích (%)
Zdroj: ČSÚ (VŠPS)
(MPSV 2014).

Kraj	Vzdělání			
	základní a bez vzdělání	střední		vysokoškolské
		bez maturity	s maturitou	
Celkem	4,1	35,7	37,6	22,7
Hl. m. Praha	2,0	18,1	39,6	40,4
Středočeský	3,4	34,6	39,2	22,7
Jihočeský	5	38.2	37,6	19,2
Plzeňský	4,2	38.8	39,4	17,6
Karlovarský	9,7	42,1	35,9	12,2
Ústecký	7,2	40.0	36,3	16,6
Liberecký	5,6	39.8	35,2	19,4
Královéhradecký	3,8	38.4	38,9	19
Pardubický	3,6	40.0	37,3	19,1
Kraj Vysočina	3,5	43,8	35,8	16,8
Jihomoravský	3,5	33.0	36	27,5
Olomoucký	4,2	40,9	35,2	19,7
Zlínský	3,1	43,1	35,1	18,7
Moravskoslezský	4,3	38,2	38,9	18,7

V rámci pracovního trhu v kontextu stárnutí populace lze identifikovat **tři nevyužité zdroje, reprezentované třemi sociodemografickými skupinami**, které mohou do jisté míry flexibilně kompenzovat v budoucnu předpokládaný významný úbytek tradiční produktivní složky obyvatelstva – studenti, matky s dětmi a osoby ve vyšším věku (ČSÚ 2012).⁷ A jak je z výčtu níže zřejmé, všem těmto třem skupinám je **společný požadavek dostupnosti flexibilních pracovních podmínek, především úvazků se sníženou, respektive flexibilní pracovní dobou**:

1. **studenti**, mohou za vhodných podmínek lépe kombinovat pracovní a studijní život a získat základní pracovní zkušenosti již na škole a zlepšit tak budoucí zaměstnatelnost a konkurenceschopnost na trhu práce;
2. **matky s dětmi**, v případě kterých je absence částečných úvazků akcentována tradičně nejvíc; zaměstnanost matek s malými dětmi je velmi nízká, naopak míra nezaměstnanosti je velmi vysoká;
3. **osoby ve starším věku**, tvoří podle našeho názoru nejdůležitější flexibilní zdroj, jehož potenciál i relativní váha bude na trhu práce narůstat. **Strategický směr rozvoje potenciálu pracovních sil v populaci a rezerv nabídky na trhu práce je proto třeba spatřovat v oddálení a zejména postupném přechodu z trhu práce do ekonomické neaktivity. Starší lidé jsou hlavním nevyužitým zdrojem pracovní síly: na rozdíl od migrantů už zde žijí a jejich počet roste. Imigrace nemůže tuto mezeru z různých důvodů zcela zaplnit.**

Nesoulad mezi volnými pracovními místy a kvalifikací uchazečů o zaměstnání („mismatches“)

Ani při dostatečném počtu volných pracovních míst a volných pracovníků nelze automaticky předpokládat, že budou potřeby pracovního trhu beze zbytku saturovány. Hlavním důvodem je tzv. nesoulad mezi neodpovídající strukturou volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v rámci různých segmentů trhu práce. Tyto segmenty mohou zahrnovat odvětví průmyslu, obory povolání, regiony či dovednosti (OECD 2014c). Tři základní skupiny nesouladu lze proto rozdělit na následující typy:

1. Nesoulad získané a požadované kvalifikace („*qualification mismatch*“): pracovníci mají vyšší nebo nižší vzdělání/kvalifikaci, než vyžaduje jejich pracovní pozice (mají-li vyšší vzdělání než vyžaduje jejich pracovní pozice, jsou nadměrně kvalifikováni, hovoříme o „*over-qualified*“. Nebo naopak nižší vzdělání než vyžaduje jejich pozice a jsou „podkvalifikováni“ – „*under-qualified*“);

2. Nesoulad pracovní pozice a oboru studia („*field of study mismatch*“): jedinci pracují v povolání, které neodpovídá jejich oboru studia;
3. Dovednostní nesoulad („*skills mismatch*“): pracovníci mají úroveň odborných kompetencí vyšší nebo nižší než požaduje jejich pracovní pozice.

Důsledkem nesouladu je nezřídka porušení rovnováhy mezi kvalifikací, vykonávanou prací a za ni přidělenou mzdou. Souvislost mezi kvalifikací a výší mezd se mění s věkem, což částečně odráží dovednosti získané v rámci pracovních zkušeností. U mladších věkových skupin je úroveň vzdělání nejdůležitějším samostatným faktorem diferencujícím hodinový výdělek, těsně následovaný obecnými dovednostmi („*generic skills*“) a dovednostmi spojenými s konkrétními obory studia. Dovednost zpracování informací („*information-processing skills*“) hraje u této věkové skupiny jen malou roli v diferenciaci příjmů. U středního věku a starších pracovníků specifické dovednosti spojené s oborem studia téměř vůbec neovlivňují změny v hodinové mzdě, zatímco přínos dovednosti zpracování informací roste a nakonec přesahuje i vliv vzdělání (OECD 2014c). Patří k často opakovaným povzdechům, že zaměstnavatelé na jedné straně poukazují na nedostatečnou kvalifikaci starších pracovníků, zároveň ale nejsou ochotni do zvyšování kvalifikace těchto osob investovat. To může být klasifikováno i jako diskriminace z důvodu věku. Na druhou stranu je třeba uvést, že některé výzkumy poukazují na sníženou ochotu vzdělávat se a zvyšovat svoji kvalifikaci právě u skupiny starších pracovníků. Jedná se zejména o pracovníky s nízkou výchozí kvalifikací (Svoboda a kol. 2009). Ve větší míře detailu se těmto dvěma problémům věnujeme v následujících kapitolách.

Nesoulad mezi kvalifikací pracovníků a kvalifikačními požadavky volných pracovních pozic (nerovnováha mezi nabízenou a poptávanou kvalifikací) se rovněž mění s věkem, protože zaměstnavatelé jsou schopni lépe rozpoznat skutečné dovednosti více zkušených pracovníků. Výskyt příliš vysoké kvalifikace (*over-skilling*) klesá s věkem, zatímco nesoulad způsobený specifickými dovednostmi dané oborem studia spíše narůstá, což naznačuje, že zaměstnavatelé umí lépe rozpoznat a využít dovedností starších pracovníků a klást menší důraz na obor studia při výběru vhodných kandidátů na pracovní pozice (OECD 2014c).

Podle OECD (2014a) existují vhodné podmínky pro tvorbu kvalitních pracovních míst v důsledku nabídky a poptávky po vysoce kvalifikované pracovní síle v některých regionech. Na základě dat VŠPS je hodnocena rovnováha mezi nabídkou a poptávkou dovedností v regionech vzhledem k národnímu mediánu. Na základě toho lze identifikovat regiony čelící nedostatku či nadbytku vysoce kvalifikované pracovní síly vzhledem k poptávce, a regiony, kde je poptávka po vysoké nebo nízké kvalifikaci v rovnováze – ekvilibriu (viz kartogram 3.1.2).

7 – Viz Modely předpokládaného vývoje trhu práce v České republice do roku 2050 (ČSÚ 2012).

Kartogram 3.1.2 Rovnováha nabídky a poptávky po kvalifiko- vaných pracovnících v krajích ČR (2010)

Zdroj: OECD (2014c)
(Labour Force Survey and
Regional accounts, Czech
Statistical Office).

Pozn. k legendě grafu:

„High skills equilibrium“

= rovnovážná poptávka po
vysoké kvalifikaci;

„Low skills equilibrium“

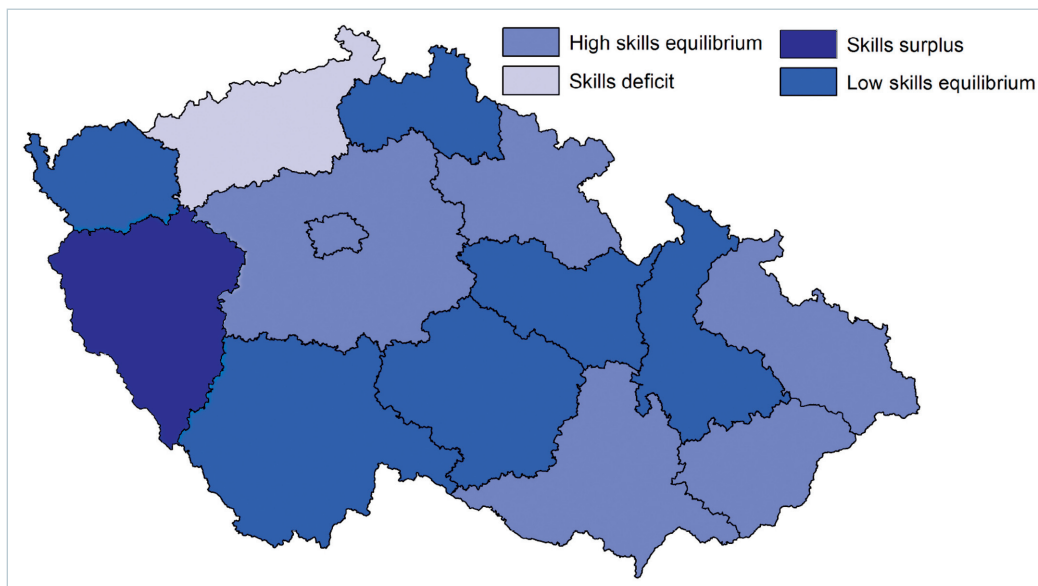
= rovnovážná poptávka po
nízké kvalifikaci;

„Skills deficit“

= nedostatek kvalifikace;

„Skills surplus“

= převis kvalifikace.



V roce 2010 byla v Praze, Středočeském, Královéhradeckém, Zlínském, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji rovnováha mezi nabídkou vysoce kvalifikované pracovní síly (podíl lidí s vyšším než středoškolským vzděláním) a poptávkou po kvalifikovaných pracovnících (podíl středně a vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a hrubá přidaná hodnota na pracovníka) („*high skills equilibrium*“). Šest regionů bylo v rovnováze nabídky a poptávky po nízko kvalifikované pracovní síle („*low skills equilibrium*“) – nízká poptávka po vysoce kvalifikované pracovní síle je doprovázena nízkou nabídkou. V Plzeňském kraji byl nadbytek kvalifikovaných pracovníků („*skills surplus*“) a v Ústeckém kraji naopak nedostatek („*skills deficit*“) vzhledem k poptávce. Mezi roky 2000–2010 došlo k největšímu procentnímu nárůstu nabídky kvalifikované pracovní síly v kraji Středočeském a Královéhradeckém, v kraji Vysočina došlo k nárůstu jak nabídky, tak poptávky po vysoce kvalifikované pracovní síle, v Moravskoslezském a Zlínském naopak došlo k největšímu nárůstu v poptávce po kvalifikované pracovní síle. Ukazatel nezohledňuje míru nezaměstnanosti – některé kraje s rovnováhou nabídky a poptávky po vysoce kvalifikované pracovní síle, jako je Moravskoslezský a Jihomoravský kraj, rovněž vykazují relativně vysokou mírou nezaměstnanosti (OECD 2014c).

Podle doporučení OECD (2014b) by se vzdělávání a odborná příprava měly více zaměřit na pracovníky s nižší kvalifikací a zvýšit důraz na obecné a měkké dovednosti v rámci vzdělávacích osnov a **větší zapojení zaměstnavatelů do tvorby vzdělávacích programů (obsahu vzdělávání) s cílem zvýšit jeho relevanci a senzitivnost pro regionální potřeby trhu práce.**⁸

Mobilita a produktivita starších pracovníků

Výzkumy ukazují, že starší pracovníci se setkávají s vážnými problémy při změně nebo při hledání nového zaměstnání po období nezaměstnanosti. Jedna z hlavních překážek, jak je vnímána ze strany zaměstnavatelů, souvisí s náklady na pracovní sílu, které stoupají s věkem více než produktivita (Sonnet, Olsen, Manfredi 2014). Rychlejší růst mezd v závislosti na věku než růst produktivity může být argumentem pro snížení váhy principu „seniority“ v odměňování, které může zvýšit zaměstnatelnost starších osob, tj. ochotu přijímat starší zaměstnance, a zvýšit tak možnosti jejich pracovního uplatnění. Pokud starší pracovníci dostávají vyšší mzdy jako odměnu za minulou produktivitu, zvyšuje to loajalitu mladších pracovníků (Skirbekk 2003). Tento motivační systém „smluvních pozdních plateb“ („*delayed payment contracts*“) je nejběžnější u pracovních úkolů, které je obtížné zjevně pozorovat či měřit. Systém má tedy zvyšovat pracovní motivaci mladších zaměstnanců. Nicméně, stárnutí populace může tento systém zpochybnit a zvýšit snahu zaměstnavatelů buď snížit mzdy starších pracovníků, nebo je propustit (ibid.).

Dostupné studie věnované vztahu produktivity a věku mají nejednoznačné závěry, mj. kvůli problémům s měřením rozdílů v produktivitě zaměstnanců, a to třeba i v rámci jednoho zaměstnavatele. Výsledky také do značné míry závisí na volbě kritérií pro měření produktivity (Sonnet, Olsen, Manfredi 2014). Níže uvedené studie však přinášejí několik významných poznatků:

Za prvé, vůči věku přetrvává bariéra v inovativních odvětvích s rychlým vývojem dovedností. Například podle Aubert et al. (2006) tvoří starší pracovníci menší část pracovníků ve francouzských firmách, které se vyznačují dynamikou technologických změn, a naopak jsou více soustředěni v odvětvích, která jsou v důsledku strukturálních změn více postižena ztrátou pracovních míst („*technological and organisational change bias*“). Na

8 – Pozn.: Tímto směrem se vydávají například projekty Národní soustava povolání (<http://www.nsp.cz/>) a Národní soustava kvalifikací (<http://www.narodnikvalifikace.cz/>).

druhé straně Romeu Gordo a Skirbekk (2013) ukazují, že v Německu v letech 1986 až 2006 byli starší pracovníci poměrně úspěšní v přizpůsobení se technologickým změnám (Sonnet, Olsen, Manfredi 2014).

Za druhé, u starších pracovníků platí, že čím více jsou jejich zkušenosti vázané na konkrétního zaměstnavatele, tím nižší je jejich produktivita v případě, že zaměstnání nebo zaměstnavatele změní. To, že produktivita starších pracovníků je vázaná zejména na dovednosti specifické pro konkrétního zaměstnavatele, může vysvětlovat nízkou míru nábory starších osob (Daniel, Heywood 2007).

Za třetí, vytvoření věkově různorodých týmů může zvýšit produktivitu všech. Zwick a Göbel (2013) v letech 1997–2005 sledovali dobrou praxi personálního managementu skupiny německých firem. Výsledky mimo jiné ukázaly, že pracovní podmínky je třeba přizpůsobit možnostem starších pracovníků, například změnou zařízení odpovídajících jejich sluchovým a zrakovým omezením nebo přidělením méně fyzicky náročných úkolů. V důsledku těchto opatření byla produktivita starších pracovníků stejná jako u pracovníků ve střední věkové kategorii.

Za čtvrté, možnosti vzdělávání v Německu nebraly v úvahu specifické potřeby starších účastníků (Zwick, Göbel 2013), ale nabídky školení pro starší pracovníky samy o sobě nestačily k překonání věkových bariér a překonání nižší účasti (viz příklad Francie popsany u Behaghel et al. 2014).

Za páté, díky zkušenostem starších pracovníků průměrný vztah věku a produktivity roste. Němečtí výzkumníci měřili chyby na automobilové montážní lince v závislosti na věku a zjistili, že zkušenosti starších pracovníků (do 60ti let věku) a jejich schopnost optimalizovat týmovou práci jim pomáhala, na rozdíl od mladších pracovníků, zabránit vážným chybám (Börsch-Supan, Weiss 2013; Sonnet, Olsen, Manfredi 2014).

Podle některých studií má produktivita v závislosti na věku tendenci stoupat do určité hranice a po dosažení vrcholu klesat. Křivka vztahu věku a produktivity má tedy podle těchto názorů spíše tvar obráceného „U“ (Skirbekk 2003; van Ours, Stoeldraijer 2010). Göbel a Zwick (2009) ale tento „vzorec“ popírají a tvrdí, že do 60ti let věku žádný relevantní pokles produktivity neidentifikují.

Metodologicky může vliv věku na produktivitu zkreslovat řada faktorů. Skirbekk (2003) uvádí, že úspěch firmy může zvýšit počet nových zaměstnanců a vést k mladší věkové struktuře firmy, spíše než mladá věková struktura k úspěchu firmy. Roli hraje také pozitivní selekce, kdy úspěšnější setrvávají na trhu práce, zatímco méně úspěšní z něj odcházejí (Skirbekk 2003). K odfiltrování vnějších faktorů a zajištění „endogenity“ při analýze vztahu věku a produktivity je třeba odlišit vnější vlivy na změnu věkové struktury, dané věkově specifickým propouštěním/nabíráním pracovníků („*age-specific hiring or layoffs*“) při silné změně externích faktorů („*productivity shocks*“).

Pokles produktivity s věkem je dáván do souvislosti s poklesem kognitivních a senzorických schopností v průběhu života, které mohou být v odlišné míře v různých oblastech a profesích kompenzovány zkušenostmi. Mezi opatření na straně adaptace prostředí může patřit zvýšené osvětlení, zvýšení kontrastu ve vizuálních označeních, snížení nadměrného hluku, který negativněji působí na starší pracovníky. Zkrácení pracovní doby usnadňuje snazší rekonvalescenci a zabraňuje snížení produktivity. Jiným opatřením je zřízení věkově specifických pozic, tzv. „*bridge jobs*“ (Göbel, Zwick 2010).

3.2 Nezaměstnanost

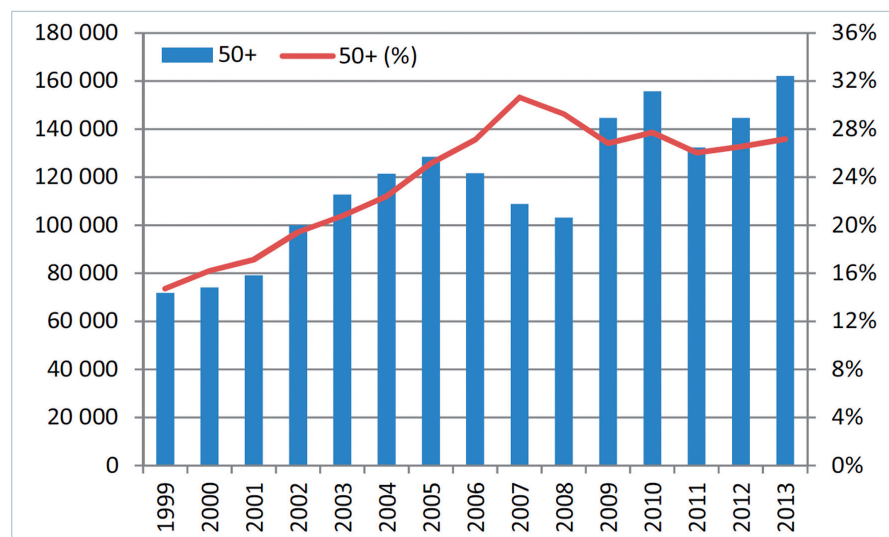
Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou měrou podílí starší pracovníci. V historickém pohledu od konce 90. let 20.

století podíl osob ve věku 50+ na celkovém počtu nezaměstnaných průběžně rostl a svého dosavadního maxima dosáhl v roce 2007, kdy tvořili padesátníci a starší téměř třetinu (31 %) všech nezaměstnaných.

Oproti roku 1999 se podíl osob 50+ na celkovém počtu uchazečů zdvojnásobil. V roce 2013 byl více než každý čtvrtý uchazeč o zaměstnání ve věku nad 50 let. Vývoj počtu a podílu nezaměstnaných osob 50+ v letech 1999–2013 ukazuje graf 3.2.1.

Graf 3.2.1 Vývoj počtu a podílu nezaměstnaných osob 50+ v letech 1999–2013

Zdroj: data MPSV, 2014 (vlastní zpracování).



Graf 3.2.1
Vývoj počtu a
podílu nezaměst-
naných osob 50+
v letech
1999–2013

Zdroj: data MPSV,
2014
(vlastní zpracování).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
50-54	71 683	70 847	63 605	53 656	49 148	67 466	67 544	59 946	59 863	63 758
55-59	43 922	50 735	50 145	46 018	44 519	63 972	72 695	62 435	69 315	76 416
60-64	5 611	6 679	7 712	8 899	9 225	12 975	15 145	9 606	15 038	21 368
55-64	49 533	57 414	57 857	54 917	53 744	76 947	87 840	72 041	84 353	97 784
50+	121 344	128 406	121 609	108 736	103 063	144 592	155 624	132 325	144 639	162 130
60+	5 739	6 824	7 859	9 062	9 396	13 154	15 385	9 944	15 461	21 956
65+	128	145	147	163	171	179	240	338	423	588

Tabulka 3.2.2
Specifické míry
nezaměstnanosti
– 2013 (%)

Zdroj: ČSÚ, 2014
(VŠPS).

				Celkem	Muži	Ženy
Obecná míra nezaměstnanosti – ČR				7,0	5,9	8,3
Specifické míry nezaměstnanosti	Věk obyvatelstva 15 a více let	Nejvyšší dosažené vzdělání	základní a bez vzdělání	25,7	26,5	24,9
			střední bez maturity	8,4	6,6	11,7
			střední s maturitou	5,3	4,5	6,1
			vyšší a vysokoškolské	2,8	2,2	3,4
	Věkové skupiny	15 až 19 let		43,1	40,1	47,6
		20 až 24 let		16,8	16,7	17,0
		25 až 29 let		8,1	7,9	8,4
		30 až 34 let		7,2	5,0	10,6
		35 až 39 let		6,2	3,8	9,2
		40 až 44 let		5,2	3,8	6,7
		45 až 49 let		5,2	4,1	6,2
		50 až 54 let		5,8	5,2	6,5
		55 až 59 let		6,4	5,8	7,1
		60 až 64 let		4,3	4,6	3,6
		65 a více let		1,5	1,2	2,0
		15 až 64 let		7,0	6,0	8,4

Podíl osob starších 50ti let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013 ve srovnání s koncem roku 2012 meziročně vzrostl z 26,5 % na 27,2 % (především nárůstem počtu osob starších 55ti let, kteří tvoří 60 % těchto osob). K 31. 12. 2014 se na celkové nezaměstnanosti podíleli 29,2 %. Naopak podíl mladých lidí do 25ti let v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se mezi roky 2012 a 2013 snížil z 18,1 % na 16,8 % (MPSV 2014d).⁹ Meziroční pokles pokračoval i mezi roky 2013 a 2014, kdy se počet uchazečů o zaměstnání ve věku 25 let snížil o 20,1 tis. a jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných se dále snížil z 16,8 % na 14,7 % (MPSV 2015).

Registrovaný počet nezaměstnaných ve věku 50+ činil na konci roku 2013 celkem 162,1 tis. osob, tj. 2,3krát, respektive o 90 tisíc více než v roce 1999. Registrovaných uchazečů o zaměstnání ve věku 55–64 let bylo necelých sto tisíc osob (97,8 tis.). V důsledku tohoto vývoje se mezi lety 1999 a 2013 (k 31. 12.) zvýšil i průměrný věk nezaměstnaných o 5,1 let, a to z 34,3 let na 39,4 let (MPSV 2014). Na

konci února 2015 Úřad práce ČR evidoval celkem 162 597 uchazečů o zaměstnání ve věku 50+, tj. 29,7 % z celkového počtu uchazečů.¹⁰

Od roku 2004 je MPSV sledována a publikována také kategorie uchazečů o zaměstnání starších 65ti let (do roku 2003 byly publikovány pouze údaje za osoby 60+). **Od roku 2004 se počet evidovaných nezaměstnaných ve věku 55–64 let zdvojnásobil na 97,8 tisíc, počet nezaměstnaných ve věku 60–64 let vzrostl téměř čtyřnásobně na 21,4 tis. a počet uchazečů o zaměstnání ve věku starších 65ti let vrostl 4,6krát na 588 osob** (stav ke konci roku 2013).

Podle výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) byla obecná míra nezaměstnanosti v roce 2013 v ČR 7,0 % (5,9 % u mužů a 8,3 % u žen) s výraznou diferenciací podle vzdělání. U osob se základním vzděláním činila míra nezaměstnanosti 25,7 % oproti 2,8 % u osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním. K 31. 12. 2013 úřady práce evidovaly 164 275 osob se základním nebo nižším vzděláním oproti 170 tis. v roce 2003 a 36 936 osob s vysokoškolským vzděláním, v roce 2003 to bylo 17 104 osob (MPSV 2014).

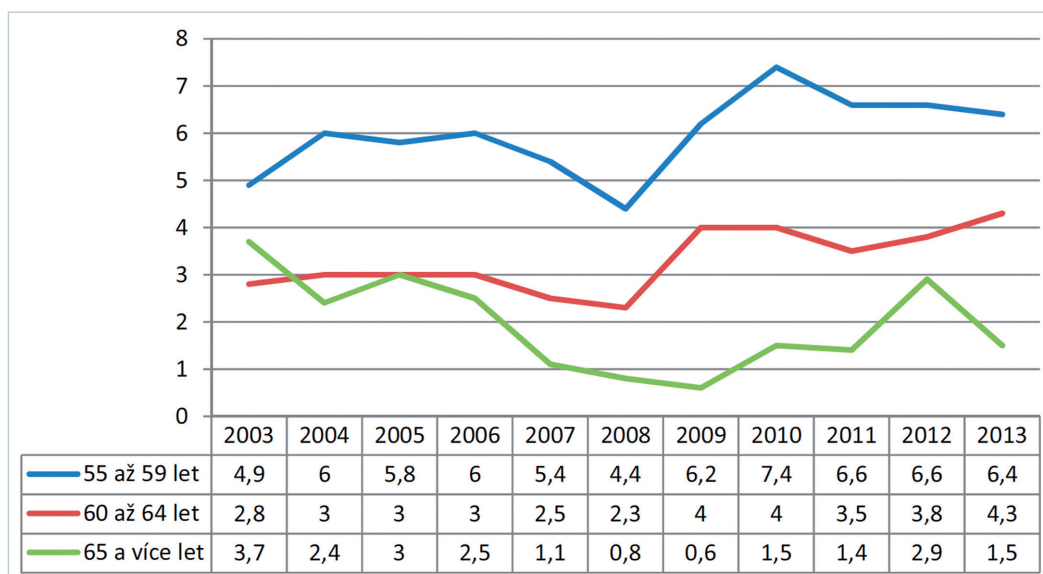
Při pohledu na specifické míry nezaměstnanosti podle věku (graf 3.2.2), v roce 2013 byla nezaměstnanost věku 55 – 59 let 6,4 % a u kategorie 60 – 64 let 4,3 %, u obou těchto skupin se v uplynulých deseti letech zvýšila o 1,5 p.b.

9 – Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013 (dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf)

10 – V padesáti letech pracovní život nekončí (Tisková zpráva MPSV, Praha, 20. 3. 2015) Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/20606/TZ_200315a.pdf

Graf 3.2.2
Specifické míry
nezaměstnanosti
vybraných věkových
skupin v letech
2003–2013

Zdroj: Data VŠPS
(ČSÚ 2014c).



Územní rozdíly v nezaměstnanosti osob 50+

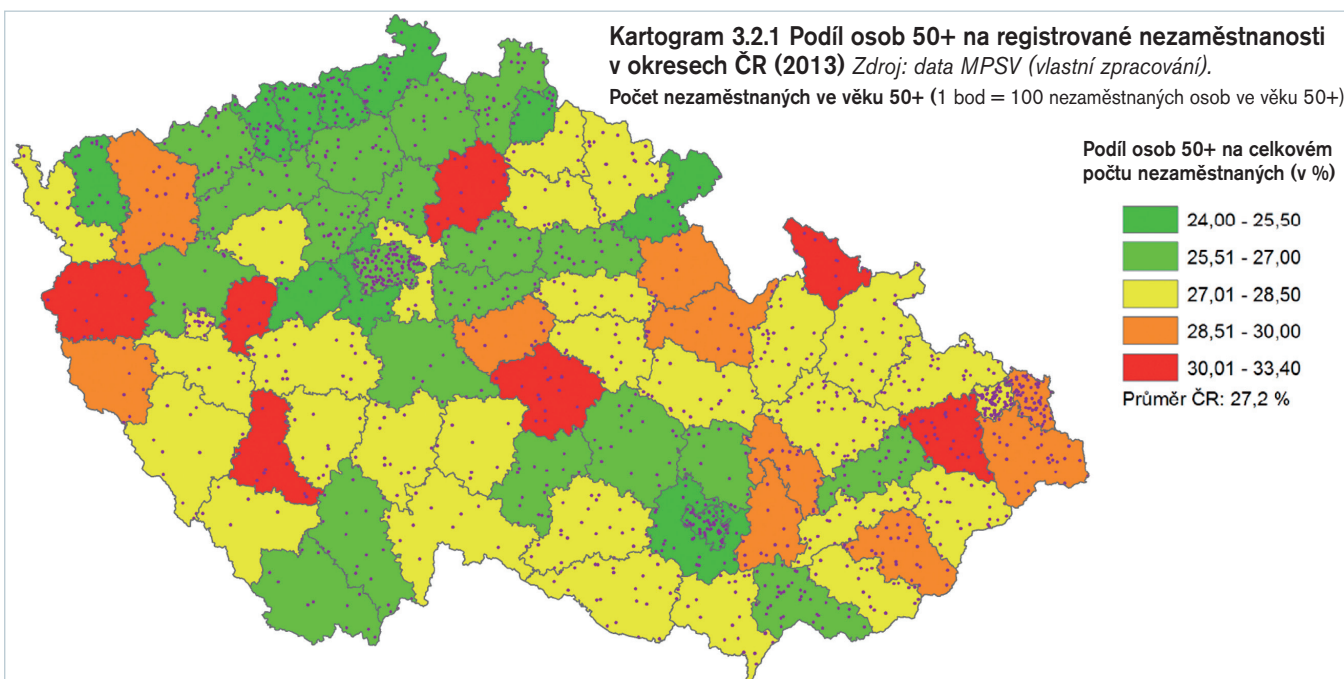
Z krajského pohledu je zastoupení osob starších 50ti let mezi uchazeči nejvyšší v Plzeňském, Moravskoslezském a Zlínském kraji. Ministerstvo práce a sociálních věcí k tomuto údaji konstatuje ve Statistické ročence trhu práce za rok 2013 (s. 51) pouze to, že: „*Důvodem nezaměstnanosti této věkové skupiny je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně nemá zájem z důvodů nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce*“, aniž by byla zmíněna role předsudků, popř. věková diskriminace starších osob na trhu práce, anebo strukturální vlivy vývoje na trhu práce v důsledku ekonomické krize.

Podíl osob 50+ na celkovém počtu nezaměstnaných se v územním (regionálním) pohledu pohybuje rámcově od jedné čtvrtiny do jedné třetiny. Nejvyšší podíl osob 50+ mezi registrovanými uchazeči o zaměstnání byl

k 31. 12. 2013 v okrese Tachov (33,4 %) a Mladá Boleslav (32,5 %), naopak nejnižší podíl osob 50+ je v okresech Ústeckého kraje – Děčín, Teplice a Ústí nad Labem (24,0; 24,1 a 24,3 %). Jedná se o okresy s nejvyšší nezaměstnaností v ČR a tedy i vysokým zastoupením mladších osob. Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji činil 11,1 % na konci roku 2013. Celorepublikový podíl osob 50+ na celkovém počtu nezaměstnaných v roce 2013 činil 27,2 % (viz kartogram 3.2.1). V roce 2003 průměrný podíl osob 50+ ucházejících se o zaměstnání činil 20,8 %. Každý čtvrtý uchazeč je tak starší 50ti let, v regionech s nejvyšším podílem uchazečů o zaměstnání to už je přibližně každý třetí. K nejvyššímu nárůstu podílu osob 50+ mezi nezaměstnanými, tj. o deset a více procentních bodů, došlo mezi lety 2003–2013 v okresech Tachov, Strakonice, Mladá Boleslav, Nový Jičín a Kroměříž. K nejnižšímu nárůstu, do tří procentních bodů, došlo

Kartogram 3.2.1 Podíl osob 50+ na registrované nezaměstnanosti v okresech ČR (2013) Zdroj: data MPSV (vlastní zpracování).

Počet nezaměstnaných ve věku 50+ (1 bod = 100 nezaměstnaných osob ve věku 50+)



Tabulka 3.2.3
Nezaměstnaní
50+ v krajích ČR
v letech
2003–2013

Zdroj: data MPSV
(k 31.12., vlastní
zpracování).

*Pozn.: Průměrný
věk všech
nezaměstnaných.

	průměrný věk nezaměst.*		počet nezam.		nárůst 2003/2013		Podíl nezam.		Rozdíl
			50 plus				50 plus (%)		
	2003	2013	2003	2013	(abs.)	(%)	2003	2013	(p.b.)
Hl. město Praha	37,3	39,4	6 267	11 666	5 399	86%	24,6	26	1,3
Středočeský kraj	36,3	39,4	9 561	16 751	7 190	75%	21,8	27,2	5,4
Jihočeský kraj	35,8	39,4	4 354	8 684	4 330	99%	19,6	27,5	7,9
Plzeňský kraj	36,8	39,7	4 805	7 371	2 566	53%	22,2	28,7	6,5
Karlovarský kraj	35,9	39,2	3 463	5 373	1 910	55%	19,9	27,4	7,5
Ústecký kraj	35,8	38,8	14 525	16 485	1 960	13%	19	25	6,1
Liberecký kraj	36,3	39,3	4 447	6 848	2 401	54%	21,1	26,4	5,3
Královéhradecký kraj	36,1	39	4 680	7 399	2 719	58%	21,1	26,7	5,6
Pardubický kraj	36,8	39,5	5 444	7 361	1 917	35%	22,5	27,9	5,4
Kraj Vysočina	35,7	39,4	4 677	7 817	3 140	67%	19,6	27,6	8
Jihomoravský kraj	35,9	39,1	12 835	19 012	6 177	48%	19,6	26,4	6,8
Olomoucký kraj	36,6	39,7	8 689	12 074	3 385	39%	21,3	27,8	6,5
Zlínský kraj	36,4	39,6	6 604	9 599	2 995	45%	20,9	28,3	7,4
Moravskoslezský	36,7	39,9	22 324	25 690	3 366	15%	21	28,6	7,6
Celkem ČR	36,3	39,4	112 675	162 130	49 455	44%	20,8	27,2	6,4

v tomto desetiletém období v okresech Praha-západ, Trutnov, Rokycany a Kolín. Nejnižší byl nárůst v hl. městě Praze, kde se podíl osob 50+ zvýšil z 24,6 % v roce 2003 na 26,0 % v roce 2013. Je nutno poznamenat, že podíl nezaměstnaných ve věku 50+ je ovlivněn nejen celkovou nezaměstnaností s nižšími podíly v regionech s nejvyšší nezaměstnaností, ale i věkovou strukturou populace v těchto regionech. V absolutních číslech byl ke konci roku 2013 největší počet nezaměstnaných osob 50+ evidován v okresech Ostrava-město (7 279), Karviná (6 546) a Brno-město (5 692), naopak nejmenší v okresech Plzeň-jih (658), Prachatice (610), Rokycany (574).

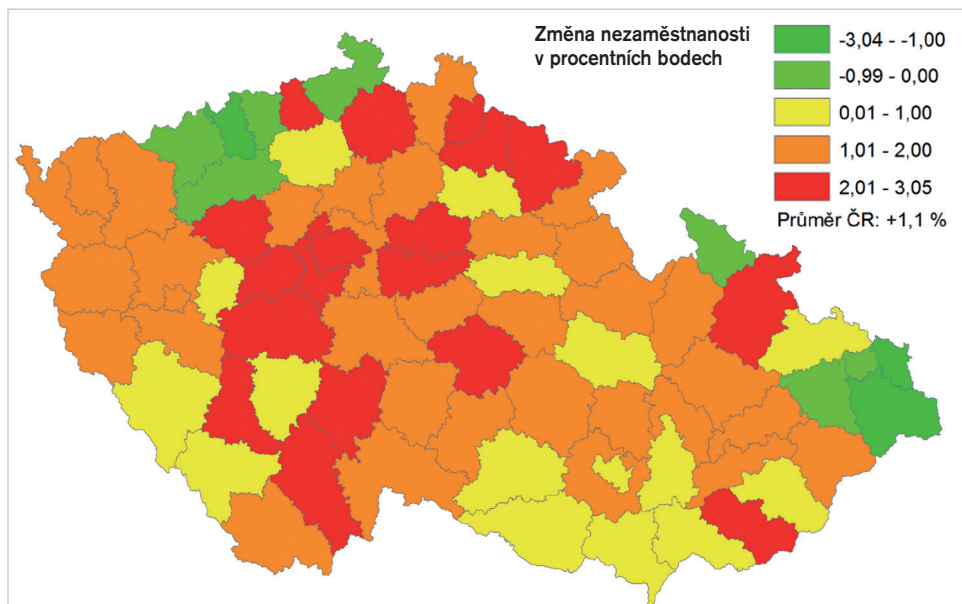
Tabulka 3.2.3 ukazuje změnu v počtu nezaměstnaných osob 50+ v jednotlivých krajích. K největšímu procentuálnímu nárůstu evidovaných nezaměstnaných osob 50+ došlo v Jihočeském kraji, kde se jejich počet mezi lety 2003–2013 zdvojnásobil (nárůst o 99 %). Podíl osob 50+ mezi nezaměstnanými tam vzrostl na 27,5 % (tj. nárůst o 7,9 p.b.). Další kraje s největším nárůstem počtu nezaměstnaných 50+ jsou: hlavní město Praha (nárůst o 86 % na 11,7 tis. osob na konci roku 2013) a kraj Středočeský (nárůst o 75 % na 16,8 tis. osob). Naopak nejnižší nárůst byl zaznamenán v Moravskoslezském kraji (o 15 % na 25,7 tis.) a Ústeckém kraji (o 13 % na 16,5 tis.). Relativně nižší nárůst počtu nezaměstnaných 50+ v těchto krajích byl determinován lepším vývojem nezaměstnanosti v porovnání s ostatními kraji (viz kartogram 3.2.2). V tomto období podíl nezaměstnaných ve většině okresů stoupal, zatímco v těchto krajích naopak podle

údajů MPSV klesal. Například v okrese Most se nezaměstnanost snížila v letech 2005–2013 o 3 procentní body z 16,5 % na 13,5 % a v okrese Frýdek-Místek o 2 procentní body z 9,1 % na 7,1 % (viz též níže).

Nejvyšší počet nezaměstnaných osob 50+ z celkového počtu nezaměstnaných 50+ v ČR je evidován v nejlidnatějších krajích – Moravskoslezský kraj 25 690 (16 % ze všech nezaměstnaných 50+), Jihomoravský kraj 19 012 (12 %), Středočeský kraj 16 751 (10 % všech nezaměstnaných 50+), Ústecký kraj 16 485 osob (10% podíl na ČR). Nejnižší absolutní počet je evidován v Pardubickém kraji (7 361, 5 % nezaměstnaných 50+), Libereckém kraji (6 848, 4 %) a Karlovarském kraji (5 373, 3 %).

Jak již bylo uvedeno, v nejvíce strukturálně postižených regionech nezaměstnanost v uplynulých letech (2005–2013) klesala, zatímco ve většině ostatních

Kartogram 3.2.2 Změna míry nezaměstnanosti v okresech ČR v letech 2005–2013. Zdroj: Data MPSV, (vlastní zpracování).

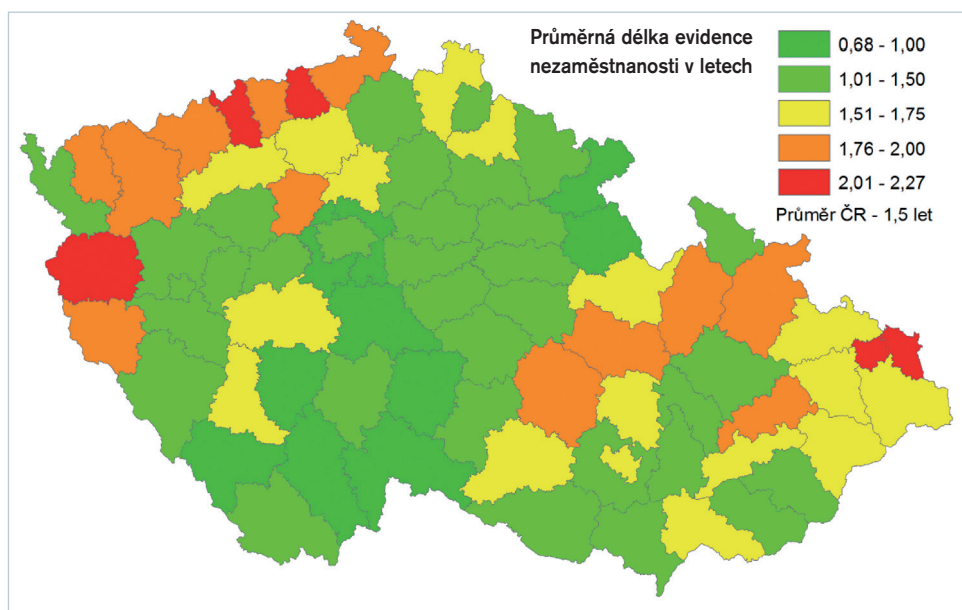


Kartogram 3.2.3 Průměrná délka evidence uchazeče na úřadu práce v okresech ČR (2013)

Zdroj: Data MPSV

(vlastní zpracování).

Pozn.: Mapu okresů ČR viz v příloze.



okresů rostla. Největší pokles nezaměstnanosti byl evidován v okrese Most (o 3 p.b. na 13,5 %) a okrese Frýdek-Místek (o 2 p.b. na 7,1 %). Naopak největší nárůst podílu nezaměstnaných byl evidován v okresech Tábor (o 3,1 p.b. na 7,4 %), Semily (o 2,9 p.b. na 8,2 %), a dále v okresech Příbram, Beroun a Česká Lípa (shodně o 2,7 p.b.). Největší nárůst podílu nezaměstnaných byl zaznamenán v okresech ve Středočeském, Libereckém a Jihočeském kraji. V Moravskoslezském a Ústeckém kraji došlo k nárůstu jen v okrese Ústí nad Labem (z 9,7 na 12,1 %) a Bruntál (z 11,0 na 13,0 %), tj. o 2,5, resp. 2,0 p.b.

Důležitou charakteristikou nezaměstnanosti je průměrná délka trvání. Bohužel MPSV nemá k dispozici (respektive neposkytló k analýze) údaje kombinující např. věk a délku nezaměstnanosti, věk a vzdělání, vzdělání a délku nezaměstnanosti apod. Tyto údaje jsou proto znázorněny bez věkového členění. Nejdelší průměrná délka evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce je v okresech Karviná (2,3 roku, přesně 829 dní) a Most (2,2 roku, resp. 808 dní). V letech 2003–2013 se průměrná délka registrované nezaměstnanosti v ČR zvýšila o 33 dní na 563 dní. Nejvíce se průměrná délka evidence zvýšila v okrese Tábor, a to dvojnásobně na 504 dní (o 101 %), dále v okresech Domažlice a Pelhřimov (nárůst shodně o dvě třetiny na 665, resp. 345 dní). K poklesu průměrné doby evidence došlo nejvíce v okresech Rokycany (o 70 dní, resp. 14 %), dále Plzeň-město (13 %), Teplice nebo Písek (o 11 %).

Déle než dva roky je evidován uchazeč také v okrese Ostrava-město, Ústí nad Labem a Tachov. Naopak nejkratší průměrná doba evidence je v okresech Praha-východ (249 dní), Benešov (301 dní) a Prachovice (315 dní). Podíl uchazečů evidovaných déle než 2 roky se v meziokresním srovnání pohybuje od třetiny evidovaných v okrese Ústí nad Labem (33 %) a okrese Tachov (32 %) až po 8,7 % v okrese Benešov a 6 % v okrese Praha-východ.

Mezinárodní srovnání charakteristik nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti v ČR je v mezinárodním srovnání dlouhodobě podprůměrná. V posledních třech letech navíc vykazuje pozitivnější tendenci ve vývoji než míry nezaměstnanosti v EU-28. Ve 2. čtvrtletí 2014 míra nezaměstnanosti v ČR meziročně klesla na 6,0 %, což byla 5. nejnižší hodnota v porovnání s ostatními státy EU-28. Průměr za EU-28 činil 10,1 % (MPSV 2014c).¹¹ Nižší míry nezaměstnanosti než ČR mělo Rakousko, Německo, Malta a Lucembursko. Nejvyšší hodnota ve 2. čtvrtletí 2014 byla v Řecku a Španělsku (více než 24 %).

Pokud jde o míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0-2 mezinárodní klasifikace vzdělání), situace v ČR je na rozdíl od celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti mladých výrazně horší než průměr EU-28. V EU-28 ve 2. čtvrtletí 2014 činila 18,5 %, v ČR 21,7 %. V rámci Strategie Evropa 2020 je stanoven národní cíl ČR snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010, tj. na 18,8 % (MPSV 2014c).¹² Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných déle než 12 měsíců na pracovní síle) z dlouhodobého hlediska v EU-28 plynule roste. Ve 2. čtvrtletí 2014 činila 5,1 %, v ČR 2,6 %. Hodnota nad 10,0 % byla v Řecku a Španělsku. Nejnižší hodnota byla evidována v Rakousku, Švédsku a Dánsku (1,2 % – 1,5 %).

Míra nezaměstnanosti osob ve věku 55–64 let v zemích OECD v roce 2013 činila 5,6 %, v ČR 5,8 % a v EU-28 7,7 %. Nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti osob (55–64) byly podle OECD v Norsku

11 –

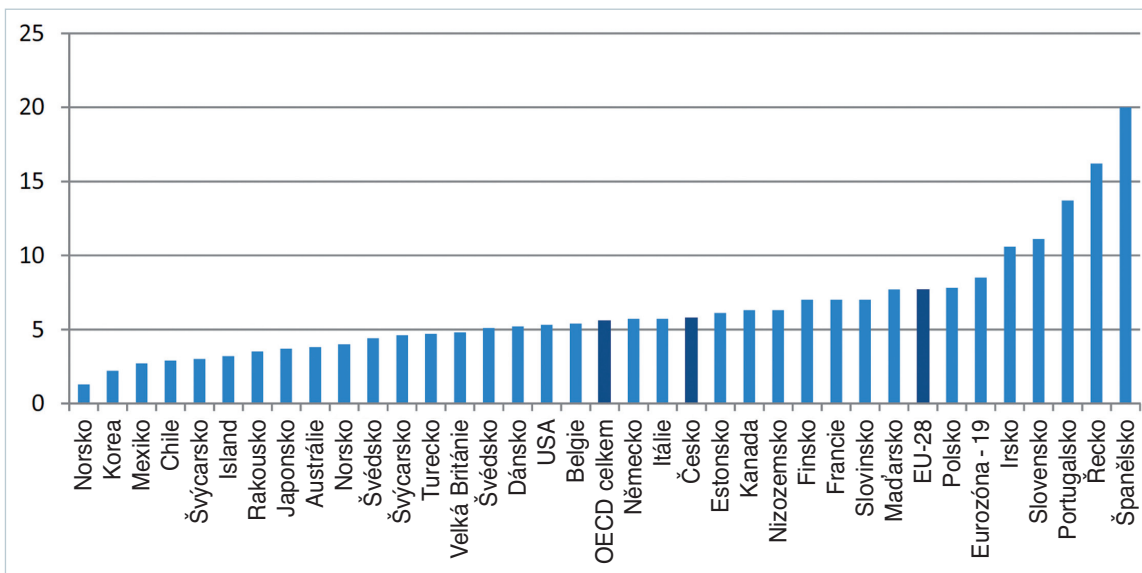
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

12 –

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

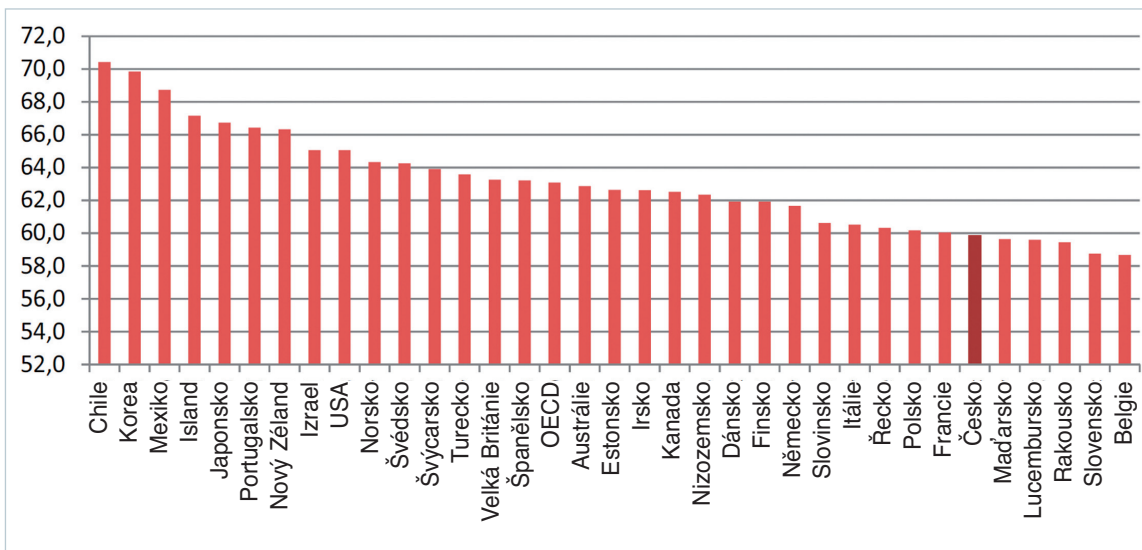
Graf 3.2.3
Míra nezaměstnanosti osob 55–64 v zemích OECD v roce 2013 (%)

Zdroj: OECD Labour Market Statistics.
Pozn.: Odhad pro Island, Lucembursko, Turecko a OECD celkem.



Graf 3.2.4
Skutečný věk odchodu do důchodu v zemích OECD – ženy

Zdroj: data OECD (OECD 2013)



(1,3 %), Jižní Koreji (2,2 %) a Mexiku (2,7 %), nejvyšší v Řecku (16,2 %) a Španělsku (20 %) – viz graf 3.2.3.

Skutečný věk odchodu do důchodu („effective retirement age“) v zemích OECD u žen (viz graf 3.2.4) byl v roce 2013 nejvyšší v Chile (70,4 let) a J. Koreji (69,8 let) a nejnižší v Belgii a Slovenské republice (58,7 let). V České republice skutečný průměrný věk odchodu z trhu práce činil 63,1 let u mužů a 59,8 let u žen (průměr pro OECD činil 64,2 let pro muže a 63,1 let pro ženy).

Role legislativy a sociální politiky – politika zaměstnanosti

Ztráta zaměstnání ve věku 50+, zejména v předdůchodovém věku, působí často jako sociální past. Při ztrátě zaměstnání hraje roli diskriminace, stejně jako při snaze o výstup z pasti předdůchodové nezaměstnanosti. Propuštění může být implicitně či interně legitimizováno právě předdůchodovým věkem – možností využití (předčasného, invalidního) důchodu, resp. delší podpůrní doby v nezaměstnanosti. Podle

§ 43 zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) je délka podpory v nezaměstnanosti odlišná v závislosti na věku registrovaného uchazeče. Zatímco u osoby do 50ti let činí 5 měsíců, u osob ve věku od 50ti do 55ti let činí 8 měsíců a u uchazečů nad 55 let 11 měsíců. V zásadě není zřejmé, respektive není deklarováno, jakého cíle má být tímto opatřením dosaženo a jaká je efektivita nastavení. Má se zřejmě přihlídnout k obtížnosti hledání zaměstnání ve vyšším věku, a tím tedy i jeho delšímu trvání (popř. délky rekvalifikace). Kritériem délky není délka předchozí praxe a předchozího zaměstnání, regionální míra nezaměstnanosti (obtížnost nalezení práce), ale věk uchazeče. Do jisté míry toto ustanovení kodifikuje problematický status i praxi zaměstnavatelů vůči osobám 50+, které čelí vyššímu riziku ztráty zaměstnání v případě propuštění (organizačních změn) a současně čelí diskriminaci a předsudkům při hledání nového zaměstnání. Delší podpůrní doba u osob 50 a 55+ může působit jako pobídka pro zaměstnavatele i zaměstnance pro předčasný odchod z trhu práce (a legitimizovat jej), zejména pro osoby předdůchodového věku. Analýza dopadů

odlišné podpůrné doby u osob 50+ na zaměstnanost a chování zaměstnavatelů i zaměstnanců však neexistuje. Legislativa i politika zaměstnanosti (včetně úsilí sociálních partnerů v jednání se zákonodárci) by měla mnohem více působit preventivně směrem k odbourávání stereotypů a strukturálních znevýhodnění. Cílem by mělo být vyrovnávání hendikepů a snaha nekonzerovat znevýhodnění, jinými slovy spíše působit preventivně než řešit následky ex post.

Země EU zpřísňují podmínky podpory v nezaměstnanosti pro starší pracovníky, aby minimalizovaly pobídky k předčasným odchodům z trhu práce (Sonnet, Olsen, Manfredi 2014). Formální a zákonem definované formy předčasného odchodu do důchodu byly výrazně omezeny, ale alternativní cesty odchodu z trhu práce stále existují. V důsledku úsporných opatření byly možnosti předčasně opustit trh práce omezeny v důsledku zrušení (nebo postupnému ukončování) možností předčasných důchodů ve veřejném důchodovém systému ve Francii, Nizozemsku a Norsku. Ve Francii pravidla podpory nezaměstnanosti u osob 50+ nebyla efektivně reformována. Jedním z důsledků zrušení subvencovaných předčasných důchodů od roku 2006 a definitivní ukončení výjimky z povinnosti hledat zaměstnání pro nezaměstnané nad 57 let v lednu 2012 (v Nizozemsku byla výjimka z povinnosti oznamovat podané pracovní žádosti) bylo zvýšení počtu starších osob registrovaných na úřadech práce. Maximální doba, po kterou lze pobírat podporu v nezaměstnanosti je 3 roky pro osoby nad 50 let (na rozdíl od 2 let pro mladší 50 let), a po věku 58 let činí podpůrná doba 7 let, to znamená do doby, dokud osoba nemá nárok na plný důchod. Proto mnoho starších pracovníků v tomto věku ukončuje pracovní poměr na základě dohodované dohody se zaměstnavatelem, zavedené v roce 2008 („*Rupture conventionnelle*“) (Sonnet, Olsen, Manfredi 2014).

Uvedené zkušenosti ukazují, že politika zaměstnanosti zaměřená na osoby 50+ (pasivní či aktivní) vysílá jasný signál pro společnost z hlediska požadavků a očekávání týkající se osob 50+, jak směrem k zaměstnancům, tak k zaměstnavatelům. Pro zaměst-

nance zejména až v nastalé situaci ztráty zaměstnání v předdůchodovém věku, kdy je hledáno řešení a zvyšuje se obeznamenost s nastavením sociálního systému a politiky zaměstnanosti, může působit jako výrazná pobídka předčasného ukončení nebo naopak prodloužení pracovní aktivity, a to zejména je-li dostatečně čitelná a výhodná pro obě strany.

3.3 Ukončení ekonomické aktivity – důchody

S růstem střední délky života se prodlužuje také průměrná doba pobírání starobního důchodu. Průměrná doba pobírání řádného starobního důchodu se od roku 1970 zvýšila o 12 let a od roku 2000 o 3 roky (viz graf 3.3.1). V roce 2012 činila průměrná délka starobního důchodu 18,8 let pro muže a 26,6 let pro ženy (průměrná délka pro obě pohlaví činila 23,3 let). Nejvíce se průměrná doba pobírání řádného starobního důchodu prodloužila v 90. letech. Od roku 1990 do roku 2000 se zvýšila o 4 roky. V tomto období také nejrychleji rostla střední délka života, zejména u mužů (o 4,1 oproti 2,9 roků u žen). V souvislosti se zajištěním finanční udržitelnosti průběžného důchodového systému je postupně zvyšován zákonem stanovený věk odchodu do důchodu.

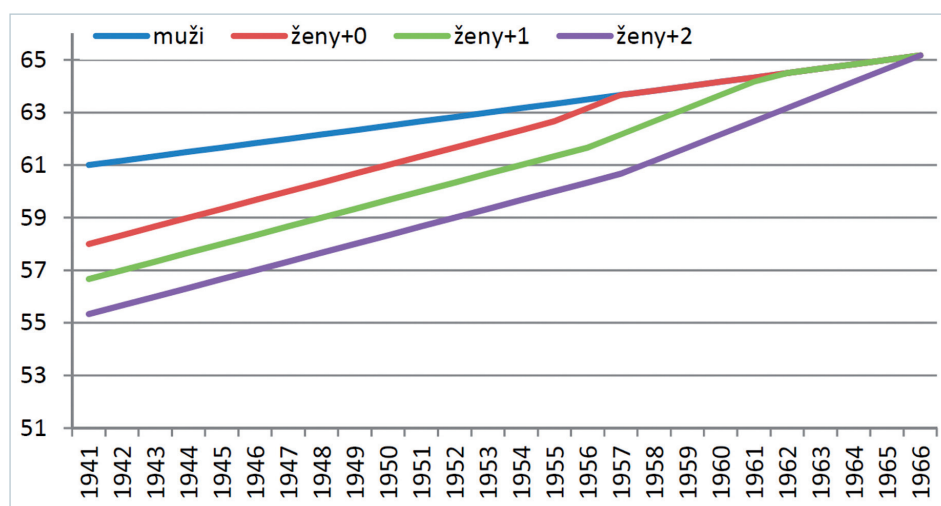
V minulosti až do počátku 21. století průměrný věk odchodu do důchodu klesal. V roce 1970 činil 68,4 roků u mužů a 66,4 roků u žen. Do roku 2000 se průměrné hodnoty snížily na 63,2 roků u mužů a 61,1 roků u žen.

Prakticky všechny země OECD mají již dnes statutární důchodový věk ve výši alespoň 65 let nebo mají v plánu této hranice dosáhnout v blízké budoucnosti. Průměrný skutečný věk odchodu z trhu práce („*effective retirement/exit age*“) byl v roce 2012 v zemích OECD 64,2 let u mužů a 63,1 u žen (OECD 2013).¹³

13 – OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing.

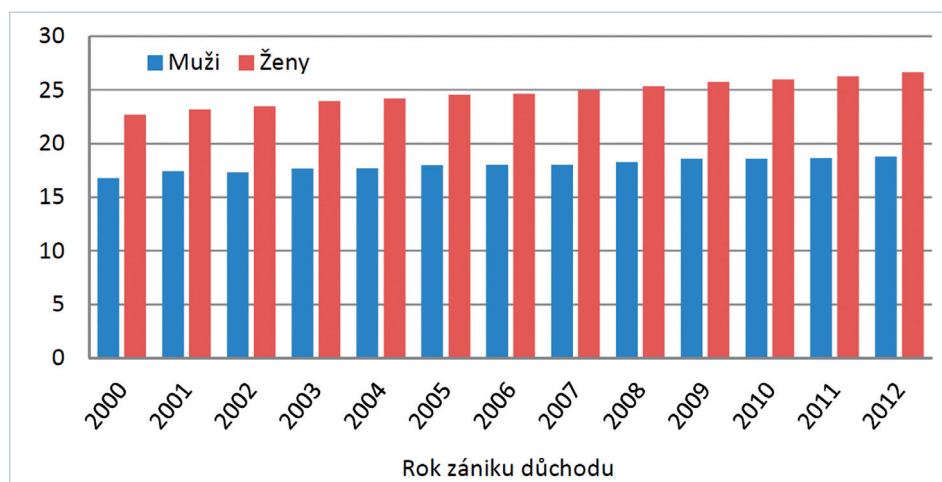
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

Graf 3.3.1 Věk odchodu do důchodu pro muže, bezdětné ženy a ženy s jedním nebo dvěma dětmi dle ročníku narození
Zdroj: MPSV.



Graf 3.3.2 Vývoj průměrné délky doby pobírání starobního důchodu

Zdroj: ČSSZ



Skutečný věk odchodu z trhu práce je nižší než statistický důchodový věk (tj. zákonem stanovená minimální věková hranice odchodu do důchodu) v 19ti ze 34 zemí OECD, a to v průměru o 0,8 roku u mužů a 0,4 roku u žen.

Česká republika má v porovnání s ostatními státy OECD jeden z nejnižších důchodových věků pro ženy (o více než 3 roky oproti průměru OECD). U mužů je důchodový věk nižší pouze o 7 měsíců oproti průměru OECD (MPSV, 2012). V současnosti existuje výrazný rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a žen se dvěma dětmi (3,5 roku). K vyrovnání důchodových věků na 65 let dojde u ročníků narozených v roce 1966. Důchodový věk 67 let bude platný v roce 2044 pro osoby narozené v roce 1977. Podle současné právní úpravy se bude důchodový věk dále postupně zvyšovat bez omezení o 2 měsíce za každý následující rok narození, takže např. důchodového věku 70 let dosáhnou pojištěnci narození v roce 1995, a to v roce 2065 (MPSV 2012). Tyto plány jsou realizovány na předpokladu zvyšující se střední délky života, která, jak již bylo řečeno výše, by již v roce 2050 měla dosahovat téměř 85 let u mužů a 89 let u žen. I při zvyšování odchodu do důchodu tak zůstává zachována logika/pravidlo, že starobní důchod by měl/mohl být pobírán přibližně dvacet let.

V ČR je možné odejít do předčasného starobního důchodu až 3 roky před dosažením důchodového věku, resp. až 5 let, ne však dříve než v 60ti letech. V posledních letech došlo ke zvýšení počtu starobních důchodců, jimž je vyplácen trvale krácený předčasný starobní důchod, z důvodu obav o důsledky připravované změny ve způsobu výpočtu důchodu v souvislosti s nálezem Ústavního soudu.

Jak uvádí OECD, možnost odložit uplatnění nároku na důchod existuje téměř ve všech zemích OECD a je obvykle doprovázena zvýšením důchodu. Vzhledem k tomu, že je možné běžně kombinovat práci a důchod, je míra zvýšení a finanční motivace slabá na to, aby vedla k setrvání v zaměstnání a odložení čerpání dávek z důchodového pojištění.¹⁴ Mezi lety 2007–2011 došlo ke snížení podílu počtu starobních důchodů přiznaných po přesluhování na všech nově

přiznaných důchodech z 6 % na 1 %. Jejich počet se snížil z 10,7 tis. na 2,9 tis.¹⁵ Podle MPSV¹⁶ je snížení zájmu o přesluhování zřejmě ovlivněno zrušením podmínek, která v období dvou let po vzniku nároku na starobní důchod omezovala nárok na výplatu tohoto důchodu při souběhu s pracovní činností a také podmínkami na trhu práce. V roce 2012 Česká správa sociálního zabezpečení vyplácela téměř 523,9 tis. předčasných důchodů, které tvořily téměř třetinu všech vyplácených starobních důchodů (tzv. solo neboli samostatně vyplácených důchodů).¹⁷ Tento podíl se v letech 1996–2012 zvýšil z 0,8 % na 30 %. Mezi nejčastější důvod předčasného opuštění trhu práce patří zdravotní důvody a ztráta zaměstnání před dosažením důchodového věku. Více než polovina všech nově přiznaných invalidních důchodů v roce 2011 byla přiznána osobám ve věku 50+ a téměř třetina osobám ve věku 55+ (Wija, Holmerová 2013). Mezi další důvody předčasného odchodu z trhu práce patří problémy na pracovišti, nespokojenost, věková diskriminace na pracovišti, málo dostupná flexibilní pracovní doba a/nebo částečné pracovní úvazky (malá možnost sladit požadavky zaměstnání a rodinného života či péče o blízké), zájem o rodinu, možnost věnovat se zájmům atd.

Jak ukazuje graf 3.2.4, Česká republika má v mezinárodním srovnání spíše nízký statistický důchodový věk (zhruba o 2 roky nižší než průměr pro OECD) a nižší skutečný věk odchodu z trhu práce, zejména u žen (o tři roky nižší než průměr OECD, u mužů o jeden rok). Nejvyšší statistický důchodový věk je v Irsku, Norsku, na Islandu nebo v Itálii, Izraeli či USA. „Nejpředčasněji“, v průměru o pět a více let dříve než je zákonem stanovený důchodový věk, odcházejí lidé z trhu práce v Belgii, Francii a Lucembursku (maximum muži o 7,4 let

14 – OECD (2012), *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*, OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>

15 – Zdroj: Pojistně-matematická zpráva za rok 2012 (MPSV 2013).

16 – Ibid

17 – Tj. bez kombinace s dalším důchodem

dříve), dále pak v Itálii (zejm. muži). Jedná se o země, kde je také nejvyšší očekávaná doba života v důchodu (u žen 27,4 let ve Francii a 26,6 v Belgii).

Odchod z trhu práce několik let po dosažení statutárního důchodového věku je typický spíše pro mimoevropské země OECD (Chile, Japonsko, Korea, Mexiko atd.). Skutečný průměrný věk odchodu z trhu práce je u mužů v ČR zhruba o půl roku vyšší než statutární věk, naopak u žen o jeden a půl roku nižší (OECD 2014).¹⁸

Muži v ČR prožijí v důchodu po odchodu z trhu

18 – OECD (2014), Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators, OECD Publishing.

http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en

práce necelých 17 let (o 1,3 let méně než průměr OECD), **ženy 23 let** (tj. zhruba o půl roku déle než průměr OECD).

Podle šetření Eurostatu (VŠPS 2006) byly osobami ve věku 50 až 60 let uváděny následující hlavní důvody pro odchod do (předčasného) důchodu: dosažení důchodového věku nebo preference odchodu do důchodu (717,3 tis. osob – 81 %); ztráta zaměstnání nebo jiný důvod spojený s výkonem zaměstnání (109,2 tis. osob – 12,3 %); a konečně (absence) zdraví nebo potřeba péče (58,9 tis. osob – 6,7 %).

Mnoho pracovníků považuje práci na částečný úvazek při částečném důchodu za přitažlivější než při plném

Tabulka 3.3.1 Očekávaná doba života žen a mužů ve starobním důchodu v zemích OECD (2012)

Zdroj: OECD Pensions at a Glance (www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm),

Version 1 – Last updated: 04-Dec-2013. Society at a Glance 2014 – © OECD 2014

Pozn.: Life expectancy estimates are from UN World Population Prospects 2012 Revision.

	Statutární důchodový věk (pensionable age)		Skutečný důchodový věk (effective exit)		Rozdíl mezi skutečným a statut. důchodovým věkem		Očekávaná doba v důchodu	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Austrálie	65,0	64,5	64,9	62,9	-0,1	-1,6	19,3	24,2
Belgie	65,0	65,0	59,6	58,7	-5,4	-6,3	21,8	26,6
Česko	62,5	61,3	63,1	59,8	0,6	-1,5	16,7	23,1
Dánsko	65,0	65,0	63,4	61,9	-1,6	-3,1	18,2	22,3
Estonsko	63,0	61,0	63,6	62,6	0,6	1,6	14,5	20,8
Finsko	65,0	65,0	61,8	61,9	-3,2	-3,1	20,1	24,2
Francie	65,0	65,0	59,7	60,0	-5,3	-5,0	22,6	27,4
Chile	65,0	60,0	68,4	67,0	3,4	7,0	15,1	19,1
Irsko	66,0	66,0	64,6	62,6	-1,4	-3,4	18,0	22,7
Island	67,0	67,0	68,2	67,2	1,2	0,2	16,3	19,3
Itálie	66,0	62,0	61,1	60,5	-4,9	-1,5	21,6	26,1
Izrael	67,0	62,0	66,9	65,1	-0,1	3,1	17,4	21,0
Japonsko	65,0	65,0	69,1	66,7	4,1	1,7	16,0	22,7
Kanada	65,0	65,0	63,8	62,5	-1,2	-2,5	19,6	23,8
Korea	60,0	60,0	71,1	69,8	11,1	9,8	13,0	17,3
Lucembursko	65,0	65,0	57,6	59,6	-7,4	-5,4	23,4	25,6
Maďarsko	63,5	63,5	60,9	59,6	-2,6	-3,9	16,6	22,4
Mexiko	65,0	65,0	72,3	68,7	7,3	3,7	12,9	16,8
Německo	65,1	65,1	62,1	61,6	-3,0	-3,4	19,9	23,8
Nizozemsko	65,0	65,0	63,6	62,3	-1,4	-2,7	18,8	23,1
Norsko	67,0	67,0	64,8	64,3	-2,2	-2,7	18,3	21,9
Nový Zéland	65,0	65,0	66,7	66,3	1,7	1,3	17,3	20,1
Polsko	65,0	60,0	62,3	60,2	-2,7	0,2	17,0	23,1
Portugalsko	65,0	65,0	68,4	66,4	3,4	1,4	14,7	19,3
Rakousko	65,0	60,0	61,9	59,4	-3,1	-0,6	20,4	26,1
Řecko	65,0	63,5	61,9	60,3	-3,1	-3,2	20,4	24,6
Slovensko	62,0	59,8	60,9	58,7	-1,1	-1,0	16,6	23,1
Slovinsko	63,0	61,0	62,9	60,6	-0,1	-0,4	18,3	24,3
Španělsko	65,0	65,0	62,3	63,2	-2,7	-1,8	20,5	24,1
Švédsko	65,0	65,0	66,1	64,2	1,1	-0,8	17,4	22,0
Švýcarsko	65,0	64,0	66,1	63,9	1,1	-0,1	18,1	23,3
Turecko	60,0	58,0	62,8	63,6	2,8	5,6	16,4	19,8
USA	66,0	66,0	65,0	65,0	-1,0	-1,0	17,9	20,5
Velká Británie	65,0	61,2	63,7	63,2	-1,3	2,0	19,1	22,1
OECD	64,6	63,5	64,2	63,0	-0,5	-0,5	18,1	22,5

Tabulka 3.3.2 Hlavní důvod odchodu do důchodu nebo předčasného starobního důchodu

Zdroj: Eurostat (2015) (*lfso_06reasstaf*); Main reasons for retirement or early retirement – by sex and main labour status just after leaving last job (1 000); Pozn.: (1) Job lost or job-related problems or other; (2) Reached retirement age or preference to stop working; (3) Health or care-related or financial reasons

Hlavní důvod odchodu z trhu práce	v tis.	podíl
zdraví nebo péče ⁽¹⁾	58,9	6,7 %
dosažení důchodového věku ⁽²⁾	717,3	81,0 %
ztráta zaměstnání ⁽³⁾	109,2	12,3 %

důchodu. Podle průzkumu Eurobarometru 2012¹⁹ tento názor sdílely dvě třetiny zaměstnaných Francouzů starších 15ti let. Na druhé straně, i když ve Francii bylo možné odejít do postupného/částečného důchodu již ve 30ti letech („*retraite progressive*“), tato možnost nikdy nebyla využívána hlavně kvůli nízké hodnotě spojené s prací na částečný úvazek ve Francii. Naopak postupný odchod do důchodu („*phased retirement*“) je mnohem častější v Nizozemsku, Norsku a ve Švýcarsku, tedy v zemích se silnou kulturou práce na částečný úvazek (Sonnet, Olsen, Manfredi 2014).

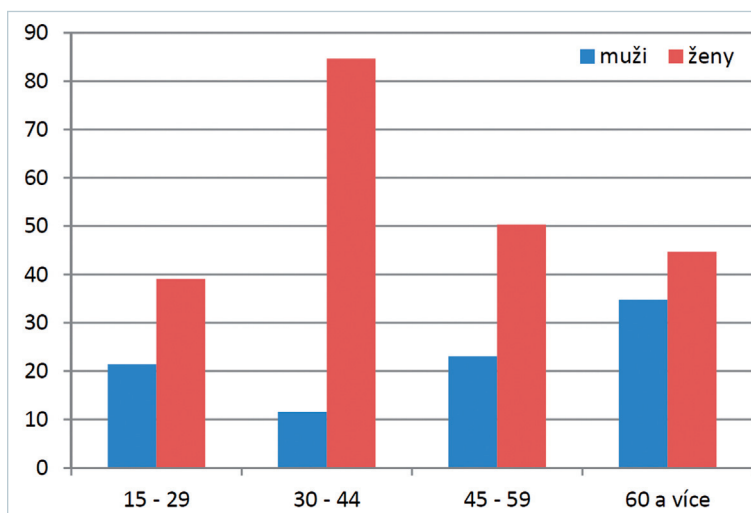
Podzaměstnanost je obecně definovaná jako nedobrovolná práce na zkrácený úvazek a u nás se sleduje od roku 2001. Pokud jde o věkovou strukturu lidí pracujících na částečný úvazek, ukazuje se, že nejčastěji je tato forma práce rozšířena mezi lidmi ve věkové skupině 60+, kde takto pracuje téměř 18,2 % zaměstnanců (47 % žen; 7,5 % mužů).²⁰

Podle dat VŠPS za 3. čtvrtletí 2014 (ČSÚ) připadaly z celkového počtu 309 tis. zkrácených úvazků téměř tři čtvrtiny (70 %) na ženy. Ze všech kratších úvazků byla třetina v rámci práce na dobu určitou (34 %), zatímco v rámci pracovních úvazků na plnou pracovní dobu to bylo pouze 7 %.

Při pohledu na částečné úvazky podle věku, nejvíce částečných úvazků podle VŠPS je u žen ve věkové kategorii 30–44 let, a to 84,7 tis., tj. 88 % v této věkové kategorii (viz graf 3.3.3). Druhý nejvyšší počet evidovaných částečných úvazků je ve věkové skupině

Graf 3.3.3 Počet částečných úvazků podle věku 2014 (v tis.)

Zdroj: VŠPS – ČSÚ (3. čtvrtletí 2014; vlastní zpracování).



60+, celkem 79,5 tis., z toho ženy tvoří 56 %. Zatímco ženy převažují ve všech uvedených věkových kategoriích, počet částečných úvazků se u nich s věkem snižuje, u mužů se naopak zvyšuje.

Z hlediska struktury počtu částečných úvazků podle vzdělání, 27,4 % (85 tis.) připadalo na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním. U zaměstnanců na částečný úvazek se základním a nižším vzděláním tvoří největší podíl věková skupina 15–29 let (32 %) a 45–59 let (34 %), u vysokoškoláků je to kategorie 30–44 let (38 %).

Počty zaměstnanců na částečný úvazek podle VŠPS podle věku a vzdělání uvádí tabulka 3.3.4 na str. 34.

Z hlediska vybraných odvětví ekonomických činností (CZ-NACE), největší počet částečných úvazků je v odvětví velkoobchod a maloobchod, dále vzdělávání, zpracovatelský průmysl a zdravotní a sociální péče

19 – Eurobarometer. (2012). Active ageing. Special Survey No. 378, European Commission, Brussels.

20 – http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

Tabulka 3.3.3 Zaměstnaní podle typu úvazku 2014 (v tis.)

Zdroj: VŠPS – ČSÚ (3. čtvrtletí 2014), Zaměstnaní v NH.

		Zaměstnaní	na pracovní dobu	
		celkem	plnou	kratší
Celkem		4 994,9	4 685,4	309,5
z toho :	na dobu určitou	436,7	332,4	104,3
	na dobu neurčitou	4 555,9	4 351,0	204,9
Muži		2 835,7	2 744,9	90,8
z toho :	na dobu určitou	210,2	178,4	31,8
	na dobu neurčitou	2 623,5	2 564,5	59,0
Ženy		2 159,3	1 940,5	218,8
z toho :	na dobu určitou	226,5	154,0	72,6
	na dobu neurčitou	1 932,4	1 786,5	145,8

Tabulka 3.3.4
Počet částečných
úvazků podle
věku (v tis.)

Zdroj: VŠPS – ČSÚ
(3. čtvrtletí 2014,
vlastní zpracování).

	Celkem		v tom ve věkové skupině			
	abs	v %	15 - 29	30 - 44	45 - 59	60 a více
muži	90,8	29,3	21,4	11,6	23,0	34,8
ženy	218,8	70,7	39,1	84,7	50,3	44,7
celkem	309,5	100,0	60,5	96,2	73,3	79,5
vzdělání						
základní	24,7	8,0	7,8	3,0	8,4	5,4
střední bez maturity	83,7	27,0	8,1	22,1	27,3	26,2
střední s maturitou	116,3	37,6	27,1	38,6	22,8	27,8
vysokoškolské	84,9	27,4	17,5	32,5	14,8	20,1

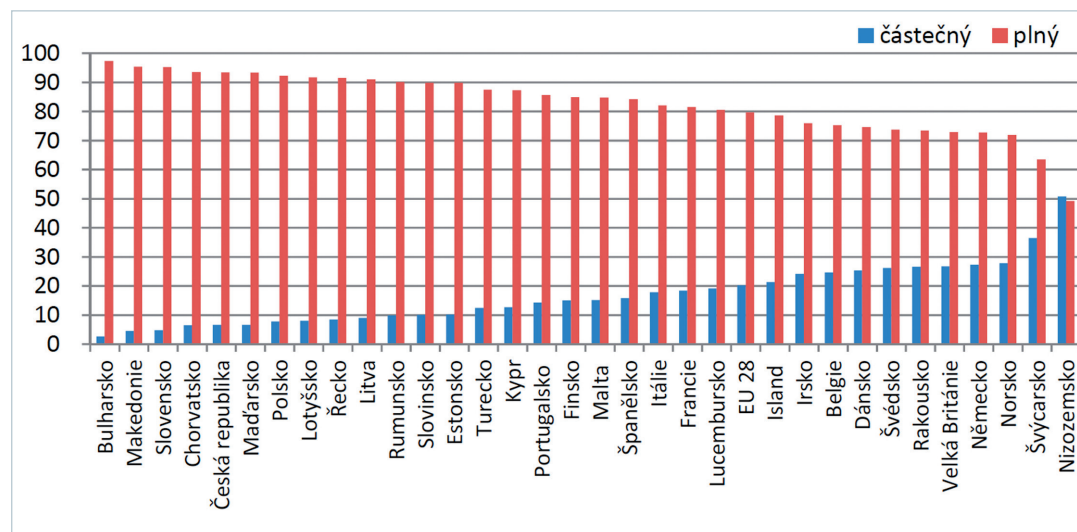
Graf 3.3.4 Počet částečných úvazků podle klasifikace ekonomických činností (NACE) (v tis.)

Zdroj: VŠPS – ČSÚ (3. čtvrtletí 2014),
Zaměstnaní v NH (vlastní zpracování).



Graf 3.3.5 Mezinárodní srovnání podílu částečných a plných úvazků v roce 2013 (%)

Zdroj: data ČSÚ (Eurostat, 11/11/2014).



(viz graf 3.3.4). V odvětví vzdělávání podle ČSÚ (VŠPS) na částečný úvazek pracovalo ve 3. čtvrtletí 2014 celkem zhruba 40 tis. osob, z toho necelá čtvrtina ve věku 60+ (23 %), a v sektoru zdravotní a sociální péče 34 tis. osob, z toho čtvrtina ve věku 60+ (25 %).

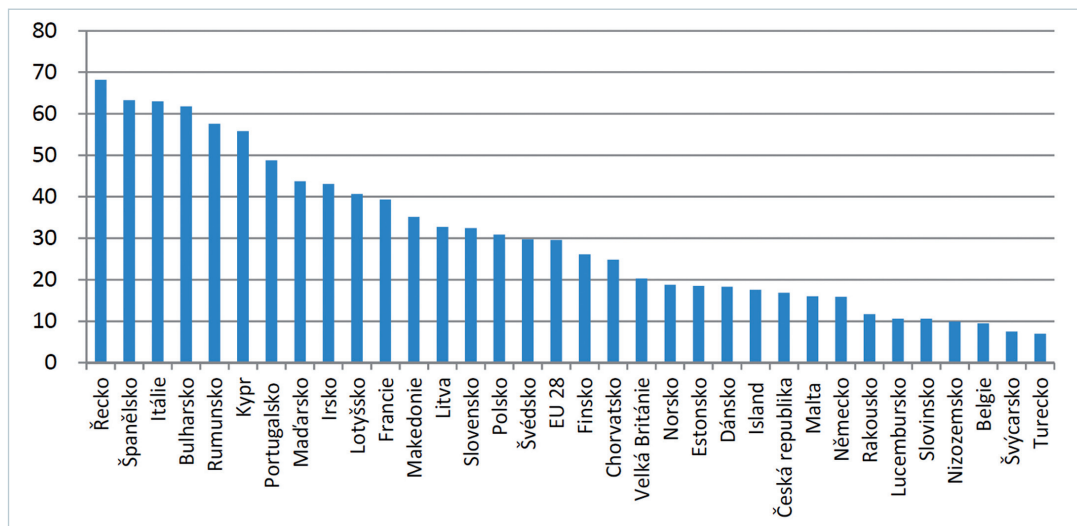
V mezinárodním srovnání patří Česká republika k zemím s **nejnižším podílem částečných úvazků**. Podle údajů Eurostatu podíl plných úvazků v ČR v roce 2013 tvořil 93,4 %. Vyšší podíl ze srovnávaných zemí má pouze Bulharsko, Makedonie, Slovensko a Chorvatsko. Na opačné straně spektra s více než čtvrtinovým podílem částečných úvazků stojí Dánsko, Švédsko, Rakousko, V. Británie, Německo a Norsko. V případě Švýcarska podíl snížených úvazků tvoří více než třetinu (37 %)

a v Nizozemsku dokonce více než polovinu (51 %). Průměr pro EU-28 je 80 %, pětina všech pracovních úvazků v EU-28 je na částečný úvazek.

Důležitá je však dobrovolnost sníženého úvazku jako cesta k dočasnému či dlouhodobému sladění pracovních a mimopracovních povinností, soukromého a pracovního života. Přestože Nizozemsko, Švýcarsko nebo Belgie mají vysoký podíl částečných úvazků, je v těchto zemích současně nízká nedobrovolná zaměstnanost na částečný úvazek (viz graf 3.3.6), která je největším problémem zejména v zemích s vysokou nezaměstnaností. Například v Řecku tvoří nedobrovolné částečné úvazky více než dvě třetiny všech částečných úvazků (68 %), ve Španělsku téměř dvě třetiny (63 %).

Graf 3.3.6
Nedobrovolná
zaměstnanost
na částečný úvazek
jako procento
celkové zaměstna-
nosti na částečný
úvazek v roce
2013 (%)

Zdroj: data ČSÚ
(Eurostat, 11/11/2014)



3.4 Práce po odchodu do důchodu

Řada seniorů pokračuje po odchodu do důchodu (začátku pobírání dávky starobního důchodu) v pracovní činnosti, a to buď dále v rámci plného nebo částečného úvazku a na stejné pozici nebo v jiné pozici či zaměstnání nebo v jiném oboru. Zájem o práci po dosažení důchodového věku je větší, než se obvykle soudí. Podle šetření ČSÚ se téměř půl miliónu osob v **předdůchodovém** věku (42 % dotázaných) vyjádřilo, že plánuje nadále pracovat i po odchodu do starobního důchodu. Pro tři ze čtyř (77 %) z těchto osob jsou hlavní motivací (anebo souvisejícím benefitem) finanční důvody. V této kategorii osob (50–69 let) chce pracovat i po dosažení věku odchodu do starobního důchodu 63,4 % osob s VŠ vzděláním oproti třetině (32,6 %) osob se středním vzděláním bez maturity, tj. zhruba o polovinu méně než vysokoškoláků. Ve starším věku pracují, a v budoucnu mají úmysl pracovat, především osoby s vyšším vzděláním, osoby žijící ve městech a v nemanuálních profesích.²¹

Souběh zaměstnání a důchodu znamená pro vzdělanější část populace spíše pokračování v ekonomicky produktivní seberealizaci, zatímco pro lidi s nižším vzděláním je to častěji přechod na méně placenou a kvalifikovanou práci. Přesto, anebo právě proto, je v jejich případě také častější ekonomická motivace z důvodu nízkého příjmu. V případě pracujících důchodců je tak nutné vždy rozlišovat přinejmenším dvě základní skupiny, a to jednak kvalifikované osoby, které pokračují i po odchodu do důchodu ve své profesi, a osoby, které bez ohledu na předchozí profesi a pracovní uplatnění vykonávají pomocné a nekvalifikované práce (ČSÚ 2004).²²

21 – Zdroj: ČSÚ. Češi chtějí pracovat i v důchodovém věku (tisková zpráva a prezentace z tiskové konference, ČSÚ, 2013). Dostupné online: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cesi_chteji_pracovat_i_v_duchodovem_veku_20131009

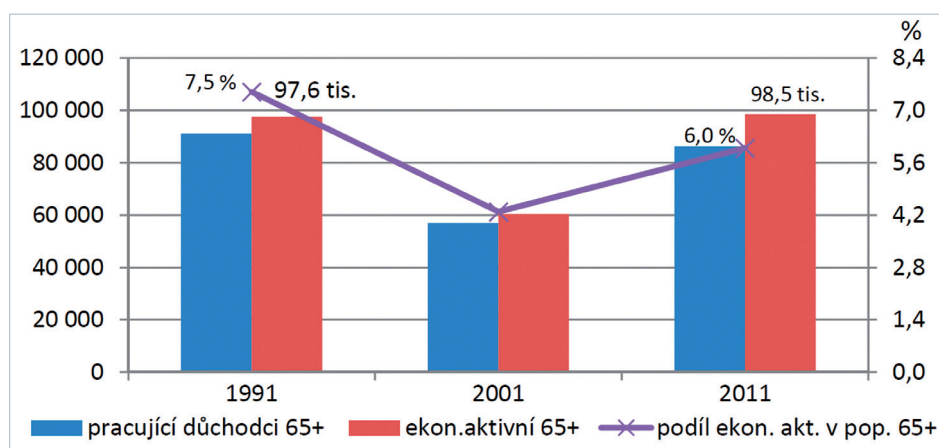
Souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti upravuje § 37 Zákona o důchodovém pojištění. Pracovní aktivita (výdělečná činnost) není v případě řádného starobního důchodu nijak omezena. S účinností od 1. ledna 2010 byla Zákonem č. 306/2008 Sb. zrušena podmínka pro nárok na výplatu starobního důchodu vedle příjmu z výdělečné činnosti, spočívající ve sjednání pracovního vztahu nejdéle na dobu jednoho roku.²³ Omezen je souběh pouze v případě předčasného starobního důchodu, během kterého nelze do dosažení důchodového věku vykonávat výdělečnou činnost nebo pobírat podporu v nezaměstnanosti.

Podle údajů ze Sčítání lidu se počet ekonomicky aktivních osob ve věku 65+ mezi roky 2001 a 2011 zvýšil z 60,4 tis. na 98,5 tis., tj. o 63 %, čímž došlo k vyrovnání rychlého poklesu počtu a podílu pracujících důchodců, ke kterému došlo v 90. letech 20. století (viz graf 3.4.1). Zhruba 88 % ekonomicky aktivních seniorů tvořili pracující důchodci, zbývající část (12,5 %) připadala na zaměstnavatele, samostatně

22 – Zdroj: ČSÚ. Ekonomická aktivita obyvatelstva (SLDB 2001) (Zveřejněno dne: 7. 6. 2004) Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/p/4115-03>

23 – O roku 1996 do roku 1997 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 do roku 2003 byla zavedena další podmínka pro nárok na výplatu starobního důchodu, a to tak, že pracovní právní vztah musí být sjednán na dobu určitou. Od roku 2004 do roku 2009 byla stanovena pouze jediná podmínka pro nárok na výplatu starobního důchodu tak, že pracovní právní vztah musí být uzavřen nejdéle na dobu jednoho roku. Od roku 2010 je podmínka uzavření pracovního vztahu na dobu nejdéle jednoho roku zrušena a neexistuje již žádné omezení. V případě invalidního důchodu od roku 1996 do ledna roku 2006 nebyl souběh plného invalidního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti upraven, tedy ani vyloučen. U částečného invalidního důchodu překročení určité hranice příjmu odvozeného od příjmů, z nichž byl vypočten důchod, byl důchod snížen na polovinu nebo jeho výplata zastavena. Od února 2006 – příjem z výdělečné činnosti nemá žádný vliv na výši a výplatu částečného invalidního důchodu. (Zdroj: MPSV 2014).

Graf 3.4.1 Ekonomická aktivita osob 65+ dle SLDB (1991, 2001 a 2011) – počty a podíly
Zdroj: Data ČSÚ, 2013.



Tabulka 3.4.1 Pracující starobní důchodci a zaměstnaní celkem v ČR v roce 2012 (v tis.)

Zdroj: VŠPS (ČSÚ).

Postavení v zaměstnání	Pracující starobní důchodci
Podnikatelé se zaměstnanci	9,4
Podnikatele bez zaměstnanců	47,4
Zaměstnanci	106,6
Celkem	163,4

Tabulka 3.4.2 Pracující starobní důchodci podle vzdělání v roce 2012 (v tis.). Zdroj: VŠPS (ČSÚ).

Pozn.: Základní vzdělání – ISCED 1,2; Střední bez maturity – ISCED 3; Střední s maturitou – ISCED 3,4; Vysokoškolské – ISCED 5,6.

	Základní vzdělání	Střední bez mat.	Střední s maturitou	Vysokoškolské	Celkem
Sebezaměstnaní	1,6	16,2	23,0	16,0	56,8
Zaměstnanci	8,7	29,7	39,0	29,1	106,6
Celkem	10,3	45,9	62,0	45,1	163,4
Celkem (%)	6,3	28,1	38,0	27,6	100,0

Tabulka 3.4.3 Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku 15+ a 60+ podle ekonomické aktivity (SLDB 2011)

Zdroj: ČSÚ, 2013 (data SLDB 2011).

věková skupina	populace celkem	ekonomicky aktivní populace
15 a více let	12,5 %	17,1 %
60 a více let	9,0 %	24,8 %

výdělečně činné osoby (OSVČ) a pomáhající členy domácnosti, včetně zaměstnanců 65+, kteří nepobírají důchod.

Podle šetření ČSÚ v první polovině roku 2013 pracovalo 145 tisíc starobních důchodců, tj. 11,5 % z celkového počtu 1 262 tisíc seniorů v důchodovém věku do 70ti let (v roce 2010 míra zaměstnanosti v této věkové skupině činila 10,4 %).

V roce 2012 pracovalo podle VŠPS celkem 163,4 tis. starobních důchodců. Z toho bylo cca 57 tis. osob (tj. více než třetina) podnikatelů (z nich ovšem bylo 47,4 tis. bez zaměstnanců).

Z hlediska vzdělání byl více než každý čtvrtý pracující důchodce nad 60 let vysokoškolák, celkem 45 tisíc osob, z toho 16 tisíc (35 %) pracovalo jako OSVČ (sebezaměstnaní). **Na značný vliv vzdělání na délku pracovního života, respektive zaměstnanost seniorů** ukazují i údaje ze Sčítání 2011, kdy více než čtvrtina

ekonomicky aktivních osob ve věku 60+ měla vysokoškolské vzdělání – viz tabulka číslo 3.4.2 a 3.4.3.

Vliv vzdělání se projevuje i v oborech podle klasifikace zaměstnání. Nejvyšší počet pracujících důchodců podle Sčítání 2011 byl v kategorii „specialisté“, následují techničtí a odborní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji, jednalo se o 43,2 tis. osob (celkem včetně důchodců invalidních).

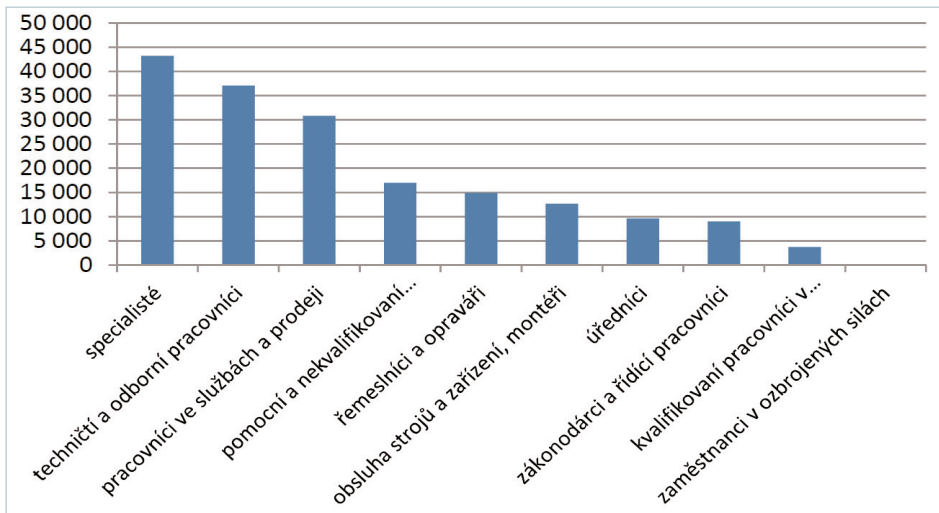
Z hlediska odvětví ekonomické činnosti pracovalo nejvíce důchodců, opět včetně invalidních, v odvětví zpracovatelského průmyslu, následovalo vzdělávání, na třetím místě „jiné činnosti“ a na čtvrtém místě zdravotní a sociální péče (viz graf 3.4.3).

Podle Sčítání 2011 bylo nejvíce pracujících důchodců ve věku 60–64 let, a to 95,5 tisíc, ve věku 65–69 let to bylo 56 tis. Není bez zajímavosti, že i ve věkové kategorii 85–89 let bylo zaznamenáno 563 a ve věku nad 90 let 112 pracujících důchodců.

Graf 3.4.2 Pracující důchodci, včetně invalidních, podle hlavních tříd zaměstnání KZAM (SLDB 2011)

Zdroj: data ČSÚ (SLDB, 26.3.2011, vlastní zpracování).

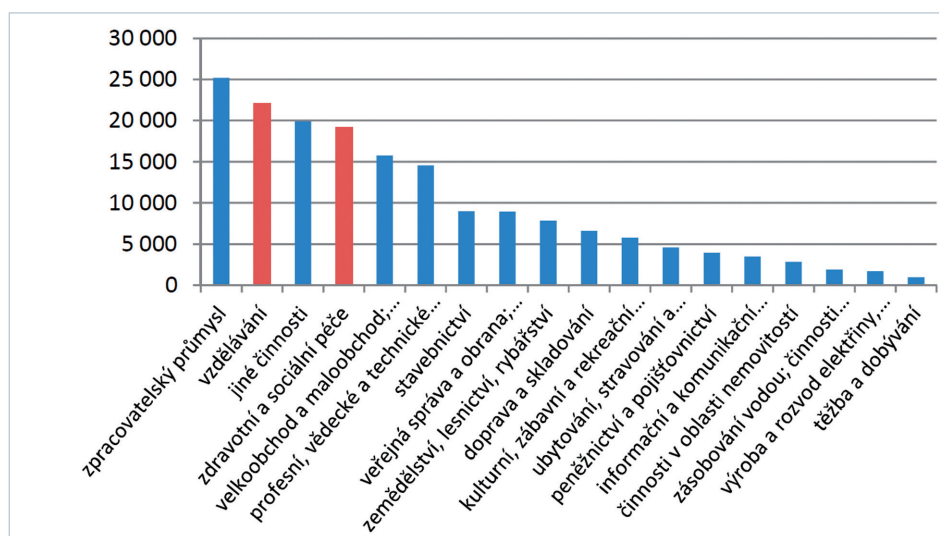
Pozn.: Nezjištěno u necelých 50 tis. osob, tj. 22 % z celkového počtu 228 tis. pracujících důchodců.



Graf 3.4.3 Pracující důchodci, včetně invalidních, podle odvětví ekonomické činnosti (SLDB 2011)

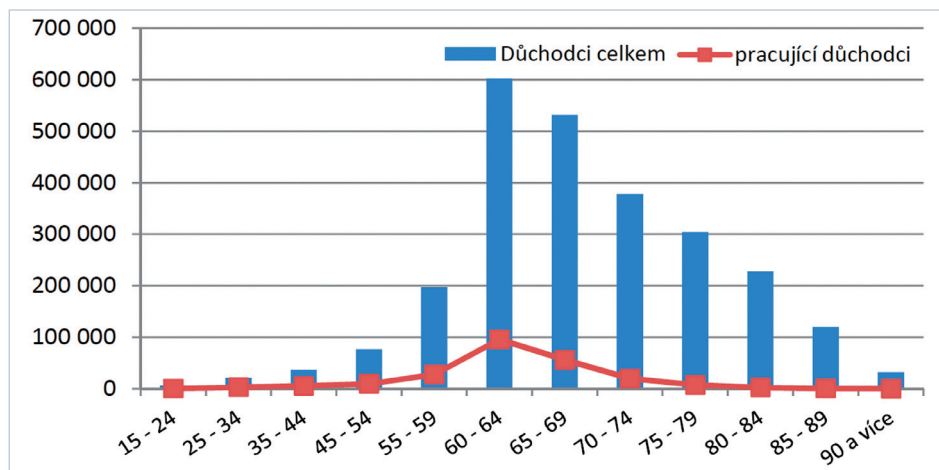
Zdroj: data ČSÚ (SLDB, 26.3.2011, vlastní zpracování).

Pozn.: Odvětví činnosti nebylo zjištěno u 53 667, tj. 24 % z celkového počtu 228 tis. pracujících důchodců.



Graf 3.4.4 Pracující důchodci, včetně invalidních, podle věku (SLDB 2011)

Zdroj: data ČSÚ (SLDB, 26.3.2011, vlastní zpracování).



Tabulka 3.4.4 pak shrnuje pracujících důchodce, včetně invalidních, celkem, a ve věku 60 let a starších, podle postavení v zaměstnání.

Shrneme-li předchozí odstavce, můžeme konstatovat, že v České republice pracuje v souběhu s důchodem 238 tisíc osob, z toho přes 150 tisíc důchodců starobních. Tyto téměř stabilně narůstající počty představují 5 % všech pracujících a jsou tak nezanedbatelnou částí aktivních pracovních zdrojů (*Důchodci...*, 2011). V důsledku odlišného nastavení odchodu do důchodu se častěji jedná o ženy, zejména ve věkové skupině 60 – 64 let, později se podíly obrací ve prospěch mužů. Co do vzdělání převažují mezi pracujícími důchodci spíše osoby s vyšším vzděláním. Z vysokoškolsky vzdělané důchodcovské populace pracuje 19 %, kdežto v populaci důchodců se základním vzděláním jsou to pouze necelá dvě procenta. Zpráva ČSÚ hodnotí odvětvovou strukturu uplatnění starobních

	celkem	v tom 60 plus	60 plus (%)
zaměstnanci	132 892	101 179	76%
zaměstnavatelé	10 411	9 530	92%
osoby pracující na vlastní účet	45 182	39 356	87%
členové produkčních družstev	563	435	77%
pomáhající rodinní příslušníci	2 866	2 265	79%
nezjištěno	36 042	29 239	81%

Tabulka 3.4.4 Pracující důchodci, včetně invalidních, podle postavení v zaměstnání (SLDB 2011)

Zdroj: data ČSÚ (SLDB, 26.3.2011, vlastní zpracování).

důchodců jako výrazně odlišnou od ostatních činných obyvatel, neboť 3/4 z nich pracuje v terciárním sektoru služeb. Terciární sektor je, částečně právě v důsledku stárnutí populace, považován za zaměstnavatele budoucnosti, a můžeme očekávat, že jeho význam ještě dále poroste. Vyšší podíly zaměstnaných starších osob s vyšším vzděláním, mladších důchodců a využívání statusu osoby samostatně výdělečně činné jsou typické i pro celou EU-27. Oproti tomu výrazná genderová nerovnováha ve prospěch mužů a vyšší podíly v určitých ekonomických sektorech jsou kulturně specifické (*Living longer...* 2011).

Tyto informace však můžeme ještě doplnit z výběrového šetření Spotřebitelé (2011). Podle výsledků tohoto reprezentativního výběrového šetření realizovaného v ČR, 45 % z pracujících důchodců dotazovaných v této dílčí studii pracuje v jednom z následujících tří odvětví: prodáváci (20 %), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby (20 %) a pedagogičtí pracovníci (5 %). Další odvětví jsou zastoupena ve výrazně nižších podílech. Přesto alespoň nějakého zástupce má v našem výběru 23 z 27 nabízených odvětvových kategorií (ISCO 88). Čtyři nezastoupená odvětví jsou příslušníci armády; vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací; techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotnictví a zemědělství pracovníci; a konečně obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci. Absenci zástupců těchto odvětví však spíše přičítáme na vrub charakteru výběrového šetření. Jak totiž uvádí studie Eurofoundu, pracující důchodce je možné nalézt téměř ve všech ekonomických sektorech, přestože jejich rozdělení, co do podílu zastoupení, může být kulturně specifické. Například, zatímco v Portugalsku a Rumunsku jsou nejčastější pozice v zemědělství, ve Švédsku a Rakousku jsou to častěji pozice v poradenských službách (*Living longer...* 2011). (Vidovičová 2012).

Jak již bylo řečeno, ve většině jsou pracující důchodci typem „přesluhujících“ pracovníků, respektive vykonávají stejný typ práce, jako v období před důchodem. Platí to především pro muže, u žen-pracujících důchodkyň se práce v zaměstnáních s nižší kvalifikací vyskytuje častěji. Jak uvádí Vidovičová (2012): „...některé z žen, které změnilly typ zaměstnání po odchodu do důchodu, patří k nižším příjmovým skupinám, a jsou

mezi nimi ženy rozvedené, resp. žijící bez partnera. Tyto charakteristiky bývají častěji spojeny s rizikem sociální exkluze, a tudíž mohou naznačovat silnější potřebu placeného zaměstnání především z finančních důvodů.²⁴ To pak může vést k větší vynucené flexibilitě přijmout i pracovní místo s nižší kvalifikací.“

Pracující důchodci jsou příkladem (státem spíše tolerované, než podporované) zaměstnanosti starších osob, kterým jistota důchodového příjmu dává možnost pokračovat v zaměstnání dle jejich volby, ovšem i na méně přitažlivých a přitom potřebných místech. Seniori zastávají obvykle jiné pozice, než jsou atraktivní nebo vhodné pro mladé nezaměstnané, a tvrzení o nedostatečné mezigenerační solidaritě seniorů v tomto kontextu je spíše mýtem.

3.5 Neformální práce (šedá ekonomika)

Výběrové šetření Spotřebitelé (2011) také jednoduchým způsobem zjišťovalo, zda jsou starší pracovníci nějak zaměstnáváni bez toho, že by byl výkon dané činnosti pokryt nějakou smlouvou, a tedy i zdaněn. Tento pracovní trh bývá někdy také označován jako „šedá ekonomika“ (Renoy et al. 2004). V zahraniční literatuře je pojem „šedá“ ekonomika („gray/grey economics“) vyhrazen pro ekonomiku spojenou se stárnutím populace. Pololegální ekonomika, zahrnující zaměstnávání a obchodování bez možnosti jej postihnout v oficiálních statistikách a bez možnosti jej zdanit, bývá označována jako skrytá, stínová nebo neformální („underground“, „shadow“, nebo „informal“). Tabulka 3.5.1 ukazuje, že zhruba dvě třetiny pracujících důchodců vykonává svoji práci v rámci klasického pracovně-právního vztahu, kdežto u zbývajících třeti-

24 – Osoby s nižšími příjmy jsou ovšem částečně zvýhodněny lepším náhradovým poměrem důchodu ke mzdě a nedochází u nich k tak velkému propadu v životní úrovni po odchodu do starobního důchodu. V této logice lze naopak předpokládat, že materiální motivace ke zvýšení příjmu v důchodu může být častější u osob s vyššími předdůchodovými příjmy, jsou-li zároveň zvyklé na vyšší životní standard. Tento předpoklad potvrzuje i šetření ČSÚ (2013). O nefinančních motivacích hovoří na příkladu „českých babiček“ vietnamských dětí Souralová (2012), v kontextu USA je uvádí i Maestas (2004).

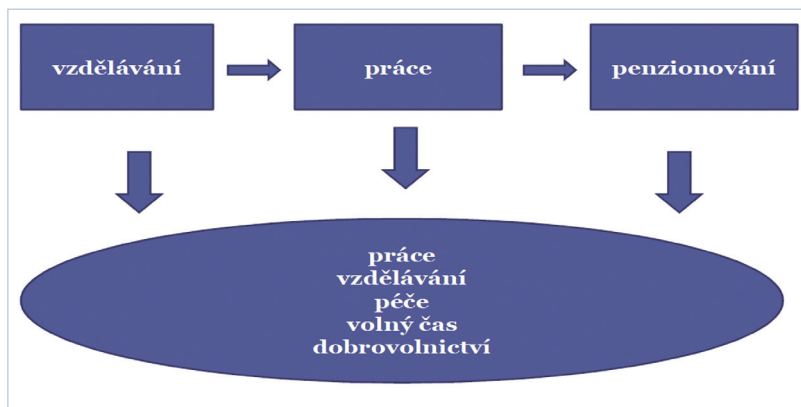
Tabulka 3.5.1 Práce v šedé ekonomice dle pozice respondenta na pracovním trhu (v %)

Zdroj: Výběrové šetření „Spotřebitelé a spotřeba ve vyšším věku“ 2011 in (Vidovičová 2012).

Pozn.: Respondenti označivší se jako nepracující důchodci jsou z analýzy vyřazeni.

	Práce se smlouvou, případně standardní podnikání	Přivýdělek bez smlouvy	Celkem
Zaměstnanci + OSVČ	98	2	100
Pracující důchodci	72	28	100
Ostatní	20	80	100
Celkem	94 (N = 711)	6 (N = 49)	100

Schéma 3.6.1 Přechod od lineárního modelu k cyklickému a flexibilnímu modelu kombinace péče, vzdělávání, ekonomické aktivity a volného času



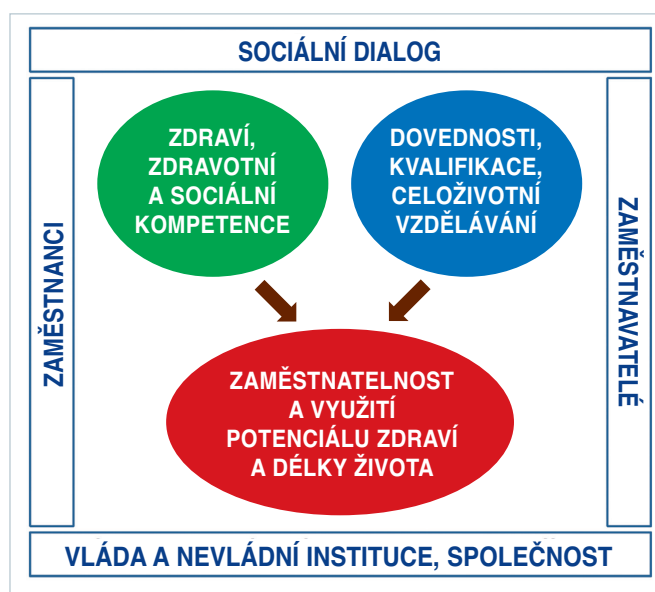
ny se jedná o „přivýdělek“ bez uzavřené smlouvy. Vyšší podíl přivýdělků než u pracujících důchodců je ovšem v kategorii „ostatní“, kam patří osoby nezaměstnané, v domácnosti a na rodičovské dovolené, kde bez smluvního vztahu pracují až čtyři pětiny dotázaných. Nakolik je možné usuzovat z těchto, v důsledku malých čísel, ne zcela reprezentativních šetření, jedná se především o nízko kvalifikované činnosti pomocných dělníků a zedníků, uklízeček a prodavaček, případně vrátných.

3.6 Pracovní trh „zítra“

„Aktivní stárnutí označuje kapacitu lidí, s tím jak stárnou, vést produktivní život ve společnosti a ekonomice. Umožňuje lidem flexibilně volit způsob, jak stráví čas v průběhu svého života - učením, prací, podílením se na volnočasových aktivitách či péčí.“ (OECD 2000)²⁵

Pracovní trh zítřka je pracovní trh aktivního stárnutí. Již jsme na více místech zdůraznili, že jak stárne pracovní síla, roste podíl starších zaměstnanců na aktivní složce ekonomické síly, a s velkou pravděpodobností budou tyto fakta dostávat stále jasnější a naléhavější obrysy v příštích několika málo dekádách. Již jsme také nastínili, že vývoj nastavení pracovního trhu ze strany státu jde směrem, který s touto pracovní silou počítá, přičemž role zaměstnavatelů je v těchto opatřeních značně implicitní, nevyslovená, až podceňovaná. Na druhou stranu je i se (stárnoucím) zaměstnancem implicitně zacházeno jako s autonomní a nezávislou jednotkou jednající vždy racionálně, s ohledem na budoucnost a její zajištění a směrem k obecnému blahu udržitelnosti. Výše uvedená definice aktivního stárnutí zcela jasně hovoří o kapacitě lidí, kteří svůj život vedou a volí v sociologických termínech – kteří jsou odpovědnými a individuálně zodpovědnými agenty (činiteli, aktéry) svého osudu. Realita je však nezřídka tomuto ideálu vzdálena. Ne snad proto, že by lidé nebyli aktivními tvůrci svých osudů, ale proto, že se tato svébytná rozhodnutí neodhrávají *nezávisle* na kontextu příležitostí a bariér, možností a omezení vůči těmto aktérům externích, vnějším.

Schéma 3.6.2 Celoživotní zdraví a vzdělávání jako základ strategie udržení zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti stárnoucí pracovní síly a starších pracovníků



V následujících oddílech se budeme postupně těmto kontextům, možnostem, příležitostem i bariérám věnovat. Nejříve se však podíváme na systémová východiska „pracovního trhu“ budoucnosti.

Jak ukazuje schéma 3.6.2, klíčové pro udržení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti, jinými slovy prodloužení aktivního života – pracovní dlouhověkosti (*angl. work longevity*; (Flynn 2010)), jsou důležité dvě klíčové složky, a to investice zaměstnanců, zaměstnavatelů a celé společnosti do zdraví a vzdělávání. Zdravotní a sociální kompetence jsou na jedné straně zájem i odpovědností a předpokladem úspěšné pracovní dráhy zaměstnanců, na druhé straně zájemem zaměstnavatelů na produktivních, stabilních a flexibilních pracovnících.

Společný zájem sociálních partnerů tak vstupuje do sociálního dialogu za účasti vlády, vládních iniciativ a politik umožňující reagovat na strukturální a celospolečenské zájmy a vytváření konsensu. Sociální dialog lze vidět jako klíčový prostor a prostředek nejen pro akceptaci, ale i pro formování politik a opatření, která vedou ke zvýšení a využití potenciálu strukturálně odlišné a demograficky starší pracovní síly, a dále k využití potenciálu „pracovní dlouhověkosti“ na

²⁵ – Maintaining Prosperity in Ageing Society; cit dle DEELSA/ELSA (2000)6/ANN3/REV1, s. 33.

flexibilní bázi a vyjednávání podmínek na úrovni organizace, sektoru a společnosti.

Koncept „aktivního stárnutí“ může být chápán jako osobní strategie, oficiální vládní politika či doktrína, nebo základní ideové schéma vyrovnávání se moderní společnosti s demografickým stárnutím. Podle OECD (2000) reformy na podporu aktivního stárnutí odstraňují překážky omezující flexibilitu v rámci životního cyklu a posilují možnost volby v průběhu života. Aktivní stárnutí v tomto pojetí není cíleno jen na „pozdní životní fázi“, ale celý životní cyklus („*lifecourse approach*“). Podle OECD „*celoživotní přístup*“ k aktivnímu stárnutí přináší odlišný pohled, který může vést k novému pojetí sociální politiky, která by měla brát v úvahu kontinuitu života. To znamená, že například projevy stárnutí se vyskytují ve vyšším věku, avšak politická řešení a intervence by měla probíhat už v době, kdy jsou lidé mladší. Tak je tomu nyní zřídka. Statistická data zatím neumožňují hodnocení dopadů sociální politiky v celoživotním pohledu, byť by se to do budoucna mělo stát prioritou. **V rámci programů aktivní politiky zaměstnanosti však k zaměstnanosti osob 50+ dosud převládá spíše skupinové pojetí a postaktivní přístup. Cílem intervencí je věkově vymezená skupina. Celoživotně orientovaná opatření zaměřená na podporu zdraví a předchozí vzdělávání s cílem zachování zaměstnatelnosti po celou dobu pracovní dráhy chybí.**

Do určité míry existuje odlišná situace pro velké zaměstnavatele, u kterých je větší pravděpodobnost existence korporátní politiky, deklarované filozofie a propracované personální strategie na straně jedné, a menších firem na straně druhé. Nakonec i v té velké firmě ovšem záleží na jednotlivých manažerech na různé úrovni řízení, zda budou ke každému případu staršího pracovníka přistupovat individuálně, hledat jeho silné stránky a cesty, jak jej zapojit do týmové práce. Je-li cílem pracovní dlouhověkosti a lidé mají aktivně

stárnout v zaměstnání, je nezbytné se v první řadě pokusit o reformu postojů ke stárnutí na všech úrovních:

SPOLEČNOSTI – např. místo zdůrazňování stárnutí populace by bylo vhodnější prodlužování středního věku.

ZAMĚSTNAVATELŮ – prostor pracoviště bude v budoucnosti prostorem nejdůležitějších změn, zde se bude rozhodovat o tom, zda lidé budou moci a budou chtít pracovat déle, postoj přímého nadřízeného je ten, který má zásadní význam, musí být zlepšeno povědomí manažerů o problematice stárnutí, věkové diverzity a mezigenerační spolupráci.²⁶ Výzkumy potvrdily, že dobrá práce managementu je základním faktorem zvyšujícím pracovní schopnost zaměstnanců.

JEDNOTLIVCŮ – starší pracovník může být pro firmu výhodou vzhledem ke svým nashromádaným životním zkušenostem,²⁶ nutný je však i apel na převzetí osobní odpovědnosti za svoje zdraví a oblast celoživotního vzdělávání (viz např. Štorová 2012).

V této kapitole jsme se do značné míry detailu věnovali analýzám situace na trhu práce. Konstatovali jsme, že stárnutí pracovní síly je nevyhnutelným obecným trendem, který má ovšem značně heterogenní dopady v závislosti na individuálních charakteristikách zaměstnance (pohlaví, vzdělání, kvalifikace) a v závislosti na strukturálních podmínkách na pracovním trhu (míra nezaměstnanosti, typologie nabídek pracovních míst, nastavení legislativy apod.). V následujících oddílech budeme pokračovat v podobném duchu, k základním statistikám však přidáme i analýzy sekundárních šetření a podíváme se na roli věku na trhu práce z několika různých úhlů.

26 – Zdroj: Maintaining Prosperity in Ageing Society; cit dle DEELSA/ELSA (2000)6/ANN3/REV1 (Vidovičová 2014)



4. Věk jako faktor na trhu práce

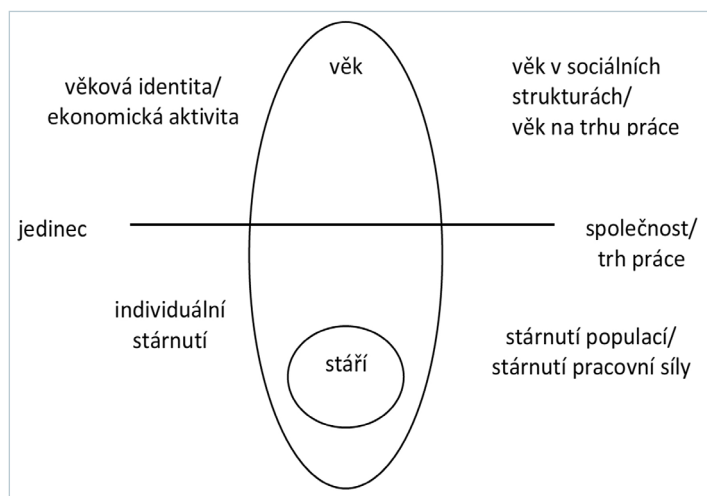
V předchozích kapitolách jsme se zabývali obecně podmínkami na trhu práce, v oblasti zaměstnanosti a demografickým východiskům. V tomto smyslu jsme se dívali na věk jako tzv. nezávisle proměnnou, jako faktor v pozadí. V následujícím oddíle však tento pohled obrátíme, a v jistém slova smyslu chronologický věk, který byl do teď vytknut před závorku, použijeme jako vstupní paradigma, jako brýle, skrze které budeme jednotlivé aspekty hodnotit. Neztrácíme přitom ze zřetele, že chronologický věk je právě a pouze jenom chronologickým věkem a že dvě osoby ve stejném věku se od sebe mohou jinak, a to často velmi výrazně, lišit. Na druhou stranu byl věk identifikován jako velmi důležitý „jízdní řád“ moderních společností, který strukturuje celý životní běh, a tudíž i pracovní trh. Chronologickým věkem je definována řada práv a povinností vázících se na pracovní trh jak pro jedince, tak pro zaměstnavatele. Věkově je silně definována a segregována už školní docházka i celý vzdělávací systém (tedy příprava na výkon zaměstnání), věkem je ohraničena možnost zaměstnávání v určitých segmentech a formách úvazků a zaměstnání, a konečně i samotný konec ekonomické aktivity je, přinejmenším formálně, ohraničen věkovou hranicí starobního důchodu. Jak uvidíme dále, věk také strukturuje příležitosti k dalšímu vzdělávání i samotnému přístupu k zaměstnání a je osou mezigeneračních

vztahů na pracovišti, jak horizontálních, tak vertikálních. Na obecné úrovni je společnost souhrn jedinců v různém věku, narozených v různých věkových kohortách a tvořících více či méně ohraničené generace. Podobně je i trh práce množinou aktérů, zejména zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale i dalších subjektů jako je stát a jeho politika, odbory, zaměstnavatelské a zaměstnanecké svazy, ale i obecně společnost, její kultura, tradice a časová kontinuita (tzv. *path dependency*; závislost na předchozím vývoji). Tyto dvě množiny se prolínají, vzájemně ovlivňují a spoludeterminují celé spektrum relevantních výsledků a dopadů.

Výchozí demografická situace v kombinaci s dynamickým sociálně-ekonomickým vývojem české společnosti v posledních šedesáti letech vyprodukovala několik kohort odlišného generačního nastavení. Současní senioři prožili většinu svého ekonomicky aktivního života v prostředí socialismu, jehož pracovní trh byl centrálně plánován a svým způsobem byl rigidní, ale zároveň poskytoval jedincům určité záruky a jistoty. Poválečné ročníky prvního baby-boomu zastihla sametová revoluce v roce 1989 ve věku kolem 45ti let, tedy v době, kdy již měli ukončenou fertilitu (tj. plodnost, počet dětí v rodinách již byl konečný) a byli pevně ukotveni ve svém pracovním postavení. Symbolickými nositeli klíčové změny byli ale tehdejší studenti, tedy lidé narození

Schéma 4.1 Věk a stárnutí mezi dyádou jedinec a společnost, resp. jedinec a pracovní trh

Zdroj: Upraveno z Vidovičová 2008: 10.



v šedesátých letech, právě v mezidobí dvou velkých populačních vln. Kohorta po nich následující, tj. silné populační ročníky tzv. Husákových dětí (označení vžitě pro druhý baby-boom podle jména tehdejšího prezidenta) jsou již socializováni v prostředí nového kapitalismu a ekonomicko-liberálního směřování. Těchto několik „typů“ věkových skupin, či generací chceme-li, pak také předznamenává jejich odlišné směřování na trhu práce, výchozí pozice i budoucí perspektivy.

Například experti dotazovaní v projektu MOPACT (Vidovičová 2014) si všimají, že současní čeští manažeři a personalisté se rekrutovali především z generace Husákových dětí, tzn. jsou ve věku 35 až 40 let, jsou velmi aktivní a samostatní, jsou zcestovalí, ovládají jazyky a mají velké sebevědomí. To je generační vrstva, která dnes rozhoduje o byznysu a politice. Mezi jejich zaměstnanci jsou často stále ještě početní první pováleční baby-boomers, tj. jejich rodiče a jejich starší sourozenci (baby-boomers mají více dětí a ve větších časových odstupech než jejich děti). Tyto skupiny ale měly možnost získat tyto dnes tolik ceněné a vyhledávané dovednosti a zkušenosti v jen omezeném „časovém okně“ a jen velmi selektivně s ohledem na svůj socioekonomický status a různé formy disponibilního kapitálu (sociálního, vzdělanostního, ekonomického...).

Přesto někteří autoři argumentují, že věk už dnes není tak silnou determinující charakteristikou, jako tomu bývalo dříve (Levin 2013), že dnes existuje větší diverzita v tom, od kdy do kdy se lidem rodí děti, kdy uzavírají manželství, jak dlouho pracují, nakolik je druzí lidé skrze jejich věk „škatulkují“ a hodnotí. Jejich kritici, a my k nim patříme, však upozorňují, že toto rozvolnění tzv. věkových norem dnes platí jen někde a jen pro někoho, jako je třeba bílá střední třída východního pobřeží USA. A to ještě jen možná a jen v jejich „středních letech“. Dostupná sociologická empirická šetření toho o tom, že by chronologický věk hrál dnes menší roli než dříve, mnoho nenaznačují. Na konkrétním pozadí zaměstnanosti a pracovního trhu si to ukáže-

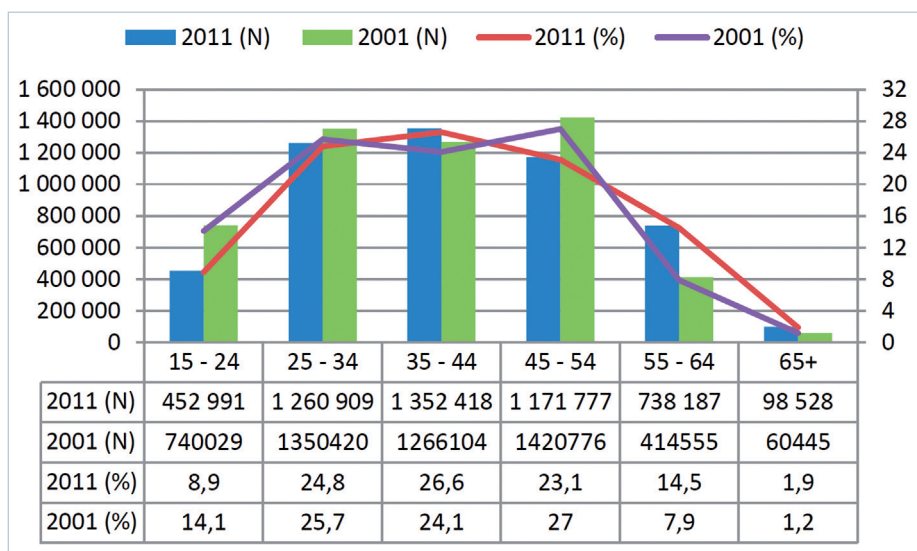
me i v následujícím textu. V první části se podíváme na data ze Sčítání lidu, domů a bytů a v nich zachycenou ekonomickou aktivitu podle věku, ale především také v rozdělení podle vybraných odvětví a sektorů průmyslu. Z teoreticko-filozofického hlediska nám pomůže tento pohled vyhodnotit, zda je role věku univerzální a stejně silná v různých kontextech. Ze zcela praktického hlediska nám však zároveň ukáže věkovou strukturu ekonomické aktivity v jednotlivých odvětvích a potenciální výzvy z pohledu budoucího vývoje na trhu práce.

Na úvod si však zopakujme, co již tušíme z úvodních kapitol věnovaných zaměstnanosti. Jednak samozřejmě vstup do ekonomické aktivity je predeterminován nastavením vzdělávacího systému a diferencován také v závislosti na jeho náročnosti pro přípravu na různá zaměstnání. V průběhu let se tato fáze prodlužuje, proto lidé na pracovní trh vstupují v průměru v pozdějším věku. Do jisté míry je to i v anticipaci potíží při vstupu na pracovní trh (rostoucí nezaměstnanost absolventů) a v anticipaci celkově se oddalujícího konce ekonomické aktivity (prodlužující se statutární věk odchodu do důchodu). Graf 4.1 zřetelně ukazuje, že v roce 2011 bylo téměř dvakrát méně ekonomicky aktivních osob ve věkové kategorii 15–24 let, než tomu bylo před deseti lety. Jelikož jsou pak podíly ve věkových kategoriích 25–45 let téměř konstantní, je potřeba kompenzaci tohoto trendu vidět právě v (téměř) zdvojnásobení počtu i podílu ekonomicky aktivních osob ve věku 55–64 let (viz předchozí kapitola o zaměstnanosti). Není ovšem bez zajímavosti, že i přes tuto dynamiku se podíl ekonomicky aktivních po 65tém roce věku nijak dramaticky mezi sledovanými lety nezvýšil. Nedochozí tedy zatím ke kontinuálnímu prodlužování ekonomické aktivity s věkem, jako spíše k jejímu nahuštění do doby před odchodem do (statutárního) důchodu. V demografickém světě došlo k podobnému fenoménu nazvanému „rektangulizace úmrtnosti“: to znamená, že vysoké riziko úmrtí bylo přítomno po téměř celý jedincův život, ale v důsledku spolupůsobení několika vlivů, jako je zlepšení lékařské péče, odstranění kojenecké úmrtnosti apod., se naprostá většina úmrtí odehrává až v těsné blízkosti předpokládaných hranic biologického života, tj. v pozdním stáří. V případě ekonomické aktivity je tento proces velmi podobný: zatímco v roce 2001 řada lidí „mizela“ z ekonomické aktivity v mladším věku, díky „rektangulizaci ekonomické aktivity“ větší podíl osob dosáhne (téměř) k (pozdějšímu) důchodovému věku, kdy skupinu ekonomicky aktivních náhle opouští. „Úmrtnost“ v tomto smyslu znamená odchod do invalidity nebo předčasných důchodů. Další potenciál růstu zaměstnanosti lze tak, obdobně jako u střední délky života, vidět v růstu ekonomické aktivity zejména ve vyšších, resp. starších věkových skupinách. Další paralela mezi těmito koncepty je i v tom, že po modálním (nejčastějším) věku úmrtí nebo odchodu do důchodu zůstává určitý počet „přeživších“, v našem případě s prodlouženou pracovní kariérou. Je jich však objektivně menšina a sdílí některé společné znaky. V případě ekonomické aktivity to např. může být vyšší vzdělání, hodnotové postoje,

Graf 4.1 Ekonomická aktivita věkových skupin – srovnání let 2001 a 2011 (počty a podíly)

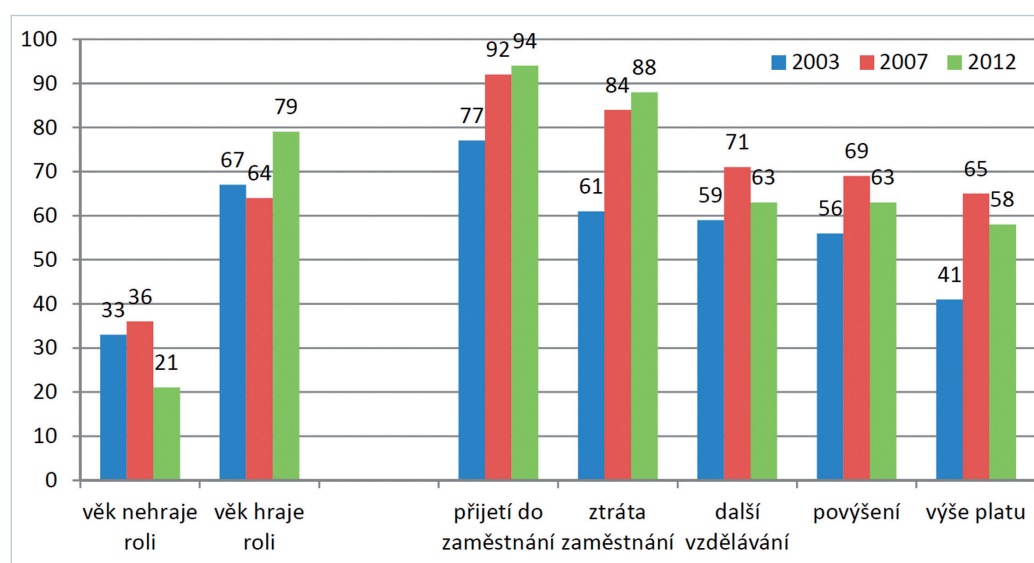
Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. Tabulka 18
pramenné publikace.; SLDB 2001
(vlastní zpracování).

Pozn.: Kategorie „nezjištěno“ tvoří v roce 2011 v základu 0,1 % (5 763 osob), v roce 2001 je to 1 071 osob, z analýz je vynechána. Podílové zastoupení je uvedeno na vedlejší (pravé) ose.



Graf 4.1.1 Záleží na věku v oblasti zaměstnání? (srovnání let 2003, 2007 a 2012; v %)

Zdroj: Vidovićová 2008; Výběrové šetření Ageismus 2012 (vlastní zpracování).



koncentrace spíše ve větších městech a regionech s nízkou nezaměstnaností apod.

V následujících dvou kapitolách se na tyto společné znaky i základy odlišností mezi staršími pracovníky podíváme ve větším detailu. V prvním oddíle se věnujeme problematice věku jako osy vztahů na pracovišti, problematice věkové diskriminace a stereotypů. Ve druhém oddíle pak věk analyzujeme jako jednu z charakteristik, která ovlivňuje současnost, a může predeterminovat budoucnost v různých odvětvových sektorech. Ty totiž jednak s různou mírou intenzity „stárnou“ a zároveň vykazují různou míru „věkové přátelskosti“ vůči svým zaměstnancům. Všechny tyto aspekty budeme ilustrovat na výsledcích mezinárodních sociologických šetření.

4.1 Mezigenerační a věkové vztahy na trhu práce: předsudky, personalistika a preference

Již jsme zmínili, že prodloužená pracovní kariéra je silným diktátem politických a ekonomických cílů současných evropských společností, ČR nevyjímaje. Ovšem na individuální úrovni tato volání naráží na tzv. kulturu předčas-

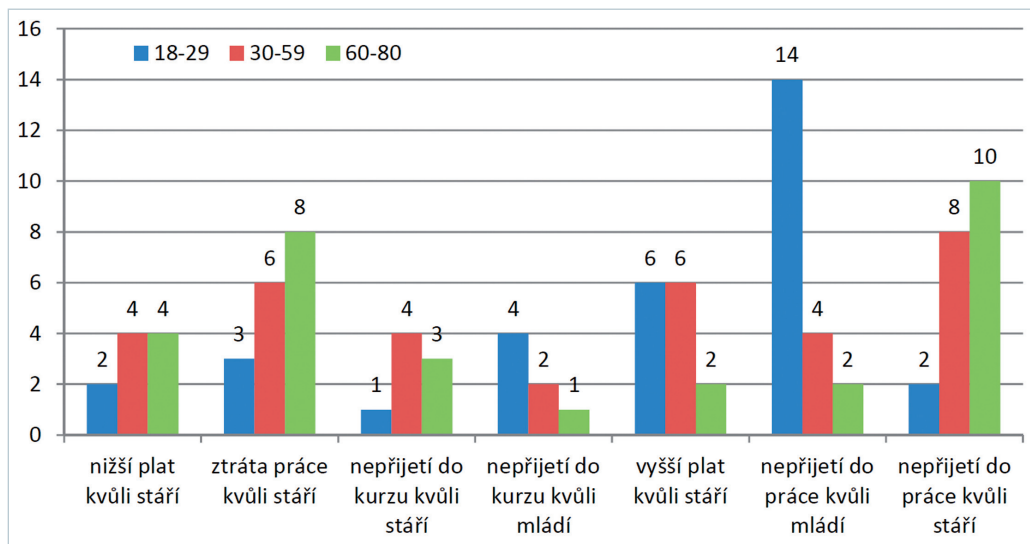
ných odchodů do důchodu, kdy jednotlivci preferují, nebo alespoň idealizují, opuštění pracovního trhu ještě před důchodovým věkem. Na úrovni organizací jsou to nezřídka organizační a manažerské techniky, které se snaží spíše o dosahování opačných účinků, tedy „omlazení pracovní síly“ jednak selekcí mezi stávajícími zaměstnanci, a jednak vyloučením vyšších věkových skupin z nově přijímaných zaměstnanců (Vickestaff, Cox, Keen 2003).

Percepce věkové diskriminace na trhu práce v ČR

Že je trh práce jednou z nejdůležitějších oblastí, kde chronologický věk hraje klíčovou úlohu, se shoduje i česká veřejnost. Ve výběrovém šetření Ageismus více než tři čtvrtiny respondentů (79 %) uvedly, že v zaměstnání přinejmenším občas záleží na tom, kolik má člověk let, a tento podíl znamená zřetelný nárůst oproti výsledkům z let 2003 a 2007 (graf 4.1.1). Ti respondenti, kteří takto smýšlejí, uvádějí, že na věku záleží nejvíce tam, kde se rozhoduje o přijetí do zaměstnání, o propouštění, zda získá pracovník možnost dále se vzdělávat, ale i při rozhodování, kdo bude povýšen a jakou bude mít výši platu. Respondenti dotazovaní v roce 2012 jsou o věkové ukotvenosti těchto bodů však celkově přesvědčeni relativně méně než osoby dotazované v předchozích letech.

Jakou pozici mají starší pracovníci na trhu práce, nám může osvětlit také názor respondentů na jeden z nejrozšířenějších stereotypů – že starší lidé jsou jako pracovníci nevykonní. S výrokem, že „starší by měli uvolňovat svá místa mladším, protože ti jsou výkonnější a schopnější“, v roce 2003 souhlasilo 40 % respondentů ve věku 18–80 let, v roce 2007 to bylo 47 % respondentů ve stejném věkovém intervalu.

Graf 4.1.2
Přímá osobní zkušenost (či svědectví) respondenta s ageismem na pracovním trhu dle věku respondenta (2012; v %)



V posledním šetření z roku 2012 však sledujeme návrat na úroveň roku 2003. V následujícím grafu 4.1.2 jsou zaznamenány vlastní zkušenosti respondentů s věkově diferencujícím jednáním na pracovním trhu v rozdělení podle jejich věku. V grafu 4.1.2, který naznačuje, jak se mění rozdělení přímé osobní zkušenosti s věkem respondenta, si můžeme všimnout, že problém věkové diskriminace na trhu práce není lineární funkcí věku. Osoby v nejstarší sledované kohortě jsou z logiky nastavení systému důchodového zabezpečení již z větší části mimo pracovní trh a svědectví těchto respondentů je tak pravděpodobně spíše retrospektivní povahy. I když obecně si na restrikci dalšího vzdělávání a účasti na rekvalifikačních kurzech kvůli věku naši respondenti příliš nestěžují, vyšší věk se zdá být častější překážkou než věk nižší. Nejčastější potíže s přijetím do zaměstnání i jeho ztrátou při pohledu na soubor rozdělený do šesti věkových intervalů uvádějí respondenti v kategorii 60–69 let (14 %, resp. 10 %). V meziročním srovnání je nesmírně zajímavé, že zkušenosti s nepřijetím do zaměstnání uvádějí nejstarší i nejmladší respondenti v roce 2012 dvakrát častěji než v roce 2007 (10 % vs. 5 %; resp. 14 % vs. 7 %). Je tedy zřejmé, že role věku na pracovním trhu spíše posílila, tedy přinejmenším v tomto konkrétním aspektu. Můžeme pouze spekulovat, že určitou roli v tom mohla sehrát i vrcholící ekonomická krize, protože situace na trhu práce obecně, jak uvidíme na zahraničním příkladě ještě níže, má samozřejmě na zaměstnávání starších osob svůj vliv.

Stereotypy mezi zaměstnavateli

Věkové stereotypy a předsudky lze snad nejlépe sledovat skrze důsledky, které mají na různé aspekty pracovního trhu, včetně dopadů na zapojení starších zaměstnanců. V následujícím oddíle proto představíme dvě zahraniční studie, které testovaly vliv s věkem spojených předsudků na šance staršího pracovníka na trhu práce. První studie se zaměřila na postoje zaměstnavatelů, které ovlivňují šance staršího pracovníka na udržení zaměstnání (angl. *retaining*). Druhá studie se podobně otázkou věnuje z druhé strany, a to analýzou podmínek, které přispívají k tomu, že starší pracovníci jsou ochotni pracovat déle. Sleduje tedy specifické podmínky, které vytvářejí atraktiv-

ní pracovní prostředí pro starší zaměstnance a stimulují jejich prodlouženou pracovní kariéru. Jak ukazují výzkumy, starší pracovníci např. spíše oddálí svůj odchod do důchodu, pokud cítí podporu svých nadřízených, a naopak absence podpory ze strany vedoucích pracovníků nezdědka přispívá k předčasnému a nedobrovolnému odchodu do důchodu.

První studie Karpinske, Henkense a Schipperse (2013) analyzovala faktory na úrovni manažerských praktik, které přispívají k prodloužené pracovní kariéře, někdy také nazývané **pracovní dlouhověkostí** (Flynn 2010). Specificky se autoři zaměřili na podporu starších pracovníků ze strany manažerů a na faktory, které tuto podporu, nebo její nedostatek, určují. Rozhodnutí udržet si starší pracovníky, předepisují tyto autoři, je vždy děláno v kontextu dynamicky se měnící organizace. Ta je, podle klasické teze organizační teorie, systémem orientovaným na cíle, který směřuje k maximalizaci zisku, kontinuitě a udržení zdravé pozice na trhu. Manažeři k tomuto cíli přispívají, mezi jiným, i udržováním kvalitní pracovní síly, která nejlépe přispívá k cílům organizace v tomto kontextu. (ibid.: 1323) V ideálním případě jsou personální rozhodnutí činěna s vidinou tohoto cíle a bez zatížení obecnými stereotypy běžně vázanými na starší věk. Ne vždy tomu tak však je, a řada manažerských rozhodnutí má na pracovní život a potenciál pracovní dlouhověkosti staršího pracovníka přímý vliv. Negativní postoje vůči starším pracovníkům a jejich prodlouženým pracovním kariérám jsou popsány v řadě studií jako pevně ukotvené a obtížně vykořenitelné. Zahrnují stereotypy jako je, v porovnání s mladšími zaměstnanci, malá flexibilita, menší produktivita, větší (mzdové aj.) náklady, zahrnují i percipovanou vysokou motivaci pro (předčasný) odchod do důchodu, která potenciálně snižuje návratnost případně vynaložených investic do starší pracovní síly.

Karpinska s kolegy testovali (2013) mezi nizozemskými manažery jejich věkové stereotypy a následně způsoby, jakými vybírají mezi svými zaměstnanci. Zajímalo je, jaké aspekty zaměstnatelnosti pracovníka (tj. lidský kapitál, zdraví, flexibilita) ovlivňují jeho/její šance, aby zůstal/a zaměstnán/a. Brali přitom do úvahy kontext organizace (např. nutnost snižovat počet zaměstnanců), a vzhledem k tomu, že různá zaměstnání požadují i různé dovednosti a liší se co do

požadavků na mentální a fyzickou připravenost, své analytické testy také rozdělili podle úrovně dovedností jednotlivých skupin starších pracovníků (angl. *low skilled* a *high skilled*). A do třetice u manažerů sledovali věkové normy ohledně přesvědčení o „správném času“ odchodu do důchodu a jejich stereotypy ohledně starších pracovníků.

Co do věkových norem a stereotypů dotazovaní manažeři různých úrovní (od vlastníků velkých podniků po mistry) v průměru uvedli, že důchodový věk 65 let je hranice, za kterou už je člověk moc starý na to, aby pracoval 20 nebo více hodin týdně. **Pracovníci starší 60ti let byli oproti pracovníkům mladším 35ti let častěji charakterizováni jako lidé se sociálními dovednostmi, loajální k organizaci, spolehliví a manažersky schopní (tzv. *soft skills*). Oproti tomu mladší pracovníci byli častěji než starší pracovníci charakterizováni jako kreativní, flexibilní, chtějící se učit, fyzicky zdatní, odolní na stres a mající současné technologické dovednosti (tzv. *hard skills*).** Z výsledků studie vyplývá, že na škále od 1 do 11, kde hodnocení 11 znamená, že udržení staršího pracovníka je v očích daného manažera velmi žádoucí, případně velmi nežádoucí při hodnocení 1, bylo dosaženo průměrné hodnoty 5,09 bodu, tedy mírný příklon k propouštění starších pracovníků. Co je zajímavé, že nižší tendenci k propouštění staršího pracovníka měli manažeři za podmínek, kdy by se potýkali s nedostatkem zaměstnanců. Ostatní dva nabízené příklady, tedy při nutnosti snížit počty zaměstnanců, ale i při stabilním stavu zaměstnanců nebylo udržení starších pracovníků preferováno. Co do charakteristiky zaměstnanců, nejsou výsledky nijak překvapivé. Doporučení manažerů pro udržení zaměstnání získali pracovníci zdraví, se znalostmi, které by bylo obtížné nahradit, motivovaní pro další vzdělávání, ti, kteří se netěší na důchod, také relativně mladší (59letí spíše než 65letí). Jedinou charakteristikou, která neznamenala výrazný rozdíl při rozhodování manažerů, byla složitost vedení daného zaměstnance. Lze předpokládat, že tento aspekt byl ze strany respondentů interpretován spíše než jako charakteristika zaměstnance, jako jejich vlastní manažerská (ne)dovednost. Průzkum ale také prokázal významný vliv postojů samotných manažerů. Manažeři, kteří sami mají vyšší věkovou normu ohledně vhodného času odchodu do důchodu, byli také více nakloněni udržení starších pracovníků. Oproti očekávání však nemělo vliv hodnocení takzvaných „*hard skills*“, ale pouze dovedností shrnutých jako „*soft skills*“: manažeři, kteří vnímají starší pracovníky jako častější držitele „měkkých“ kvalit (oproti mladším pracovníkům), také častěji doporučovali jejich udržení na daném pracovním místě. V neposlední řadě je zajímavé, že tyto postoje nebyly ovlivněny ani věkem ani pohlavím manažera-respondenta, ani oblastí, v které působili (do výzkumu byli zařazeni vedoucí pracovníci z oblasti veřejného sektoru, průmyslu a služeb), a dokonce ani úrovní dovedností samotného pracovníka (angl. *low/high-skilled*). Autoři uzavírají, že „příležitost v zaměstnání pro vysoce zaměstnatelné starší pracovníky jsou do velké míry závislé na okolnostech panujících na pracovním trhu a na existujících věkových normách v rámci organizace. Starší pracovníci s nízkou zaměstnatelností mají jen málo příležitostí dokonce i tehdy, když je nedostatek pracovních sil

a existuje jen nepatrné množství normativních bariér pro jejich zaměstnání“ (Karpinska, Henkens, Schippers 2013: 1331). Nelze ovšem opomenout, že věkové normy a hodnoty obecně nejsou obvykle zcela rigidní a v čase stabilní. Navíc, vztah mezi hodnotami a jednáním, resp. vyjádřenými preferencemi, může být i opačného směřování, tedy že lidé/vedoucí pracovníci, kteří spolupracují se staršími zaměstnanci, také pozměňují své představy a na nich založená normativní očekávání.

V druhé studii, tentokrát z Kanady, autorka Armstrong-Stassen (2008) hledala rozdíly mezi třemi typy zaměstnanců: těmi, kteří odešli do penze a zůstali ekonomicky neaktivní; těmi, kteří sice odešli do penze, ale vrátili se zpět na pracovní trh; a konečně těmi, kteří do penze neodešli a ve svém zaměstnání „přesluhovali“. Autorka zjistila, že tyto typy starších zaměstnanců a jejich pracovní dráhy diferencují především pozitivní **praktiky nakládání s lidskými zdroji** (angl. *HR practices*).

Jedním z předpokladů, se kterými autorka do studie vstupovala, bylo vědomí, že některé z oblastí zaměstnanosti mohou přitahovat starší pracovníky více než jiné. Ze zahraničních zkušeností je známo, že je to především oblast služeb. Naopak lidé odcházející ze zdravotnictví, sociálních služeb a vzdělávání mají nejmenší pravděpodobnost, že by se k placenému zaměstnání znovu vrátili. Větší pravděpodobnost náboru starších zaměstnanců, jak dále uvádí Armstrong-Stassen, je u menších organizací, které se mohou lépe přizpůsobit potřebám starších pracovníků, jsou častěji v sektoru služeb a častěji poskytují částečné úvazky. Určitá dynamika je i v rozdělení podle velikosti sídla, kdy prostředí velkých měst sice poskytuje větší počet příležitostí k zaměstnání, na druhou stranu vysídlování mladých lidí do měst a populační stárnutí venkovských oblastí ve svém důsledku zvyšuje počet příležitostí pro starší pracovníky v menších sídlech.

Z toho, co víme o dominanci věku v oblasti práce, ani nepřekvapí, když někteří autoři uvádějí, že HR praktiky jsou často explicitně nebo skrytě vůči starším zaměstnancům předpojaté (Dychtwald, Erickson, Morison 2004). Je pak logické, že starší pracovníci jsou spíše motivováni pro práci tam, kde jsou personální (i personalistické?) praktiky přizpůsobeny na míru jejich potřebám a přáním. Armstrong-Stassen (2008) proto vyextrahovala z řady dostupných studií sedm nejdůležitějších oblastí personálních praktik: flexibilní pracovní podmínky, příležitosti pro vzdělávání, trénink a rozvoj, podoba práce („*job design*“); uznání a respekt; ohodnocení výkonu; kompenzace; a konečně podmínky pro odchod do důchodu a opětovné zaměstnání. **Flexibilní pracovní podmínky** zahrnují opatření pro flexibilní pracovní rozvrh, snížené úvazky, sdílení pracovního místa a neplacené volno. **Vzdělávání a trénink** jsou především praktiky zaměřené na nadstavbu současných dovedností potřebných pro výkon zaměstnání, získávání nových pracovních dovedností, výcvik pro manažery v oblasti „*age awarness*“, tedy věkové relevance pro výkon zaměstnání, vzdělávání manažerů v oblasti efektivního využívání zralých zaměstnanců, přístup k novým technologiím, vyrovnání příležitostí pro povýšení nebo přeložení na jiné pracovní místo pro mladé i starší zaměstnance. V oblasti „*job design*“ jsou to smysluplné úkoly a zadání představující

výzvy, nové role pro starší zaměstnance a snížená pracovní zátěž a požadavky na výkon zaměstnání. V oblasti s titulem „uznání a respekt“ jsou to opatření jako rozeznání a přiznání dosažených výsledků, zkušeností, znalostí, dovedností a expertizy, rozpoznání a uznání rolí, které mohou zkušení zaměstnanci v organizaci zastávat, zajištění toho, že je ke starším zaměstnancům přistupováno s respektem, ukázání ocenění a vděku za dobře odvedenou práci. **Ohodnocení výkonu** zahrnuje dvě položky, a to užitečnou zpětnou vazbu a požadavek na objektivní ohodnocení. Položka „kompenzace“ stojí na třech bodech: podpora kontinuálního zaměstnání, lepší benefity a penzijní plány. A konečně **před- a po-**

důchodové možnosti obsahují podporu flexibilních odchodů do důchodů, jako jsou odložený odchod do důchodu, postupný odchod do důchodu (*phased-in retirement*), „důchod na zkoušku“ (*trial retirement*), nebo důchod v rezervě pracovních sil (*retirement with callback arrangements*).²⁷

27 – Tuto variantu inseruje ve svém personálním portfoliu věkově-přátelských opatření i ŠKODA AUTO a.s. Jedná se o princip, dle kterého je v případě krátkodobého záskoku nebo navýšení výroby přednostně vybíráno ze zaměstnanců na penzi. Firma tak ušetří náklady na zapracování nového pracovníka, z firmy se nevytrácí cenné know-how a senioři neztrácejí vazby na svého dlouhodobého zaměstnavatele.

Tabulka 4.1.1a SWOT analýza – zaměstnanci starší 50ti let – silné a slabé stránky

Zdroj: (Svobodová a kol. 2009: 44–46).

SILNÉ STRÁNKY		SLABÉ STRÁNKY	
• zkušenosti, praxe, odbornost		• mentální produktivita	
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní výzrálost znalost již zapomenutých dovedností (zpracování kožešin, scelování textilu apod.)		psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost zlovyky, stereotypy	
• vlastnosti		• motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, výzrálost osobnosti		ztráta sebevědomí a sebevědomí, ztráta pracovní aspirace – flegmatičnost, nižší ochota profesně se vzdělávat	
vztah k vykonávané práci		výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížená pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost vzdálenějšího místa výkonu práce, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu
vztah k firmě		zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
kontakty		přizpůsobivost	
	kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů (pracovního významu)	menší kreativita, nedůvěra k novinám, nechuť učit se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina
priority		vztah k nové technice	
vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasnění priority, (uspokojení vč. ekonomie), nesoúpeří	mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita, dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové	předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládání nových technologií	neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost na průměrné či málo nadprůměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií
vztahy, jednání		jednání, vztahy	
zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obozřetnost při jednání a vystupování	uvážené rozhodování, rozvážné jednání	změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým, negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese apod.)	nepřizpůsobivost, nižší přizpůsobivost
		ostatní	
		podcenění rizika v důsledku přeceňování praxe a zkušenosti, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání	větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci

V této citované studii však autorka Armstrong-Stassen podtrhuje, že i přes jejich obecný význam nejsou všechny tyto praktiky z pohledu pracovně dlouhodobých hodnocení rovnocenné. Běžně v literatuře významňovaná úloha flexibilních pracovních podmínek byla všemi zkoumanými skupinami označena jako relativně *nejméně* důležitá (určitý význam ale měla pro podskupinu pracujících důchodců). Naopak největší prominenci získala percipovaná procedurální spravedlnost, respekt ze strany spolupracovníků, příspěvek organizaci/zaměstnavateli a touha po pokračování v práci. „Jinými slovy“, vysvětluje autorka, „touha zůstat zaměstnán byla asociována s pocitem, že je se zaměstnanci zacházeno férově, a s pocitem, že pracovník má hodnotu jak pro organizaci, tak pro členy spolupracovnícké skupiny.“ (ibid. 48) Naopak ti, kteří se již na pracovní trh nevrátili, měli pocit, že s nimi bylo zacházeno méně férově, že nebyli respektováni ze strany spolupracovníků, a byli přesvědčeni, že jejich přínos nebyl ceněn. Pro všechny skupiny tedy jejich zkušenost ze zaměstnání před důchodem měla vliv na pravděpodobnost prodloužení zaměstnání, resp. znovu zaměstnání po odchodu do důchodu. Co tyto výsledky znamenají pro zaměstnavatele? Jestliže chtějí zaměstnavatelé přijmout a udržet starší pracovníky, a to zejména ty, kteří již odešli do

důchodu, budou muset zajistit, že úspěchy/výkony, zkušenosti, znalosti a expertizy starších zaměstnanců budou rozpoznány/uznány, dobrá práce starších zaměstnanců je viditelně uznávána a bude k nim přistupováno s respektem také ze strany ostatních spolupracovníků v organizaci. „Na rozdíl od některých jiných personalistických praktik může být poskytnuto uznání a respekt s minimálními finančními náklady pro organizaci“, ukončuje svoji argumentaci Armstrong-Stassen (ibid.: 48).

Starší pracovní síla: silné a slabé stránky

Svobodová s kolektivem (2009) se detailně věnovala otázkám, jaké jsou hlavní bariéry a překážky delšího profesního uplatnění starších osob, jaké jsou tyto překážky na straně státu (legislativní, politicko-ekonomické,...); na straně zaměstnavatelů (postoje, stimuly,...); na straně cílové skupiny – zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání (motivační,...); a jaké existují příležitosti ke zlepšení situace na trhu práce a kvality pracovního života cílové skupiny starších zaměstnanců. Ve výzkumném týmu provedli ohodnocení silných a slabých stránek, identifikovali příležitosti i možná nebezpečí, která mohou sledovanou věkovou skupinu postihnout. A odpovědi na tyto otázky shrnuli do tabulky, resp. dvou, které přetiskujeme dále.

Tabulka 4.1.1b SWOT analýza: zaměstnanci starší 50 let – příležitosti a hrozby. Zdroj: (Svobodová a kol. 2009: 44–46).

PŘÍLEŽITOSTI		HROZBY	
STARSI RESP.	MLADSI RESP.	STARSI RESP.	MLADSI RESP.
formy práce		pracovní příležitosti	
práce na kratší pracovní dobu, sdílení pracovního místa, dělené směny, práce o víkendech, vhodné nástroje a zapojení starších osob, vytvořit systém alternativní práce (při kombinaci důchodu a mzdy), např. dobrovolnická práce, práce v nadacích nebo ve veřejném sektoru, vytvoření agentur práce pro starší zaměstnance	práce na kratší pracovní dobu, klidnější pracovní tempo, nikoliv manuální práce, ale práce v administrativě nebo provádět např. obchůzky	méně pracovních příležitostí, tj. snižování stavu zaměstnanců, omezený výběr pracovních příležitostí, ohrožení zaměstnání mladších osob při prodlužování důchodového věku, diskriminace z důvodu věku, schopnosti a pracovní způsobilost	horší nabídka na trhu práce, obavy ze ztráty pracovní příležitosti, rychlé pracovní tempo
využití zkušeností		náklady	
využití životních a odborných zkušeností, uplatnění v oblastech, kde je věk a zkušenost výhodou (poradenství, soudnictví, některé lékařské obory apod.)	využití silného znalostního potenciálu (odbornost, kvalifikace), uplatnění ve vědě, výzkumu a poradenství	vyšší náklady zaměstnavatele (provozní, výrobní), vyšší náklady celospolečenské (sociální), nemocnost a pracovní úrazovost, invalidita	zvýšená míra ohrožení pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
zpředávání zkušeností		vztahy zaměstnanec/zaměstnavatel	
transfer znalostí a zkušeností, zapracovávání nových zaměstnanců	reciproční výměna zkušeností s mladšími zaměstnanci	postoje zaměstnavatelů ke starším zaměstnancům, neschopnost a nezájem zaměstnavatelů využít potenciál starších zaměstnanců, neexistující systémy práce se staršími zaměstnanci	
rekvalifikace, vzdělávání		vztahy mezi mladšími a staršími zaměstnanci	
rekvalifikační kurzy, vitalizační programy, obecné a plošné programy celoživotního vzdělávání, podpora dalšího profesního vývoje starších zaměstnanců	celoživotní vzdělávání	snížená schopnost prosadit se mezi mladými ambiciózními kolegy, stávající podmínky v případě mladého managementu, mezigenerační napětí	nepřijetí v mladém kolektivu, konkurence v podobě mladších kolegů

Tabulka 4.1.1b pokračuje na další straně

PŘÍLEŽITOSTI		HROZBY	
STARSI RESP.	MLADSI RESP.	STARSI RESP.	MLADSI RESP.
nové technologie		zdravotní péče	
s rozvojem technologií klesá podíl fyzické námahy a rozdíly mezi produktivitou starších a mladších zaměstnanců se mohou stírat	možnost využívání nových technologií, pokud mají starší zaměstnanci vůli učit se novým věcem	neposkytnutí optimální lékařské péče v případě nemoci, civilizační nemoci a nezajištění adekvátní zdravotní péče	
ostatní		prezentace starších ve společnosti	
zmapování možností a role státu při podpoře setrvání starších osob na trhu práce, vytváření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance, spokojenost zaměstnanců a zaměstnavatelů, úspory osobních nákladů, možnost dalšího výděлку pro aktivní důchodce	delší dovolená (např. o 1 týden)	současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+, problém starších lidí na trhu práce je zobrazován spíše schématicky, a to jen ve spojení s důchody a nemocemi, média nabízejí vzory pracovních aktivit starších lidí jen ve světě vědy a umění	
		ostatní	
		ekonomická závislost na příjmu ze závislé práce do vysokého věku (náklady na bydlení, zdravotní péči apod.), chybějící sociální kontakty po ukončení zaměstnání	

Preferenční teorie

Při pohledu na výsledky výše představené kanadské studie i na přehled slabých a silných stránek, resp. hrozeb a příležitostí identifikovaných týmem Svobodové (2009) se nabízí příslovečná otázka „co bylo dříve: vejce nebo slepice“? A zrovna tak lze řadou lidové moudrosti i odpovědět: „kdo chce kam, pomozme mu tam“; „kdo chce psa bít, hůl si najde“; „komu se nelení, tomu se zelení“, atd. Jinými slovy, jak postoje personalistů, manažerů a spolupracovníků, tak postoje samotných starších pracovníků, mohou odrážet jejich určité **životní nastavení**. To může být (spolu-)determinováno řadou sociodemografických proměnných, jako je pohlaví, vzdělání, sociální kapitál apod., ale může být také projevem pouze obecných temperamentních nebo psychologických charakteristik jedince, toho, jakým člověk je, jak působí a jak je vůči životu a práci, resp. aktivitě, „nastaven“.

Uvedená přísloví toto „nastavení“, a především jeho vliv na důsledky (*impact*) ve smyslu ekonomické (ne)aktivity, trefně vystihují. Stejný princip si vypůjčil i sociologický koncept „preferenční teorie“, který si v dalším textu přiblížíme.

Základy **preferenční teorie** položila britská socioložka Catherine Hakim v devadesátých letech minulého století. V současné době patří k jednomu z nejprominentnějších teorií, byť je to především díky svým kritikům. Přestože byla formulována prvotně pro oblast sladování rodinného a pracovního života žen ve fertilním věku, v mnohém může posloužit i k pohledu na starší pracovníky v ranně (před-)důchodovém věku (Vidovičová 2005, 2013, 2015). Základy teorie jsou poměrně jednoduché a intuitivní. Vycházejí z předpokladu, že určité historicky podmíněné změny v moderních západních společnostech vybavily ženy/seniory možností „autentické volby“ (*genuine choice*), a tak bylo vytvořeno prostředí, ve kterém ženy/senioři mohou realizovat svoji preferovanou životní kariéru. Preferované životní strategie jsou dle Hakim trojího typu: (a) zaměřené především na domác-

nost, (b) zaměřené především na pracovní trh, (c) adaptivní strategie. Autorka se snaží ukázat, že dlouhodobá preference jednoho z těchto typů ovlivňuje v případě mladých žen proměnné jako je porodnost, sňatečnost nebo intenzita pracovního úvazku, přičemž zůstává nezávislá na takových tradičních determinantách, jako je vzdělání nebo třída. V případě starších pracovníků jsou to analogické proměnné, například ekonomická aktivita, časování odchodu do důchodu, nebo s prožitkem důchodu spojená kvalita života.

Zájem Hakimové o individuální volby a preference vyvěrá z kritiky běžného sociálního výzkumu, který těmto faktorům nevěnuje dostatečnou pozornost a kvůli „zahleděnosti“ do institucionálně-strukturálních faktorů přehlíží jejich silnou vysvětlující schopnost. V případě starších pracovníků jsou jejich volby a preference také nezřídka opomíjeny, obvykle v důsledku jednoho ze dvou předpokladů: buďto se má za to, že všichni chtějí a mají pracovat až do vysokého věku – tzv. kultura aktivního stárnutí (Katz 2000, Hasmanová Marhánková 2013), anebo naopak, že všichni starší pracovníci netouží po ničem jiném, než po důchodu – tzv. kultura předčasných důchodů (Rabušic 2004).²⁸ Preferenční teorie o těchto dvou typech uvažuje jako o dvou koncích kontinua, které spojuje tzv. typ „adaptační“. Model normální aktivity vychází z předpokladu, že populace – v tomto případě starších osob – je rozdělena na škále (pracovní) aktivity dle normálního rozložení, tj. část populace je „aktivní za každých okolností“, část populace je spíše „neaktivní, bez ohledu na vnější okolnosti“ a zbytek se pohybuje mezi těmito extrémy. Jak adaptovaný model vypadá, shrnuje tabulka 4.1.2.

28 – Poněkud paradoxně ale i tento druhý předpoklad, je-li přeložen do politických opatření, směřuje k politikám aktivního stárnutí, neboť ty jsou de facto jediným citovaným řešením očekávané zátěže plynoucí z demografických změn.

Tabulka 4.1.2 Normální model aktivity v raně seniorském věku

typ orientovaný na aktivitu (aktivní)	typ adaptivní	typ orientovaný na důchod (neaktivní)
cca 10 – 20 % v populaci	cca 60 – 80 % v populaci	cca 10 - 20 % v populaci
jedinci, jejichž preference jsou zaměřeny na oblast práce, jsou celkově pro-aktivní, a to bez ohledu, nebo jen slabě reagující na vnější podmínky	jedinci, kteří nejsou ve svých preferencích vyhranění a jejich zaměření a pracovní aktivita závisí na vnějších podmínkách	jedinci, jejichž preference jsou zaměřeny na úplné opuštění pracovního trhu, případně celkovou rezignací na aktivitu, a to bez ohledu, nebo jen slabě reagující na vnější podmínky
v ideálním případě plánuje ve vyšším věku „druhou kariéru“, v 65 letech bude pracovat a práce je pro něj důležitá per se	v ideálním případě plánuje v částečný odchod do důchodu, neplánuje v 65 letech pracovat a práce je pro něj důležitá jen jako zdroj financí	v ideálním případě plánuje odchod do (předčasného) důchodu, v 65 letech nebude pracovat; žebříček priorit nezahrnuje práci na top pozicích
předpoklad: nereagují na pobídky důchodové politiky	předpoklad: jsou citlivější na politická opatření a změny v životním cyklu	předpoklad: nereagují na politiku zaměstnanosti

Preferenční teorie předpokládá, že jedinci mohou být svojí volbou životního stylu orientováni na práci nebo na domov, anebo jsou adaptabilní a do jisté míry se snaží získat to nejlepší z obou světů. Ve všech případech je základním rozlišovacím znakem osobní preference, respektive vyjádřená inklinace k určitému ideálu, ne nutně skutečné chování v daném momentě. Hakim (2000) i Vidovičová (2015) přesto empiricky dokazují, že plán pracovat je významným nezávislým prediktorem skutečného „pracovního chování“, respektive, že **postoje, hodnoty a životní cíle** mají důležité důsledky v praktickém lidském životě. Hakim (2000) ale také podotýká, že na sociálních a ekonomických faktorech stále záleží, neboť budou stále produkovat národní variaci ve struktuře zaměstnání a volbách životního stylu. K tomu se přidává i fakt, že volby, které lidé dělají, jsou ovlivňovány nepředvídatelnými okolnostmi, jako je ekonomická recese/boom, války, změny vlád; stejně jako událostmi v soukromém životě, individuálními schopnostmi, nehodami nebo špatným zdravotním stavem. Ovšem jak Vidovičová (2015), tak i výše citovaná Armstrong-Stassen (2008) například nenacházejí významný vliv zdravotního stavu, pohlaví nebo rodinného stavu, a potvrzují tak spíše teoretický předpoklad, že preference a volby význam obecných sociodemografických charakteristik zmenšují (viz již ono výše zmíněné „kdo chce psa bít, hůl si najde“ nebo „kde je vůle, tam je i cesta“). Přesto odpověď po původu „vejce a slepice“ nelze (zatím) spolehlivě empiricky zodpovědět. Z dostupných dat totiž není zcela jasné, jsou-li někteří lidé/zaměstnanci vystaveni např. věkově diskriminačním praktikám na pracovišti připraveni o radost z práce, a proto odcházejí do důchodu při nejbližší možné příležitosti, anebo jsou lidé, kteří pracují „jen proto, že musí, a jen tak dlouho, jak musí“, naopak ve větším riziku, že bude jejich věk použit jako záminka, bude-li se zaměstnavatel rozhodovat mezi dvěma zaměstnanci, pro neprodloužení právě jejich pracovní smlouvy, atp.

Při empirickém testu preferenční teorie na českých datech bylo ukázáno, že mezi Čechy a Češkami ve věku 55–65 let lze takto definované tři typy mladých seniorů spolehlivě identifikovat.²⁹ Nepotvrdilo se ovšem, že jejich podíl v populaci je statisticky ideálně normálně rozložen, jak to předpokládal model. Podíl osob orientovaných na důchod byl opro-

ti očekávání o něco vyšší: jako aktivních bylo charakterizováno 25 % respondentů, jako adaptivních 40 % a jako orientovaných na důchod 35 % dotázaných. Tato typologie empiricky dobře vystihla, kdo byl ještě ekonomicky aktivní (a přál si takovým i zůstat), kdo považoval práci za odpovědnost vůči společnosti i za věc určité cti a prostředek nutný k vlastnímu sebezboji, kdo zároveň považoval důchod za jakési nutné zlo, kdo by dál pracoval i přes drobné zdravotní obtíže, nebo bez ohledu na nutnost učit se novým technologickým dovednostem, a kdo naopak nikoliv. Bez zájmovosti tak není ani to, že jednotlivé typy také (hypoteticky) reagují na různé pobídky ze strany politických opatření a aspektů pracovního trhu a zaměstnání jako takového s různou intenzitou, a v některých případech i v různém směru. Například na otázku, jak by svůj důchod časovali v případě, že by byl nadále prodlužován zákonem stanovený věk odchodu do důchodu, velký podíl aktivně orientovaných by, v souladu se svými preferencemi, také později odešel, zatímco typy adaptivní a orientované na důchod by

29 – Empiricky byly ve výzkumu typy konstruovány ze tří proměnných: jednak z hodnoty práce (souhlas s výrokem, že by pracoval(a), i kdyby měl(a) dostatek peněz); dále z preferovaného způsobu odchodu do důchodu (pokračovat v zaměstnání, kombinovat práci a penzi, nebo být pouze v důchodu); a konečně sebeidentifikací s jedním ze tří krátkých opisů, tzv. vinět: Pan/í K. „Skoro celý život jsem se snažila něčím se zabavit. Jsem člověk spíše podnikavý a ráda si zařizuji věci podle sebe. Práce mne baví a život bez práce nebo nějaké aktivní činnosti si nedokážu dost dobře představit. I v důchodovém věku chci pokračovat v mojí současné práci nebo si najít něco jiného, kde se budu moci realizovat. Tedy pokud si uprostřed toho všeho vůbec všimnu, že už mám na důchod nárok.“ Pan/í L. „Jsem od přírody spíše aktivní člověk, ale hodně mi záleží na okolnostech. Svoji cestu vybírám tam, kde jsou dobré podmínky. V důchodu mohu ještě možná pracovat, když budu potřebovat, nebo mne to bude nějak výrazně bavit, ale taky si chci užít trochu toho zaslouženého odpočinku. Dost si hlídám, jaké jsou třeba podmínky odchodu do důchodu, protože chci využít té pro mne nejvýhodnější kombinace.“ Pan/í M.: „Jsem od přírody spíše „klidná“. Vždycky jsem udělala a splnila, co bylo potřeba, ale potřebuji také čas na svůj odpočinek a klid. A teď je tu navíc spousta okolností, které nějaké výraznější zapojení do práce nebo aktivit mimo domov ještě komplikují. Vážím si toho klidu, který mám doma. Důchod je vysvobozením od všech těch někdy náročných povinností z dřívějšího.“

i tváří v tvář tomuto opatření hledaly cesty, jak odejít do důchodu ještě dříve. Volí tedy strategii opačnou než je tomu u typů pro-aktivních. Můžeme se domnívat, že v agregovaném součtu pak taková politika má jen malý měřitelný výsledek, protože se důsledky jednotlivých voleb vzájemně vyruší. Hult a Stattin (2009) na příkladu Švédska, Dánska, Velké Británie a Maďarska ukázali, že v období mezi lety 1997 a 2005 i přes výrazné změny v politikách směřovaných k prodloužení pracovní aktivity, nedošlo v těchto zemích ke změnám postojů ohledně placeného zaměstnání: v Dánsku a Švédsku zůstaly relativně vysoké, zatímco v Maďarsku a Velké Británii relativně nízké. Věříme, že preferenční teorie může k vysvětlení této malé úspěšnosti politik přispět, stejně jako může pomoci zefektivnit HR praktiky, které budou lépe „šity na míru“ pracovníkům s ohledem na jejich preference a potřeby. Může se přitom jednat i o finanční úspory, nebude-li prostředky, časem a energií plýtváno tam, kde to není potřeba, ani tam, kde to nemá smysl, ale budou-li cíleny především na adaptivní skupinu, která se ve větší míře rozhoduje o svém setrvání na pracovním trhu v závislosti na okolních podmínkách, které zahrnují jak individuální (zdravotní, rodinnou apod.) situaci, tak situaci v organizaci. Před uzavřením této kapitoly bychom mohli dát ještě prostor kritikům preferenční teorie, kteří napadají především určitou kulturní a středostavovskou hegemonii typologie, a zejména předpoklad existence možnosti skutečně autonomní volby jedince, například právě tváří v tvář věkové diskriminaci, ekonomickým cyklům či jiným vnějším strukturám příležitostí a bariér. Výše uvedený výzkum manažerských stereotypů by dal těmto kritikům i za pravdu. Viděli jsme, že manažeři byli nakloněni (hypotetickému) udržování starších pracovníků pouze za předpokladu výrazného nedostatku kvalitních pracovních sil, na druhou stranu ovšem „těšení se na důchod“ byla i v tomto výzkumu jedna z identifikovaných charakteristik představující pro zaměstnance vyšší riziko, že mu nebude ze strany manažera prodloužení smlouvy nabídnuto. Kritiky se také ozyvají vůči existenci a kulturní, sociální a národní variabilitě tzv. nového společenského scénáře, který měl právě autonomní volbu jedince zajistit. V případě starších pracovníků jsou to historické změny jako: (a) bezprecedentní prodloužování naděje na dožití v moderních společnostech, v čase koinciduje s relativním blahobytem společnosti a bývá rozpoznáno jako jeden z jeho znaků; (b) druhá demografická tranzice ústící ve zvyšování počtu osob ve vyšším věku a jejich podílu na populaci; (c) rozvoj extenzivního sociálního zabezpečení, které modifikovalo příbuzenské systémy péče ve stáří a zajišťovalo základní ochranu před chudobou ve stáří (19. a 20.

stol.); (d) hospodářská stagnace a nestabilita, často spojená s předpokladem, že hospodářský rozvoj je závislý na demografické skladbě populace. A s tím spojená změna diskurzu od „senioři-zátěž“ na „senioři-zdroj“, jak to uvádí například citát: „Starší pracovníci nesmějí být chápáni jako pouhá další skupina v ohrožení, která by potřebovala speciální pozornost, ale je třeba ji chápat jako centrální komponentu nabídky práce a klíčový faktor udržitelného rozvoje Evropské unie.“ (COM(2004) 146, Brusel, 3.3.2004, str.13); a konečně (e) rozvoj individualismu, tedy zvyšování významu individuálních voleb, hodnot a preferencí; objevení hodnoty volného času, seberealizace apod., evoluce vnímání stáří a životního programu ve vyšším věku a rozvoj boje proti věkové diskriminaci ve 21. století.

4.2 Sektorová specifika věku v zaměstnání

V návaznosti na náš zájem se v následujícím oddíle blíže zaměřujeme na vybraná odvětví ekonomické činnosti, a to konkrétně na odvětví dopravy, kultury, školství, těžebního průmyslu, stavebnictví, zemědělství, textilního a papírenského, resp. polygrafického průmyslu, a konečně i odvětví zdravotní a sociální péče. V těchto analýzách se zaměříme především na věkové charakteristiky těchto odvětví.

Váha jednotlivých odvětví na celkové ekonomické aktivitě osob v České republice se liší, stejně jako pak přeneseně váha jednotlivých věkových skupin uvnitř každého z odvětví. Ilustrují to vybrané informace v grafech 4.2.1 a 4.2.2. Tyto vycházejí z cenzovních dat (SLDB 2011) a jsou pro rok 2011 k dispozici v jiném odvětvovém i věkovém členění než data pro rok 2001, což mírně zkresluje a znesnadňuje výsledky následné komparace v čase, kterým se zde věnujeme později. Nicméně pro rok 2011 je zřejmé, že odvětví shrnutá v kategorii zpracovatelský průmysl jsou silnějšími zaměstnavateli, tedy přinejmenším co do počtu ekonomicky aktivních, než je tomu v odvětví zemědělství, těžby nebo kultury.

Graf 4.2.1 už nastiňuje i to, co druhý graf 4.2.2 popisuje ve větší míře detailu: různá odvětví vykazují různou dominanci věkových skupin. Zatímco osoby nad 65 let tvoří 2 % všech ekonomicky aktivních (EA) a dalších 15 % připadá na osoby ve věkovém intervalu 55–64 let, představují „senioři“ (tj. tentokrát skupina 55+) nadprůměrný podíl 26 % ekonomicky aktivních v odvětví zemědělství, 23 % v odvětví vzdělávání, kolem 20 % v oblasti těžby, kultury a zdravotní a sociální péče. Na druhou stranu pomyslného žebříčku se pak staví zpracovatelský průmysl, stavebnictví a doprava s pouze 15 až 17 % EA v seniorské věkové kategorii.

Tabulka. 4.2.1
Počty a podíly ekonomicky aktivního obyvatelstva (EA) ve vybraných odvětvích ekonomické činnosti (2011)

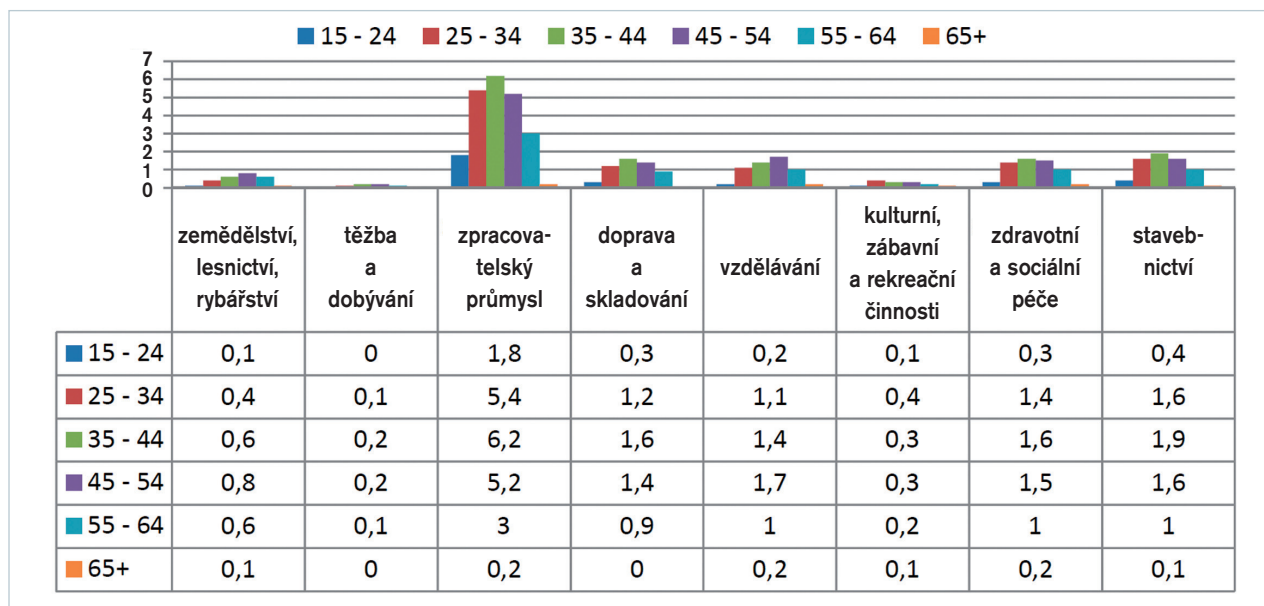
Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011.

Tabulka 21 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

2011	zemědělství, lesnictví, rybářství	těžba a dobývání	stavebnictví	zpracovatelský průmysl	doprava a skládání	vzdělávání	zdravotní a sociální péče	kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Celkem EA
Počet EA celkem	132 355	35 958	339 098	1 107 691	271 545	282 263	303 857	73 742	5 080 573
Podíl na všech EA (%)	2,6	0,7	6,7	21,8	5,3	5,6	6,0	1,5	100

Graf 4.2.1 Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva ve vybraných odvětvích ekonomické činnosti na všech ekonomicky aktivních podle věku (%) – 2011. Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. Tabulka 21 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

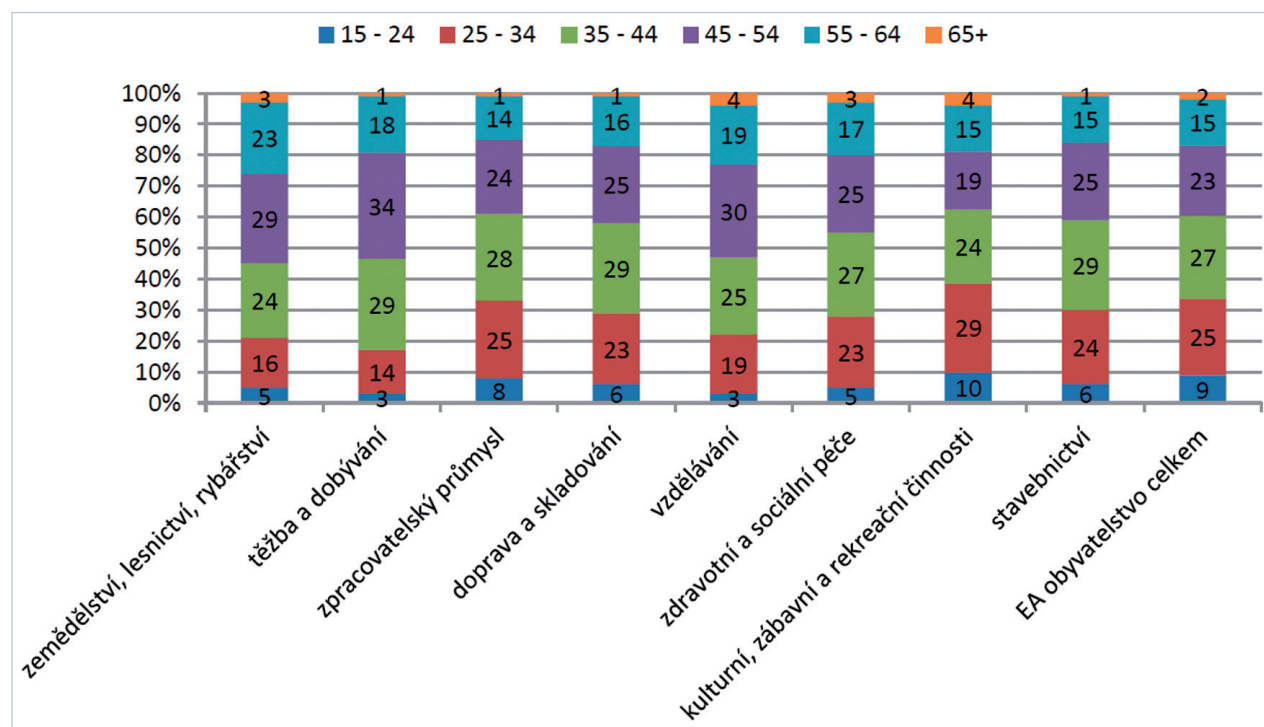
Pozn.: Základ pro 100 % = ekonomicky aktivní obyvatelstvo celkem (2011 = 5 080 573 osob); kategorie „nezjištěno“ tvoří v základu 0,1 % (5 763 osob) a z analýz je vynechána.



Graf 4.2.2 Podíl desetiletých věkových skupin ve vybraných odvětvích ekonomické činnosti (%) – 2011

Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. Tabulka 21 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

Pozn.: Základ pro 100 % = ekonomicky aktivní obyvatelstvo v daném odvětví celkem (2011); kategorie „nezjištěno“ je z analýz vynechána. Součty nemusí dávat 100 % v důsledku zaokrouhlení. Tabulka 21 pramenné publikace.



V naší vybraných odvětvích lze v roce 2011 sledovat několik modelů věkových křivek v závislosti na výběru sledovaných faktorů. Mezi tyto faktory můžeme zařadit:

- vyšší intenzitu ekonomické aktivity v raných fázích pracovní dráhy („mladá odvětví“),
- vyšší intenzitu ekonomické aktivity v pozdních fázích pracovní dráhy („stárnoucí/vyššímu věku přátelské odvětví“);
- počty a umístění modusových (nejvíce početně obsaže-

ných) kategorií (dvou- vs. jedno- vrcholová odvětví; dominance rané vs. pozdní kategorie).

Nelze opomenout, že tyto modely se mohou výrazně lišit v závislosti na pohlaví, mohou odrážet náročnost přípravy na výkon, stejně jako náročnost samotné vykonávané práce, ale i její prestiž a některé další charakteristiky.

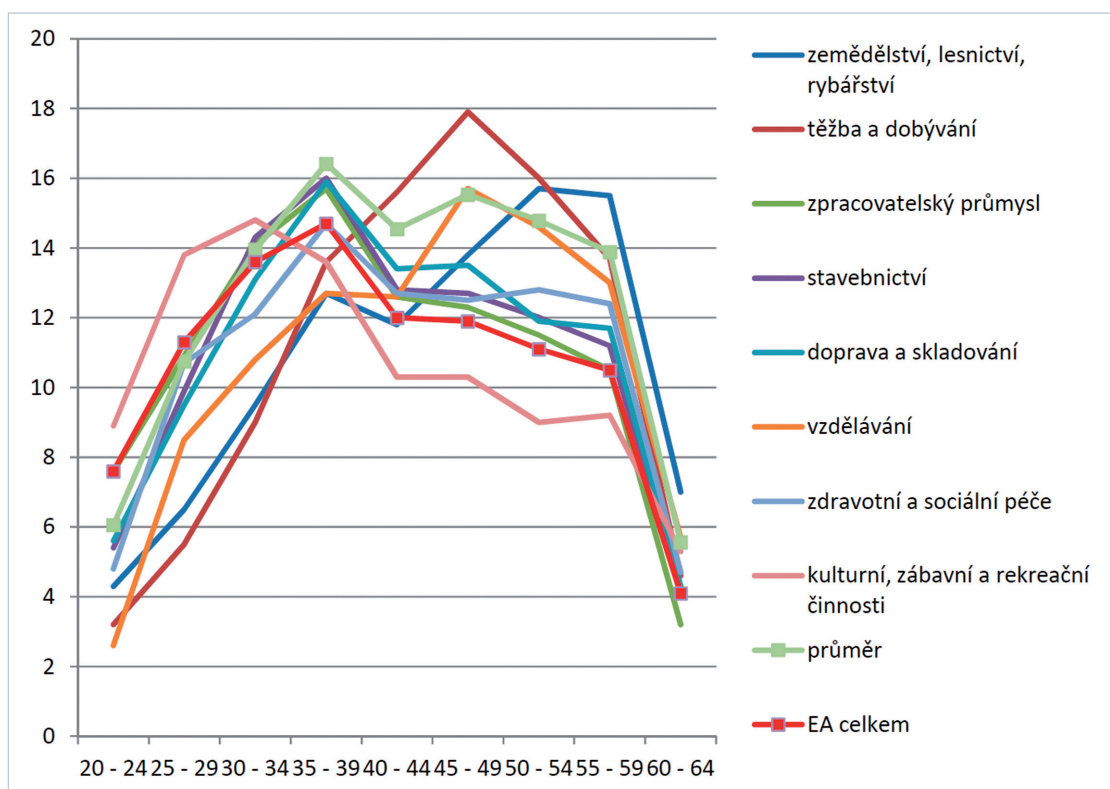
Pro všechna sledovaná odvětví je v zásadě typické, že nejčastěji jsou zaměstnaní lidé ve věku 35–39 let, v některých

Tabulka 4.2.2
Podíl pětiletých věkových skupin ve vybraných odvětvích ekonomické činnosti (%) a syntetické ukazatele věkové dynamiky (2011)
Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. Tabulka 21 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).
Pozn.: Šedě podbarvené buňky jsou vykresleny v grafu 4.2.3.
Základ 100 % = součty za věkové kategorie; kategorie „nezjištěno“ vynechána.

	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 a více	drop out 55-59/60-64	drop out 35-39/60-64	drop out 35-39/65-69
zemědělství, lesnictví, rybářství	0,5	4,3	6,5	9,5	12,7	11,8	13,8	15,7	15,5	7,0	1,7	0,9	2,2	1,8	7,5
těžba a dobývání	0,2	3,2	5,5	9,0	13,6	15,6	17,9	16	13,7	4,6	0,6	0,2	3,0	3,0	22,7
zpracovatelský průmysl	0,7	7,6	10,9	14,1	15,7	12,6	12,3	11,5	10,5	3,2	0,6	0,3	3,3	4,9	26,2
stavebnictví	0,4	5,4	9,9	14,3	16,0	12,8	12,7	12,0	11,2	4,1	0,9	0,4	2,7	3,9	17,8
doprava a skladování	0,3	5,6	9,5	13,1	15,9	13,4	13,5	11,9	11,7	4,3	0,6	0,2	2,7	3,7	26,5
vzdělávání	0,2	2,6	8,5	10,8	12,7	12,6	15,7	14,6	13	5,7	2,4	1,2	2,3	2,2	5,3
zdravotní a sociální péče	0,1	4,8	10,7	12,1	14,7	12,7	12,5	12,8	12,4	4,7	1,7	0,9	2,6	3,1	8,6
kulturní, zábavní a rekreační činnosti	0,7	8,9	13,8	14,8	13,6	10,3	10,3	9,0	9,2	5,3	2,5	1,7	1,7	2,6	5,4
průměr za sledovanou odvětví	0,4	5,3	9,3	11,9	14,1	12,7	13,7	13,1	12,3	5,0	1,4	0,8	2,5	3,0	10,4
EA celkem	1,3	7,6	11,3	13,6	14,7	12	11,9	11,1	10,5	4,1	1,3	0,7	2,6	3,6	11,3

Graf 4.2.3
Podíl vybraných věkových skupin v odvětvích: věkové modely pracovní dráhy (%) – 2011

Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011.
Tabulka 21 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).
Pozn.: 100 % = všichni EA ve věkovém intervalu 15 let a výše v daném odvětví.
(Viz též alternativní, hrubší model níže).



odvětvích pak ještě 45–49 let, a že podíl EA (zaměstnaných) již po 59. roce věku strmě klesá. Charakteristika (indikátor) „drop-out“ je jednoduchým vyjádřením poměru ekonomické aktivity ve vyšším věku na mladších věkových kategoriích. První ukazatel naznačuje, že ve zpracovatelském průmyslu máte v raně důchodovém věku 60–64 let téměř třiapůlkrát menší šanci, že budete ekonomicky aktivní, než je tomu u osob v pozdně před-důchodovém věku 55–59 let. Oproti tomu je v oblasti kultury riziko

tohoto „výpadku“ z ekonomické aktivity ani ne dvojnásobné. To znamená, že relativně intenzivní ekonomická aktivita je ve zpracovatelském průmyslu častěji strmě ukončena nějakou formou ekonomické neaktivity (předčasný, starobní důchod, invalidita, nezaměstnanost apod.). Téměř pětikrát menší podíl je ekonomicky aktivních ve zpracovatelském průmyslu v případě porovnání raně-důchodovského věku s ekonomicko-aktivním „prime-time“ pozdních třicátníků. Oproti tomu se kariéra v zemědělství jeví

Tabulka 4.2.3 Přehled charakteristik věkové dynamiky ve vybraných odvětvích

	zemědělství, lesnictví, rybářství	těžba a dobývání	zpracovatelský průmysl	stavebnictví	doprava a skladování	vzdělávání	zdravotní a sociální péče	kulturní, zábalní a rekreační činnosti
intenzita raných fází	nízká	nízká	vysoká	průměrná	vysoká	nízká	průměrná	vysoká
intenzita pozdních fází	vysoká	průměrná	nízká	nízká	nízká	průměrná	průměrná	nízká
raná modusová kategorie	není (35-39)	není	35-39	35-39	35-39	(35-39)	35-39	30-34
pozdní modusová kategorie	50-59	45-49	není	není	není	45-49	(50-54)	(50-54)
drop out I. (55-59/60- 64) (průměr 2,5)	2,2	3	3,3	2,7	2,7	2,3	2,6	1,7
drop out II. (35-39/60- 64) (průměr 3,0)	1,8	3	4,9	3,9	3,7	2,2	3,1	2,6
drop out III. (35-39/65- 69) (průměr 10,4)	7,5	22,7	26,2	17,8	26,5	5,3	8,6	5,4

Tabulka 4.2.4 Počty a podíly ekonomicky aktivního obyvatelstva (EA) ve vybraných odvětvích ekonomické činnosti – 2001 (a vybraná srovnání s 2011). Zdroj: SLDB 2001. Tabulka 18 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

Pozn.: Kategorie „nezjištěno“ tvoří 1071 osob a z analýz je vynechána.

		země- dělství, lesnic- tví, rybolov	Průmysl				doprava a sklado- vání	škola- ství	zdravot- nictví, veteri- nární a sociální činnosti	ostatní veřejné a osobní služby	Celkem EA
			celkem	dobývání nerost- ných surovin	textilní a oděvní průmysl	papíren- ský a polygra- fický průmysl					
2001	Počet EA celkem	230 475	1 525 837	60 760	152 210	60 837	350 916	278 618	291 832	264 263	5 253 400
	Podíl na všech EA (%)	4,4	29,0	1,2	2,9	1,2	6,7	5,3	5,6	5,0	100
2011	Podíl na všech EA (tab 4.1.)	2,6	n.a.	0,7	n.a.	n.a.	5,3	5,6	6,0	n.a.	100

jako věkově konstantnější, ukazatel „drop-out II“ je pouze necelé dva body. Nevýraznější rozdíly mezi odvětvími jsou ale ve třetím konstruovaném ukazateli, který ilustruje poměr ekonomické aktivity v pozdní kariéře (65–69 let) na „prime-time“: zde je podíl starších ekonomicky aktivních

26x menší v oblasti zpracovatelského průmyslu a dopravy, ale jen pětikrát menší v oblasti vzdělávání a kultury.

Je zřejmé, že konstrukce těchto indikátorů je poměrně hrubá a ad hoc, a jejich skutečná vypovídací hodnota může být předmětem diskuse. Z našeho pohledu však dobře vyjadřují

Graf 4.2.4

Podíl desetiletých věkových skupin ve vybraných odvětvích ekonomické činnosti (%) – 2001

Zdroj: ČSÚ; SLDB 2001.

Tabulka 18 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

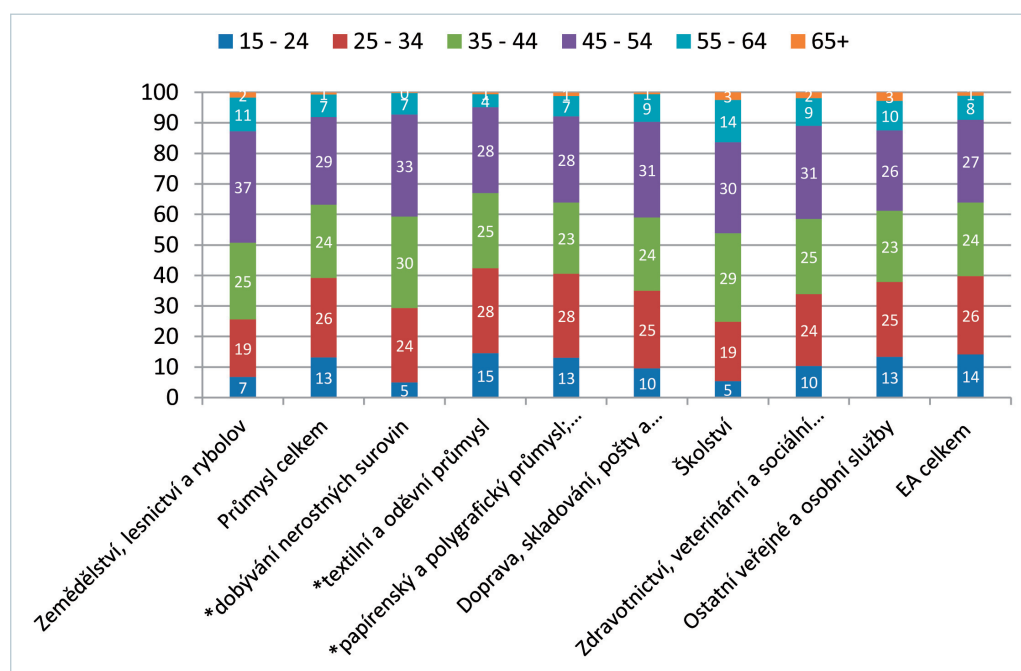
Pozn.: Základ pro 100 %

= ekonomicky aktivní obyvatelstvo v daném odvětví celkem (2001); kategorie „nezjištěno“

je z analýz vynechána. *)

Kategorie je již zahrnuta

v odvětví „Průmysl celkem“.



kontextuální, v tomto případě sektorovou podmíněnost, resp. odlišnou dynamiku „rektangulizace ekonomické aktivity“ v závislosti na sektoru.

Můžeme se ovšem vrátit i na vyšší hladinu agregace a základní počty EA v jednotlivých skupinách a opět získáme zajímavé výsledky. Zaprvé, lidé, kteří dnes mají 35–39 let, budou za deset let ve věkovém intervalu 45–49 let. Při setrvačnosti naznačených trendů budou jejich počty vyšší než počty třicetipětiletých v roce 2021. Obdobně samozřejmě i dnes 45letí, dominantní skupina v odvětvích jako je například školství, budou v dalším roce cenzu již 55letí. Zadruhé, opět za předpokladu absence výrazných změn a zachování nastavené dynamiky „drop-outu“, budou některé sektory ztrácet pracovníky výrazně rychleji než jiné.

Pravdivost těchto tvrzení může potvrdit i **srovnání s rokem 2001**. Již jsme předdeslali, že není bezesbýtku vypovídající, neboť dělení a označení jednotlivých sektorů i disponibilní věkové kategorie se mezi lety 2001 a 2011 liší. Pro zjednodušení se však, po tomto upozornění, držíme původních kategorií zjišťovaných v roce 2001, a pro případ srovnání s rokem 2011 vytváříme alternativní modely v nikoliv pětiletých (jako je tomu v grafu a tabulce 4.2.3), ale desetiletých věkových skupinách.³⁰

I přes zmíněná omezení v disponibilních datech je zřejmé, že podíl ekonomicky aktivních v oblastech jako je zemědělství a doprava na celkovém objemu všech ekonomicky aktivních v ČR upadá. V případě zemědělství můžeme s jistotou tvrdit, že dokonce výrazně. Jiné oblasti jako je školství/vzdě-

lávání a zdravotní/sociální služby zůstávají konstantní nebo mírně rostou. Shodou okolností se jedná o odvětví, která v roce 2011 vykazují pozdější modusové kategorie věku a zejména podstatně nižší míru indikátoru „droup out III“, jsou tedy obecně starší a (zřejmě) pozdějšímu věku přátelštější.³¹

Globálním vzkazem ze srovnání grafu 4.2.4 s grafem 4.2.2 za rok 2011 je již známý fakt dřívější „neexistence“ nejstarší věkové kategorie 65+, resp. její „vynoření“ v podílech o deset let později. Viditelný je taktéž již tematizovaný pokles v podílu nejmladších skupin. A to zejména v oblasti průmyslu, kdy se zde ještě viditelné podíly nad 10 p.b. dostávají v roce 2011 bez výjimky pod tuto psychologickou hranici.

V následujících dvou grafech znovu uvádíme podíly zaměstnaných dle sektorů ve vzájemném srovnání mezi 2001 a 2011, tentokrát ale očištěný od krajních skupin.

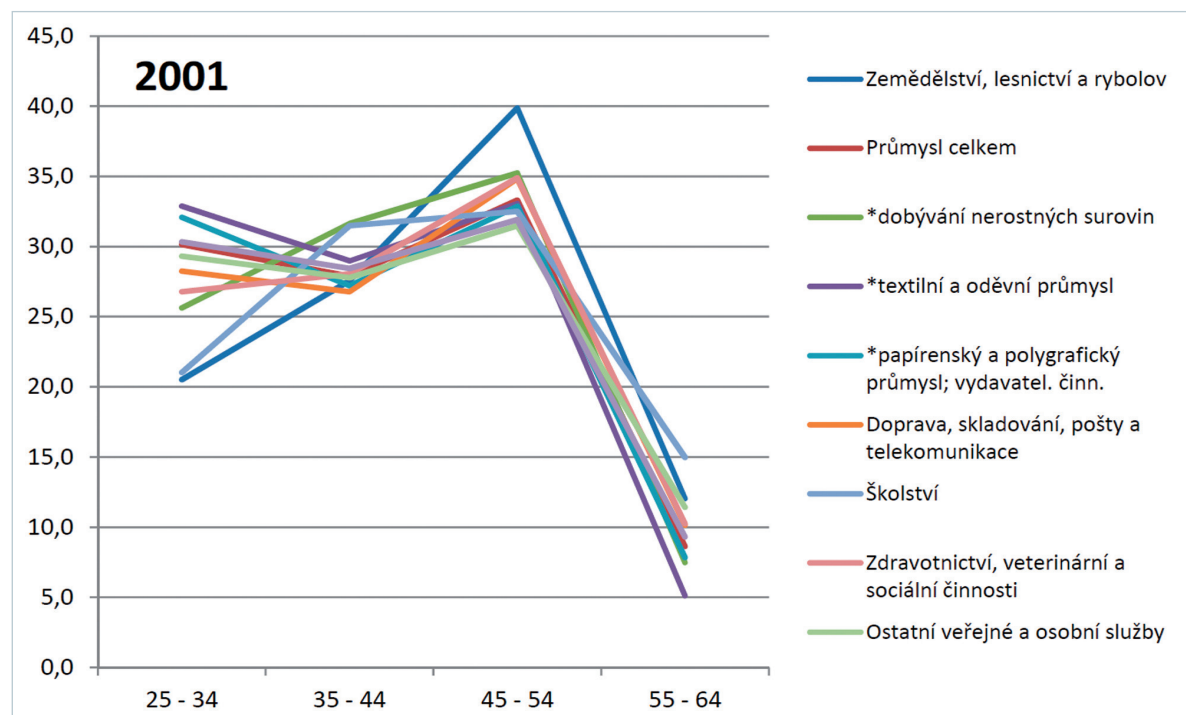
Znovu upozorňujeme, že mezi grafy 4.2.5 a 4.2.6 jsou rozdíly v detailu zdroje prezentovaných věkových kategorií, ty jsou v roce 2011 k dispozici v pětiletých a v roce 2001 desetiletých intervalech, čemuž graf 4.2.6. uzpůsobujeme, navíc graf 4.2.5 vychází z jiného základu, kde bylo využito 100 % za všechny věkové kategorie, zde se základní součet vztahuje již pouze na prezentovanou kategorii 24–64 let. Přesto ihned na první pohled může překvapit, že jednak je v roce 2001 variabilita věkových modelů mezi odvětvími výrazně nižší než v roce 2011, a jednak mají všechna odvětví modus věkové kategorie *později*, než je tomu v roce 2011. Jinými slovy, jestliže byla v roce 2001 mezi ekonomicky aktivními věkovými kategoriemi dominantní skupina 45–54 let a v roce 2011 věková skupina 35–39 let, pak v tomto smyslu ekonomicko-aktivní populace za deset sledovaných let ve zde prezentovaných odvětvích demograficky „omládla“. A to přesto, že celkově pokles mezi kategorií 45–54 let a 55–64 let není tak strmý, jako tomu bylo v roce 2001.

30 – Pro výchozí tabulky a výpočty viz příloha.

31 – Svoji roli samozřejmě hraje i (ne)atraktivita oboru pro mladé pracovníky. Případně jejich nedostatek v důsledku neodpovídající návaznosti mezi vzděláváním a potřebami pracovního trhu.

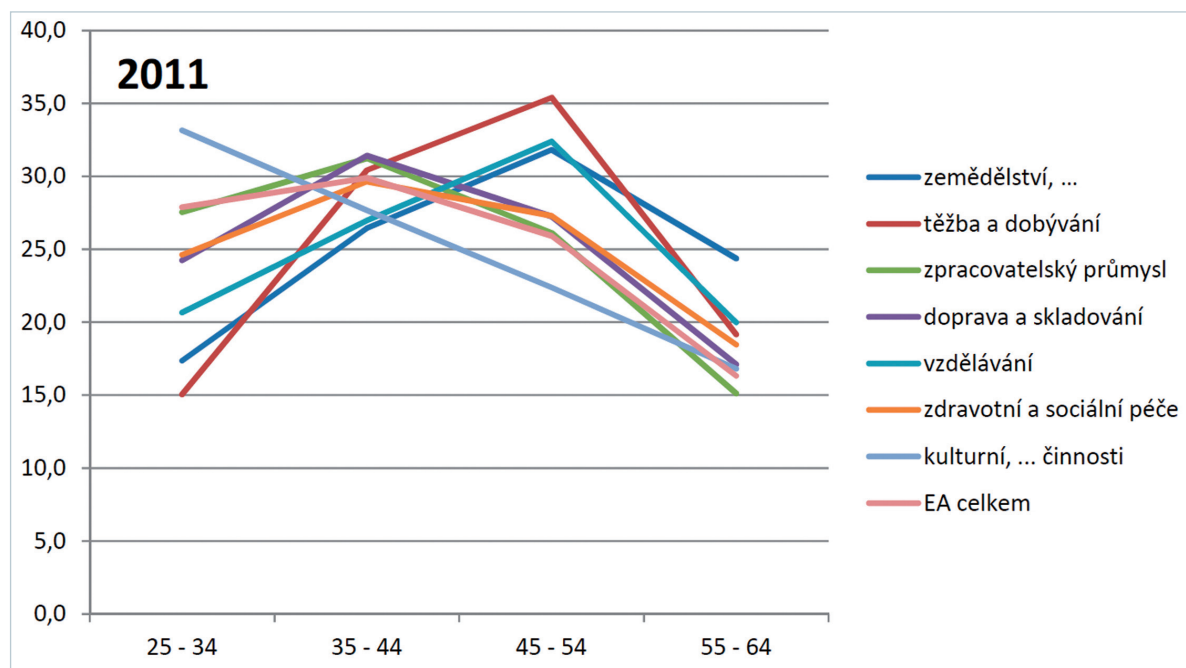
Graf 4.2.5 Podíl desetiletých věkových skupin v intervalu 25–64 let v odvětvích: věkové modely pracovní dráhy (%) – 2001. Zdroj: ČSÚ; SLDB 2001. Tabulka 18 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

Pozn.: 100 % = součet všech EA v daném odvětví ve věku 25–64 let.



Graf 4.2.6 Podíl desetiletých věkových skupin v intervalu 25–64 let v odvětvích: věkové modely pracovní dráhy (%) – 2011. Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. Tabulka 21 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

Pozn.: 100 % = součet všech EA v daném odvětví ve věku 25–64 let. Zdrojovou tabulku dat viz v příloze.



4.3 Demografická specifika a pracovní podmínky v jednotlivých sektorech

Jednotlivé sektory pracovního trhu se liší v mnoha aspektech, které mohou dále specifikovat pracovní podmínky (starších) zaměstnanců a pracujících osob. Vybranými pracovními sektory se zde budeme zabývat z hlediska genderové vyváženosti, věkového zastoupení, délky a standardizace pracovní doby, sladování rodinného a pracovního života a rizikovitosti pracovních podmínek s vlivem na zdravotní stav pracovníka a jeho schopnosti vykonávat své povolání ve vyšším věku. Zde prezentované výsledky jsou součástí výzkumu *European Working Conditions Survey* o pracovních podmínkách a kvalitě práce v 33 různých pracovních sektorech v Evropě. Jednotlivá zjištění byla zprůměrována pro 28 členských států EU. Pokud se tedy dále bavíme o nadprůměrných či podprůměrných hodnotách daného aspektu určitého odvětví, jsou vždy vztaženy k celkovému průměru těchto členských států.

Těžební průmysl a doprava

Těžební průmysl je odvětví s výraznou převahou mužů, kteří tvoří asi 90 % všech osob v tomto sektoru. Těžařství je obor s poměrně vysokým průměrným věkem (45 let), který je dán tím, že téměř 50 % osob je ve věku 40–54 let a pouhá 3 % osob v těžařství jsou mladší 24 let. Významným faktorem pro zaměstnance v těžebním průmyslu je otázka platu. 43 % zaměstnanců tohoto oboru dosahuje vysokých příjmů, přičemž průměr zemí EU činí 27 %. Práce v těžebním průmyslu je spojena s velmi rizikovými pracovními podmínkami. Zaměstnanci tohoto sektoru jsou vystaveni jak rizikovému prostředí, tak zvýšené pravděpodobnosti poruch pohybového ústrojí v důsledku pracovní náplně. Těžaři zdůrazňují nedostatek kontroly nad prováděnou prací, což může zvyšovat hladinu stresu a frustrace. V těžebním průmyslu je také delší průměrná týdenní pracovní doba, než je běžné v zemích EU, ale zaměstnanci zde nevykazují signifikantní rozdíly ve sladování pracovního a rodinného života. (Eurofound 2009a) Zaměstnanci těžebního průmyslu jsou vystavováni fyzicky rizikové pracovní zátěži, která zvyšuje podíl pracovních úrazů a zhoršuje zdravotní stav zaměstnanců v tomto oboru. Jedná se o sektor s vysokým průměrným věkem, na který musí být brán zřetel v otázce přizpůsobování náplně práce individuálním fyzickým omezením, která s věkem přicházejí.

Také v sektoru dopravy a skladování značně převládají muži (78 %) a 31 % zaměstnanců je ve věku 40–49 let (průměrný podíl v zemích EU je v této kategorii 28 %). (Eurofound 2015i: 1) Pracovníci v dopravě mají delší průměrnou pracovní dobu (42 hodin týdně oproti průměrným 38 hodinám v EU). Zejména muži by rádi pracovali kratší dobu, ale u žen se projevuje nadprůměrná spokojenost s délkou pracovní doby. To může souviset s faktem, že muži v tomto odvětví výrazně častěji pracují v atypických pracovních hodinách a/nebo v nepravidelnou pracovní dobu, než je průměrně zvykem. U žen v sektoru dopravy tomu tak není. Tyto rozdíly se projevují v míře spokojenosti s možnostmi sladění pracovní

náplně s rodinou. Tato je u mužů výrazně nižší než u žen v tomto sektoru a obě pohlaví jsou s možnostmi sladování signifikantně méně spokojena, než je celkový evropský průměr. (Eurofound 2015i: 3–4) Sektor dopravy a skladování představuje pro své zaměstnance výraznou zátěž, protože se jedná o odvětví s nízkou mírou pracovní autonomie a vysokou mírou pracovní intenzity, což vytváří frustraci a stres. V tomto odvětví je zátěž zhoršována také špatným sociálním prostředím, které vykazují muži i ženy napříč velikostí podniků. Práce v odvětví dopravy a skladování je riziková především v oblasti vlivu pracovního prostředí. Pracovníci však jsou v menší míře vystaveni biologickým a chemickým rizikům. Sektor dopravy a skladování má negativní vliv na zdraví zaměstnanců, kteří se vystavují výrazně vyššímu riziku pracovních úrazů, než je průměrem v zemích EU. Méně než 60 % zaměstnanců předpokládá, že budou schopni svou práci zastávat i ve věku 60 let. (Eurofound 2015i: 7–10) Nároky práce v sektoru dopravy a skladování jsou vzhledem k věkovým specifickým obtížněji zvladatelné pro starší zaměstnance – muže, kteří v tomto odvětví pracují v nestandardní a nepravidelné pracovní době. Zátěž této skutečnosti je kromě vysoké intenzity práce zvýšena nízkou mírou autonomie a rizikovitostí pracovního prostředí. Dá se předpokládat nárůst stresu, frustrace a pokles motivace starších zaměstnanců a s tím související snaha nesetrvávat na pracovní pozici déle, než je nutné. To se ukazuje i v předpokladu výkonu práce ve věku 60 let, který je v tomto oboru nižší než je evropský průměr.

Stavebnictví

Podle zjištění Eurofound je ve stavebnictví zaměstnáno téměř 10 % obyvatel České republiky, řadíme se tak mezi země, ve kterých má tento sektor velký význam pro pracovní trh. V tomto odvětví je typická převaha mikro-podniků (do 9ti zaměstnanců) a výrazná převaha mužů, kteří tvoří asi 90 % všech zaměstnanců. (Eurofound 2015c: 1) Stavebnictví je odvětví, které pro starší zaměstnance může přinášet významné překážky, především s ohledem na fyzickou náročnost a rizikovitost pracovního prostředí. Z výzkumu pracovních podmínek vyplynulo, že manuálně pracující zaměstnanci stavebního sektoru jsou významně ohroženi riziky souvisejícími s pracovním prostředím a biologickými či chemickými látkami. S výraznější rizikovitostí stavebních prací souvisí i horší zdravotní stav zde pracujících osob. Zaměstnanci sami hodnotí své zdraví hůře, než je evropský průměr a kvůli pracovním zraněním jsou také častěji v pracovní neschopnosti. S ohledem na tato specifika je sice podíl zaměstnanců starších 50ti let v tomto odvětví nižší, ale ne nijak významně (24 % oproti běžným 28 %) a téměř polovina zaměstnanců věří, že bude schopna zastávat svou práci i v 60ti letech. (Eurofound 2015c: 1,8–10) Sektor stavebnictví je genderově nevyvážené odvětví, které manuální povahou práce a rizikovitostí pracovního prostředí přináší pro starší pracovníky významné překážky. Tyto není možné jednoduše obejít změnou pracovní pozice v rámci daného oboru, pro který jsou tato omezení příznačná. To se odráží na tom, že pouhá polovina pracovníků v sektoru stavebnictví předpokládá, že bude v této práci pokračovat i ve vyšším věku.

Umění a kultura

Sektor kultury a umění zaměstnává asi 2 % obyvatel v EU-28. Pro zaměstnance v tomto oboru je typický nižší věk (15 % z nich je ve věku 15–24 let) a častější práce ve formě samostatné výdělečné činnosti (15 %). (Eurofound 2014a: 1) Oblast umění a kultury je specifická svou pracovní dobou. Častější jsou částečné úvazky, výrazné je zastoupení nepravidelné pracovní doby a nestandardních pracovních hodin (práce o víkendy, o svátcích, večer), přičemž nepravidelnost pracovní doby se týká především mužů. To se pak projevuje ve sladování pracovního a rodinného života, které zejména muži v tomto oboru hodnotí jako nevyhovující. (Eurofound 2014a: 3–4) Na druhou stranu se ukazuje, že pracovníci starší 50ti let v sektoru kultury zažívají nižší riziko stresu díky velké autonomii své práce a nižší pracovní zátěži. Rizikovitost pracovního prostředí je všeobecně nízká. Výjimku tvoří manuálně pracující muži, kteří v tomto odvětví vykazují výrazné riziko spojené s pracovním prostředím. Celkově zaměstnanci v umění a kultuře vykazují průměrně nižší negativní vliv své práce na zdravotní stav a více, než je běžné v zemích EU-28, předpokládají, že budou schopni své povolání vykonávat po dosažení 60ti let věku. (Eurofound 2014a: 7–10) Práce v oblasti umění a kultury pro starší pracovníky nepřináší významné překážky, pokud se nejedná o specifický, manuálně či fyzicky náročný typ práce. Vyšší zastoupení zkrácených pracovních úvazků, nepravidelné či nestandardní pracovní doby a samostatné výdělečné činnosti na jedné straně přispívá k posílení autonomie v rozvržení vlastní práce a tím snížení stresové zátěže, na druhé straně nejistý výdělek a nepravidelný denní režim může se zvyšujícím se věkem negativně ovlivňovat pracovní dlouhověkost.

Sociální služby

Odvětví sociálních služeb je oborem s převahou žen (83 % ze všech zaměstnanců). Významný podíl zaměstnanců tvoří osoby starší 50ti let (30 %) a práce na částečný úvazek se v tomto oboru pohybuje nad průměrem zemí EU-28. V oblasti sociální práce najdeme velmi nízký podíl osob samostatně výdělečně činných (1 %) a převahu pracovních smluv na dobu určitou. (Eurofound 2015h: 1–2) Práce v oblasti sociálních služeb umožňuje zaměstnancům lepší sladění pracovního a rodinného života, než je evropským průměrem. Výjimku tvoří muži a zaměstnanci firem o 10–249 zaměstnancích. (Eurofound 2015h: 4) Obecně jsou sociální služby oborem, který v něm pracujícím osobám nepřináší velkou stresovou zátěž, a to jak díky vysoké míře autonomie, tak díky nižší míře pracovní zátěže. To ale může mít za následek nedostatek pracovního úsilí a nevyužití veškerého potenciálu zaměstnanců v této oblasti. Fyzická rizika v sektoru sociálních služeb jsou velmi nízká, a to zejména v oblasti rizik spojených s prostředím a poškozením pohybového ústrojí zaměstnanců. Mírně vyšší riziko je v oblasti vystavení zaměstnanců biologickým a chemickým látkám, a to zejména u manuálně pracujících žen v tomto oboru. Pracovníci v oboru sociálních služeb se výrazně častěji domnívají, že svou práci budou schopni zastávat i po dosažení věku 60ti let, a to i přesto, že si v porovnání s evrop-

ským průměrem častěji stěžují na svůj zdravotní stav. Sociální pracovníci své povolání častěji, než je v Evropě běžné, zastávají i v době, kdy jsou nemocní. (Eurofound 2015h: 7–10) Sami zaměstnanci sektoru sociální práce podle výsledků Eurofoundu nevidí problém v zastávání své pozice v předdůchodovém věku a reálný nadprůměrný podíl osob starších 50ti let v tomto oboru dokládá, že se jedná o předpoklad správný. Zdá se, že oblast sociálních služeb před starší zaměstnance neklade příliš specifické výzvy. Pozornost je však nutné věnovat genderovým rozdílům ve vnímání možností sladování rodinného a pracovního života a rizikovitosti práce.

Pojišťovnictví a finanční služby

Sektor pojišťovnictví je typický tím, že osoby ve věku 25–39 let tvoří přes 40 % zaměstnanců (průměr EU-28 je 36 %) a podíl zaměstnanců mladších než 25 a starších než 50 let je tak nižší. V oboru jsou v poměrně vyrovnaném poměru zastoupeni jak muži, tak ženy (47 % ku 53 %). (Eurofound 2015g: 1) Zaměstnanci v pojišťovnictví v průměru pracují 38 hodin týdně, což odpovídá evropskému průměru, ale zaměstnanci firem s více než 250ti zaměstnanci jsou s tímto nadprůměrně nespokojeni, a rádi by pracovali méně hodin týdně. V pojišťovnictví a finančních službách obecně převládá tradiční pracovní doba, což se zřejmě odráží na spokojenosti s možnostmi sladování pracovního a rodinného života. Především muži jsou nadprůměrně spokojeni – pouze 13 % mužů v pojišťovnictví oproti evropským 21 % mužů je v této oblasti nespokojeno. (Eurofound 2015g: 3–4, Eurofound 2015e: 3–4) Na škále autonomie a intenzity práce se pojišťovnictví a finanční služby profilují jako tzv. aktivní obory s vysokou intenzitou práce, která je kompenzována vysokou mírou autonomie, což umožňuje zaměstnancům plné využití individuálního potenciálu a omezuje stresové vypětí povolání. Práce v pojišťovnictví a finančnictví je hluboko pod evropským průměrem v rizikovitosti pracovního prostředí, což souvisí i s dobrým zdravotním stavem zaměstnanců a jejich předpokladem, že ve věku 60ti let budou schopni nadále vykonávat své povolání. Obory také dobře naplňují kvality spojené se spokojeností zaměstnance. Ve všech aspektech (plat, zajímavost práce, kvalita pracovní doby a perspektivnost) se pojišťovnictví profiluje jako obor nad evropským průměrem. (Eurofound 2014g: 7–10, Eurofound 2014e: 7–10) Sektor pojišťovnictví a finančních služeb patří mezi pracovní oblasti s poměrně vysokou pracovní zátěží, která je však kompenzována pravidelnou pracovní dobou, nízkými riziky pracovního prostředí a dobrými možnostmi sladování pracovního a rodinného života, což z tohoto sektoru dělá příznivé prostředí pro starší zaměstnance.

Zdravotnictví

Sektor zdravotnictví je specifický významným podílem žen (75 %), zaměstnanců starších 50ti let (31 %) a převahou pracovníků v podnicích s více než 250ti zaměstnanci. (Eurofound 2015f: 1) Co se týče nestandardní pracovní doby, tak ženy zaměstnané ve společnostech do 9ti zaměstnanců vykazují výrazně nižší podíl takové pracovní

doby, než je evropský průměr, ale u mužů a žen u větších zaměstnavatelů je tomu právě naopak a nestandardní pracovní doba je v těchto případech častější než v evropském průměru. Nepravidelnost pracovní doby je ve zdravotnictví častější u mužů a všech, kdo pracují v podnicích nad 250 zaměstnanců, což jsou v tomto případě často velké nemocnice. Tomu odpovídá i pohled na možnosti sladování rodinného a pracovního života, které jsou ve zdravotnictví průměrně horší. Největší negativní rozdíl vykazují právě muži v podnicích s 10 – 250ti zaměstnanci či více než 250ti zaměstnanci. Podíl mužů vnímajících špatné možnosti sladování pracovního a rodinného života je větší až o 15 %. (Eurofound 2015f: 4) Škála pracovní náročnosti v závislosti na míře autonomie a pracovní zátěži je velmi široká. Pokud se soustředíme na starší pracovníky, pak muži nad 50 let, kteří pracují ve středních a malých podnicích, zažívají malou pracovní zátěž, a ve spojení s vysokou mírou autonomie se projevuje nízké riziko stresu. Muži ve velkých podnicích pak zažívají vyšší intenzitu práce, ale v kombinaci s autonomií se dostávají do sféry aktivního oboru, kdy se vypínají k dobrým výsledkům. Pro ženy nad 50 let bez závislosti na velikosti podniku představuje práce ve zdravotnictví velkou zátěž. Zažívají nižší míru autonomie a srovnatelnou či vyšší pracovní intenzitu, což vede k frustraci a vysoké míře stresu, která může dále vést ke zdravotním rizikům. Vzhledem k povaze práce jsou zaměstnanci ve zdravotnictví výrazně více vystaveni nebezpečí s ohledem na kontakt s biologickými a chemickými látkami. Na druhou stranu jsou lidé v oboru zdravotnictví s pracovními riziky dobře obeznámeni a sami také přiznávají, že jsou v práci vystaveni zdravotním rizikům. Přesto očekávají častěji, než je evropský průměr, že budou schopni svou práci vykonávat i ve věku 60ti let. (Eurofound 2015f: 7–10) Práce ve zdravotnictví přináší výrazné výzvy v průběhu celého života a ve vyšším věku tomu není jinak. Předně bychom ale měli zohlednit různé způsoby zapojení žen a mužů do pracovních podmínek oboru zdravotnictví, a to jak z hlediska (ne)standardní či (ne)pravidelné pracovní doby, velikosti podniku a míry vystavení rizikům v pracovním prostředí, tak z hlediska odlišného vlivu pracovní intenzity a míry autonomie.

Školství

Školství zaměstnává 6 % ekonomicky aktivních osob v České republice. Pro toto odvětví je typická práce ve středně velkých podnicích o 10–149ti zaměstnancích (74 %). Ve školství pracují nejčastěji ženy (74 %) a osoby starší 50ti let (33 %). (Eurofound 2015d: 1) Zaměstnanci ve školství sice málokdy pracují v nestandardních pracovních dobách (víkendy, práce v noci), ale nepravidelná pracovní doba není neobvyklá, a to zejména u mužů a zaměstnanců v podnicích nad 250 zaměstnanců. Pracovníci ve školství nacházejí lepší možnosti sladění práce a rodiny, než je tomu v evropském průměru. (Eurofound 2015d: 4) Práce ve školství vykazuje nižší intenzitu práce a poměrně vysokou míru autonomie, což se projevuje nízkou mírou obtíží, kterým jsou zaměstnanci kvůli práci vystaveni. Práce ve školství je spojena s výrazně nižší mírou fyzického nebezpečí na pracovišti, než

jaký je evropský průměr. Platí to zejména pro nemanuálně pracující zaměstnance ve školství. Manuálně pracující ženy ve školství jsou častěji vystaveny rizikům spojeným s poškozením pohybového ústrojí a ohrožením biologickými a chemickými látkami. Zdravotní stav osob zaměstnaných ve školství je lepší, než je v evropském průměru, a tak zde lidé častěji předpokládají, že budou schopni své povolání vykonávat i ve věku 60ti let. Pracovníci ve vzdělávání častěji pracují i v době nemoci. (Eurofound 2015d: 7–10) Pracovní podmínky ve školství nepřinášejí ve vyšším věku značné překážky pro výkon tohoto povolání, což se projevuje i na vyšším podílu starších osob mezi zaměstnanci v tomto sektoru. Zohledňovat ale musíme značnou genderovou nevyrovnanost jak v podílu zaměstnanců, tak v jejich percepce zátěže a sladování rodinného a pracovního života.

Zemědělství a životní prostředí

Zemědělský sektor sestává převážně z mikro-podniků o velikosti do 9ti zaměstnanců (82 % oproti průměrnému evropskému podílu mikro-podniků o 42 %). Významný je podíl starších zaměstnanců, kteří tvoří 43 % v případě mužů a 40 % v případě žen. Důležitý je také vysoký podíl samostatně výdělečné činnosti, kterou v zemědělském sektoru zastává 49 % osob. (Eurofound 2015b: 1) Práce v zemědělství je časově velmi náročná. Zemědělci v průměru pracují týdně až o 8 hodin více, než je evropský průměr. Delší pracovní dobu pak týdně zastávají především muži a zaměstnanci mikro-podniků. Zemědělci dvakrát častěji pracují v nestandardní pracovní době a častá je také nepravidelná pracovní doba. To neplatí pro zaměstnance v malých a středních podnicích, kde se obě hodnoty pohybují kolem evropského průměru. I přes značně vyšší časovou náročnost práce v zemědělství, zaměstnanci tohoto sektoru vykazují průměrné hodnoty v otázce sladění pracovního a rodinného života. (Eurofound 2015b: 3–4) Vysoká míra autonomie a nižší pracovní intenzita činí ze zemědělství obor, který na své zaměstnance nepřenáší takovou zátěž, která by se dále negativně projevovala např. frustrací či stresem. Povaha práce v zemědělství s sebou však přináší zvýšenou rizikovost pracovního prostředí. Zemědělci jsou ve zvýšené míře vystaveni riziku poruch pohybového ústrojí, vlivu biologických a chemických látek i negativnímu vlivu prostředí. Z toho vyplývá i horší zdravotní stav a větší riziko pracovních úrazů v porovnání s evropským průměrem. Zemědělci také méně často předpokládají, že budou schopni své povolání vykonávat i ve věku 60ti let. Významným aspektem práce v zemědělství jsou špatné platové podmínky a horší perspektivnost tohoto odvětví ve srovnání s evropským průměrem. (Eurofound 2015b: 7–10) Práce v sektoru zemědělství je časově i fyzicky náročná a pro starší zaměstnance přináší velká rizika, která se projevují zhoršeným zdravotním stavem. Přestože zemědělci méně často předpokládají, že budou schopni se svému oboru věnovat i ve věku 60ti let, je mezi nimi vysoký podíl osob starších 50ti let. Zdá se, že náročnost práce v zemědělství je vyvažována vysokou mírou autonomie, která je daná vyšším zastoupením samostatně výdělečné činnosti v porovnání s prací u zaměstnavatele.

Polygrafie

Odvětví polygrafie dominují muži (59 % oproti 41 % žen) a zaměstnanci starší 50ti let zde tvoří asi čtvrtinu všech osob. (Eurofound 2010: 4) Práce v polygrafickém sektoru vyžaduje velkou míru pracovní intenzity, zejména s ohledem na rychlost a přesnost práce. V tomto odvětví nejsou statisticky významné odchylky od evropských průměrů, co se týče délky pracovní doby či sladování pracovního a osobního života. Stejně tak zaměstnanci v tomto odvětví nejsou vystaveni výrazně vyšším rizikům spojeným s výkonem práce. Riziko problémů pohybového ústrojí je v tomto odvětví dokonce signifikantně nižší. Pro polygrafický sektor je typický vyšší podíl osob s vyšším terciárním vzděláním. (Eurofound 2009b) Dobré pracovní podmínky, standardní pracovní doba a nízké riziko pracovních úrazů vymezují

polygrafii jako odvětví, které starším pracovníkům nepřináší významnější specifické překážky. Ty mohou být spojeny s nadstandardně vysokou pracovní intenzitou, jejíž míra by měla být korigována s ohledem na individuální potřeby a možnosti starších pracovníků.

Předchozí exkurzy znovu poukázaly na fakt, že univerzální proces stárnutí pracovní síly je v sektorovém pohledu diverzifikován co do intenzity, a v důsledku toho i do budoucích prognóz. Samotná demografická struktura zaměstnanců jako výchozí situace je dále modifikována pracovními podmínkami a percepcí zaměstnanců ohledně jejich subjektivní pracovní dlouhověkosti v daném oboru. Zcela klíčovou podmínkou, na kterou mají pracovní podmínky značný vliv, je ovšem zdravotní stav. A jemu jsou věnovány následující odstavce.



5. Zdraví na trhu práce

Základním předpokladem udržitelné zaměstnatelnosti jednotlivce, hlavní determinantou zaměstnatelnosti stárnoucí populace a klíčovým faktorem prodloužení pracovního života je zdraví. Zdraví v jeho komplexnosti a šíři, která zahrnuje nejen zdraví tělesné, ale také duševní (včetně kognitivního) a sociální je definováno jako: „stav kompletní fyzické, duševní a sociální pohody a ne pouze nepřítomnost nemoci“ (WHO). Tyto jeho jednotlivé složky se vzájemně ovlivňují a vytvářejí neoddělitelný celek. Profil jednotlivých složek či pilířů celostně chápáného zdraví v biopsychosociální jednotě, včetně jeho širší interakce s prostředím a složkou smysluplnosti a spirituality, se s věkem mění různým tempem a se značnou individuální variabilitou. Jednotlivé složky holistického fenoménu zdraví v jeho kontinuitě zdraví-nemoc jsou v různém vztahu k požadavkům trhu práce, sektorově a profesně podmíněným nárokům, zátěži a náročnosti pracovních míst v těchto sektorech a profesích. Zdravotní vlivy a změny jsou v interakci s procesem stárnutí a jsou jím determinovány a akcentovány.

Vztahy mezi pracovní aktivitou a zdravím jsou oboustranné. Například nezaměstnanost je jednou z nejvýznamnějších sociálních determinant zdraví. Další významné zdravotní determinanty jsou dány charakterem pracovního prostředí a pracovní pozice. Mezi významné faktory patří stres na pracovišti a nízká kontrola nad vykonávanou prací. Na druhé

straně kvalita zdraví a pracovního prostředí ovlivňuje práce-schopnost a zaměstnanost starších osob a délku pracovního života. Roste konsensus, že špatný (zhoršující se) zdravotní stav může vést ke snížení mezd, odchodu z trhu práce, a to zejména prostřednictvím předčasného odchodu do důchodu, nezaměstnanosti, vyšší absence nebo invalidního důchodu (CESEP 2008).

Následující text je proto věnován několika různým pohledům na zdraví a nemoc ve spojení s trhem práce. Nejdříve si stručně představíme základní změny probíhající v lidském těle spojené se stárnutím, a ukážeme si, jakými koncepty se zdraví populace ve vyšším věku měří. Následně se pak ve větším detailu zaměříme na situace, kdy naopak zdraví chybí, tedy především problematiku nemoci, disability, pracovní neschopnosti a konečně invalidity jako konceptu trvale snížené práce-schopnosti definované v rámci politiky důchodového pojištění a posuzování práce-schopnosti.

5.1 Stárnutí aneb tělo jako výrobní nástroj

Již v úvodu podtrhovaná heterogenita seniorské populace, a to i té na trhu práce, je z velké části dána i variabilitou ve zdravotním a funkčním stavu jednotlivců. V řadě zaměstnání, ne-li dokonce ve všech, je přitom biologické tělo hlavní

„výrobní nástroj“, a jeho změny proto mohou mít bezprostřední vliv na výkon zaměstnání ve vyšším věku. Cílem této podkapitoly je představit staršího pracovníka především jako biologicky, psychologicky a sociálně budované „tělo“, jehož fungování je závislé na správném nastavení řady podmínek, které se navzájem mohou posilovat, kompenzovat, ale i „podkopávat“. Pochopení (komplexity) tohoto výchozího nastavení nám pak pomůže lépe pochopit některá specifika starší pracovní síly probíraná dále v pozdějším textu. V následujících odstavcích vycházíme především z publikace autorů Čevely, Kalvacha a Čeledové (2012). Tito autoři shrnují, že gerontologie jako nauka o stárnutí člověka využívá několika **typologií procesů stárnutí**:

- ✦ Úspěšné, zdravé a aktivní stárnutí je charakterizováno schopností adaptovat se na podmínky stárnutí díky dobrému zdravotnímu stavu, psychickému stavu a vlastní aktivitě. Úspěšně stárnoucí senioři potřebují minimum podpůrných služeb. Nabídku aktivit, včetně zaměstnanosti, využívají participativně a aktivně.
- ✦ Obvyklé stárnutí a stárnutí přináší nerovnováhu mezi potřebami, které souvisí se zhoršeným zdravotním a psychickým stavem, a nároky prostředí, což vyúsťuje v nespokojenost a neschopnost participace.
- ✦ Patologické stárnutí spočívá v závažné maladaptaci, která je ovlivněna především velmi špatným zdravotním stavem. Patologické stárnutí často provází chudoba, ztráta soběstačnosti, negativní životní události (např. ovdovění) a neschopnost orientace a participace v prostředí. (ibid.: 28)

Stárnutí jako fyziologický proces živých organismů není dosud zcela uspokojivě vysvětlen (Svobodová a kol. 2009). Víme sice již podrobně „jak“ stárneme, ale stále spolehlivě nevíme „proč“. Hranice mezi projevy „přirozeného“ stárnutí a nemoci totiž nejsou ostré. Míra vlivu stárnutí na zdraví není dostatečně prozkoumána. Provázanost a propojenost vnějších a vnitřních faktorů je totiž značně komplexní. Z odlišení role externích faktorů vychází optimistický předpoklad, že neurčitá, ale významná míra projevů stárnutí je modifikovatelná, preventibilní nebo reverzibilní (Rowe, Kahn 1987, 1997; Estes 2001). K rozlišení se používá také pojmů primární a sekundární stárnutí nebo normální a patologické stárnutí (Moody 1994), nebo se rozlišuje věk biologický a chronologický či chronologický a funkční (dále také věk fyziologický, sociální, psychický, mentální, anatomický, symptomatický a další).³² Stuart-Hamilton (1999) vedle primárního a sekundárního stárnutí uvádí probabilistické (znaky) stárnutí, jež s největší pravděpodobností postihnou většinu, avšak nikoliv všechny subjekty, které dosáhly pokročilého věku (např. artróza). Jako univerzální aspekty stárnutí pak označuje ty projevy, které se týkají všech lidí, kteří dosáhli pokročilého věku (např. vráscitá kůže). Kalvach (2004: 139) shrnuje, že „odlišování projevů fyziologické involuce od chorobných změn je podstatné, ale současně obtížné... Prevalence mnohých chorob je věkově podmíněná, ale přesto jde o choroby, které mohou být, na rozdíl od

biologické involuce, preventibilní, léčitelné či alespoň účinně modulovatelné.“

Kromě samotné podoby stárnutí můžeme tuto životní fázi také periodizovat, a v rámci jednotlivých věkových kategorií definovat typické znaky pro tato životní období. Mladí senioři ve věku 60–74 let mají často zájem na uplatnění v zaměstnání či na aktivním životě v souběhu s penzí. Tato věková skupina seniorů bývá charakterizována jako aktivní a participativní. Staří senioři ve věku od 74 let do 84/89 let se již častěji potýkají s nastupujícími zdravotními obtížemi, s čímž souvisí potřeba snížení zátěže a uzpůsobení aktivit fyzickým možnostem jedince. Velmi staří senioři ve věku vyšším než 85 či 90 let častěji vyžadují podporu a péči z důvodu klesající soběstačnosti. Autoři ovšem zdůrazňují, že: „důležitější než věk je funkční stav, podle nějž, stejně jako u lidí mladšího věku, existují i senioři: elitní, zdatní (fit), nezávislí, křehcí, závislí, zcela závislí a umírající.“ (ibid.: 29)

Zdraví ve stáří je determinováno přímými a nepřímými vlivy. Mezi nepřímé, zprostředkované vlivy patří kulturní tradice dané společnosti, společenskoekonomická situace a politický systém, hodnotový systém dané společnosti. Mezi přímé vlivy patří genetická dispozice jedince, stav životního prostředí, životní styl, dostupnost a kvalita zdravotnictví a souvisejících služeb, v neposlední řadě také již zmiňovaná kvalita pracovního prostředí. Další pohled na tento zákonitý, biologický a nevratný proces tak uvádí dvě dimenze: první představuje stárnutí jako obecně biologickou změnu spojenou s věkem jedince, která je nezávislá na jeho aktuálním zdravotním stavu a na vlivech prostředí. Druhá dimenze naopak odráží konkrétní zdravotní stav jedince, jeho klinické symptomy a vliv prostředí, ve kterém jedinec žije a pracuje. Odhaduje se, že o délce života člověka rozhodují z 60 – 70 % genetické faktory, zbývajících 30 – 40 % je připisováno stylu života a působení vnějších faktorů (Svobodová a kol. 2009). Jestliže je délka života ovlivněna ze tří čtvrtin genetikou, o zdraví to až tak neplatí. Někteří autoři uvádějí, že zdravotnictví ovlivňuje celkové zdraví lidí asi z 10 % až 15 %, genetika pouze z 10 až 15 %, prostředí z 20 % a způsob života z celých 50 %. Holčík (2004) dodává svůj pohled, že „genetický základ“ determinuje zdraví z 20 % a zdravotní služby z 10 %. Podíl vlivů jednotlivých faktorů dokážeme kvůli jejich komplexnosti zatím těžko odlišit a rozeznat, pravděpodobně ale i vliv pohlaví a dědičnosti je vliv částečně sociální, pokud si uvědomíme, že s pohlavím souvisí určité chování, status a role (gender) a s dědičností rovněž předávání norem, zvyků, postavení, vzdělání, kultury, tedy potenciálu, který není svou podstatou biologický, ale přesto je zdravotně velmi významný. K výrazné diferenciaci zdraví přispívají i tzv. sociální determinanty zdraví, tj. „faktory mimo

32 – Angličtina má různé výrazy pro biologické stárnutí (*senescing*), psychologické stárnutí (*geronting*) a sociální stárnutí (*eldering*). (Stuart-Hamilton 1999: 284) Zatímco pro biologické stárnutí se výraz *senescing* (spíše však *senescence*) používá, termíny jako *geronting* či *eldering* se v literatuře příliš nevyskytují.

zdravotní péči (*non-medical*) a mimo náš životní styl (*non-lifestyle*).“ (Marmot, Wilkinson 2000).

Pokud se specificky zabýváme kvalitou života seniorů a jejich schopností aktivně participovat na společenském dění, včetně participace na trhu práce, pak se musíme soustředit na široce pojaté tematické okruhy: patří k nim zejména funkční zdraví, již zmiňované prostředí, psychické faktory, sociálně ekonomický kapitál a spirituální a existenciální faktory. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 67–69).

Funkční zdraví je závislé na zdravotním potenciálu jedince a na rozvinutí funkčně závažných chorob. Zdravotní potenciál je jednak určen genetickou dispozicí, ale může být také ovlivněn životním stylem ve smyslu správných stravovacích návyků, pravidelné pohybové aktivity a omezování či úplné abstinence užívání návykových látek (kouření, pití alkoholu, užívání dalších drog). Rozvinutí funkčně závažných chorob je pak závislé na genetické dispozici jedince, úrovni prevence a kvalitě a dostupnosti zdravotní péče a souvisejících služeb. Tyto vlivy jsou přitom aplikovatelné na zaměstnance jakéhokoli věku.

Významným faktorem ovlivňujícím kvalitu života a přeneseně i výkonnost zaměstnance je **prostředí**, které má mnoho aspektů, jež se k seniorskému věku vztahují. Jedná se jednak o samotné fyzické atributy prostředí, jako je míra slunečního záření či nadmořská výška. Pokud hovoříme o funkčním prostředí, zajímají nás prostorové bariéry, fyzická přístupnost, dostupnost technologií a podpůrných služeb. Z hlediska sociálního prostředí jedince formuje jak individuální sociální síť a rodinné vztahy, tak společenské pojetí stáří a role seniorů, mezigenerační solidarita, úcta k životu jedince a definování jeho hodnoty, vztahy na pracovišti, vztahy s nadřízenými apod. (viz též oddíl o HR praktikách a jejich vlivu na starší zaměstnance).

Psychické faktory působící na kvalitu života ve stáří jsou z velké části formovány silně individuálně. Jedná se o osobnostní charakteristiky jedince, které ovlivňují to, jak se senior staví ke své další životní fázi. Mezi tyto osobnostní charakteristiky řadíme vytrvalost, motivaci, hodnotový systém, mravní aspekty i mentální schopnosti. Na psychický stav jedince má vliv také subjektivní prožívání vlastní situace, míra uspokojení a zachování životní perspektivy. Významná je také dostupnost psychologické podpory a intervenčních služeb.

Sociálně ekonomický kapitál jedince je charakterizován majetkovými poměry, bytovou situací, mírou autonomie obecně v životě, ale i na pracovišti, vzdělanostním kapitálem, mírou a schopností seberealizace a společenské participace, včetně dostupnosti a efektivity sociální pomoci. V souhrnu vytváří sociálně ekonomický kapitál podmínky, ve kterých jedinec uplatňuje svůj životní způsob a také utváří charakteristiky tohoto životního způsobu, ve smyslu preferencí aktivit a činností.

Spirituální a existenciální faktory ukazují na hodnotový systém jedince, jeho vnímání transcendentálního přesahu lidského života a schopnost zachovat vlastní identitu a integritu s postupem vlastního životního příběhu. Ty obvykle celou spokojenost se životem jakýmsi způsobem rámuje a zaštiťují.

Jsou-li všechny tyto okruhy **vzájemně vyladěny, hovoříme o zdravém stárnutí**, které Světová zdravotnická organizace (WHO 2002) vymezila jako „proces optimalizace příležitostí pro zdraví, participaci a bezpečí s cílem zvýšení kvality života v průběhu stárnutí“. Cílem zdravého stárnutí je **prodloužení zdravého života v souladu s hodnotami jedince, jeho způsobem života v jeho vlastním prostředí** (Holmerová, Starostová, Vepřková, Wija 2013). Dosažení **úspěšného stárnutí** v politickém kontextu veřejného zdraví („*public health*“) předpokládá, že délka života ve zdraví se prodlužuje rychleji než celková střední délka života, a dochází tak ke kompresi nemocnosti, křehkosti a disability do kratšího období života (Fries 1980). Tomu odpovídá strategie prevence a oddálení počátku a dopadů chronických nemocí. Alternativně lze využívat i příbuzný koncept **produktivního stárnutí**, které může být nahlíženo a zkoumáno z několika pohledů: ekonomického, politického, sociálního či osobního. Autor tohoto pojmu Rober Butler zdůraznil, že tento koncept by se měl zaměřit na pozitivní aspekty a potenciál stárnutí. Produktivní stárnutí proto postavil proti negativnímu pohledu na stárnutí, který označil termínem „ageismus“ (Holmerová, Ferreira, Wija 2012). Produktivní stárnutí zahrnuje formální či neformální ekonomickou aktivitu až po naplnění osobního smyslu, tvořivosti a spirituality navzdory zdravotnímu stavu.

Biologie stárnutí

„Fyziologickým modelem přirozeného stárnutí je dlouhověkost, v hospodářsky vyspělých zemích obvykle chápaná jako věk vyšší než 90 let.“ (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 113) Vzhledem k sociálně definovaným hranicím začátku stáří někde kolem 60. roku věku tak de facto hovoříme o části života, která běžně trvá 30 a více let. Z biologického, resp. medicínského pohledu je stárnutí nezvratným fyziologickým dějem, který se týká každého lidského jedince, přičemž většina se stáří dožívá v dobrém, aktivním a soběstačném stavu. Pouze u některých jedinců je stáří spojeno s patologickými jevy a chorobami, které mu znemožňují nezávislost a soběstačnost.³³ „Z této dílčí zkušenosti pak může vzniknout falešný dojem o zákonitém funkčním úpadu stáří, o bezvýchodné situaci starého člověka a pesimistický pohled na domněle marnou geriatrickou

33 – Někdy je za toto „skutečné stáří“ vnímána geriatrická křehkost, která je konceptualizovaná jako chátřatí zdraví a funkčního stavu ve stáří bez jasné vazby na konkrétní indexovanou nemoc. Geriatrická křehkost je provázána těmito somatickými obtížemi: nechutenství a nechťené hubnutí, únava, svalová slabost a úbytek svalové hmoty, pomalá chůze, hypomobilita. Projevuje se především u žen a její podíl v seniorské populaci žen roste s věkem. Ženy nad 80 let geriatrickou křehkostí trpí až ze 40 %. Kromě geriatrické křehkosti stárnutí mohou provázet také multikauzální (s více příčinami) geriatrické syndromy, jejichž příčiny nejsou jednoduše ovlivnitelné a geriatrická medicína přistupuje spíše k opatřením úlevným. Mezi multikauzální geriatrické syndromy zejména patří syndrom nestability s pády, syndrom anorexie a malnutrice, syndrom hypomobility, imobilizační syndrom a syndrom kognitivního deficitu a poruch chování. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012)

medicínu.“ (ibid.: 114) Alternativní přístup pak představuje stáří jako období života, ve kterém může pokračovat všestranný a harmonický rozvoj lidské osobnosti. Většinou jsou lidé vyššího věku samostatní a zachovávají si dobrou psychickou kondici až do posledního období svého života, mnohdy až do posledních dnů. Pokud mluvíme o biologii stárnutí, není tedy možné zaměňovat stárnutí a stáří s nemocností a chorobami. Ani vlastní vztah mezi zdravím a nemocí není otázkou protikladu, ale spíše **kontinua na škále od maximálního zdraví po zdravotní stav neslučitelný se životem**. Na tomto kontinuu rozeznáváme nemoci, zdravotní postižení, stavy organismu a subjektivní potíže. (ibid.: 114–115)

Pojetí nemoci nabývá dvou podob. Autochtonní nemoc je stav organismu vyplývající z dosud nediagnostikovaných onemocnění. Xenochtonní nemoc je cizorodým prvkem, který napadá zdravý organismus. Typicky se jedná o infekční nemoci, úrazy, nádory a lokální změny.

Zdroje xenochtonních onemocnění se mohou lišit pro jedince v zaměstnání i mimo něj, v závislosti např. na přítomnosti rizikových faktorů na pracovišti.

Další linie rozlišení hovoří o nemocech ve stáří a nemocech stáří. Nemoci stáří jsou: „choroby, jejichž výskyt je funkcí věku, které se v mladším věku vyskytují oproti stáří vzácně, nebo které jsou ve stáří velmi časté a závažné.“ (ibid.: 120) Nemoci ve stáří jsou pak nemoci, které se běžně vyskytují v celé populaci, ale s rostoucím věkem pacienta jsou jejich projevy a nároky na diagnostiku a léčbu specifické. Nemoci u starších pacientů s nízkým potenciálem zdraví jsou často závažnější, probíhají atypicky, vzájemně se kombinují, vyžadují změnu diagnostické, léčebné i rehabilitační strategie. Obvykle také vyžadují ochranu důstojnosti a sociálních rolí, stejně jako specifický ošetrovatelský režim s důrazem na prevenci. (ibid.: 119)

Zdraví ve stáří můžeme také charakterizovat na základě termínu **potenciál zdraví**. Potenciál zdraví spočívá v průniku zdatnosti, odolnosti a adaptability organismu. Maximální úroveň potenciálu zdraví je určena vrozenými dispozicemi, životními podmínkami, životním způsobem, chorobami, úrazy, kvalitou a ergonomií pracovního místa a jinými vlivy. Pokles z maximální úrovně potenciálu zdraví je opět individuálně časovaný a individuálně strmý v závislosti na biologické involuci, životním stylu, prostředí a vlivu nemocí. (ibid.: 116) Geriatrická medicína upozorňuje na to, že zmírňování deteriorace zdraví stárnoucích osob nesouvisí pouze s diagnostikou a léčbou chorob, ale také s udržením vysokého potenciálu zdraví, jež významně klesá v souvislosti s poklesem vnějších zátěží, kterým je jedinec (na pracovním místě) vystaven.

Z výše řečeného je patrné, že prostředí zaměstnání může sehrát důležitou, ne-li přímo klíčovou, úlohu v udržování potenciálu zdraví a oddalování nemocí (ve) stáří. Vlivy, kterým je pracovník ve svém pracovním prostředí vystaven, mohou zesilovat fyziologické změny ve stárnoucím těle, a tím urychlovat jeho stárnutí. Zrekapitulujme si zde, o které konkrétní změny se může jednat, což nám může pomoci rozšířit oblast úvah o podpoře udržení zdraví v zaměstnání a aktivitě až do vysokého věku.

Jak uvádí Jurašková (2014), ne všechny změny, ať už fyziologické, ve funkcích jednotlivých orgánů a/nebo v biochemických, imunologických a neuroregulačních mechanismech, dokážeme v dnešní době uspokojivě vysvětlit a nahlédnout jejich příčiny a škálu ovlivňujících faktorů. Jedním ze společných jmenovatelů pro řadu změn stárnoucích orgánů je ztráta pružnosti, pevnosti, elasticity a dalších kvalit kolagenu, základní stavební hmoty pojivových tkání. Projevy těchto procesů pak postihují zejména srdce, cévy, svaly a kůži. V ČR je, stejně jako v jiných ekonomicky vyspělých společnostech, onemocnění srdečně-cévního (kardiovaskulárního) systému jednou z nejčastějších příčin úmrtí. K rizikovým faktorům patří vysoký krevní tlak, vysoký obsah tuků v krvi, kouření a diabetes. Mezi preventivní opatření patří především dostatek pohybu, pestrá výživa („středomořský typ stravy“), přiměřená hydratace (cca 1,5 litru tekutin, pro staršího člověka zejména minerálních vod doplňujících potřebné soli a minerály – zejména draslík a hořčík), dostatek aktivit v rámci prevence depresivity, omezení kouření a omezená konzumace alkoholu. Zaměstnavatelé tak mohou skrze podporu adekvátního stravování, zajištění pitného režimu na pracovišti a podporou při odvykání kouření sehrát významnou úlohu v této prevenci. Podle epidemiologických studií provedených ve Švédsku by například z kondičního cvičení profitovali především manuálně, resp. fyzicky pracující zaměstnanci. Tento zdánlivý paradox autoři studie vysvětlují potřebou zvyšování odolnosti a kapacity svalového a kosterního aparátu vůči zátěži. Podobně jako při tréninku vrcholových sportovců, teprve tréninková zátěž mírně za hranici zdánlivě únosného, přispívá ke zvyšování výkonu.

Další významnou změnou s postupujícím věkem jsou proměny v respiračním (dýchacím) systému. Ten jakoby „zleniví“, shrnuje různé typy změn plicních buněk Jurašková (2014). V důsledku toho se zhoršuje samočisticí schopnost plic, které se hůře zbavují bakterií, a tak akutní i chronická poškození bývá obtížnější zvládnout. Přeneseně pak hovoříme o riziku delší pracovní neschopnosti. Z pohledu kvality pracovního místa je tak (nejen) pro starší pracovníky důležité, kromě již zmíněného pitného režimu, i zajištění vhodného klimatu, kvalitní větrání a přístup čerstvého vzduchu.

Zpět k významu stravování nás vrací i fyziologické změny trávicího traktu. Jeho problémy začínají již se ztrátou kvalitní funkčnosti zubů, tím pádem nedostatečně rozměšňované potravy a následně nevhodnou zátěží ostatních částí traktu. S věkem dochází i ke zmenšené tvorbě slin, která může být posílena i vedlejšími účinky některých léků způsobujících sucho v ústech, snížení hydratace, až dehydrataci. Pokud tomu nebrání jiná onemocnění staršího jedince, je vhodné zařazovat jídla výraznějších chutí. Ke stále ještě tabuizovaným tématům patří i problematika zácpy, anebo naopak průjmů, které se mohou projevit na kvalitě života a přeneseně tedy i pracovního výkonu. Zmenšování břišní slinivky má za následek sníženou schopnost vylučovat enzymy, a hormony mohou být ve vyšším věku důvodem průjemových stolic. Jsou však dobře řešitelné doplněním enzymů, což zabrání dehydrataci a nedostatečné výživě v důsledku nevstřebávání

potřebných živin. O významu stravování hovoří i experimentátoři, kteří hledají spojení mezi počtem kmenů tělu vlastních bakterií ve střevech a rizikem degenerativních onemocnění mozku a demencí, pokud počet těchto bakterií klesá. Zatímco se novorozeně narodí s de facto sterilními střevy a „hodné“ mikroorganizmy jej osidlují do zhruba jednoho roku věku, ve vyšším věku mají počty těchto organismů zase tendenci klesat.

Stárnutí provázají i hormonální změny, které jsou u žen náhlejší než u mužů, ale typické jsou pro obě pohlaví. Zejména pak snížení produkce růstového hormonu lze vinit ze snížení celkové výkonnosti, svalové síly, výkonnosti kardiovaskulárního aparátu, centrálního nervového systému a imunitního systému. Úbytek je klíčové slovo i pro změny ve svalové tkáni, hustotu kostní tkáně (riziko osteoporózy a náchylnosti ke zlomeninám), funkce smyslových orgánů (poškození sluchové dráhy, snížení pružnosti oční čočky, ztráta schopnosti zaostření na blízké předměty) a kožních vrstev. Úbytkem, tentokrát melanocytů ve vlasových cibulkách, je i typický příznak stárnutí – šedivění. V našem kontextu je podstatné, že se jedná o změny v zásadě fyziologické, tedy přirozené, běžné a očekávatelné. Na druhé straně se zároveň jedná o procesy, jejichž start i rychlost a hloubka jsou individuální, a do určité míry kompenzovatelné.

Psychologické aspekty stárnutí

Subjektivní spokojenost, základní aspekt kvality života v každém věku, nezávisí pouze na stavu fyzického zdraví, ale také na psychologických faktorech souvisejících s naplněním lidských potřeb a aspirací. Podle doporučení Organizace spojených národů, které zprostředkovávají Čevela, Kalvach a Čeledová (2012: 125), by se podpora seniorů v tomto ohledu měla soustředit na pět prvků: důstojnost, autonomii, seberealizaci, participaci a zabezpečení. Není náhoda, že řada těchto konceptů je klíčovými pojmy i v oblasti HR praktikách a řízení lidských zdrojů.

Stárnutí jako období významných životních změn klade na jedince významné nároky v oblasti psychické adaptability. Psychická adaptace a její úspěšnost je závislá na úrovni kognitivních schopností jedince, osobnostních značích/vlastnostech a užívání metod akomodace, asimilace a adjustace (jinde též jako selekce, optimalizace a kompenzace). S úrovní psychické adaptace se pak rozvíjejí tři různé adaptační techniky či teorie, které nejsou kvalitativně odstupňovány, ale představují spíše škálu způsobů adaptace, které vycházejí z vlastností a možností stárnoucího jedince. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 130–32): (1) Teorie aktivního stáří – cílem jedince je zachování dosavadních aktivit za optimalizovaných podmínek pro aktuální věk. (2) Substituční teorie – cílem jedince je udržení a záměna aktivit, které nejsou únosné odpovídající náhradou. (3) Teorie postupného uvolňování – cílem je vědomé opuštění různých činností a přijetí omezení spojených s vyšším věkem. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 131–132)

V rámci jakékoliv formy psychologické adaptace na vyšší věk je důležité zabránit jevům, které mohou dále urychlit roz-

voj geriatrických obtíží, v této oblasti může přispět i pracovní trh a zaměstnavatel. Je zejména důležité předcházet omezování sociálních kontaktů, omezování psychické aktivity, omezování pohybové aktivity, malnutrici a špatným stravovacím návykům, ztrátě motivace a nedostatečné rekonvalescenci a rehabilitaci po případných zdravotních obtížích. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 133)

Z hlediska sociální gerontologie je s přibývajícím věkem důležitá podpora tzv. dignitogeneze, což je vědomá podpora, ochrana a obnova důstojnosti, která je v současných přístupech nadřazována autonomii. Autonomie ve smyslu samostatného života může být považována za nežádoucí v případě, kdy pro samotného jedince představuje zdroj úzkosti a obtíží. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 126) Kromě důstojnosti a autonomie nesmíme opomíjet ani podporu smysluplnosti života, která je v rámci uzavírání životního příběhu u seniorů nezřídka marginalizována. Bez této podpory se život mění v přežívání a dochází k vymizení prvků participace a sounáležitosti s jinými lidmi (ibid.). V oddíle věnovanému praxi HR manažerů a dopadům jejich přístupu na starší pracovníky jsme viděli, že tyto principy nabírají na důležitosti ještě mnohem dříve než před biologickým koncem života, a nejsou ani zdaleka vyhrazeny pouze pro oblast péče o závislé či křehké seniory.

Duševní hygiena „5 P“ ve stáří podle Švancara, využitelná i v rámci programů adaptace pracovních míst pro osoby každého věku, by měla obsahovat následující body:

- ✦ perspektiva (program, cíle, smysl života),
- ✦ pružnost chování a myšlení (zachování schopnosti měnit názory a hodnocení, zájem o dění),
- ✦ prozíravost (optimalizace podmínek pro budoucnost, volba perspektiv),
- ✦ porozumění, pochopení pro druhé (tolerance, pozitivní přístup k ostatním lidem, sociální síť),
- ✦ potěšení (oceňování každodenních radostí) (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 126–127).

Hlavním motivátorem takových opatření a přístupů je fakt, že psychický stav a mentální zdraví ve vyšším věku je možné do značné míry ovlivnit přípravou na stáří, a to jak ze strany jedince, tak ze strany společnosti. Individuální anticipace stárnutí by měla zohledňovat životní zkušenost a vlastní rodinnou a sociální situaci. Společenská příprava na stáří spočívá v podpoře autonomie, participace, sociální inkluze, využití pracovního i osobního potenciálu stárnoucích osob, a to vše při zohlednění individuálních potřeb jedince. (ibid.) Příprava na stáří je u nás však jen sporadická a málo systematická. Hlavním motorem by měla být gerontagogika, subdisciplína andragogiky, která přípravu na stáří chápe a představuje jako součást osobního rozvoje. Tato příprava má celoživotní, střednědobý a krátkodobý běh. V současné době je poradenství pro stárnoucí osoby v ohledech zaměstnanosti, volnočasových aktivit, penzijní zkušenosti považováno za nedostatečné, resp. nerozvinuté a poddimenzované. (ibid.)

Co se týče celospolečenského zohledňování otázky stárnutí a přípravy na stárnutí, v rámci politické reprezentace je tato demografická skupina nahlížena zejména v rámci udržitelnosti státního rozpočtu a penzijních výdajů. Otázky integrace, inkluze, stereotypizace a společenského klimatu jsou v politické sféře zastoupeny v podstatně menší míře. To lze bohužel říci i o (ne)podpoře zaměstnavatelů v udržení a rozvoji pracovních míst pro osoby v předdůchodovém a důchodovém věku, včetně jejich dalšího kvalifikačního i osobního rozvoje a uzpůsobení pracovních podmínek této skupině zaměstnanců. Mezi hlavní principy politiky přípravy na stárnutí z pohledu politik státu musí patřit důraz na lidská práva, respektování genderového aspektu problematiky stárnutí, celoživotní přístup k přípravě na stárnutí a udržení zdraví, důraz na rodinu a mezigenerační vztahy a respektování rozdílů mezi venkovem a městem. (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 128)

Psychopatologie ve stáří

V tomto velice stručném přehledu hlavních témat k diskusi o těle jako hlavním výrobním nástroji považujeme za užitečné se ještě nakrátko zastavit u definic psychopatologií ve stáří. Neboť, jak říká klasik v jednom starším českém filmu, „v tom se často chybí“. Ve stáří se totiž mohou rozvinout dvě různé skupiny psychopatologických změn: tzv. situační psychopatologie a endogenní psychopatologie. Mezi endogenní psychopatologie patří deprese, demence a delirium. Deprese výrazně snižuje kvalitu života jedince, a ve stáří se vyskytuje relativně často. Je charakteristická nepřiměřenými pocity úzkosti a bezvýchodnosti žité situace, celkovou životní apatií, omezováním sociálních kontaktů a souvisejícími psychosomatickými obtížemi. Demence je oproti tomu psychopatologický stav charakteristický úbytkem kognitivních schopností mozku. Demence je ve stáří způsobována Alzheimerovou chorobou a vaskulárním poškozením mozku (multiinfarktová demence). Demenci je nutné odlišovat od běžné a přirozené stařecké zapomnětlivosti či mírné kognitivní poruchy. Senioři trpící demencí trpí takovými kognitivními poruchami v otázkách paměti, myšlení, orientace, uvažování, učení a řeči, které jim znemožňují vykonávat běžné životní aktivity, včetně povolání, a vyžadují pomoc jiných osob. Delirium je pak přechodnou poruchou mozkových funkcí, která je způsobena příčinami mimo mozek. U seniorů k deliriím dochází v souvislosti se záněty, vedlejšími účinky léků, dehydratací či poruchami krevního oběhu. Delirium se projevuje dezorientací, poruchami soustředění, spánku a paměti. U deliria jde o reverzibilní stav, který odeznívá spolu s příčinou. Hyperaktivní delirium provází halucinace, neklidné chování a blouznění. Osoby v hypoaktivním deliriu jsou apatické, se sklony k záměně denního rytmu, imobilizaci a dehydrataci (Čevela, Kalvach, Čeledová 2012: 134–137). Všechny tyto stavy jsou v populaci seniorů více viditelné s tím, jak roste podíl a počet seniorů ve společnosti, a s tím, jak se tito dožívají vyššího věku. Svoji relevanci mají tato témata i pro diskuse v rámci profylaxe v kontextu pracovního prostředí.

Na předchozích stranách jsme si stručně představili někte-

ré změny spojené se stárnoucím tělem. Vycházeli jsme z logiky, že zdraví je klíčovým faktorem při prodloužování pracovní kariéry, a že tělo slouží ve všech významech jako pracovní nástroj, bez ohledu na vykonávanou práci, i kdyby se mělo jednat „jen“ o nositele umu a vědění. Ukázali jsme, že stárnoucí tělo je podrobováno změnám a úbytku, ovšem v běžném, nepatologickém smyslu se jedná o změny, které lze předvídat, upravit či kompenzovat vhodným nastavením podpůrných systémů, kompenzačních pomůcek, farmakoterapií a/nebo ergonomií pracovního místa. Nyní naši pozornost přesuneme z individuální roviny na rovinu agregovanou, a podíváme se, jak se zdraví populace měří a jaké jsou trendy v udržování zdraví v populaci a mezi ekonomicky aktivními.

5.2 Délka života ve zdraví

Mezi důvody předčasného opuštění trhu práce patří zdravotní důvody a ztráta zaměstnání před dosažením důchodového věku. Na významu proto nabývá vývoj **délky života ve zdraví** (*Healthy Life Years* – HLY), strukturálního ukazatele, který je v rámci EU využíván ve vztahu k hodnocení zdraví, kvality a udržitelnosti zdravotní péče, kvality života a potenciálu pro prodloužení pracovního života a zaměstnatelnosti starších pracovníků.

Koncept **očekávané délky života ve zdraví** („*Health expectancy*“) rozšiřuje ukazatel střední délky života o nemocnost a disabilitu za účelem hodnocení kvality délky života či prožitých let. Tento souhrnný ukazatel zdravotního stavu populace poskytuje více informací o zátěži populace v důsledku zhoršeného zdraví než střední délka života. Jeho sledování a porovnání s vývojem střední délky života tak umožňuje hodnotit, zda přírůstky v délce života jsou prožité ve zdraví nebo nikoliv. Samotný ukazatel „*Healthy Life Years*“ (HLY)³⁴ je definován jako „*očekávaný zbývajících počet let v daném konkrétním věku, prožitý bez dlouhodobého omezení aktivit*“.³⁵ Ukazatel je využíván jako „strukturální ukazatel“ k hodnocení kvality zdraví a sociálních nerovností ve zdraví, udržitelnosti a plánování zdravotních služeb a dlouhodobé péče v kontextu stárnutí populace atd. Jednou ze strategií je vlajková iniciativa „*The European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing*“ (EIP on AHA), jejímž cílem je mimo jiné prodloužení průměrné délky života ve zdraví obyvatel v Evropské unii o 2 roky do roku 2020. V současné době je HLY při narození v EU v průměru o 15 let kratší než celková délka života u mužů a o 20 let u žen.

Od roku 2005, kdy se data o délce života ve zdraví v ČR sledují, se hodnota tohoto ukazatele zvýšila o 4,1 u žen a o 4,3 u mužů. Zbývajících délka života ve věku 65ti let prožítá ve zdraví (bez omezení soběstačnosti) se ve stejném

34 – Viz více http://ec.europa.eu/health/indicators/docs/echi_40.pdf.

35 – V originále: “Expected remaining years lived from a particular age without long-term activity limitation.”

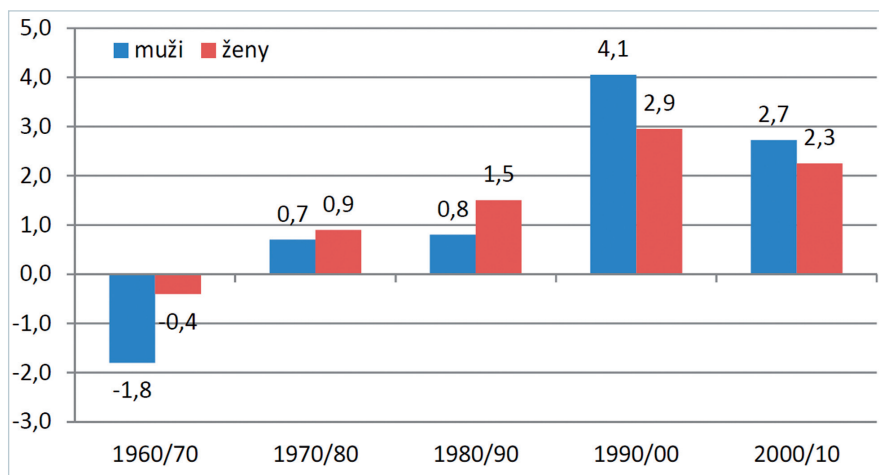
Tabulka 5.2.1
Vývoj střední délky
života ve zdraví mužů
a žen ve věku 0 a 65 let
v ČR v letech 2005 až
2012

Zdroj: European Community
Health Indicators (ECHI)
– European Commission
(Heidi data tool)

(Eurostat 2013) Health
Expectancy: Healthy Life
Years (HLY).

Pozn.: Poslední dostupná
data k 14. 9. 2014.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
HLY (0) ženy	60,0	59,9	63,3	63,4	62,7	64,5	63,6	64,1
HLY (0) muži	58,0	57,9	61,4	61,2	61,1	62,2	62,2	62,3
HLY (65) ženy	6,6	6,8	8,1	7,5	8,1	8,5	8,4	8,3
HLY (65) muži	7,0	7,1	8,4	8,2	8,5	8,8	8,7	8,9



Graf 5.2.1 Přírůstky ve střední
délce života v jednotlivých dekádách
v letech 1960 až 2010

Zdroj: Data ČSÚ (úmrtnostní tabulky).

období zvýšila o 1,7 u žen a 1,9 let u mužů. V roce 2012 činila délka života ve zdraví 64,1 u žen a 62,3 u mužů. Z tohoto pohledu jsou současné snahy o prodloužování pracovní dlouhověkosti blízko hranici možného. Mezi klíčovou součástí udržitelnosti zvyšování důchodového věku, a tím i stability a udržitelnosti financování důchodového systému, tak patří zlepšení zdravotního stavu obyvatel, zvyšování zdravotní gramotnosti, vytváření zdravých pracovních podmínek a posilování schopnosti lépe chránit a pečovat o své zdraví.

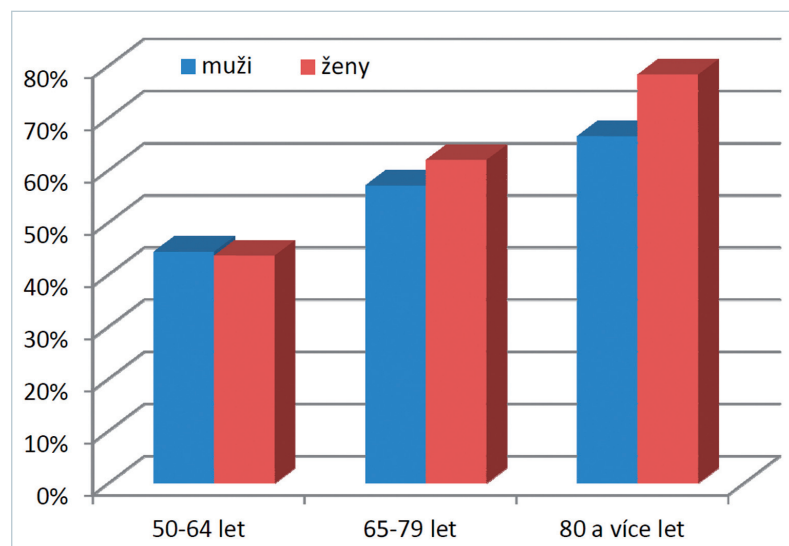
Nejvyšší dynamika růstu střední délky života byla v 90. letech 20. století. V tomto období se v České republice otev-

řel vliv a dostupnost nových léků, technologií a metod, a současně příznivé změny životního stylu s příznivým snížením úmrtnosti. Podíl jednotlivých faktorů u komplexních multifaktoriálně determinovaných demografických jevů, jako je úmrtnost, je jen obtížné odhadovat. Změna životního stylu v čase však zřejmě působí pomaleji než nové a nákladné technologie, metody a léky, které často prodlužují délku nemoci (délku přežití u chronických nemocí). Podle některých autorů tak v tomto období sice rostla střední délka života, avšak délka života ve zdraví spíše stagnovala (viz též graf 5.2.1).

V 90. letech 20. stol. rostla střední délka života výrazně rychleji u mužů, a to o 4,1 let, tj. o 1,2 roku více než u žen. (viz graf 5.2.1). Přírůstek v celkové střední délce života byl dán z převážné míry růstem střední délky života ve věku 65+, tentokrát více u žen než u mužů. Podíl přírůstku v této věkové kategorii na celkové střední délce života se v první dekádě 21. století ještě zvýšil. U mužů činil podíl přírůstku střední délky života u věkové skupiny 65+ na růstu celkové střední délky života 54 % v devadesátých letech 20. století a 57 % v letech 2000–2010. U žen tento podíl činil 67,5 %, respektive 72 % v období 2000–2010.

Graf 5.2.2 Podíl osob s chronickou nemocí nebo zdravotním omezením u osob ve věku 50 let a starších

Zdroj: Data SHARE, vlastní zpracování (SHARE 2015); DOI: 10.6103/SHARE.w4.111.



5.3 Subjektivní hodnocení zdraví

Důležitou komponentou hodnocení zdraví je subjektivní vnímání zdraví. Podle výzkumu SHARE (2015) má v České republice 44 % lidí ve věku 50–64 let dlouhodobé zdravotní problémy, nemoci či omezení. Podíl mužů a žen, kteří uvedli, že mají dlouhodobou nemoc nebo zdravotní omezení je v této věkové skupině téměř shodný. Ve věkové

skupině 65–79 let má chronickou nemoc nebo omezení 57 % českých mužů a 62 % žen. Ve věku 80+ jsou to už dvě třetiny mužů (66 %) a téměř čtyři pětiny žen (78 %).

Otázka ph004: Mnoho lidí má chronické nebo vleklé zdravotní problémy. Vleklými problémy rozumíme to, že s něčím už delší dobu problémy máte anebo je možné, že je budete mít. Máte v tomto smyslu vleklé zdravotní problémy, nemoci či omezení? (Pozn.: Včetně psychických nebo duševních obtíží).

Při hodnocení zdraví na škále „školního hodnocení“ 1 až 5 uvedlo 11 % osob ve věku 50–64 let, že jejich zdravotní stav je špatný a 22 % průměrný, téměř dvě třetiny osob (64 %) hodnotily zdravotní stav jako dobrý nebo velmi dobrý a 4 % jako vynikající (SHARE 2015). Ve věku 65–79 let hodnotila subjektivní zdravotní stav jako dobrý nebo velmi dobrý pouze polovina osob.

Pokud jde o subjektivní zdraví z hlediska míry omezení aktivit, na otázku „V jaké míře Vás Vaše zdraví v posledních šesti měsících omezovalo při vykonávání každodenních činností?“ odpovědělo 14 % mužů a 13 % žen silně, třetina osob (34 %) uvedlo, že je zdraví omezuje v každodenních aktivitách, a ne silně (33 % mužů a 36 % žen). Ve věku 65–79 let je podle dat z šetření SHARE silně omezeno ve vykonávání denních aktivit 18 % osob a ve věku 80+ 39 %.

Podle studie globální zátěže v důsledku nemocnosti z roku 2010 patří mezi hlavní příčiny ztracených let života v důsledku disability u starších lidí cukrovka, artritida, onemocnění dýchacích cest, kardiovaskulární a neurologické poruchy (Majeed, Forder, Byles 2014). Situaci v této oblasti, konkrétně v ČR, zpracováváme ve větším detailu ještě níže.

5.4 Zdravotní stav populace podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)

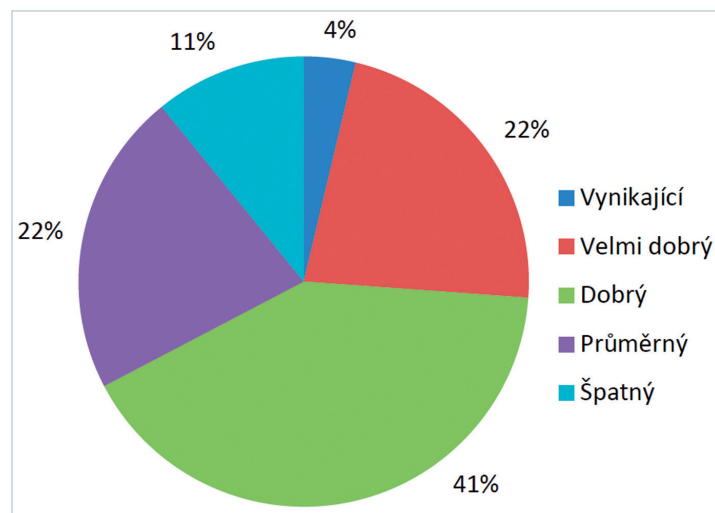
V průběhu roku 2011 byly v rámci Výběrového šetření pracovních sil zjišťovány údaje o zdravotním stavu respondentů ve věku 15–64 let. Podle tohoto šetření mělo dlouhodobé zdravotní problémy³⁶ více než 18 % dotázaných. Onemocnění pohybového aparátu a oběhové soustavy považovaly za hlavní příčinu svých problémů téměř dvě třetiny osob s dlouhotrvajícími zdravotními potížemi. Nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím zdravotní stav populace byl jednoznačně věk respondenta. V nejmladší pětileté skupině 15–19letých mělo dlouhotrvající zdravotní potíže pouze 5 % respondentů, ve skupině 60–64 let se podíl blížil k polovině (42,7 %).

36 – Dlouhodobé zdravotní problémy jsou podle přijaté mezinárodní definice takové problémy, které trvají, nebo je pravděpodobné, že budou trvat, nejméně šest měsíců. Pro tyto problémy je typické, že mají permanentní charakter a lze očekávat potřebu dlouhodobé zdravotní péče.

Graf 5.2.3 Subjektivní hodnocení zdraví u osob ve věku 50–64 let v ČR (SHARE)

Zdroj: Data SHARE, sběr dat 2013 (SHARE 2015; vlastní zpracování); DOI: 10.6103/SHARE.w4.111.

Pozn.: Otázka „Řekl/a byste, že Vaše zdraví (Váš zdravotní stav) je: 1 – vynikající, 2 – velmi dobrý, 3 – dobrý, 4 – průměrný, 5 – špatný.“

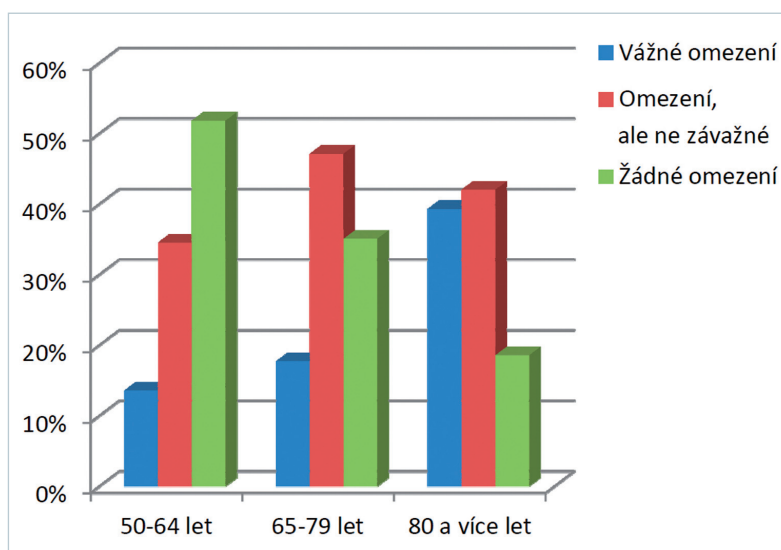


Dlouhodobé zdravotní problémy nejsou v populaci rozprostřeny nahodile. Svůj vliv má i sektor zaměstnání dotazovaných. V sektoru zemědělství uvedlo dlouhodobé zdravotní problémy 18,3 % pracovníků tohoto sektoru (26,3 tis. osob), v průmyslu 14,1 % (263,4 tis.) a ve službách 12,6 % (353,3 tis.). Důležitou roli hraje ekonomické postavení. V případě zaměstnaných uvedlo dlouhodobé zdravotní problémy 13,3 % osob, u nezaměstnaných to byl téměř dvojnásobek, a to čtvrtina (24,7 %). U ekonomicky neaktivních byl podíl nejvyšší, 28,2 %. Ještě větší roli hraje vzdělání. U osob se základním vzděláním uvedlo dlouhotrvající zdravotní problémy 46,6 % osob, u vysokoškoláků téměř čtyřikrát

Graf 5.3.3 Podíl osob se zdravotním omezením aktivit denního života v ČR podle věku a míry omezení (SHARE)

Zdroj: Data SHARE (SHARE 2015); vlastní zpracování; DOI: 10.6103/SHARE.w4.111.

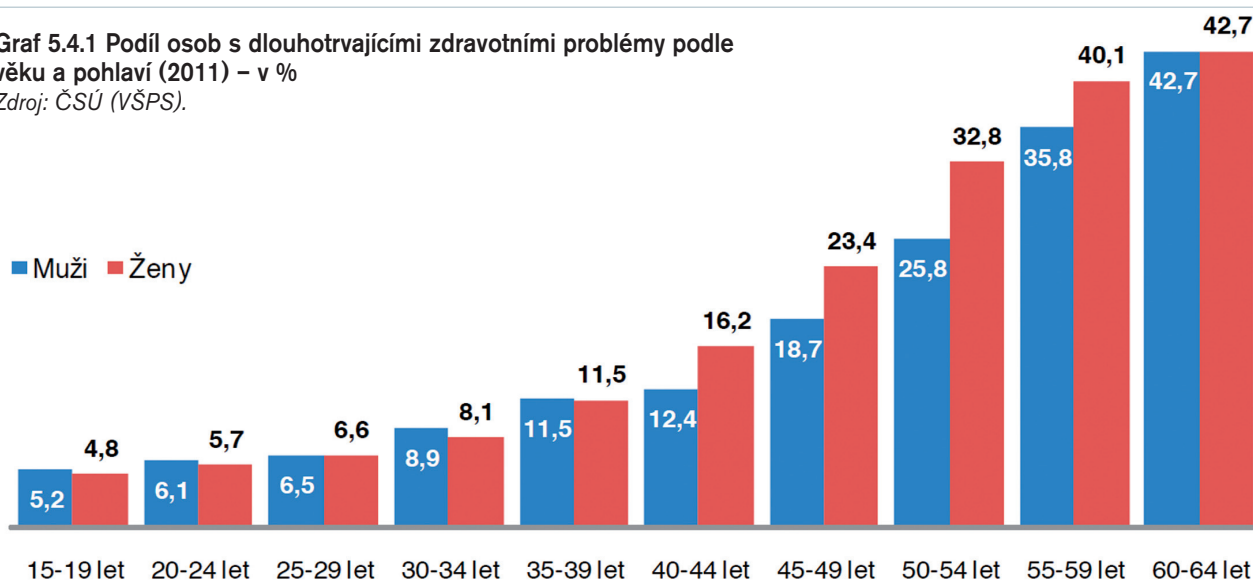
Pozn.: Otázka: „V jaké míře Vás Vaše zdraví v posledních šesti měsících omezovalo při vykonávání každodenních činností?“



Graf 5.4.1 Podíl osob s dlouhotrvajícími zdravotními problémy podle věku a pohlaví (2011) – v %

Zdroj: ČSÚ (VŠPS).

■ Muži ■ Ženy



Tabulka 5.4.1 Podíl vybraných druhů onemocnění na celkovém počtu osob se zdravotními problémy v pětiletých skupinách (%)

Zdroj: ČSÚ – VŠPS. Pozn.: Analýza: Zdravotní problémy populace v produktivním věku v ČR (ČSÚ).

Dostupné online: <http://csugeo.i-server.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050412analiza12.doc>

Věková skupina	Celkem	Vybrané druhy onemocnění					
		problémy s horními a dolními končetinami	problémy se zády či krkem	kožní nemoci	nemoci srdce a oběhového ústrojí	plicní nebo dýchací potíže	deprese nebo jiné psychické problémy
Celkem	100,0	20,9	20,2	5,5	18,1	5,4	4,5
15-19 let	100,0	8,3	3,3	28,4	9,1	11,0	7,6
20-24 let	100,0	15,1	4,6	23,2	5,0	13,5	5,4
25-29 let	100,0	10,7	10,2	21,5	3,3	5,3	13,5
30-34 let	100,0	11,3	14,0	13,7	8,1	8,5	8,3
35-39 let	100,0	18,0	20,7	8,7	8,9	6,9	7,0
40-44 let	100,0	19,3	22,6	7,5	13,8	6,0	6,3
45-49 let	100,0	21,1	25,5	4,2	14,8	5,2	5,2
50-54 let	100,0	20,8	21,8	2,6	19,4	5,8	4,1
55-59 let	100,0	24,8	21,9	1,7	21,6	4,7	3,3
60-64 let	100,0	23,7	20,2	2,1	25,5	3,5	2,0

Tabulka 5.4.2 Počet osob s dlouhotrvajícími zdravotními problémy, které zároveň trpí omezením pohybových aktivit či smyslových vjemů (v tis.). Zdroj: ČSÚ – VŠPS.

Vybrané druhy onemocnění	Počet osob s omezením pohybových aktivit či smyslových vjemů					
	celkem		muži		ženy	
	hlavní omezení	další omezení	hlavní omezení	další omezení	hlavní omezení	další omezení
Celkem	548,8	256,8	265,5	121,9	283,2	134,9
z toho:						
Poruchy zraku	43,7	4,1	19,0	1,1	24,8	3,0
Poruchy sluchu	8,3	3,2	4,8	1,3	3,5	1,9
Problémy s chůzí	176,2	22,2	88,1	10,2	88,1	12,1
Problémy se sezením či stáním	73,9	53,0	28,0	24,6	45,8	28,4
Problémy s koncentrací či pamětí	25,5	19,6	13,0	11,4	12,5	8,1
Problémy v komunikaci	16,1	11,7	10,2	7,6	5,9	4,1
Problémy s protahováním, natahováním	14,0	8,2	7,3	3,8	6,7	4,4
Problémy se zvedáním či nošením	115,7	68,8	58,8	27,7	56,9	41,1
Problémy s ohebností	61,5	50,0	30,4	26,4	31,1	23,6
Problémy se správným držením těla, otáčením	12,5	15,3	5,6	7,4	6,9	7,9

Tabulka 5.4.3 Počet 15–64letých s dlouhotrvajícími zdravotními problémy, kteří využívají nebo by potřebovali speciální asistenci, zařízení nebo úpravu pracovního prostředí (v tis.)
Zdroj: ČSÚ – VŠPS.

Druh požadavku	15-64letí celkem	15-64letí s dlouhotrvajícími zdravotními problémy			
		celkem	zaměstnaní	nezaměstnaní	ekonomicky neaktivní
Celkem	7345,0	1340,8	643,0	87,2	610,6
Poskytování osobní asistence	95,2	94,0	1,6	1,9	90,6
Využívání speciálního zařízení či úprava pracovního prostředí	165,6	163,0	9,3	8,5	145,2
Uspořádání pracovní činnosti	375,0	369,5	73,4	32,5	263,6

menší podíl (12,0 %). Nejvyšší počty dlouhodobě nemocných jsou jednoznačně ve velkých hlavních třídách 5 a 7 CZ ISCO – řemeslníci a opraváři a pracovníci ve službách a prodeji. Nejčastěji trpí dlouhodobým onemocněním pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde jej pociťuje každý čtvrtý pracující (ČSÚ 2012b).

Značný počet respondentů s dlouhotrvajícími zdravotními problémy uvedl, že zároveň trpí omezením pohybové aktivity, anebo poruchou smyslových vjemů.³⁷ Pokud jde o hlavní druh omezení, nejčastěji byly uváděny problémy s chůzí a problémy se zvedáním či nošením břemen.

Z hlediska nejčastěji uváděných dopadů dlouhodobých potíží na zaměstnání byl uváděn respondenty dopad na druh/typ práce, kterou respondent vykonává nebo může vykonávat. Velmi často byla však také uváděna nutnost omezit počet odpracovaných hodin (ČSÚ 2012b). Značný počet respondentů byl názoru, že jejich případné zaměstnání by vyžadovalo specifické uspořádání pracovní činnosti (nižší počet hodin, flexibilní pracovní doba, nižší nároky na fyzickou námahu). Nemalý počet osob pak také podmiňoval své pracovní zařazení dostupností vhodných pomůcek či speciálních zařízení.

5.5 Nemoc a disabilita – politický rámec a sociální ochrana

Disabilita je operacionalizována pro každý sociální subsystém, tj. jak pro různé pojistné, tak nepojistné dávky (sociální služby, státní sociální podpora, důchodové pojištění, politika zaměstnanosti atd.), odlišně. Disabilita ve vztahu k trhu práce a výkonu povolání je definována jako **invalidita**. Proces posuzování invalidity je upraven zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a vyhláškou č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity. Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. S účinností od 1. ledna 2010 došlo k zavedení třístupňové invalidity, a místo plných invalidních a částečných invalidních důchodů začaly být vypláceny invalidní důchody pro invaliditu I., II., a III. stupně (zákon č. 306/2008 Sb.).

Invalidní je pojištěnec, jestliže z důvodu dlouhodobě

nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Při poklesu o 35 % až 49 % se pak jedná o invaliditu prvního stupně; 50% až 69% pokles je hodnocen jako invalidita druhého stupně, a při poklesu pracovní schopnosti o 70 % a více se již jedná o invaliditu třetího stupně.

Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely zákona o důchodovém pojištění považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok, nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok (ČSSZ).

Výskyt zdravotního postižení ve smyslu práce nezpůsobilé invalidity činí zhruba 7 % všech osob v ekonomicky produktivním věku (Kalvach 2011). Invalidizace je dána nejen zdravotním stavem, ale také strukturou pracovního trhu (zdravotní náročností zaměstnání), ekonomickou situací, mírou nezaměstnanosti, sociální politikou a z nich plynoucí „tvrdostí či měkkostí“ při posuzování zdravotního stavu (Kalvach 2011). Etiologicky může být vznik disability **monokauzální**, způsobený náhle, jednorázovou událostí (tzv. *rapid-onset disability*), např. úrazem či cévní mozkovou příhodou, nebo rozvíjející se postupně v rámci progresivního onemocnění (např. neurologické demyelinizace, revmatoidní jaterní cirhózy nebo Alzheimerovy choroby), anebo **multikauzální**, způsobený několika závažnými chorobami, tzv. multimorbiditou, respektive kombinací více faktorů biologických i nebiologických, např. geriatrická křehkost (*frailty*) (Kalvach et al. 2011).

V rámci výběrového šetření ČSÚ (2008) byla osoba s disability definována takto: „Jedná se o osobu, jejíž tělesné, smyslové anebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk, a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než jeden rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“ V navazujícím druhém šetření v roce 2013 byl odstraněn odkaz na „odpovídající věk“. Většinu osob s disability tvoří osoby 50+, ve vyšším věku je však funkčnost přiměřená danému věku diskutabilní, variabilní a determinovaná různými faktory. Definice byla proto upravena: „Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu, a lze oprávněně předpokládat, že tento stav trvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu musí být takového druhu

37 – Nošení brýlí nebo naslouchátek nebylo příčinou omezení smyslových vjemů, pokud respondent nepovažoval problémy se zrakem nebo sluchem za zdroj svých dlouhotrvajících zdravotních potíží.

či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“ Výskyt takto definované disability je v populaci zhruba 10 %. Podle tohoto šetření bylo v České republice v roce 2013 celkem 1 013 366 osob se zdravotním postižením. Ve věkové skupině 50–64 let 269 515 osob a ve věku 65+ 517 860 zdravotně postižených osob. Jak upozorňuje Kalvach (2011), výstupy těchto šetření se mohou značně lišit. Například šetření v rámci censu v roce 2002 v USA ukázalo výskyt disability zhruba dvojnásobný, přičemž výskyt závažné disability v populaci činil 12 % (Kalvach et al. 2011).

Invaliditě u pracujících osob většinou předchází pracovní neschopnost, která je dalším důsledkem zhoršeného zdravotního stavu ve vztahu k trhu práce. **Dočasnou pracovní neschopností** se rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné zákonné důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, a jestliže trvá porucha zdraví déle než 180 kalendářních dnů, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost. Dočasná pracovní neschopnost je také stav, který neumožňuje pojištěnci plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost v ochranné lhůtě nebo trvá-li po skončení dosavadní pojištěné činnosti, a to i když pojištěnec není uchazečem o zaměstnání (ČSSZ). Nemocenské podle vyjádření lékaře orgánu nemocenského pojištění je možné vyplácet i po uplynutí podpůrné doby, a to celkem nejdéle po dobu 350 kalendářních dnů.

Stabilizovaným zdravotním stavem se pro účely zákona č. 187/2006 Sb., v platném znění, rozumí zdravotní stav, který se ustálil na určité úrovni zdraví a pracovní schopnosti. Umožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní nebo jinou pojištěnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu. Další léčení je nemůže podstatně ovlivnit. Udržení stabilizace zdravotního stavu může být podmíněno zavedením určité léčby nebo pracovních omezení. Podle zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, se jím rozumí takový zdravotní stav, který se ustálil na úrovni, která umožňuje pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti; udržení stabilizace zdravotního stavu může být přitom podmíněno dodržováním určité léčby nebo pracovních omezení. Cílem dávek nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství ztratí krátkodobě výdělek. Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců vzniká ze zákona, a je povinná. Podmínky upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (ČSSZ 2014).

5.6 Pracovní neschopnost v závislosti na věku

V roce 2011 došlo k ukončení trendu rychlého poklesu ukončených případů pracovní neschopnosti, který započal v roce 2007 v souvislosti s legislativními změnami v nemocenském pojištění. Nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti jsou nemoci dýchací soustavy, které tvoří

zhruba třetinu všech případů pracovní neschopnosti (Ukončené případy pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz, ÚZIS).³⁸

Druhým nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti byly nemoci svalové a kosterní soustavy, které tvořily necelou pětinu (18 %) všech případů pracovní neschopnosti. Tyto nemoci se vyznačují poměrně dlouhou průměrnou dobou trvání jednoho případu, která v roce 2011 činila 69,1 dnů a v roce 2012 pak 68 dnů (ÚZIS). Na celkovém počtu prostonaných dnů se nemoci svalové a kosterní soustavy podílely 28,4 %, což je dlouhodobě nejvyšší podíl. Z této skupiny onemocnění se na pracovní neschopnosti nejvíce podílely dorzalgie (bolesti v zádech).

Třetím nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti byly poranění, otravy a jiné následky vnějších příčin, které tvořily 13 % případů pracovní neschopnosti. Průměrná doba pracovní neschopnosti u této skupiny činila 53,8 dnů. Nejvíce případů pracovní neschopnosti z této skupiny způsobila vymknutí, podvrtnutí a natažení kloubních vazů a zlomeniny. Co se týče struktury pracovní neschopnosti podle věku, nejvyšší počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc pojištěnců je ve věkových skupinách do 29 let, a naopak **nejnižší ve věkových skupinách 40–44, a 45–49 let a ve skupině 65+.** Průměrná délka trvání jednoho případu pracovní neschopnosti ale průběžně s věkem roste (až do věkové skupiny 60–64 let), což je dáno zejména poklesem krátkodobých případů pracovní neschopnosti pro nemoci dýchací soustavy na 100 tis. pojištěných ve vyšším věku, a naopak nárůstem dlouhodobých případů pracovní neschopnosti pro novotvary a nemoci oběhové soustavy. U věkové skupiny do 19ti let činila průměrná doba pracovní neschopnosti 18,3 dnů, ve věkové skupině 50–54 let 57,6 dnů a ve věkové skupině 55–59 let dosáhla nejvyšší hodnoty, a to 74,7 dnů.

Pro věkové skupiny od 50ti let byly nemoci dýchací soustavy důvodem méně než 30 % případů pracovní neschopnosti a ve věku nad 60 let méně než čtvrtiny případů. S věkem naopak roste podíl případů pracovní neschopnosti pro nemoci svalové a kosterní soustavy. Nejvyšší podíl dosahují tyto případy ve věkové skupině 55–59 let, ve které tvoří více než čtvrtinu všech příčin pracovní neschopnosti (27 %). Nejvýraznější nárůst případů pracovní neschopnosti ve starších věkových skupinách je u nemocí oběhové soustavy a novotvarů, kde je počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc pojištěnců ve věkové skupině 60–64 let šestkrát, resp. sedmkrát vyšší než v nejmladších věkových skupinách. Naopak poranění, otravy a jiné následky vnějších příčin jsou u nejmladších skupin pojištěnců ve věku do 24 let příčinou pracovní neschopnosti několikanásobně častější, než je tomu ve věkových skupinách nad 40 let.

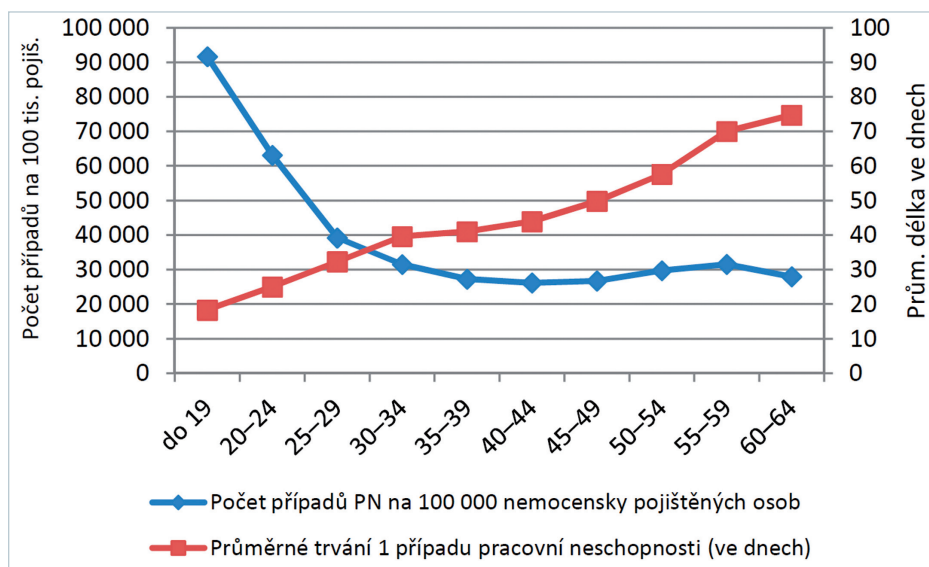
38 – Podkladem pro sledování pracovní neschopnosti je tiskopis ČSSZ 89 610 4 „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“. Jeho sběr a zpracování se řídí metodikou České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Anonymizovaná data o pracovní neschopnosti (PN) od roku 1993 ČSSZ předává ÚZIS ČR, který vede „Informační systém Pracovní neschopnost“ a zabezpečuje zpracování a ochranu dat.

Jak ilustruje graf 5.6.2, ve věkové skupině 50–54 let a 55–59 let nejvyšší počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc pojištěných připadá na nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně (kapitola XIII. Mezinárodní klasifikace nemocí – MKN) a nemoci dýchací soustavy (kapitola X. MKN-10). U věkové skupiny 50–54 let ještě převažují nemoci dýchací soustavy jako nejběžnější příčiny pracovní neschopnosti, u kategorie 55–59 let jsou již však na prvním místě nemoci svalové a kosterní soustavy. Ve věku 55–59 let připadalo v roce 2011 celkem 8 545 případů pracovní neschopnosti na 100 tis. pojištěných (pracujících) z důvodu nemoci svalové a kosterní soustavy (ve věku 50–54 let 7 703 případů). S odstupem po těchto dvou skupinách diagnóz následují „poranění, otravy a následky vnějších příčin“ (kapitola XIX. MKN) a dále nemoci oběhové soustavy (kapitola IX. MKN).

Podíváme-li se na **průměrné trvání jednoho případu pracovní neschopnosti** u těchto věkových skupin (50–54 let a 55–59 let) a podle skupiny diagnóz, vidíme, že na prvních dvou místech jsou u obou skupin pracovníků v pátém decenniu novotvary (kapitola II. MKN) a poruchy duševní a poruchy chování (kapitola V. MKN-10). Průměrná délka trvání pracovní neschopnosti v případě novotvarů činila u věkové skupiny 50–54 let 4,5 měsíce (136 dnů) a u věkové skupiny 55–59 let ještě o měsíc déle, tj. 5,5 měsíce (165 dnů). U nemocí „poruchy duševní a poruchy chování“ (kapitola V. Mezinárodní klasifikace nemocí) činilo průměrné trvání jednoho případu pracovní neschopnosti u věkové skupiny 50–54 let 3,5 měsíce (104 dny) a u věkové skupiny 55–59 let 4,2 měsíce (125 dnů). **Významné z hlediska preventability a dopadu na pracovní schopnost se jeví zejména ovlivnění nemocí kosterně svalových a duševních nemocí.**

Při pohledu na strukturu případů pracovní neschopnosti podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM), nejvyšší počet případů na 100 tisíc nemocensky pojištěných osob je u kategorie „pomocní pracovníci“ a „řemeslníci, výrobci“. U těchto skupin byl počet případů pracovní neschopnosti vyšší oproti průměru

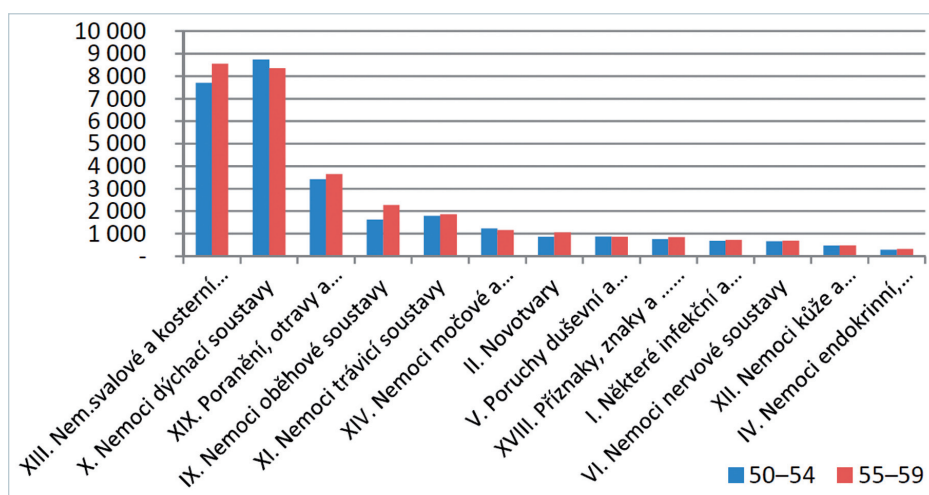
Graf 5.6.1 Průměrné trvání případu pracovní neschopnosti (ve dnech) a počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc nemocensky pojištěných osob podle věku. Zdroj: ÚZIS (vlastní zpracování), data za rok 2011.



Graf 5.6.2 Počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc nemocensky pojištěných osob ve věku 50–54 let a 55–59 let podle skupin diagnóz

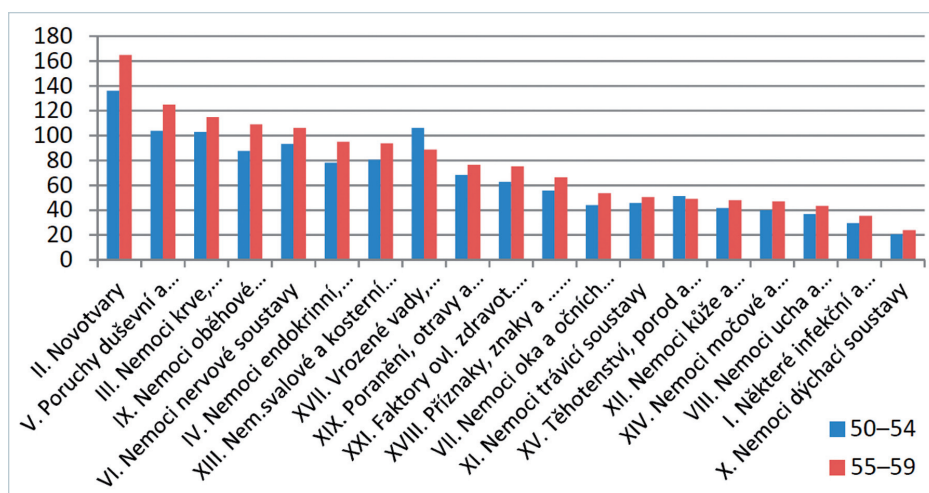
Zdroj: ÚZIS (vlastní zpracování), data za rok 2011.

Pozn.: Řazeno od nejvyšší četnosti u kategorie 55–59 let.



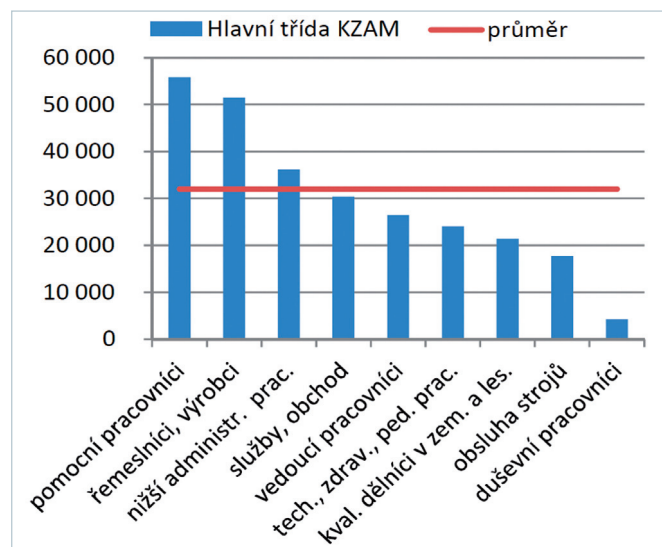
Graf 5.6.3 Průměrné trvání jednoho případu pracovní neschopnosti ve dnech ve věkové skupině 50–54 a 55–59 let podle skupin diagnóz (počet dní)

Zdroj: ÚZIS (vlastní zpracování), data za rok 2011.



Graf 5.6.4 Počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc nemocensky pojištěných osob podle jednotlivých kapitol MKN-10 a hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM)

Zdroj: ÚZIS (vlastní zpracování), data za rok 2011.



o 75 %, resp. o 61 %. Následují kategorie „nižší administrativní práce“, „služby, obchod“ atd. Nejnižší počet případů v přepočtu na sto tisíc pojištěných je u kategorie KZAM duševní pracovníci.

5.7 Invalidizace osob 50+ a zdravotní příčiny invalidity

V kapitole 5.5 jsme předdeslali, že invalidizace, tedy zákonem legitimované zdravotní důvody, jsou jednou z hlavních cest a příčin předčasného odchodu starších osob z trhu práce. Zopakujme si, že invalidita je definována jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to nejméně o 35 %. Podle míry poklesu pracovní schopnosti jsou pak rozlišovány tři stupně invalidity. Stupeň invalidity určuje posudkový lékař na základě posouzení zdravotního stavu z doložených lékařských zpráv. Posouzení invalidity je úzce specializovaný proces, zdravotní postižení (stanovené diagnózy) posudkový

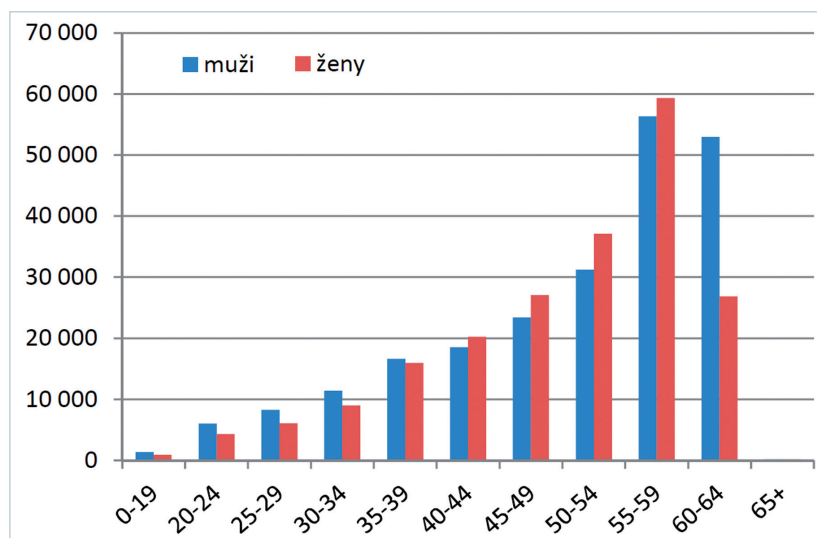
lékař hodnotí jak jednotlivě, tak ve vzájemných souvislostech. Nehodnotí se tedy postižení nebo diagnóza, ale jejich funkční dopad na pokles pracovní schopnosti (ČSSZ).

Počet příjemců invalidních důchodů roste s věkem (viz graf 5.7.1), **nejvyšší počet příjemců invalidního důchodu je ve věkové skupině 55–59 let**, a to 115,6 tis. osob. Druhý nejvyšší počet je v kategorii 60–64 let, a to necelých 80 tisíc a v kategorii 50–54 let, konkrétně 68,3 tis. (stav ke konci roku 2013, ČSSZ). Dle posledních dostupných dat bylo na konci roku 2013 **příjemcem invalidního důchodu celkem 264 tisíc osob ve věku 50+, z toho 47 % žen.** **Osoby 50+ tvořily téměř dvě třetiny (61 %) všech příjemců invalidního důchodu v České republice.** Pokud jde o „prevalenci“ invalidity v populaci v daném věku, příjemcem invalidního důchodu ve věkové skupině 50–54 let bylo 11 %, stejně jako v populaci 60–64 let, v populaci ve věku 55–59 let pak podíl osob s invalidním důchodem činil 16 % a ve věkové skupině 55–64 let 14 % populace.

Mezi příjemci invalidních důchodů ve věkové skupině 55–59 let mírně převažovaly ženy. Naopak muži převažují ve věkových skupinách do 40ti let. Ve věkové skupině 60–64 let vzhledem k nižšímu důchodovému věku žen výrazně převažují muži. Jejich počet v této kategorii je dvojnásobný.

Pokud příjemce invalidního důchodu dosáhne zákonem stanovené věkové hranice pro přiznání starobního důchodu, a současně dosáhl potřebné doby pojištění, má možnost požádat o starobní důchod. Jestliže je vypočtený starobní důchod vyšší než vyplácený invalidní, je starobní důchod přiznán. V opačném případě náleží nadále invalidní důchod v původní výši. Po dosažení 65ti let věku se invalidní důchod ze zákona automaticky transformuje na důchod starobní. Výše důchodu se touto změnou nemění.³⁹ Ke konci roku 2013 ČSSZ evidovala 435 příjemců ve věku 65+.

Pokud se podíváme na vývoj invalidních důchodů podle stupně invalidity v závislosti na věku (tabulka 5.7.1), tvořili příjemci invalidního důchodu ve třetím stupni na konci roku 2013 zhruba polovinu (48 %) všech příjemců. Nejvyšší je podíl důchodů ve třetím stupni ve věkové kategorii 0–19 a 20–24 let (73 %, resp. 63 %). Jejich podíl s věkem



39 – Tisková zpráva (4. 12. 2014): ČSSZ objasňuje nejedny mýty o invalidních důchodech Zdroj: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-12-4-cssz-objasnuje-nejedny-myty-o-invalidnich-duchodech.htm>

Graf 5.7.1 Počet vyplácených invalidních důchodů podle věku a pohlaví

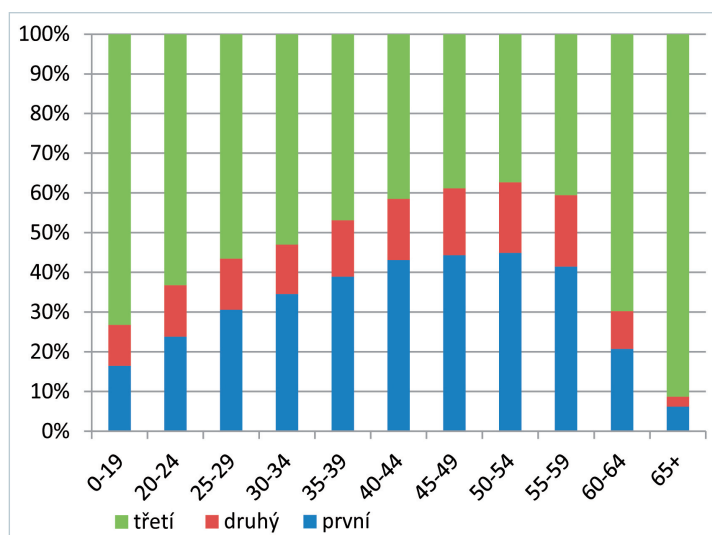
Zdroj: ČSSZ (vlastní zpracování), vyplácené invalidní důchody (všechny stupně celkem) k 31. 12. 2013.

Tabulka 5.7.1
Vyplácené invalidní
důchody podle
stupně invalidity
a věku

Zdroj: Data ČSSZ
 (vlastní zpracování),
 vyplácené invalidní
 důchody k 31. 12. 2013.

	První stupeň invalidity			Druhý stupeň invalidity			Třetí stupeň invalidity		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
0-19	187	189	376	100	134	234	631	1 037	1 668
20-24	1 169	1 297	2 466	559	786	1 345	2 599	3 940	6 539
25-29	1 977	2 413	4 390	819	1 034	1 853	3 290	4 822	8 112
30-34	3 369	3 700	7 069	1 155	1 379	2 534	4 494	6 341	10 835
35-39	6 645	6 045	12 690	2 373	2 242	4 615	6 936	8 312	15 248
40-44	9 205	7 492	16 697	3 240	2 735	5 975	7 770	8 295	16 065
45-49	12 546	9 833	22 379	4 666	3 850	8 516	9 861	9 739	19 600
50-54	17 379	13 324	30 703	6 560	5 605	12 165	13 180	12 290	25 470
55-59	25 142	22 819	47 961	10 217	10 575	20 792	23 966	22 911	46 877
60-64	2 005	14 551	16 556	835	6 741	7 576	24 026	31 647	55 673
65+	2	25	27	2	9	11	199	198	397
CELKEM	79 626	81 688	161 314	30 526	35 090	65 616	96 952	109 532	206 484

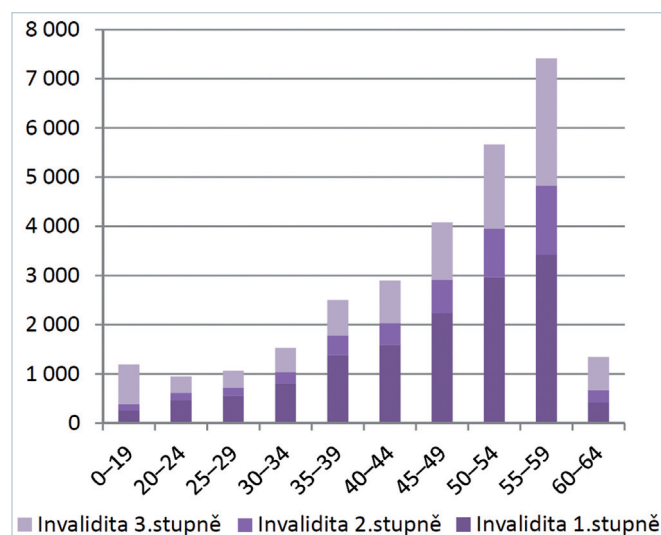
Graf 5.7.2 Vyplácené invalidní důchody podle stupně invalidity a věku (%). Zdroj: data ČSSZ (vlastní zpracování), vyplácené invalidní důchody v 1., 2., 3. stupni k 31. 12. 2013.



klesá až do kategorie 50–54 let, kde tvoří minimum, a to 37 %. Ve věkové skupině 55–59 let pak invalidita ve 3. stupni tvoří 41 % příjemců. Naopak věková kategorie 60–64 let má druhý nejvyšší podíl invalidity 3. stupně, tento stupeň má v tomto věku 70 % (89 % u žen, 60 % u mužů). Ve věku 45–49 a 50–54 let dosahuje podíl prvního stupně invalidity nejvyšší míry u mužů i u žen (42–47 %). **V tomto pásmu se tedy nachází nejvyšší podíl osob s nejméně závažnou disabilitou a zdravotně determinovanou sníženou praceschopností, která je proto zřejmě také nejvíce a nejlépe preventabilní a hraniční ve smyslu uplatnitelnosti za určitých adapto-**

Graf 5.7.3 Počet nově přiznaných invalidních důchodů podle věku a stupně invalidity

Zdroj: Data ČSSZ (vlastní zpracování), údaje za rok 2012.



vaných podmínek. Podle Sčítání v ČR v roce 2011 pracovalo 46 tis. z 337 tis. důchodců ve věku 15–59 let, tj. 14 % (viz podrobněji kapitola k pracujícím důchodcům). Podíl invalidity ve 2. stupni se v jednotlivých kategoriích pohybuje od 9 do 18 %.

Důchodová statistika ČSSZ eviduje počty vyplácených a nově přiznaných důchodů. Podíváme-li se na strukturu nově přiznaných invalidních důchodů, **polovina z celkového počtu 28 615 přiznaných invalidních důchodů byla v roce 2012 přiznána osobám ve věku 50+ (50–64 let)**, tj. 14,4 tisíc, z toho zhruba třetina (34 %) ve třetím stupni a necelá polovina (47 %) v prvním stupni. Ve věkové

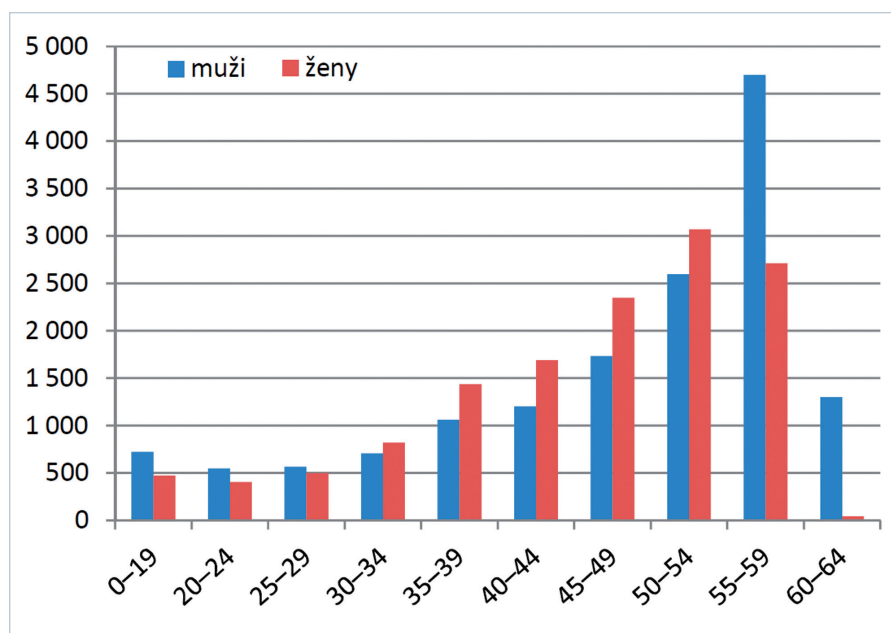
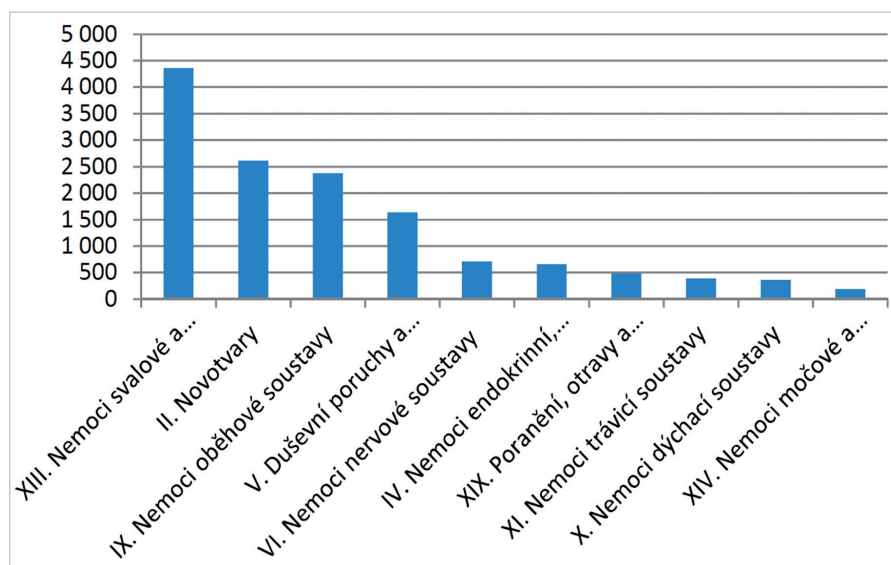
Tabulka 5.7.2 Počet nově přiznaných invalidních důchodů podle věku a stupně invalidity

Zdroj: data ČSSZ (vlastní zpracování), údaje za rok 2012.

	0–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
Invalidita 1.stupně	261	461	556	808	1 380	1 591	2 232	2 966	3 419	421
Invalidita 2.stupně	126	152	160	225	395	442	679	990	1 403	249
Invalidita 3.stupně	805	336	348	491	724	858	1 168	1 708	2 589	672
Celkem	1 192	949	1 064	1 524	2 499	2 891	4 079	5 664	7 411	1 342

Graf 5.7.4 Počet nově přiznaných invalidních důchodů podle věku a pohlaví.

Zdroj: Data ČSSZ (vlastní zpracování), údaje za rok 2012.

**Graf 5.7.5 Počet nově přiznaných invalidních důchodů u osob 50+ podle skupin diagnóz.** Zdroj: ČSSZ (vlastní zpracování), údaje za rok 2012.Pozn.: Prvních deset skupin diagnóz s nejčastějším počtem případů podle MKN-10. Viz <http://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>.

kategorií 60–64 let tvořily třetí stupeň invalidity polovinu nově přiznaných invalidních důchodů.

Z hlediska věku a pohlaví nejvíce invalidních důchodů bylo přiznáno ve věkové skupině 55–59 let, a to téměř 7,5 tisíce, z toho téměř ze dvou třetin byli muži (63 %). K největšímu nárůstu dochází mezi věkovým pásmem 50–54 let a 55–59 let. Ve věkové skupině 55–59 let bylo přiznáno v relativním vyjádření o 81 % více invalidních důchodů než v předchozí věkové skupině (viz graf 5.7.4).

Důležitá je struktura příčin podle skupin diagnóz, vedoucích k legislativně významnému poklesu praceschopnosti ze zdravotních důvodů. Obdobně jako u pracovní neschopnosti, jsou na prvním místě diagnózy z kapitoly XIII., tj. nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně, násled-

dované novotvary (kapitola II) a nemocmi oběhové soustavy (kapitola IX), tedy dvě skupiny diagnóz, které jsou příčinou zhruba tři čtvrtin úmrtí v České republice, a jejichž podíl se v minulých letech snižoval (ÚZIS). Nemoci v těchto třech kapitolách tvoří dvě třetiny všech diagnostických příčin invalidity v populaci 50+ (nemoci svalové a kosterní soustavy 30 %, novotvary 18 % a nemoci oběhové soustavy 16 %). Nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně tvoří u mužů 28 % a u žen jednu třetinu (33 %) všech příčin invalidity.

U mužů starších 50ti let tvoří první čtyři nejčastější skupiny diagnóz (kapitoly MKN) tyto: 1) nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně, 2) nemoci oběhové soustavy, 3) novotvary a 4) poruchy duševní a poruchy chování. **U žen jsou to:** 1) nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně, 2) novotvary, 3) poruchy duševní a poruchy chování a 4) nemoci oběhové soustavy. Vzhledem k výrazně nižší prevalenci nemocí oběhové soustavy u žen je tato příčina na 4. místě oproti mužům, kde jsou tyto nemoci druhou nejčastější příčinou invalidity. Poruchy duševní a poruchy chování jsou u žen třetí nejčastější příčinou invalidity a tvoří 17 % všech případů, u mužů je to o 10 procentních bodů méně. Poruchy duševní a poruchy chování jsou z hlediska diagnóz, pokud hodnotíme všechny věkové skupiny společně, druhou nejčastější příčinou invalidity (18 %).

Pokud se podíváme na **konkrétní nejčastější diagnózy** u mužů i žen, příjemců a příjemkyň důchodu ve věku

50+ včetně invalidity získané v mladším věku, je na prvním místě onemocnění jiných meziobratlových plotének (dg M51), u žen následuje dorzalgie (bolesti za) a u mužů chronická ischemická choroba (nemoci oběhové soustavy), na třetím místě je u žen zhoubný novotvar prsu a u mužů následky vnějších příčin – úrazů.

Z hlediska jednotlivých stupňů invalidity jsou ve všech stupních na prvním místě u osob 50+ onemocnění jiných meziobratlových plotének (dg M51), druhá nejčastější diagnóza je u invalidity třetího stupně „následky jiných a neurčených účinků vnějších příčin“ (T98), u druhého a třetího stupně je pak shodně druhá nejčastější diagnóza dorzalgie (M54). Pokud jde o nově přiznané invalidní důchody u osob 50+ podle jednotlivých diagnóz, mezi deseti

Tabulka 5.7.3 Vyplácené invalidní důchody osobám 50+* podle dvaceti nejčastějších diagnóz a pohlaví

Zdroj: Data ČSSZ (vlastní zpracování), vyplácené invalidní důchody v 1.,2.,3. stupni k 31. 12. 2013.

*Pozn.: Jedná se o příjemce ve věku 50+ bez ohledu na věk, tzn. včetně invalidity získané v mladším věku

¹Pozn.: Diagnózy uložené v Evidenci důchodů se kontrolují na platný číselník diagnóz a chybné diagnózy se zapisují pod kódem T99, jedná se tedy o údaj mimo přípustné diagnózy. Chybná diagnóza vzniká většinou při přepisování z lékařského protokolu. Speciálním případem je pak diagnóza T89 (diagnózy MKN-9, které nelze ani přibližně převést do struktury 10. revize). V tomto případě byla u nově přiznaných důchodů zjištěna validní diagnóza v lékařských posudkových zprávách konkrétních důchodců, avšak při přepisování ručně psané diagnózy do systému docházelo k záměně písmena S za 8. Například z diagnózy S41 se tak stala diagnóza 841, která je také validní, ale jejím zpětným převodem vznikne diagnóza T89.

DG	ženy 50 a více let	počet	DG	muži 50 a více let	počet
M51	Onemocnění jiných meziobratlových plotének	12 834	M51	Onemocnění jiných meziobratlových plotének	14 596
M54	Dorzalgie	7 818	I25	Chronická ischemická choroba srdeční	10 347
C50	Zhoubný novotvar prsu	6 101	T99 ¹	Následky jiných a neurčených účinků vnějších příčin (T98)	7 968
M16	Artróza kyčelního kloubu – koxartróza (coxarthrosis)	4 735	M54	Dorzalgie	7 561
M50	Onemocnění krčních meziobratlových plotének	4 687	M16	Artróza kyčelního kloubu – koxartróza (coxarthrosis)	5 434
T99 ¹	Následky jiných a neurčených účinků vnějších příčin (T98)	4 482	M50	Onemocnění krčních meziobratlových plotének	4 453
F32	Depresivní fáze	4 306	E10	Diabetes mellitus 1. typu	3 764
I25	Chronická ischemická choroba srdeční	3 024	M17	Artróza kolenního kloubu – gonartróza (gonarthrosis)	2 804
F20	Schizofrenie	2 631	F20	Schizofrenie	2 406
F41	Jiné anxiózní poruchy	2 569	I69	Následky cévních nemocí mozku	2 144
F33	Periodická depresivní porucha	2 388	I70	Ateroskleróza	2 115
G35	Roztroušená skleróza – sclerosis multiplex	2 333	J44	Jiná chronická obstruktivní plicní nemoc	1 930
E10	Diabetes mellitus 1. typu	2 171	F32	Depresivní fáze	1 582
J45	Astma	2 039	I42	Kardiomyopatie	1 434
M17	Artróza kolenního kloubu – gonartróza (gonarthrosis)	2 002	F88	Jiné poruchy psychického vývoje	1 398
M05	Séropozitivní revmatická artritida	1 578	E11	Diabetes mellitus 2. typu	1 371
M53	Jiné dorzopatie, nezařazené jinde	1 365	M45	Ankylozující spondylitida	1 360
F88	Jiné poruchy psychického vývoje	1 268	M53	Jiné dorzopatie, nezařazené jinde	1 221
F25	Schizoafektivní poruchy	1 109	F10	Poruchy duševní a poruchy chování způsobené užíváním alkoholu	1 216
E66	Obezita – otylost	1 054	H90	Převodní a percepční (sensorineurální) nedoslýchavost, ztráta sluchu	1 153

nejčastějšími příčinami invalidity třetího stupně v roce 2011 bylo šest diagnóz ze skupiny „novotvary“, dvě ze skupiny „nemoci oběhové soustavy“ a dvě z kapitoly „Nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně“.⁴⁰ Mezi další příčiny invalidity patří faktory spojené s výkonem zaměstnání, a to pracovní úrazy a nemoci z povolání. Pracovní úrazy jako příčina dlouhodobých zdravotních problémů mají závažné důsledky na ekonomickou aktivitu postižených osob. V důsledku odlišné struktury zaměstnanosti dle

40 – Konkrétně se jednalo o tyto diagnózy v pořadí podle četnosti: C50 – Zhoubný novotvar prsu, I25 – Chronická ischemická choroba srdeční, C34 – Zhoubný novotvar průdušky – bronchu a plicí, M51 – Onemocnění jiných meziobratlových plotének, C18 – Zhoubný novotvar tlustého střeva, C20 – Zhoubný novotvar konečníku – recta, I69 – Následky cévních nemocí mozku, M16 – Artróza kyčelního kloubu – koxartróza (coxarthrosis), C61 – Zhoubný novotvar předstojné žlázy – prostaty, C64 – Zhoubný novotvar ledviny mimo pánevníku.

pohlaví byl počet mužů, kteří utrpěli pracovní úraz, téměř 5krát vyšší, než počet žen (Svobodová, 2009).

Nemoci z povolání nemají celkově takové následky pro pracovní uplatnění jako pracovní úrazy. Lidé s těmito zdravotními problémy pracují především ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, nejčastěji jako řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři nebo jako obsluha strojů a zařízení. Významnou roli zde hrají faktory pracovního prostředí, zejména fyzicky namáhavá a jednotvárná práce (Svobodová a kol. 2009). Výskyt profesionálních onemocnění zahrnující nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání je významným ukazatelem zdravotního stavu i pracovních podmínek. Všechna nově vzniklá a uznaná profesionální onemocnění se následně hlásí do Národního registru nemocí z povolání (NRNP). Národní registr nemocí z povolání byl založen v roce 1991, a navázal na dlouhodobé statistické sledování nemocí z povolání, které bylo zajišťováno prostřednictvím výkazů již od roku 1973. Nejvíce nemocí z povolání bylo v roce 2013 diagnostikováno v Moravskoslezském kraji (celkem 281, tj. 28,6 % všech hlášených případů). Nejpočetnější kategorií hlášených nemocí z povolání v Moravskoslezském kraji představovala onemocnění způsobená fyzikálními faktory – 178. V roce 2013 nejčastěji onemocněli pracovníci v odvětví ekonomické činnosti „těžba a dobývání“ (CZ NACE B05–08), celkem 167 případů. V sestupném pořadí následovalo odvětví „zdravotní a sociální péče“ (CZ NACE Q86–88) se 114 případy, odvětví „výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků“ (CZ NACE C25) se 106 případy a odvětví „výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů“ (CZ NACE C29) se 104 hlášenými případy. V dalších odvětvích ekonomických činností byl počet hlášených nemocí z povolání v rozmezí jednoho až šedesáti pěti případů. V odvětví ekonomické činnosti „zdravotní a sociální péče“ převažovala zejména přenosná a parazitární onemocnění (94 případů, z toho svrab /scabies/ 57krát) (SZÚ 2014).⁴¹ Jiná profesionální onemocnění zde byla zjišťována méně často – profesionální dermatózy

13krát, intoxikace zplodinami hoření 4krát, nemoci z přetěžování končetin 3krát (z toho impingement syndrom dvakrát a syndrom karpálního tunelu jednou). Onemocnělo celkem 41 sester, 28 pracovníků sociální péče, 9 sanitářů a 9 ošetřovatelek, 8 lékařů, 5 rehabilitačních pracovníků, 3 zdravotní asistentky, 3 uklízečky, 2 kuchařky, dále onemocněla jedna pečovatelka, jeden zubní technik, rtg laborant, řidič sanitky, psycholog a jedna záchranářka (SZÚ 2014). Mediánový věk osob, u kterých bylo hlášeno 59 případů nemocí z povolání v roce 2013, byl 47 let (minimum 29 let a maximum 62 let).

Zdraví je dalším v řadě komplexních témat, které podkresluje východiska, příležitosti a výzvy pracovní dlouhověkosti. V předchozím oddíle jsme se věnovali především otázkám změn, kterými stárnoucí tělo prochází, a které mohou jeho práce schopnost do určité míry – a v závislosti na vykonávaném zaměstnání – ovlivňovat. Tyto obecné informace jsme pak „přeložili“ do analytických informací o nemocnosti a zásadních diagnózách starších zaměstnanců. Přestože jako nemoci z povolání je označeno v zásadě jen několik z nich, řada jich přispívá k invaliditě, která může být od určitého stupně s pracovní dlouhověkostí neslučitelná. Zejména informace, že současná naděje na dožití ve zdraví je pro muže i ženy jen mírně vyšší než statutární věk odchodu do důchodu, dává v kontextu pracovní schopnosti tématu zdraví novou urgenci. Vedle zdraví jsme v oddíle „Pracovní trh zítřka“ identifikovali i problematiku vzdělávání jako klíčový aspekt pracovní dlouhověkosti, a věnujeme mu následující kapitoly. Nezaměřujeme se ovšem pouze striktně na vzdělávání ve smyslu získávání, udržování a posilování kvalifikace, ale i obecněji na problém podpory zaměstnanosti politickými opatřeními shrnovanými pod konceptuální deštník aktivních politik zaměstnanosti.

41 – Nemoci z povolání v České republice v roce 2013. Státní zdravotní ústav. Praha, duben 2014. Online http://www.szu.cz/uploads/download/Hlaseni_a_odhlaseni_2013.pdf



6. Celoživotní vzdělávání a další podpora zaměstnanosti

S rostoucí střední délkou života, délkou vzdělávání i délkou pracovní kariéry zaměstnatelnost stále více závisí na udržení kvalifikace a na míře participace na průběžném celoživotním vzdělávání. Delší život znamená, že vstupní vzdělání využíváme po delší dobu. Zároveň v konkurenčním prostředí s dynamickými technologickými a dalšími změnami roste potřeba jeho obnovy a doplnění v průběhu životní/pracovní dráhy. Role celoživotního vzdělávání narůstá nejen ve vztahu k trhu práce, ale i mimo pracovním aktivitám, a to zejména v kontextu finanční a zdravotní gramotnosti.

I když se doba vzdělávání prodlužuje, zároveň v tomto procesu nabyté informace rychleji zastarávají v důsledku inovací, nových technologií a rostoucí konkurence. V rámci sociálního dialogu a podpory udržitelné zaměstnatelnosti starších pracovníků a zajištění dostatku konkurenceschopné a kvalifikované pracovní síly proto narůstá význam podpory účasti na celoživotním vzdělávání a sdíleného nesení těchto nákladů sociálními partnery, respektive konsenzuálního řešení v rámci celospolečenských nákladů a přínosů. Je to také otázka společenské odpovědnosti zaměstnavatelů.

Podle výsledků Sčítání (ČSÚ 2013) se počet osob s terciárním vzděláním zvýšil od roku 2001 téměř o polovinu (47 %) na 1,1 mil. osob a jejich podíl v populaci na 10,7 %. Nejvyšší podíl osob s vysokoškolským vzděláním byl ve věkové skupině 25–29 let, a to téměř každá čtvrtá osoba

v tomto věku. Ve věkové skupině 65+ mělo vysokoškolské vzdělání 8,7 % osob. Současně se o čtvrtinu ale zvýšil i počet lidí zcela bez vzdělání, kteří vůbec nechodili do školy (na 47 253 osob), což signalizuje riziko růstu podílu osob žijících trvale v sociálním vyloučení a na okraji společnosti. V následujících kapitolách se stručně pozastavíme u tří oblastí. Nejdříve si představíme současnou základní vzdělanostní strukturu populace ČR, na což navážeme představením aktivních politik zaměstnanosti jako jedné z forem, která přispívá k posilování celoživotního učení u starších zaměstnanců. Následně se pak podíváme na vybrané výsledky výběrových šetření věnovaných specificky vzdělávání dospělých.

6.1. Vzdělanostní struktura populace České republiky

Podle údajů ze Sčítání 2011 (ČSÚ 2014) bylo v České republice k 26. 3. 2011 celkem 1,11 mil. osob s vysokoškolským vzděláním, z toho 79 % s magisterským, 16 % s bakalářským a 5 % s doktorským stupněm. Osoby s vysokoškolským vzděláním tvořily 12,5 % populace starší 15ti let (2 % bakalářské, 10 % magisterské, 0,6 % doktorské). Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob na celkové zaměstnanosti

osob ve věku 15–64 let se v ČR zvyšuje (v 1. pololetí 2011 to bylo 19,5 %, v 1. pololetí 2012 20,4 %, v roce 2012 20,7 %) (MPSV 2013b)⁴², v porovnání s ostatními státy Evropské unie však patří v ČR mezi nejnížší v rámci EU-27 (nejvyšší podíl: Irsko 45,5 %; nejnížší podíl: Rakousko 20,4 %, Itálie 18,7 % a Rumunsko 18,6 %).

Pokud se podíváme na regionální rozdíly ve vzdělanostní struktuře populace ČR podle krajů (kartogram 6.1.1), nejnížší podíl osob s vysokoškolským vzděláním je v kraji Karlovarském (7,0 %) a Ústeckém (7,6 %), naopak nejvyšší, zhruba trojnásobný, je podíl osob s VŠ vzděláním v Praze (23,6 %), následuje Jihomoravský kraj (14,7 %, Brno shodně jako Praha 23,6 %). Ostatní kraje se nacházejí pod průměrem pro ČR (12,5 %). Z hlediska správních obvodů obcí s rozšířenou působností (SO ORP) je nejvyšší podíl ve správních obvodech obcí Černošice (20,8 %), Kuřim (17,8 %) a další uni-

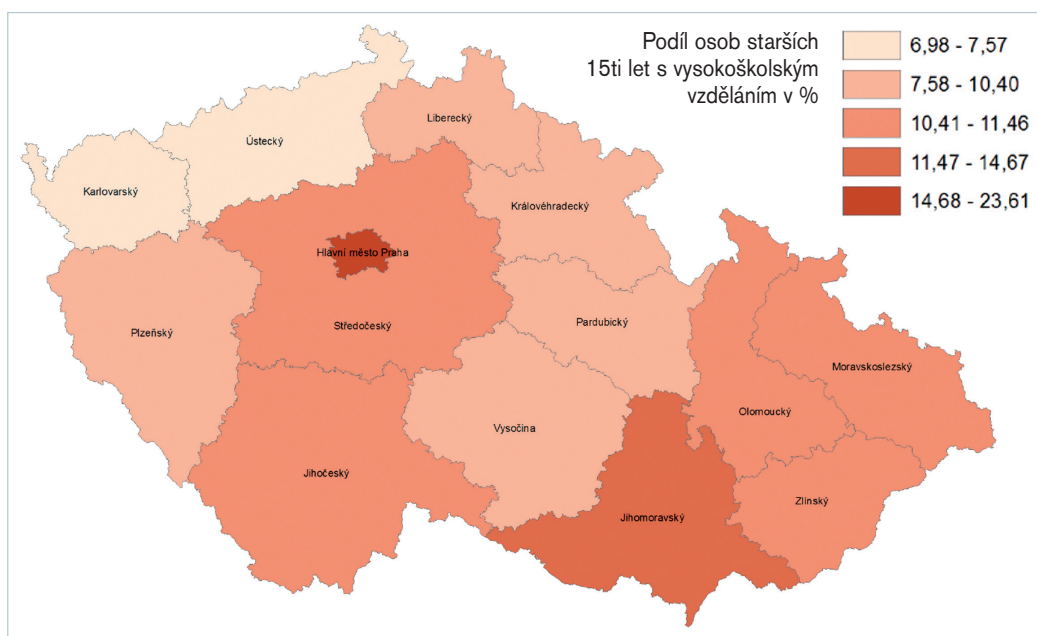
verzitní město Olomouc (17,1 %). Naopak nejnížší, pod 5 %, je ve správních obvodech Rumburk, Frýdlant, Aš, Bílina a Kraslice (od 4,9 do 3,9 %).

Naopak podíl osob starších 15ti let se základním a neukončeným vzděláním je nejvyšší ve správních obvodech ORP Králupy (28,4 %), Bílina (27,6 %) a Rumburk (27,5 %) a nejnížší v Brně (13,2 %) a Praze (10,4 %). Více než pětina obyvatel se základním a nižším vzděláním je v kraji Karlovarském (23,3 %), Ústeckém (22,6 %) a Moravskoslezském (20,1 %). Na úrovni celorepublikového průměru (18 %) se nachází Jihomoravský kraj. Pod touto hodnotou je pouze Praha (10,4 %) a Středočeský kraj (17,4 %) (SLDB 2011, ČSÚ). Do věku 34 let včetně mají ženy vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob než muži. Od 35. roku života je situace opačná, nejvýrazněji je to patrné ve věkové skupině nad 65 let, kde je mezi ženami o 9 procentních bodů méně

42 – http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

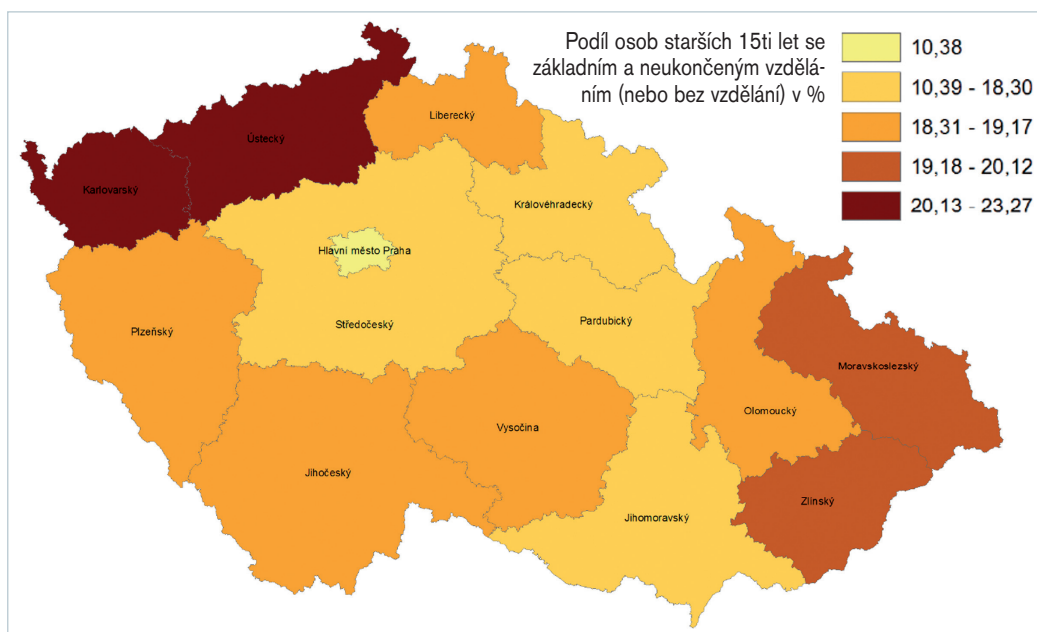
Kartogram 6.1.1
Podíl osob starších 15ti let s vysokoškolským vzděláním (%)

Zdroj: ČSÚ,
(vlastní zpracování).



Kartogram 6.1.2
Podíl osob starších 15ti let se základním a nižším (neukončeným) vzděláním (%)

Zdroj: ČSÚ,
(vlastní zpracování).

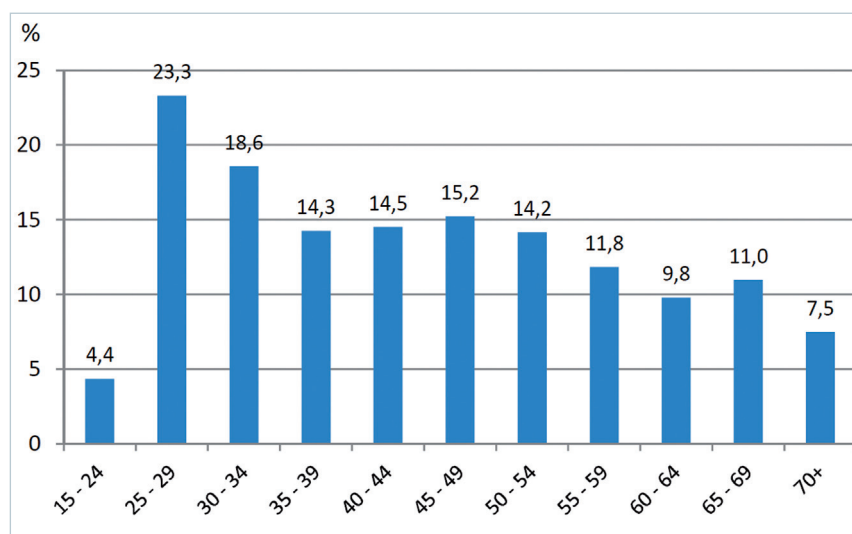


vysokoškolsky vzdělaných osob než mezi muži (ČSÚ 2014b).⁴³ V roce 2013 mělo podle VŠPS středoškolské vzdělání s maturitou 37,2 % všech žen a 30,3 % všech mužů. Vyučeno bez maturity potom bylo 41,4 % mužů, ale jen 28,0 % žen. Vysokoškolské vzdělání mělo 16 % žen a 17 % mužů. Podíl osob s vysokoškolským vzděláním podle věku na základě dat Sčítání 2011 ukazuje graf 6.1.1.

Podle SLDB 2011 vysokoškolského vzdělání dosáhlo k 26. březnu 2011 celkem 1 114 731 osob, tedy téměř 12,5 % obyvatel 15letých a starších. Čtyři pětiny osob s vysokoškolským vzděláním (více než 880 tisíc) tvořili absolventi magisterského studia, magisterské vzdělání měl tedy téměř každý desátý obyvatel ČR. Nadprůměrné zastoupení absolventů vysokých škol v populaci se udržuje až do věkové kategorie 50–54letých (ČSÚ 2014d). Téměř 180 tisíc absolventů bakalářských studijních programů představovalo 16 % z vysokoškolsky vzdělaných a 2 % populace. Absolventi doktorského studia, resp. dřívější vědecké přípravy, tvořili v počtu necelých 54 tisíc osob, méně než 5 % z vysokoškolsky vzdělaných a zanedbatelné procento populace (0,6 %) (ČSÚ 2014d). Mezi osobami s dosaženým vysokoškolským vzděláním převažují muži, ženy tvoří 48,2 %. V nejmladších věkových skupinách 25–34 let je však mezi absolventy vysokých škol více žen než mužů. S věkem se podíl žen postupně snižuje a u nejstarších generací se pohybuje jen kolem 30 %. S rostoucím věkem vzrůstá podíl osob s pouze základním vzděláním na úkor vyšších stupňů vzdělání, především úpl-

Graf 6.1.1 Podíl osob s vysokoškolským vzděláním podle věku (SLDB 2011)

Zdroj: data ČSÚ, (vlastní zpracování).



ného středního a vysokoškolského. Tato závislost je výrazná zejména u žen. Podle dat Sčítání 2011 byl podíl osob se základním vzděláním (včetně neukončeného) ve věkové kategorii 50–54 let 11 %, ve věkové skupině 65–69 let již dvojnásobný (tvořil více než pětinu) a v kategorii 75–79 let více než třetinu (35 %). V populaci 80+ mělo základní vzdělání 40 % osob, tj. dvě pětiny. Ženy ve věku 65+ tak představují celou čtvrtinu všech osob se základním vzděláním, při rozšíření na skupinu žen starších 55 let je to dokonce více než třetina (36,3 %). Nejnižší podíl osob se základním vzděláním je ve věkové skupině 30–44 let, kde se pohybuje jen kolem 6 %. (viz tabulka 6.1.1). Lidé se základním vzděláním představují asi pětinu nezaměstnaných, kdežto mezi zaměstnanými je jejich podíl asi třikrát nižší; zato

43 – Ženy a muži v datech (ČSÚ 2014b) Dostupné online: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani

44 – ČSÚ. 2015. ČSÚ. 2014d „Úroveň vzdělání obyvatelstva podle výsledků Sčítání lidu 2011.“ (online).

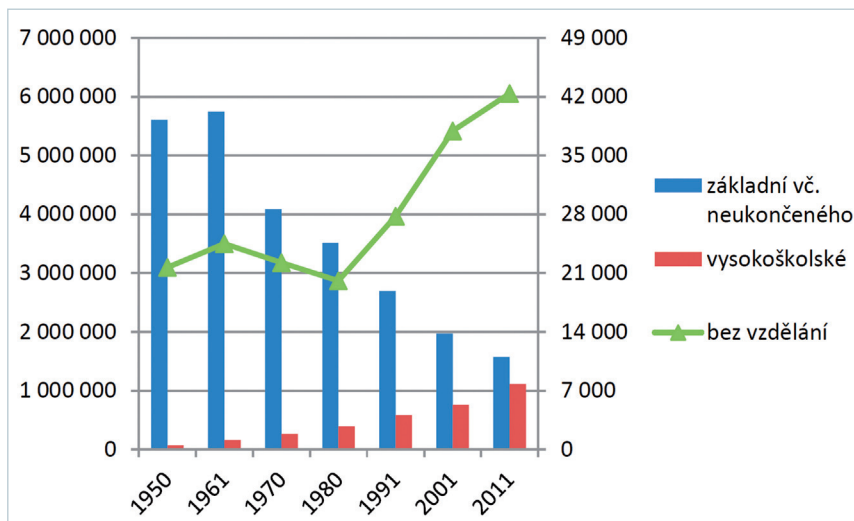
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uroven-vzdelani-obyvatelstva-podle-vysledku-scitani-lidu-2011-xmlg5xb8q>

Tabulka 6.1.1 Populace 15+ podle vzdělání a věku v %. Zdroj: ČSÚ (2014d).

Věk	Počet obyvatel celkem	bez vzdělání	základní vč. neukončeného	střední vč. vyučení	úplné střední	nástavbové a vyšší odborné	vysokoškolské	nezjištěno
Celkem	100	0,5	17,6	33,0	27,1	4,1	12,5	5,3
15 – 19	100	0,3	76,9	6,1	5,9	0,1	-	10,8
20 – 24	100	0,4	10,2	20,9	51,1	3,4	8,1	5,8
25 – 29	100	0,5	7,0	24,0	32,1	5,9	23,3	7,2
30 – 34	100	0,5	6,2	29,7	31,9	6,5	18,6	6,6
35 – 39	100	0,4	5,6	39,0	30,2	4,8	14,3	5,8
40 – 44	100	0,4	5,9	38,5	31,6	3,5	14,5	5,6
45 – 49	100	0,5	7,7	37,7	30,5	3,5	15,2	4,9
50 – 54	100	0,5	11,0	41,8	24,7	3,6	14,2	4,3
55 – 59	100	0,5	16,6	41,2	22,8	3,8	11,8	3,2
60 – 64	100	0,4	16,1	42,2	24,7	4,2	9,8	2,6
65 – 69	100	0,4	21,2	36,5	23,5	5,0	11,0	2,4
70 – 74	100	0,5	28,1	35,0	21,4	4,3	8,3	2,5
75 – 79	100	0,6	35,0	33,0	17,1	3,6	8,0	2,7
80 +	100	0,8	40,4	32,5	13,4	3,0	6,3	3,6

Graf 6.1.2 Vývoj počtu osob se základním a vysokoškolským vzděláním podle Sčítání 1950–2011

Zdroj: ČSÚ (Úroveň vzdělání obyvatelstva podle výsledků Sčítání lidu – 2011), (vlastní zpracování).



Tabulka 6.1.2 Absolventi vysokých škol (ISCED 5A + 6) podle oborů studia 2003–2013

Zdroj dat: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, databáze SIMS.

Obor studia	2003		2013		2013 (%)		změna 2013/2003	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Celkem	32 967	17 733	91 551	55 952	100,0%	61,1%	2,8	3,2
Vzdělávání a výchova	4 729	3 643	11 403	9 475	12,5%	83,1%	2,4	2,6
Humanitní vědy a umění	3 212	2 043	8 068	5 811	8,8%	72,0%	2,5	2,8
Společenské vědy, obchod a právo	9 712	5 841	34 115	23 111	37,3%	67,7%	3,5	4,0
Přírodní vědy, matematika a informatika	3 083	1 238	10 175	4 013	11,1%	39,4%	3,3	3,2
Technické vědy, výroba a stavebnictví	6 701	1 575	12 496	3 467	13,6%	27,7%	1,9	2,2
Zemědělství a veterinářství	1 372	709	3 727	2 239	4,1%	60,1%	2,7	3,2
Zdravotnictví a sociální péče	2 976	2 161	7 557	6 075	8,3%	80,4%	2,5	2,8
Služby	1 138	507	4 197	1 893	4,6%	45,1%	3,7	3,7

zastoupení vysokoškolsky vzdělaných mezi zaměstnanými a nezaměstnanými je právě opačné (ČSÚ 2014d).⁴⁴

Oproti roku 1950 se počet obyvatel nad 15 let zvýšil o více než 2 mil., počet osob se základním vzděláním včetně neukončeného se za stejné období snížil o 4 mil. z 5,6 na 1,6 mil. Počet osob s úplným středním odborným vzděláním se zvýšil ze 194 tis. na 1,8 mil. Počet vysokoškoláků se zvýšil o více než 1 mil. ze 70 tis. v roce 1950 na 1 115 tis. v roce 2011. Naopak počet osob bez vzdělání se zdvojnásobil z 21,7 tis. na 42,4 tis.

V roce 2013 absolvovalo v ČR vysokoškolské studium více než 91,5 tis. osob, z toho 61 % žen. Ze všech absolventů vysokých škol bylo 55,6 % absolventů bakalářského studia. Absolventi bakalářských a magisterských programů tvořili 97,4 % absolventů, 2,6 % tvořili absolventi doktorského studia (2,4 tis.). Podíl žen mezi absolventy doktorského studia činil 43 %. Mezi lety 2003–2013 se počet absolventů vysokoškolského studia zvýšil 2,8krát (bakalářů 5,9krát a absolventů magisterského studia 1,6krát). V členění podle oborů studia došlo mezi lety 2003–2013 k největšímu nárůstu absolventů v oboru studia „Služby“ a „Společenské vědy, obchod a právo“, kde se počet absolventů zvýšil

3,5 krát. K nejnižšímu nárůstu došlo u oborů „Technické vědy, výroba a stavebnictví“ (1,9krát). Podíl žen mezi absolventy byl v roce 2013 nejvyšší v oborech „vzdělávání a výchova“ (83,1 %) a „zdravotnictví a sociální péče“ (80,4 %) (ČSÚ 2014e).⁴⁵

Podle OECD asi 58 % mladých lidí v zemích OECD vstoupí během života do vzdělávacího programu v rámci vysoké školy, nicméně méně než 3 % vstoupí do pokročilejších výzkumných programů. Podle současných hodnot zhruba 39 % mladých lidí terciární vzdělání v průběhu života dokončí. Společenské vědy, obchod a právo jsou nejpobulárnější obory vysokoškolského studia téměř ve všech zemích. Účast ve vysokoškolském vzdělávání („entry rate“) je stále vyšší u žen (65 %) než u mužů (52 %) v OECD.

6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle metodiky MPSV je „cílem aktivní politiky zaměstnanosti odstraňovat bariéry omezující znevýhodněné osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně její kvalifikace,

45 – Studenti a absolventi terciárního stupně vzdělávání: (ČSÚ 2014e) (online)

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/studenti_a_absolventi_terciarniho_stupne_vzdelavani

a aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.“ (Normativní instrukce č. 1/2014) (MPSV 2014e). Cílem je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, jejichž uplatnění nelze zajistit jiným způsobem. **Aktivní politika zaměstnanosti v tomto vymezení se zaměřuje na nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných a jejich rekvalifikaci, respektive na subvencované zaměstnání vybraných skupin nezaměstnaných. Nezaměřuje se na udržení zaměstnanosti, zvýšení kvalifikace a zaměstnatelnosti.** Reaguje ex-post až po vypadnutí z trhu práce.

Zákonná definice je však širší. Podle § 104 zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“. Mezi skupiny uchazečů, které jsou přednostně zařazované do programů/nástrojů APZ patří také uchazeči o zaměstnání starší 50ti let věku.⁴⁶ Poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se řídí stanovenými kritérii.⁴⁷ Ta stanoví, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou „*primárně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým není pro jejich individuální charakteristiky možné zajistit zaměstnání jiným způsobem*“. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, podpora veřejně prospěšných prací, individuální poradenství nebo příspěvky na mzdy a na zřízení nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Dalším nástrojem jsou regionální individuální projekty spolufinancované z evropských fondů. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou podle § 104 zákona o zaměstnanosti zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rovněž slouží k boji se sociálním vyloučením.⁴⁸ Realizace politiky zaměstnanosti byla v 1. pololetí 2014 ovlivněna hospodářským oživením,

které následovalo po dvou letech ekonomické recese. Rekvalifikace jsou s ohledem na počet osob nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). V roce 2013 se uplatňovaly jak *specifické rekvalifikace*, realizované na základě požadavků zaměstnavatelů a analýzy monitoringu trhu práce, které většinou vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, tak *nespecifické rekvalifikace*, které rozšiřují znalosti a prohlubují možnost uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace slouží k řešení strukturální nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle (MPSV 2014d).⁴⁹

V roce 2013 bylo zařazeno do programů APZ celkem 89 478 uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců (MPSV, 2014d). Nejvyšší podíl osob zařazených na rekvalifikaci byl zaznamenán v okrese Plzeň-město (64,6 %) a Rokycany (57,6 %). Průměr tohoto podílu za celou ČR v roce 2013 činil 31,2 %.

V případě nástroje „společensky účelná pracovní místa“ (SÚPM) může činit měsíční příspěvek na mzdové náklady pro zaměstnavatele, který přijme uchazeče ve věku nad 55 let nebo mladého uchazeče do 30ti let, až 24 tisíc Kč. U ostatních uchazečů o zaměstnání je to maximálně 15 tisíc Kč. Ke konci února 2015 úřady práce podpořily v rámci APZ celkem 1 758 lidí nad 50 let.⁵⁰

Na základě novely zákona o zaměstnanosti započala v průběhu roku 2012 realizace nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. *zvolené rekvalifikace*. V roce 2013 tento nástroj v porovnání s ostatními nástroji APZ nejvíce využíval okres Praha (64,8 %) a Ostrava-město (43,0 %).

V 1. pololetí 2014 se rekvalifikovalo celkem 24 981 osob (o 3 468 více než v 1. pololetí 2013). Meziroční nárůst počtu účastníků rekvalifikace v průběhu 1. pololetí 2014 byl především ovlivněn zvýšeným zájmem uchazečů-zájemců o zaměstnání o zvolenou rekvalifikaci. V rámci zvolené rekvalifikace se v 1. pololetí 2014 rekvalifikovalo 12 460 osob (tj. cca 50 % z celkového počtu rekvalifikovaných), což je oproti stejnému období minulého roku o 5,8 tis. více. **Nejpočetnější skupinou v rekvalifikaci byly osoby ve věku 35–39 let (15,3 %) a 50–54 let (13,4 %).** Rekvalifikací se nejčastěji účastnili vyučení (32,9 %) a lidé s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (28,1 %).

46 – Dalšími skupinami zařazenými do této taxonomie jsou: dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 5 měsíců); uchazeči do 30ti let věku včetně absolventů škol bez praxe; uchazeči pečující o dítě do 15ti let věku; osoby se zdravotním postižením; ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené; uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence; uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

47 – Pozn.: Zakotvena v Normativní instrukci č. 1/2014 Ministerstva práce a sociálních věcí určené ÚP ČR <http://www.infoprovsechny.cz/request/3280/response/4409/attach/20/2014%2065236%20priloha%20C%20ni%201%202014.pdf>

48 – Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (Listopad 2014). [online] https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

49 – Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2013 https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf

50 – V padesáti letech pracovní život nekončí (Tisková zpráva MPSV, Praha, 20. 3. 2015). Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/20606/TZ_200315a.pdf

6.3 Vzdělávání dospělých podle šetření Adult Education Survey

Koncept celoživotního učení předpokládá možnost kontinuálního vzdělávacího procesu, ve kterém se kombinuje vzdělávání, účast na trhu práce a další vzdělávání, a ve kterém nejsou různé typy studia omezené věkem či dalšími socio-demografickými faktory (ČSÚ 2014d).⁵¹ V rámci vzdělávání dospělých a celoživotního učení se často rozlišuje vzdělávání formální a neformální.

Strategie celoživotního učení ČR definuje **formální vzdělávání** jako vzdělávání realizované ve vzdělávacích institucích, zpravidla školách. Jeho funkce, cíle, obsah, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (výučním listem, maturitním vysvědčením, vysokoškolským diplomem apod.). Formální vzdělávání bývá nejčastěji spojováno s tzv. počátečním vzděláváním, tj. takovým, které každý z nás absolvuje v prvních dekadách života (ČSÚ 2014d).⁵²

Neformální vzdělávání zahrnuje široké spektrum dalších

vzdělávacích činností. Cílem neformálních vzdělávacích aktivit není dosažení standardního formalizovaného osvědčení. Přesto mohou aktivity neformálního vzdělávání dosahovat srovnatelné míry organizovanosti a uspořádanosti. Neformální vzdělávání může být programově, organizačně, materiálně či finančně zajišťováno nejen skrze státem řízené organizace (školy, úřady práce, apod.), ale také (a to především) prostřednictvím soukromých (komerčních či nekomerčních) vzdělávacích organizací, školicích center zaměstnavatelů, apod. Jeho realizace nemusí být svázána s půdou veřejných či soukromých škol, ale může se odehrávat také na pracovištích či ve vzdělávacích zařízeních provozovaných zaměstnavateli (ibid.).

Podle šetření Adult Education Survey (ČSÚ 2014d) se v populaci osob ve věku 18 až 69 let neformálního vzdělávání účastnila necelá třetina osob (32 %), s výraznou diferenciací podle vzdělání – u osob se základním vzděláním 13,2 %, mezi vysokoškoláky účast dosáhla více než čtyřnásobku (55 %). Podíl účastníků vykazuje rostoucí tendenci dosahující svého vrcholu v rozmezí 35. a 44. roku života. V navazujících věkových intervalech dochází k relativně strmému propadu. Růstová fáze je v případě míry účasti žen delší a vrcholu dosahuje v rozmezí 45 a 54 let.

V mezinárodním srovnání je nevyšší podíl osob ve věku

51 – ČSÚ. Vzdělávání dospělých: specifické výstupy z šetření Adult Education Survey. [online]

<https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-specificke-vystupy-z-setreni-adult-education-survey-n-8d6jxtzhj>

52 – ČSÚ. Vzdělávání dospělých: specifické výstupy z šetření Adult Education Survey. [online]

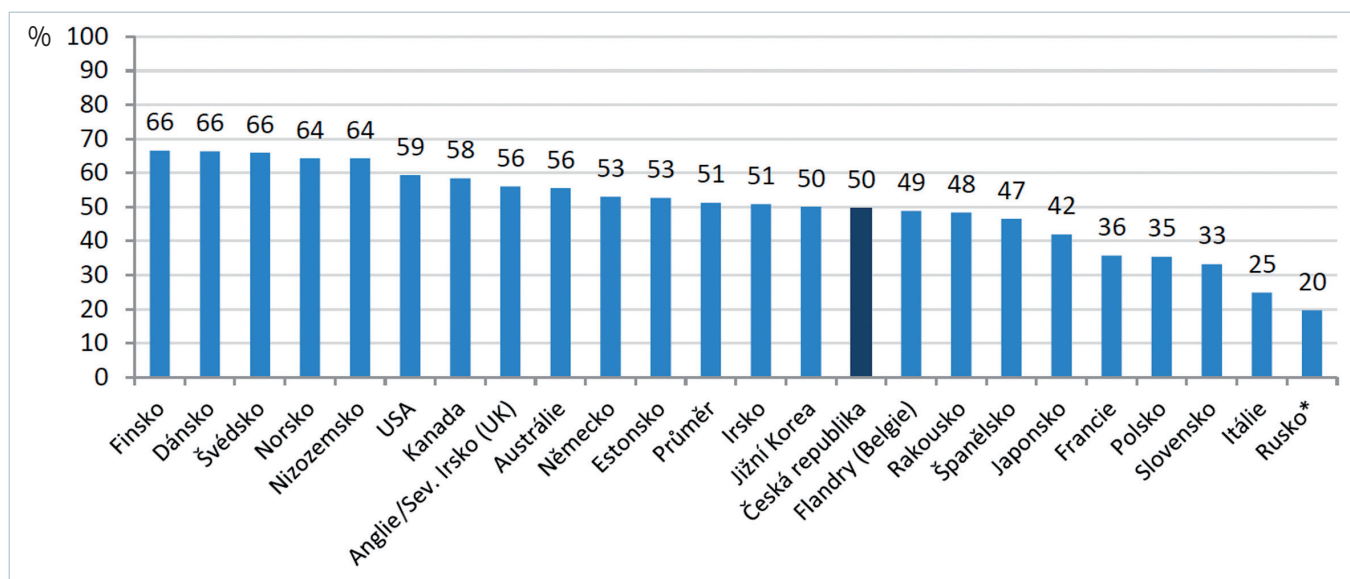
<https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-specificke-vystupy-z-setreni-adult-education-survey-n-8d6jxtzhj>

Tabulka 6.3.1
Účast v neformálním vzdělávání podle věku, vzdělání, ekonomického postavení a stupně urbanizace (%).
Zdroj: ČSÚ.

	účast v neformálním vzdělávání		
	celkem	muži	ženy
celkem	32,1	32,1	32,1
<i>podle věku</i>			
18-24	31,9	30,5	33,4
25-34	38,8	40,5	37,0
35-44	41,0	40,5	41,5
45-54	38,7	35,2	42,4
55-64	20,1	20,9	19,4
65-69	5,4	4,7	6,1
<i>podle vzdělání</i>			
základní	13,2	16,3	11,2
střední bez maturity	21,6	23,9	18,3
střední s maturitou	38,5	36,9	39,8
vyšší odborné a vysokoškolské	55,7	53,4	57,8
<i>podle ekonomického postavení</i>			
pracující	43,0	40,2	47,0
nezaměstnaní	20,2	13,3	26,3
studující	29,5	27,2	31,8
ve starobním důchodu	5,8	3,4	7,2
v invalidním důchodu	6,5	5,6	7,5
na rodičovské dovolené/v domácnosti	15,6		15,8
<i>podle stupně urbanizace</i>			
hustě osídlená oblast	36,9	36,6	37,2
středně osídlená oblast	32,3	31,4	33,2
řídce osídlená oblast	28,1	29,2	36,9
<i>podle účasti</i>			
ve formálním vzdělávání	33,3	29,5	37,1
v neformálním učení	45,8	44	47,6

Graf 6.3.1 Účast na formálním a/nebo neformálním vzdělávání v roce 2012 ve věku 25–64 let (%)

Zdroj: Education at a Glance 2014 – © OECD 2014 (Participation in formal and/or non-formal education).



25–64 let vzdělávajících se, ať už v rámci formálního nebo neformálního vzdělávání, ve skandinávských zemích (Finsko, Dánsko, Švédsko, Norsko). Zde se vzdělávají dvě třetiny osob v produktivním věku. Na obdobné úrovni je i Nizozemsko, následuje „anglofonní svět“ – USA, Kanada, Velká Británie, Austrálie a Německo. Na Slovensku je to třetina, v Itálii čtvrtina a Rusku pětina, nejméně ze srovnávaných zemí. V České republice je to polovina obyvatel ve věku 25–64 let.

6.4 Obecné hodnocení situace celoživotního vzdělávání starších osob / pracovníků

Problematiku celoživotního učení (*Lifelong learning* – LLL) zastřešuje starší dokument „**Strategie pro rozvoj lidských zdrojů (2000)**“ a navazující „**Strategie celoživotního učení (2007)**“, která byla schválena vládou ČR na období 2007–2015. Na rozdíl od obdobného dokumentu Národního akčního plánu podpory pozitivního stárnutí zde ovšem nejsou stanoveny monitorovací indikátory a navrhovaná opatření nebyla přetavena do legislativních opatření, které by tvořily pevný rámec pro podporu celoživotního učení. Výjimkou je zákon 179/2006 o uznávání výsledků dalšího vzdělávání ve znění pozdějších předpisů. Novým příslibem je „**Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020**“. Ani v podkladech k tomuto dokumentu však role celoživotního učení není nikterak významně zdůrazněna (Vidovičová 2014). Z těchto systémových důvodů je situace v LLL hodnocena jako ne příliš uspokojivá, a to ze strany různých aktérů. K nejvýraznějším kritikům patří totiž jak zaměstnavatelé, kterým chybí kvalifikovaná pracovní síla, tak i zástupci odborových svazů, kteří vnímají možnost dalšího, resp. průběžného vzdělávání jako výrazný benefit, a zároveň upozorňují na nedostatky v legislativě v této oblasti (Vidovičová 2014). Vidovičová (2014) z rozhovorů s různými experty vystihla, že – co se

týče specifitější vzdělávání pro pracovní trh a zvýšení zaměstnatelnosti, v současné době:

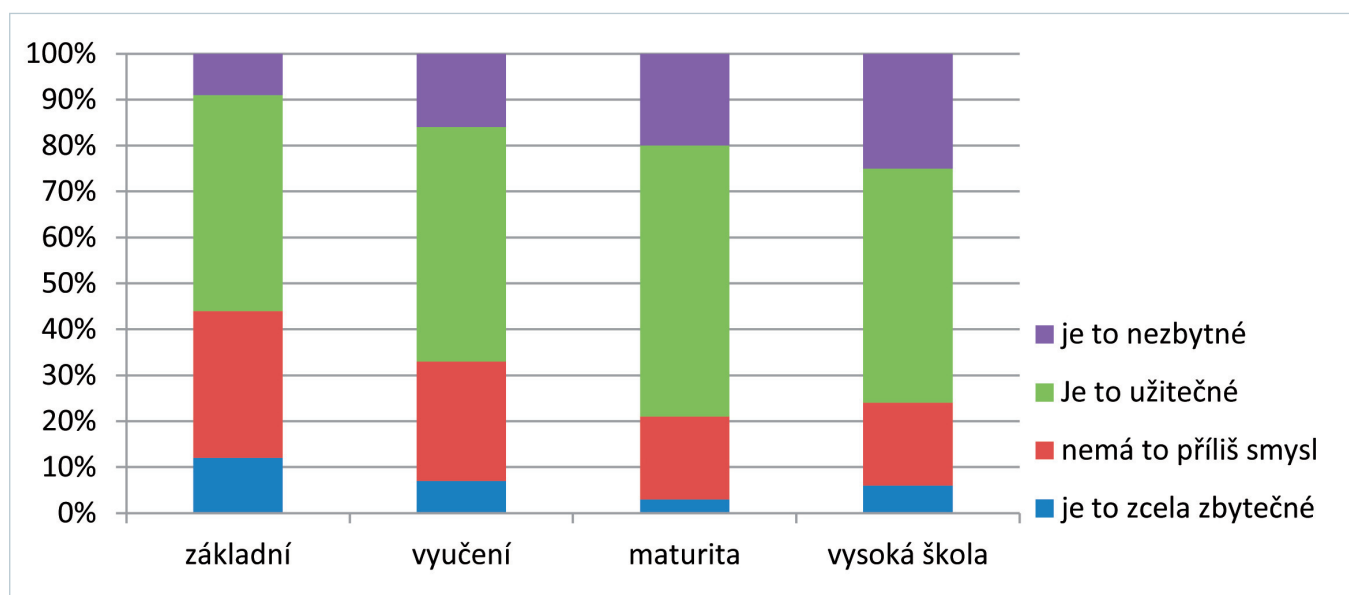
- ✦ **z pohledu uchazečů o zaměstnání:** poměrně dobře začíná fungovat systém profesních kvalifikací (Národní soustava kvalifikací) a zkoušek u autorizovaných osob;
- ✦ **z pohledu osob zaměstnaných:** převážná část vzdělávacích aktivit se odehrává na pracovišti, výrazně bylo vzdělávání zaměstnanců podpořeno prostřednictvím projektů Evropských strukturálních fondů, které využilo mnoho českých zaměstnavatelů;
- ✦ **individuální poptávka firem** po vzdělávání kopíruje ekonomickou krizi a mnoho zaměstnavatelů tyto aktivity výrazně omezilo.

Podle odborníků je aktivní zájem o celoživotní učení považován za klíčovou podmínku úspěchu starších zaměstnanců na trhu práce. Jak však ukazuje graf 6.4.1 na další straně, ne všichni starší zaměstnanci tuto filozofii sdílejí. I mezi vysokoškoly staršími 50 let je téměř čtvrtina přesvědčena, že další vzdělávání nemá příliš smysl, mezi staršími zaměstnanci se základním vzděláním je to už téměř polovina.

Odráží to i nastavení zaměstnavatelů, kteří mají tendenci se domnívat, že další vzdělávání zaměstnanců ve vyšším věku již není efektivně vynaloženým nákladem. A toto jejich přesvědčení nepřeváží ani argument, že vzhledem k vyšší mobilitě mladších zaměstnanců je právě u nich i větší riziko, že nově nabyté vědomosti firmu „opustí“, a to spíše než vědomosti loajálního zaměstnance v období před důchodem. Že je celoživotní učení jakýmsi ošklivým káčátkem nebo prostě jen zbytnou potřebou potvrzují i průzkumy veřejného mínění: priority vzdělávání a rekvalifikace v rámci opatření zahrnutých v Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 byly považovány za nejméně účinné. (STEM 2006) Přitom absence dalšího vzdělávání se zdá být kontraproduktivní i z pohledu často zmiňované strategie mentoringu.

Graf 6.4.1. Důležitost přikládána dalšímu vzdělávání osob starších 50ti let podle úrovně dosaženého vzdělání

Zdroj: STEM 2006, Postavení zaměstnanců nad 50 let; N = 1001.



Výsledky přehledové tabulky 6.4.1 shrnují, že starší pracovníci jsou nadreprezentováni v kategoriích nedostatečně informovaných, na rekvalifikacích se nepodílejících a ve skupině lidí s aktuálně žádným zájmem o toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Z celkového počtu dotázaných seniorských pracovníků se rekvalifikací a kursů pracovní přípravy účastní jen 10 %. Co do konkrétních forem absolvovaného vzdělávání se jednalo především o rekvalifikace organizované úřadem práce (tabulka 6.4.2), což odráží nastavení APZ, ve kterých jsou pracovníci starší 50ti let definováni jako skupina vyžadující zvláštní pozornost.

Tabulka 6.4.2 naráží také na zajímavé věkové rozdíly v poskytování kursů/rekvalifikací zaměstnavatelem, které jsou dvakrát až třikrát častější ve střední věkové skupině 35–49letých než v obou krajních věkových skupinách. Potvrzuje se tak obava mnohých, že zaměstnavatelé stále ještě chápou věk jako výraznou diskriminační charakteristiku, a oblast vzdělávání je jednou z významných oblastí projevů ageismu na pracovním trhu (Glover, Branine 2001; Vidovičová 2008).

Jak v podobném kontextu uvádí Hora a Žižlavský (2009), je patrný výrazný rozpor mezi relativně pozitivním hodnocením

Tabulka 6.4.1
Účast na rekvalifikaci v posledních 5ti letech dle věku respondenta (%)

Zdroj: „Nejistoty na trhu práce“ 2008; Vidovičová 2011: 16.

	15–34	35–49	50–63	Celkem
Míra informovanosti o rekvalifikačních programech				
nejsem informován/a	21	22	28	23
jsem málo informován/a	53	51	50	51
jsem dostatečně informován/a	27	27	22	25
Účast na rekvalifikacích				
ne	86	80	90	85
nyní se účastním	5	5	2	4
dříve jsem se účastnil/a	9	14	8	10
Míra zájmu o rekvalifikace				
nemám zájem	38	47	57	48
mám jen malý zájem	34	30	29	31
mám rozhodně zájem	28	23	14	22

Tabulka 6.4.2
Formy rekvalifikace a dalšího vzdělávání – aktuální (či v posledních 5ti letech) absolvované kurzy respondentů dle jejich věku (v %)

Zdroj: „Nejistoty na trhu práce“ 2008 (Vidovičová 2011: 17).

	15–34	35–49	50–63	Celkem
Rekvalifikace organizovaná úřadem práce	53	51	46	50
Kurs (rekvalifikace) zajišťovaný zaměstnavatelem	14	26	10	18
Kurs k získání odborného certifikátu či výučního listu	16	32	16	23
Prezenční či kombinované studium učebního oboru	1	1	0	1
Prezenční či kombinované studium střední školy	1	8	2	4
Prezenční či kombinované studium vysoké školy	7	2	5	4

Tabulka 6.4.3 Efekty účasti na rekvalifikacích dle úrovně vzdělání zaměstnanců starších 50ti let

Zdroj: „Nejistoty na trhu práce“ 2008 (Vidovičová 2011: 17). Pouze zaměstnanci 50–63 let.

		Základní a SŠ bez maturity	SŠ s maturitou a vysokoškolské	Celkem
Nakolik Vám pomohla rekvalifikace k získání zaměstnání?	Rozhodně/spíše ne	78	53	68
	Rozhodně/spíše ano	22	47	32
Nakolik Vám pomohla rekvalifikace něco se naučit a/nebo zlepšit vyhlídky na zaměstnání?	Rozhodně/spíše ne	35	12	25
	Rozhodně/spíše ano	65	88	75

rekvalifikací pro naučení se novým dovednostem a zlepšení vyhlídek na zaměstnání, a podstatně menší mírou přesvědčení, že rekvalifikace také vede k získání nového zaměstnání (viz i tabulka 6.4.3). Přitom ale, jak pokračují autoři, jelikož jsou APZ obvykle směřovány vůči zaměstnancům (příp. žadatelům o zaměstnání) s výraznějšími problémy v pracovním uplatnění, je i v případě seniorů téměř čtvrtina dotázaných, kterým program pomohl, dobrým výsledkem. Znovu přitom vidíme, že u respondentů s vyšším vzděláním je pozitivní efekt vnímán téměř celou polovinou z nich (Vidovičová 2011).

Bariéry pro větší participaci na celoživotním učení a vzdělávání

Vidovičová (2014) v rámci projektu MOPACT společně s několika experty shrnula percipované bariéry pro větší participaci na celoživotním učení. Je to již zmíněná **malá podpora ze strany zaměstnavatelů**. Jak to hodnotil jeden z dotazovaných expertů: „*Motivace ani není dostatečně podporována ze strany zaměstnavatelů, kteří podle mého odborného názoru na vzdělávání starších zaměstnanců rezignují, včetně jejich motivace k dalšímu vzdělávání, je to dáno i objektivním ekonomickým důvodem, kdy se zaměstnavatelé, vzhledem k blížícímu se odchodu zaměstnance do důchodu, nevyplatí do něj investovat finanční prostředky.*“ Objevil se ovšem i problém **malé časové dotace** na vzdělávání v rámci pracovní doby. Jiná expertka projektu MOPACT to shrnula těmito slovy: „*Dneska zákoník práce říká, čtyřicet hodin za rok máte nárok se vzdělávat s náhradou mzdy od zaměstnavatele, že zaměstnavatel je povinen vám čtyřicet (to je pět dnů po osmi hodinách), jeden týden vlastně v roce vám dává možnost se vzdělávat. Za týden se nevzděláte, že jo, uděláte kurz, ale neuděláte ani rekvalifikační kurz, neuděláte nic, protože těch čtyřicet hodin je hrozně málo... takže by samozřejmě ten zákon mohl motivovat nějakým způsobem ty zaměstnance, zejména ty 50+ k tomu, aby se vzdělávali, aby to nemuseli platit ze svého, aby se jim vytvořily v pracovním procesu takové podmínky, aby oni tam mohli chodit, tím nechci říct, aby tam nastoupili do řádného studia jako když jdou do školy, to asi ne, ale ty*

dálkový formy studia, soboty a neděle, to prostě tady bylo zaběhnuto a běželo to i v rámci vysokoškolského zákona a poměrně dost se to odbouralo. I předchozí úryvek z rozhovoru, kromě času nastínil i **finanční náročnost**. Jak to uvedl jeden z konzultovaných starších pracovníků: „*tak já pracuji v (anonymizováno), kde mám čistého šedesát korun na hodinu, ale to vzdělání, to prostě když je na sobotu a neděli (stojí) běžně pět šest tisíc, ...tím chci říct, že prostě lidi nemají na to vzdělání ty peníze.*“ Ale ani v případě, že se prostředky „najdou“, není zajištěno, že vzdělávání bude mít ten očekávaný efekt, kterým je primárně navýšení zaměstnatelnosti. Jedna z účastnic ohniskových skupin to vystihla spojením „*jste znovu jako absolvent*“: „*Těžko se shání jakoby práce konkrétní určité profese, no že máte nějaké vzdělání, tak chcete prostě pracovat v tom oboru, a já třeba jsem si v padesáti letech doplnila rozšířila vzdělání, abych teda si rozšířila ty obzory... ale zjišťuju pomalu, ale jistě, že nevím ..., jestli mně to bude vůbec co platné, protože jsem byla na pohovorech a zjistila jsem, že oni mě vlastně berou zase jakoby absolventa, protože nemám praxi v té konkrétní činnosti.*“ Další účastnice, žena 50+, tuto zkušenost potvrdila slovy: „*A já jsem dělala taky v příbuzném oboru, navíc mám vysokou školu, takže i to účetnictví jsem i kdysi měla, i když jasně, nebylo to moderní účetnictví, ale to moderní jsem si doplnila, k ničemu mně to nebylo, to si můžu akorát tak vytapetovat koupelnu..., účetních se potřebuje mraky a nikdo vás nikam nevezme ..., protože nemáte praxi, kde já ji mám získat?*“ Jako problematické byly hodnoceny i zkušenosti se spoluprací s úřady práce. **Nabídky pro nezaměstnané** ze strany úřadu práce (možná) **přicházejí pozdě**: „*já jsem nezaměstnaná čtvrtý rok, už za chvíli půjdu do důchodu, ale nešla jsem do předčasného důchodu, takže jsem ztratila práci, čtyři roky před důchodem, ... a jsem pořád na úřadu práce a absolvovala jsem i rekvalifikaci i když to nebylo bůhví jaké rozšíření svých nějakých předností, ale přece jenom nějaká věc to byla, a řekla bych, že už i ze strany toho úřadu práce v tomhle věku vám tu rekvalifikaci nabídnou pozdě, oni využijí všechny možné lhůty, jenom aby vám to nemuseli dát, protože oni sami dobře tuší, že to je málo perspektivní.*“

Proti těmto výtkám identifikovaným ze strany různých aktérů lze naopak jako příklad dobré praxe jmenovat projekty realizované MPSV, které se touto problematikou začínají zabývat, čímž zvyšují „viditelnost“ problému celoživotního učení pro praxi. **Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu aneb kurzarbeit po česku“ je určen k udržení zaměstnanosti a posílení odborných znalostí zaměstnanců (2012–2015).** Je realizován MPSV prostřednictvím Úřadu práce České republiky. Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců, včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců vzniklých za dobu jejich účasti na odborném rozvoji. Ovšem finanční příspěvek může získat jen ten zaměstnavatel, který pro-

káže pokles tržeb na jednoho zaměstnance o více než 20 %, nebo není schopen přidělovat práci v rozsahu přesahujícím 20 % stanovené týdenní pracovní doby, anebo alespoň jeden kalendářní měsíc před podáním žádosti byl nucen u zaměstnanců navržených do odborného rozvoje aplikovat § 209 ZP (Paragraf stanoví překážku v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, tzv. částečná nezaměstnanost, a zároveň splní další podmínky programu. Příspěvek je zaměstnavateli poskytován jak k úhradě mzdových nákladů, tak k úhradě vzdělávací aktivity.).



7. Pečovatelské role jako konkurence pro roli zaměstnance

Diskuse, které se o problematice starších zaměstnanců a pracovní dlouhověkosti vedou, jsou často založeny na prezentaci procent a sloupcových grafů zohledňujících, jaký je podíl zaměstnaných, podíl nemocných, podíl učících se apod. Koneckonců, ani naše studie není v tomto ohledu zřejmou výjimkou. Tato forma prezentace však nezřídka zastírá prostý fakt, že „pracovník“, „pacient“, „vzdělávající se“ atd. nejsou tři rozdílné osoby, ale často jen součásti tzv. rolového setu, různé role, jednoho člověka. V každodenní praxi se tyto role vzájemně prolínají, překrývají, a každá za sebe, i ve svém součtu, představují nároky na čas, pozornost a energii. V tomto smyslu je potřeba do úvah o příležitostech a výzvách pracovní dlouhověkosti zapojit i tyto potenciálně „konkurující si“ role. Jednou z těch skutečně výzevných rolí je role pečovatele. Problematika rovnováhy mezi prací a rolí není zdaleka nová, jen byla dosud ve velké míře vyhrazena pro debaty o rodičích, a výrazněji ženách ve fertilním věku. Přitom možnost sladění a rovnováha mezi prací a péčí je jednou ze základních priorit sociální politiky a otázkou lidských práv. A pečovatelská role nabývá ve vyšším věku pečovatele nových obrysů. Neformální pečovatelé často poskytují péči bez profesionální pomoci a čelí nedostatku informací a malé dostupnosti podpůrných služeb, například odlehčovacích služeb. Podle zkušeností ze zahraničí umožňuje lepší přístup ke službám a informacím sladě-

ní požadavků vyplývajících z poskytování péče a placeného zaměstnání. Včasnost a úplnost informací usnadňuje existence jednoho kontaktního místa, kde neformální pečovatel může získat všechny potřebné informace a pozice koordinátora služeb na místní úrovni, který je průvodcem příjemce péče a jeho blízkých. Neformální péče je jedním ze základních projevů solidarity, stability a pevnosti společnosti, rodin a komunit. Vzhledem k nedostatku služeb, podpory a uznání neformálních pečovatelů **je zřejmé, že význam a přínos neformálních a rodinných pečovatelů v České republice a dopady na trh práce nedoceňujeme.**

7.1 Četnost a míra poskytování neformální péče osobami 50+

Definice neformálního pečovatele v jednotlivých zemích se může lišit v závislosti na legislativě a zvolených kritériích (např. na minimálním týdenním počtu hodin poskytované péče, minimální délce období, po které je péče poskytována atd.). Pojem „neformální péče“ je tedy širší než pojem „rodinná péče“. Většinu (cca 4/5) neformálních pečujících tvoří rodinní příslušníci (zejm. v případě intenzivní péče). Odhaduje se, že v zemích OECD tvoří podíl neformálních pečovatelů 70–90 % všech poskytovatelů dlouhodobé péče. Téměř

2/3 rodinných pečovateli tvoří ženy pečující o své blízké příbuzné (rodiče nebo partnery). Uvedená čísla ukazují, že poskytování dlouhodobé péče stojí hlavně na neformálních pečovateli. Více než třetina (36 %) neformálních pečujících podle OECD (Colombo 2011) pečuje o rodiče, téměř třetina (32 %) o partnera/manžela(ku), zbývající podíl připadá na další příbuzné a přátele. Muži přitom častěji než ženy poskytují péči své partnerce/manželce spíše než jiným příbuzným. Podle dat SHARE není genderový rozdíl velmi výrazný (o seniora v rodině pečuje cca 60 % žen a 40 % mužů), muži však na péči vynakládají méně času a věnují se jiným typům aktivit (Dudová 2014, Sokačová 2014).

Více než jedna z deseti osob ve věku 50+ v zemích OECD poskytuje neformální (obvykle neplacenou) péči lidem s funkčními omezeními. Jak ukazuje graf 7.1.1, podíl osob ve věku 50+, které uvedly, že poskytují neformální péči osobám s omezením aktivit denního života (ADL) – základní aktivity jako stravování, osobní hygiena atd., se v zemích, pro které jsou data k dispozici, pohybuje mezi 8 % až 16 %. V České republice tento podíl činil podle šetření SHARE celkem 12 % populace ve věku 50+. Pokud použijeme širší vymezení neformální péče zahrnující i pomoc s tzv. instrumentálními aktivitami denního života (IADL), jako např. pomoc s úklidem domácnosti, nakupováním, vyřizováním administrativních záležitostí

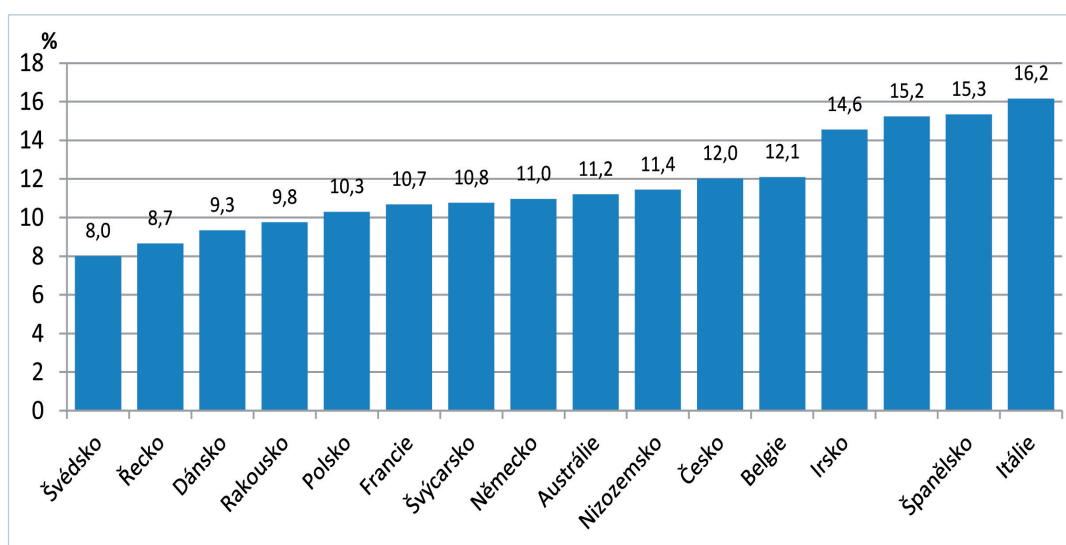
apod., poskytuje neformální péči téměř jedna ze tří osob ve věku 50+. V České republice to bylo 24,3 % respondentů. Přestože severské země mají nejrozvinutější systém formální dlouhodobé péče, mají také nejvyšší podíl osob, které neformální péči a pomoc s aktivitami IADL poskytují.

V roce 2010 se uskutečnilo v rámci kontinuálního výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) šetření ad hoc modulu na téma „Sladění rodinného a pracovního života“. Podle tohoto šetření v roce 2010 z necelých 7,4 miliónů osob 15–64 let téměř 2,5 miliónu osob pravidelně pečuje alespoň o jedno dítě do 15ti let, o osobu starší 15ti let, nebo souběžně pečují jak o dítě, tak o starší osobu. Je ovšem nutné zdůraznit, že „péče“ je vymezena extenzivně. Nejedná se o osobní péči v důsledku snížené soběstačnosti, zahrnuje instrumentální pomoc včetně hlídání, pomoci s domácími úkoly, čtení a hraní si s dítětem atd. (Mejstřík a kol. 2011) Počet osob pečujících o osobu 15letou a starší, která je nemocná, nebo péče o osobu v pokročilém věku po zahrnutí kombinace s péčí o děti do 15ti let, byl celkem 383 tis. osob.

Potřebu neformální péče vyjadřují také objektivizované údaje o počtu osob se sníženou soběstačností vyžadujících péči prostřednictvím rodiny (neformální péče) nebo profesionálních sociálních a zdravotních služeb (formální péče). Příjemci neformální nebo profesionální formální péče v České

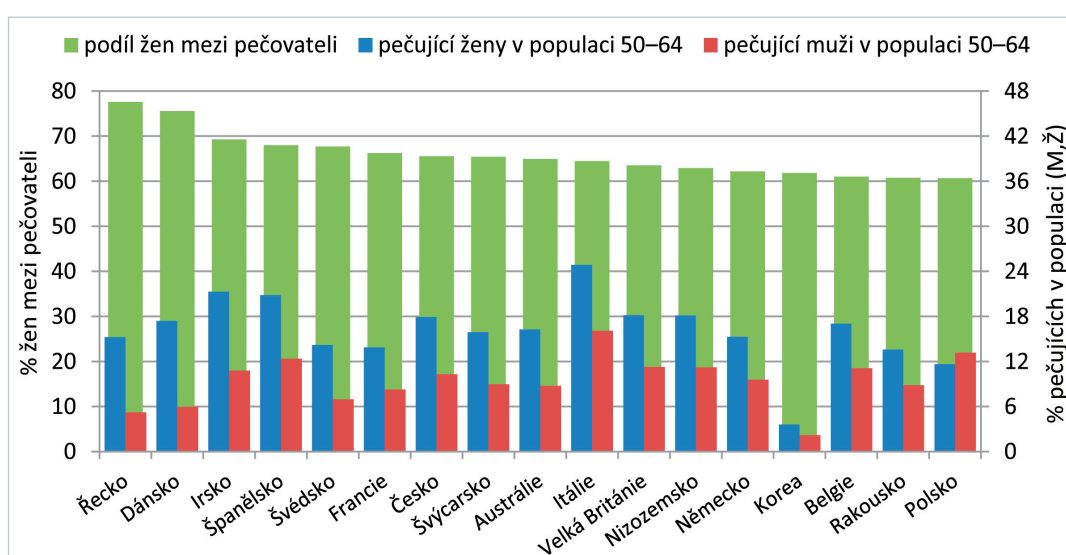
Graf 7.1.1 Podíl osob 50+, které uvedly, že jsou neformálními pečovateli poskytujícími pomoc s osobní péčí (ADL) (%)

Zdroj: OECD (2011) (*Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*), data SHARE.



Graf 7.1.2 Podíl osob ve věku 50–64 let, které poskytují neformální péči podle pohlaví (%)

Zdroj: OECD (2011) (*Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*), data SHARE.



Tabulka 7.1.1
Vývoj počtu příjemců příspěvku na péči podle stupně závislosti (2007–2012)

Zdroj: data MPSV (OkStat), AIS SOS (MPSV 2013).

*Pozn.: předběžné údaje.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
I. stupeň	125,7	124,0	122,3	120,3	111,0	110,3
I. stupeň %	45%	42%	40%	39%	37%	35%
II. stupeň	95,0	96,4	91,0	92,5	94,5	100,1
II. stupeň %	34%	33%	29%	30%	31%	32%
III. stupeň	43,4	47,4	59,8	60,8	60,1	63,2
III. stupeň %	16%	16%	19%	20%	20%	20%
IV. stupeň	12,9	27,9	35,7	38,0	37,5	39,1
IV. stupeň %	5%	9%	12%	12%	12%	13%
Celkem	277,0	295,7	308,8	311,6	303,1	312,7
Celkem (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabulka 7.1.2
Průměrný měsíční počet příjemců využívající příspěvek na péči

Zdroj: MPSV (OkStat).

*Pozn.: V případě, že příjemce využívá kombinovanou péči (např. péči poskytovanou fyzickou osobou a zároveň pečovatelskou službou), je uveden v každé příslušné položce.

(v tis.)*	2007	2008	2009	2010	2011
- pobytovou sociální službu	34,5	48,6	55,3	57,2	58,7
- pečovatelskou službu	10,1	19,3	24,4	24,8	25,7
- péči poskytovanou fyzickou osobou	209,1	237,1	252,4	254,5	248,4
Celkem	253,7	305,0	332,1	336,5	332,8
(%)*	2007	2008	2009	2010	2011
- pobytovou sociální službu	14%	16%	17%	17%	18%
- pečovatelskou službu	4%	6%	7%	7%	8%
- péči poskytovanou fyzickou osobou	82%	78%	76%	76%	75%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

republiky mají nárok na příspěvek na péči, který představuje významný zdroj podpory také pro neformální pečující. Od zavedení příspěvku v roce 2007 se počet příjemců zvýšil v roce 2012 o cca 36 tis. na téměř 313 tis. K největšímu nárůstu došlo u věkové kategorie 85+, a to více než o jednu třetinu, respektive o 20 tisíc na necelých 81 tisíc.

7.2 Dopad poskytování péče na pečujícího, zaměstnanost, zdraví a ekonomiku

Podle OECD odhadovaná ekonomická hodnota neformální péče dalece převyšuje hodnotu formální péče. Podle některých odhadů činil ekonomický přínos neformálních pečovatelů v USA v roce 2007 celkem 375 miliard USD (tj. 2,7 % HDP) (Colombo a kol. 2011). Přes tento značný ekonomický přínos čelí osoby pečující o své blízké problémům a bariérám na trhu práce, v oblasti služeb a ve společnosti.

Dostupnost péče ze strany blízkých bude zřejmě ale do budoucna klesat. Dochází k „vertikalizaci“ rodiny a individualizaci bydlení, mobility a migraci, což ztěžuje dostupnost neformální péče. Podle OECD ke snížení dostupnosti neformálních pečovatelů, zejm. dospělých dětí v produktivním věku poskytujících péči svým rodičům, přispějí také další trendy, jako je například klesající velikost rodiny, rostoucí bezdětnost nebo snižující se podíl seniorů bydlících ve společné domácnosti s dalšími členy rodiny, a zřejmě také vyšší rozvodovost, rostoucí účast žen na trhu práce a klesající ochota poskytovat neformální péči. Tento pokles bude částečně kompenzován zlepšením přežívání mužů, což povede ke zvýšení podílu seniorů žijících v part-

nerském vztahu. Poměr přežívajících mužů na 100 žen ve věku 70+ by se měl zvýšit z 65 na 80 (tj. 0,8 mužů na každou ženu). Tato skutečnost je příznivá pro dostupnost neformální péče vzhledem k tomu, že zhruba třetina neformálních pečujících pečuje o partnera/ku či manžela/ku. Seniori se sníženou soběstačností žijící s manželem/druhem mají navíc menší pravděpodobnost, že budou potřebovat formální či ústavní (pobytovou) péči.

Podle OECD poskytování neformální péče vede častěji k přerušení zaměstnání než k přechodu na práci na částečný úvazek. Poskytování neformální péče také zvyšuje, zejména u žen, riziko chudoby v důsledku nižší mzdy a přerušované pracovní kariéry. Neformální pečovatelé jsou méně často zaměstnáni než osoby, které péči neposkytují, a o 50 % častěji jsou v domácnosti (Colombo 2011). Osoby poskytující časově náročnou péči mají nižší šanci návratu do zaměstnání po ukončení poskytování péče. V této souvislosti práce na částečný úvazek zvyšuje pravděpodobnost plného návratu a začlenění se na trhu práce po ukončení poskytování péče (CESEP 2008).

Účast neformálních pečovatelů na trhu práce je však v zemích Evropy různá. V severských zemích není poskytování neformální péče spojeno s výrazným poklesem účasti na trhu práce na rozdíl od zemí jižní Evropy, kde je dopad poskytování neformální péče na zaměstnanost nejvyšší. Tyto rozdíly lze vysvětlovat, mimo jiné, lepšími možnostmi sladění péče a zaměstnání v severských zemích.

Vedle podpory pečovatelů prostřednictvím sociálních služeb, poradenství a vzdělávání, mají pro sociální ochranu pečujících a jejich kvalitu života a schopnost poskytovat kvalitní péči důležitý význam také podmínky umožňující

soulad práce a péče, tedy zachování zaměstnání při poskytování neformální péče. **Klíčové pro soulad zaměstnání a péče jsou flexibilní pracovní podmínky, tj. možnost práce z domova, flexibilní pracovní doba nebo dočasné zkrácení pracovního úvazku, popřípadě dočasné přerušování zaměstnání za účelem péče v rámci ošetrovatelské (ošetřovného) nebo pečovatelské dovolené.**

Postavení pečujících v rámci legislativy

Podle zákoníku práce (§ 241 odst. 2 zákona č. 262/2006) má zaměstnanec pečující o osobu s II. a vyšším stupněm závislosti nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Ke kompenzaci výpadků příjmů lze krátkodobě využít ošetrovné v délce maximálně 9 dnů, vyplácené v rámci nemocenského pojištění, na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře o potřebě péče. V delším horizontu se jedná zejména o příspěvek na péči, který není vázán na příjem a předchází pracovní aktivitu, jeho příjemcem není pečující osoba, ale příjemce péče.

Doba péče o blízké se započítává do doby důchodového pojištění. Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastny důchodového pojištění osoby pečující osobně o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), a o osobu mladší 10ti let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), pokud spolu žijí v domácnosti. Podmínka domácnosti se nevyžaduje, jde-li o blízkou osobu. Pro započítání náhradní doby pojištění musí být vydáno rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) o době a rozsahu péče. Podle § 7 odst. 1 písm. g) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, je stát plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), osoby pečující o tyto osoby a osoby pečující o děti mladší 10ti let, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost).

V případě odchodu ze zaměstnání je pak důležité zohlednění poskytování péče při poskytování podpory v nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání, obzvláště s ohledem na to, že většina pečovatelů jsou ženy ve věku nad 50 let, a mohou na trhu práce čelit vícečetné diskriminaci. Podle mezinárodních zkušeností mají pečující nedostatek služeb, které by jim usnadňovaly nebo umožňovaly výkon a setrvání v zaměstnání během poskytování péče. Šetření University of Leeds pro Carers UK, které proběhlo v letech 2006–2007⁵³, přišlo s těmito hlavními závěry:

- ✦ přibližně tři čtvrtiny zaměstnaných pečujících měly podle průzkumu k dispozici pomoc od rodiny a přátel, kteří jim pomáhali kombinovat práci a péči;
- ✦ dvě třetiny zaměstnaných pečujících (ale jen asi polovina těch, kteří pracují v soukromém sektoru) uvedly, že jejich zaměstnavatel jim byl nápomocen, a je vstřícný k zaměstnancům pečujícím o blízké („carer-friendly“);
- ✦ pouze asi čtvrtina zaměstnaných pečujících uvedla, že

měla dostatečnou podporu od formálních služeb, které jim umožnily skloubit práci a péči;

- ✦ většina zaměstnaných pečujících uvedla, že potřebuje alespoň jeden typ formální (profesionální) služby, kterou v současné době nevyužívají;
- ✦ velmi málo zaměstnaných pečujících mělo přestávky v péči, a méně než čtvrtina měla přístup k odlehčovacím (respitním) službám;
- ✦ mnoho pečujících zdůraznilo, že by velmi rádo i nadále zůstalo zaměstnáno, přesto více než třetina zvažovala, že kvůli péči ukončí zaměstnání;
- ✦ téměř polovina z těch, kteří pracují na částečný úvazek, uvedla, že má snížený úvazek pouze z důvodu poskytování péče;
- ✦ většina zaměstnaných pečujících uvedla, že jejich pečování má vliv na jejich práci;
- ✦ pečující, kteří opustili zaměstnání, mají v porovnání s pečujícími se zaměstnáním vyšší pravděpodobnost finančních problémů a horší zdravotní stav.

Pro podporu zaměstnanosti pečovatelů, s ohledem na výsledky těchto studií a český kontext, je možné vydat následující doporučení:

- ✦ podporovat přístup k flexibilním formám práce;
- ✦ zvýšit dostupnost respitní (odlehčovací) péče poskytované v rámci domácích (terénních) a pobytových sociálních a zdravotních služeb (domácí péče, pečovatelská služba, pobytové a ambulantní sociální služby, zdravotnická zařízení), a při poskytování finanční podpory z veřejných rozpočtů zohlednit její zahrnutí do portfolia služeb;
- ✦ monitorovat a hodnotit využívání současných nástrojů v pracovně právní legislativě, pokud jde o dopad a efektivitu na soulad práce a péče, situaci pečovatelů a pracovní kariéru;
- ✦ monitorovat a kontrolovat možnou diskriminaci neformálních pečovatelů na trhu práce ze strany zaměstnavatelů;
- ✦ služby zaměstnanosti by neformálním pečujícím měly věnovat zvýšenou pozornost a nadstandardní opatření tak, aby se pečující mohli vrátit plně na trh práce nebo lépe kombinovat ekonomickou aktivitu a neformální péči;
- ✦ zlepšit sociální ochranu a finanční kompenzace při poskytování neformální péče. Doba poskytování neformální péče, zejména staršími ženami v předdůchodovém věku, by se neměla negativně promítat do následné výše jejich příjmů ve stáří, tj. neměla by vést ke snížení důchodu poskytovaného v rámci sociálního pojištění;
- ✦ podporovat organizace neformálních pečovatelů, respektive pacientů potřebujících dlouhodobou péči a jejich rodin, a podporovat jejich svépomocné, vzdělávací, informační a další aktivity.

53 – Data studie „Carers, Employment and Services“ (CES), citováno dle Managing Caring and Employment Yeandle, S., Bennett, C. Buckner, L., Fry, G., Price, C. 2007. Managing Caring and Employment. Leeds: University of Leeds



8. Mediální klima

Má se za to, že postoje k seniorům jako k sociální skupině ve společnosti jsou do značné míry formovány mediálním obrazem, jejich mediální reprezentací. Role médií v tomto směru nelze přeceňovat, tyto do značné míry „pouze“ odpovídají na poptávku po obsahu sdělení. Jejich vztah vůči společnosti je dialektický. Zároveň, a v důsledku tohoto vztahu, jsou obrazy, které média vytvářejí poměrně dynamické a mění se, alespoň do určité míry s tím, jak se mění společnost. V následujících odstavcích zreprodukuje některá zásadní zjištění o mediální reprezentaci seniorů, která, byť jsou ve svém charakteru spíše obecná, mohou v mnohém napovídat jak o obrazu seniorů *per se*, tak přeneseně i o obrazu starších pracovníků.

Vidovićová a Sedláková (2005) provedly první hloubkovou analýzu české mediální scény z pohledu věku a stáří. Analyzovaly výběr sdělení publikovaný za rok 2004 v hlavních zpravodajských relacích televizí ČT1, Nova a Prima, a také v pěti největších celostátních denících (MF Dnes, Právo, Lidové noviny, Hospodářské noviny a Blesk). Výběr byl vytvořen ze sdělení obsahujících alespoň jedno z klíčových slov: senior, senioři, seniorský, penze, penzista, důchod, důchodce, důchodkyně, stáří, starý, stařenka, stařeček, babička, dědeček. Analýza byla provedena metodou kvantitativní obsahové analýzy a kvalitativní metodou interpretativního čtení (Kronick 1997). Mezi hlavní závěry této obsažné studie patří následující:

- ♦ deníky (a do značné míry i zpravodajské relace televizí) se vzájemně velmi liší co do podílu sdělení obsahujících klíčová slova. Téma bylo nejčastěji zastoupeno v MF Dnes (72 %), následováno s velkým odstupem deníkem Blesk (13 % všech sledovaných sdělení);
- ♦ ve sděleních tištěných médií naprosto dominovala tématu ekonomická (důchody 34 %) a kriminalita (28 %); v televizích byly nejčastější příspěvky tematizující kriminal-

itu (38 %), politickou ekonomikou (27 %) a tragédií (12 %); témata jako zdravotnictví, sociální politika či kultura byla zcela okrajová;

- ♦ věk hrál významnou roli ve způsobech, jak se o určitých událostech referuje – pokud je například obětí dopravní nehody senior, má zpráva 22 slov, pokud je obětí dítě, je zprávě věnováno 330 slov; pokud je pachatelem nějakého trestného činu (např. viník dopravní nehody) senior, je tak také náležitě označen, zejména připojenou informací o věku; informace o věku jsou často v rámci jednoho sdělení multiplikovány: „osmašedesátiletá důchodkyně“, „pětašedesátiletý ekonom v penzi“; věk (či slovní označení – např. důchodce) je ve sděleních nezřídka uváděn, i když nemá přímou spojitost s událostí, o které se pojednává, a nepřináší k ní žádnou novou informaci;⁵⁴
- ♦ infotainment („zprábava“) aneb kombinace zpravodajského a zábavného stylu sdělování informací byl v analyzovaných sděleních přítomen hned několika způsoby:
 - ♦ volbou bulvárních témat – událost by se pravděpodobně nestala zprávou, kdyby jejím aktérem nebyl senior;
 - ♦ volbou bulvárních titulků (př.: „Zabil babičku. Pomočila se!“ Blesk 25. VI. 2004; „Dědečku, fuj, na holčičky se nesáhá!“ Blesk 14. II. 2004);
 - ♦ volbou bulvárního jazyka („krvavý fantom a postrach důchodců“ TV Nova 3. X. 2004);

54 – Označování věku je velmi typické zejména pro zprávy obvykle nazývané černou kronikou, a nejsou v žádném případě exkluzivní doménou bulvárního tisku. Jedná se o způsob, jakým se chronologický věk připisuje k určitým sociálním situacím a vtiskává se do podvědomí čtenářů, což může vést až k definici či modifikaci věkové specifických rolí či norem.

- ✦ používají se jazykové výrazy, které nepatří do okruhu výrazů odpovídajících danému žánru, nebo označení, která nemají v daném kontextu své opodstatnění, např. „útulek pro lidi postižené Alzheimerovou chorobou“ (ČT1 1. IV. 2004), nebo používání označení „babička“, když nejde o vyjádření generačního vztahu;
- ✦ tematizaci seniorů a stáří v české mediální kultuře opětovně provází tzv. *elderspeak*.⁵⁵ Jedná se o anglický termín označující způsob, jakým někteří lidé mluví s osobami vyššího věku, a který připomíná způsob, jakým se mluví s malými dětmi (Stuart-Hamilton 1999). Ve sděleních byl identifikován jak v jazyce, tak v tematickém kontextu (např. titulky „Porodnice slouží seniorům“) (Blesk 31. VII. 2004) evokuje, že senioři a novorozenci potřebují stejnou péči);
- ✦ sdělení jsou plná latentních obsahů stavicích na stereotypu stáří jako období bez programu, bez zdraví, bez peněz a bez sexu;
- ✦ je-li prezentován nějaký aktivní senior (zřídka seniorka) a jeho schopnosti, tak jediné jako rarita, jako něco neobvyklého;
- ✦ v těchto praktikách se tzv. bulvární a seriózní média de facto neliší (Vidovičová, Sedláková 2005; 2007).

„Jako zdroj i projev verbálně-komunikačního typu ageismu lze chápat též způsob, jakým je stáří problematizováno ze strany politické reprezentace a jiných názorových vůdců ve veřejném diskurzu. Uvedme například výrok poslance v deníku Blesk z 20. XII. 2001 hovořící o zdražování telekomunikačních služeb: „Při takovém zdražení si důchodci nebudou moci zavolat ani na pohřební službu. Je to nehoráznost.“⁵⁶ Dalším příkladem může být komentář ministra financí k postupu vlády, který stárnutí ve zdánlivě nesouvisícím kontextu otevřeně nazývá rizikem: „Je to reakce na stárnutí populace, je to reakce na zostřenou mezinárodní hospodářskou konkurenci, je to reakce na globalizaci, je to prostě reakce na nová rizika, nové podmínky začátku 21. století“ (Právo 7. XI. 2003, str. 6). Jiný příklad ilustruje, jak může být otázka důchodů implicitně vložena do problematiky s věkem nesouvisějící, a přesto potencionálně obraz seniorů ve společnosti zdiskreditovat: v tisku koncem března 2004 proběhla zpráva o nevráživosti mezi premiérem a ředitelem Sazka, a. s., ohledně neposkytnutí státní garance na dostavbu sportoviště. V článku je uveden premiéřův výrok s dodatkem: „Česká republika musí rozhodně se svými prostředky zacházet co nejzodpovědněji. Sedm a půl miliardy je průměrná roční valorizace důchodů. To podle (...) Sazky poškodilo.“ (Právo 26. III. 2004) Takto postavený výrok může vytvářet dojem, že důvodem, proč česká vláda nepodpoří stavbu sportoviště, jsou přehnané nároky důchodců. Jestliže uvážíme, že sportoviště jsou primárně investice do „mladých“ segmentů populace

a důchody do „starých“, může takový výrok nahrávat (symbolickým) generačním konfliktům.“ (Vidovičová 2008: 140–143)

Mediální reprezentace mýtu materiálního zabezpečení/falešných představ

Jiný příklad uvádí Vidovičová s kolegy (2014) v souvislosti s diskusí o mýtech materiálního zabezpečení/falešných představ. Tyto mýty zmiňuje Haškovcová (1989) jako jedny z nejtypičtějších **mýtů spojených se stářím**, tedy vedle mýtu o souvislosti stáří a nemoci, mýtu zjednodušené demografie (člověk se stává starým odchodem do důchodu), mýtu homogenity (o stejnorodosti stáří) a mýtu neúčinného času (nepracující důchodci jsou neúčinní). Mýtus nároku na materiální zabezpečení (kdy pouhé materiální zabezpečení má dát starým lidem pocit spokojenosti) zároveň označuje i jako mýtus falešných představ, tedy že „výborné, či alespoň vyhovující materiální zajištění starých lidí je nejen předpokladem jejich osobní spokojenosti, ale že dokonce tuto spokojenost zakládá“. Mediální projev tohoto přístupu lze ilustrativně prezentovat politikou a mediální kauzou, která provázela vystoupení poslankyně Gabriely Peckové ze dne 4.5.2012. Ve svém vystoupení poslankyně uvedla: „*Ať se nám to líbí, nebo ne, úsporná opatření pocítí v tomto případě ve svých peněženkách senioři, ale oni se tomu přizpůsobí. Já to vím, protože s nimi pracuji celý život. ...Mnozí se narodili za války, a svůj život prožili v režimu, který jim žádné extra zbohatnutí nedovolil... Nikdy jsem ještě v ordinaci neslyšela: já už nechci žít, já už na to nemám! Ale velmi často slyším ve své ordinaci: já už nechci žít, protože už nemám pro co, protože už nemám pro koho, protože překážím, protože mě nikdo nepotřebuje.*“ Vystoupení poslankyně vyvolalo ostrou kritiku zástupců levicových i pravicových stran, a v důsledku mediální pozornosti a zvoleného rámování byly zřetelné také kritické hlasy veřejnosti.

Domníváme se však, že výrok poslankyně ve svém původním kontextu odpovídá snahám založeným na poznání širších souvislostí seniorské problematiky v oblasti kvality života, a jeho kritika naopak posiluje stigmatizaci seniorů jako osob chudých a (strukturálně) závislých. Perex k článku, ve kterém je výrok citován, pak uvádí: „*Snížení důchodů se senioři přizpůsobí, zažili už horší časy, měli bychom raději myslet na jejich duševní pohodu. Takto by se dala shrnout argumentace poslankyně...*“. Toto rámování nesprávně zaměňuje koncept pohody (angl. *well-being*) s exkluzí a nedostatkem důstojnosti (angl. *dignity*), o kterém poslankyně mluvila. V následném textu daného článku⁵⁷ je pak také zahrnuta anketa, kde z 6 803 hlasujících pouze 18 % s argumentací poslankyně souhlasilo. Naopak většina, tedy 72 %, se zdá podléhat tomu, že senioři potřebují především to, aby někdo vyřešil jejich finanční situaci, a tím se (snad/pravděpodobně)

55 – Bugentalová a Hehmanová [2007] chápou „elderspeak“ šířeji jako ageistický jazyk a styl řeči, který zahrnuje 1) přehnané uzpůsobení předpokládaným omezením starších osob (zjednodušení obsahu, slovníku a větné struktury – reakce na předpoklad kognitivních omezení, a pomalejší a hlasitější mluva jako reakce na předpokládanou hluchotu) a 2) sekundární dětskou řeč, tedy způsob mluvy používaný s velmi malými, závislými dětmi (vysoký tón, přehnaná intonace). Autorky citují výzkum, který prokázal, že tyto procesy jsou aktivovány v reakci na percipovaný věk, nikoliv v reakci na skutečné kompetence starších jedinců.

56 – Zdroj: <<http://www.blesk.cz/Clanek7053.htm>>

vyřeší i jejich ostatní problémy. Argumentace použitá poslankyní však byla obrácená: bude-li na seniory nahlíženo s větší úctou, tj. v praktických krocích, budeme se snažit o jejich větší sociální inkluzi, bude to (snad/pravděpodobně) účinnější než zvyšování penzijních dávek v takové míře, jakou dovolují současné ekonomické poměry. Domníváme se, že se jedná o příklad mediální (ale i politické) podpory ztotožňování stáří s chudobou a posilování onoho zmíněného mýtu nároku na materiální zabezpečení, a s ním spojeného mýtu falešných představ (Vidovičová et al. 2014)

Do třetice si zde zreprodukuje diskusi ke konkrétnímu tématu pracujících důchodců (Vidovičová 2012). Ta se v současné době dostává do pozornosti médií jako téma vyvolávající určitou kontroverzi. Ve výzkumu ageismu Vidovičová (2008) konstatovala, že podíl osob, které souhlasí s výrokem „Starší by měli uvolňovat svá místa mladším, protože ti jsou výkonnější a schopnější“ roste, v roce 2007 jich bylo dokonce 47 %. Nepřekvapí proto, že práce seniorů je často hodnocena v kontextu mentality nedostatku (pokud budeš mít ty, na mne se už nedostane), a bývá představována jako nedostatek mezigenerační solidarity ze strany seniorů. „Nezaměstnanost: Berou důchodci práci mladým?“⁵⁷ nebo „Generační bitva o práci: Mladí versus důchodci“⁵⁸ jsou titulky článků, které toto téma uvozují jako problém generační války mezi mladými nezaměstnanými, jejichž počty narůstají, a seniory, kteří se nespokojí s důchodovou dávkou. On-line diskuse čtenářů spojené s těmito články⁵⁹ se pak přelévají mezi názory, že senioři jsou spolehlivějšími pracovníky s dobrou pracovní morálkou, a stížnostmi na a) příliš vysokou ochranu seniorů na jejich pracovních místech, nebo b) jejich ochotu pracovat za nižší plat, „na černo“ bez smlouvy, čímž „kazí“ pracovní trh a vytvářejí nekalou konkurenci pro mladší zaměstnance či uchazeče o zaměstnání. Postoj „*Pracující důchodci jsou vždy ve výhodě*“⁶⁰ přejala i řada personalistických webů.

Druhým segmentem mediálního diskursu, který je v poslední době možné identifikovat, je využití tématu pracujících důchodců k obecné kritice společnosti nebo ke konkrétním výtkám směřovaným k vládě či jednotlivým ministrům. Příkladem neadresné kritiky je titlek a podtitlek „*Čeští senioři jsou pasivní. Na aktivní stárnutí nemají peníze. ... Neberte seniorům práci, zní jeden z receptů*“⁶¹, odkazující ke zodpo-

vědnosti společnosti za ekonomické potíže seniorů. Můžeme si také povšimnout určitého paradoxu, kdy je nedostatek prostředků postaven do pozice příčiny pasivity, nikoliv jejího důsledku. Současný sociálně politický diskurs, vyjádřený mimo jiné i v Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o konání EY2012⁶² (č. 940/2011/EU), přitom chápe aktivní stárnutí především jako ekonomickou aktivitu (Walker, Maltby 2012), a/nebo hospodářský přínos seniorů pro společnost. Adresná kritika se pak obvykle odvíjí od realizovaných či zamýšlených opatření, jako je například zdanění důchodu v souběhu s vysokým příjmem, zrušení daňové úlevy pro pracující důchodce, manipulace s podmínkami pro zvyšování procentní výměry důchodu apod. Ta jsou médií komentována jako útoky na seniory, a je vypichován zejména jejich potenciálně demotivační efekt: „*Kalousek likviduje důchodce? Penze zmrazit, přivýdělky zdanit!*“; „*Babičko, nepracuj? Kalousek sníží příjmy pracujících důchodců*“ (či v genderově upravené verzi „*Dědečku nepracuj...*“).⁶⁴

Ale i samotná forma diskursu může působit kontraproduktivně. Příkladem může být stupňování důležitosti relativně marginálních opatření, jako je zdanění důchodu v důsledku extrémně vysokých příjmů z vedlejší činnosti důchodce. Toto opatření se s platností od zdaňovacího období 2011, vzhledem ke stanoveným hladinám měsíčního příjmu od 70 tisíc korun výše, s velkou pravděpodobností dotkne pouze malého množství pracujících důchodců. Titlek „*Penzisté s vysokým příjmem musí zdanit i důchod*“⁶⁵ však může evokovat dojem, že práce v souběhu s důchodem je „trestána“ zdaněním. Podtitlek „*Lidé se snažili vejít do limitu*“ pak dává tušit, že existují způsoby, jak podobná opatření obejít a svým způsobem poskytnout legitimitu nedeklarované práci seniorů.

Média mají velký potenciál jako platforma pro učení a přenos informací. Již výše citované Vidovičová a Sedláková (2005) ukázaly, že skandalizace a bulvarizace seniorských témat, a modus jejich využití ke kritice aktuální vládní garnitury, je relativně běžný. Lze se domnívat, že společnost již tuto argumentaci absorbovala, a svým způsobem přijala za vlastní. Je otázkou, zda, a případně nakolik, tento veřejný diskurs pracujících důchodce reálně poškozuje. A to ať už tím, že podporuje neadekvátní obavy z komplikovanosti systému, anebo tím, že je nálepkuje jako sobecké a nesolidární (Vidovičová 2012).

57 – Zdroj: http://www.lidovky.cz/poslankyne-gabriela-peckova-tvrdi-ze-duchodce-trapi-vice-spolecenske-vyloucení-nez-nedostatek-penez-iug-/zpravy-domov.aspx?c=A120504_183609_In_domov_jkz (cit. 2013-12-09).

58 – <http://www.blesk.cz/clanek/radce-prace/131557/nezamestnanost-berou-duchodci-praci-mladym.html> (8.10.2010)

59 – <http://www.blesk.cz/clanek/radce-prace/131610/generacni-bitva-o-praci-mladi-versus-duchodci.html> (10.2.2010)

60 – Příklady je možné nalézt např. zde: <http://www.blesk.cz/diskuse/55791/1> nebo zde <http://www.parlamentnilisty.cz/rss/zpravy/Babicko-nepracuj-Kalousek-snizi-prijmy-pracujících-duchodcu-225879/diskuse>

61 – Původní aktualitu webu České správy sociálního zabezpečení ze dne 22.9.2010 převzal například <http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/aktuality/pracující-duchodci-jsou-vždy-ve-vyhode.html> (23.9.2010), a řada dalších.

62 – (29.3.2012) <http://www.novinky.cz/ekonomika/263237-cesti-seniori-jsou-pasivni-na-aktivni-starnuti-nemaji-penize.html>

63 – Pozn.: Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012

64 – <http://domaci.eurozpravy.cz/duchody/45715-duchodci-nepracuj-kalousek-snizi-prijmy-pracujících-penzistu/>; <http://www.parlamentnilisty.cz/rss/zpravy/Babicko-nepracuj-Kalousek-snizi-prijmy-pracujících-duchodcu-225879> (14.3.2012); <http://ekonomika.moneymag.cz/1295-dedecku-nepracuj-kalousek-snizi-prijmy-pracujících>

65 – <http://www.novinky.cz/domaci/257921-penziste-s-vysokym-prijmem-musi-zdanit-i-duchod.html?ref=zpravy-dne> (2.2.2012)



9. Politický rámec: Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013–2017

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013–2017 (dále jen Národní akční plán / NAPPS) je strategický dokument, který vznikl v České republice v roce 2012, tedy v roce, který byl vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Tento strategický dokument byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí za užití komunitního přístupu, díky kterému se do jeho tvorby mohli zapojit všichni zainteresovaní aktéři. Národní akční plán byl usnesením vlády schválen v únoru 2013, a navazuje na Národní programy přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. (MPSV 2014, Týdeník Školství 2012 in MPSV 2012).

Záměrem Národního akčního plánu je: „komplexní přístup k řešení problematiky stárnutí populace, koordinace a propojování jednotlivých strategií rezortů v oblasti přístupů ke stárnutí a vytvoření společných priorit všech přijatých opatření. Základním rámcem Národního akčního plánu je zajištění dodržování a ochrany lidských práv seniorů.“ (MPSV 2014a) Národní akční plán se v rámci této komplexní problematiky soustřeďuje na její různé dimenze. Konkrétně se jedná o zajištění ochrany lidských práv starších osob, celoživotní učení, zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění, dobrovolnictví a mezigenerační spolupráci, kvalitní prostředí pro život seniorů, zdra-

vé stárnutí a péči o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností. Ke každé z těchto dimenzí byly stanoveny strategické cíle a příslušná opatření k jejich naplnění.

Zajištění a ochrana lidských práv starších osob

Problematika zajištění ochrany lidských práv starších osob byla stanovena jako jedna z priorit Národního akčního plánu s ohledem na to, že se starší osoby potýkají se stereotypizací, znevýhodněním a diskriminací, a to především na pracovním trhu, kde jsou často považovány za: „pracovně méně výkonné, méně intelektuálně schopné či ochotné učit se novým věcem.“ (MPSV 2014a: 7).

Národní akční plán si stanovuje pro zajištění a ochranu lidských práv starších osob dva strategické cíle. První strategický cíl zní: „Zajistit informovanost společnosti o potřebách starších osob a zvýšit její otevřenost vůči jejich potřebám za účelem jejich lepšího naplňování.“ (MPSV 2014a: 8) K dosažení tohoto strategického cíle budou přijata dvě opatření, a to podpora a šíření informačních a vzdělávacích materiálů, které budou zaměřeny na ochranu práv starších osob, a podpora odborníků, jako jsou soudci, státní zástupci, úředníci, policisté apod., v problematice práv seniorů a se specifiky jejich situace. (MPSV 2014a: 8).

Druhý strategický cíl v této oblasti zní: „Zajistit ochranu

starších osob před diskriminací a všemi projevy nedůstojného zacházení, týrání a zneužívání.“ (MPSV 2014a: 8) Tohoto cíle bude dosaženo např. osvětou o předcházení věkové diskriminaci, podporou forem pomoci pro seniory, užší spolupráci s neziskovým sektorem za účelem zvýšení informovanosti odborné i široké veřejnosti o problematice diskriminace starších osob. (MPSV 2014a: 8–10).

Celoživotní učení

Celoživotní učení je v Národním akčním plánu stanoveno jako jedna z priorit zejména proto, že formální, neformální i informální formy vzdělávání přispívají k rozvoji jedince a k osvojování nových dovedností v každém věku. Celoživotní vzdělávání často úzce souvisí s pracovním rozvojem a podporou profesního uplatnění, což je oblast, kterou je nutné u seniorů podpořit, vzhledem k výše zmíněnému věkovému znevýhodnění na pracovním trhu. Celoživotní učení má tedy i celospolečenskou úroveň, která spočívá v posílení a udržení konkurenceschopnosti národní ekonomiky. (MPSV 2014a: 11–12) „Celoživotní učení však nekončí odchodem z trhu práce, (...). Jeho význam se však mění, cílem je udržet intelektuální svěžest, získat nové znalosti a dovednosti dle individuálních zájmů a jejich prostřednictvím zvýšit aktivní podíl na občanském životě, přispět k socializaci jednotlivců, a tím i k větší spokojenosti s touto životní etapou a následně k duševnímu i fyzickému zdraví.“ (MPSV 2014b: 7).

K dosažení vize o celoživotním učení jako přirozené a funkční součásti společnosti mají přispět dva strategické cíle. Jednak se jedná o vytvoření funkčního systému dalšího vzdělávání, který bude atraktivní pro zaměstnance i zaměstnavatele a bude odpovídat poptávce po pracovní síle, a také o zvýšení podílu seniorů zapojených do zájmového vzdělávání prostřednictvím univerzit třetího věku a akademie seniorů, a to s ohledem na místní dostupnost. (MPSV 2014a: 12–14) Těchto strategických cílů bude dosaženo implementací různých opatření, mezi která patří příprava podpůrných materiálů pro pedagogické pracovníky, pilotní ověření sdíleného pracovního místa v rámci projektu na zvýšení zaměstnatelnosti starších pracovníků, šetření o možnostech rozšíření univerzit třetího věku s orientací na využití sítě veřejných knihoven apod. (MPSV 2014a: 13–16).

Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění

Tato prioritní oblast Národního akčního plánu počítá s tím, že: „maximální využití potenciálu pracovní síly je předpokladem dlouhodobé finanční udržitelnosti a schopnosti systému (důchodového pojištění) v budoucnu poskytovat příslíbené dávky.“ (MPSV 2014a: 17) Národní akční plán považuje za klíčové to, aby byla starším pracovníkům ponechána co nejširší volba způsobu odchodu do důchodu, a aby nebyly vytvářeny pobídky k předčasnému odchodu do důchodu či jiné překážky v zapojení seniorů na pracovním trhu. Osoby starší 50ti let jsou na trhu práce těmi, kdo nejobtížněji znovu získávají práci, a tak Národní akční plán počítá s podporou sebe-zaměstnávání (podnikatelé, živnostníci, OSVČ). Vzhledem k demografickému vývoji a přicházející změně ve věko-

vém rozložení pracovních sil, musí být pracovní trh schopen a ochoten zapojit osoby různého věku, což bude Národní akční plán podporovat. (MPSV 2014a: 17–18) Podkladová studie Národního akčního plánu ukazuje, že: „osoby v důchodovém věku, které pracují na částečný úvazek, se po zdravotní stránce cítí lépe než ti, kteří nepracují, jsou v lepší psychické pohodě a nemají problémy se sociální izolací.“ (MPSV 2014b: 21) Podpora zaměstnávání seniorů má nejen přímý pozitivní efekt na ekonomickou situaci jedince, ale i na komplexní životní podmínky.

V rámci priority zaměstnávání starších pracovníků byly stanoveny tyto strategické cíle: Zajistit kvalitní informovanost veřejnosti o důchodové reformě a možnostech pracovní činnosti v kombinaci s dávkou v důchodovém systému; Prodloužit pracovní kariéru pracovníků, motivovat je k odhadu odchodu do důchodu skrze úpravy legislativních podmínek a akcentování konceptu Age managementu⁶⁶ na pracovištích a bojovat proti výskytu věkové diskriminace. (MPSV 2014a: 19–20) K těmto strategickým cílům budou přispívat opatření jako zvyšování povědomí o možnostech vlastního podnikání včetně monitoringu počtu osob starších 50 let, které se díky podnikání vrací na trh práce, rozšiřování nabídky rekvalifikace starších pracovníků, identifikace dobré praxe v podpoře zaměstnanosti starších pracovníků, rozvoj Age managementu na Úřadu práce ČR atd. (MPSV 2014a: 19–24).

Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce

Současný demografický vývoj přináší tenzi mezi generacemi, kterou by podle Národního akčního plánu měla vyřešit prioritní mezigenerační spolupráce. Problém ageismu a věkové diskriminace je otázkou mezigenerační. „Přestože subjektivní pocity zážitku věkové diskriminace jsou přítomny i u mladých dospělých, síla negativního prožitku je silnější právě u seniorů.“ (MPSV 2014b: 28) Posílení mezigenerační spolupráce povede: „k vytvoření pozitivních intergeneračních sociálních vazeb prospívajících občanské společnosti, ovlivňuje kvalitu rodinného života, je přínosem v sektoru sociálních a zdravotních služeb a může kladně ovlivňovat i ekonomický rozvoj.“ (MPSV 2014a: 25) Dobrovolnictví je zohledňováno jako faktor, který jinak napomáhá samotným seniorům a také jako alternativa pro starší občany, kteří se chtějí do společenského života zapojit i po opuštění trhu práce. V rámci této priority je nastolena vize seniorů jako nedílné, aktivní a samozřejmé součásti naší společnosti. (MPSV 2014a: 25).

K posílení dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce má dojít dosažením těchto strategických cílů: Posilování stabilních

66 – Koncept Age managementu je systémovou změnou: „pohledu zaměstnavatelů a společnosti na starší pracovníky a seniory. (...) (T)edy řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál pracovníků.“ (MPSV 2014b: 22) Byl stanoven Index pracovní schopnosti, který funguje jako nástroj pro odhadování schopnosti zvládat práci a nadále být zapojen v pracovním životě. Longitudinální výzkum pracovní schopnosti ukázal, že pracovní schopnost jedince ovlivňují zejména vedoucí pracovníci a jejich snaha hledat řešení s ohledem na specifika a potřeby jednotlivých zaměstnanců. (MPSV 2014b: 22–23, viz též Štorová 2012).

mezigeneračních vztahů a spolupráce v rodině, komunitě i na celospolečenské úrovni; Podpora zapojení seniorů do dobrovolnické činnosti a překonání mýtů, že senioři mohou být pouze „příjemci“ dobrovolných aktivit. (MPSV 2014a: 26–29) Každý strategický cíl ke svému nastolení vyžaduje implementaci různých opatření. V prioritě dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce se jedná o opatření jako zvyšování povědomí veřejnosti o potenciálu a přínosech starších pracovníků a seniorů pro společnost, podpora projektů, ve kterých bude počítačová gramotnost seniorům předávána žáky základních a středních škol, uzákonění benefitů pro dobrovolnickou činnost, iniciace a podpora projektu časové banky, který bude fungovat na principu vzájemné výpomoci s ohledem na schopnosti a možnosti jednotlivce. (MPSV 2014a: 26–29).

Kvalitní prostředí pro život seniorů

Kvalita životního prostředí seniorů by se měla řešit na komunitní úrovni, a to vylepšením dílčích oblastí, jako je zvýšení účasti seniorů na formálním i neformálním společenském životě, zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví seniorů, zajištěním vhodné úrovně bydlení a zdravotních či sociálních služeb, zajištěním dopravní obslužnosti, především v rámci hromadné dopravy. (MPSV 2014a: 30) Nedostatečným zabezpečením jednotlivých složek kvalitního prostředí se prostor pro seniory stává plným jen obtížně překonatelných bariér. Kumulace těchto bariér pak vede k izolaci a posílení diskriminace této věkové skupiny. Izolace seniorů je pak často provázána pocitem osamocení. Samota nabývá subjektivní a objektivní dimenze, které musíme odlišovat. Pocity samoty se mohou subjektivně objevovat i u seniorů, kterým jsou dostupné sociální sítě. Ať už se jedná o jakýkoliv typ samoty, tento stav přispívá ke zhoršení kvality života a rozvoji depresivních stavů a rizika sebevražedných sklonů. (MPSV 2014b: 45)

Národní akční plán v rámci této priority stanovuje tyto strategické cíle: Zvyšovat aktivní zapojení seniorů do komunitního života a vytvářet prostředí s odpovídající infrastrukturou, vhodnou nabídkou různých forem bydlení a dostatečné občanské vybavenosti. (MPSV 2014a: 32–33) Opatření k zajištění těchto strategických cílů spočívají ve snaze o zřízení poradních rad seniorů v jednotlivých obcích a krajích ČR, zapojení seniorů do sousedských a dalších širších komunit s podporou vzájemné kooperace. Dále se jedná o opatření podporující zkvalitnění (veřejné) dopravy s ohledem na specifické požadavky seniorské populace, vzdělávání architektonické obce v otázkách specifických bytových potřeb seniorů, vyhlášení projektů řešení kvalitního seniorského bydlení či opatření zaměřující se na prevenci v otázkách domácího násilí, kriminálních útoků, nekalých obchodních praktik či silničního provozu. (MPSV 2014a: 32–35).

Zdravé stárnutí

Otázka zdravého stárnutí je propojena zejména s předpokladem prodloužení aktivního života do co nejvyššího věku. „Zdraví je zásadním předpokladem pro aktivní začlenění na trh práce, do společenských i dobrovolnických aktivit. (...)

Zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva je úzce spojeno s ekonomickým růstem, zvyšováním konkurenceschopnosti a růstem reálných příjmů seniorů.“ (MPSV 2014a: 36) Národní akční plán v rámci této priority zdůrazňuje význam prevence, a to již v dětském věku, ze kterého se tyto formativní zkušenosti pozitivně přesouvají do dalších životních období. (MPSV 2014a: 36) Podpora zdravého stárnutí obyvatel je založena na dostupnosti známých informací a výsledků výzkumů všem osobám, a také na ochotě lidí změnit či přizpůsobit svůj životní způsob tak, aby bylo zdravého stárnutí dosaženo na jejich individuální úrovni. (MPSV 2014b: 50).

Strategickými cíli pro dosažení zdravého stárnutí populace je zvyšování informovanosti nejen seniorů o zdravém životním stylu a jejich motivace k odpovědnosti za své zdraví, ale také vytváření nabídky preventivních programů v komunitě a ve společnosti s akcentem na holistický přístup. (MPSV 2014a: 37–38) Opatření přijata k naplnění těchto cílů budou nabývat podoby informačních kampaní o dopadu podpory zdraví seniorů realizovaných prostřednictvím sociálního marketingu, analýzy cost-benefit o návratnosti investic do zdravého stárnutí, vytvoření dotačního programu na podporu zdraví a zdravého životního stylu pro seniory či zahrnutí otázek zdravého stárnutí do středoškolského vzdělávání a podpory rekvalifikačních kurzů v oblasti zdravého životního stylu pro nezaměstnané starší 50ti let. (MPSV 2014a: 37–39).

Péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností

Demografický vývoj ukazuje na významný nárůst podílu seniorů v populaci. Tato skutečnost klade požadavky na adaptaci a reformu systému zdravotních a sociálních služeb. Z toho důvodu je oblast péče o seniory jednou z priorit Národního akčního plánu. „Široká nabídka provázaných sociálně-zdravotních služeb včetně zapojení pečovatelských, která bude reagovat na specifické potřeby nejkřehčích seniorů s omezenou soběstačností“ (MPSV 2014a: 40), to je stav, kterého se snaží tento plán dosáhnout, a to nejen se zaměřením na formální péči, ale také s ohledem na důležitost zapojení rodinných příslušníků do péče. Rozvoj terénních služeb a podpora neformální péče je významná také proto, že čeští senioři jsou podle dat SHARE z roku 2007 silně vázáni na své bydliště – 90 % osob starších 65ti let žije ve stejném domě či bytě alespoň 20 let. (MPSV 2014b: 55).

Opatření, jako je nastavení fungujícího systému kvalitních a komplexně propojených zdravotně sociálních služeb, zvýšení dostupnosti geriatrické péče, uvedení národního plánu péče o osoby s demencí, zákonné ustanovení minimální úrovně kvality sociální práce a podpora otevřenosti pobytových sociálních služeb širší komunitě, povedou k rozšíření škály služeb na základě specifických potřeb seniorů. (MPSV 2014a: 41–43) Otázka zvýšení informovanosti neformálních pečujících bude zabezpečena informační osvětovou kampaní, zaměřenou na motivaci a zvýšení prestiže pečujících a rozšířením terénních a odlehčovacích služeb pro neformální pečovatele, včetně zvýšení nabídky e-learningového vzdělávání těchto pečovatelských. (MPSV 2014a: 44).



10. Závěry, shrnutí a doporučení

„Jestliže existuje společná linka skrze různé studie, je to poznání, že starší pracovníci zakoušejí širokou škálu pracovních historií, a v důsledku toho mají různá očekávání ohledně zaměstnání a důchodu. Jinými slovy, není nic jako jednotná „starší pracovní síla“, která by uniformně reagovala na programy zaměřené na podporu delšího pracovního života. S tím, jak lidé stárnou, jejich zkušenosti a postoje k práci mají tendenci se spíše více rozvrstvit a odlišovat (angl. *diverge*), než aby se stávaly podobnějšími.“ (Flynn 2010: 308-309) Flynn (2010) shromáždil studie realizované v prostředí Velké Británie, které se pokoušely identifikovat individuální **prediktory pracovních a důchodových vzorců**. Rozdělil je na čtyři obecné skupiny: demografické charakteristiky, sociální kapitál, důchodovou zkušenost, pracovní zkušenost, „pull“ a „push“ faktory ze strany zaměstnavatelů. Nám jejich přehled poslouží jako svého druhu inventura faktorů, východisek, výzev a příležitostí pro pracovní dlouhověkost.

První jsou **demografické charakteristiky**: vliv **pohlaví** je nejasný, neboť na jednu stranu ženy žijí v průměru déle a mají nižší příjmy, které by jim umožnily pohodlný život v důchodu, zároveň ale jejich přerušované kariéry a dvojitá diskriminace mohou pro ženy znamenat ztíženou pozici na trhu práce a obtíže zajistit si zaměstnání až do a po věku odchodu do důchodu. Muži mohou být zvýhodněni lepšími příležitostmi na po-důchodovém pracovním trhu. Také makroekonomické potíže a ekonomické krize mohou ovlivňovat některé genderově vyprofilovanější sektory více

než jiné (např. útlum průmyslové výroby vs. sektor služeb apod.). Podobně nejednoznačné výsledky ukazuje zkoumání vlivu **rodinného stavu**. Manželství je považováno za přínosné, zejména pro muže, co do rozvoje a udržení sociálních sítí, které mohou zaměstnání v pozdějším věku podporovat. Partneři také mohou vzájemně přizpůsobovat časování svého odchodu do důchodu, a to jak jeho úspěšnosti, tak případné přesluhování. Přítomnost dětí/vnoučat v rodině může působit na jednu stranu jako potřeba po prodloužené kariéře, která by zajistila (finanční) podporu dětí, na druhou stranu potřeba péče o vnoučata může naopak působit jako pobídka odejít do důchodu (dříve). **Věk**, a to zejména věk odchodu do důchodu, byl často uváděn jako klíčová proměnná pro to, zda byl jedinec ochoten se vrátit do zaměstnání a/nebo využít pozvolného odchodu do důchodu. Čím déle je jedinec penzionován, tím více se v důchodu aklimatizuje, a tím menší je pravděpodobnost jeho návratu na pracovní trh. V případě kariéře orientovaných jedinců s rostoucím odstupem od bodu přechodu do penze může růst nespokojenost s životem v důchodu a touha znovu získat zaměstnání, jak to naznačovaly i výsledky námi testované preferenční teorie. V českém kontextu, ještě v zásadě nepopsaný fenomén, je také vliv **etnicity**, která ovlivňuje jak vzorce zaměstnanosti, tak sociální sítě, nebo třeba zkušenost s diskriminací. Flynn sice nejméně **vzdělání**, z českých zkušeností ale víme, že tento faktor vzorce odchodu do důchodu ovlivňuje, přesluhuj,

resp. zůstávají déle aktivní na trhu práce, zejména jedinci s vyšším vzděláním. Důvodem pro tato někdy až protichůdná zjištění může být nepřímý, zprostředkovaný vztah mezi prací a demografickými charakteristikami. Druhá skupina prediktorů se proto zabývá **lidským kapitálem**, který je s pracovní zkušeností spojen těsněji. Například vlastnictví dovedností potřebných k výkonu zaměstnání má přímý vliv na zaměstnatelnost starších zaměstnanců, která jim umožňuje odložit odchod do důchodu. Zároveň ochota pracovníků zvážit prodlouženou kariéru ovlivňuje zaměstnavatelovo rozhodnutí udržet staršího pracovníka s odpovídajícími dovednostmi. Také zaměstnanci s větší sociální podporou jsou lépe vybaveni k tomu, aby balancovali zaměstnání s jinými povinnostmi (responsibilities); podobně důležitá se zdá být hustota sociálních sítí, která může generovat pracovní příležitosti. Samotné postoje k zaměstnání, jako je svědomitost, efektivita a loajalita, jsou v nepřímé úměře k riziku předčasného důchodu. Výzkumy ukazují také na tzv. „generativitu“, tj. příležitost sdílet a předávat své znalosti mladším generacím, což je jedinečná charakteristika zaměstnanců před důchodem, zvyšující atraktivitu pozdějšího odchodu do důchodu. Jiné studie ovšem zjistily, že postoje k mentoringu neovlivňovaly kariérní motivaci starších zaměstnanců. Pozdější odchody do důchodu jsou typické pro podnikatele a řemeslníky.

Třetí skupinou prediktorů prodlouženého pracovního života jsou **zkušenosti jak v zaměstnání, tak v důchodu**. Zcela dle očekávání, převažují-li pozitivnější zkušenosti ze zaměstnání nad zkušenostmi z života v důchodu, je pravděpodobnější i prodloužená kariéra, a naopak. Spokojenost s příjmem v důchodu a s určitou rutinou demotivuje důchodce od znovu zapojení do ekonomické aktivity, ale negativní zkušenosti mimo pracovní trh, jako např. období nezaměstnanosti nebo ekonomické potíže, mohou naopak zvýšit touhu zůstat na pracovním trhu co nejdéle to bude možné. Svoji roli hraje i zaměstnanecká historie, kdy přerušovaná kariéra (jak již bylo zmíněno např. v případě žen) může vést jak k předčasnému důchodu, tak, z důvodu finanční nedostatečnosti, k potřebě prodloužené ekonomické aktivity. Adekvátním indikátorem v tomto případě může být i (ne)dosažení potřebné doby důchodového (při)pojištění. Vůli k delší kariéře podporují i věkově pozitivní HR (personální) praktiky, o kterých byla v našem textu také řeč. Flynn (2010) cituje zvyšování možností ohledně důchodu, zlepšování příležitostí pro celoživotní vzdělávání, rozvoj zdravotní prevence a péče, zlepšování podpory žen na pracovním místě a rozšiřování nabídky flexibilního zaměstnávání. Čtvrtou skupinou indikátorů, testovaných co do vlivu na prodlouženou pracovní kariéru, jsou specifické **tzv. push a pull faktory**, které vedou k (předčasnému) ukončení ekonomické aktivity. Velkou oblastí, která je téměř jednoznačně identifikována jako definitivní důvod konce ekonomické aktivity, jsou odchody do důchodu ze zdravotních důvodů. Zdravotní potíže bývají také provázány na jedné straně ekonomickým znevýhodněním, a na straně druhé malou sebedůvěrou snižující schopnost nalezení nového zaměstnání. Podle Flynna se ale v případě zdraví a ukončení eko-

nomické aktivity ve vyšším věku nejedná o přímý, ale zprostředkovaný vztah. Menší předpoklady pro návrat na trh práce mají také osoby s povinností pečovat o osobu blízkou. Zejména starší ženy, které nemají k dispozici flexibilní pracovní příležitosti, často nesou jak zátěž péče, tak zátěž zaměstnání do té doby, než je s tím spojený stres „vytlačí“ předčasně z pracovního trhu. Takový tlak může vytvářet i pocit diskriminace nebo neobdržení očekávaného povýšení, byť i v tomto případě zjištění některých studií tvrdí spíše opak, tedy že lidé s touto zkušeností nejsou od nové, resp. další práce odrazováni. Spíše tedy platí, že „univerzální“ opatření na prodloužení pracovní aktivity starších zaměstnanců neplatí ani v HR praktikách, ani v případě národních a lokálních politik (Flynn 2010: 309-3013).

Přesto jeden významný koncept se v několika podobách a úhlech pohledu v českém kontextu jeví jako v současné době výrazně podceňovaný, ne příliš dostupný, a přitom, přinejmenším některými segmenty stárnoucí pracovní síly, preferovaný. Jedná se o flexibilní formy práce. Typicky je význam flexibility pracovních úvazků zmiňován pro udržení zaměstnání a usnadnění kombinace pracovních úkolů a poskytování péče o blízké, kde hrají svoji roli, většinou krátkodobé či dočasné, flexibilnější pracovní podmínky. Mezi takové podmínky patří flexibilní či snížená pracovní doba, částečná nebo úplná změna místa výkonu práce (například **práce z domova – „home working“**), **práce na směny („shift swapping“)**, **sdílené pracovní místo („job sharing“)**, krátkodobá dovolená, neplánovaná dovolená v případě akutní situace (**„emergency leave“**), volno při onemocnění nebo úmrtí blízké osoby (**„compassionate leave“**). Flexibilizace pracovních podmínek umožní zaměstnavateli i zaměstnanci setrvání v dané pozici při plném nebo sníženém pracovním úvazku a zachování zaměstnání po ukončení poskytování péče. Kromě práce na částečný úvazek mezi flexibilní formy organizace práce využívané například ve Velké Británii patří přepočtená roční pracovní doba, **stlačená pracovní doba** – plný počet hodin při sníženém týdenním počtu pracovních dní (**„compressed hours“**), **flexibilní dělba a koordinace práce v rámci týmu („self-rostering“**; dohoda zaměstnanců na potřebném počtu a druhu pracovníků na pracovišti potřebné během pracovního dne, která pak zaměstnancům dává možnost společně naplánovat svůj pracovní den s cílem splnění pracovních požadavků); **individuální pracovní doba („staggered hours“**; zaměstnanec má odlišný začátek a konec pracovní doby i dobu přestávek v práci od ostatních zaměstnanců), **práce/dovolená během určitých předem stanovených částech roku** (např. během školního roku) s využitím neplacené dovolené v nepracovním období (**„term-time working“**; umožňuje zaměstnancům vzít si neplacené volno během stanovených termínů, školních svátků atd.), podpora na pracovišti (**interní firemní skupiny – „in-house networking groups“** – programy na podporu zaměstnanců pečujících o blízké).⁶⁷

67 – Zdroj: Glossary of Flexible Working [online]
<http://www.flexibility.co.uk/helpful/glossary.htm>.

Flexibilní pracovní úvazky a podmínky práce jsou samozřejmě jen jedním z oblastních doporučení, které je možné na základě prezentovaných dat učinit. Některá další jsou obsahem i následujícího, posledního oddílu. Na tomto místě se však ještě stručně pozastavme u toho, co obsahem naší studie není, přesto že by pod název „pracovní dlouhověkost: východiska, příležitosti a výzvy“ zařazeno být mohlo, a v pokračování analýz také být mělo. A tím je celá velká oblast Age managementu (srov. Štorová 2012). Řízení lidských zdrojů s ohledem na věk je velkým tématem Národního akčního plánu na podporu pozitivního stárnutí, a vypracované metodiky konají velkou službu zaměstnavatelům, kteří chtějí tento „problém“ začít řešit na svých pracovištích již dnes.⁶⁸ Svým způsobem se ale stále jedná o analýzu věcí „jak jsou“. S ohledem na

možná opatření v podpoře udržení zaměstnatelnosti s ohledem na tzv. index pracovní schopnosti si zaslouží naši pozornost ještě do budoucna. Téma je z pohledu potřeb zaměstnavatelů řešeno v současnosti v rámci připravované publikace.⁶⁹ Ta mj. představí nový nástroj LEA (Lifelong Employability Assessment)⁷⁰ na měření nasazení Age managementu v rámci HR procesů ve firmách a výsledky pilotního měření v ČR.

68 – Pro více informací viz např. <http://www.agemanagement.cz/> nebo <http://www.aivd.cz/agemanagement-informace>

69 – Age management – Jak řídit a rozvíjet lidské zdroje v kontextu věku a demografických změn, kolektiv autorů, KZPS, Praha, 2015

70 – Pro více informací www.byznysprospolecnost.cz

Identifikované výzvy a možná řešení – shrnutí

Analýza ukázala, nikoliv překvapivě, že budeme na pracovním trhu zůstat déle než předchozí generace. Zvýšit zaměstnanost a prodloužit pracovní život je na jedné straně důležité pro fiskální udržitelnost zejména důchodového systému, ale i sociálního a zdravotního systému, na druhé straně pro pracovní trh, na kterém populace 50/55+ představuje rostoucí ekonomický potenciál. Dalším důvodem je potřeba reagovat na potenciální nedostatek pracovních sil. Komplexní a dynamická problematika a provázanost faktorů působících v této oblasti a důchodový věk jako takový jsou výrazné politikum, dotýkají se v průběhu životního cyklu celé populace, buďto na příjmové nebo „výdajové“ straně, tj. jednou jako plátců, a podruhé jako příjemců penzí. Na efektivní zaměstnanost a udržitelnou zaměstnatelnost nebude mít vliv jen demografický vývoj, ale zejména vzájemná interakce faktorů jako je zdraví, vzdělávání a struktura trhu práce, dále pak zejména efektivita vzdělávání a celoživotního vzdělávání, soulad nabídky a poptávky na trhu práce, motivující aktivní politika zaměstnanosti a celkově pozitivní klima vůči delší kariéře na makro-, mezo- a mikro- úrovni vyjádřené mediálním klimatem, až po konkrétní praxi a osobní postoje jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Počet a význam šedesátníků na trhu práce rychle poroste

- ✓ Jak ukazují demografické údaje, věková kategorie 55–64 let tvoří více než 1 466 tis. obyvatel, tj. 14 % obyvatel, resp. 22 % z celkové populace v „produktivním“ věku (20–64 let). Kromě Prahy a Středočeského kraje by měla populace ve všech krajích klesat, zejména osob 20–64 let, celkově v ČR do roku 2050 o 1,5 mil., růst bude naopak pouze populace 65+, do roku 2050 o 1,3 mil.
- ✓ Na jednu osobu ve věku 65+ by měly v roce 2050 připadat méně než dvě osoby (1,8) ve věku 15–64 let.

Současný poměr 1,7 osoby v produktivním věku (20–64 let) na jednu osobu v před a „postproduktivním“ věku se sníží na 1,1.

- ✓ Podíl osob ve věku 65+ by měl tvořit 30 % populace. Počet osob 85+ by se měl do roku 2050 zvýšit 3,5krát na 590 tis. ze 2 na 6 % populace a počet osob 90+ více než 6krát na 266 tis.
- ✓ V roce 2050 bude populace 55–64 let tvořit ve většině krajů více než čtvrtinu populace v produktivním věku (20–64 let). Podíl populace 20–64 let poklesne ze současných necelých dvou třetin na polovinu celkové populace.
- ✓ **Dá se očekávat, že stále větší roli na trhu práce budou hrát osoby v šestém decenniu, pro které bude pracovní uplatnění stále významnější z hlediska udržení životního standardu a kvality života.** Tato skupina bude současně tvořit rostoucí zdroj pracovní síly a potenciál pro trh práce, tedy jeden ze zdrojů řešení potenciálních nedostatků pracovníků v některých profesích.
- ✓ Role chronologického věku u mladších seniorů se bude snižovat, naopak bude narůstat diverzita „seniorské“ populace a přiměřenosti hranice důchodového věku vzhledem ke zdravotnímu stavu a zaměstnatelnosti.
- ✓ Přizpůsobení se demografickým změnám se proto stává do značné míry společným zájmem zaměstnanců a zaměstnavatelů a důležitým tématem sociálního dialogu.

Je třeba umožnit flexibilní formy práce a pracovní podmínky, a prodloužit aktivní kariéru žen

- ✓ V roce 2013 bylo podle VŠPS (ČSÚ) celkem téměř 1,4 mil. osob z celkového počtu zaměstnanců (4,94 mil.) starších 50ti let. Tato věková skupina tak tvořila 28 % všech zaměstnaných osob v národním hospodářství.
- ✓ Mezi lety 1993 a 2012 se počet zaměstnaných mužů ve

- věku 55–64 let zdvojnásobil na 431,5 tis. a počet zaměstnaných žen ve věku 55–64 let ztrojnásobil na 298,3 tis.
- ✓ Roste průměrný věk pracujících a zvyšuje se vzdělanost pracovní síly (podíl osob s vyšším vzděláním).
 - ✓ Přetrvává výrazně nižší zaměstnanost žen 55–64 let oproti mužům. Přestože v uplynulých 15ti letech rostla zaměstnanost žen 55–64 let rychleji než zaměstnanost mužů, stále zůstává výrazně nižší, rozdíl v zaměstnanosti činí zhruba 20 procentních bodů.
 - ✓ Díky relativně vysoké zaměstnanosti mužů 55–64 let, v mezinárodním srovnání je ČR na průměrných hodnotách EU-15.
 - ✓ Po dosažení statutárního důchodového věku dochází k velmi strmému poklesu úrovně zaměstnanosti, postupné penzionování zůstává naprostou výjimkou, důvodem je mimo jiné nedostupnost flexibilních a snížených úvazků, a zřejmě také nedostatečná motivace ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů.
 - ✓ Pracovní trh (zaměstnanost) je výrazně genderově profilován – oproti západním a severským zemím Českou republiku odlišuje zejména nízká zaměstnanost žen s malými dětmi, nízká zaměstnanost starších žen, respektive krátký pracovní život žen a obecně nízká slučitelnost rodinného a pracovního života.
 - ✓ Rozdíl mezi ženami a muži (gender gap) v zaměstnanosti ve věku 55–64 let je v České republice nejvyšší v EU (21 procentních bodů), za ním následuje Polsko, Nizozemsko, Řecko a Itálie (20 p.b.). Naopak nejnižší je v severských a pobaltských zemích.
 - ✓ Skutečný průměrný věk odchodu z trhu práce činil v České republice 63,1 let u mužů a 59,8 let u žen (průměr pro OECD činil 64,2 let pro muže a 63,1 let pro ženy).
 - ✓ **Demografický vývoj ukazuje neudržitelnost stavu, kdy trh práce využívá především osoby ve středním produktivním věku (ČSÚ).**
 - ✓ Od roku 2004 se počet evidovaných nezaměstnaných ve věku 55–64 let zdvojnásobil (na 97,8 tisíc), počet nezaměstnaných ve věku 60–64 let vzrostl téměř čtyřnásobně na 21,4 tis. a počet uchazečů o zaměstnání ve věku nad 65 let vzrostl 4,6krát na 588 osob (stav ke konci roku 2013).
 - ✓ Pokud jde o vztah „seniority“, produktivity a finančního hodnocení, existující argumenty ukazují, že **snížení principu seniority v odměňování může zvýšit flexibilitu, odstranit rigidní věkové postupy na trhu práce a nastolit otevřenější prostředí a pracovní trh.** Zaměstnavatelé tak mohou být motivovanější k přijetí a udržení starších zaměstnanců. **Ve veřejné sféře pak méně rigidní věková schémata mohou motivovat vstup mladých kvalifikovaných osob.**

Je třeba se více orientovat na individualitu a jedince, a jeho lidská a sociální práva

- ✓ Věk je důležitým prvkem interpersonálních vztahů, mezilidské komunikace a vnímání – vnímaný, faktický či připisovaný věk (spolu)rozhoduje o přijetí do zaměstnání, propouštění, kariérním postupu atd.

- ✓ Věk je „univerzálním“ důvodem diskriminace, protože v průběhu života postihuje všechny bez ohledu na pohlaví, sociální status nebo etnický původ atd.
- ✓ Věk zůstává silným stratifikačním a organizačním kritériem ve společnosti a na trhu práce, často rigidně vymezuje příležitosti a šance, a je kvalifikačním kritériem vstupu a přístupu do sociálních programů (důchodový systém, politika zaměstnanosti).
- ✓ Chronologický a statutární důchodový věk může vzhledem k rostoucí diverzitě zdravotního, sociálního i profesního potenciálu starších pracovníků představovat pro rostoucí počet osob psychologickou a diskriminační bariéru uplatnění na trhu práce, pracovní seberealizace a řízeného odchodu z trhu práce podle vlastních preferencí.
- ✓ **Role věku na pracovním trhu spíše posílila, je proto třeba více individualizovat opatření, přístupy i politiky na trhu práce, posílit povědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů o možnostech využití potenciálu zaměstnanců, a posílit nastavení mechanismů, které umožňují předem konzultovat pracovní perspektivu zaměstnanců a možnosti a potřeby flexibilních forem práce pro vytvoření vstřícnějších podmínek pro delší kariéru a aktivitu.**
- ✓ **Sociální dialog by se měl proto zaměřit komplexně a preventivně na zlepšení celkové pozice starších osob na trhu práce, důraz na lidská práva a ne-diskriminaci.**

Každá generace je odlišná, další generace „starších osob“ na trhu práce budou vzdělanější, s většími nároky na flexibilitu a sladění soukromého a pracovního života

- ✓ Poválečný baby-boom, generace mladých dospělých revoluce, baby-boom 70. let dospívajících v porevolučním kvasu a absorbujících nové trendy a zkušenosti ze zahraničí již během vzdělávací/počáteční profesní socializace.
- ✓ Na trh práce nevstupují jen odlišně velké kohorty (s různou populační velikostí), ale tyto skupiny v kontextu historického a populačního vývoje ČR představují také svébytné generace formované obdobnými vlivy a událostmi, které měly vliv na jejich další osudy včetně pozice na trhu práce, flexibilitu a dopad společenských změn a působení veřejných politik, v tomto kontextu zejména změn v důchodovém systému a politice zaměstnanosti zaměřené na prodloužení pracovní aktivity.

Sociální programy by se mnohem více měly zaměřit na udržení zdraví

- ✓ Zhoršené tělesné a duševní zdraví vede ke snížené produktivitě, výkonnosti a pracovní spokojenosti, vede k častější absenci, předčasnému odchodu z trhu práce. Tyto ztráty nenesou jen zaměstnavatelé a zaměstnanci, ale následně celý sociální a zdravotní systém, ekonomika a společnost – na příjmové straně výpadkem příjmů do těchto „redistributivních“ sys-

témů, sekundárně náklady na léčbu a sociální ochranu v důsledku snížené, předčasné či ukončené ekonomické a pracovní aktivity.

- ✓ **Při pokračování trendu zlepšování zdravotního stavu a zdravé délky života se bude do vyššího věku posouvat také přeslechopnost,** současně s nárůstem podílu vysokoškolsky vzdělaných osob a osob pracujících v sektoru služeb a nemanuální fyzicky nenáročnou práci se může zvyšovat i potenciál zaměstnatelnosti osob 60+.
- ✓ **Bude dále růst heterogenita zdravotního stavu populace 50+ a 60+ vyžadující individualizované přístupy jak v hodnocení zdraví, přeslechopnosti a zaměstnatelnosti, tak prevence nemoci, podpory zdraví, redukce disability (invalidity) a zdravotně podmíněných odchodů z trhu práce.**
- ✓ Rostoucí význam bude hrát zdravotní stav a věková hranice nástupu disability, respektive nemocnosti s dopadem na invalidizaci či pracovní produktivitu pro udržitelnou zaměstnatelnost a zabránění nárůstu počtu a podílu osob v předdůchodovém věku opouštějících trh práce ze zdravotních důvodů (invalidita), respektive profesně limitující disability a nemocností.
- ✓ S věkem se prodlužuje průměrná délka pracovní neschopnosti, která je u chronických nemocí a úrazů či akutních zhoršení zdravotního stavu předstupněm trvalé invalidity. Ve věkové skupině 50+ nejvyšší počet případů pracovní neschopnosti na 100 tisíc pojištěných připadá na nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně.
- ✓ **Důležité bude klást důraz na sektorově a profesně specifickou podporu zdraví, evaluaci její efektivity, větší spolupráci sociálních partnerů na programech podpory zdraví na pracovišti a prevence pracovní relevantní nemocnosti, v obecném měřítku jsou prioritou na jedné straně prevence nemocí pohybového ústrojí, na druhé straně duševní zdraví.**
- ✓ Je třeba hledat bonifikace a finanční nástroje podpory zaměstnavatelů při vytváření zdravého prostředí, podmínek a zdravotní stránky age-managementu a úpravy prostředí v souladu se zdravotní kondicí, potřebami a omezením.
- ✓ K lepšímu zohlednění zdravotního pilíře pracovní produktivity, výkonnosti a stability bude důležité vytvářet kapacity zaměstnavatelů pro ochranu a podporu zdraví s důrazem na posílení přeslechopnosti, vytváření specifických opatření a programů reflektující specifická rizika zaměstnanců.
- ✓ Na obecné, populační úrovni hrají zaměstnavatelé důležitou roli při podpoře zdravého životního stylu obyvatel na pracovišti i v rámci sociálních/bonifikačních programů, hlavními determinanty zdraví v oblasti životního stylu jsou pohybová aktivita, stravování, redukce kouření a konzumace alkoholu.

S růstem vzdělání roste flexibilita i potřeba flexibilních podmínek. Celoživotní vzdělávání a učení je klíčovou oblastí pro udržení zaměstnatelnosti starších osob a spolupráci sociálních partnerů

- ✓ Roste a dále poroste počet a podíl osob s vysokoškolským vzděláním v pracovní síle.
- ✓ Růst podílu osob s formálním vysokoškolským vzděláním znamená na jedné straně vyšší flexibilitu a mobilitu, a tedy šanci na prodloužení kariéry a zvýšení zaměstnatelnosti osob 50+ a 60+. Na druhé straně struktura vysokoškolsky vzdělaných nemusí vést ke snížení nesouladu mezi poptávkou a nabídkou v jednotlivých sektorech. Struktura absolventů i požadavky zaměstnavatelů ukazují na nedostatek technických profesí a pracovníků obecně. Současně se bude zřejmě zvyšovat podíl osob s vysokoškolským vzděláním ve vzdělanostní struktuře nezaměstnaných.
- ✓ V konkurenčním prostředí s dynamickými změnami roste potřeba celoživotního vzdělávání orientovaného nejen na udržení zaměstnatelnosti, ale také prohloubení zdravotních a finančních kompetencí a gramotnosti.
- ✓ Celoživotní vzdělávání přispívá nejen k vyšší produktivitě, ale také spokojenosti, k prodloužení pracovního života je potřeba formulovat motivační nástroje na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců (včetně v rámci sociálního dialogu).
- ✓ **Zaměstnatelnosti mohou pomoci sektorově a profesně orientované programy celoživotního vzdělávání s uplatněním principů age-managementu.**

Aktivní politika zaměstnatelnosti by měla být skutečně aktivní a proaktivní

- ✓ Aktivní politika by měla být proaktivní, zaměřovat se i na osoby ohrožené ztrátou zaměstnání, měla by být více preventivní a neorientovat se jen na nezaměstnané.
- ✓ **Dosud však převládá spíše skupinové pojetí a postaktivní přístup k zaměstnatelnosti 50+ v rámci programů aktivní politiky (ne)zaměstnatelnosti. Cílem intervencí je věkově vymezená skupina. Celoživotně nebo preventivně orientovaná opatření zaměřená na podporu zdraví a předchozí vzdělávání s cílem zachování zaměstnatelnosti a prodloužení pracovní dráhy často chybí.**
- ✓ V průběhu života je nutné aktualizovat kvalifikaci a udržovat zaměstnatelnost. **Pro lidi v předdůchodovém věku je pomoc po ztrátě jejich zaměstnání často obtížná, protože přichází často příliš pozdě. Sociální partneři by měli poradenství a programům na podporu pracovníků ohrožených ztrátou zaměstnání, praxi propouštění a najímání starších osob věnovat větší pozornost.**
- ✓ Přestože je uznávána negativní role věkových předsudků, stereotypů a věkové diskriminace, nedostatku motivace k dalšímu vzdělávání atd., oficiální „aktivní“ politika zaměstnatelnosti se na tyto klíčové faktory zřídka zaměřuje. Sociální partneři by měli hledat inovativní komunikační kanály, které zvyšují informovanost a snižují předsudky spojené s věkem a stárnutím.

Zaměstnavatelé mohou podporou zaměstnanců pečujících o blízké zvýšit jejich loajalitu, spokojenost a stabilitu. S růstem počtu seniorů nad 80 let rychle poroste poptávka po větší vstřícnosti zaměstnavatelů k pečujícím. Pečujícím na trhu práce, které tvoří zejména ženy nad 55 let, není věnována adekvátní pozornost.

- ✓ Potřeba dlouhodobé péče bude s růstem nejstarších kategorií osob (80+ a 90+) dále růst.
- ✓ Pro sociální systém i trh práce (zaměstnance i zaměstnavatele) je výhodné umožnit sladění neformální péče a zaměstnání u pečujících osob 50+, které tvoří zejména ženy, a poskytnout jim benefity, které umožní udržení zaměstnance s pečovatelskými závazky, a které nevedou k penalizaci pečujících v sociálním systému (důchodový systém, politika zaměstnanosti atd.).
- ✓ **Pečující zaměstnanci často ukončí zaměstnání nedobrovolně, protože nemají k dispozici podporu při zvládání pracovních a rodinných závazků a povinností.**
- ✓ **Sociální partneři by v rámci sociálního dialogu a sociálních programů měli věnovat větší pozornost pečujícím zaměstnancům.**
- ✓ Opatření na podporu pečujících nemusí být náročná ani nákladná, a mohou mít velký efekt a přínos pro pečujícího zaměstnance a zprostředkovaně pro zaměstnavatele. Mohou jim někdy významně pomoci jednoduchá opatření, například poskytnutí možnosti soukromých telefonních hovorů a soukromého prostoru (času pro telefonování) v případě náhlé potřeby.
- ✓ **Sociální partneři by měli přijmout opatření a zvýšit povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců o přínosech podpory tohoto typu zaměstnanců, o možnostech řešení této životní situace a o zdrojích a možnostech podpory ze strany zaměstnance, státu, obce nebo jiných subjektů.**

Další doporučení inspirovaná NAPPS

- ✓ **Celostátní politické programy s dopadem na stárnutí je třeba více implementovat na regionální a místní úrovni a ve větším dialogu, komunikaci a spolupráci se sociálními partnery.** Obecná opatření je třeba více konkretizovat a specifikovat ve spolupráci se sociálními partnery. Zdroje pro realizaci programů a projektů by neměly být financovány jen nebo převážně

z evropských zdrojů (fondů), ale měli by se na nich solidárně a tripartitně podílet, kromě státu a úřadů práce, zaměstnavatelé a zaměstnanci (odborníci).

- ✓ Prevence věkové diskriminace, povědomí o věkové diskriminaci, osvěta.
- ✓ Informační kampaně o dopadu podpory zdraví seniorů realizovaných prostřednictvím sociálního marketingu.
- ✓ Analýzy cost-benefit o návratnosti investic do zdravého stárnutí, vytvoření dotačního programu na podporu zdraví a zdravého životního stylu pro osoby 50+ či zahrnutí otázek zdravého stárnutí do středoškolského vzdělávání.
- ✓ Podpora rekvalifikačních kurzů v oblasti zdravého životního stylu pro nezaměstnané starší 50ti let.
- ✓ Narůstá význam podpory účasti na celoživotním vzdělávání a sdílené nesení těchto nákladů sociálními partnery, respektive konsensuální řešení v rámci celospolečenských nákladů a přínosů. Je to také otázka společenské odpovědnosti zaměstnavatelů.
- ✓ Sociální partneři by měli zaměstnance motivovat různými benefity k aktivnímu přístupu ke kontinuálnímu vzdělávání.
- ✓ **Sociální partneři by se měli podílet na zvýšení finanční gramotnosti a povědomí o důchodových právech jako cestě k odpovědné přípravě na stárnutí, plánovanému ukončení pracovní kariéry a ekonomické motivaci k prodloužení aktivní kariéry a pracovního života. Tyto programy mohou snížit následná rizika vyplývající z ukončení zaměstnání a snížení příjmů.**
- ✓ **Zdravotní a sociální kompetence jsou na jedné straně zájmem i odpovědností a předpokladem úspěšné pracovní dráhy zaměstnanců, na druhé straně zájmem zaměstnavatelů na produktivních, stabilních a flexibilních pracovnících. Společný zájem sociálních partnerů by se měl promítnout do sociálního dialogu, vládních politik umožňujících reagovat na strukturální a celospolečenské zájmy a vytváření konsensu.**
- ✓ Sociální dialog lze vidět jako klíčový prostředek nejen pro akceptaci, ale i formování politik a opatření, která vedou ke zvýšení a využití potenciálu strukturálně odlišné a demograficky starší pracovní síly, využití potenciálu „pracovní dlouhověkosti“ na flexibilní bázi a vyjednávání podmínek na úrovni organizace, sektoru a společnosti.

Seznam použité literatury a datových zdrojů

- Armstrong-Stassen, M. 2008. Organisational practices and the post-retirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, 18(1), 36–53
- Aubert, P., Caroli, E., & Roger, M. 2006. „Nouvelles technologies et nouvelles formes d'organisation du travail : Quelles conséquences pour l'emploi des salariés agés?“ *Revue économique* 57(6), 1329–1349
- Blesk.cz. 2001. „Horor jménem Telecom.“ *Blesk*. (online) Dostupné z: <http://www.blesk.cz/clanek/radce-penize/6555/horor-jmenem-telecom.html>.
- Blesk.cz. 2010a. „Nezaměstnanost: Berou důchodci práci mladým?“ *Blesk*. (online) Dostupné z: <http://www.blesk.cz/clanek/radce-prace/131557/nezamestnanost-berou-duchodci-praci-mladym.html>.
- Blesk.cz. 2010b. „Generační bitva o práci: Mladí versus důchodci.“ *Blesk*. (online) Dostupné z: <http://www.blesk.cz/clanek/radce-prace/131610/generacni-bitva-o-praci-mladi-versus-duchodci.html>.
- Börsch-Supan, A.; Brandt, M.; Litwin, H.; Weber, G. 2013. Active Ageing and Solidarity Between Generations in Europe. First Results From SHARE after the Economic Crisis. Berlin: De Gruyter
- Bugental, B. D., Hehman, J. A. 2007. „Ageism: A Review of Research and Policy Implications“. *Social Issues and Policy Review* 1(1): 173–216.
- CESEP. 2008. „Exploring the synergy between promoting active participation in work and in society and social, health and long-term care strategies (summary)“. *CESEP*. (online) Dostupné z: <http://www.cesep.eu/Synergy%20Summary%20Report%20ENG.pdf>
- Colombo, F. et al. 2011. „Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care, OECD Health Policy Studies.“ *OECD Publishing*. (online) Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en>
- Commission of the European Communities. 2004. „Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.“ *Commission of the European Communities*. (online) Dostupné z: http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/Age_Report_en.pdf.
- Čevela, R., Kalvach, Z., Čeledová, L. 2012. *Sociální gerontologie. Úvod do problematiky*. Praha: Grada.
- ČSSZ. 2014. „ČSSZ objasňuje nejedny mýty o invalidních důchodech“. *ČSSZ*. (online) Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-12-4-cssz-objasnuje-nejedny-myty-o-invalidnich-duchodech.htm>
- ČSÚ. „SLDB 2001.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xp/vysledky_slb
- ČSÚ. „SLDB 2011.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/slzbuzemi-openform-uzemityp-cr-uzemikod-cr>
- ČSÚ. 2014e. „Studenti a absolventi terciárního stupně vzdělávání.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/studenti_a_absolventi_terciarniho_stupne_vzdelavani
- ČSÚ. 2004. „Ekonomická aktivita obyvatelstva (SLDB 2001)“. *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ekonomicka-aktivita-obyvatelstva-2001-2xolmf0veo>
- ČSÚ. 2012a. „Modely předpokládaného vývoje trhu práce v České republice do roku 2050.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/modely_predpokladaneho_vyvoje_trhu_prace_v_cr_do_roku_2050_20121115
- ČSÚ. 2012b. „Zdravotní problémy populace v produktivním věku v ČR.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <http://csugeo.i-server.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050412analiza12.doc>
- ČSÚ. 2013a. „Češi chtějí pracovat i v důchodovém věku.“ Tisková zpráva a prezentace z tiskové konference. (online). (cit. 2.1.2015) Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cesi_chteji_pracovat_i_v_duchodovem_veku_20131009
- ČSÚ. 2013b. „Vzdělávání dospělých: specifické výstupy z šetření Adult Education Survey.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/publ/3313-13-n_2013
- ČSÚ. 2014a. „Projekce obyvatelstva v krajích ČR do roku 2050.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-specificke-vystupy-z-setreni-adult-education-survey-n-8d6jxtzhj>
- ČSÚ. 2014b. „Ženy a muži v datech.“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-v-krajich-cr-do-roku-2050-ua08v25hx9>
- ČSÚ. 2014c. „Postavení českého trhu práce v rámci EU za 1. čtvrtletí 2014 (Analýza VŠPS)“. *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu-1-ctvrtleti-2014-wqheji0by>
- ČSÚ. 2015. „Průměrný věk pracujících se za dvacet let zvýšil o téměř čtyři roky“ *ČSÚ*. (online) Dostupné z: <http://notes.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020315analiza15.docx>
- ČSÚ. 2010. Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku. 2010 (online). <https://www.czso.cz/documents/10180/20568813/czam020315analiza.docx>
- ČSÚ. 2015. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- ČSÚ. 2014d. „Úroveň vzdělání obyvatelstva podle výsledků Sčítání lidu 2011.“ (online). Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uroven-vzdelani-obyvatelstva-podle-vysledku-scitani-lidu-2011-xlg5xjb8q>
- Dudová, R. 2013. „Neplacená práce a reformy důchodového systému.“ in *Česká republika: úpadek a rezignace. Národní zpráva české koalice Social Watch za rok 2012*. (online). Dostupné z: http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/2013/08/0065_EA_SW_zprava-CR-2013_A5_web.pdf
- Dudová, R. 2014. Sociální postavení neformálně pečujících osob. In: Sokačová, L. (ed.) 2014. *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR (Stínová zpráva k postavení lidí 50+, pečujících osob a demografickému stárnutí v České republice)*. Alternativa 50+, o.p.s. 2014
- Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. 2011. *Český statistický úřad*. (online) (cit. 2012-02-10). Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/77D200489915>
- Dychtvald, K., Erickson, T., Morison, B. 2004. „It's Time to Retire Retirement.“ *Public Policy & Aging Report* 14(3), 1–28. Dostupné z: 10.1093/ppar/14.3.1a.
- „Employing Older Workers. An Employer's Guide to Today's Multi-generational Workforce. *Department for Work and Pensions*. (online) Dostupné z: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/142751/employing-older-workers.pdf
- Estes, C. L. 2001. *Social Policy and Aging: A Critical Perspective*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Eurobarometer. 2012. Active ageing. Special Survey No. 378, European Commission, Brussels.
- Eurofound 2009a. „Mining a quarrying. Fact sheet.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2009/other/mining-and-quarrying-fact-sheet>

- Eurofound. 2009b. „Printing and publishing. Fact sheet.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015)
Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2009/other/printing-and-publishing-fact-sheet>
- Eurofound. 2010. „Investování do budoucnosti pracovních příležitostí a dovedností. Scénáře, důsledky a možnosti předvídání budoucích potřeb znalostí a dovedností. Souhrnná zpráva. Polygrafie a vydavatelství.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015)
Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/ECVET_a_EQF_4_6/New_skills_CJ/Polygrafie_a_vydavatelstvi.pdf
- Eurofound. 2011. „Living Longer, Working Better – Work After Retirement.“ *Eurofound*. (online) Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2011/working-conditions-social-policies/living-longer-working-better-work-after-retirement>
- Eurofound. 2015a. „Arts, entertainment and recreation: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015)
Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/arts-entertainment-and-recreation-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015b. „Agriculture sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/agriculture-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015c. „Construction sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/construction-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015d. „Education sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015)
Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information>
- Eurofound. 2015e. „Financial services sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2015/working-conditions/financial-services-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015f. „Human health sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/human-health-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015g. „Insurance sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2015/working-conditions/insurance-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015h. „Social work sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/social-work-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurofound. 2015i. „Transport and storage sector: Working conditions and job quality.“ *Eurofound*. (online) (cit. 22.2.2015) Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2015/working-conditions/transport-and-storage-sector-working-conditions-and-job-quality>
- Eurostat. 2013. „European Community Health Indicators (ECHI). HEIDI data tool.“ European Commission. (online)
Dostupné z: http://ec.europa.eu/health/indicators/indicators/index_en.htm
- Eurostat. 2014. „Employment Rate of Older Workers.“ Eurostat. (online) Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/mapCreation.do?tab=map&a=choropleth&b=black&c=noValue&e=null&f=null&d=1&i=5&j=Group1&k=quantiles&m=eulakes&toolbox=types&o=2&language=en&pcode=tsdde100&plugin=1>
- Eurozprávy.cz. 2012. „Kalousek likviduje důchodce? Penze zmrazit, přívdělky zdanit!“ Eurozprávy.cz. (online)
Dostupné z: <http://domaci.eurozpravy.cz/duchody/45715-kalousek-likviduje-duchodce-penze-zmrazit-priyvdelky-zdanit/>
- Felstead, A. 2010. „Closing the age gap? Age, skills and the experience of work in Great Britain.“ *Ageing and Society*, 30(8), 1293–1314.
Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X10000681>
- Flynn, M. 2010. „Who would delay retirement? Typologies of older workers.“ *Personnel Review*, 39(3), 308–324.
Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1108/00483481011030511>
- „Glossary of Flexible Working.“ *Flexibility.co.uk*. (online) Dostupné z: <http://www.flexibility.co.uk/helpful/glossary.htm>
- Göbel, C., Zwick, T. 2009. „Age and Productivity – Evidence from Linked Employer Employee Data. Discussion Paper.“ *Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung*. (online) Dostupné z: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp09020.pdf>
- Göbel, C., Zwick, T. 2010. „Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? Discussion Paper.“ *Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung*. (online) Dostupné online <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp10069.pdf>
- Romeu Gordo, L., Skirbekk, V. 2013. „Skill demand and the comparative advantage of age: Jobs tasks and earnings from the 1980s to the 2000s in Germany.“ *Labour Economics* 22, 61–69.
- Glover, I., Branine, M. (eds.) 2002. *Ageism in Work and Employment*. Aldershot: Ashgate.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hasamanová Marhánková, J. 2013. *Aktivita jako projekt: diskurz aktivního stárnutí a jeho odezvy v životě českých seniorů a seniorek*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Holmerová, I., Ferreira, M., Wija, P. et al. 2012. *Productive ageing: Conditions and Opportunities*. Praha: Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova.
Dostupné z: <http://www.cello-ilc.cz/wp-content/uploads/2013/03/monografie.pdf>
- Holmerová, I., Starostová, O., Vepřková, R., Wija, P. 2013. *Bedekr aktivního stárnutí*. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy.
Dostupné z: <http://www.cello-ilc.cz/wp-content/uploads/2013/11/bedekr.pdf>
- Holý, D. 2012. „Senioři v ČR.“ Příspěvek přednesený v rámci konference *Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 v ČR*. Praha, Černínský palác, 1.3.2012.
- Hora, O., Žižlavský, M. 2009. „Na okraji trhu práce: vnímání vlastního postavení na trhu práce nezaměstnanými a marginalizovanými pracovníky“ In Sirovátka, T.; Winkler, J., Žižlavský, M. (eds.) 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: František Šalé-Albert.
- Hult, C., Stattin, M. 2009. „Age, Policy Changes and Work Orientation: Comparing Changes in Commitment to Paid Work in Four European Countries.“ *Journal of Population Ageing* 2 (3–4): 101–120. (online) Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1007/s12062-010-9023-3>
- Jurašková, B. 2014. „Senior a zdraví.“ Pp. 17–59 in: Holmerová, I. et al. 2014. *Průvodce vyšším věkem. Manuál pro seniory a jejich pečovatele*. Praha: Mladá Fronta, Medical Services.
- Kadera, M. 2012. „Škoda Auto – Zaměření na zaměstnance seniory.“ (online) Workshop Zaměstnávání 50+; Regionální zastoupení Svazu průmyslu a dopravy ČR a Byznys pro společnost; 5.12. 2012. (cit. 2013-08-17) Dostupné z: http://www.spcr.cz/files/cz/media/zamestnavani_senioru.pdf
- Kalvach, Z. 2004. *Geriatie a gerontologie*. Praha: Grada.
- Kalvach, Z. (et al.) 2011. *Křehký pacient a primární péče*. Praha: Grada.
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. 2013. „Retention of Older Workers: Impact of Managers' Age Norms and Stereotypes.“ *European Sociological Review* 29 (6), 1323–1335.
- Katz, S. 2000. „Busy Bodies: Activity, Aging, and the Management of Everyday Life.“ *Journal of Aging Studies* 14 (2): 135–152.
- Kronick, J. C. 1997. „Alternativní metodologie pro analýzu kvalitativních dat.“ *Sociologický časopis* 33(1): 57–97
- Levin, J. 2013. *Blurring the Boundaries: The Declining Significance of Age*. New York: Routledge.

- Lidovky.cz. 2012. „Poslankyně Pecková: Peněženky důchodcům nenaplníme, naplníme jim duši.“ Lidovky.cz. (online)
Dostupné z: http://www.lidovky.cz/poslankyne-gabriela-peckova-tvrdi-ze-duchodce-trapi-vice-spolecenske-vyloucení-nez-nedostatek-penez-iug-zpravy-domov.aspx?c=A120504_183609_In_domov_jkz
- Loužek, M. 2013. „Důchodová reforma v ČR po roce 2010.“ *Fórum sociální politiky* 8 (2): 10–17.
- Maestas, N. 2004. *Back to work: Expectations and Realization of Work after Retirement*. Ann Arbor: Michigan Retirement Research Center Working Paper WP 2004 – 085.
- Marmot, M., Wilkinson, R. (eds.) 2000. *Social Determinants of Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Mejstřík, B., Nýlt, O., Petráňová, M. 2011. „Pracovat a mít funkční rodinu je v České republice náročné.“ *Demografie* (7–8): 22–23. (online)
Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20541255/180411070822_23.pdf/c2eeabe7-11b2-4260-b52b-2ec261c29660?version=1.0
- Money.cz. 2012. „Dědečku nepracuj: Kalousek sníží příjmy pracujících penzistů.“ Money.cz. (online)
Dostupné z: <http://money.cz/ekonomika/1295-dedecku-nepracuj-kalousek-snizi-prijmy-pracujicich-penzistu>
- Moody, H. R. 1994. *Aging: Concepts and Controversies*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Možný, I. 1999. *Proč tak snadno... Některé rodinné důvody sametové revoluce*. Praha: SLON.
- MPSV. 2009. „BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniků.“ MPSV. (online) Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7850>
- MPSV. 2011. „Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy“ MPSV. (online)
Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf
- MPSV. 2012. „Národní program přípravy na stárnutí na období 2013 až 2017 (Týdeník Školství).“ MPSV. (online) (cit. 6.2.2015)
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13113>
- MPSV. 2013a. „Pojistné-matematická zpráva o důchodovém pojištění 2012“ MPSV. (online)
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>
- MPSV. 2013b. „Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013.“ MPSV. (online)
Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf
- MPSV. 2014a. „Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013–2017.“ MPSV. (online) (cit. 6.2.2015)
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14540>
- MPSV. 2014b. „Podkladová studie. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013–2017.“ MPSV. (online) (cit. 6.2.2015)
Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/Podkladova_studie.pdf
- MPSV. 2014c. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014 (MPSV, listopad 2014) (online)
Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf
- MPSV. 2014d. „Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013.“ MPSV. (online)
Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2013.pdf
- MPSV. 2014e. Normativní instrukce č. 1/2014 Ministerstva práce a sociálních věcí určené ÚP ČR
<http://www.informovsechny.cz/request/3280/response/4409/attach/20/2014%2065236%20priloha%20C%20ni%201%202014.pdf>
- MPSV. 2015. „V padesáti letech pracovní život nekončí.“ MPSV. (online) Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20606/TZ_200315a.pdf
- MPSV. 2015. „Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014.“ MPSV. (online) Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf
- Münich, D., Jurajda, Š. 2012. EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012. The Czech Republic. (online). European Employment Observatory. (cit. 2013-9-02). Dostupné z: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/CzechRepublic-EPPAA-Feb2012-final.pdf>
- MŠMT. „SIMS – Sdružené informace matrik studentů.“ MŠMT. (online)
Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/sims-sdruzene-informace-matrik-studentu>
- Nekolová, M. 2012. „Income from work after retirement. Country report the Czech Republic.“ (online). Eurofound. (cit. 2013-09-01).
Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/59/en/2/EF1259EN.pdf> (overview report)
- „Nezaměstnanost na vzestupu. I kvůli čerstvým absolventům.“ 2013. ČT24. (online) (cit. 2013-08-08).
Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/237389-nezamestnanost-na-vzestupu-i-kvuli-cestvym-absolventum/>
- Novinky.cz. 2012a. „Čeští senioři jsou pasivní. Na aktivní stárnutí nemají peníze.“ Novinky.cz. (online)
Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/263237-cesti-seniori-jsou-pasivni-na-aktivni-starnuti-nemaji-penize.html>
- Novinky.cz. 2012b. „Penzisté s vysokým příjmem musí zdanit i důchod.“ Novinky.cz. (online)
Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/257921-penziste-s-vysokym-prijmem-musi-zdanit-i-duchod.html>
- OECD. 2000. „Maintaining Prosperity in Ageing Society: the OECD Study on the Policy Implications of Ageing.“ *Ageing Working Papers*. (online)
Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/2429430.pdf>
- OECD. 2012. „Education at a Glance 2012: OECD Indicators.“ *OECD Publishing*. (online) Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>
- OECD. 2013. „Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators.“ *OECD Publishing*. (online)
Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en
- OECD. 2014b. Employment and Skills Strategies in the Czech Republic, OECD Reviews on Local Job Creation. *OECD Publishing*. (online)
Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208957-en>
- OECD. 2014c. „OECD Employment Outlook 2014.“ *OECD Publishing*. (online) Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en
- OECD. 2014a. „Czech Republic“, in Job Creation and Local Economic Development.“ *OECD Publishing*. (online)
Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264215009-21-en>
- OECD. 2014d. „Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators.“ *OECD Publishing*. (online)
Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en
- Ours, J. C., Stoeldraijer, L. 2010. Age, Wage and Productivity IZA DP No. 4765 February 2010. Dostupné online <http://ftp.iza.org/dp4765.pdf>
- Parlamentní listy. 2012. „Babičko, nepracuj? Kalousek sníží příjmy pracujících důchodců.“ Parlamentní listy. (online)
Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/rss/zpravy/Babicko-nepracuj-Kalousek-snizi-prijmy-pracujicich-duchodcu-225879>
- „Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce.“ 2006. STEM. (online) (cit. 2013-20-8).
Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf
- „Proč u nás hospodářská krize nenarušila sociální smír?“ 2014. *Český statistický úřad/MPSV*. (online). Dostupné z: www.mpsv.cz/cs/19072
- Průša, L., Baštýř, I., Bracht, M., Vlach, J. 2009. *The Socio-economic Status of Self-employed Persons in Czech Society*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
- Rabušic, L. 2004. „Why Are They All So Eager to Retire (On Transition to Retirement in the Czech Republic).“ *Czech Sociological Review* 40 (3): 319–342

- Renoy, P., Ivarsson, S., van der Wusten-Gritsai, O., Meijer, E. 2004. *Undeclared Work in an Enlarged Union*. (on-line). European Commission. (cit. 2012-02-10). Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2652&langId=en>
- Rowe, J. W., Kahn, R. L. 1997. „Successful Aging.“ *The Gerontologist* 37 (4): 433–440
- Rowe, J. W., Kahn, R. L. 1998. *Successful Aging*. New York: Pantheon
- Rychtaříková, J. 2000. „Demographic transition or demographic shock in recent population development in the Czech Republic?“ *Acta Universitatis Carolinae Geographica* XXXV (1): 89–102
- Seifert, J. 2012. „Diverzita pracovních týmů.“ (online). Workshop Zaměstnávání 50+; Regionální zastoupení Svazu průmyslu a dopravy ČR & Byznys pro společnost; 5.12. 2012 (online) (cit. 2013-08-17) Dostupné z: http://www.spcr.cz/files/svaz_v_regionech/Prezentace_Jaroslav_Seifert.pdf
- Skirbekk, V. 2003. „Age and Individual Productivity: A Literature Survey.“ *Max-Planck Institute for Demographic Research*. (online) Dostupné z: <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-028.pdf>
- Šlapák, M., Soukup, T., Vidovičová, L., Holub, M. 2010. *Finanční příprava na život v důchodu: informovanost, postoje a hodnoty*. Praha: VÚPSV, v.v.i.
- Sonnet, A., Olsen, H., Manfredi, T. 2014. „Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland.“ *De Economist* December 162 (4): 315–339. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/emp/Towards-More-Inclusive-Ageing-and-Employment-Policies.pdf>
- Souralová, A. 2012. „Vietnamské rodiny a jejich české chůvy: Vzájemná závislost v péči o děti.“ *Sociální studia* 9(3): 31–50
- Státní zdravotní ústav. 2014. „Nemoci z povolání v České republice 2013“ *Státní zdravotní ústav*. (online) Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/download/Hlaseni_a_odhlaseni_2013.pdf
- Stuart-Hamilton, I. 1999. *Psychologie stárnutí*. Praha: Portál.
- Štorová, I. 2012. „Age management ve firemní praxi.“ (online). Workshop Zaměstnávání 50+; Regionální zastoupení Svazu průmyslu a dopravy ČR & Byznys pro společnost; 5.12. 2012 (cit. 2013-08-17) Dostupné z: http://www.spcr.cz/files/svaz_v_regionech/Prezentace_Ilona_torov.pdf
- Svobodová, L. a kol. 2009. *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku (závěrečná zpráva)*. Praha: VÚBP, v.v.i. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7850>
- Majeed, T., Forster, P., Byles, J. 2014. „Employment Status and Chronic Diseases A Cross-Sectional Study among 60–64 Years Old Men and Women.“ *The International Journal of Aging and Society* 3 (3): 33–43
- Vickerstaff, S., Cox, J., Keen, L. 2003. „Employers and the Management of Retirement.“ *Social Policy & Administration* 37 (3) 271–287. (online) Dostupné z: <http://doi.org/10.1111/1467-9515.00338>
- Vidovičová, L., Sedláková, R. 2005. *Mediální analýza obrazu seniorů*. (Online). Walmark, a. s., Diakonie ČCE (Cit. 20.6.2007). Dostupné z: <http://www.spvg.cz/doc/maos.pdf>
- Vidovičová, L. 2005a. *The ACTIVAGE Project, Active Ageing and European Pension Systems Politics, Actors and Institutions WP 3 – Czech Country Report*. Vienna: ICCR-Foundation
- Vidovičová, L. (2005b). „To be active or not to be active, that is the question: The preference model of activity in advanced age.“ *Ageing International* 30(4): 343–362
- Vidovičová, L., Sedláková, R. 2007. „Neviditelná agenda aneb stáří a zdraví v českých médiích.“ *Fórum sociální politiky* 1(3): 13–17
- Vidovičová, L. 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita
- Vidovičová, L. 2011. „Starší lidé jako subjekt vzdělávání a jeho přesahy na (pro) trh práce.“ *Fórum sociální politiky* 5(3): 14–17
- Vidovičová, L. 2012. „Kdo jsou a kde pracují čeští pracující důchodci.“ *Fórum sociální politiky* 6(3): 8–14
- Vidovičová, L. 2013. „Představy o starobním důchodu a jeho časování – vliv legislativy, práce a rodiny.“ *Fórum sociální politiky* 7(2): 2–9
- Vidovičová, L. 2014. *Conceptual Framework of the active ageing policies in employment in the Czech Republic – MOPACT Country Report*. CASE Network Studies and Analyses No. 469 (online). Dostupné z: http://www.case-research.eu/sites/default/files/publications/S%26A%20469_updated.pdf
- Vidovičová, L., Jahoda, R., Vyhlídal, J., Godarová, J., Kofroň, P. 2014. *Příjmová chudoba a materiální deprivace seniorů: subjektivní a objektivní pohledy (Aneb je chudoba definičním znakem stáří?)*. Praha: VÚPSV, v.v.i. (výzkumná studie – rukopis)
- Vidovičová, L. 2015. „Preference Theory in Higher Age and the Czech Older Workforce.“ *Studia Humanisticae* (in press)
- Vlach, J., Průša, L., Szabo, J., Pavlíček, T. 2013. *Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v roce 2012*. Praha: VÚPSV, v.v.i. ISBN 978-80-7416-116-2
- Walker, A., Maltby, T. 2012. „Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union.“ *International Journal of Social Welfare* 21 (S1): 117–130.
- Yeandle, S., Bennett, C., Buckner, L., Fry, G., Price, C. 2007. *Managing Caring and Employment*. Leeds: University of Leeds
- Wija, P. 2014. „Sociální systém a postavení lidí 50+ v České republice.“ In: Sokačová, Linda (ed). *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR* (Stínová zpráva k postavení lidí 50+, pečujících osob a demografickému stárnutí v České republice). Praha: Alternativa 50+, o.p.s. ISBN: 978-80-905711-1-2
- Wija, P., Holmerová, I. 2013. *Dlouhověkost, aktivní stárnutí a uplatnění na trhu práce: perspektivy, podmínky a příležitosti* In Kociánová, R., Dvořáková, M. (eds.) *Vzdělávání a rozvoj seniorů*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. Dostupné z: http://www.cello-ic.cz/wp-content/uploads/2014/03/sbornik_vzdelavani-a-rozvoj-senioru.pdf

POZNÁMKA K DATOVÝM ZDROJŮM:

Publikace využívá empirických dat ze šetření SHARE, 4. vlna, verze 1.1.1, z 28.3.2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w4.111). Sběr dat SHARE byl primárně financován Evropskou komisí, 5. rámcovým programem (projekt QLK6-CT-2001-00360 v tematickém programu Quality of Life), skrze 6. rámcový program (projekty SHARE-13, RII-CT-2006-062193, COMPARE, CIT5-CT-2005-028857 a SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) a 7. rámcový program (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 a SHARE M4, N° 261982). Dodatečně byl financován skrze U.S. National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 a OGHA 04-064), německé Ministerstvo pro vzdělání a výzkum a různé národní zdroje. Pro jejich seznam viz www.share-project.org. Survey Spotřebitelé 2011 byl realizován Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v.v.i. v rámci smlouvy s Ministerstvem práce a sociálních věcí o další činnosti.

SEZNAM ZKRATEK:

ADL	– aktivity denního života	MSK	– Moravskoslezský kraj
APZ	– aktivní politika zaměstnanosti	NACE	– klasifikace ekonomických činností (<i>Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i>)
ČR	– Česká republika	NAPPS	– Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí
ČSSZ	– Česká správa sociálního zabezpečení	NRNP	– Národního registr nemocí z povolání
ČSÚ	– Český statistický úřad	OECD	– Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj)
EA	– ekonomicky aktivní	ORP	– obce s rozšířenou působností
EU	– Evropská unie	OSSZ	– Okresní správa sociálního zabezpečení
EY	– European Year 2012	OSVČ	– osoba samostatně výdělečně činná
HDP	– hrubý domácí produkt	p.b.	– procentní bod
HLY	– Healthy Life Years	PHA	– Praha
HR	– human resources (lidské zdroje/personalistika)	SHARE	– The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
IADL	– instrumentální aktivity denního života	SLDB	– Sčítání lidu, domů a bytů
ILO	– International labour organisation (Mezinárodní organizace práce)	SO ORP	– správní obvody obcí s rozšířenou působností
ISCED	– International Standard Classification of Education (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání)	STČ	– Středočeský kraj
ISCO 88	– International Standard Classification of Occupations (Mezinárodní standardní klasifikace povolání, verze z roku 1987)	SÚPM	– společensky účelné pracovní místo
KZAM	– klasifikace zaměstnání	ÚZIS	– Ústav zdravotnických informací a statistiky
LLL	– Lifelong Learning (celoživotní vzdělávání a učení)	VŠPS	– Výběrové šetření pracovních sil
MKN	– Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (desátá revize)	VÚBR	– Výzkumný ústav bezpečnosti práce
MPSV	– Ministerstvo práce a sociálních věcí	VÚPSV	– Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
		WHO	– World Health Organisation (Světová zdravotnická organizace)

O AUTORECH**Mgr. LUCIE VIDOVIČOVÁ, Ph.D.**

Socioložka a výzkumná pracovnice. Dlouhodobě se věnuje sociologii stárnutí, problematice věkové diskriminace, postojům společnosti vůči stárnutí, otázkám aktivního stárnutí a věkového mainstreamingu. K jejím expertizám patří také oblast zaměstnanosti, sociální a rodinné politiky a oblast environmentální gerontologie. Podílí se na výzkumných projektech pro národní i mezinárodní instituce. Spolupracuje s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v.v.i. a Ústavem pro populační studia Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně.

Pracuje také jako konzultant na řadě implementačních projektů.

Seznam jejích publikací je možné získat na adrese:

<http://is.muni.cz/osoba/11638#publikace>.

Veškerou korespondenci zasílejte na email: lucie.vidovic@seznam.cz.

**Mgr. PETR WIJA, Ph.D.**

Analytik a výzkumný pracovník. Dlouhodobě se věnuje problematice sociální politiky, zdravotnictví a sociální gerontologie. V roce 2007 ukončil doktorské studium na Fakultě sociálních studií Ostravské univerzity obhajobou disertační práce na téma stárnutí a sociální politika. V letech 2003 až 2010 pracoval na Ministerstvu práce a sociálních věcí, kde se zaměřoval na koncepci sociální politiky v reakci na stárnutí populace, dlouhodobou péči a sociální začleňování. V roce 2011 pracoval v Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR. Od roku 2011 spolupracoval s Centrem pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče při Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze a se společností GAC spol. s r. o. Od roku 2013 pracuje v Institutu důstojného stárnutí Diakonie ČCE.

Veškerou korespondenci zasílejte na email: petr.wija@gmail.com.



Tabulkové a grafické přílohy

Tabulka I. Míra zaměstnanosti ve vybraných věkových skupinách v letech 1993 a 2013

Zdroj: ČSÚ-VŠPS (ČSÚ, 2015).

	Věková skupina						
	15-24 let	z toho:		25-54 let	55-59 let	60-64 let	65 a více let
		15-19 let	20-24 let				
	1993						
celkem	46,9	31,3	65,9	86,3	46,2	17,5	5,6
muži	55,5	34,0	81,6	92,9	69,8	24,8	8,9
ženy	37,9	28,5	49,4	79,7	24,9	11,4	3,7
	2013						
celkem	25,6	3,4	42,4	83,5	73,5	30,1	5,1
muži	29,9	4,2	49,5	91,2	82,0	42,7	7,0
ženy	21,0	2,5	34,9	75,5	65,3	18,6	3,7
	rozdíl v procentních bodech (2013/1993)						
celkem	-21,4	-27,9	-23,5	-2,8	27,3	12,6	-0,6
muži	-25,6	-29,8	-32,1	-1,7	12,3	17,9	-1,8
ženy	-17,0	-26,0	-14,5	-4,2	40,4	7,2	-0,0

Tabulka II. Počet pracujících v ČR ve vybraných věkových skupinách v letech 1993 a 2013

				v tis.
	Věková skupina			
	15-24 let	25-54 let	55-64 let	65 a více let
	1993			
celkem	778,4	3704,6	315,1	75,4
muži	470,9	2000,6	219,4	44,6
ženy	307,6	1704,0	95,7	30,8
	2013			
celkem	293,5	3802,3	750,0	91,2
muži	175,8	2126,5	439,8	52,0
ženy	117,8	1675,8	310,2	39,2
	rozdíl v tis.			
celkem	-484,9	97,7	434,9	15,8
muži	-295,1	125,9	220,4	7,4
ženy	-189,8	-28,2	214,5	8,4

Tabulka III. Počty ekonomicky aktivních osob ve vybraných odvětvích dle pětiletých věkových skupin (2011)

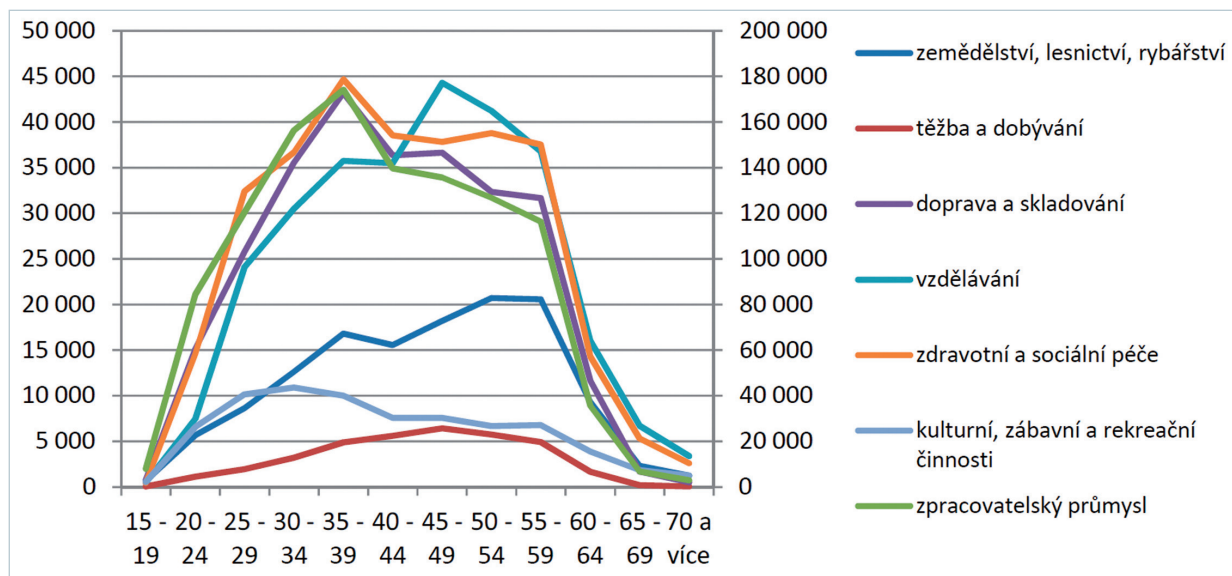
Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. (Vlastní zpracování).

	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
zemědělství, lesnictví, rybářství	684	5 686	8 642	12 605	16 807	15 548	18 204	20 710	20 546	9 275
těžba a dobývání	64	1 142	1 964	3 221	4 889	5 593	6 437	5 761	4 934	1 667
zpracovatelský průmysl	7 978	84 336	120 452	156 322	174 139	139 605	135 687	126 818	116 270	35 598
doprava a skladování	816	15 157	25 803	35 531	43 187	36 364	36 624	32 323	31 671	11 638
vzdělávání	435	7 462	24 093	30 492	35 723	35 488	44 287	41 228	36 771	16 002
zdravotní a sociální péče	444	14 572	32 416	36 679	44 702	38 520	37 812	38 784	37 539	14 282
kulturní, zábavní a rekreační činnosti	541	6 564	10 148	10 907	9 992	7 587	7 560	6 662	6 788	3 886

Graf I. Počty ekonomicky aktivních osob ve vybraných odvětvích dle pětiletých věkových skupin (2011)

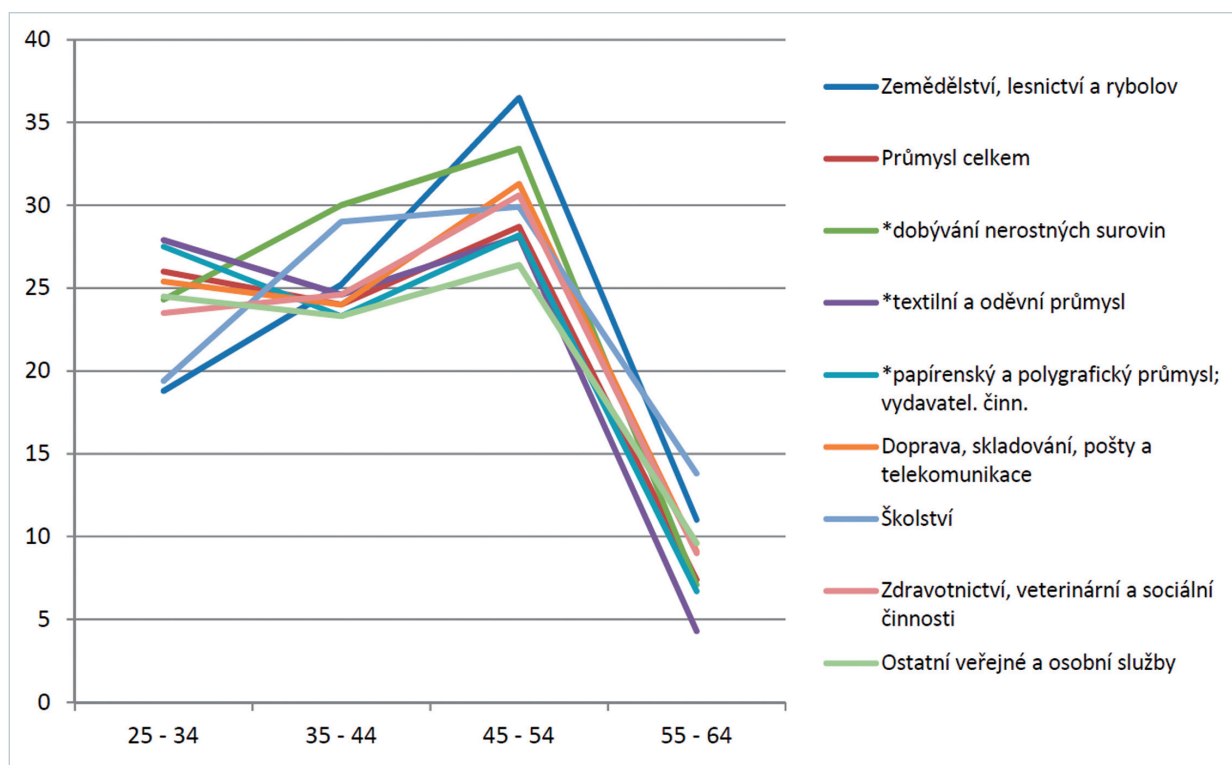
Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. (Vlastní zpracování).

Pozn.: Počty EA ve zpracovatelském průmyslu jsou vykresleny na vedlejší (pravé) ose.

**Graf II. Podíl vybraných desetiletých věkových skupin v odvětvích (%) – 2001: věkové modely pracovní dráhy**

Zdroj: ČSÚ; SLDB 2001. Tabulka 18 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

Pozn.: 100 % = součet všech EA v daném odvětví ve věku 15+.



Tabulka IV. Počty a podíly ekonomicky aktivních ve vybraných odvětvích a věkových kategoriích (SLDB 2001). Zdroj: ČSÚ; SLDB 2001. Tabulka 18 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

	Ekonomicky aktivní celkem	v tom ve věku						Z celku pracujících důchodci			podíl věkové kategorie na všech EA v odvětví						
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+		nezjištěno	celkem ve věku 15-65+	podíl prac. důchodců v daném odvětví	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
	230 475	15 639	43 265	58 115	84 105	25 389	3 932	30	10 961	230 445	4,8	6,8	18,8	25,2	36,5	11,0	1,7
	1 525 837	201 355	396 306	366 735	438 142	113 573	9 533	193	31 255	1 525 644	2,0	13,2	26,0	24,0	28,7	7,4	0,6
	60 760	3 028	14 755	18 212	20 279	4 310	167	9	764	60 751	1,3	5,0	24,3	30,0	33,4	7,1	0,3
	152 210	22 102	42 498	37 454	42 740	6 602	795	19	3 332	152 191	2,2	14,5	27,9	24,6	28,1	4,3	0,5
	60 837	7 968	16 736	14 197	17 148	4 086	687	15	1 855	60 822	3,0	13,1	27,5	23,3	28,2	6,7	1,1
	350 916	33 839	89 020	84 383	109 796	31 981	1 853	44	6 322	350 872	1,8	9,6	25,4	24,0	31,3	9,1	0,5
	278 618	14 962	53 910	80 737	83 335	38 376	7 253	45	22 182	278 573	8,0	5,4	19,4	29,0	29,9	13,8	2,6
	291 832	30 376	68 536	71 833	89 315	26 251	5 484	37	15 569	291 795	5,3	10,4	23,5	24,6	30,6	9,0	1,9
	264 263	35 360	64 812	61 462	69 621	25 280	7 676	52	20 063	264 211	7,6	13,4	24,5	23,3	26,4	9,6	2,9
	5 253 400	740 029	1 350 420	1 266 104	1 420 776	414 555	60 445	1 071	180 146	5 252 329	3,4	14,1	25,7	24,1	27,1	7,9	1,2

Tabulka IV. Počty a podíly ekonomicky aktivních ve vybraných odvětvích a věkových kategoriích (SLDB 2001) – pokračování.

Zdroj: ČSÚ; SLDB 2001. Tabulka 18 pramenné publikace. (Vlastní zpracování).

	25-64 celkem	podíl na celku EA	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	25-64
Zemědělství, lesnictví a rybolov	210 874	91	20,5	27,6	39,9	12,0	100
Průmysl celkem	1 314 756	86	30,1	27,9	33,3	8,6	100
*dobývání nerostných surovin	57 556	95	25,6	31,6	35,2	7,5	100
*textilní a oděvní průmysl	129 294	85	32,9	29,0	33,1	5,1	100
*papírenský a polygrafický průmysl; vydavatel. činn.	52 167	86	32,1	27,2	32,9	7,8	100
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	315 180	90	28,2	26,8	34,8	10,1	100
Školství	256 358	92	21,0	31,5	32,5	15,0	100
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	255 935	88	26,8	28,1	34,9	10,3	100
Ostatní veřejné a osobní služby	221 175	84	29,3	27,8	31,5	11,4	100
Ekonomicky aktivní osoby úhrnem	4 451 855	85	30,3	28,4	31,9	9,3	100

Tabulka V. Počty a podíly ekonomicky aktivních ve vybraných odvětvích a věkových kategoriích (SLDB 2011). Zdroj: ČSÚ; SLDB 2011. Tabulka 21 prameně publikace. (Vlastní zpracování).

Obyvatelstvo ekonomicky aktivní podle věku		15 – 19	20 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	60 – 64	65 – 69	70+	nezjištěno	celkem 15 – 70+
VĚK															
Celkem	5 080 573	66 831	386 160	571 657	689 252	743 806	608 612	606 135	585 642	530 839	207 348	64 067	34 461	5 763	5 074 810
Zemědělství, lesnictví a rybníctví	132 355	684	5 686	8 642	12 605	16 807	15 548	18 204	20 710	20 546	9 275	2 302	1 236	110	132 245
Těžba a dobývání	35 958	64	1 142	1 964	3 221	4 889	5 593	6 437	5 761	4 934	1 667	198	67	21	35 937
Zpracovat. průmysl	1 107 691	7 978	84 336	120 452	156 322	174 139	139 605	135 687	126 818	116 270	35 598	6 736	2 930	820	1 106 871
Stavebnictví	339 098	1 256	18 400	33 590	48 348	54 174	43 411	43 096	40 569	37 873	13 785	3 056	1 226	304	338 794
Doprava a skladování	271 545	816	15 157	25 803	35 531	43 187	36 364	36 624	32 323	31 671	11 638	1 697	522	212	271 333
Vzdělávání	282 263	435	7 462	24 093	30 492	35 723	35 488	44 287	41 228	36 771	16 002	6 718	3 387	177	282 066
Zdravotní a sociální péče	303 857	444	14 572	32 416	36 679	44 702	38 520	37 812	38 784	37 539	14 282	5 309	2 611	187	303 670
Kulturní, zábavní a rekreační činnost	73 742	541	6 564	10 148	10 907	9 992	7 587	7 560	6 662	6 788	3 886	1 833	1 233	41	73 701
Podíl v %	100,0	1,3	7,6	11,3	13,6	14,6	12,0	11,9	11,1	10,4	4,1	1,3	0,7	0,1	99,9

Tabulka V. Pokračování

Podíl věkové kategorie na všech EA v odvětví																	Podíl věkové kategorie na 25 – 64letých EA v odvětví				
VĚK	15 – 19	20 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	55 – 59	60 – 64	65 – 69	70+	celkem 25 – 64	podíl 25 – 64 na celku	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64	25 – 64		
Celkem	1,3	7,6	11,3	13,6	14,6	12,0	11,9	11,1	10,4	4,1	1,3	0,7	4 523 291	89	27,9	29,9	25,9	16,3	100		
Zemědělství, lesnictví a rybářství	0,5	4,3	6,5	9,5	12,7	11,7	13,8	15,6	15,5	7,0	1,7	0,9	122 337	92	17,4	26,4	31,8	24,4	100		
Těžba a dobývání	0,2	3,2	5,5	9,0	13,6	15,6	17,9	16,0	13,7	4,6	0,6	0,2	34 466	96	15,0	30,4	35,4	19,2	100		
Zpracovat. průmysl	0,7	7,6	10,9	14,1	15,7	12,6	12,2	11,4	10,5	3,2	0,6	0,3	1 004 891	91	27,5	31,2	26,1	15,1	100		
Stavebnictví	0,4	5,4	9,9	14,3	16,0	12,8	12,7	12,0	11,2	4,1	0,9	0,4	314 856	93	26,0	31,0	26,6	16,4	100		
Doprava a skladování	0,3	5,6	9,5	13,1	15,9	13,4	13,5	11,9	11,7	4,3	0,6	0,2	253 141	93	24,2	31,4	27,2	17,1	100		
Vzdělávání	0,2	2,6	8,5	10,8	12,7	12,6	15,7	14,6	13,0	5,7	2,4	1,2	264 084	94	20,7	27,0	32,4	20,0	100		
Zdravotní a sociální péče	0,1	4,8	10,7	12,1	14,7	12,7	12,4	12,8	12,4	4,7	1,7	0,9	280 734	92	24,6	29,6	27,3	18,5	100		
Kulturní, zábavní a rekreační činnost	0,7	8,9	13,8	14,8	13,5	10,3	10,3	9,0	9,2	5,3	2,5	1,7	63 530	86	33,1	27,7	22,4	16,8	100		
Podíl v %	1,3	7,6	11,3	13,6	14,6	12,0	11,9	11,1	10,4	4,1	1,3	0,7	89								

Kartogram I. Mapa okresů ČR



Lucie Vidovičová, Petr Wija a kol.

PRACOVNÍ DLOUHOVĚKOST: východiska, příležitosti, výzvy

Vydala Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR,
Václavské náměstí 21, 113 60, Praha 1, roku 2015.

První vydání. 112 stran.

Odborná spolupráce: Jiří Horecký, Karel Vostrý
Grafická úprava textu a obálky a zlom: Jaroslav Salač.

ISBN 978-80-260-7988-0



