

**Lenka Cimbálníková, Jiří Fukan, Romana Jokešová, Bohumíra Lazarová,
Petr Novotný, Zdeněk Palán, Milada Rabušicová,
Milena Rajmonová, Lenka Řeháková**

Age Management



**Lenka Cimbálníková, Jiří Fukan, Romana Jokešová, Bohumíra Lazarová,
Petr Novotný, Zdeněk Palán, Milada Rabušicová,
Milena Rajmonová, Lenka Řeháková**

Age Management

**Komparativní analýza podmínek
a přístupů využívaných
v České republice a ve Finsku**

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR



2011

Text vznikl v souvislosti s řešením projektu ESF „Strategie Age Managementu v České republice“ (registrační číslo CZ.1.04/5.1.01/51.00079) v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

ISBN 978-80-904531-2-8

Obsah

1. Úvod	4
1.1 Aktuální demografická situace	7
1.2 Shrnutí	12
2. Postavení pracovníků ve věku 50+ na trhu práce v ČR, ve Finsku a v zemích EU	13
2.1 Zaměstnanost	13
2.2 Nezaměstnanost	16
2.3 Vzdělání a (ne)zaměstnanost	18
2.4 Mzdy pracovníků podle věku	19
2.5 Pracující důchodci	19
2.6 Shrnutí	22
3. Údaje o pracovní schopnosti stárnoucích pracovníků	23
3.1 Osobnostní a pracovní schopnosti dle výzkumů	23
3.2 Úroveň vzdělání starších pracovníků	25
3.3 Pracovní schopnost 50+ a učení	28
3.4 Pracovní schopnost 50+ a zdraví a nemocnost	31
3.5 Sociální souvislosti pracovní schopnosti osob 50+	34
3.6 Otázky sociální inkluze, resp. exkluze starších osob	37
3.7 Shrnutí	40
4. Existující opatření na podporu zaměstnanosti 50+	41
4.1 Národní programy a dokumenty na podporu zaměstnanosti 50+ v ČR	41
4.2 Legislativní opatření v ČR	44
4.4 Opatření na úrovni regionů	45
4.4.1 Projekty financované z evropských zdrojů	46
4.4.2 Projekty financované z českých zdrojů	47
4.4.3 Projekty financované z privátních zdrojů	49
4.5 Kombinace důchodové reformy a programů na podporu zaměstnávání starších osob ve Finsku	50
4.6 Finské programy: zkušenosti a praxe	51
4.7 Shrnutí	52
5. Příklady Age Managementu v praxi	54
5.1 Finnage	54
5.2 Index pracovní schopnosti	56
5.3 Příklady Age Managementu na podnikové úrovni	56
5.4 Projekt Age Managementu v hutní firmě Fundia	59
5.5 Shrnutí	60
6. Možnosti uplatnění Age Managementu v praxi v ČR	61
7. Použité zdroje	64

1. Úvod

Stárnutí populace přináší mnohé výzvy, k nimž patří i postavení starších pracovníků na trhu práce. „Nejrůznější analýzy trhu práce sugerují tezi, že starší pracovníci jsou všeobecně chápáni jako skupina, která je na trhu práce – ve srovnání s mladšími věkovými skupinami – diskriminována“ (Kafková-Petrová, Rabušic, 2010, s. 335). Přesto je tvrzení, že jsou starší pracovníci ohroženou skupinou, příliš zjednodušující, protože starší pracovníci mají i nesporné komparativní výhody, především svou nastřádanou zkušenost. Nabízejí se tedy otázky: V čem je problematická situace této skupiny zkušených a stále ještě relativně výkonných a zdravých pracovníků, kteří bezpochyby mají zaměstnavatelům co nabídnout? Jaké je jejich postavení na trhu práce a ve firmách konkrétně? Jaká jsou jejich ohrožení, ale také potenciality? Jak je potenciál této skupiny využíván? Jaké jsou možnosti podpory zaměstnávání stárnoucí pracovní síly? A jakou roli vůbec starší pracovníci sehrávají a budou sehrávat v ekonomice a na trhu práce?

Tento problém není a nemůže být předmětem jediného oboru. Do hry vstupují ekonomie, teorie řízení, andragogika, sociologie, sociální práce a další obory. Přicházejí s výzkumy se zásadními poznatky z oblasti stárnutí ze společenského i individuálního hlediska a vytvářejí tak z různých úhlů pohledu poznatkovou bázi, jež může být dobrým základem pro jejich aplikační využití např. v oblasti řízení pracovních zdrojů, jehož součástí je také u nás nově se ustavující oblast řízení pracovního procesu: **řízení s ohledem na věk a na schopnosti zaměstnanců, tedy Age Management.**

Za průkopnickou zemi v Age Managementu je všeobecně považováno Finsko, jež má v oblasti péče o zaměstnance nad 50 let a jejich pracovní schopnost v rámci evropských zemí výsadní postavení. Aktuálnost a společenskou a ekonomickou závažnost tohoto tématu rozpoznali finští odborníci s dvacetiletým náskokem před ostatními evropskými zeměmi, a tak tuto oblast začali řešit výzkumně, prakticky, ale také programově a legislativně, přičemž zainteresováno je několik různých resortů. Je tedy pochopitelné, že právě finské zkušenosti jsou tím, čím se uplatnění a rozšíření Age Managementu může v České republice nechat inspirovat. Proto se tato zpráva všude tam, kde jsou dostupné zdroje, obrací ke srovnání s finskými daty a finskými zkušenostmi.

Současná zvýšená pozornost věnovaná Age Managementu, tedy řízení s ohledem na věk, se v obecné rovině jednoznačně odvozuje od demografické situace, konkrétně od procesů, jež jsou charakterizovány stárnutím společnosti. Proto první část této komparativní zprávy přináší základní údaje, jež demografické stárnutí dokumentují a vytvářejí tak kontext pro uplatnění strategií Age Managementu v širokém slova smyslu. Jsou zde popsány jevy, jako je stárnutí od základny věkové pyramidy a od vrcholu věkové pyramidy, uvedeny jsou také prognózy předpokládaného vývoje, a to vše ve srovnání České republiky a Finska. Příslušné jevy jsou komentovány tak, aby odkrývaly onen demografický kontext, který zvýšenou potřebu péče o stárnoucí pracovníky primárně vyvolává.

Další kapitola je věnována důsledkům demografických změn v ekonomickém slova smyslu, tedy v tom, jaké je aktuální postavení starších pracovníků na trhu práce. Jsou zde uvedena a komentována data týkající se zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti pracovníků ve věku 50+, jejich příjmů, vzdělání a také situace pracujících důchodců. Údaje jsou opět prezentovány tak, aby umožňovaly srovnání mezi ČR a Finskem a dalšími členskými zeměmi EU a zejména, aby poukázaly na předpokládaný vývoj u nás.

Bez ohledu na oborové zaměření se dnes teoretici a analytici shodují, že se v kontextu proměn společnosti a ekonomiky proměňuje obecně i vnímání jedince. Životní dráha člověka je vnímána jako „celoživotní trajektorie“ po sociálních a kulturních prostorech a institucích, jako „příběh s mnoha obraty a změnami“ (Gee, Hull, Lankshear, 1996, s. 6). Tento náhled je spojen s rozbitím pohledu na vývoj jedince jako na lineární proces, stejně jako na linearitu života jedince v současné společnosti. „Ve skutečnosti ‘člověk postindustriální’ prochází ve své životní dráze řadou kariér spojených i diskontinuálních, které mnohdy procházejí průřezově všemi cykly jeho životní dráhy“ (Šimek, 2007, s. 8). Tak jako v životě jedince přicházejí změny, někdy rychlé a radikální, „potřebujeme změnit naše příběhy o schopnostech, učení a znalostech“ (Gee, Hull, Lankshear, 1996, s. 6).

Těmto a dalším podstatným poznatkům, týkajícím se dopadů současného demografického vývoje a situace v postavení stárnoucích pracovníků na trhu práce do pracovního a společenského života jednotlivců, do jejich životních trajektorií v individuální rovině, je věnována třetí kapitola. Jsou v ní údaje o pracovní schopnosti starších pracovníků na základě existujících výzkumů, o vzdělanostní struktuře a možnostech učení ve starším věku, o zdraví a nemocnosti a také o širších sociálních souvislostech. Diskutována je rovněž otázka sociální inkluze/exkluze jako případném výsledku řešení/neřešení problematiky stárnoucí populace.

Pro tuto kapitolu je podstatný koncept celoživotního učení jako jedna z odpovědí na charakter současné společnosti a ekonomické reality. To vystihuje Hodgsonová (2000 podle Dehmelová, 2005, s. 12), když tvrdí: „Celoživotní učení bylo v devadesátých letech odpovědí, nebo dokonce obranou proti měnícímu se, děsivému a neznámému technologickému, ekonomickému a politickému prostředí – stalo se tak ošemetným a mnohoznačným jako prostředí, ve kterém existuje.“ Ačkoliv je tedy idea celoživotního učení používána jako „akademické klišé“, či dokonce jako „náboženství učící se společnosti“ (srov. Novotný, 2009), Barrow a Keeney (2001) podotýkají, že existuje řada zcela zjevných důvodů, proč je třeba ji podporovat a zdůrazňovat – lidé dnes často mění zaměstnání, také další okolnosti jejich života (osobní, ekonomické, sociální) jsou proměnlivé. „Skutečnost, že v průběhu ekonomicky aktivní fáze svého života velmi pravděpodobně současný absolvent školy několikrát změní nejen zaměstnání, ale i profesi (s přihlédnutím k dynamice strukturální nezaměstnanosti, k tempu technického a technologického vývoje a koneckonců i k vývoji osobních preferencí či k vývoji rodinného cyklu životní dráhy), zpochybňuje mimo jiné i současný model profesní přípravy“ (Šimek, 2007, s. 8). Schopnost obstát v měnících se podmínkách je determinována neustálým obnovováním korpusu dosažených vědomostí, přičemž toto obnovování je nutné také vzhledem k informační explozi, permanentnímu zastarávání stávajících poznatků a vzniku nových (Barrow a Keeney, 2001).

Kromě obecných důsledků pro celou populaci má toto zjištění přímý dopad na možnost akumulovat zkušenost a tu poté sdílet v pokročilejším věku. V životě, ve kterém se objevuje diskontinuita, přestávají platit mnohé dřívější jistoty: „Mění se také praktický smysl ‚zkušenosti‘ nashromážděné v průběhu výkonu povolání: kompetence se nedají kumulovat a spolu se změnou technického vybavení, zánikem starých a vznikem nových funkcí se dříve osvojené návyky stávají spíše přítěží než předpokladem dalšího profesionálního vzestupu“ (Bauman, 1995, s. 34). Tak zní poněkud skeptická, ale v každém případě varovná vyjádření o propojení života práce a vzdělání, osobní zkušenosti a reálné možnosti tuto zkušenost uplatnit, a to v průběhu celého života, zvláště pak v jeho pokročilejších fázích.

Následující – čtvrtá kapitola je logicky věnována tomu, jak lze v situaci rychle se měnících podmínek pro pracovní uplatnění starších pracovníků podpořit zaměstnanost pracovníků 50+ a jejich pracovní schopnosti. V rovině existujících programových dokumentů a legislativy a dále pak na příkladech konkrétních podpůrných programů na regionální úrovni shrnuje aktuální rámec, jenž je pro podporu starších pracovníků u nás vytvořen. Navazuje přehled o tom, jaký programový a legislativní rámec je vytvořen ve Finsku a jaké iniciativy tam byly realizovány v posledních desetiletích, během nichž se péče o stárnoucí pracovníky v různých oblastech rozvíjela. Ze srovnání vyplývá, že je toho dost, na čem můžeme, potřebujeme či dokonce musíme pracovat i u nás.

Pátá kapitola potom představuje konkrétní příklady realizace Age Managementu v České republice a ve Finsku, neboť i u nás již první vlašťovky v této oblasti existují. V žádném případě to nejsou vyčerpávající výčty, jen ukázky, jež mohou být inspirativní. Důležitý závěr této kapitoly zní: aktivity na podporu starších pracovníků se musí realizovat na všech odpovídajících úrovních, tedy systémové, podnikové i individuální. Potom mohou přinést kýžené synergetické efekty.

Jak je známo, Age Management – řízení zohledňující věk zaměstnanců – má za cíl podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Nemusí být nutně chápán jen v souvislosti s fenoménem stárnoucí společnosti. Opatření v rámci Age Managementu by měla především zajistit, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku. Strategie tak mohou být směřovány ke všem věkovým skupinám pracovníků. Mezi hlavní zásady Age Managementu, zaměřeného na skupinu pracovníků staršího věku, patří především dobré znalosti o věkovém složení společnosti a firmy, spravedlivé postoje ke stárnutí, pochopení pro individualitu a rozmanitost a uplatňování strategického myšlení. Výsledkem může být zlepšení pracovních podmínek i kvality života (nejen) starších pracovníků, ale také šance pro společnost ve využití potenciálu pracovníků všech věkových skupin.

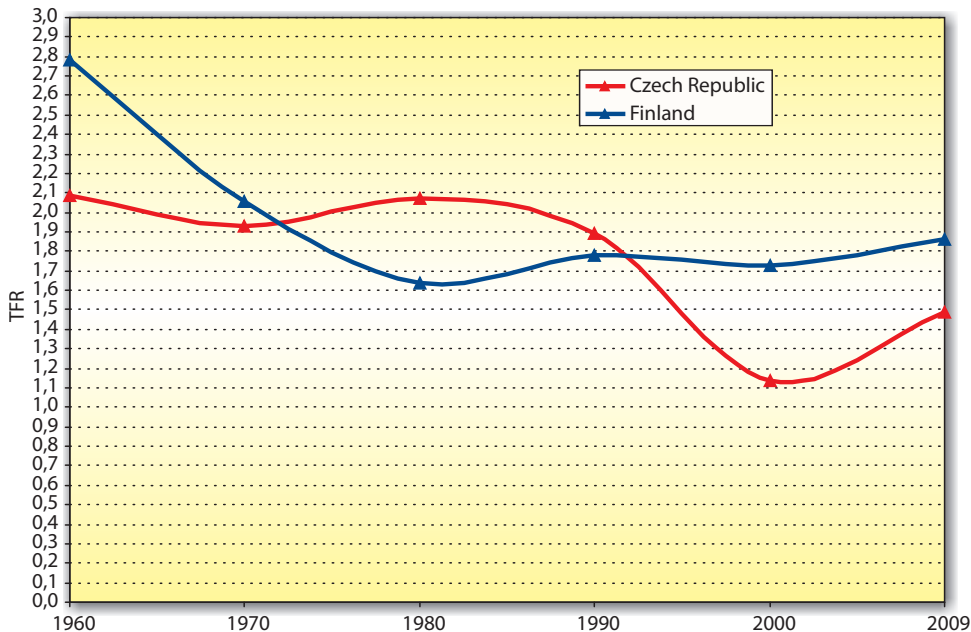
Účelem této komparativní zprávy je tedy poskytnout základní údaje o aktuálních podmínkách v ČR, pokud možno ve srovnání s Finskem, případně dalšími zeměmi EU, jež tvoří kontext pro aplikaci strategií Age Managementu u nás. Je důležité vědět, jaké jsou možnosti přenosu metodiky a nástrojů používaných v rámci Age Managementu, tedy řízení zohledňujícího věk pracovníků. K tomuto cíli je směřována diskuse v závěrečné pasáži této zprávy.

1.1 Aktuální demografická situace

Česká, ale i finská a v souhrnu evropská společnost dynamicky stárne. Stárnutí společnosti znamená, že se v její populaci zvyšuje jak absolutně, tak relativně počet a podíl obyvatel, které jsou definovány jako ‚staré‘. Na definici, „kdo je starý“, závisí pochopitelně i demografické stárnutí. V mezinárodních odborných kruzích existuje úzus, že ‚stáří‘ se definuje chronologickým věkem a že za staré osoby – politicky korektně ‚seniory‘ – se považují ti, kdo dosáhli 65. roku věku.

Stárnutí populace se z demografického hlediska děje ze dvou důvodů. Tím prvním – a de facto hlavním – je snížená plodnost (průměrný počet dětí na ženu), která způsobuje, že se početně snižuje populační základna a ubývá počet obyvatel, takže počty starých osob se z hlediska jejich podílu v takto se vyvíjející populaci zvyšují. Toto je tzv. stárnutí od základny věkové pyramidy.

Obrázek 1.1 ukazuje, jak se tento jev vyvíjel v ČR a ve Finsku od 60. let 20. století do současnosti. Naznačuje, že finská společnost zaznamenala významný pokles plodnosti již v 80. letech, zatímco česká společnost se radikálního propadu, který byl nastartován v 90. letech, dočkala na přelomu století. V obou zemích se od roku 2000 míra plodnosti zvyšuje, přičemž v ČR je trend strmější (neboť strmější byl i pokles) než ve Finsku. Ani v ČR, ani ve Finsku však plodnost nedosahuje hodnoty 2,1, která je nezbytná k prosté reprodukci obyvatel.

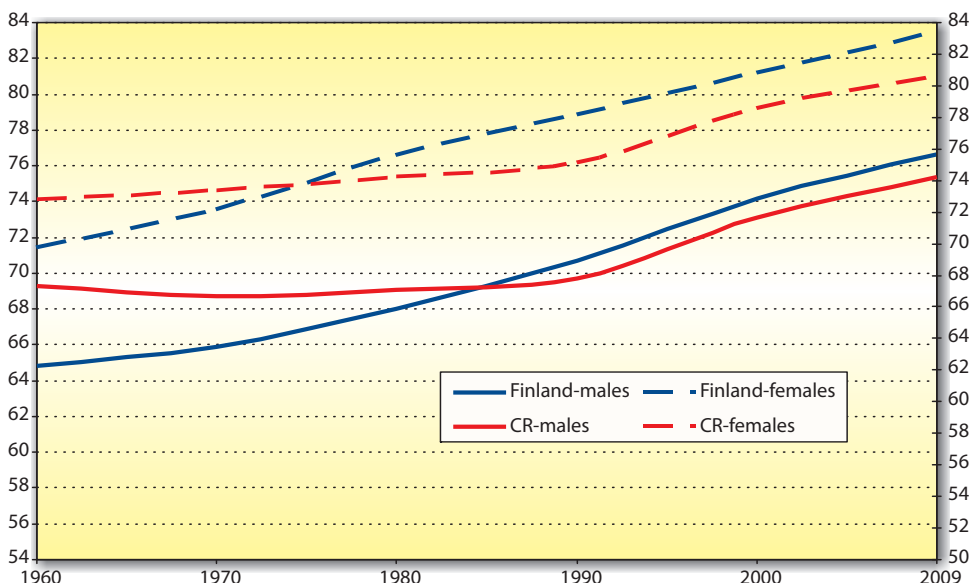


Obr. 1.1: Celková (úhrnná) míra plodnosti v ČR a ve Finsku

Zdroj: Eurostat, 2010 (vlastní výpočty)

Druhým důvodem demografického stárnutí je celkové zlepšování zdravotního stavu populace, které vede k přežívání stále více osob do vysokého věku (demograficky řečeno k vyšší naději dožití), a tudíž i ke zvyšování jejich počtu (a podílu) v populaci. Toto je tzv. stárnutí od vrcholu věkové pyramidy.

Naděje na dožití v okamžiku narození, která je základním ukazatelem tohoto jevu, ilustruje obrázek 1.2. Je z něj zřejmé, že Finové, jak ženy, tak muži, mají v současnosti delší naději na dožití než ženy a muži žijící v ČR. V případě finských žen ve srovnání s českými ženami činí rozdíl 3 roky (83,5:80,5), u mužů je rozdíl dvouletý (76,6:74,3). Z grafu je však patrné také to, že tomu tak nebylo vždy. Až do poloviny 70. let v případě žen a do poloviny 80. let v případě mužů tomu bylo obráceně, tedy Češi se ve srovnání s Finy dožívali vyššího věku.



Obr. 1.2: Naděje na dožití žen a mužů v ČR a ve Finsku
Zdroj: Eurostat, 2010 (vlastní výpočty)

Ve vyspělých moderních zemích jsou oba jevy, tedy plodnost a naděje dožití, víceméně zákonité povahy – plodnost se snižuje a střední délka se zvyšuje – a navzájem se doprovázejí. Souvisí to s tím, že v moderních společnostech ekonomická vyspělost a s tím související hodnotové proměny podněcují a umožňují jiné aktivity než aktivity rodinné (a tak klesá popularita sňatků a k naplnění rodičovské role postačují jedno až dvě děti). Ekonomická vyspělost a hodnotové orientace také vedou k větší a lepší péči o individuální zdraví, což se v agregované podobě projevuje nárůstem počtu prožitých let ve zdraví a v pozdějších úmrtích.

Zdraví je obecně považováno za klíčovou determinantu uplatnění stárnoucí pracovní síly. Charakterizovat zdraví v empirickém výzkumu je poměrně komplikované, jak je vidět na příkladu konceptu „střední délky života prožité ve zdraví“ (Hrkal, 2009), který vyja-

druje průměrný počet zbývajících let života, které jedinec v určitém věku prožije v dobrém zdraví. Tento koncept se pokouší „charakterizovat nejen kvantitu zbývajících let života, vyjádřenou počtem prožitých roků, ale i jeho kvalitu, a to jako část života prožitou v dobrém zdraví.“ (Hrkal, 2009, s. 1). Jde o jeden „ze základních ukazatelů zdraví populace, který kombinuje údaje o úmrtnosti s údaji o zdravotním stavu“ (tamtéž). Díky tomuto ukazateli víme, že jakkoliv je střední délka života v České republice pod průměrem zemí Evropské unie, střední délka života prožitého ve zdraví patří v české populaci k průměru, podobně jako finská.¹

Česká společnost jakožto společnost moderní a vyspělá stárne obzvláště dynamicky,² neboť se v ní v kondenzované podobě projevují oba trendy: radikální a výrazné snížení plodnosti (zatímco v r. 1990 byla úhrnná plodnost 1,89 dětí na ženu, v roce 2000 1,13 a v r. 2009 1,49)³ a současně výrazný (téměř lineární) nárůst hodnot naděje dožití: zatímco v r. 1991 měli muži naději dožít se v průměru 67,5 roků a ženy 75,4 roků, v roce 2009 to bylo již 74,2 (muži) a 80,1 (ženy). Za posledních dvacet let tedy české ženy žijí v průměru o pět roků déle a čeští muži dokonce o sedm roků déle.⁴

V kontextu demografického stárnutí je velmi důležitou dimenzí struktura obyvatelstva, především poměry mezi mladou složkou populace (do věku 19 let, neboť to je složka, která je víceméně ekonomicky závislá), složkou ekonomicky aktivní (ve věku 20–64 let) a složkou seniorskou (65+), tedy složkou z velké části opět ekonomicky závislou. V poslední době nabývá na důležitosti také struktura obyvatelstva seniorského (tedy ve věku 65 let a více). Pro vyspělé země je příznačné, že nejrychleji roste především složka obyvatel starších 80 let (angličtina jim říká *oldest old* – nejstarší staří). Z poměrů těchto věkových skupin se v podstatě odvíjejí všechny úvahy o tzv. problému stárnoucí společnosti.⁵ Tedy problému týkajícího se např. ubývajících počtů pracovních sil, problematiky stárnoucí pracovní síly a s ní související předpokládané snižující se výkonnosti ekonomiky, problematiky zvyšujících se nákladů na zdravotnictví a problematiky důchodových systémů.

Strukturu hlavních věkových skupin⁶ v ČR a její vývoj do roku 2050, jak jej zpracoval Český statistický úřad ve své zatím poslední populační projekci z roku 2009, ukazují obrázky 1.3 a 1.4.

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-30-10-690/EN/KS-30-10-690-EN.PDF.

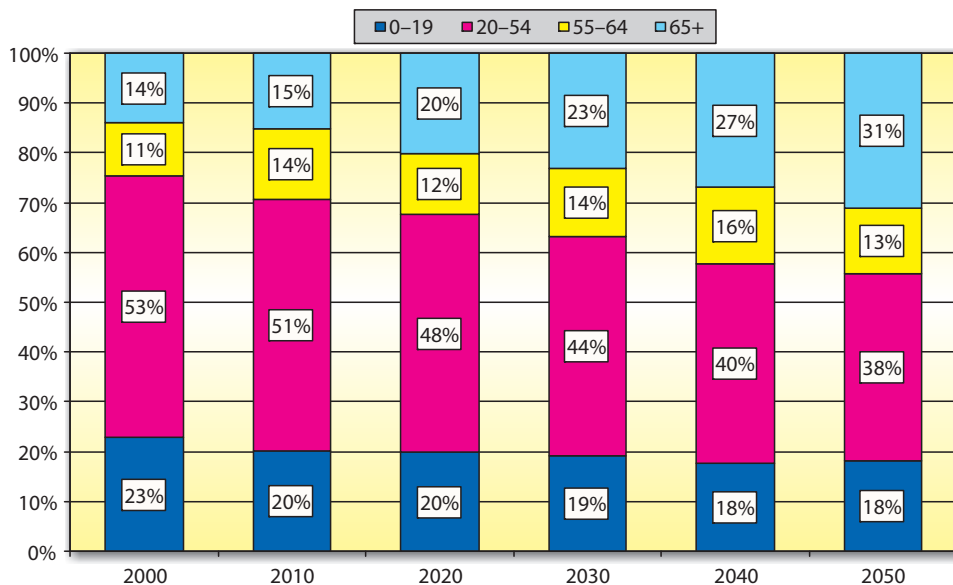
² Jak ukazují světové demografické projekce, ČR je jednou z nejrychleji stárnoucích populací na světě.

³ Připomínáme, že pro stabilní udržení počtu obyvatel je třeba (abstrahujeme-li od migrace), aby úhrnná plodnost činila 2,1 dětí na ženu.

⁴ Navzdory těmto příznivým hodnotám stále ještě o několik roků naděje dožití zaostáváme za západní Evropou – především v případě mužů. Je však téměř jisté, že se jejím hodnotám budeme stále více a více přibližovat.

⁵ Autoři této studie nechtějí a nemohou fakt, že stále více lidí se dožívá stále vyššího věku, považovat toto velké a pokračující vítězství humanity za problém.

⁶ ČSÚ pracuje ve svých prognózách s věkovými skupinami 20–54 a 55–64, což přesně neodpovídá cílové skupině 50+, jak jí máme definovanou v našem projektu. Tento problém se objevuje opakovaně i při vyhledávání dalších statistických údajů relevantních pro projekt.



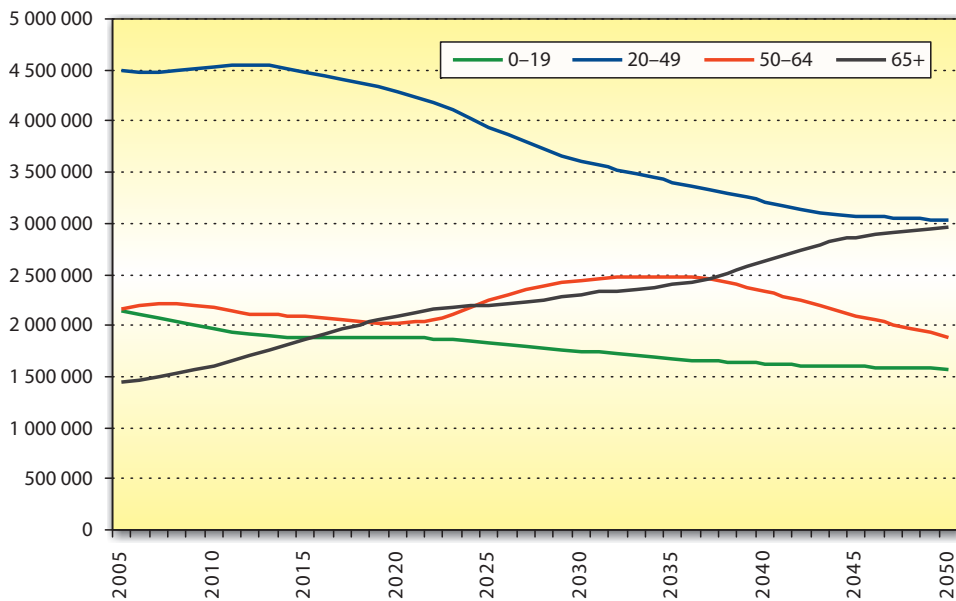
Obr. 1.3: Věková struktura obyvatelstva – prognóza ČSÚ (2009)

Zdroj: ČSÚ, 2009 (vlastní výpočty)

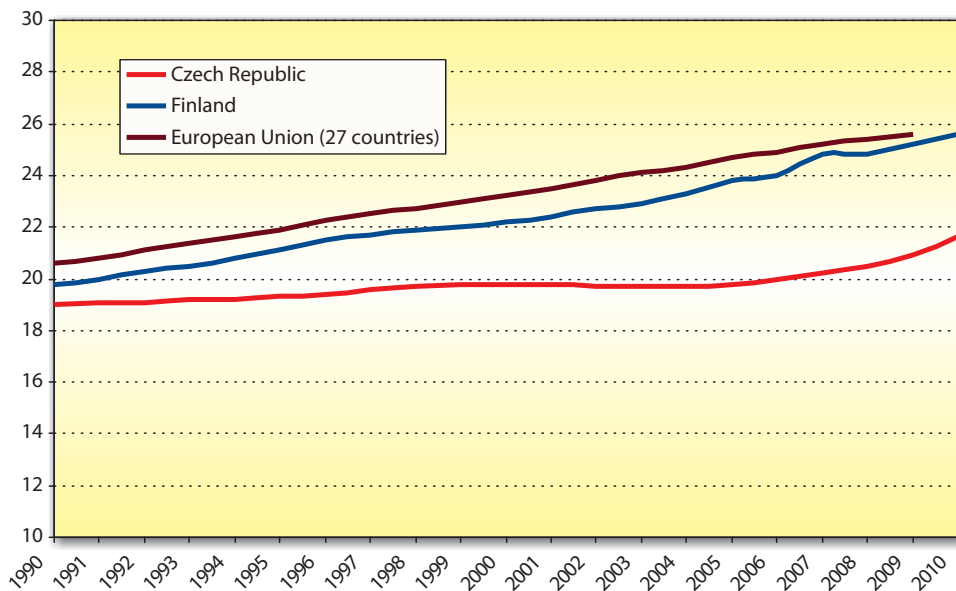
Na obrázku 1.4 je zobrazena i věková skupina 50–64letých, neboť to je skupina, která je z hlediska tohoto projektu v centru pozornosti. Oba obrázky jasně říkají, že seniorská populace (65+) bude skupinou dynamicky rostoucí,⁷ že podíl mladé složky populace 0–19 let jakožto zásobárny budoucích pracovních sil bude mírně klesat, podíl pracovních sil ve věku 20–54 bude výrazně klesat, ale podíl osob ve věku 50–64, tedy osob, které nás eminentně zajímají, bude v období 2020–2037 narůstat. Podíly seniorské populace ve věku 65+ pak vykazují permanentní, téměř lineární růst. Do roku 2050 se z dnešních 15 % zvýší na 31 %.

S uvedenými prognózami souvisí tzv. index závislosti seniorské populace (*old Age dependency ratio*). Obrázek 1.5 ukazuje, jak se v průběhu posledních dvaceti let tento poměr měnil. ČR dosud vykazovala menší počty ekonomicky neaktivních osob ve srovnání s Finskem a ostatními evropskými zeměmi, ale jak je patrné z obrázku 1.6, tato situace se má podle prognózy v blízké budoucnosti radikálně změnit.

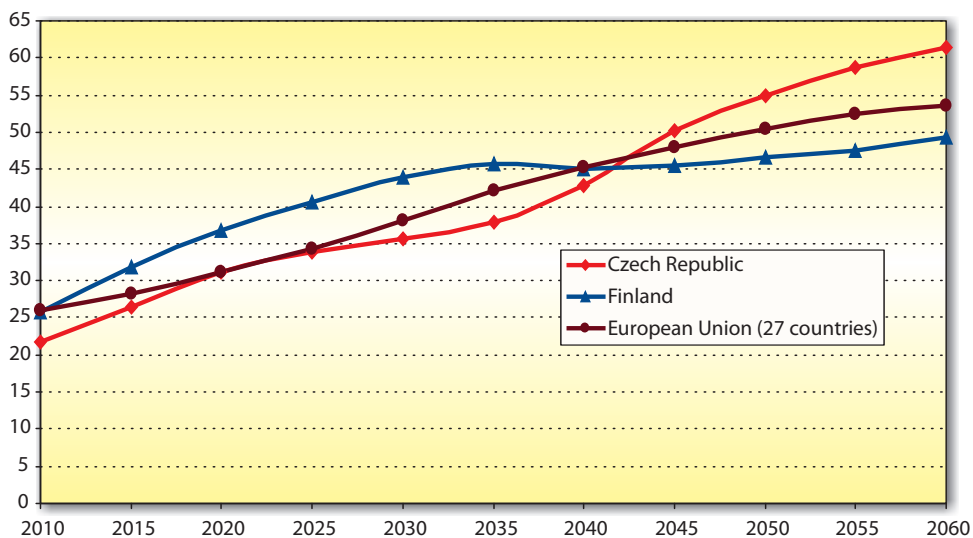
⁷ V roce 2009 žilo v ČR 1,6 miliónu obyvatel starších 65 let, což znamená, že poprvé v české historii byl podíl 65letých a starších více než 15 % (přesně 15,2 %).



Obr. 1.4: Vývoj věkové struktury obyvatelstva ČR v letech 2005–2050 dle prognózy ČSÚ (2009)
Zdroj: ČSÚ, 2009 (vlastní výpočty)



Obr. 1.5: Poměr ekonomicky závislých osob v ČR, ve Finsku a v průměru zemí EU (27) v %
Zdroj: Eurostat, 2010 (vlastní výpočty)



Obr. 1.6: Projekce ekonomicky závislých osob do roku 2060 pro ČR, Finsko a země EU (27) v %
Zdroj: Eurostat, 2010 (vlastní výpočty)

1.2 Shrnutí

Ze všech uvedených údajů je zřejmé, že počet osob ve věku vrcholné ekonomické aktivity, za kterou je v České republice, jak ukazují zkušenosti z trhu práce, považováno období od 20 do 49 let, se již začal snižovat a započatý trend bude dále pokračovat. Tento „výpadek“ je už teď nutno nahrazovat osobami ve věku 50 až 64 let. Z hlediska zaměstnanosti je to věková skupina, kterou zaměstnavatelé dosud přehlížejí nebo jí nevěnují dost pozornosti. Projekt Age Management zaměřený na řízení zohledňující věk tedy přichází v pravou chvíli. Detailnější informace týkající se postavení pracovníků 50+ na trhu práce, kategoriích zaměstnanosti, nezaměstnanosti a dalších poskytuje následující kapitola.

2. Postavení pracovníků ve věku 50+ na trhu práce v ČR, ve Finsku a v zemích EU

Ze statistik, výsledků výzkumů i z dostupných prognóz vyplývá, že postavení lidí 50+ na trhu práce je v současné době vnímáno jako problém. Je zřejmé, že vyšší věk je zásadním faktorem znesnadňujícím uplatnění lidí na trhu práce a že případná ztráta zaměstnání může u pracovníků ve věku nad 50 let znamenat již konečnou závislost na sociálním systému. Tito lidé se častěji ocitají v ekonomickém a sociálním ohrožení, a to navzdory všem potencialitám, které mohou na trhu práce a ve společenském životě nabídnout.

V následující části přinášíme fakta, jež tento problém dokumentují. Jedná se o data týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR v porovnání s ostatními státy EU a zejména s Finskem, a to především u osob starších padesáti let. Dále pak údaje o vzdělání a o mzdách této věkové skupiny v ČR a o pracujících důchodcích.

2.1 Zaměstnanost

Míra zaměstnanosti vyjadřuje procento zaměstnaných lidí v určité lokalitě. Porovnávali-li statistické údaje ČR a Finska, je dobré si připomenout, že Finsko má téměř o polovinu méně obyvatel než ČR a obě země dohromady představují přibližně 3,2 % obyvatel sedmadvaceti členských zemí Evropské unie a 3,3 % celkové pracovní síly.

V tabulce 2.1 jsou uvedeny základní demografické údaje z roku 2009, které nabízejí obecný přehled o podílu ČR a Finska na celkové populaci a zaměstnanosti v EU, v tabulce 2.2 je pak analogický přehled, avšak zaměřený jen na skupinu osob ve věku 50–64 let.

Země	Počet obyvatel celkem	Celková pracovní síla	Zaměstnaní	Míra zaměstnanosti v % (15–64 let)
Evropská unie (27 zemí)	489 875,2	239 089,8	217 826,9	64,6
Česká republika	10 498,8	5 286,5	4 934,3	65,4
Finsko	5 317,1	2 678,2	2 457,3	68,7

Obr. 2.1: Obyvatelstvo EU, ČR a Finska a zaměstnanost k 31. 12. 2009 (v tisících)

Zdroj: Eurostat, metodika ILO

Země	Počet obyvatel ve věku 50–64 let	Celková pracovní síla	Zaměstnaní	Míra zaměstnanosti v %
Evropská unie (27 zemí)	93 764,4	56 583,5	52 993,3	56,5
Česká republika	2 194,4	1 380,6	1 302,8	59,4
Finsko	1 157,1	790,9	741,9	64,1

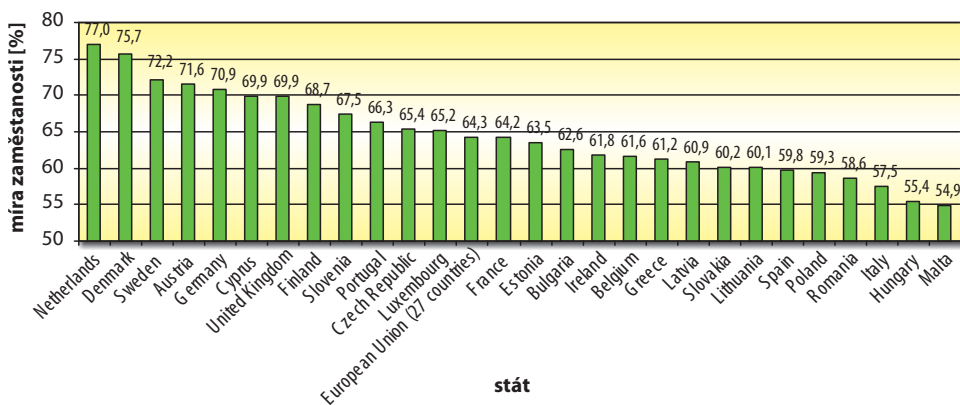
Obr. 2.2: Obyvatelstvo EU, ČR a Finska a zaměstnanost ve věkové skupině 50–64 let k 31. 12. 2009 (v tisících)

Zdroj: Eurostat, metodika ILO

Z obou tabulek je zřejmé, že jak Česká republika, tak Finsko stojí v těchto ukazatelích nad průměrem ostatních zemí EU, přičemž ve Finsku je rozdíl ještě výraznější než v ČR.

Srovnáme-li tato data s dostupnými údaji za rok 2010, můžeme alespoň rámcově posoudit vývoj v krátkém období posledních měsíců. V České republice dosáhla **míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let** ve 3. čtvrtletí 2010 hodnoty 70,8 % (věková kohorta je však odlišná od úplných tabulek za rok 2009), ve Finsku ke stejnému datu byla mírně vyšší, a to 73,9 %. **Míra zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55–64 let** byla za posledně zmiňované období v ČR pouze 46,5 %, kdežto ve Finsku 56,6 %, tedy o celých 10 % vyšší. Také **zaměstnanost žen** je v ČR nižší (60,9 %) než ve Finsku (71,7 %).

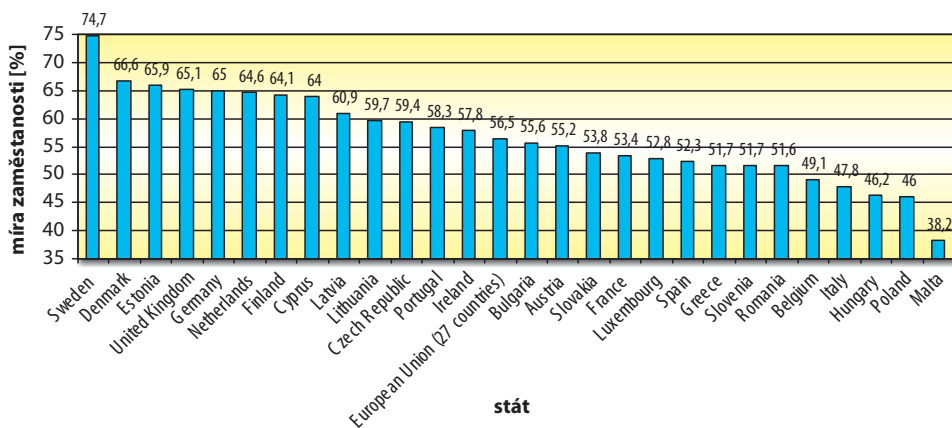
Celkové srovnání zemí EU podle míry zaměstnanosti ve věkové skupině 15–64 let znázorňuje následující obrázek 2.3. Jak je patrné, rozdíly v zaměstnanosti jsou poměrně značné: od 77 % v Nizozemsku až po necelých 55 % na Maltě. Finsko řadí míra celkové zaměstnanosti na osmé místo v rámci členských zemí EU, ČR je na místě jedenáctém.



Obr. 2.3: Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15–64 let ve srovnání 27 zemí EU (k 31. 12. 2009) (viz také příloha č. 1)

Zdroj: Eurostat

U věkové skupiny 50–64 let vykazuje nejvyšší hodnotu míry zaměstnanosti Švédsko. Finsko je z tohoto pohledu na sedmém místě v rámci EU, Česká republika je na jedenáctém místě, což znamená, že je také nad průměrnou hodnotou zaměstnanosti v EU.



Obr. 2.4: Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 50–64 let ve srovnání 27 zemí EU (k 31. 12. 2009; viz také příloha č. 2)

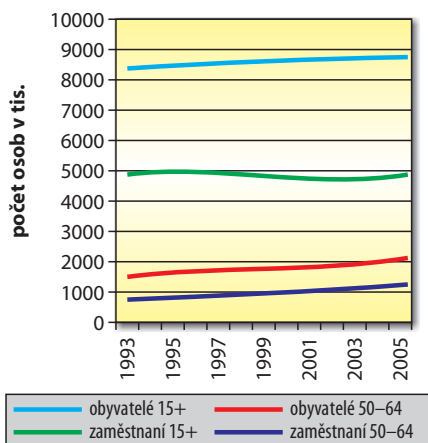
Zdroj: Eurostat

Je tedy zřejmé, že v obou ukazatelích (míra zaměstnanosti obecně i míra zaměstnanosti osob ve věku 50–64 let) je situace ve Finsku ve srovnání s Českou republikou příznivější, v obou případech pak příznivější než je evropský průměr. V detailnějším věkovém členění, a to v kategorii obyvatel ve věku 50–54 let, tvoří ČR v rámci zemí EU výjimku: je na **prvním místě, pokud jde o míru zaměstnanosti v kategorii obyvatel 50–54 let**. Ta dosahovala v ČR na konci roku 2009 téměř neuvěřitelných 85,2 % (viz příloha č. 3), Finsko v tomto ukazateli dosahovalo 81,9 % a zařadilo se tak na 5. místo v Evropě.

Další evropská srovnání u vyšších věkových kategorií již tolik optimismu nepřinášejí. **Nízká míra zaměstnanosti u věkové kategorie 60–64 let** řadí ČR až na sedmácté místo v EU, Finsko se ve stejné kategorii umísťuje na sedmém místě. O kategorii zaměstnaných nad 65 let pojednáváme v části o zaměstnaných osobách v důchodovém věku.

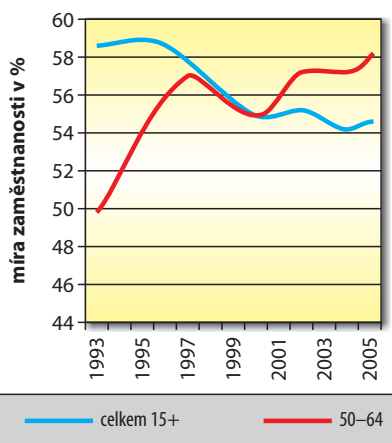
Detailnější srovnání zaměstnanosti věkových skupin v ČR nabízejí obrázky 2.5 a 2.6.

Evropské statistiky poskytují také **údaje o vývoji zaměstnanosti v zemích EU**. Stárnutí obyvatelstva má v celé řadě evropských zemí za následek nárůst zaměstnanosti ve věkové skupině 55–64 let. V meziročním srovnání v letech 2002–2009 činil v ČR tento nárůst 6,0 %, ve Finsku dokonce 7,7 %. Celkový nárůst zaměstnanosti pro celou populaci za uvedené období je však ve Finsku minimální a v ČR nárůst zaměstnanosti nebyl zaznamenán vůbec (viz příloha č. 4).



Pramen: VŠPS, časové řady

Obr. 2.5: Zaměstnanost starších osob



Pramen: VŠPS, časové řady

Obr. 2.6: Míra zaměstnanosti starších osob

Zdroj: Remr, J.: Podpora zaměstnávání starších osob, Praha 2007.

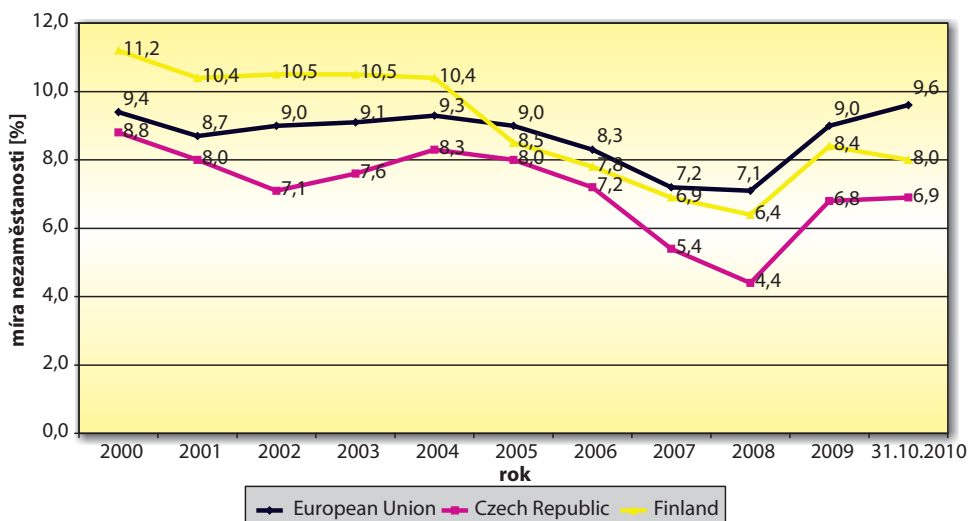
2.2 Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti v Evropské unii byl v posledních dvou letech ovlivněn celosvětovou hospodářskou krizí. Celková míra nezaměstnanosti v EU za říjen 2010 dosáhla hodnoty 9,6 %, což byla nejvyšší hodnota od roku 2000. Ekonomická krize měla silný vliv na růst nezaměstnanosti zvláště v některých zemích, a to zejména v případě Irska či Portugalska. Např. Irsko se v evropském srovnání propadlo ze 4. místa na 22. místo, míra nezaměstnanosti tam vzrostla ze 4,4 % v roce 2000 na 12 % v roce 2009.

Rozdílný vývoj míry nezaměstnanosti byl zaznamenán také v České republice a ve Finsku. I když se v obou zemích míra nezaměstnanosti za posledních 10 let snížila, jejich postavení je ve srovnání s ostatními zeměmi EU rozdílné.

Česká republika se v roce 2009 v míře nezaměstnanosti dostala na sedmé místo v zemích EU s 6,8% mírou nezaměstnanosti (podle metodiky Eurostatu), když ještě před začátkem ekonomické krize na konci roku 2008 se mírou nezaměstnanosti 4,4 % řadila na páté místo v Evropě za Nizozemsko, Dánsko, Kypr a Rakousko. Finsko se z tohoto pohledu již tradičně objevuje ve druhé polovině zemí Unie, ke konci roku 2009 bylo na šestnáctém místě ze zemí sedmadvacítky (viz příloha č. 5). **V ČR je tedy nižší celková míra nezaměstnanosti než ve Finsku.** Na následujícím obrázku 2.7 je znázorněn vývoj nezaměstnanosti v zemích EU, v ČR a ve Finsku.

Podstatně horší postavení má v evropském kontextu Česká republika pokud jde o míru nezaměstnanosti osob nad 50 let věku (viz příloha č. 6). Tento ukazatel řadí ČR až na čtrnácté místo mezi státy EU s mírou nezaměstnanosti 5,6 %. Je třeba brát v úvahu, že míra neza-



Obr. 2.7: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000–2009 v zemích EU, v České republice a ve Finsku

Zdroj: Eurostat

městnanosti osob ve věku 50–64 let je obecně nižší než celková míra nezaměstnanosti, jež v roce 2009 činila 6,8 %. Důvodem je fakt, že řada nezaměstnaných v této věkové kategorii řeší svoji situaci přechodem mezi osoby ekonomicky neaktivní, především formou odchodu do předčasných a invalidních důchodů. Porovnání celkové míry nezaměstnanosti a nezaměstnanosti ve věkové skupině 50–64 let ukazuje následující tabulka:

Země	Míra nezaměstnanosti (v %)	Míra nezaměstnanosti u osob 50–64 let (v %)
Průměr EU (27 zemí)	8,9	6,3
Česká republika	6,7	5,6 (14. místo)
Finsko	8,2	6,2 (17. místo)

Obr. 2.8: Porovnání celkové míry nezaměstnanosti a nezaměstnanosti ve věkové skupině 50–64 let

Zdroj: Eurostat, metodika ILO

Podíváme-li se podrobněji na nezaměstnanost v jednotlivých věkových skupinách (50–54, 55–59, 60–64), zjišťujeme, že jak **Česká republika, tak Finsko se ve většině vy-
mezených skupin nacházejí v míře nezaměstnanosti pod průměrem Evropské unie** (příloha č. 7).

Výjimkou je nepříznivé postavení Finska (18. místo) mezi státy EU, pokud jde o míru nezaměstnanosti osob ve věkové skupině 55–59 let (7 %). Již zmíněná vysoká míra zaměstnanosti osob ve věku 50–54 let, která se objevuje v České republice, se odráží v relativně nízké (pouze 5,6 %) míře nezaměstnanosti u této věkové skupiny. Pro posouzení nezaměstnanosti ve věkové skupině 60–64 let nejsou u deseti zemí EU k dispozici údaje, pro-

to je srovnání neúplné. Avšak co se týká ČR a Finska, míra nezaměstnanosti u této věkové skupiny (60–64) byla na konci roku 2009 pod hranicí 5 %. Pro srovnání, nejhorší situace je ve Španělsku s více než 10% nezaměstnaností u osob ve věku 60 až 64 let.

V porovnání s mírou nezaměstnanosti u starších věkových skupin je pro úplnost třeba zmínit i poměrně nepříznivou situaci v obou sledovaných zemích pokud jde o **míru nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15–24 let**, jež v ČR činí 14,8 %, ve Finsku pak 14,2 %.

V ČR se v roce 2009 nově přihlásilo na úřady práce o 245,7 tisíc osob více než v roce 2008. Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou měrou podíleli lidé starší 50 let, jejichž zastoupení v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se však meziročně snížilo, naopak podíl nezaměstnaných mladých lidí do 25 let mírně vzrostl. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání byl v ČR v roce 2002 35,8 let, v roce 2009 pak již 39,1 let (Statistická ročenka trhu práce, 2010). Hlavním důvodem nezaměstnanosti lidí ve věkové skupině nad 50 let je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již o ně z důvodu vyššího věku nejeví zájem. Ocitají se tedy v mezidobí, které jim znesnadňuje optimálně řešit jejich životní situaci.

2.3 Vzdělání a (ne)zaměstnanost

Důležitým faktorem ovlivňujícím zaměstnatelnost obyvatel je vzdělanostní struktura. Je známo, že u **starších generací je podstatně jiná vzdělanostní struktura** než u generací mladších. Mladší věkové kohorty dosahují vyššího vzdělání než věkové skupiny starší. V ČR, ale i v jiných zemích EU, se významně zvyšuje počet mladých lidí se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním (viz příloha č. 8). Nicméně, ve věku od 50 do 59 let má v ČR nejvyšší počet zaměstnanců středoškolské vzdělání bez maturity a s maturitou, u pracovníků nad 60 let se zvyšuje podíl pracovníků s vysokoškolským vzděláním a z pracujících nad 65 let již má většina vysokoškolské vzdělání. Je to dáno tím, že do vysokého věku pracují především lidé v profesích vědců, poradců, ředitelů firem apod., tedy lidé s nejvyšším vzděláním a kvalifikací.

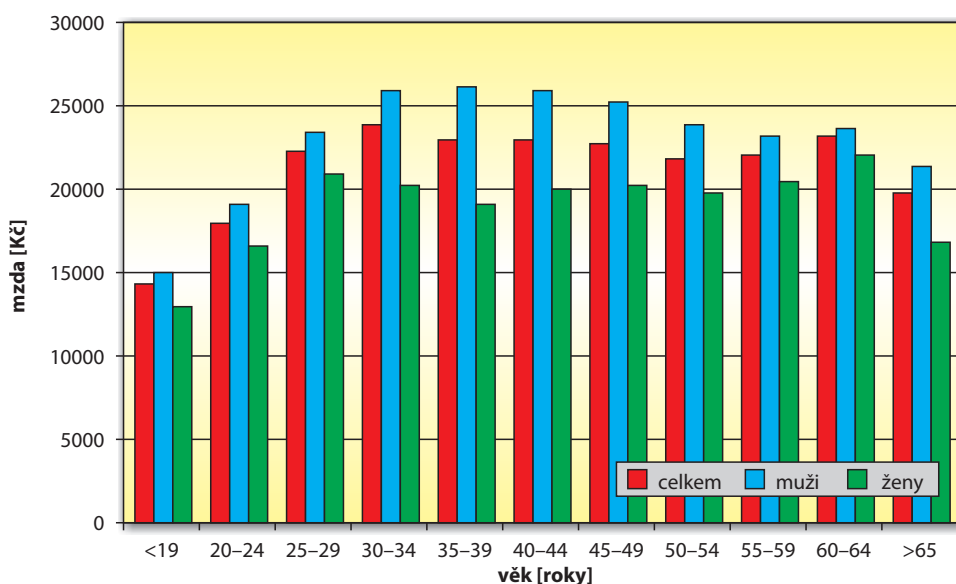
Míra zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací dosahovala v ČR na konci roku 2009 pouze 22,8 %, což byla v zemích EU třetí nejnižší hodnota. Průměr v zemích EU činil 46,2 % a ve Finsku to bylo 43 %. Ve věkové skupině 50–64 let se základním vzděláním je v ČR míra zaměstnanosti pouze 37,2 %, což znamená osmnácté místo mezi zeměmi EU. Mnohem lepší situace v zaměstnanosti je pak u osob vyučených a středoškoláků s maturitou (59,5 %) zaměstnanost u obyvatel 50–64 let a nejlepší je pak podíl zaměstnaných u vysokoškoláků (28,7 %), což představuje druhé místo za Švédskem v evropské sedmadvacítce (přílohy č. 9 a 10).

Tato data opakovaně potvrzují, že s vyšším vzděláním roste šance na získání a udržení si zaměstnání. Nejvýrazněji se to projevuje právě ve vyšších věkových skupinách. A jak uvidíme dále, úroveň vzdělání se významně promítá také do pracovního zapojení důchodců.

2.4 Mzdy pracovníků podle věku

Průměrná mzda pracovníků v ČR je nejvyšší ve věkové kohortě 30 až 40 let (zejména u mužů), poté mírně klesá a ve věku 50–59 se stabilizuje. Průměrné mzdy pak nepatrně narůstají mezi 60.–65. rokem patrně z toho důvodu, že výrazně déle v profesi zůstávají zaměstnanci s vyšším vzděláním ve fyzicky méně náročných a lépe placených profesích (vědeckí pracovníci, poradci, podnikatelé apod.). Dříve pak do důchodu odcházejí ženy, které mají ve všech věkových skupinách nižší plat (viz obr. 2.9).

Je známo, že finanční motivace je silným motorem pro snahu starších pracovníků setrvat na trhu práce. Projevuje se to zejména u kategorie pracujících důchodců, o nichž je pojednáno dále.



Obr. 2.9: Průměrné mzdy podle pohlaví a věkových kategorií v roce 2009
Zdroj: ČSÚ

2.5 Pracující důchodci

Život důchodců a perspektivy jejich zaměstnávání jsou ovlivněny řadou faktorů, zejména ekonomickou situací a důchodovou politikou státu. Pro srovnání uvádíme klíčové ukazatele týkající se některých ekonomických údajů a postavení osob v důchodovém věku v ČR a ve Finsku. Zdrojem jsou v tomto případě data OECD.

Zaměstnanost lidí nad 65 let, tedy již v důchodovém věku, je v zemích Evropské unie nejvyšší v Rumunsku (23,6 %) a v Portugalsku (22,6 %). Česká republika (7,6 %) spolu s Finskem (7,1 %) jsou z tohoto pohledu pod průměrem EU (7,7 %).

	Průměr OECD	Česká republika	Finsko
Průměrný příjem (v USD)	35 800	10 400	42 100
Veřejné penzijní výdaje (% z HDP)	7,2	7,3	8,4
Naděje dožití v době narození	78,9	76,7	79,5
Naděje dožití v 65 letech	83,4	81,6	84,1
Populace 65+ (% z ekonomicky aktivní populace)	23,8	22,1	26,9

Obr. 2.10: Klíčové ukazatele

Zdroj: OECD. Dostupné na: <http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG>

Je zřejmé, že počty pracujících ve vyšších věkových skupinách, počty důchodců i pracujících důchodců se budou v příštích letech měnit v závislosti na změnách důchodové politiky v jednotlivých zemích. Poslední diskuse v ČR ohledně důchodové politiky směřují k perspektivě vzniku nároku na důchod v 65 letech jak pro muže, tak i pro ženy (viz kapitola 4.1).

Vzhledem k možnosti **souběhu důchodu a mzdy** pracuje v ČR zvláště v některých profesích relativně vysoké procento lidí pobírajících starobní důchod. Ve věkové skupině 50–59 let pobírá starobní důchod 17,3 % pracujících, ve věkové skupině 60–64 let pobírá starobní důchod již 65,7 % pracujících a ve věku nad 65 let pobírá důchod 67,3 % pracujících (srov. příloha č. 11).

Počet pracujících žen s důchodem mírně převažuje nad počtem mužů do věku 65 let. To je logickým důsledkem vyššího počtu pracujících žen pobírajících pouze vdovský důchod a zejména vyššího počtu aktivních žen v řádném starobním důchodu. Jednoznačně se tak projevuje vliv odlišné věkové hranice pro odchod do důchodu, která umožňuje zejména mladším důchodkyním dále pracovat a zároveň pobírat důchodové dávky. **Rozdíly v podílu starobních důchodců na celkovém počtu pracujících jsou markantní právě ve skupině 60–64letých.** Pro převážnou část mužů v tomto věku je tedy charakteristické, že mají příjem výhradně ze své pracovní činnosti, zatímco většina pracujících žen navíc pobírá důchod. Podíl důchodců na celkovém počtu pracujících se podstatně mění ve skupině 65letých a starších a počet pracujících mužů v tomto věku značně převyšuje počet pracujících důchodkyň. Prakticky každý druhý starobní důchodce v ČR pracuje na částečný úvazek (49,2 %).

Struktura pracovního uplatnění starobních důchodců se výrazně liší podle odvětvové struktury a podle druhu vykonávané profese ostatních činných obyvatel. Dominantním sektorem pro pracovní uplatnění starobních důchodců je terciární sektor služeb, ve kterém pracují tři čtvrtiny všech aktivních důchodců (oblasti vzdělávání a vědy, zdravotnictví a sociální péče a obchodu). Naproti tomu je jejich podíl velmi nízký ve všech odvětvích průmyslu, ve stavebnictví, v dopravě a skladování. Více než 42 % starobních důchodců pracuje ve vysoce kvalifikovaných profesích, relativně často však pracují i jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (více než 14 %).

Hlavní třídy KZAM	Celkem		Muži		Ženy	
	tis.	% ¹⁾	tis.	% ¹⁾	tis.	% ¹⁾
Úhrnem	150,3	3,1	72,2	2,6	78,1	3,8
1. Zákodníci, vedoucí a řídicí prac.	9,6	3,7	7,3	3,9	2,3	3,1
2. Vědečtí a odborní dučevní prac.	27,4	5,3	13,9	5,1	13,5	5,6
3. Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí prac.	36,1	3,0	15,1	2,7	21,0	3,3
4. Nižší administrativní prac	10,8	2,8	3,3	3,4	7,5	2,6
5. Provozní prac. ve službách a obchodě	19,3	3,2	4,4	2,2	14,9	3,7
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesn.	3,5	5,4	1,8	3,9	1,8	8,5
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci	13,8	1,6	12,4	1,6	1,4	1,8
8. Obsluha strojů a zařízení	8,5	1,3	6,7	1,3	1,8	1,1
9. Pomocní a nekvalifikovaní prac.	21,3	6,9	7,3	6,0	13,9	7,6

Obr. 2.11: Průměrný počet pracujících důchodců podle klasifikace zaměstnání v 1.–3. Q 2010
Zdroj: ČSÚ - VŠPS

¹⁾ Podíl pracujících starobních důchodců na počtu všech pracujících v hlavních třídách KZAM v %

Velké rozdíly jsou v intenzitě pracovního zapojení důchodců podle **úrovně dosaženého formálního vzdělání**. Ve skupině osob se základním vzděláním pracuje pouze každý padesátý starobní důchodce. Tento podíl významně roste se zvyšující se úrovní vzdělání, takže ve skupině s vysokoškolským vzděláním pracuje dokonce každý pátý starobní důchodce. V určité míře se zde projevuje fakt, že podíl vysokoškoláků je ve skupině mladších důchodců vyšší než např. mezi osobami staršími sedmdesáti let.

Úroveň vzdělání	Celkem		Muži		Ženy	
	tis.	% ¹⁾	tis.	% ¹⁾	tis.	% ¹⁾
Úhrnem	150,3	6,5	72,2	8,3	78,1	5,5
Základní – ISCED 1, 2	10,4	1,9	1,7	1,9	8,8	1,9
Střední bez maturity – ISCED 3	43,2	4,9	22,9	5,5	20,3	4,4
Střední s maturitou – ISCED 3, 4	55,6	8,5	23,0	9,7	32,5	7,8
Vysokoškolské – ISCED 5, 6	41,2	19,1	24,6	19,9	16,5	18,1

Obr. 2.12: Průměrný počet pracujících starobních důchodců podle stupně dosaženého vzdělání v 1.–3. Q 2010

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

¹⁾ Podíl pracujících starobních důchodců na počtu všech pracujících v hlavních třídách KZAM v %

Z údajů za rok 2010 vyplývá, že zatímco celkový počet starobních důchodců se vzděláním do úrovně vyučení dosáhl 62 % všech starobních důchodců, důchodci s tímto vzděláním se podíleli pouze jednou třetinou (36 %) na počtu všech pracujících starobních důchodců. Naopak podíl důchodců s vysokoškolským vzděláním dosahuje jen 9 % všech

starobních důchodců, ale na počtu pracujících starobních důchodců se důchodci s touto úrovní vzdělání podílejí více než 27 %. Data tedy jednoznačně dokládají, že úroveň vzdělání sehrává významnou roli také pokud jde o zaměstnávání lidí v důchodovém věku.

2.6 Shrnutí

Česká republika má v porovnání se zeměmi EU stále relativně nízkou míru nezaměstnanosti. Vzhledem ke změnám věkové struktury obyvatelstva a k předpokládaným výrazným změnám v důchodové politice však lze očekávat zvýšené počty zaměstnanců, ale i nezaměstnaných ve věku nad 50 let. Jejich vzdělanostní struktura, která se významně liší od vzdělanostní struktury mladé generace, je bude znevýhodňovat na trhu práce a je tedy možné, že se míra jejich nezaměstnanosti bude zvyšovat. Také proto se skupina pracovníků 50+ stává jednou z ohrožených skupin, které věnuje vládní politika zvýšenou pozornost.

V důsledku analýzy situace v ČR na trhu práce a v návaznosti na hlavní cíle strategie „Evropa 2020“ schválila vláda České republiky usnesením č. 434 ze dne 7. června 2010 národní cíl a národní dílčí cíle České republiky do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti. Národním cílem je zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %, mezi národní dílčí cíle pak patří:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20–64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55–64 let na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15–24 let o třetinu proti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vymezilo ke konci roku 2010 také záměry státní politiky zaměstnanosti úřadů práce na rok 2011 v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb.

V souvislosti se sledovanou skupinou osob 50+ na trhu práce je třeba konstatovat, že problémem nejsou na prvním místě absolutní počty či míra nezaměstnanosti, ale spíše možnosti znovu zařazení starších pracovníků (nad 50 let) na trh práce v případě, že tito lidé o zaměstnání přijdou. Postoje zaměstnavatelů k osobám „50 plus“ jsou rozdílné a některé firmy dosud nechtějí či neumějí s lidmi v předdůchodovém věku pracovat. Přitom celá řada projektů a výzkumů již přináší mnoho poznatků mimo jiné o výhodách zaměstnávání starších, zkušených pracovníků (srov. Třetí kariéra, 2010).

3. Údaje o pracovní schopnosti stárnoucích pracovníků

Předcházející dvě kapitoly byly věnovány makrostrukturálním ukazatelům vyplývajícím z demografického a ekonomického vývoje české společnosti ve srovnání s Finskem a dalšími zeměmi Evropské unie. Všechna tato fakta o věkové struktuře obyvatelstva, o prognózách stárnutí populace, o zapojení ekonomicky aktivní populace na trhu práce, o jejím vzdělání, příjmech i podmínkách důchodců a pracujících důchodců tvoří podstatný rámec pro životní situace jednotlivců. Významným způsobem totiž individuální životy lidí ovlivňují a tvarují. V této kapitole přinášíme údaje vycházející z poznatků o změnách provázejících stárnutí v individuální rovině a o potencialitách a také problémech stárnoucích osob, jež tvoří základ pro identifikaci pracovní schopnosti stárnoucích pracovníků.

3.1 Osobnostní a pracovní schopnosti dle výzkumů

Řadu předností i handicapů vztahujících se k věku pozdní dospělosti dokladují výzkumy a teorie především, i když nejen, z oblasti vývojové psychologie, gerontologie a gerontagogiky. V teoretické rovině se nejčastěji setkáváme se členěním na fyziologické změny, změny v oblasti smyslových funkcí a psychomotorických výkonů a změny kognitivní.

V oblasti **fyziologických změn** je zdůrazňováno znevýhodnění související s pohybovým aparátem, s atrofií svalových vláken, s celkovým úbytkem svalové síly a s obtížemi při tzv. cílených pohybech. Některé motorické stereotypy však přetrvávají v dobré kondici i v relativně vysokém věku, příkladem může být psaní na stroji. Mezi další handicapy se řadí i změny kardiovaskulárního systému, snížená funkce dýchacího aparátu a zažívacího systému.

Stárnutí je v oblasti **smyslových funkcí a psychomotorických výkonů** spojeno se snižováním a zpomalením funkčnosti jednotlivých smyslů a zhoršením souhry motoriky a sensoriky. Počet podnětů se snižuje a jejich zpracování se zpomaluje. Asi u 90 % osob lze po šedesátém roce jejich věku zjistit výrazné zhoršení zrakové percepce, u cca 30 % je výrazně zhoršen sluch. Zhoršení zraku a sluchu bývá spojováno s vyšším rizikem úrazů.

Studie změn v **kognitivní oblasti** nepřicházejí s jednotnými závěry, neboť pokles intelektových schopností je vysoce individualizovaný. Ke změnám v kognitivních funkcích dochází u dospělých až s vyšším věkem. Mezi ty nejnápadnější patří změny ve fungování paměti a pozornosti. Zhoršuje se schopnost postřehnout to, co je v dané chvíli nejdůležitější, i když kompenzací tohoto nedostatku je větší opatrnost a rozvážnost starších lidí. Pozorovatelné jsou i výkyvy koncentrace pozornosti. Úpadek paměti není celkový, ani komplexní. Postižené jsou jen dílčí funkce, a to v různé míře. Zhoršuje se především krát-

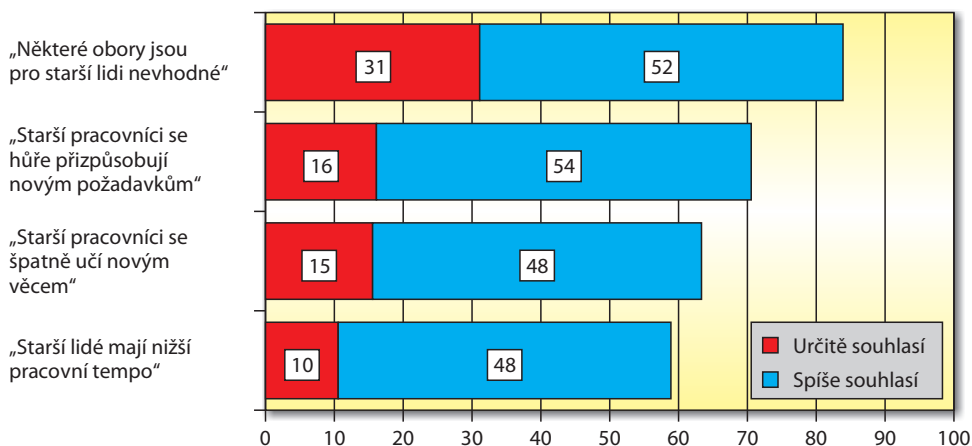
kodobá paměť a objevují se problémy s neúplným vybavováním („znám ho, ale nemohu si vzpomenout na jeho jméno“) a rovněž s neplným vnímáním, a tudíž i zapamatováním („poslouchám rozhovor a najednou zjistím, že nevím, o čem je řeč“). Při osvojování nových poznatků a jejich upevňování je třeba v porovnání s mladšími lidmi počítat s delším časem. Zhoršuje se hlavně efektivnost mechanického učení.

Důležitý je samozřejmě také obecný náhled veřejnosti na starší populaci. V názorech zaměstnanců a zaměstnavatelů, jak je zjišťoval ve své studii „Postavení pracovníků nad 50 let“ STEM (2006), jsou pracovníkům 50+ přisuzovány jak pozitivní, tak negativní atributy vyššího věku. K těm pozitivním patří zkušenost, zodpovědnost, spolehlivost, píle, profesionalita, důvěryhodnost, klid apod. Mohou převládnout nad znaky, jako je nevykonnost, slabost, zkosnatělost, neperspektivnost apod., jež se spolu s věkem také objevují. Oceňování pracovních schopností lidí ve vyšším věku tedy jednoznačně pozitivní nebo negativní profil nemá. Jsou zdůrazňovány jejich přednosti (s výroky o přednostech starších pracovníků souhlasí 78 % až 93 % zaměstnanců), nicméně přesvědčení o pracovních handicapech starších lidí také není nevýznamné (63 % až 83 %). Bilancování toho, co tato věková kategorie lidí v průběhu svého profesionálního života získala a co postupně ztratila, však vyznívá spíše ve prospěch získů než ztrát.

Největšími přednostmi lidí 50+ na trhu práce jsou jejich **zkušenosti a s nimi související nadhled a odpovědnost**, na straně druhé se objevují znevýhodnění, jako je špatné učení se novým věcem a horší adaptabilita na změny, případně nižší pracovní tempo. Věk je podle dotazovaných zaměstnanců faktorem, který jistým způsobem určuje pozici na trhu práce a segmentuje pracovníky. Pro jisté profese jsou starší lidé nepostradatelní a naopak některé obory jsou pro ně zase nevhodné.

Podobně jako zaměstnanci se i zaměstnavatelé celkem shodují v pojmenování předností a nedostatků starších pracovníků. Jak spontánně uvádějí, jednoznačnými klady jsou životní zkušenosti, odborné profesní znalosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. Z nedostatků pracovníků starších padesáti let zmiňují zaměstnavatelé především nižší schopnost přizpůsobit se firmě a jejím postupům, malou flexibilitu, nízkou schopnost učit se novým věcem a ochotu na sobě pracovat. Jak vyplývá z tohoto výzkumu, v české společnosti existuje poměrně ustálený názor, které přednosti a nedostatky má (nebo má mít) starší pracovník, sdílený stejnou měrou oběma aktéry na trhu práce – zaměstnanci i zaměstnavateli. Ukazuje se tedy, že **stereotyp zkušeného, ale málo flexibilního staršího pracovníka je v českém pracovním prostředí přítomen velice silně**.

Uvedené teze dokladuje obrázek 3.1 ilustrující vnímání předností a handicapů starších pracovníků z výzkumu realizovaného v ČR, data umožňující srovnání s dalšími zeměmi EU nejsou k dispozici.



Obr. 3.1: Vnímání handicapů starších pracovníků
Zdroj: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1011 respondentů

3.2 Úroveň vzdělání starších pracovníků

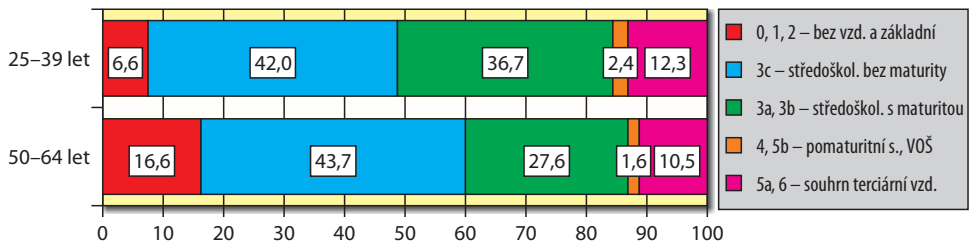
Jednou z podstatných charakteristik skupiny 50+ je nižší dosažené formální vzdělání, o kterém hovoří např. Rabušic (2008). Nerovnoměrná distribuce vzdělání v ekonomicky aktivní populaci vyznívá pro skupinu 50+ jednoznačně negativně a ohrožuje její pracovní uplatnění. Nebereme-li v potaz to, že mezi staršími pracovníky je vysoký podíl lidí s vysokoškolským vzděláním, protože právě ti v převážné míře zůstávají na trhu práce, ale soustředíme-li se na celou věkovou kohortu, potom vidíme, že nižší míra získaného vzdělání skutečně může působit pro starší populaci jako znevýhodnění. Následující tabulka poskytuje přehled nejvyššího dosaženého vzdělání u osob nad 15 let ve čtyřech věkových kohortách.

Czesaná a Matoušková (2006) srovnávají vzdělanostní strukturu věkové skupiny 50–64 s věkovou skupinou 25–39 let a konstatují, že „kromě vyššího podílu osob bez odborného vzdělání je v této skupině oproti mladším generacím i vyšší podíl osob se středoškolským vzděláním bez maturity. Tento rozdíl není příliš výrazný, pouze 1,7 % (43,7 % / 42,0 %). Vzhledem k tomu, že v současné době je na trhu práce poptávka po lidech vyučených, nemusí být tato skutečnost nevýhodou starších věkových ročníků. Otázkou však je, zda jejich kvalifikace není příliš zastaralá, zda jsou schopni vyhovět současným požadavkům, neboť i když názvy zaměstnání zůstávají stejné, požadavky na jejich výkon prošly výraznými změnami. Vedle toho je z průzkumu dovedností obyvatelstva zřejmé, že osoby se vzděláním bez maturity jsou hůře vybaveny všeobecnými, tzv. klíčovými dovednostmi, které usnadňují přechod z jednoho zaměstnání do druhého a rychlou adaptaci na změny na trhu práce. Pro učňovské vzdělání získané před 20–30 lety bylo navíc charakteristické úzké profesní zaměření, které požadovanou adaptabilitu a flexibilitu ještě více znesnadňuje.“ Srovnání ukazuje obr. 3.3.

Stupeň vzdělání ISCED, Věkové skupiny	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Populace 15 let a více								
Úhrnem	8599,1	8636,9	8673,3	8716,0	8773,4	8845,0	8943,8	9009,3
15 až 29 let	2358,5	2327,6	2286,7	2233,2	2193,1	2156,5	2139,5	2105,1
30 až 44 let	2052,0	2080,9	2138,8	2207,8	2279,6	2348,4	2417,9	2463,5
45 až 59 let	2269,9	2274,2	2256,7	2239,5	2214,8	2178,6	2157,3	2147,8
60 a více let	1918,6	1954,2	1991,1	2035,6	2085,9	2161,6	2229,1	2293,0
Základní vzdělání – ISCED 1, 2								
Úhrnem	1898,8	1831,8	1797,6	1733,5	1685,9	1675,1	1662,3	1567,6
15 až 29 let	685,5	683,3	690,7	684,2	666,9	663,8	663,1	644,9
30 až 44 let	153,6	146,2	138,0	135,2	134,7	138,8	140,5	132,1
45 až 59 let	349,2	325,0	308,2	274,3	272,6	272,4	258,0	240,2
60 a více let	710,4	677,3	660,7	639,8	611,6	600,1	600,7	550,4
Střední bez maturity – ISCED 3c								
Úhrnem	3216,9	3299,2	3319,5	3283,1	3264,1	3244,8	3197,8	3223,3
15 až 29 let	699,6	674,8	627,5	575,5	535,4	490,6	449,0	425,1
30 až 44 let	887,4	911,7	934,8	952,4	970,5	984,5	987,8	988,1
45 až 59 let	994,8	1028,9	1026,2	1008,1	987,4	961,0	926,6	932,8
60 a více let	635,1	683,8	730,9	747,2	770,8	808,7	834,5	877,3
Střední s maturitou – ISCED 3a, 3b, 4								
Úhrnem	5646,2	2650,6	2679,1	2779,6	2855,8	2936,4	3019,8	3057,2
15 až 29 let	824,3	827,2	811,7	806,6	808,9	822,5	818,9	798,3
30 až 44 let	728,9	728,2	776,4	814,2	814,2	895,3	929,0	949,3
45 až 59 let	670,9	668,7	660,3	686,3	687,6	665,4	682,7	672,6
60 a více let	422,1	426,5	430,6	472,6	507,5	553,3	589,2	637,1
Vysokoškolské – ISCED 5, 6								
Úhrnem	813,7	831,7	862,2	907,1	954,6	974,8	1050,0	1147,2
15 až 29 let	139,0	132,7	149,1	162,2	176,8	174,5	202,9	230,4
30 až 44 let	276,9	289,0	286,5	303,0	319,5	326,2	356,6	389,7
45 až 59 let	250,8	247,7	260,3	268,5	264,5	277,3	287,5	299,9
60 a více let	147,0	162,3	166,4	173,4	193,8	196,8	202,9	227,2
Bez vzdělání – ISCED 0 a nezjištěno								
Úhrnem	23,4	23,5	14,9	12,8	13,0	13,9	14,0	14,1
15 až 29 let	10,0	9,6	7,5	4,8	5,1	5,2	5,6	6,4
30 až 44 let	5,2	5,7	3,1	3,0	3,0	3,6	4,0	4,3
45 až 59 let	4,2	3,9	1,8	2,4	2,7	2,6	2,5	2,3
60 a více let	4,0	4,3	2,5	2,6	2,2	2,7	1,8	1,1

Obr. 3.2: Věková struktura obyvatelstva ve věku 15 let a více dle nejvyššího dosaženého vzdělání (2002–2009) – celkem

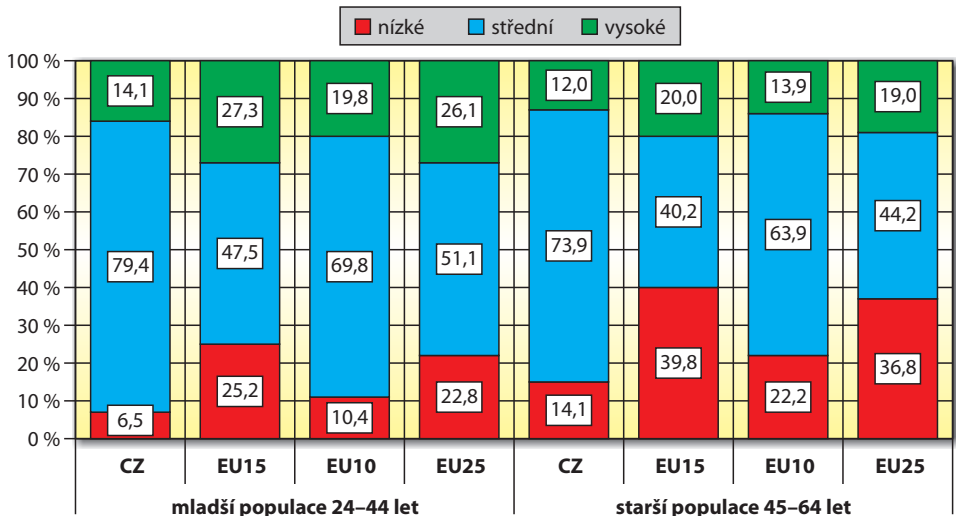
Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil



Obr. 3.3: Vzdělanostní struktura ve věkových skupinách 25–39 let a 50–64 let (2004, v %)

Zdroj: ČSÚ – VŠPS, 2. čtvrtletí 2004, vlastní výpočty

Czesaná a Matoušková (2006) komentují stav v ČR také ve srovnání se zeměmi EU: „Horší kvalifikační struktura starší populace ve srovnání s mladou generací se projevuje i v ostatních evropských zemích. Zde dokonce výrazněji než v ČR. Vzhledem k tomu, že vzdělanostní mobilita, tj. pravděpodobnost, že děti dosáhnou vyššího vzdělání než jejich rodiče, je v ČR velmi nízká ve srovnání s Evropou, je kvalifikační znevýhodnění starších generací oproti mladým v ČR menší než v ostatních zemích. Kvalifikační ztráta plynoucí z nižšího zastoupení terciárně vzdělaných je v ČR pouze 2,1 %, zatímco v EU-25 je to 7,1 %. Obdobně je ztráta starší generace plynoucí z vysokého zastoupení osob se základním vzděláním v ČR pouze 7,6 %, zatímco v EU-25 je to téměř dvojnásobek (14 %). To pro starší generaci v ČR znamená ve srovnání s jejich vrstevníky v EU relativní výhodu pro udržení si zaměstnání.“ Tato fakta dokumentující relativní výhodu české starší populace ukazuje obrázek 3.4.



Obr. 3.4: Vzdělanostní struktura osob ve věku 25–44⁸ let a ve věku 45–64 let v ČR a v průměru EU-10, EU-15, EU-25 (2005, v %)

Zdroj: Eurostat, LFS, 2005, 2Q, vlastní analýza objednaných dat

⁸ Šetření neumožňuje členění na věkové skupiny 25–39 a 50–64 let.

K dalším významným proměnným patří participace na dalším vzdělávání ve věkové kategorii stárnoucích pracovníků. Jejich účast na vzdělávání, především na vzdělávání formálním, ale i neformálním, s rostoucím věkem klesá. Do této situace se promítá také předcházející dosažené vzdělání: lidé s nižším stupněm vzdělání mají tendenci účastnit se vzdělávacích aktivit v menší míře. Dokládá to např. Rabušic (2008) a mnoho dalších. Věk a dosažené vzdělání se ukazují jako významné bariéry participace na dalším vzdělávání.

3.3 Pracovní schopnost 50+ a učení

Souvislost mezi dosaženým vzděláním, odpovídající kvalifikací a pracovní schopností starších (nejen) pracovníků je velmi důležitá. Faktorem, který tyto jevy propojuje a ovlivňuje, je schopnost a ochota učit se novým věcem. Vyjdeme-li z teze, že na učení není nikdo starý (*Nulla aetas ad discendum sera*), potom se musíme zajímat o to, čím je schopnost staršího člověka učit se ovlivněna. Hovoří se především o faktorech jako je vůle, motivace a zájem, intelekt a rychlost osvojování si nových informací.

Neexistuje jeden obecně platný návod, jak se učit. Do hry totiž vstupuje celá řada činitelů. Kromě všeobecně známého temperamentového členění je jedním z rozhodujících činitelů tzv. kulturní kapitál, do něhož člověk „vrůstá“ a který má vliv na jeho vývoj, neboť modifikuje jeho podmínky k učení. Nestejnost šancí pro učení a vzdělávání, jak doložil Pierre F. Bourdieu, ovlivňuje kromě jiného i vztah ke vzdělání, respektive oceňování jeho významu a smyslu. Tím jsou tvarovány i samotné šance na vzdělávací úspěšnost. Vztah člověka ke vzdělávání (počátečnímu a tím i k dalšímu) a koneckonců i jeho sociální inteligence (sociální takt, empatie, citlivost, komunikativnost, způsob řešení konfliktů) jsou ovlivněny především kulturním kapitálem, který člověk nabyvá v rodině. Patří k němu v rodině převažující schopnosti, dovednosti, postoje a hodnoty předávané v rámci primární socializace. Mezi osobnostní (individuální, subjektivní) dispozice patří i dispozice vrozené (talent, vlohy, inteligence).

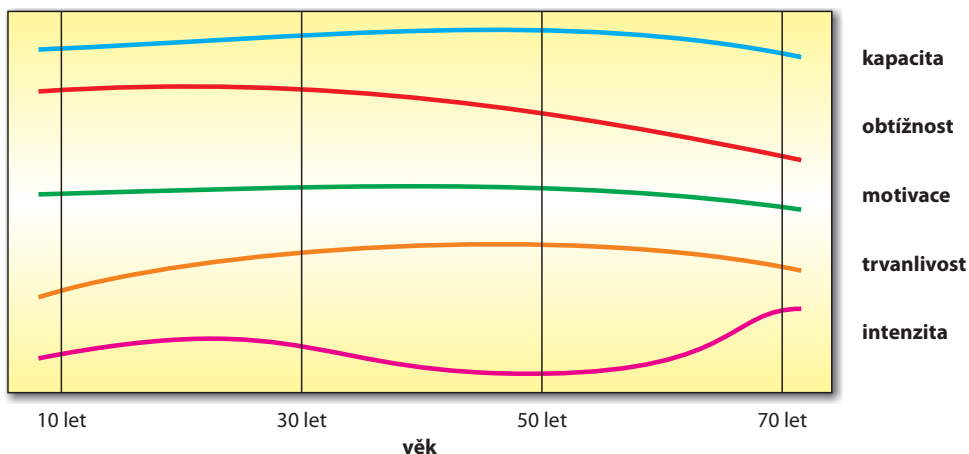
Z andragogického pohledu je významný také aspekt osobnostního rozvoje (personal development inteligence), který se projevuje ve schopnosti sebepoznávání, ve schopnosti cílevědomého plánování osobnostního rozvoje, v kariérové cílevědomosti i v individualizované míře a tempu učení. Je tedy podstatná i ochota učit se a vytvářet si vlastní soustavu poznatků.

Na základě dlouholetých výzkumů a pozorování bylo potvrzeno, že i starší lidé mají dostatečný potenciál pro učení. Výzkumy rovněž ukázaly, že tělesná a duševní výkonnost se v průběhu života projevuje různě. Zatímco tělesná výkonnost začíná kolem padesátého roku života částečně upadat, duševní přetrvává, a dokonce po třicátém roku života narůstá. V období senia sice dochází k jejímu mírnému poklesu, jeho míra je však velmi individuální a za normálních podmínek intenzita duševní činnosti nemizí nikdy.

Ani docilitu (učení) dospělých není možno hodnotit jednoznačně. Projevuje se individuálně a v závislosti na věku nejsou klesající křivky jednotlivých komponent učení nijak dramatické. V některých případech, jako je intenzita učení, jsou naopak stoupající.

Míra dispozic dospělého zapojit se aktivně do vzdělávacího procesu se mění. Podle výzkumů se vzdělavatelnost s věkem neztrácí, pouze modifikuje a strukturně mění. Modifikuje se schopnost učit se především v tom, že paměťová schopnost se transformuje z mechanické na logickou, mění se některé duševní i somatické schopnosti (rychlost je postupně nahrazována jistotou a přesností). Paměťově narůstá schopnost zapamatování abstraktních pojmů a obrazů. S věkem klesá lehkost učení, kapacita (množství zpracovatelných informací), trvanlivost (míra udržení informací v dlouhodobé paměti), může a nemusí klesat motivace, narůstá intenzita učení – odpovědnost přístupu, ochota studovat stimulovaná životními rolemi a vyššími sociálními potřebami (prestiž, uznání, sebeuspokojení, seberealizace).

Obrázek 3.5 ukazuje jen obecně průběh hlavních faktorů učení podle věku (v 10., 30., 50. a 70. roce věku života).



Obr. 3.5: Schéma průběhu hlavních faktorů učení dospělých v závislosti na věku
Zdroj: Palán, vlastní schéma

Obecně lze konstatovat, že učící se ve věku 50–60 let potřebují o 10–15 % více času než dvacetiletí. Opět nejde o problém docility (učení), ale jde o jistou specifiku dospělého, která je didakticky řešitelná. Větší odpovědnost při učení u dospělého je dána jeho životními rolemi a odpovědností při jejich naplňování. Jeho přístup ke vzdělání je dán uspokojením potřeby bezpečí, potřeby uplatnění a potřeby uznání (prestiž v rodině i u spolupracovníků a nadřízených).

Podle posledních výzkumů normálně stárnoucí lidský mozek ztrácí s postupem let podstatně méně neuronů, než se dosud předpokládalo. Pomocí pozitronové a magnetické

rezonanční tomografie američtí vědci zjistili, že váhový rozdíl mozku mezi 20. a 70. rokem života je pouze kolem 10 %. Stárnutí mozku se dnes proto vysvětluje spíše ztrátou mezibuněčných vazeb a jen v menší míře vlastní buněčnou ztrátou. Stárnutím mozku se více ztrácí vizuální paměť a každý pokus směřující k vyrovnání této ztráty prostřednictvím jiných vazeb, ubírá mozku na rychlosti, avšak nikoliv na přesnosti. Pokud jde o obtížnost učení, některé výzkumy potvrdily, že s věkem je učení obtížnější a klade vyšší nároky na dobu potřebnou k učení (Vágnerové, 2000).

Výzkum paměti ukázal, že přibližně třetina zdravých starších lidí má problémy s deklarativní⁹ pamětí, a přesto významná část 80letých dosahuje stejných výsledků v obtížných paměťových testech jako 30letí. Další dobré zprávy jsou, že jakmile se něco naučíme, jsme schopni si to zapamatovat stejně dobře ve všech věkových skupinách, i když starším osobám trvá poněkud déle se nové poznatky naučit.

Zatímco některé jednodušší kognitivní funkce mohou být již postiženy částečným úpadkem, nejsložitější funkce – myšlení – se může v některých směrech dokonce obohacovat. Podle Vágnerové (2000) je v intelektovém vývoji možné mluvit o dalším rozvoji postformálního myšlení, které nabývá především charakteristik, jež jsou uvedeny dále.

Předně, lidé v tomto věku dokáží lépe využívat všechny informace, které mají k dispozici. Jejich zkušenost ovlivňuje i přístup k různým situacím a jejich interpretaci.

V tomto období člověk dospěl do stádia, kdy se už naučil svoje rozumové schopnosti určitým způsobem používat. Běžné problémy řeší automaticky, tedy rychleji, a nepotřebuje nad nimi uvažovat. Zkušené lidé dokáží integrovat a koordinovat jednotlivé poznatky a způsoby řešení problémů do jednoho celku.

Mění se postoj lidí vyššího věku k řešení různých situací. Člověk už ví, že mohou existovat různé varianty řešení, a je proto méně radikální, což je jeho výhoda, přestože se to mladým může jevit jako nerozhodnost a neschopnost akceptovat obecně platný názor.

U starších pracovníků je většinou vysoce rozvinuta praktická inteligence, která se projevuje ve schopnosti řešit běžné životní problémy a rozvíjí se v průběhu celého života. Výhodou starších dospělých je, že mohou při řešení praktických problémů využívat zkušenosti, které mladí nemají. Všeobecně platí, že člověk dokáže lépe řešit takové problémy, se kterými má osobní zkušenost, resp. takové, k jejichž řešení je motivovaný, protože mohou ovlivnit jeho život.

Profesní schopnosti jsou také výsledkem učení. Jejich rozvoj vyžaduje určitou míru inteligence a dalších specifických schopností. Všeobecné anebo specifické schopnosti mohou již v tomto období zaznamenat určitý pokles, což současně ale neznamená zhoršení

⁹ Výzkumy mozku prokazují, že se zde nachází dva často navzájem překrývající se systémy pro dva typy primární paměti, a to paměť deklarativní (obsahující vzpomínky, které lze vědomě a ústně popsat) a nedeklarativní (tzv. implicitní, určující schopnost učit se dovednostem a postupům).

profesních schopností, protože zkušenost umožňuje kompenzaci. Zkušenost ovlivňuje také strategii řešení profesních problémů a umožňuje nacházet optimální varianty. To též platí i pro schopnost učení.

Dospělí pracují a učí se lépe, když mohou využít své zkušenosti, než když se musí učit věcem, se kterými se nikdy v praktickém životě nesetkali. Problém je v tom, že značný podíl dnešní generace starších pracovníků prožil velkou část svého produktivního věku před rokem 1989, není tedy na výrazně jinou situaci připraven a má problémy se na ni adaptovat. V době, kdy by tato generace mohla zužít své profesní zkušenosti, zjišťuje, že o její schopnosti a přednosti není velký zájem.

S vědomím všech předcházejících informací je zřejmé, že učení starších pracovníků probíhá daleko účinněji, jsou-li respektována určitá pravidla. Patří mezi ně mimo jiné tyto podmínky učení:

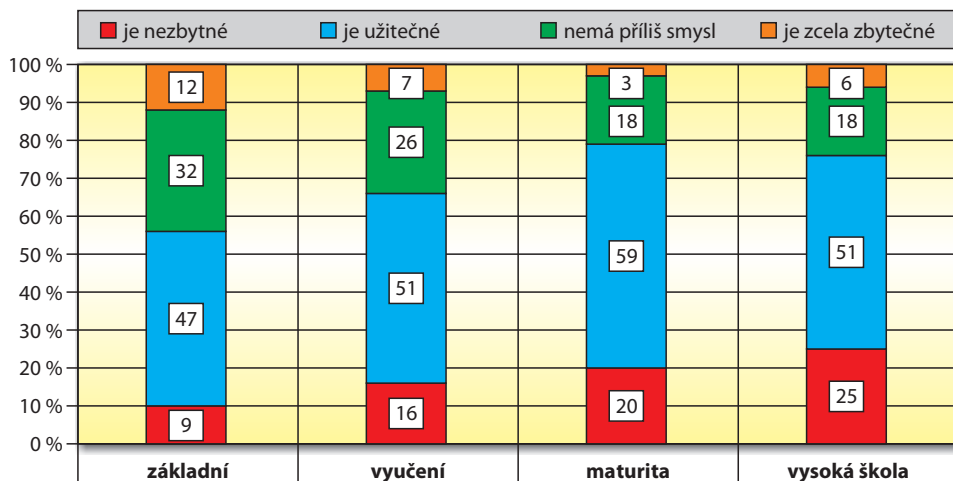
- učení je postupné,
- využívá aktivního procvičování,
- každý osvojovaný prvek má své logické místo v celkovém sledu,
- jsou využívány názorné pomůcky,
- je neustále poskytována zpětná vazba o výsledcích učebního výkonu a o dosahovaných pokrocích,
- je zabezpečen pozitivní transfer předcházejících zkušeností (schopností, dovedností, znalostí) při učení se novým věcem,
- je odstraněno působení negativního transferu (předcházející zkušenost není překážkou při osvojování nového).

Při koncipování jakýchkoliv edukačních projektů pro starší populaci je tedy nutno respektovat řadu specifíků vyplývajících z jejich společenského postavení, ale i specifíků daných věkem a odlišnostmi v motivacích.

O tom, jaký význam je přikládán vzdělávání osob starších padesáti let, a to ve výpovědích respondentů agentury STEM, vypovídá obrázek 3.6. Vzdělávání jako nezbytnost chápou především lidé s vyšším vzděláním. Naopak nejméně je oceňují lidé se vzděláním základním.

3.4 Pracovní schopnost 50+ a zdraví a nemocnost

Mezi lety 1989 až 2008 stoupl v Česku počet lidí starších 65 let o 264 tisíc osob. Naděje dožití v 65 letech věku stoupla u mužů z necelých 15 na více než 18,5 roku, u žen ze zhruba 19 na 22 let. Znamená to tedy, že věk se postupně prodlužuje. Otázkou ovšem je, zda jsou to nejen „léta přidaná k životu“, ale zda jsou to také léta prožitá ve zdraví. Jedním z hlavních handicapů stárnoucích pracovníků je zhoršující se zdravotní stav a vyšší nemocnost, respektive pracovní absence. Zvyšující se nemocnost a zhoršující se zdravotní potíže dokladuje mimo jiné i tabulka shrnující náklady zdravotních pojišťoven podle věku. Je zřejmé, že náklady v posledních letech a s přibývajícím věkem pojištěnců enormně rostou.



Obr. 3.6: Důležitost přikládána dalšímu vzdělávání lidí starších 50ti let podle úrovně dosaženého vzdělání

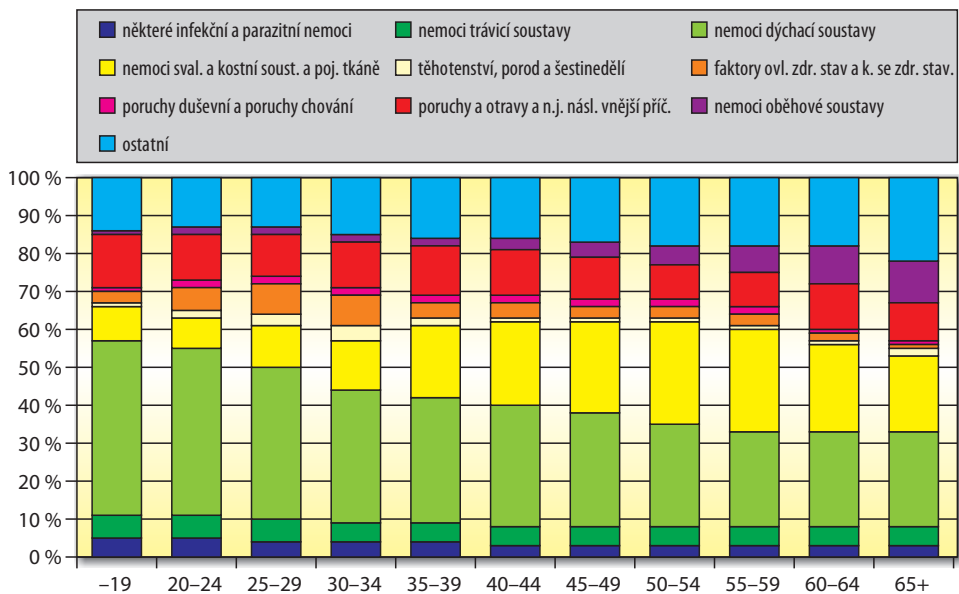
Zdroj: STEM, TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let, 1011 respondentů

Věková skupina	2004		2005		2006		2007	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
0–9	7 453	6 758	10 780	9 493	11 442	9 903	11 825	10 523
10–19	5 351	5 805	7 130	7 934	7 250	8 072	7 607	8 692
20–29	4 889	7 600	6 153	9 891	6 295	10 138	6 782	10 820
30–39	5 449	7 901	7 530	11 304	7 682	11 816	7 897	12 510
40–49	8 106	10 121	11 024	13 570	11 049	13 830	11 706	14 625
50–59	13 760	14 377	20 051	19 661	20 498	19 863	21 465	21 367
60–69	19 046	18 540	30 873	26 551	32 809	27 241	33 032	28 421
70–79	25 744	23 956	43 974	36 864	46 177	38 104	48 711	41 582
80+	26 998	28 254	45 322	41 351	48 728	44 736	50 147	47 348
Průměr	9 684	11 773	14 910	17 076	15 573	17 699	16 418	19 029

Obr. 3.7: Náklady zdravotních pojišťoven na jednu nemocensky pojištěnou osobu (v Kč)

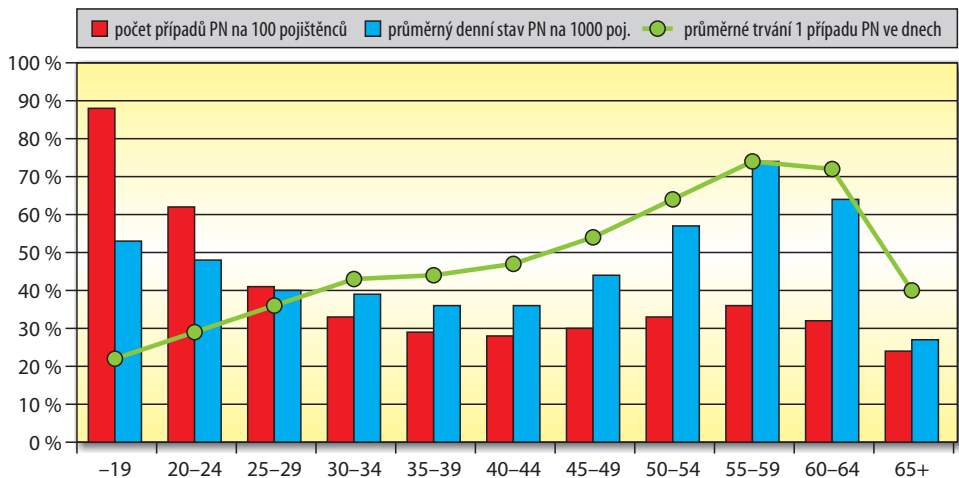
Zdroj: Statistická ročenka ČR 2009

Pracovní neschopnost, její délka a příčiny podle věku pak znázorňují následující tabulky. Z tabulek je patrné, že počet dní pracovní neschopnosti se s věkem zvyšuje a s věkem se také mění příčiny onemocnění. Snižuje se výskyt zejména nemocí dýchacích cest, avšak zvyšuje se výskyt onemocnění pohybového aparátu, nemocí oběhové soustavy a ostatních onemocnění.



Obr. 3.8: Struktura případů pracovní neschopnosti dle věku a příčin v roce 2009

Zdroj: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2010



Obr. 3.9: Ukazatele pracovní neschopnosti dle věku v roce 2009

Zdroj: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2010

Remr (2007) dává do souvislosti nárůst podílu osob se zdravotním postižením se širšími okolnostmi zaměstnanosti: „V letech 2001–2005 došlo ve věkové skupině starších osob 45–59letých k prudkému nárůstu počtu osob se zdravotním postižením, cca o 33 tisíc, téměř o pětinu (ze 166 na 199 tisíc). Podíl osob se zdravotním postižením se v této věkové skupině zvýšil ze 7,4 % na 8,9 %, tj. každý 11. občan ČR ve věku 45–59 let je zařazen mezi osoby se zdravotním postižením. Příčinu tohoto nárůstu se lze dohadovat: nepředpokládáme, že by došlo k takovému zhoršení zdravotního stavu obyvatelstva (tj. žádné takové důkazy neznáme). Lze jen zopakovat hypotézu, že k tomuto nárůstu přispěl vyšší zájem starších osob o alespoň částečný invalidní důchod, a to pod tlakem obav z nezaměstnanosti při prodloužení důchodového věku a při obtížnějším a méně výhodném získání předčasného starobního důchodu. Zdá se, že přispěl i vyšší zájem zaměstnavatelů, vyplývající z jejich snahy o naplnění „kvóty“ povinně zaměstnaných osob se zdravotním postižením.“

Kvalita a délka života, úroveň zdraví, stupeň pracovní výkonnosti i míra osobní spokojenosti každého jednotlivce jsou ve vyspělých ekonomikách stále více závislé na tom, jak úspěšně se společnosti daří rozvíjet zdravý způsob života, který kompenzuje působení negativních civilizačních faktorů. Stávající fakta příliš nenapovídají tomu, že by se to v České republice efektivně dařilo.

3.5 Sociální souvislosti pracovní schopnosti osob 50+

Podle autorů průzkumu STEM (2006) nutí často starší lidi práci opouštět jejich zaměstnavatelé, kteří o ně nestojí. Lidé mají jen malé šance najít si jiné místo, mají proto tendenci situaci řešit předčasnou penzí nebo invalidním důchodem. Někteří zaměstnanci se k dřívějšímu odchodu do důchodu rozhodnou i bez vnějšího tlaku. Nižší penzi dostávají totiž jen po omezenou dobu. Český systém podle průzkumu příliš nemotivuje lidi k tomu, aby zůstali v zaměstnání déle.

Pro osoby starší 50 let, jsou-li uvolněny z pracovního procesu, je velmi obtížné se na trh práce vrátit. Možnost pracovního umístění osob vyššího věku je závislá na jejich kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Navíc je na starší pracovníky pohlíženo stereotypně. Jak již bylo zmíněno, většina zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců (STEM, Třetí kariéra) předpokládá, že ženy, ale i muži se po 50 letech věku hůře učí novým věcem, hůře se adaptují na změny a pracují nižším tempem než lidé mladší. Jako klady hodnotí jejich životní zkušenosti, odborné dovednosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích. Je tedy zřejmé, že věk je jedním z faktorů, které spoluurčují pozici lidí na trhu práce.

Podle výzkumu STEM (Postavení zaměstnanců nad 50 let) vyplynulo, že 15 % z 1 011 respondentů osobně zažilo diskriminaci na základě věku. V podnicích v ČR obecně panuje přesvědčení, že starší osoby brzdí rozvoj, představují zátěž a jsou neproduktivní. Podle zkušeností úřadů práce jsou pracovníci ve vyšším věku vnímáni jako nositelé špatných návyků z komunistické éry. Zaměstnavatelé uvádějí, že se obávají jejich malé pružnosti a přizpůsobivosti i nedostatečné znalosti jazyků, shrnuje materiál OECD (2004).

Jednou ze změn, které stárí v moderní společnosti doprovází, je výrazná změna jeho sociálního statusu. Ke snížení sociálního statusu stárí došlo natolik významně, že se začíná hovořit o diskriminaci seniorů z důvodů věku – o tzv. ageismu. Koncept ageismu se pomalu dostává i do českého odborného diskurzu. Některá dílčí témata ageismu, jako jsou mýty a stereotypy o stárí, jsou zmiňována Haškovcovou (1989) a později také v publikaci Tošnerové (2002). Prvním pokusem o komplexnější představení fenoménu věkové diskriminace v českém kontextu je práce Vidovičové (2005), která definovala ageismus jako ideologii založenou na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovanou skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na základě jejich příslušnosti k určité generaci.

Teorie věkových norem však dosud nebyla s teorií ani výzkumem ageismu dostatečně provázána.

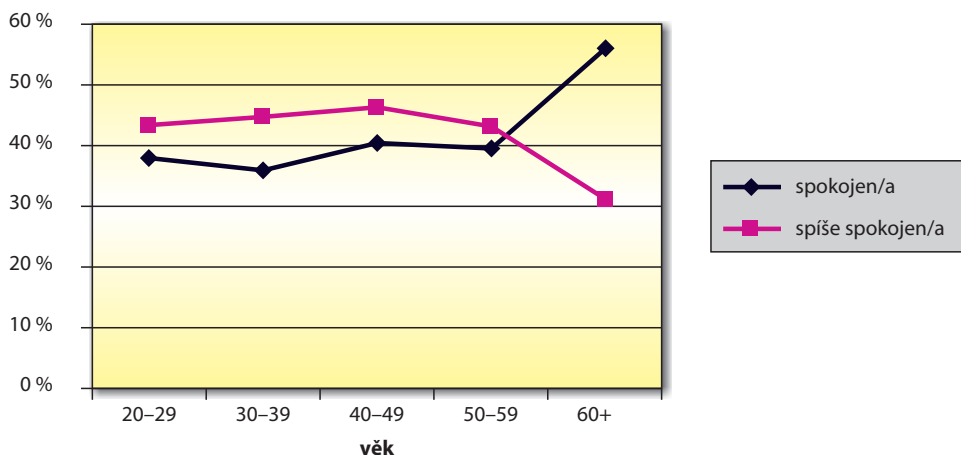
Dosavadní sporadický výzkum ageismu se zaměřoval především na kvantitativní popis vybraných forem věkové diskriminace (např. *Help the Aged* 2001, Palmore 2001), nikoliv na exploraci kvalitativních diferenciací fází životního cyklu nebo na hlubší souvislosti ideologie věkových norem a jejich sankcí. Za částečnou výjimku lze považovat výzkum věkové identity Westerhofa a kolegů (2003).

První empirický výzkum u nás na téma ageismu provedla ve spolupráci s Rabušicem v roce 2003 Vidovičová (2005). Ukázala v něm, že **problematika věkové diskriminace je v české společnosti živá, diskriminační techniky a instituce jsou identifikovatelné a individuální zkušenosti a reakce na věkové diskriminativní chování empiricky popsatelné.**

Nepřímo to potvrzuje i skutečnost, že podle ČSÚ v ČR nejčastěji dál pracují důchodci-vysokoškoláci a nejméně důchodci se základním vzděláním. Více než 40 % pracujících důchodců působí ve vysoce kvalifikovaných profesích, jako vědečtí a odborní pracovníci, lékaři či pedagogičtí pracovníci.

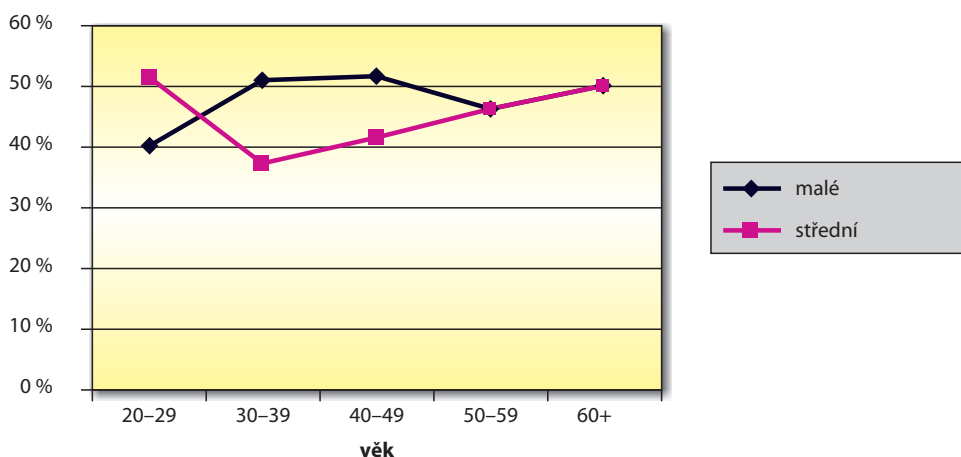
Pokud jde o postoje k práci, není důvod se domnívat, že by starší pracovníci automaticky vyjadřovali postoje, které by ohrožovaly jejich možnosti uplatnění, jako je např. rezignace na hodnotu práce. Výzkum „... ukazuje, že v hodnotové oblasti se ani v ČR, ani na Slovensku věková kategorie starších pracovníků ve svých postojích souvisejících s prací nijak výrazně neodlišují od mladší, ekonomicky aktivní populace. Z hlediska postojů a hodnot tedy není důvod očekávat, že by starší pracovníci ve svém věku již tíhnuli k odmítání práce a měli tendenci k nižší zaměstnanosti“ (Kafková-Petrová a Rabušic, 2010, s. 335). Problémy, jako jsou předčasné odchody do důchodu, je třeba připsat u starších pracovníků jiným faktorům: „To, že ve skutečnosti z trhu práce (často předčasně) odcházejí, je často výrazem skutečnosti, že jsou v konkurenci s mladšími znevýhodňováni nižší vzdělaností. Svou roli (do určité míry) sehrává i legitimní možnost trh práce opustit odchodem do předčasného důchodu – obzvláště pak v podmínkách relativně vyšší nezaměstnanosti, kdy je v obou společnostech sociálně únosnější mít status důchodce (byť předčasného) než status nezaměstnaného“ (tamtéž).

Rozporuplné jsou informace o spokojenosti stárnoucích pracovníků v zaměstnání. Zde je možné odkázat na data z výzkumu Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu (srov. Rabušicová, Rabušic, 2008) svědčících o zdánlivě bezproblémovém vnímání vlastního postavení na trhu práce (obr. 3.10 a obr. 3.11). Na druhou stranu studie STEM ukazuje, že skupina 50+ je vnitřně rozmanitá (83 % respondentů výzkumu STEM vyjádřilo souhlas s výrokem „Některé obory jsou pro starší lidi nevhodné“). Limitem uplatnění těchto pracovníků je učení se a přizpůsobování se novým požadavkům (souhlas vyjádřilo 70 % respondentů téhož výzkumu), přičemž víra v hodnotu dalšího vzdělávání je opět vnitřně stratifikovaná podle úrovně dosaženého vzdělání.



Obr. 3.10: Vysoká míra spokojenosti v zaměstnání u pracovníků 50+ ¹⁰

Zdroj: Výzkum Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu, 2005



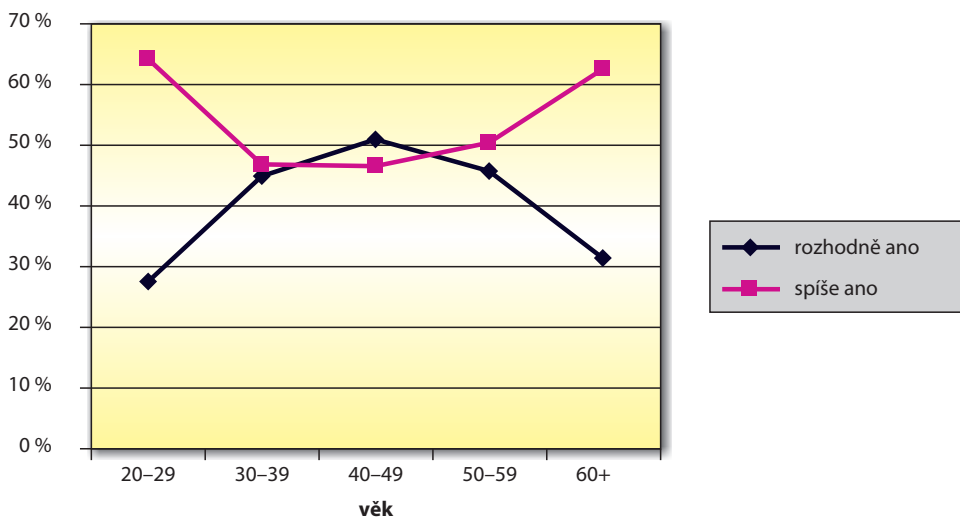
Obr. 3.11: Vnímání rizika ztráty zaměstnání ¹¹

Zdroj: Výzkum Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu, 2005

¹⁰ Otázka: Jste ve své práci, ve svém zaměstnání celkově spokojen(a), nebo nespokojen(a)?

¹¹ Otázka: Do jaké míry jste podle Vašeho názoru ohrožen(a) tím, že ztratíte svou práci?

Rozporné jsou i empirické informace o možnosti skupiny 50+ realizovat svou hlavní komparativní výhodu, tedy nastřádané zkušenosti, jejíž uplatnění a sdílení se od této skupiny očekává. Ta je však zpochybněna rozkolísanou důvěrou ve vlastní kompetence (viz obr. 3.12). Jinde narážíme na diskusi o rozporu možnosti sdílet nastřádanou zkušenost a limitovanou schopností převést svoji „tichou znalost“ v explicitní, což je podmínkou sdílení (Novotný, 2009).



Obr. 3.12: Slábnoucí víra ve vlastní kompetence¹²

Zdroj: Výzkum Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu, 2005

Česká společnost stárne, a to výrazněji než obyvatelstvo v jiných zemích OECD. Pokud ČR bude chtít v budoucnu dosahovat hospodářského růstu a udržet důchodový systém, bude se muset učit co nejvíce využít i starší pracovníky. K práci do vyššího věku budou muset být ale ochotnější i občané. Pokud se postoje obou stran nezmění, v Česku výrazně ubude pracovních sil. Do roku 2050 by podle demografické projekce mohl jejich počet klesnout o 40 %. V polovině století by na tom tak hůře než ČR bylo jen Japonsko.

3.6 Otázky sociální inkluze, resp. exkluze starších osob

Hlavní důvody, proč lidé místo „důchodového odpočinku“ dál pracují, jsou podle psychologů dva. První důvod je zdravotní a psychologický. I ve věku, kdy už mají nárok na důchod, jsou lidé často v dobré fyzické a psychické kondici. Pokračování v práci berou jako sociální kontakt, jako cestu k udržení se na společenském žebříčku, potvrzení vlastní

¹² Otázka: Považujete své znalosti a dovednosti pro výkon své profese v současných podmínkách za vyhovující a dostatečné?

hodnoty. Druhým důvodem je výše starobních důchodů, která v mnoha případech může vést až ke společenské exkluzi.

Zaměstnávání lidí v penzijním věku se stává celosvětovým trendem. Firmy v mnohých zemích totiž i nyní, v době hospodářské krize, poznaly, že zkušenost s řešením problémů spojená s oddaností podniku je neocenitelná a pomáhá jim lépe přežít těžké časy. Lidé v penzi se často spokojí s menším platem, prakticky každý druhý starobní důchodce pracuje na částečný úvazek, na dobu určitou. Odvádějí však, zejména v kvalifikovaných profesích a službách, nadstandardní výkon. V české společnosti je stále hojně rozšířený názor, že pracující důchodci vlastně ubírají místa mladým lidem nebo nezaměstnaným v aktivním věku. To je však podle ekonomických analytiků představa až příliš zjednodušující a nesprávná. Už jenom proto, že pracující v důchodovém věku působí většinou v oblastech, kde je pracovních míst dlouhodobě nedostatek a jež nejsou pro mladé nijak atraktivní. Kromě toho tím, že odvádějí daně, také výrazně přispívají do státního rozpočtu.

Zatímco sociální inkluzi můžeme považovat za průběžný jev sociální politiky státu, opačný jev – sociální exkluze – bývá v mnoha případech jednorázová a velmi často nevratná. V základu většiny vyloučení je nedostatečný ekonomický, sociální a kulturní kapitál (nízká vzdělanost, nedostatečná vzdělávatelnost, sociální handicap /nepřízpůsobitelnost/, nedostatečná socializace a akulturace).

Předělem pro sociální exkluzi se velmi často stává ztráta zaměstnání, tedy ztráta dostatečných finančních prostředků pro normální občanský a rodinný život, často způsobená nekvalifikovaností nebo nedostatečnou kvalifikovaností (kompetentností) nebo také kvalifikací, která není aktuálně na trhu uplatnitelná. Pokud se díváme na sociální exkluzi z tohoto pohledu, můžeme konstatovat, že předělem mezi inkluzí a exkluzí je v podstatě vzdělání (kvalifikovanost, kompetentnost). Příčiny lze tedy hledat jak v rovině vzdělávací, tak pracovní.

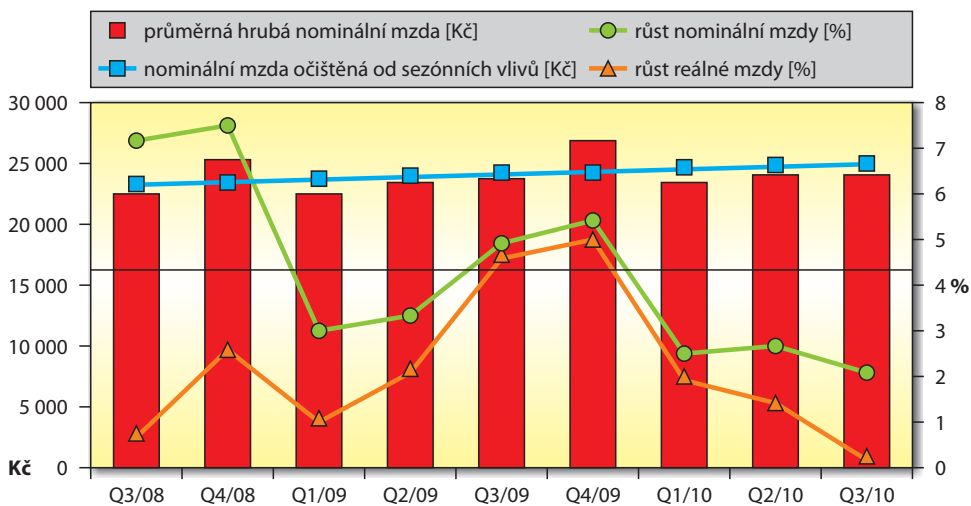
Vzdělávací příčiny exkluze mohou mít svůj původ již v počátečním vzdělávání, ale také v dalším vzdělávání:

- výstupy bez šance zaměstnatelnosti,
- nedostatečná péče státu o další vzdělávání,
- vzdělávací systém nerespektující sociální handicapy,
- celoživotní učení jako činitel prohlubující sociální stratifikaci (dále se vzdělávají vzdělání).

Za pracovní příčiny exkluze je možné považovat zejména tyto:

- nesystémová aktivní politika zaměstnanosti,
- systém pracuje „na doraz“ – relativnost zaměstnání; „just in time“,
- narůstá substituce lidí stroji, snižování živé práce,
- snaha o konkurenceschopnost a stálý tlak na tendenci sofistkovat výrobu činí méně kvalifikované nepotřebnými,
- kredencialismus převládá nad kompetentností – důležitější jsou doklady o vzdělání,
- změny pracovního prostředí jsou rychlejší než změny v kompetentnosti,
- rychlé změny v technologiích relativizují dosavadní pracovní zkušenosti.

Nezaměstnaní se postupně ocitají v sociální izolaci, jsou vylučováni ze sociálních vztahů, ztrácejí podporu komunity, nemají dostatek příležitostí pro vzdělání a zaměstnání, jsou vyloučeni z aktivní účasti na výdobytcích společnosti. Se ztrátou zaměstnání a především s dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojeny také jevy materiální a sociální deprivace. Nezaměstnané osoby klesají pod životní úroveň, na kterou bez problémů dosahuje průměrný člen majoritní společnosti. Obrázek 3.13 ukazuje vývoj průměrné měsíční mzdy: ačkoliv průměrná nominální mzda v posledních dvou letech stoupá, reálná mzda od posledního čtvrtletí roku 2009 klesá.



Obr. 3.13: Průměrná měsíční mzda (čtvrtletí – absolutně meziroční změny)

Zdroj: Český statistický úřad, 2010

Sociální exkluze je významnou měrou podporována i předlužením českých seniorů, tedy takovým stavem závazků, které již nejsou schopni splácet. Přes osmdesát tisíc českých seniorů mělo v roce 2009 na svůj důchod uvalenou minimálně jednu exekuci. Počet těchto případů rychle roste, čtyři roky před tím evidovala Česká správa sociálního zabezpečení, která srážky z důchodů provádí, 15 000 penzí zatížených exekucí.

Předlužení seniori, kteří jsou povinnými vůči věřitelům, jež vymáhají své pohledávky prostřednictvím exekucí, nemají příliš vysokou motivaci pro získání zaměstnání. Veškeré jejich příjmy jsou totiž v případě exekuce na plat strhávány ve prospěch věřitele či věřitelů.

V Česku žije přes dva miliony lidí starších 60 let. Jedná se o víc než dvacet procent populace. Nejvíc jsou zadlužení ti, kteří do penze nastoupili a je jim do pětadesáti let, což je zhruba každý desátý. Někteří si mohou dovést splátky i tisíce korun měsíčně, někdo zvládne ale jen 50 nebo 100 korun.

Dluhy nejčastěji vznikají na prodejních zájezdech, při nákupu dovolené, půjčkách pro děti nebo při zárukách za jejich půjčky. Stále více seniorů také žádá o osobní bankrot. Sama ČSSZ seniorům jejich situaci neusnadňuje. ČSSZ začíná provádět srážky se značným zpožděním, sražené částky neoprávněně deponuje – nezasílá je soudním exekutorům (oprávněným) neprodleně po vyrozumění o právní moci, nepřestává provádět srážky v okamžiku, kdy je pohledávka oprávněného s příslušenstvím již uspokojena nebo došlo k zastavení výkonu rozhodnutí (exekuce) a nereaguje ani na stížnosti stěžovatelů. Předlužení seniorů se prodlužuje a výrazně je handicapuje a demotivuje pro další uplatnění na trhu práce.

3.7 Shrnutí

Výzkumná šetření a jejich výstupy jsou pouze v některých případech použitelné pro přímé srovnávání situace věkové skupiny 50+. Ukazují nicméně specifickou skupinu i společnosti vůči ní. Ukazují také, že vnímat tuto skupinu jako homogenního nositele jednoho druhu potřeb (pracovních, vzdělávacích, kompenzačních) by bylo chybou. Z toho vyplývá, že celková pracovní a vzdělávací podpora pro tuto skupinu by měla být směřována nejen ke kompenzaci narůstajících zdravotních limitů těchto lidí, ale také k řešení ubývajících motivací k práci, vzdělávání a osobnímu rozvoji. To vše v zájmu toho, aby nedocházelo ve větší míře k sociálním a ekonomickým znevýhodněním, jak o nich byla řeč výše.

4. Existující opatření na podporu zaměstnanosti 50+

4.1 Národní programy a dokumenty na podporu zaměstnanosti 50+ v ČR

Hlavní priority a opatření České republiky na podporu zaměstnanosti 50+ vycházejí z dokumentů a doporučení OSN a dalších mezinárodních organizací. Jedná se zejména o **Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí**, který byl přijat v roce 2002 v Madridu. Na něj navazoval **Program výzkumu v oblasti stárnutí pro 21. století**, jehož cílem bylo podpořit realizaci Madridského mezinárodního akčního plánu pro problematiku stárnutí 2002. Program byl určen zákonodárcům, vládám, akademické obci a nevládním a humanitárním organizacím a měl za cíl pomoci pracovníkům odpovědným za tvorbu a plánování národní politiky v oblasti stárnutí směřovat současné omezené zdroje do oblastí s největšími nedostatky a největším potenciálem dosažení nejlepších výsledků.

Z pohledu Evropské unie je Česká republika vázána dokumenty, které byly členskými státy EU přijaty a ratifikovány. Nejdůležitějším dokumentem je **Lisabonská smlouva**, která vstoupila v platnost 1. prosince 2000 a byla ratifikována všemi 27 členskými zeměmi EU. Lisabonská smlouva zaručuje obyvatelům členských států EU práva a svobody zakotvené v Listině základních práv Evropské unie, tedy právo na vzdělání, na práci, zákaz diskriminace, práva starších osob, slušné a spravedlivé pracovní podmínky, sociální zabezpečení a sociální pomoc. Tato práva a svobody se dotýkají všech věkových skupin obyvatel, ale můžeme ocenit, s ohledem na demografické stárnutí obyvatel Evropy, že chrání ekonomicky či sociálně ohrožené, tedy věkovou skupinu 50+ a seniory.

Stejně jako Evropská unie reagovala na situaci demografického stárnutí vláda České republiky. Jedna z nejzásadnějších otázek při přípravě společnosti na stárnutí a vytváření věkově inkluzivní společnosti je zabránění diskriminaci na základě věku a ageistickým stereotypům ve společnosti. Jednou z výzev je proto poukázat na potenciál, přínos a roli starších lidí v rodině, ekonomice a celé společnosti a dále je rozvíjet a podporovat.

Na základě programů a doporučení OSN a EU přijala vláda ČR **Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007**. Tento strategický dokument stanovil cíle a opatření, která je třeba přijmout v konkrétních oblastech v kontextu demografického stárnutí a sociálních změn. Cílem programu bylo zajistit, aby dílčí politiky adekvátně reagovaly na tyto změny a na potřeby a problémy starších lidí. Program vycházel z předpokladu, že ke zvýšení kvality života ve stáří a k úspěšnému řešení výzev spojených s demografickým stárnutím je nezbytné zaměřit se na následující prioritní témata: aktivní stárnutí, prostředí a komunita vstřícná ke stáří, zlepšení zdraví a zdravotní péče ve stáří, podpora rodiny a pečovatелů, podpora participace na životě a společnosti a ochrana lidských práv.

Na tento program navázal **Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)**, který vycházel z doporučení zprávy o plnění Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007.

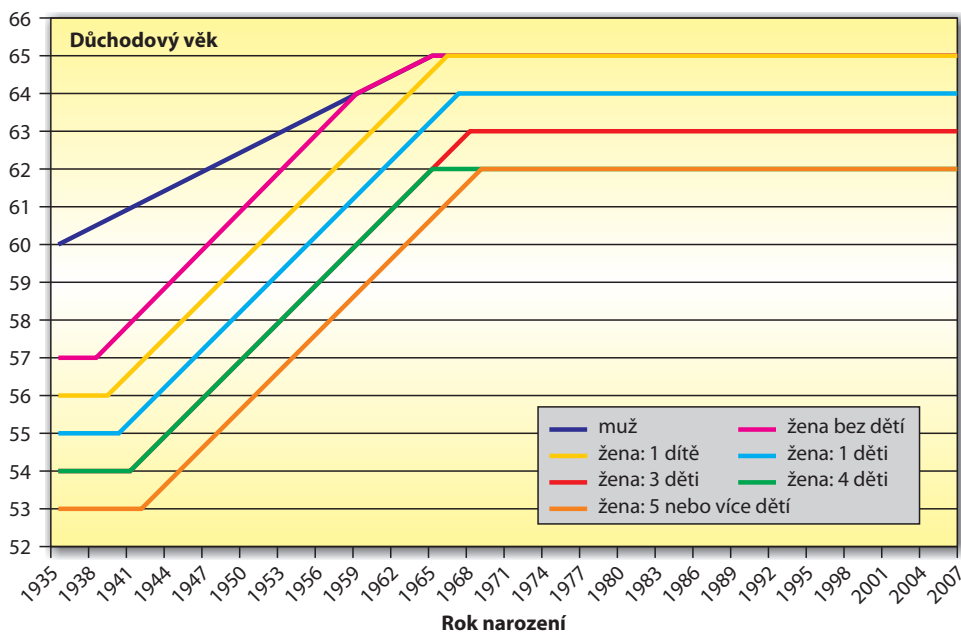
V březnu 2006 vláda České republiky v návaznosti na realizaci tohoto programu zřídila **Radu vlády pro seniory a stárnutí populace** jako svůj poradní a iniciativní orgán. Prioritami Rady vlády pro seniory a stárnutí populace z pohledu Ministerstva práce a sociálních věcí jsou podpora podnikání všech osob, podpora tvorby strategií zaměstnavatelů vůči starším zaměstnancům a zvýšení jejich zaměstnanosti, podpora rodiny, zlepšování funkčního zdraví seniorů, zabránění diskriminaci na základě věku, ochrana seniorů v rizikových situacích (ochrana proti zneužívání a násilí), zvyšování povědomí lidí o stárnutí a stáří (vytvoření vhodných informačních a komunikačních nástrojů k tomuto účelu) a rozvoj spolupráce mezi státní správou, regionální a místní samosprávou, neziskovými organizacemi a sociálními partnery.

Kromě Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 byl v ČR přijat **Národní program reformy České republiky 2008–2010**. Ve zprávě k plnění tohoto národního programu z října 2009 je analyzován ekonomický vývoj České republiky, kde se uvádí, že významným faktorem využití práce v české ekonomice bude demografická struktura projevující se stárnutím obyvatel vlivem prodlužující se střední délky života. Podle odhadů bylo dosaženo pozitivního působení demografického faktoru v r. 2006 a nadále bude docházet k nárůstu podílu osob starších 65 let na celkové populaci. Reakce na tuto situaci by měla spočívat jednak v prodlužování statutárního věku odchodu do důchodu, v přizpůsobování důchodového systému, v podpoře vyšší ekonomické aktivity v předdůchodovém i důchodovém věku a ve zpružnění trhu práce. Přitom mají sehrát významnou úlohu i politiky celoživotního vzdělávání. S tím souvisí i parametrické úpravy důchodového systému. Jedná se především o pokračování v postupném prodlužování statutární doby odchodu do starobního důchodu na 65 let pro muže, bezdětné ženy a ženy, které vychovaly jedno dítě, a na 62 až 64 let pro ostatní ženy podle počtu vychovaných dětí. Tento proces ilustruje obrázek 4.1.

Pro porovnání jsou v příloze 12 uvedeny statutární věkové hranice pro nárok na starobní důchod v zemích Evropské unie a dalších státech. Ve valné většině případů se věková hranice pro odchod do důchodu posunuje k věku 65 let a sblíží se pro muže a ženy.

Další národní programy zaměřené mimo jiných také na věkovou skupinu 50+ jsou v České republice realizovány prostřednictvím příslušných ministerstev.

Ke zlepšení zdraví občanů ČR, tedy i občanů 50+, má přispět dotační program **Národní program zdraví**, realizovaný prostřednictvím Ministerstva zdravotnictví ČR, jehož obecným cílem je dlouhodobě podporovat zájem o aktivní vztah ke zdraví a odpovědnost ke zdraví. V rámci tohoto dotačního programu předkládají určené organizace žádost o poskytnutí státní dotace na realizaci projektu podpory zdraví pro rok 2011.



Obr. 4.1: Proces zvyšování důchodového věku (návrh MPSV ČR)
Zdroj: MPSV, 2011

V souvislosti s posilováním aktivního vztahu ke zdraví a odpovědnosti ke zdraví byl usnesením vlády ČR ze dne 5. ledna 2000 č. 17 přijat **Národní program rozvoje sportu pro všechny**, který je realizovaný prostřednictvím Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ČR. Cílem programu je postupně změnit společenské i materiální podmínky ve prospěch celoživotního aktivního využívání účinných a bezpečných forem sportu nepoškozujících životní prostředí pro co největší počet občanů. K dosažení tohoto cíle je třeba souběžně řešit tři základní okruhy problémů: změnu hodnotové orientace občanů, rozvoj materiálně technické základny a rozšíření nabídky tělovýchovných a sportovních programů diferencovaných pro různé skupiny populace.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR podporuje regionální individuální projekty realizované prostřednictvím úřadů práce, které jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu za účelem lepší zaměstnatelnosti a zaměstnání lidí 50+. Příkladem může být projekt **Třetí kariéra**, který se zaměřuje na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+ ve středočeském regionu. V rámci projektu proběhl rozsáhlý průzkum, který vypracovala agentura STEM a jehož výstupem jsou zjištění o postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce.

Další studie byla zpracována v rámci projektu **Stárnoucí pracovní síla II – Jak zajistit zaměstnatelnost a produktivitu starších pracovníků**. Cílem studie je vytvořit podklady pro vytváření prakticky zaměřených metodických pomůcek pro uplatnění pracovníků 50+ na trhu práce.

4.2 Legislativní opatření v ČR

Oblast zaměstnanosti a její právní úprava je legislativně v ČR ošetřena pro všechny věkové skupiny stejným způsobem, a to hlavně **zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**. Výraznější pozornost je v rámci tohoto zákona věnována fyzickým osobám starším 50 let v § 33 odst. 1 písm. e). Jedná se o zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, protože lidé starší 50 let tvoří jednu z ohrožených skupin na trhu práce.

Pro fyzické osoby stanoví zákon o zaměstnanosti jejich nároky při uplatňování se na trhu práce. Zákon také definuje státní politiku zaměstnanosti, účastníky právních vztahů, zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a působnost úřadů práce. Části zákona ošetřují zprostředkování zaměstnání a aktivní politiku zaměstnanosti a stanovují dobu trvání tzv. podpůrčí doby, po kterou má nezaměstnaný nárok na poskytování podpory v nezaměstnanosti. Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců, při věku více než 55 let 11 měsíců.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti přispívá zákon o zaměstnanosti k rozvoji aktivních i preventivních opatření pro nezaměstnané a zájemce o zaměstnání k využívání veřejných služeb zaměstnanosti např. formou poradenství, rekvalifikací, individuálních akčních plánů a dalších motivačních nástrojů.

Dalšími legislativními normami, které v ČR ošetřují pracovní a sociální problematiku, jsou:

- **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, který je základním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli;
- **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, který upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavateli za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy;
- **zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy;
- **zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, který upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj a organizaci a provádění pojištění;
- **zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti**, který upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- **zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení**. Sociální zabezpečení podle tohoto zákona zahrnuje sociální péči a nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných. Účastníky právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona a podle dalších předpisů sociálního zabezpečení jsou občané, organizace a orgány sociálního zabezpečení;

- **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**, který upravuje podmínky nároku na příspěvek na péči, výši a výplatu příspěvku, řízení o příspěvku a kontrolu jeho využívání, druhy sociálních služeb a úhradu nákladů za jejich poskytování, podmínky poskytování sociálních služeb a registraci poskytovatelů, inspekci poskytování sociálních služeb, financování sociálních služeb, předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka a další činnosti v sociálních službách;
- **zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**, který upravuje následující dávky: přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, dávky péčovské péče, porodné, pohřebné;
- **zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi**, který upravuje následující dávky: příspěvek na bydlení, doplatek na bydlení, mimořádnou okamžitou pomoc a dále organizaci a řízení v oblasti dávek hmotné nouze.

4.3 Shrnutí

Shrneme-li předcházející údaje a položíme si otázku, zda v České republice existují z hlediska centrální politiky státu, Ministerstva práce a sociálních věcí a obecného legislativního rámce programy a právní normy cíleně zaměřené na podporu zaměstnatelnosti a zaměstnanosti věkové skupiny 50+, pak můžeme konstatovat, že:

- v oblasti národních programů v České republice existuje a touto problematikou se zabývá především strategický dokument Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (dříve na období let 2003 až 2007),
- je zřízen stálý poradní orgán vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí Rada vlády pro seniory a stárnutí populace,
- stát se prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky finančně spolupodílí na realizaci regionálních individuálních projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu, které jsou cíleně zaměřeny na věkovou skupinu 50+ za účelem jejího lepšího uplatnění na trhu práce,
- legislativa České republiky v žádném zákoně speciálně neřeší opatření na podporu zaměstnatelnosti a zaměstnanosti věkové skupiny 50+, zákony zabývající se pracovní a sociální tematikou se vztahují na všechny věkové kategorie.

4.4 Opatření na úrovni regionů

Na úrovni regionální působí politika zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti v regionu. Úřady práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty, tj. rozvíjí spolupráci se zaměstnavateli, sociálními partnery, odborovými organizacemi, s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a dalšími institucemi působícími na trhu práce. Cílem společné koordinace je dosažení cílů plné zaměstnanosti, přičemž stanovených priorit je dosahováno prostřednictvím zvýšené nabídky a kvality pracovních míst, produktivity práce a posilování sociální a územní soudržnosti. S ohledem na očekávaný pokles počtu obyvatel v produktivním věku je o to důležitější podporovat nabídku

pracovních sil a celoživotní vzdělávání. Zvláštní pozornost je věnována zvýšení míry zaměstnanosti pracovníků starších 50 let v rámci nového mezigeneračního přístupu a podpora aktivního začlenění skupiny obyvatel, které jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce.

Regionální aktivity na podporu zaměstnanosti starších osob zde samozřejmě nemohou být prezentovány v úplnosti, neboť jednotlivé regiony ČR se ve svých akcentech liší. Příklady, které v této kapitole uvádíme, jsou z Jihomoravského kraje a jsou členěny podle zdrojů, z nichž jsou financovány. Jedná se o projekty podporované z evropských zdrojů, z národních zdrojů a projekty financované privátně.

4.4.1 Projekty financované z evropských zdrojů

Jde o opatření a projekty podporované v rámci prioritní osy Aktivní politiky trhu práce Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále také OP LZZ). Projekty využívají a rozvíjejí příležitosti vytvořené zákonem o zaměstnanosti k rozšíření nabídky a kvality aktivních a preventivních opatření a služeb na trhu práce. Tato opatření doplňují aktivní politiku zaměstnanosti širší škálou aktivit a i zacílením těchto aktivit na širší skupiny osob. Důraz je kladen na individuální přístup ke klientovi. Tento přístup se osvědčil a jedním z podstatných prvků implementační strategie je opětovné využití prostředků Evropského sociálního fondu na rozšíření a uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Většina oblastí podpory je realizována prostřednictvím individuálních projektů, na jejichž realizaci se podílejí úřady práce. Specifickým úkolem služeb zaměstnanosti je prosazování nástrojů směřovaných k uchazečům o zaměstnání nad 50 let, jejichž podíl se na celkové míře nezaměstnanosti zvyšuje.

Příklad realizace regionálního individuálního projektu Úřadu práce Brno – město: „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“

Úřad práce Brno – město je v současné době realizátorem sedmi regionálních individuálních projektů (dále také RIP), jejichž aktivity podporují zaměstnatelnost cílové skupiny osob starších 50 let. Projekty věnují zvýšenou péči cílové skupině uchazečů a zájemců o zaměstnání starších 50 let, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Specifickým projektem zaměřeným přímo na práci s klienty staršími 50 let je projekt „**Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji**“, CZ.1.04/2.1.00/13.00010. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost v Jihomoravském kraji (dále jen JmK) u osob, které v roce zařazení do projektu dosáhly věku 50 let a jejichž kvalifikace neodpovídá požadavkům pro vstup na současný trh práce, respektive požadavkům zaměstnavatelů, které jsou na ně v současné době kladeny. Projekt svým obsahem a strukturou jednotlivých vzdělávacích aktivit přispívá klientům z řad cílové skupiny získat díky komplexně nastavenému přístupu odborné vzdělání a zapojit se do pracovního procesu. Aktivity projektu pomohou osobám starším 50 let zvýšit jejich motivaci a začlenit se znovu

do pracovního procesu. Klíčovými aktivitami projektu jsou moduly motivačně–poradenských programů, vymezené typy rekvalifikací vhodné pro cílovou skupinu – rekvalifikace s pracovní praxí a vedoucí k získání profesní odbornosti, základy obsluhy osobního počítače, základy podnikání, kurzy k získání oprávnění k výkonu činnosti – odborné průkazy, individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání. V rámci realizace celého projektu je kladen důraz na individuální a specifický přístup k vymezené cílové skupině, jejímu aktivnímu zapojení do projektu a na variabilitu ve volbě vhodných projektových aktivit.

K únoru 2011 bylo takto podpořeno celkem 499 osob starších 50 let, z toho 195 osob ve věkové hranici 55–64 let. Ke stejnému datu (únor 2011) bylo vytvořeno a prostřednictvím aktivit projektu zaměstnáno celkem 128 osob, přičemž 40 osob na pracovní místa na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek. Tato místa byla podpořena formou poskytnutí příspěvku na mzdové náklady zaměstnance, a to ve výši maximálně 15 000 Kč. Z celkového počtu zaměstnaných osob bylo dále obsazeno 8 společensky účelných pracovních míst vyhrazených a 80 klientů získalo zaměstnání, které splňuje podmínky vhodného zaměstnání dle § 20, odst. 1, písm. a), c) a d) zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jehož délka pracovní doby činí nejméně 0,5 úvazku stanovené týdenní pracovní doby.

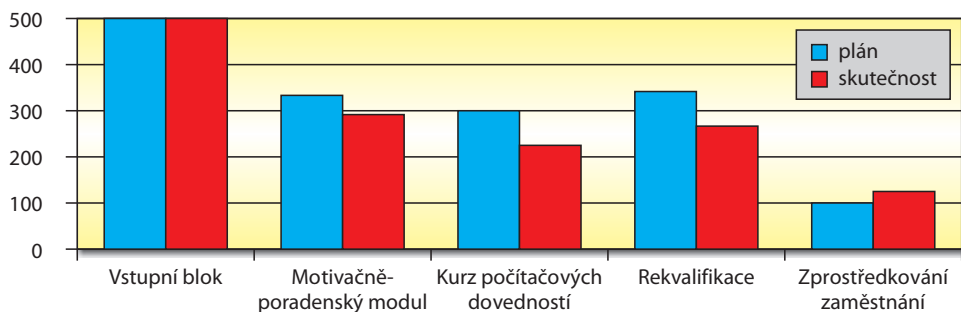
Pro ilustraci uvádíme dílčí kroky k naplnění cílů projektu, jak byly stanoveny (v závorce je vždy zmíněno jejich plnění k určitému datu):

- minimálně 500 osob zařazených do projektu absolvuje čtyřdenní vstupní blok (k únoru 2011 absolvovalo tuto aktivitu celkem 498 osob).
- minimálně 330 osob absolvuje motivačně–poradenský modul. Tato dílčí aktivita se skládá z pětidenního motivačního kurzu včetně pracovní diagnostiky či dvanáctidenního motivačního kurzu včetně bilanční diagnostiky (k únoru 2011 absolvovalo modul celkem 292 osob).
- minimálně 300 osob absolvuje kurz počítačových dovedností (k únoru 2011 absolvovalo kurz celkem 230 osob).
- minimálně 350 osob úspěšně absolvuje jeden, případně více rekvalifikačních kurzů, celkem bude úspěšně dokončeno minimálně 450 rekvalifikací – osvědčení (k únoru 2011 absolvovalo 267 osob rekvalifikace a získalo celkem 349 osvědčení).
- 500 osob může být zařazeno do individuálního poradenství v celkovém rozsahu 2 500 hodin –max. 7 hodin na osobu (k únoru 2011 bylo poskytnuto celkem 855,5 hodin poradenství).

Na obr. 4.3 lze shlédnout strukturu klientů dle jednotlivých oblastí Jihomoravského kraje zařazených do aktivit projektu (únor 2011).

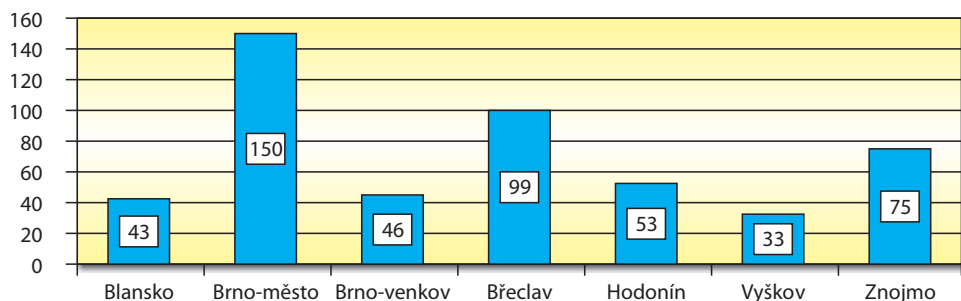
4.4.2 Projekty financované z českých zdrojů

Při začleňování osob na trh práce prostřednictvím projektů financovaných z českých zdrojů hraje významnou roli státní politika zaměstnanosti a její nástroje. V roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, který přispěl k rozvoji aktivních a preventivních opatření pro



Obr. 4.2: Celkové dosažené dílčí výstupy

Zdroj: Dokumentace Oddělení koordinace v JmK a implementace ESF, ÚP Brno – město, vlastní výpočet



Obr. 4.3: Klienti zařazení do projektu v Jihomoravském kraji

Zdroj: Dokumentace Oddělení koordinace v JmK a implementace ESF, ÚP Brno – město, vlastní výpočet

nezaměstnané a zájemce o zaměstnání. Zákon obsahuje řadu opatření a nástrojů v aktivní politice zaměstnanosti, jako jsou rekvalifikace, rozšíření příspěvků pro zaměstnavatele, rozšíření subjektů, které se budou moci účastnit rekvalifikace a individuální akční plány jako nový nástroj poradenských a zprostředkovatelských činností v rámci politiky prevence dlouhodobé nezaměstnanosti pro skupiny osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Ústřední roli v těchto aktivitách hrají úřady práce.

Příklady programů na podporu zaměstnanosti 50+ v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

V rámci úřadu práce, konkrétně oddělení poradenství, se konají pro kategorii uchazečů o práci 50+ poradenské programy, mezi něž patří tzv. **bilanční diagnostika**. Ta zahrnuje individuální i skupinovou práci. Jedná se o celkovou bilanci, tedy zhodnocení schopností a možností klienta vzhledem k jeho optimálnímu uplatnění a s ohledem na aktuální stav regionálního trhu práce. Navržené aktivity, které z bilanční diagnostiky vyplývají, nemusejí mít podobu konkrétního povolání, ale často jde o návrhy dílčích cílů, jako je např. další vzdělávání, rekvalifikace apod.

Dále se pro osoby starší 50 let koná **psychosociální program**, jehož náplní je problematika týkající se této cílové skupiny: psychické problémy spojené s hledáním zaměstnání, ale i zdravotní a osobní obtíže. Skupinová práce zahrnuje rovněž psychodiagnostické metody, techniky sebepoznávání, pracovní poradenství, omezení vyplývající ze zdravotních problémů. Součástí programu je i individuální poradenství.

Další z aktivit je tzv. **Job club**, jehož hlavním cílem je pomoci členům vyrovnat se se ztrátou zaměstnání a pomoci jim nalézt pracovní uplatnění. Může být zaměřen specificky na skupinu 50+. Práce v Job klubu probíhá formou skupinových nácviků, týmových řešení zadaných úkolů, případně hraní rolí v připravených modelových situacích. Nácviky směřují hlavně k dobré orientaci na místním trhu práce, vyhledávání a posuzování profesních možností, sestavování životopisu, k zásadám správného telefonování s potenciálním zaměstnavatelem, k přípravě odpovědí na otázky při pohovoru, prezentaci sebe sama, svých znalostí, dovedností a zkušeností. Tato společná setkání umožňují účastníkům výměnu zkušeností, názorů a informací a také poznávání nových lidí, kteří se nacházejí v podobné životní situaci.

Pro uchazeče o práci 50+ může být určena také tzv. **pracovní rehabilitace**, jež znamená souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje úřad práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Úřad práce v součinnosti s klientem sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, jeho vhodnou formu následně stanoví odborná pracovní skupina.

4.4.3 Projekty financované z privátních zdrojů

V České republice dosud nejsou v privátní sféře projekty cílené k podpoře starších pracovníků příliš rozšířeny nebo o nich není dostatečné povědomí. Nicméně tři takové příklady prezentujeme v rámci 5. kapitoly. Jedná se o příklad Škoda Auto a.s., OHL ŽS a.s. a Tradice Slovácka o. p. s. Blatnička. Jsou financované ze soukromých zdrojů a jsou určeny ke zlepšení pracovních příležitostí a pracovních podmínek pro starší pracovníky. Organizace a podniky musí reagovat na mnoho problémů, a to zejména na zachování a podporu zdraví a pracovní schopnosti pracovníků, rozvíjení dovedností a zaměstnatelnosti starších pracovníků a zajištění vhodných pracovních podmínek, jakož i pracovních příležitostí pro stárnoucí pracovní síly. Jak již bylo řečeno, v současné době takových příkladů programů ze soukromé sféry není v České republice mnoho či nejsou prezentovány široké veřejnosti. Existuje mnoho důvodů, proč by organizace a firmy v České republice měly tyto přístupy využívat, avšak v současné době bývají uplatňovány jen zřídka. Poněkud více se angažují velké výrobní firmy, neboť zejména tato sféra disponuje finančními prostředky a ochotou investovat do lidských zdrojů.

Zvyšování úrovně zaměstnanosti a kvality pracovní síly starších pracovníků vývojem nových a využíváním stávajících nástrojů politiky zaměstnanosti a šířením příkladů dobré praxe „programů 50+“, zaměřených na rozvoj lidských zdrojů v organizacích, představuje nejúčinnější způsob, jak povzbudit hospodářství podporující sociální začlenění osob, které jsou v současné době na trhu práce zastoupeny málo. Udržení starších pracovníků v zaměstnání je důležitým cílem nejen politiky trhu práce, ale celé české společnosti.

4.5 Kombinace důchodové reformy a programů na podporu zaměstnávání starších osob ve Finsku

Finsko patří mezi neaktivnější země v EU, které se zabývají situací stárnoucí pracovní síly. Finský institut pracovního zdraví, Ministerstvo práce, Ministerstvo sociálních věcí a zdraví a Ministerstvo vzdělávání uskutečnily výzkumy a realizovaly mnoho programů, které byly zaměřeny na problémy stárnutí. Výsledky jejich výzkumů poskytují informace a prostředky na rozvoj podmínek tak, aby splňovaly potřeby pracovníků všech věkových skupin. Zatímco v kontinentální Evropě se rozmohla kultura předčasného odchodu do důchodu, ve Skandinávii se ujala věkově neutrální politika a s ní i nárok na práci v jakémkoli věku.

Důchodová reforma ve Finsku je součástí komplexu opatření na podporu zaměstnávání starších osob, přičemž je opakovaně zdůrazňováno, že důchodová reforma ke zvýšení zaměstnanosti starších osob nestačí a že musí být především přijata opatření zaměřená na zaměstnatelnost starších osob, tedy zvýšení jejich pracovní schopnosti a zlepšení podmínek na pracovišti (viz např. Mönkare, 2004).

V letech 1998–2002 probíhal ve Finsku národní program zaměřený na stárnoucí pracovní sílu, jehož cílem bylo zlepšit podmínky zaměstnávání starších osob a zvýšit míru jejich zaměstnanosti. Program se zaměřoval na tři oblasti:

- 1) rozvoj pracovního života,
- 2) podporu návratu do práce,
- 3) reformu důchodového systému a dalších částí systému sociální ochrany.

Mezi opatření tohoto programu patřily:

- informační kampaně,
- vzdělávací kurzy,
- opatření na zlepšení pracovní schopnosti (např. rehabilitace, bezpečnostní a zdravotní podmínky na pracovišti, boj proti věkové diskriminaci),
- výzkumné programy (např. metody vzdělávání a rekvalifikace starších osob),
- legislativní opatření: důchodová reforma, nový zákon o zdravotní péči.

Důchodová reforma, jejíž většina opatření vstoupila v platnost k 1. 1. 2005, přinesla následující změny:

- byl zvýšen věk nároku na předčasný důchod: individuální předčasné důchody, na které vznikal nárok v 58 letech věku, byly zrušeny, může však vzniknout nárok na in-

validní důchod v 60 letech, důchody pro nezaměstnané osoby zrušeny (bylo nahrazeno delší dobou nároku na příspěvky v nezaměstnanosti pro starší osoby), nárok na předčasný starobní důchod vzniká v 62 letech (původně byl stanoven na 60 let);

- byl zrušen standardní důchodový věk 65 let, takže je možné odcházet do důchodu ve věku 63–68 let, zvýšení důchodu za každý rok odkladu odchodu do důchodu je 4,5 % vyměřovacího základu (původně 2,5 %);
- důchod začal být vypočítáván z příjmů za celou pracovní kariéru místo původních posledních deseti let před odchodem do důchodu;
- dále byl zrušen strop na důchody a změny ve střední délce života se budou promítat do výše důchodů;
- byl zvýšen věk nároku na částečný důchod z 56 na 58 let.

Na program z let 1998–2002 navázaly nové programy tzv. VETO program (na období 2003–2007) s cílem posílit atraktivnost práce a pracovního života, tzv. TYKES program k podpoře rozvoje pracovního prostředí (na období 2004–2009) a NOSTE program zaměřený na vzdělávání dospělých (období 2003–2009).

Podle zprávy OECD (2004) není vzhledem k některým „změkčujícím“ opatřením, konkrétně nároku na invalidní důchody v 60 letech a nároku na podporu v nezaměstnanosti, jasné, jaký bude výsledný efekt důchodové reformy na míru zaměstnanosti starších osob. Program na podporu zaměstnanosti však ke zvýšení zaměstnanosti starších osob ve Finsku v posledních letech pravděpodobně přispěl.

4.6 Finské programy: zkušenosti a praxe

Na základě dlouhodobé studie stárnoucích pracovníků prováděné od roku 1981 Finským institutem pracovního zdraví (Finnish Institute of Occupational Health, FIOH)¹³ byl finskou vládou přijat nový koncept nazvaný „**Pracovní schopnosti**“, který měl za cíl zvýšit podíl pracovní aktivity u starších pracovníků. Podle finských autorů Ilmarinen, Tuomi (2004), se pracovní schopností rozumí „*jak dobrý je pracovník v současnosti, v blízké budoucnosti a jak vykonává svoji práci z hlediska pracovních nároků, zdravotních a duševních dispozic*“ (Ilmarinen, 2004). Koncept pracovní schopnosti zahrnuje vypracovávání individuálních plánů u pracovníků ve věku 53 až 59 let, které se snaží nalézt rovnováhu mezi individuálními dispozicemi, jako je zdraví, schopnosti a motivace, a pracovním místem samotným (Bočková, Hastrmanová, Havrdová, 2011).

Na tento koncept navazovaly další programy zabývající se podporou pracovní schopnosti občanů 50+. Uvádíme je ve stručném přehledu.

¹³ Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) je specializovaná výzkumná organizace zabývající se sektorem pracovní bezpečnosti a pracovního zdraví. Institut byl založen r. 1945, má v současnosti zhruba 600 stálých pracovníků a dalších 200 pracujících na konkrétních projektech. Je založen pod Ministerstvem sociálních věcí Finska.

V letech 1990–1996 byl zpracován **Akční plán na podporu zdraví, pracovní schopnosti a pohody stárnoucích pracovníků**. Hlavním cílem tohoto programu byla podpora zdraví a pracovní schopnosti stárnoucí pracovní síly nad 45 let. Dílčím cílem bylo vypracovat teoretické koncepty a modely o stárnutí a práci a vyzkoušet je v praxi. Detailnější informace o tomto programu je obsažena v rámečku 5.1 v 5. kapitole.

V roce 1996 vládní komise Finska přijala materiál **Stárnoucí lidé v pracovním procesu**, na který navazoval finský **Národní program pro stárnoucí pracovníky pro období 1998–2002 a Národní program VETO Program podpory atraktivity pracovního života pro období 2003–2007**.

Na tyto celostátní programy navazovaly dále národní programy ministerstev: Zvládnání práce (2000–2003), Finský program rozvoje pracoviště (2004–2009), KESTO: Program pro trvale udržitelný rozvoj pracovní kariéry (2004–2007), NOSTE: Program pro zvýšení kvalifikace pracujících dospělých (2003–2007).

Mnohé studie prováděné v oblasti pracovní schopnosti, zdraví a motivace pracovní síly nad 45 let ukazují, že došlo k pozitivním výsledkům z hlediska zlepšení zdraví. Analýzy v oblasti pracovní schopnosti ukazují, že zachování pracovní schopnosti ve Finsku funguje, protože zahrnuje relevantní řízení a prvky řízení. Nejedná se jen o zdravotní program, ale jsou zahrnuta také opatření, která vedou k hospodářskému růstu (Tomi Hussi, *The managerial relevance of maintenance of work ability – a Finnish Perspective*, 2004).

Od roku 2006 je realizován Finským institutem pracovního zdraví program zaměřený na životní dráhu a práci starších pracovníků (Tomi Hussi, *Age Management – Lessons and concepts from FIOH*, 2011).

Profesor Juhani Ilmarinen a jeho tým vědeckých pracovníků z Finského institutu pracovního zdraví se věnuje aspektům stárnutí a práce už více než 25 let. Metody a postupy, které vyvinuli na podporu zlepšování pracovní schopnosti a Age Managementu, jsou výrazným exportním artiklem Finska do celého světa (<http://www.ttl.fi/internet/english>).

4.7 Shrnutí

Budeme-li srovnávat existující opatření na podporu zaměstnanosti a pracovní schopnosti 50+ mezi Českou republikou a Finskem, dojdeme k závěru, že praxe, zkušenosti a existující podmínky těchto opatření jsou ve Finsku diametrálně odlišné od České republiky. Zatímco Finsko se podpoře pracovní schopnosti a zaměstnatelnosti pracovní síly nad 50 let systematicky věnuje již od roku 1981, v České republice byl první národní program přípravy na stárnutí realizován od r. 2003. Finsko zajišťuje své programy podpory 50+ prostřednictvím Finského institutu pracovního zdraví, který realizuje záměry vlády, v České republice od r. 2006 vyvíjí činnost Rada vlády pro seniory a stárnutí populace jako poradní orgán vlády. Výzkumné, vývojové a realizační pracoviště v ČR pro podporu pracovní schopnosti a zaměstnatelnosti pracovní síly nad 50 let neexistuje. Regionální

programy nejsou realizovány systémově a koncepčně. A zejména nejsou dosud, na rozdíl od Finska, v České republice skutečně racionálně skloubeny podmínky pro odchody do důchodu v očekávané důchodové reformě s aktivní politikou zaměstnanosti a s podporou pracovní schopnosti stárnoucí populace.

5. Příklady Age Managementu v praxi

Age Management představuje vytvoření podmínek, které zohledňují věk na úrovni politické a organizační, v řízení pracovních procesů v oblasti fyzického a sociálního prostředí. Pro zaměstnavatele i stát je silnou motivací stárnutí pracovní populace, Age Managementu se musí věnovat jednoduše proto, že budou téměř jistě zaměstnávat více starších lidí a budou chtít za těchto podmínek udržet produktivitu práce.

Opatření Age Managementu se zpravidla týkají širokého spektra činností. Jejich výčet zahrnuje minimálně tyto oblasti:

- péče o zdraví;
- restrukturalizace pracovních míst;
- rozvoje pracovního prostředí;
- přizpůsobení organizace práce (např. času směn ve výrobě cyklům spánku a bdělosti);
- ergonomie práce (hledání ergonomických řešení, která omezují fyzickou zátěž pracovníků);
- řízení směn podle podnětů zaměstnanců;
- rozvoje mezigenerační spolupráce;
- podpory a propagace rozvoje fyzické kondice zaměstnanců;
- rozvoje personálních strategií s přihlédnutím k potřebě Age Managementu;
- uspokojení z práce a zachování pracovní pohody.

Řízení stárnoucí pracovní síly je předmětem zájmu na mnoha úrovních, přičemž motivace k tomuto zájmu a jeho konkrétní projevy se samozřejmě liší. Fakt, že situace není řešitelná pouze na obecné úrovni národní či regionální, potvrzuje právě finská zkušenost. Finsko má zákony založené na podpoře pracovní schopnosti již deset let a mnohé studie ukazují, že došlo k významným pozitivním změnám v oblasti zdraví stárnoucích pracovníků. Jsou doložené efekty na makro i mikro úrovni. Ukazuje se, že zachování pracovní schopnosti ve Finsku (viz rámeček 5.1) funguje, protože zahrnuje relevantní prvky Age Managementu. Není to ovšem zdaleka jen zdravotní program, ale je to program založený také na opatřeních, které vedou k pozitivním ekonomickým efektům.

5.1 Finnage

Finnage, neboli finský akční plán na podporu zdraví, pracovní schopnosti a uplatnění stárnoucích pracovníků byl realizován už v letech 1990–1996, na něj navazují další programy. Hlavním účelem tohoto programu byla v činnosti rámci Finského institutu pracovního zdraví (Finnish Institute of Occupational Health) podpora zdraví, pracovní schopnosti a uplatnění stárnoucí pracovní síly nad 45 let. Strategie programu byla založena na opatřeních týkajících se pracovních nároků (bezpečnost práce, ergono-

mie, hygiena), organizace práce (vývojové, psychosociální a řídicí otázky) a individuálních dispozic jednotlivce (podpora zdraví, fyzické cvičení a osvěžení životního stylu). Strategie programu byla provedena prostřednictvím vývojových a výzkumných projektů, výukou a výcvikem, informacemi a službami. Strategie byla provedena ve třech hlavních oblastech: průmysl, státní a místní správa v Helsinkách. Celkem bylo dokončeno 24 projektů různých velikostí, které byly následně doplněny o průzkumy postojů o práci a odchodu do důchodu.

Obecně lze rozlišit tři úrovně, na kterých hlavní aktéři zainteresovaní na programech age-managementu své zájmy vyjadřují a realizují. Jedná se o úroveň individuální, úroveň organizace/podniku a perspektivu veřejnou, tedy širší společenský zájem.

Opatření Age Managementu na individuální úrovni

Zájmem **jednotlivce** je udržení a obnova vlastní zaměstnatelnosti. Zároveň je z pohledu jednotlivce legitimní uvažovat o udržení a získání takových předpokladů, které mu umožní v případě potřeby změnit zaměstnavatele, což je u stárnoucí pracovní populace hlavní výzva. Individuálním zájmem je také samozřejmě dosažení spokojenosti dané průměrnou kvalitou profesního i osobního života.

To od pracovníka vyžaduje také změnu postojů. Jejím základem je počítat s dlouhou pracovní dráhou a soustředit se více na zajištění své pracovní schopnosti do vyššího věku. To znamená změnit postoj k plánování budoucnosti, k celoživotnímu vzdělávání i k vlastnímu zdraví. I po padesátce se vyplatí plánovat pracovní budoucnost, přemýšlet o další profesní dráze. Velkou výzvou je naučit se využívat výhody svého věku, jako jsou zkušenost, nadhled a odstup, díky kterým se jedinec nevrhá do neřešitelných pracovních úkolů a neplýtvá energií, schopnost reflektovat situace, které řešil už mnohokrát, ale třeba také schopnost vyjednávat. V oblasti pracovních schopností je téměř vždy prostor k rozvoji cestou vzdělávání či péče o zdraví. Významný podíl zodpovědnosti je tedy na lidech samotných, ale samotní pracovníci, i když se o sebe budou starat, jsou jen jednou částí tohoto procesu. Příklad podpory převzetí odpovědnosti za aktivní přístup k vlastnímu stárnutí představuje využití Indexu pracovních schopností (viz rámeček 5.2).

Zajímavým aspektem věci je posílení mezigenerační spolupráce na pracovišti, kde porostou věkové rozdíly a kde se častěji než dříve budou potkávat tři generace lidí, které se budou muset naučit spolu komunikovat a spolupracovat. Starší kolegové se musí zbavit studu za svůj věk a najít si vztah k mladším spolupracovníkům.

5.2 Index pracovní schopnosti

Základem každého řešení je propojení člověka s určitou úrovní pracovních schopností s adekvátním pracovním místem. V tomto ohledu může být pomůckou Index pracovní schopnosti (*Work Ability Index, WAI*) vyvinutý finskými experty. Pomocí něho je možno změřit práceschopnost jedince. Finští autoři kolem prof. Ilmarinena nabízejí index pracovní schopnosti jako široce použitelnou metodu subjektivního sebesouzení různých faktorů ovlivňujících individuální pracovní schopnosti. Dotazník pracuje s celou řadou položek, jako je posouzení vlastní schopnosti vykonávat zadané pracovní úkoly, posouzení aktuálního zdravotního stavu, pracovních absencí, duševní schopnosti, motivace či výhledu do budoucnosti. Index bere v potaz, zda jedinec vykonává fyzickou nebo duševní práci. Nástroj může sloužit sebezpoznání a poznání rizik ve vztahu k práci a být základem plánování budoucnosti a hledání oblastí, ve kterých mohou svou pracovní schopnost zvýšit.

Opatření Age Managementu na organizační úrovni

Zájem o Age Management na **organizační** či podnikové úrovni je dán potřebou udržet a rozvíjet lidský potenciál k výkonu, trvale přizpůsobovat pracovníka potřebám podniku a zvyšovat produktivitu práce. Tento zájem bude trvale růst s vývojem pracovní síly směrem k vyššímu podílu starších pracovníků, což si mnohé organizace uvědomují (viz rámeček 5.3). Zaměstnavatelé jsou si často vědomi své části zodpovědnosti a respektují fakt, že přiměřená pracovní zátěž, ochrana zdraví při práci a zdravé sociální prostředí na pracovišti patří k sociálně zodpovědnému chování zaměstnavatelů. V následujícím rámečku (5.3) jsou uvedeny příklady dvou podniků a jedné organizace v ČR, jež s konceptem Age Managementu ve svém řízení pracují.

5.3 Příklady Age Managementu na podnikové úrovni ¹⁴

Škoda Auto a.s.

Škoda Auto má tradičně image zaměstnavatele, který pečuje o své zaměstnance. Společnost chce aktivně čelit problému stárnutí pracovní síly, proto se podílí na testování pilotní studie, jejímž cílem je revitalizovat střední management prostřednictvím pracovníků ve věku 50 a více let. Organizace se také zapojila do vývoje politiky lidských zdrojů (HR), a tím se připravuje na případné stálé problémy stárnutí pracovní síly. Řízení lidských zdrojů (HRM) zahrnuje tři hlavní oblasti: rozvoj lidských zdrojů, efektivní personální management a personální služby, včetně mezd, sociálních slu-

¹⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforce.htm>.

žeb a stravování. Z hlediska rozvoje lidských zdrojů, se společnost zaměřuje na dvě otázky: spolupráce s manažery pro personální rozvoj a na strategii rozvoje a vzdělávání pracovníků, včetně programů vzdělávání dospělých, soukromé vysoké školy Škoda Auto a středoškolského vzdělávání. Vedení společnosti chce udělat více pro své zaměstnance ve věku 50+. Tento požadavek je založen na demografické analýze společnosti stávajících pracovních sil, která ukazuje, že přibližně jeden z pěti zaměstnanců patří k této věkové skupině.

OHL ŽS, a.s.

OHL ŽS je organizací působící ve stavebním sektoru. Společnost investuje do různých školicích programů pro všechny profesionální úrovně zaměstnanců, stejně tak do oblastí zaměstnaneckých výhod. Klade také důraz na zdravotní a bezpečnostní opatření na pracovišti. Organizace je přesvědčena, že je nezbytné, aby se společnost v dnešní ekonomice starala o své zaměstnance, pokud chce zachovat konkurenční výhodu, zejména za současných podmínek na trhu práce, které se vyznačují nekvalifikovanou pracovní silou v profesi stavebnictví. Komplexní strategie společnosti je stát se atraktivním, vysoce kvalitním a motivujícím místem pro práci. Strategie je postavena na následujících třech pilířích: sociální systém, opatření bezpečnosti ochrany zdraví zaměstnanců a podporu pro specializovanou odbornou přípravu.

Tradice Slovácka o.p.s. Blatnička

Tradice Slovácka je registrována jako obecně prospěšná organizace. Společnost byla založena na základě unikátní výrobní myšlenky – výroba krojů a doplňků pomocí tradičních řemesel. Vzhledem k tomu, že tradiční řemesla jsou založena na mezigeneračním předávání znalostí, byl tento nápad také použit jako hlavní základ pro organizování zaměstnanců společnosti. Předávání znalostí je organizováno ve dvou základních směrech: prostřednictvím přímé spolupráce mezi ženami a prostřednictvím nepřímého sdílení znalostí předchozích generací s jednotlivými smluvními partnery formou konzultací. V prvním případě se metody práce rozvíjejí od začátku až do konce pod dohledem starších pracovníků a jsou doplněny o dohled nad řízením, vyučování a koučování. Konzultace s externími odborníky jsou použity pro vývoj nových výrobků nebo pro poskytování chybějícího řemesla. Koncept vzájemného učení se odráží v celkové atmosféře ve společnosti a v dílnách.

Opatření Age Managementu na národní/regionální úrovni: věková politika

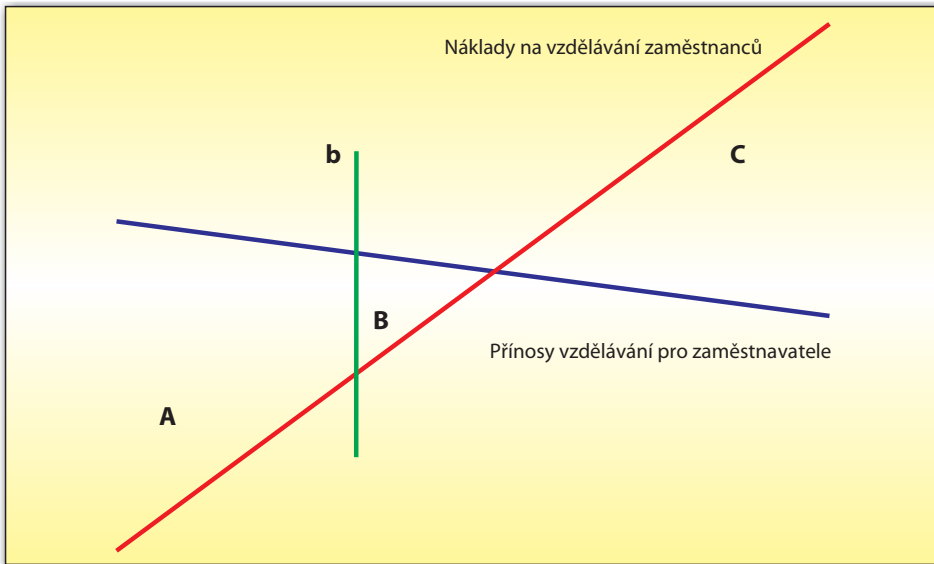
Veřejný zájem na Age Managementu je spojen s maximalizací příspěvku stárnoucí pracovní síly k ekonomickému a sociálnímu rozvoji. Tento zájem je spojen s potřebou řešení otázek stárnutí populace jako jevu ohrožujícího sociální rozvoj a reprezentuje jej na národní úrovni především stát, v éře internacionalizace pak částečně mezinárodní a nadná-

rodní instituce. Konkrétně jde o sladění nabídky a poptávky na trhu práce, řešení otázek zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vyvažování negativních stránek demografického vývoje (stárnutí populace) v oblasti zdraví, produktivity práce a podobně. Řízení stárnoucí pracovní síly vyžaduje veřejnou intervenci především proto, že mnohé aspekty problému nejsou pokryty trhem. Veřejný zájem je vyjadřován v tzv. věkové politice. O těchto opatřeních na úrovni národní a regionální v ČR a ve Finsku je podána detailnější informace v kapitole 4 této studie.

Vyvažování zájmů aktérů na opatřeních Age Managementu

Ne vždy se však pocítované zájmy všech stran shodují a může docházet ke střetům (srov. Novotný, 2009). Základem střetu je obvykle nevyrovnanost investic a přínosu pro některou stranu. Střet má samozřejmě do značné míry ekonomický charakter. Některé typické situace, které mohou nastat, demonstuje obrázek 5.4, jenž dává do souvislosti investice do pracovní síly z pohledu zaměstnavatele z čistě ekonomické perspektivy. Z pohledu zaměstnavatele je ideálem situace reprezentovaná ve schématu prostorem A: zaměstnavatel v tomto prostoru zvyšuje investice do zaměstnanců (znázorněno přerušovanou čarou), přičemž pozoruje přínos vzdělávání (znázorněno plnou čarou) např. v podobě vyšší produktivity práce, vyššího zisku a dalších přínosů pro organizaci/podnik. Situace B (ve schématu oddělená od A linkou b), kdy se náklady na vzdělávání blíží limitu potenciálních přínosů, je pro zaměstnavatele méně výhodná. Představuje vyšší míru rizika, že se investice do zaměstnanců podniku v produktivitě práce či zisku nevrátí. Situace C pak představuje ekonomicky (pro organizaci/podnik) nevýhodnou situaci, kdy je investice vyšší než přínos. Z pohledu zaměstnance jsou všechny tyto situace pozitivní, situace A a B však pouze tehdy, když sám pocítuje potřebu realizovat svůj potenciál, situace C pro něj potom představuje extrémně výhodnou situaci, kdy organizace/podnik investuje do zaměstnance více, než od něj může žádat zpět. Stát může také definovat jako pozitivní a přínosné situace B a C, která zajišťuje maximální investici do zaměstnance vedoucí k jeho potenciálnímu uplatnění jinde. Zde se zdá jako všestranně výhodná taková varianta věkové politiky státu, kdy stát podporuje zaměstnavatele v situaci B, čímž zvýší ochotu zaměstnavatelů riskovat při investicích do lidských zdrojů. Situace C, výhodná především pro zaměstnance, by logicky měla vést k participaci zaměstnance na nákladech na vzdělávání.

Toto schéma tedy pomáhá definovat situace a podmínky určující, kdy a komu se vyplácí investovat do lidských zdrojů. Ukazuje mimo jiné nevyužitý potenciál zisku (situace B) a bod (průsečík přímek nákladů a přínosů), kdy se přestává ekonomicky vyplácet investovat do pracovní síly (Checchi, 2006, s. 26). Na druhou stranu ovšem jiní autoři na základě výzkumu tvrdí, že i situace C je ve svém důsledku pro podnik pozitivní (Groot, van den Brink, 2007, s. 110), činí pracovníka flexibilnějším, připravuje ho na změnu (změnu pracovního místa, změnu technologie či obsahu práce) a pomáhá mu zvládat jeho aktuální práci. Pro zajištění maximálního přínosu učení a vzdělávání pro všechny zainteresované je výhodné vždy hledat společný zájem a stavět na reciprocitě (Checchi, 2006), vzájemné důvěře a loajalitě. O tom, že investice do pracovní síly s důrazem na Age Management se vyplácí, vypovídá příklad v rámečku 5.5.



Obr. 5.1: Typické situace při investování do pracovní síly v podniku (Checchi, 2006, s. 26)

5.4 Projekt Age Managementu v hutní firmě Fundia

Fundia je severská hutní firma specializující se na dlouhé výrobky z oceli. Fundia měla ve Finsku v roce 1992 kolem 1000 pracovníků, v roce 1997 byl celkový počet zaměstnanců 900. Ve firmě byl realizován 5letý projekt pro včasné rehabilitace DalBo. Nejdůležitější bylo zlepšení v oblasti ergonomie práce. Motivace zaměstnanců k restrukturalizaci pracovních míst a rozvoje pracovního prostředí se zvýšila díky nově zavedeným postupům a personálním strategiím. Až do roku 1992 se náklady téměř rovnaly teoretickým nákladům podle typu průmyslu, věkového rozložení apod. Během let 1993–1996 byly náklady o 1,5–5 milionů nižší než teoretické náklady.

Zájem	Vybrané problémy řešené investicí do pracovní schopnosti	Dlouhodobý zisk z investic do pracovní schopnosti
Osobní	<ul style="list-style-type: none"> ■ omezení zdravotních rizik ■ zlepšení výkonnosti v současné profesi ■ sociální jistoty 	<ul style="list-style-type: none"> ■ udržení zaměstnání ■ obecná zaměstnatelnost
Organizace /podniku	<ul style="list-style-type: none"> ■ redukce nemocnosti pracovní síly ■ efektivita a produktivita práce 	<ul style="list-style-type: none"> ■ dlouhodobý rozvoj flexibilních lidských zdrojů
Společenský	<ul style="list-style-type: none"> ■ aktuální ekonomický výkon ■ redukce nákladů na zdravotní a sociální systém 	<ul style="list-style-type: none"> ■ udržitelnost lidských zdrojů ■ předcházení sociálním konfliktům

Obr. 5.6: Srovnání perspektiv hlavních zainteresovaných skupin při investicích do pracovní schopnosti

5.5 Shrnutí

Zájem na zvládnutí Age Managementu mají aktéři na všech třech hlavních úrovních: na úrovni národní či systémové, na úrovni organizační (podnikové) i na úrovni jedince aktuálně či perspektivně patřícího do cílové skupiny pracovníků (typicky ve věku 50+). Stejně tak není možné přenášet zodpovědnost za Age Management pouze na jednu z úrovní, ať už na věkovou politiku, opatření v podnicích či na zodpovědné chování jednotlivce (viz rámeček 5.6). Na rozdíl od Finska není v České republice dosud nastřádaná zkušenost z komplexních akcí pokrývajících či propojujících všechny tyto úrovně.

6. Možnosti uplatnění Age Managementu v praxi v ČR

V úvodu této analýzy jsme v souvislosti s aktuální situací stárnoucí populace a staršími pracovníky formulovali několik podstatných otázek, jež se v poslední době objevují se stále větší naléhavostí nejen v českém veřejném diskurzu: V čem je problematická situace této skupiny zkušených a stále ještě relativně výkonných a zdravých pracovníků, kteří bezpochyby mají zaměstnavatelům co nabídnout? Jaké je jejich postavení na trhu práce a ve firmách konkrétně? Jaká jsou jejich ohrožení, ale také potenciality? Jak je potenciál této skupiny využíván? Jaké jsou možnosti podpory zaměstnávání stárnoucí pracovní síly? A jakou roli vůbec starší pracovníci sehrávají a budou sehrávat v ekonomice a na trhu práce? V jednotlivých kapitolách jsme se snažili poukazovat na fakta a souvislosti, jež by mohly naznačovat odpovědi na tyto otázky.

Prostor pro odpověď na otázku, jakou roli starší pracovníci sehrávají a budou sehrávat v ekonomice a na trhu práce, otevírají demografické prognózy. Je z nich zřejmé, že vzhledem k očekávanému poklesu počtu osob ve věku vrcholné ekonomické aktivity (20 až 49 let) bude větší pracovní zapojení očekáváno od starších pracovníků (50+). K tomu jim samozřejmě budou muset být vytvořeny adekvátní podmínky, a to na všech úrovních systému.

V současnosti je však postavení lidí 50+ na trhu práce vnímáno jako problematické. Míra zaměstnanosti starších pracovníků není v ČR vysoká (ve skupině 55–64 let činí 46,5 %, což je o 10 % méně než ve Finsku), i když je třeba konstatovat, že trend nárůstu zaměstnávání starších pracovníků již započal. Také údaje o nezaměstnanosti ukazují, že ačkoli celková míra nezaměstnanosti je u nás nižší než ve Finsku, míra nezaměstnanosti osob 50+ je ve srovnání s Finskem a dalšími evropskými zeměmi vyšší. A to i za situace, kdy řada nezaměstnaných v této věkové kategorii řeší problém ztráty zaměstnání odchodem do předčasných a invalidních důchodů. Hlavním důvodem nezaměstnanosti lidí ve věkové skupině 50+ je tedy ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů již u ně z důvodu vyššího věku nejeví zájem. Ocitají se tedy v mezidobí, které jim znesnadňuje optimálně řešit jejich životní situaci. Zde může být základ pro odpověď na otázku, v čem je problematická situace této skupiny zkušených a stále ještě relativně výkonných a zdravých pracovníků.

Jaké je postavení starších pracovníků na trhu práce a ve firmách konkrétně? Důležitými okolnostmi limitujícími odpověď na tuto otázku jsou samotný věk, vzdělání a zdraví.

Vyšší věk je zásadním faktorem znesnadňujícím uplatnění lidí na trhu práce a ve společenském životě. Jsou zaznamenány projevy ageismu, tedy projevy diskriminace seniorů z důvodů věku. Ke snížení sociálního statusu starších lidí dochází v různých souvislostech a projevuje se např. také ve stereotypních představách, které veřejnost vůči stáří

často má. Přitom znejistění v osobním životě a případná ztráta zaměstnání může u pracovníků ve věku nad 50 let znamenat již konečnou závislost na sociálním systému. Tito lidé se častěji ocitají v ekonomickém a sociálním ohrožení, a to navzdory všem potencialitám, které mohou na trhu práce a ve společenském životě nabídnout.

Klíčovým faktorem pro zaměstnatelnost obecně a pro zaměstnatelnost starších pracovníků zvláště je, jak známo, **vzdělání** a odpovídající kvalifikace. Vzdělanostní struktura starší generace se významně liší od vzdělanostní struktury mladší generace, což ji bude nadále znevýhodňovat na trhu práce. Je tedy možné, že se míra jejich nezaměstnanosti bude zvyšovat. Ve vyšším věku jsou pracovně aktivní především vzdělanější lidé. Ti, kteří dosáhli nižšího vzdělání, se dříve a častěji ocitají mimo trh práce. Právě tato skupina pracovníků 50+ se stává jednou z ohrožených skupin, kterým by měla vládní politika věnovat zvýšenou pozornost. Nejedná se ovšem jen o stupeň vzdělání, ale také o kvalifikaci, jež by měla odpovídat současným technologickým nárokům. Požadované znalosti a dovednosti se rapidně mění a v souladu s tezí formulovanými v konceptu znalostní společnosti a ekonomiky je zřejmé, že se musejí neustále inovovat a rozvíjet, neboť rychle zastarávají. Požadavek celoživotního učení se tedy stává aktuální i pro starší pracovníky, a to zejména v oblasti informačních technologií či znalosti cizích jazyků. Dosavadní výzkumy však naznačují, že starší generace má tendenci být vůči vzdělávacím nabídkám spíše rezistentní. Pozitivní změna v této oblasti tedy předpokládá jak adekvátní vzdělávací nabídku pro starší pracovníky, tak jejich vlastní zájem.

Zdraví je pro uplatnění na trhu práce i ve společenském životě nepochybně zásadní podmínkou. Nejedná se tedy jen o prodlužující se věk, ale hlavně o délku života prožitého ve zdraví. Podle tohoto ukazatele zdraví populace patří Česká společnost spolu s finskou k průměru zemí EU. Programy na podporu zdraví starších pracovníků mají ve Finsku dlouhou tradici a jejich pozitivní efekty se projevují. Podobně jako v případě vzdělání je změna v oblasti zdraví možná za předpokladu podpory zdravotního systému a současně osobní zainteresovanosti starší populace na zdravém životním stylu.

Máme-li pojmenovat největší **ohrožení starších pracovníků**, potom se jednoznačně ukazuje, že je to možnost udržet si zaměstnání, neboť vzhledem ke změnám věkové struktury obyvatelstva a k předpokládaným změnám v důchodové politice lze očekávat zvýšené počty zaměstnanců, ale i nezaměstnaných ve věku nad 50 let. Problémem nejsou na prvním místě absolutní počty či míra nezaměstnanosti, ale spíše možnosti opětovného začlenění starších pracovníků (50+) na trh práce v případě, že tito lidé o zaměstnání přijdou.

Máme-li pojmenovat, **jakými potencialitami naopak tato věková skupina disponuje**, potom výčet může být relativně dlouhý a pestrý. Jedná se především o osobnostní vlastnosti a schopnosti, jako je rozvážnost, zkušenost, cílevědomost, soustředěnost, oddanost věci, uměřenost ve finančních nárocích, odpovědnost, dočivlnost apod. Jde však hlavně o to, aby měli starší pracovníci příležitost tyto svoje potenciality dostatečnou měrou využívat a rozvíjet. Dosavadní zjištění naznačují, že postoje zaměstnavatelů ke starším lidem jsou velmi rozdílné a jen některé firmy a organizace chtějí a umí s těmito

lidmi pracovat. V České republice na rozdíl od Finska je takových firem, které již dnes dospěly k poznání, že pro jejich rozvoj mohou znamenat starší pracovníci nezanedbatelný potenciál, velmi málo. Přitom celá řada projektů a výzkumů již poznatky o výhodách zaměstnávání starších a zkušených pracovníků potvrdila.

Do výše popsané situace vstupuje poslední otázka a tou je, jaké jsou možnosti podpory zaměstnávání stárnoucí pracovní síly? Obecněji řečeno, jak podpořit starší populaci, která bude v blízké budoucnosti hrát velmi důležitou roli na trhu práce, ale i v celé společnosti, aby byla zaměstnatelná, aby byla osobně angažovaná, aktivní a žila způsobem, který lze označit jako „dobrý život“.

Je zřejmé, a bylo to již řečeno, že taková podpora musí přicházet ze všech úrovní systému, a měla by stavět na shodě zájmů na jednotlivých úrovních. Systém také musí být veden s ohledem na budoucnost, tedy proaktivně, nikoliv pouze reagovat na už vzniklé problémy, které se pak mohou ukázat jako obtížně řešitelné.

Finská zkušenost i dílčí zkušenosti české ukazují, že Age Management je v mnoha ohledech náročný na zdroje, především finanční. Intervence do pracovního prostředí organizace, péče o zdraví a rozvoj lidského kapitálu členů cílové skupiny vyžaduje zejména značné počáteční investice. Zdroje nejsou neomezené, a proto je třeba strategického uvažování o jejich rozdělení. Některá řešení nemají budoucnost. Například proplácení části mzdy při zaměstnávání stárnoucích zaměstnavatelům by vedlo k rychlému a neudržitelnému růstu výdajů. Na druhou stranu podpora investic do ergonomie práce, předcházení úrazům a další opatření na ochranu zdraví pracovníků, rozvoj systému vzdělávání jako cesta k rozvoji lidského kapitálu, metodická podpora pro zaměstnavatele včetně návodů pro monitorování pracovní schopnosti zaměstnanců jsou varianty, kde s předem definovatelnými náklady mohou být opatření všestranně výhodná a ekonomicky rentabilní.

Ve všech ohledech je tedy žádoucí poskytnout praxi konkrétní nástroje a postupy, jež budou moci být využity ve prospěch podpory zaměstnanosti a udržení (a rozvoje) pracovní schopnosti starších pracovníků. Takové nástroje nabízí právě koncept Age Managementu, jenž byl rozpracován ve Finsku a jenž mimo jiné umožňuje starším pracovníkům sebeuposouzení vlastní práce schopnosti a na základě konfrontace s požadavky zaměstnavatele stanovit tzv. index pracovní schopnosti. Koncept Age Managementu disponuje také dalšími postupy, které zaměstnavatelům, pracovníkům úřadů práce a samotným zaměstnancům, případně uchazečům o zaměstnání ve věkové skupině 50+, ale nejen jim, mohou napomoci k promyšlenému a efektivnímu zvládnutí výzev vyplývajících ze situace stárnoucí populace a pracovní síly.

Problematika stárnoucí populace je příliš vážným problémem, než aby mohla být svěřena nahodilým řešením. Age Management je aktuální výzvou nejen ekonomickou, ale především sociální. Neřešení otázek Age Managementu na všech odpovídajících úrovních systému ohrozí s velkou mírou pravděpodobnosti nejen ekonomickou stabilitu, ale především soudržnost a blahobyt celé České republiky.

7. Použité zdroje

- BARROW, R., KEENEY, P. Lifelong Learning and Personal Fulfillment. *International Handbook on Lifelong Learning*. London: Kluwer, 2001. ISBN 0-7923-6815-0. s. 53–60.
- BAUMAN, Z. *Úvahy o postmoderní době*. Praha: SLON, 1995. 165 s. ISBN: 80-85850-12-5.
- BOČKOVÁ L., HASTRMANOVÁ Š., HAVRDOVÁ E. 50+ aktivně. Respekt institut, 2011. ISBN 978-80-904153
- BURCIN, B., KUČERA, T. *Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2008–2070*. Praha: MPSV, 2010.
- CZESANÁ V., MATOUŠKOVÁ, Z. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*. Working paper 2/2006. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. ISSN 1801-5476. Dostupné na: http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publicace/observator/cz/working_paper2_2006.pdf
- DEHMEL, A. *The Role of Vocational Education and Training in Promoting Lifelong Learning in Germany and England*. Oxford: Symposium Book, 2005. 96 s. ISBN 1-873927-10-X.
- GEE, J., HULL, G., LANKSHEAR, C. *The New Work Order*. San Francisco: Westview Press, 1996. 240 s.
- GROOT, W., VAN DEN BRINK, H.M. Overeducation in the labour market. In HARTOG, J., Van den BRINK, H. *Human Capital. Advances in Theory and Evidence*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. s. 101–112.
- HRKAL, J. Střední délka života prožitá ve zdraví v České republice v roce 2006. *Aktuální informace Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky 12/2009*. Praha: ÚIIS, 2009.
- HUSSI, T. *The managerial relevance of maintenance of work ability – a Finnish Perspective*, Helsinky: Research institute of the finish economy, 2004.
- CHECCHI, D. *The Economics of Education. Human Capital, Family Background and Inequality*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. 291 s. ISBN 978-0-521-79310-0
- ILMARINEN, J. *Ako si predĺžiť aktívny život*. Bratislava: Príroda, 2008. ISBN 978-80-07-01658-3.
- ILMARINEN, J., TUOMI K. Past and Future of Work Ability. *People and Work – Research Report 65*. Helsinky: Finnish Institute of Occupational Health, 2004.
- LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. 368 s. ISBN 80-247-1284-9.
- NAGEL, K. *Úspěch! Strategie a metody*. Praha: Grada, 1992.
- NOVOTNÝ, P. *Učení pro pracoviště. Prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 152 s. ISBN 978-80-210-5116-4.
- OECD. *Ageing and Employment Policies. Czech Republic*. Paris: OECD, 2004.
- PETROVÁ KAFKOVÁ, M., RABUŠIČ, L. Význam práce v životě českých a slovenských starších pracovníků. *Sociológia*, 42, 2010, č. 4, s. 316–338.
- PETŘKOVÁ, A., ČORNANIČOVÁ, R. *Gerontagogika, úvod do teorie a praxe edukace seniorů*. 1. vyd., Olomouc: UP, 2004.
- Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění*. Praha: MPSV, 2010.
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIČ, L. (eds.) *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 338 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- REMR, J. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1.

Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009. Praha: MPSV, 2010.

STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. 2006. 41 s.

ŠIMEK, D. Plíživá změna. *Andragogika*, 2007, roč. 11, č. 4, s. 8. ISSN 1211-6378.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN: 80-7178-308-0.

VIDOVIČOVÁ, L. *Ageismus*. 2006. Dostupné na: www.ageismus.cz.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zpráva o plnění Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Podklad pro 13. zasedání Rady vlády pro seniory a stárnutí populace konané dne 10. června 2010.

Internetové zdroje:

Český statistický úřad, 2009, 2010. Dostupné na: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

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

<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/1409-10>

Eurostat, 2010

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

PENSIONS AT A GLANCE 2009: RETIREMENT INCOME SYSTEMS IN OECD COUNTRIES. Dostupné na www.oecd.org/els/social/pensions/PAG.

Statistická ročenka ČR, 2009. Dostupné na: [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DD0030C7C1/\\$File/0001092318.xl](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DD0030C7C1/$File/0001092318.xl)

http://ekonomika.idnes.cz/execuci-na-penzi-melo-loni-80-000-duchodcu-dy2-/ekonomika.aspx?c=A100516_215707_ekonomika_lf

Třetí kariéra. Dostupné na: <http://kariera.ihned.cz/?p=q06400>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforce.htm>

<http://www.mpsv.cz/cs/7461>

[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DD0030C7C1/\\$File/0001092318.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DD0030C7C1/$File/0001092318.xls)

[http://www.czso.cz/csu/2019edicniplan.nsf/t/E40030F1FD/\\$File/310910A03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2019edicniplan.nsf/t/E40030F1FD/$File/310910A03.pdf)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-30-10-690/EN/KS-30-10-690-EN.PDF

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni/>, 2011

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne>, 2011

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialzab/>, 2011

http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf, 2011

<http://www.mpsv.cz/cs/2856>, 2011

http://www.mpsv.cz/files/clanky/5107/Duvodova_zprava_duchody.pdf, 2011

<http://www.msmt.cz/sport/narodni-program-rozvoje-sportu-pro-vsechny>, 2011

http://www.mzcr.cz/obsah/narodni-program-zdravi-projekty-podpory-zdravi_2292_1.html, 2011

<http://www.pod.brno.cz/index.php?nav01=7920&nav02=7983&nav03=8678>, 2011

<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-2-1991-sb-o-kolektivnim-vyjednavani/>, 2011

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni, 2011

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004, 2011

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=111/2006&PC_8411_l=111/2006&PC_8411_ps=10#10821, 2011

<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb06309>, 2011

<http://www.ttl.fi/internet/english>, 2011

<http://www.zakonycr.cz/seznamy/117-1995-sb-zakon-o-statni-socialni-podpore.html>, 2011

Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné na:
www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety

The European Dana Alliance for the Brain. Zůstat bystrý, nejnovější poznatky ve výzkumu mozku. Dostupné na:
[http:// edab.dana.org](http://edab.dana.org)

**Lenka Cimbálníková, Jiří Fukan, Romana Jokešová,
Bohumíra Lazarová, Petr Novotný, Zdeněk Palán,
Milada Rabušicová, Milena Rajmonová, Lenka Řeháková**

Age management

**Komparativní analýza podmínek a přístupů
využívaných v České republice a ve Finsku**

Vydavatel:

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
Karlovo náměstí 14/292
120 00 Praha 2

Vydání první.

© Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011

E-mail: aivd@aivd.cz

Web: www.aivd.cz

ISBN 978-80-904531-2-8

