

Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR

Stínová zpráva k postavení lidí 50+, pečujících osob
a demografickému stárnutí v České republice



 **ALTERNATIVA**
50+



Projekt je spolufinancován ze státního rozpočtu České republiky, odráží výhradně názory autora a MPSV ČR nenesे zodpovědnost za žádné užití informací tam obsažených.

Alternativa 50+, o.p.s.

Kancelář: U Průhonu 1567/7a, Praha 7, 170 00

Sídlo společnosti: Kunětická 2, Praha 2, 120 00



Vydala: Alternativa 50+, o.p.s. v roce 2014

Editorka: Linda Sokačová

Autoři a autorky: Jiří Bejtkovský, Eva Ferrarová, Radka Dudová, Marta Koucká, Tomáš Křemen, Marie Madejová, Jaroslava Hasmanová Marhánková, Václav Krása, Petr Polák, Světlana Sokačová, Nikola Šimandlová, Petr Wija

Jazyková korektura: Markéta Hofmeisterová

Grafická úprava: Roman Piják

První vydání v elektronické podobě

Praha 2014

ISBN: 978-80-905711-1-2

©Alternativa 50+, 2014



Projekt je spolufinancován ze státního rozpočtu České republiky, odráží výhradně názory autora a MPSV ČR nenesse zodpovědnost za žádné užití informací tam obsažených.

Obsah

Předmluva

/4

Kapitola I.

Shrnutí hlavních poznatků a doporučení

/5

Kapitola II.

Postavení lidí 50+ ve společnosti

/14

Postavení osob 50+: Fakta a statistiky.

Jaroslava Hasmanová Marhánková - Katedra sociologie, Filozofická fakulta, Západočeská univerzita v Plzni

S jakými problémy se obrací lidé na sociálně-právní poradnu obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+.

Světlana Sokačová, Alternativa 50+, o.p.s.

Kapitola III.

Legislativní a institucionální zabezpečení rovných příležitostí z hlediska věku

/25

Právní zhodnocení legislativního rámce pro řešení věkové diskriminace, možnosti jejich využívání.

Petr Polák, Úřad veřejného ochránce práv

Institucionální zabezpečení problematiky stárnutí v České republice.

Eva Ferrarová, Alternativa 50+, Marta Koucká

Kapitola IV.

Trh práce, zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání

/38

Zaměstnanci věkové kategorie 50+ v kontextu Evropské unie a České republiky

Jiří Bejtkovský, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky

Jak ne/dělat programy pro lidi po padesátce.

Linda Sokačová, Alternativa 50+, o.p.s.

Evropské reakce na stárnutí populace.

Tomáš Křemen, Alternativa 50+, o.p.s.

Celoživotní vzdělávání jako nástroj pro rozvoj lidí po padesátce?

Rozhovor s Mirkou Maťátkovou k tématu celoživotního vzdělávání

Kapitola V.

Sociální zabezpečení a důchodový systém

/56

Sociální systém a postavení lidí 50+ v České republice.

Petr Wija, Centrum pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče, Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova

Důchodový systém a jeho reforma.

Nikola Šimandlová, Alternativa 50+, o.p.s.

K čemu je dobré sdílení důchodů manželů/ partnerů?

Radka Dudová, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Kapitola VI.

Postavení pečujících osob a péče o druhé

/76

Sociální postavení neformálně pečujících osob.

Radka Dudová, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Marie Madejová, Koordinační a informační středisko pro osoby se zdravotním postižením a seniory, o.p.s.

Pečující osoby v České republice: jak změnit situaci?

Václav Krása, Národní rada osob se zdravotním postižením

Jsme štvanci, své děti ale milujeme.

rozhovor s pečující osobou

Předmluva

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

právě držíte v ruce publikaci **Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR – Stínová zpráva k postavení lidí 50+, pečujících osob a demografického stárnutí v České republice**, která se kriticky věnuje tématu stárnutí populace a postavení lidí po padesátce a pečujících osob v České republice. Stínovou zprávu vydává obecně prospěšná společnost Alternativa 50+ ve spolupráci s odborníky a odbornicemi sdruženými v síti organizací a jednotlivců Platforma proti vícenásobné diskriminaci. Publikace se zaměřuje obecně na to, jak česká společnost vnímá stárnutí a jaký respekt pociťuje k lidem, které považuje za starší občany, a cílí na oblasti jako trh práce, celoživotní vzdělávání, systém sociálního zabezpečení nebo důchodová reforma. Stranou nezůstává ani legislativní a institucionální zabezpečení věkové diskriminace a demografického stárnutí. Dalším důležitým tématem je postavení pečujících osob.

Stínová zpráva vznikla s cílem kritického zhodnocení přístupů aplikovaných k rozvoji lidí po padesátce v České republice. Jednotlivé kapitoly obsahují analytickou a popisnou část. Zároveň jsou jejich součástí návrhy a doporučení pro zlepšení postavení lidí po padesátce a pečujících osob, které bude Alternativa 50+ a Platforma proti vícenásobné diskriminaci prosazovat na politické úrovni, aby vstoupily v platnost a došlo k zásadní společenské změně.

Pokud máte jakékoli komentáře nebo tipy na doporučení, budeme velmi rádi, pokud nás kontaktujete a dáte nám o nich vědět.

Linda Sokačová

Alternativa 50+, o.p.s.



SHRnutí HLAVNíCH POZNANTKŮ A DOPORUČENí

Demografické stárnutí představuje proces, který se v současné době (byť s různou intenzitou) dotýká všech evropských zemí. Evropská komise hovoří o stárnutí jako o největší sociální a ekonomické výzvě, která evropské státy čeká v 21. století a jež ovlivní většinu oblastí života obyvatel EU¹. V České republice dlouhodobě klesá počet lidí v mladších věkových kategoriích. Například v průběhu roku 2012 ubylo téměř 75 tisíc osob v produktivním věku (15–64 let). O rok dříve byl úbytek ještě výraznější (116 tisíc osob). Lidé starší 65 let v roce 2012 tvořili 16,6 % z celé populace. Zatímco v mladších věkových kategoriích dochází k procentuálnímu poklesu zastoupení, například ve věkové kategorii 65–74 let jsme mohli pozorovat nárůst o více než 6 %. **Index závislosti** udávající poměr počtu osob ve věku ekonomicky aktivním (20–64) a věku ekonomicky neaktivním od počátku 90. let minulého století stále klesá. V roce 2012 připadalo na sto osob v ekonomicky aktivním věku 57 lidí ve věku ekonomické neaktivity².

Prognózy budoucího vývoje přitom naznačují, že se věková pyramida vychýlí ještě dramatičtěji. Podle střední (tedy ani ne té nejpesimističtější, ani ne té nejoptimističtější) varianty prognózy demografického vývoje zveřejněné nedávno Českým statistickým úřadem **bude v roce 2101 průměrný věk obyvatel České republiky přibližně kolem 50 let**. Počet obyvatel bude postupně klesat až na hodnotu 7,68 milionu obyvatel, z nichž téměř třetinu budou tvořit lidé starší 65 let³. Pro srovnání například v roce 1990 byl průměrný věk v České republice 36,3 let a lidé starší 65 let představovali zhruba 12,5 % populace⁴. Ve světle těchto dat není pochyb o tom, že Česká republika skutečně stojí před jednou z největších výzev 21. století. **Slovo výzva bychom přitom však v tomto kontextu neměli vnímat jako a priori negativní**.

Specifika postavení osob 50+ na trhu práce

V **délce pracovního života** patří Česká republika k průměrným státům. **Muži v průměru stráví na trhu práce něco málo přes 37 let**, stejnou dobu stráví i mimo něj. **Délka pracovního života žen je v průměru 30 let**, mimo trh práce stráví ženy zhruba 50 let⁵. **K poklesu ekonomické aktivity dochází v České republice statisticky ještě před dosažením důchodového věku**. U žen přitom ekonomická aktivita klesá rychleji a v dřívějším věku. V roce 2013 se na trhu práce ve věkové skupině 50–54 let pohybovalo 89,1 % mužů, ve věkové skupině 55–59 let 80,3 % mužů⁶. Věk odchodu do důchodu přitom v roce 2013 činil pro muže 62 let a 6 měsíců. U žen byl dřívější odchod z trhu práce ještě markantnější: ve věkové skupině 50–54 let se na trhu práce pohybovalo 83,8 % žen, v následující věkové skupině 55–59 let pak pouze 62,9 % žen⁷. Věk odchodu do důchodu pro ženy, které vychovaly dvě děti, činil v té době 59 let a 4 měsíce, pro ženy s jedním dítětem 60 let a 4 měsíce a pro bezdětné 61 let a 4 měsíce. Výše uvedené statistiky tak poukazují na to, že starší pracující opouštějí trh práce relativně brzo i za cenu finančních penalizací spojených s předčasným odchodem do důchodu. Do předčasného důchodu lidé velmi často v této věkové kategorii odchází z důvodu diskriminace na trhu práce, nezaměstnanosti či špatných pracovních podmínek.

Vliv vzdělání na postavení osob 50+ na trhu práce

Hovoříme-li o generaci 50+, musíme mít stále na paměti, že se jedná o **vnitřně velmi rozrůzněnou skupinu**. Jsou to lidé, kteří za sebou mají bohatou životní biografii, často odlišné zkušenosti a vstupují do této fáze života s odlišnými zdroji. Stereotypizace starších generací prostřednictvím jejich ekonomické závislosti či pasivity vede k představě, že se jedná o skupinu, která je homogenní, má stejné zkušenosti a stejné problémy. V této souvislosti je potřeba vnímat věk jako faktor, který ovlivňuje postavení jednotlivce ve společnosti, není ale **jedinou** vypovídající charakteristikou, skrze kterou bychom ho měli nahlížet. **Pozice (nejen) na trhu práce**

1/ Zdroj: http://ec.europa.eu/health/ageing/policy/index_en.htm [cit. 28. 7. 2014].

2/ Zdroj: ČSÚ (2013): Obyvatelstvo podle věku a rodinného stavu. [online][cit. 28. 7. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D60022056F/\\$File/400713a1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D60022056F/$File/400713a1.pdf).

3/ ČSÚ (2013): Čechů ubyde a zestárnou. [online][cit. 28. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cechu_ubyde_a_zestarnou_20130723.

4/ ČSÚ (2013a): Česká republika od roku 1989 v číslech. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989.

5/ ČSÚ (2013): Senioři v mezinárodním srovnání 2012. Pp.: 22–30. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432D/\\$File/e-1417-12_Pr.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432D/$File/e-1417-12_Pr.pdf).

6/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F00205230/\\$File/310113q465.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F00205230/$File/310113q465.pdf) [cit. 29. 7. 2014].

7/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F0020525E/\\$File/310113q466.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F0020525E/$File/310113q466.pdf) [cit. 29. 7. 2014].

je tak výrazně ovlivněna nejen samotným věkem, ale především kombinací věku a dalších faktorů, jakými jsou především gender či dosažené vzdělání. Výše dosaženého vzdělání má zásadní vliv na míru ekonomické aktivity v pozdějším věku. Ovlivňuje riziko nezaměstnanosti i samotné preference pracujících ohledně jejich další pracovní kariéry. S vyšší vzdělání roste míra ekonomické aktivity v pozdějším věku⁸. Je přitom potřeba upozornit na to, že například ve věkové skupině 65+ bylo v roce 2013 dvakrát více vysokoškolsky vzdělaných mužů než žen⁹. Ženy jsou tak v pozdějším věku znevýhodňovány nejen na základě svého věku, ale rovněž míry dosaženého vzdělání, která odráží historicky obtížnější přístup žen ke vzdělání.

Osoby 50+ jako poskytovatelé péče

Debata kolem demografického stárnutí se příliš často omezuje pouze na problém stárnoucí pracovní síly. Starší lidé jsou označováni za neproduktivní či ekonomicky neaktivní – produktivita a aktivita je tak rámována pouze ve vztahu k trhu práce. V těchto diskuzích jsou tak často zneviditelňovány jiné aktivity, které jsou součástí našeho života, jako je například péče o druhé, dobrovolnictví či aktivní zapojení se do života komunity, ve které žijeme. Generace 50+ se zapojuje do péče o stárnoucí členy rodiny i do péče o vnoučata. Zásadní roli sehrávají rovněž jako **pečující prarodiče**. Řada empirických studií shodně poukazuje na zásadní roli (především) babiček v procesu harmonizace péče v mladých rodinách. Ve výzkumu Eurobarometru z roku 2012 65 % dotazovaných v ČR uvedlo, že jim senioři výrazně pomáhají s péčí o vnoučata¹⁰. **30 % českých prarodičů pomáhá s péčí o vnoučata denně či téměř každý týden¹¹.**

Genderové aspekty postavení lidí 50+

Životní biografie mužů a žen se v důsledku odlišných společenských očekávání významně liší, podobně jako se například liší jejich pozice na trhu práce. Ženy a muži čelí v různých obdobích svého života odlišným formám znevýhodnění. Tuto skutečnost můžeme sledovat i v rámci **odlišné podoby pracovní biografie**. Většina žen je z důvodů přetrvávající tradiční genderové dělby práce v českých rodinách nucena svou kariéru začínat v podstatě (minimálně) dvakrát. V prvním případě po dokončení vzdělání, podruhé pak po návratu z rodičovské dovolené. To se promítá i do **rozdílných vrcholů pracovní kariéry obou pohlaví**. Ženy například dosahují nejvyšší průměrné mzdy až v pozdějším věku, zatímco muži již ve věkové kategorii 40–44 let. Průměrná mzda žen tedy narůstá až těsně před důchodem (ve věkové kategorii 60–64 let). Ve všech věkových kategoriích nicméně ženy dosahují výrazně nižší průměrné mzdy než muži.

Ženy rovněž v porovnání s muži čelí ve vyšším věku většímu riziku nezaměstnanosti. Například v roce 2012 byla nezaměstnanost ve věkové skupině 50–54 let mezi ženami o pět procentních bodů vyšší (20,4 %) než v případě mužů (15,4 %). Vyšší míru nezaměstnanosti přitom ženy vykazují ve všech následujících věkových skupinách¹².

Na genderové odlišnosti v podobě pracovní biografie – ať už se jedná o její přerušování, utlumení či ukončení – má výrazný dopad především **rozdílné zapojení mužů a žen do péče**. Dochází k tomu, že v pozdějším věku se u žen objevují další specifické nároky v podobě péče o stárnoucí členy rodiny. Typickým pečovatelem se v těchto případech stávají právě ženy v pozdním produktivním věku, které povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče kombinují s péčí o dospívající děti (jde o tzv. sandwichovou generaci).

8/ ČSÚ (2011): Senioři v ČR 2010. Pp.: 32–39. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: [http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/\\$File/1417-10k05.pdf](http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/$File/1417-10k05.pdf).

9/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D71D/\\$File/1413131102.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D71D/$File/1413131102.pdf). [cit. 30. 7. 2014].

10/ Special Eurobarometer 378 (2012): Active Ageing. Pp.: 187. [online] [cit. 5. 8. 2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.

11/ Hasmanová Marhánková, Jaroslava, Martina Štípková (2014): „Typologie prarodičovství v české společnosti. Faktory ovlivňující zapojení prarodičů do péče o vnoučata“. Naše společnost 12(1): 15–26.

12/ ČSÚ (2014): Zaostřeno na ženy a muže 2014. [online] [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14.

Doporučení pro zlepšení postavení lidí po padesátce a pečujících osob v České republice.

Postavení lidí 50+ v české společnosti

- **Přehodnotit pohled na podobu pracovní biografie.** Spolu s prodlužující se délkou dožití a proměnou věkové struktury populace je rovněž **potřeba redefinovat, co vnímáme jako „produktivní“ věk a jakou roli by měla starší generace hrát na trhu práce i v jiných sférách veřejného a rodinného života.** Otázku nového pohledu na pracovní biografii bychom přitom neměli zužovat pouze na debatu ohledně jejího prodlužování, ale především **na schopnost identifikovat bariéry, kterým jednotlivci čelí v různých fázích svého života v závislosti na svých dalších charakteristikách** (jako je gender, vzdělání, sektor pracovního trhu, ve kterém se pohybují...).
- **Zohledňovat heterogenitu věkových skupin.** Skupina 50+ zahrnuje jednotlivce s diametrálně odlišnými životními zkušenostmi i podmínkami. Je proto potřeba brát v úvahu vliv různých sociálních charakteristik na podobu individuálního stárnutí. Generace 50+ zahrnuje jednotlivce čelící odlišným formám znevýhodnění.
- **Přehodnotit významy, které spojujeme se slovem „produktivita“.** Debata kolem demografického stárnutí by se neměla omezovat pouze na problém stárnoucí pracovní síly. Je **potřeba věnovat větší pozornost i jiným formám aktivit, které tvoří nedílnou součást života osob 50+ a které často nejsou v ekonomických termínech vnímány jako „produktivní“** – jako je například zapojení do péče či prarodičovství. Jedním z kroků ke zlepšení postavení starších lidí ve společnosti by tak mělo být i **přiznání hodnoty těmto aktivitám, které se sice mohou odehrávat mimo trh práce, to ale neznamená, že by byly nějak méně společensky prospěšné.**
- Podpora celoživotního vzdělávání a přípravy na stárnutí napříč celou společností i u jednotlivců.

Legislativní a institucionální zabezpečení rovných příležitosti z hlediska věku. Doporučení pro legislativní oblast

Legislativní doporučení

Přestože lze obecně konstatovat, že obecně závazné předpisy zakotvují v českém právním řádu dostatečnou ochranu před věkovou diskriminací, předkládáme několik legislativních doporučení, která by osobám ve zranitelném věku zajistila důstojný život, efektivní právní ochranu a plnohodnotné uplatnění ve společnosti.

- **Doplnění diskriminačního důvodu „věku“ do Listiny základních práv a svobod a dalších obecně závazných předpisů.** Z pohledu ideově-filozofického by bylo na prvním místě žádoucí, aby byl do čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod doplněn jako diskriminační důvod i „věk“. V současné době je tento zakázaný důvod skryt pod sběrným pojmem „jiné postavení“, což nekoresponduje s měnícími se celospolečenskými podmínkami a jeho významem v právním řádu obecně. Diskuzi o doplnění diskriminačního důvodu věku je nutno vést i ve vztahu k § 2 odst. 3 **zákona o vojácích z povolání** (zákon č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů), v němž ochrana před věkovou diskriminací (jakýmkoli jejich formami) dosud chybí. V rámci boje proti ageismu v české společnosti je dále nezbytné doplnit diskriminační důvod věk do § 49 odst. 1 písm. e) **zákona o přestupcích** (zákon č. 200/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a **stanovit výslovně v rámci trestního zákoníku** (zákona č. 40/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů), že motiv nenávisti z důvodu věku bude přitěžující okolností při ukládání trestů za trestné činy z nenávisti.
- **Novela antidiskriminačního zákona.** Doporučujeme do antidiskriminačního zákona zakotvit tzv. odvozenou diskriminaci (*discrimination by association*). Tato forma diskriminace by se vztahovala na případy, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě kvůli skutečnosti, že je v úzkém (nejčastěji rodinném) vztahu s osobou, která již nějaký diskriminační znak vykazuje (např. věk, zdravotní postižení, těhotenství).
- **Novela § 133a občanského soudního řádu.** Jednou z příčin, proč oběti věkové diskriminace nepodávají

antidiskriminační žaloby, je i skutečnost, že v případě nerovného zacházení mimo oblast zaměstnání nedochází k tzv. sdílení důkazního břemene. Další příčinou může být skutečnost, že ke sdílení důkazního břemene nedochází v případě forem diskriminace, které jsou složitější na prokazování (obtěžování, pronásledování či pokyn). Oběti diskriminace by měly mít stejnou míru procesněprávní ochrany bez ohledu na zákonem předvídaný důvod diskriminace a chráněnou oblast života.

- **Novela zákona o soudních poplatcích – osvobození podatele antidiskriminační žaloby.** Společně s veřejným ochráncem práv sdílíme názor, že současná právní úprava soudních poplatků za podání antidiskriminační žaloby klade obětem věkové diskriminace překážky v přístupu ke spravedlnosti. K této překážce se přidává nemožnost nalezení kvalitní (bezplatné) právní pomoci, nejistota ohledně výsledku sporu a délka soudního řízení. Kombinace těchto faktorů může mít odrazující efekt zvláště pro osoby vyššího věku. Doporučujeme, aby byl podatel antidiskriminační žaloby od poplatku ze zákona plně osvobozen.
- **Novela zákona o dobrovolnické službě.** Dobrovolnictví není aktivitou výdělečnou, a proto nespadá pod rozsah antidiskriminačního zákona. Zákon o dobrovolnické službě (zákon č. 189/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů) ale neobsahuje (vyjma jednoho ustanovení) záruky chránící zájemce o dobrovolnictví před nerovným zacházením.
- **Pozitivní akce státu ve vztahu k osobám 50+.** Doporučujeme, aby stát podporoval zaměstnávání osob 50+ pozitivním působením na zaměstnavatele, nejlépe formou daňových úlev či sníženými odvody do pojistných systémů. Inspirací pro Českou republiku může být obdobná pozitivní akce v Srbsku či Nizozemí. I pro takovou pozitivní akci by platilo důležité omezení. Opatření cílené na podporu skupiny znevýhodněné na základě věku nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Doporučení pro institucionální zabezpečení demografického stárnutí:

- **Personální posílení agendy přípravy na stárnutí na resortu MPSV,** který je, mimo jiné, zpracovatel Národního akčního plánu podporujícího aktivní stárnutí pro období let 2013-2017 a plní roli meziresortního koordinátora přípravy na stárnutí. Meziresortní koordinátor bude spolupracovat s resortními koordinátory (**age focal pointy**) při plnění opatření NAP, metodicky bude působit na realizaci přípravy na stárnutí směrem ke krajským úřadům.
- **Zvážit vznik samostatného oddělení přípravy na stárnutí na MPSV** s cílem řešit problémy spojené se stárnutím populace nejen jako součást sociálního začleňování, ale mnohem komplexněji, vzhledem k očekávanému demografickému vývoji, kdy starší občané budou tvořit stále početnější skupinu obyvatelstva.
- **Vyčlenit finanční zdroje** v rámci resortů (úřadů) na oblast přípravy na stárnutí a v souvislosti s plněním opatření NAP.
- **Meziresortní koordinátor přípravy na stárnutí by měl úzce spolupracovat s pracovními skupinami při Radě vlády** při prosazování opatření NAP a v souvislosti s přípravou společnosti na stárnutí.
- **Zavést alespoň půlúvazková pracovní místa v resortech, která budou plnit funkci resortních koordinátorů (age focal pointy), s tím, že místa budou institucionálně začleněna do organizačního řádu ministerstev.** Místa koordinátorů by měla být zřízena ve všech resortech, nejen v těch, jejichž zástupci/kyně jsou členy/kami Rady vlády. Koordinátoři by měli zajistit provázanost činností na jednotlivých úřadech v souvislosti s plněním opatření NAP (např. vytvořením resortní pracovní skupiny v rámci úřadu). Dále by měli úzce spolupracovat s příslušným náměstkem, který je členem Rady vlády.
- **Začlenění opatření NAP do střednědobých plánů rozvoje krajů a následně do komunitních plánů.** Vytvoření funkce koordinátorů na krajských úřadech, kteří budou spolupracovat s národním koordinátorem (MPSV) a prosazovat plnění opatření NAP v krajích.
- **Zlepšit využívání statistických dat,** publikovaných např. Českým statistickým úřadem nebo Státním zdravotním úřadem, v rozhodovacích procesech a **prohloubit spolupráci se zástupci akademické sféry.**

- **Propojit a koordinovat činnost zřízených poradních orgánů vlády**, např. Rady vlády pro seniory a stárnutí populace (MPSV), Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a Rady vlády pro zdraví a životní prostředí (MZ), jejichž některé aktivity jsou obdobné a sledují společné cíle, ve spolupráci s nominovanými zástupci úřadů (ministerstev) do těchto orgánů a ve spolupráci s koordinátory (**age focal pointy**).
- Podpořit lidské, finanční a vzdělanostní kapacity inspektorátů práce při řešení stížností v oblasti diskriminace a rovného zacházení.
- Ze strany státu zabezpečit systémové financování aktivit vedoucích ke zlepšení postavení lidí 50+ ve společnosti.
- Zlepšit mezirezortní spolupráci.

Trh práce, zaměstnanosti a vzdělávání

Česká republika se může inspirovat úspěšnými praktikami či akcemi realizovanými v zemích Evropské unie, jako například:

- osvětou či informačními kampaněmi zaměřenými na proces stárnutí populace, na pozitivní faktory plynoucí z věkové diversity zaměstnanců v organizacích či odbourávání stereotypů a negativního vnímání vůči zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání věkové kategorie 50+.
- cílenější a efektivnější aktivní politikou zaměstnanosti (zejména rekvalifikačními kurzy či společensky účelnými pracovními místy).
- aktivní podporou celoživotního vzdělávání (provázanost požadavků trhu práce s nabídkou vzdělávacích institucí zabezpečující vzdělávání či praktické dovednosti a ochotou zaměstnanců věkové kategorie 50+ toto vzdělávání absolvovat).
- respektováním potřeb a požadavků lidí po padesátce a koncipováním programů na jejich podporu vycházejících z jejich konkrétních potřeb, nejen z názorů a přístupu odborníků na danou problematiku.

V souvislosti se zlepšením postavení a zaměstnavatelností lidí věkové kategorie 50+ lze dále uvažovat o personálních oblastech, které přispívají ke zlepšování podmínek pro tuto skupinu zaměstnanců. Tyto oblasti lze chápat ve třech základních rovinách¹³:

- **oblast organizace práce:** vytvoření optimálních pracovních podmínek a činností (pracovní doba či organizace pracovní náplně), při kterých bude zaměstnanec schopen odvádět požadovaný pracovní výkon po celou dobu své pracovní kariéry na základě svých fyzických schopností a možností. Sem lze například zařadit pracovní činnosti, jako je asistování, sdílení pracovního místa, práci na společném projektu, konta pracovní doby, flexitime, rotaci práce či vhodné pracovní prostředí.
- **oblast stimulů pracovní motivace:** vytvoření nabídky stimulů a všestranné pomoci zaměstnanců věkové kategorie 50+, které budou orientovány na vzájemnou kooperaci a podporu dané organizace a samotného zaměstnance věkové kategorie 50+. Lze sem například zařadit hmotnou odměnu, programy na podporu zdraví nejen zaměstnanců věkové kategorie 50+, aktivní participaci a využívání potenciálu zaměstnanců věkové kategorie 50+ při plánování – nejdůležitější funkci řízení, určitou míru jistoty zaměstnání související se sociální (společenskou) odpovědností organizace.
- **oblast vzdělávání a rozvoje kvalifikace:** vytvoření pravidel či doporučení, která budou reflektovat odlišné podmínky v procesu učení, rozvoje a vzdělávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ oproti zaměstnancům věkové kategorie 50-. Na proces vzdělávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ nesmí být nahlíženo jako na jednorázovou akci, protože to vyplývá z legislativy, nýbrž jako na investici, která se organizaci opět navrátí. Vzdělávání a rozvoj kvalifikace zaměstnanců věkové kategorie 50+ musí respektovat konkrétní vzdělávací potřeby, rychlost a úroveň vzdělávání daného zaměstnance. Účastníci vzdělávacích aktivit by měli tvořit přibližně homogenní vzdělávací skupinu, ke které bude lektor přistupovat dle individuálních potřeb, čímž dojde k odbourání pocitu nervozity, stresu a podobně. Rozlišovat mezi lidmi, kteří mají a kteří nemají zkušenosti s využíváním moderních komunikačních technologií, a těm, kteří neovládají počítače a další moderní techniku, nabízet vzdělávání v této oblasti ihned po příchodu na úřad práce.

13/ Bejtkovský, Jiří. Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Žilina: Georg, 2013. 218 s. ISBN 978-80-8154-052-3.

- činnost úřadů práce: finanční a institucionální podpora úřadů práce za účelem efektivního, individualizovaného a účelného jednání s nezaměstnanými klienty, zejména těmi ohroženými (dlouhodobou) nezaměstnaností ze strany státu. Nabízené rekvalifikace ze strany úřadů práce, ale i dalších institucí v rámci grantových projektů, je efektivní doplňovat praxí u zaměstnavatelů. Pro postavení nezaměstnaných je vhodné navrátit možnost přivýdělku při pobírání podpory v nezaměstnanosti. To umožňuje nezaměstnaným zlepšovat své ekonomické postavení a šanci na nalezení nového zaměstnání. Zlepšení postavení nezaměstnaných z nejen řad osob ze skupiny 50+ může zlepšit rovněž navrácení povinnosti zaměstnavatelům hlásit volná pracovní místa.

Sociální zabezpečení a důchodový systém

Doporučení pro systém sociálního zabezpečení

- Posílit investice do rozvoje dovedností a kvalifikace zaměstnanců s cílem „udržitelné zaměstnatelnosti“ – tj. udržení jejich kvalifikace, dovedností a konkurenceschopnosti na trhu práce.
- Zavést daňové benefity a jiné formy zvýhodnění podpory zdraví a celoživotního vzdělávání s důrazem na prodloužení pracovní kariéry a přenositelnost dovedností v rámci firmy (společnosti) a externího trhu práce.
- Diferencovat programy finanční pobídky k podpoře zdraví a celoživotního vzdělávání podle velikosti zaměstnavatele a jiných relevantních faktorů. Vyhodnocovat využívání těchto pobídek a jejich dopad na následné profesní dráhy zaměstnanců.
- V rámci sociálního dialogu (ze strany sociálních partnerů) věnovat větší pozornost „rovným šancím“ z hlediska věku na trhu práce a v systému celoživotního vzdělávání. Založit fond na podporu vzdělávání a rekvalifikace se zaměřením na podporu zaměstnanců a zaměstnavatelů zejména v případě organizačních změn, ekonomické krize apod.
- Zpracovávat a vyhodnocovat sociální statistiky nejen strukturálně (transverzálně) za jednotlivé věkové kategorie, ale také v generačním a longitudinálním kontextu, a umožňovat tak hodnocení dopadů sociální politiky a opatření na pracovní kariéru v průběhu životního cyklu a specifika jednotlivých generací.
- Podporu zdraví na pracovišti, včetně ochrany a bezpečnosti, orientovat specificky podle příčin invalidizace mužů a žen a specifík území (struktury regionálních zaměstnavatelů, příčin invalidizace atd.).
- Zavést informačně poradenskou bezplatnou linku Úřadů práce (resp. inspektorátů práce/Státního úřadu inspekce práce), která by umožňovala poukázat na případy věkové diskriminace a řešit je, transparentně zpracovávat jejich výstupy (statistiky a kazuistiky) a na jejich základě podávat podněty a opatření směrem k MPSV a dalším subjektům.

Doporučení pro důchodový systém

Na základě provedeného kvalitativního a kvantitativního výzkumu realizovaného organizací Alternativa 50+, ale i na základě našich dennodenních zkušeností při práci s lidmi nad 50 let v rámci poradenské činnosti organizace, uvádíme některá doporučení, která mohou zlepšit současné postavení pracovníků a lidí nad padesát let a v předdůchodovém věku ve společnosti.

- Vznik Odborné komise pro důchodovou reformu za účelem zrušení druhého pilíře považujeme za důležitý krok k vytvoření větší míry solidarity ve společnosti. Zároveň vítáme další kroky, které povedou ke zlepšení situace současných penzistů i těch, kteří do starobního důchodu teprve odejdou.
- MPSV i Odborná komise pro důchodovou reformu by do budoucna měla začít řešit problém předčasných odchodů do důchodu. Ukazuje se, že **lidé volí odchod do předčasné penze jako únikovou strategii, a to zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti a nízké uplatnitelnosti na trhu práce v předdůchodovém věku.** Jedním z řešení by tak mohlo být navrácení stavu, kdy má člověk krácen finanční příspěvek v předčasném důchodu, ale ode dne řádného starobního věku pro odchod do důchodu se mu

opět navýší částka starobní penze, na kterou by měl nárok při řádném odchodu do důchodu. Současné nastavení doživotního krácení starobní penze při odchodu do předčasného důchodu považujeme za nespravedlivé.

- **Je nutné brát ohled na individuální potřeby starších osob.** Setkáváme se s případy, kdy lidé se zdravotními problémy nedostanou invalidní důchod a jsou nuceni si hledat zaměstnání, ačkoli jim to jejich zdravotní stav neumožňuje. Na druhou stranu jsou zde lidé, kteří již dosáhli důchodového věku, nemají zdravotní obtíže, rádi by v zaměstnání zůstali, ale kvůli tlaku zaměstnavatele jsou nuceni svou pozici opustit.
- Podporujeme zdravotní programy pro osoby 50+ v zaměstnání jakožto prevenci zdravotních potíží majících za následek nezaměstnanost a neúčast na trhu práce.
- Je důležité nadále **bojovat proti stereotypům**, které se vážou k věku. Padesátiletí lidé tvoří velice různorodou skupinu: zatímco jeden může pracovat jako manažer ve velkém městě, druhý může vykonávat manuální práci v malé obci. Často jsou ale lidé 50+ bráni jako uniformní skupina se stejnými vlastnostmi, zkušenostmi a dovednostmi, ačkoli to neplatí o žádné věkové skupině. Je tak nutné přihlížet ke každému zvlášť a individuálně posuzovat jeho dovednosti. Důležitá je tedy osvěta mezi širokou veřejností, ale také u zaměstnavatelů.
- Podporujeme **motivační systém sociálního zabezpečení**, který by měl být méně restriktivní vůči možností přivýdělků k podpoře v nezaměstnanosti a při pobírání předčasného důchodu.
- **Důležitá je činnost úřadů práce (ÚP), jelikož jsou stěžejní institucí, na niž se nezaměstnaní lidé obracejí.** Po reformě úřadů práce došlo k zahlcení jejich agendy a k problémům spojeným s fungováním systému, a to vše v době nárůstu počtu nezaměstnaných. Je tak nutné odlehčit administrativu úřadům práce, posílit jejich profesionalizaci a specializaci personálu na aktivní a individualizovanou pomoc registrovaným osobám na ÚP s hlavním cílem nalezení pracovního uplatnění. Měla by se také obnovit povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na ÚP.
- **Zkrácené úvazky mohou v důsledku přivést motivovanější a efektivnější pracovníky, nelze je však přeceňovat a požadovat za každou cenu.** V současné situaci v ČR si vzhledem k výši mezd může dovolit práci na částečný úvazek jen malé množství lidí, především ve specifické životní situaci. Navíc je nutné si uvědomit dopad práce na zkrácený úvazek na výši důchodového zabezpečení. Ve výzkumech se potvrzuje, že starší pracovníci mají tendenci udržet se na trhu práce na plný úvazek, a to až do důchodového věku: práce na zkrácený úvazek či nezaměstnanost v předdůchodovém věku je pro ně nevhodná. Pokud ale starší člověk např. pečuje o osobu závislou (jako např. o nemocné rodiče či o partnera), měla by tam, kde je to možné, fungovat dohoda na dočasné úpravě pracovního poměru, např. flexibilní pracovní doby. Vycházení vstříc svým zaměstnancům a snaha o jejich udržení na pracovní pozici je ve výsledku výhodné jak pro zaměstnavatele, který neztratí kvalifikovaného pracovníka, tak i pro zaměstnance, který po danou dobu může skloubit práci s péčí o rodinu a nestane se nezaměstnaným, což je v důsledku horším řešením jak pro člověka samotného, tak i pro sociální systém státu.
- Stát i zaměstnavatelé by měli podporovat setrvání starších osob na trhu práce, např. jejich dalším vzděláváním.

Doporučované ukazatele ke sledování

- Příčiny invalidizace podle věku v závislosti na sektorech ekonomiky a postavení v zaměstnání
- Průměrný věk odchodu ze zaměstnání podle sektoru ekonomiky, typu zaměstnavatele apod.
- Předčasné důchody v závislosti na ukazatelích pracovní neschopnosti a nezaměstnanosti
- Podíl zaměstnanců podle věku a sektoru ekonomiky účastnících se na celoživotním vzdělávání
- Průměrná délka nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání apod.
- (Ne)zaměstnanost neformálních pečujících (příjemců příspěvků na péči atd.), dopad předchozí zkušenosti poskytování neformální péče na zaměstnanost a kariéru pečujících

Postavení pečujících osob a péče o druhé

- Seznamovat společnost s postavením neformálních pečovatelů a péči představit jako velmi náročnou činnost. Jakkoli je péče o zdravotně postiženého vykonávána s láskou, představuje pro pečující osobu vysokou psychickou, fyzickou a finanční zátěž, přičemž zásadní je nejistá budoucnost pečovatele i opečovávané osoby.
- Péče není ohodnocena sociálním ani zdravotním zajištěním. Vzhledem k vážnému zhoršení zdravotního stavu pečovatelů/lek, který vyplývá z dlouhodobé péče, je potřeba zajistit v rámci zdravotního systému možnost hrazené rehabilitačně-terapeutické péče a celý systém podpořit vhodnou respitní a odlehčovací službou, které budou pro potřebné finančně dostupné.
- Je nutné hledat možnosti na pracovním trhu, tak aby bylo možné využít zkušeností a dovedností pečovatelů/lek při jejich umístění do zaměstnání. Zároveň je ale potřeba věnovat pozornost kvalitě těchto pracovních míst, aby nedocházelo k dalšímu rozšíření překérných forem práce, které jsou výhodné zejména pro zaměstnavatele (např. vzhledem ke zdanění práce a k povinným odvodům), ale pro pečující osoby představují další ekonomická a sociální rizika.
- Pravidelná spolupráce se sociálními pracovníky, nejlépe na úrovni obcí, zprostředkování poradenství a kontaktů s úřady k vyřízení nezbytných formalit.
- Zajištění nezbytného času na regeneraci sil a odpočinek. To znamená zajištění dočasné domácí péče agenturou domácí péče, stacionářem nebo například sousedskou výpomocí, které budou pro pečující finančně dostupné. To předpokládá, že tato sousedská výpomoc bude zdravotně i sociálně zajištěna, minimálně jako je současné zabezpečení osob poskytujících péči osobě blízké. Tento model však předpokládá velkou pružnost a měl by být pravděpodobně řízen obcemi.
- Změnit zdravotnické předpisy, tak aby osoby dlouhodobě pečující o osoby blízké či aby asistenti pečovatelské péče měli nárok na zvýšenou zdravotní ochranu a po určitém počtu odpracovaných let také nárok na hrazenou lázeňskou péči.
- Zásadním způsobem změnit sociální zajištění pečujících osob o osoby blízké a asistentů sociální péče. Je nezbytné změnit výpočtový model nároků na důchod, pokud je péče poskytována po dobu delší než 15 let. V případě dlouhodobého pobytu příjemce péče ve zdravotnickém zařízení nebo úmrtí by bylo možné poskytnout pečujícím osobám odpovídající podporu v nezaměstnanosti. Smyslem je, aby pečující osoby nemusely žádat o dávky hmotné nouze.
- Zcela změnit systém posuzování míry závislosti. Současný stav, kdy rozhodující slovo má posudkový lékař a sociální šetření v přirozeném prostředí klienta je pouze doplňkové, nevyhovuje dnešním potřebám. Posuzování míry závislosti musí provádět tým odborníků za účasti žadatele. Takové posouzení by také mělo mít platnost po určitou dobu a mělo by být deklarováno, za jakých okolností může být provedeno posouzení nové. Současná situace, kdy posudkový lékař může v zásadě kdykoliv provést nové šetření a snížit míru závislosti například o dva stupně, je nepřijatelná.
- Zajistit pomoc psychologů a dalších odborníků k překonání stresu, pocitu marnosti vlastního snažení, „vyhoření“ apod.



POSTAVENÍ LIDÍ VE 50+ VE SPOLEČNOSTI

Postavení osob 50+: Fakta a statistiky

Jaroslava Hasmanová Marhánková

Katedra sociologie, Filozofická fakulta, Západočeská univerzita v Plzni

Demografické stárnutí představuje proces, který se v současné době (byť s různou intenzitou) dotýká všech evropských zemí. Evropská komise hovoří o stárnutí jako o největší sociální a ekonomické výzvě, která evropské státy čeká v 21. století a jež ovlivní většinu oblastí života obyvatel EU¹. V České republice dlouhodobě klesá počet lidí v mladších věkových kategoriích. Například v průběhu roku 2012 ubylo téměř 75 tisíc osob v produktivním věku (15–64 let). O rok dříve byl úbytek ještě výraznější (116 tisíc osob). Lidé starší 65 let v roce 2012 tvořili 16,6 % z celé populace. Zatímco v mladších věkových kategoriích dochází k procentuálnímu poklesu zastoupení, například ve věkové kategorii 65–74 let jsme mohli pozorovat nárůst o více než 6 %. **Index závislosti** udávající poměr počtu osob ve věku ekonomicky aktivním (20–64) a věku ekonomicky neaktivním od počátku 90. let minulého století stále klesá. V roce 2012 připadalo na sto osob v ekonomicky aktivním věku 57 lidí ve věku ekonomické neaktivity².

Prognózy budoucího vývoje přitom naznačují, že se věková pyramida vychýlí ještě dramatičtěji. Podle střední (tedy ani ne té nejpesimističtější, ani ne té nejoptimističtější) varianty prognózy demografického vývoje zveřejněné nedávno Českým statistickým úřadem **bude v roce 2101 průměrný věk obyvatel České republiky přibližně kolem 50 let**. Počet obyvatel bude postupně klesat až na hodnotu 7,68 milionu obyvatel, z nichž téměř třetinu budou tvořit lidé starší 65 let³. Pro srovnání například v roce 1990 byl průměrný věk v České republice 36,3 let a lidé starší 65 let představovali zhruba 12,5 % populace⁴.

Ve světle těchto dat není pochyb o tom, že Česká republika skutečně stojí před jednou z největších výzev 21. století. Slovo výzva bychom přitom však v tomto kontextu neměli vnímat jako a priori negativní. Proces demografického stárnutí je výsledkem řady hlubokých společenských změn ve způsobu života na úrovni zdravotní péče, životních podmínek a především reprodukčního a rodinného chování. Jakkoli je debata týkající se demografického stárnutí často opředena katastrofickými scénáři poukazujícími na rostoucí počet starších obyvatel jako na hrozbu pro celou společnost, samotný proces demografického stárnutí nenese žádná kladná či záporná znaménka. Je prostým výsledkem toho, že se naše společnost mění. Sám o sobě není nutně rizikem nebo hrozbou, může se v ně ale snadno proměnit v momentě, kdy se jeho důsledky rozhodneme ignorovat.

Průměrný věk obyvatel České republiky roste. **V roce 2013 činil 41,5 let**. Důvodem je i rostoucí délka dožití, která se výrazně liší mezi jednotlivými evropskými zeměmi. Česká republika v tomto ohledu tvoří předěl mezi zeměmi západní Evropy s vyšší délkou dožití a zeměmi východní Evropy, kde je délka dožití nižší. V České republice byla v roce 2013 **naděje na dožití při narození pro muže 75,23 let a pro ženy 81,13 let**⁵. Zatímco v rámci naděje na dožití při narození nalézáme poměrně velké genderové rozdíly, při srovnání zdravé délky dožití (čili průměrného období života prožitého bez závažnějších zdravotních omezení) již rozdíl není tak markantní. **Zdravá délka dožití pro ženy činí necelých 64 let, pro muže něco málo přes 62 let**⁶. Ženy tak žijí v průměru déle, větší část svého života ale stráví se závažnějšími zdravotními omezeními.

Specifika postavení osob 50+ na trhu práce

V délce pracovního života patří Česká republika k průměrným státům. **Muži v průměru stráví na trhu práce něco málo přes 37 let**, stejnou dobu v průměru stráví i mimo něj. **Délka pracovního života žen je v průměru 30 let**, mimo trh práce stráví ženy zhruba 50 let⁷. **K poklesu ekonomické aktivity dochází v České republice**

1/ Zdroj: http://ec.europa.eu/health/ageing/policy/index_en.htm [cit. 28. 7. 2014].

2/ Zdroj: ČSÚ (2013): Obyvatelstvo podle věku a rodinného stavu. [online][cit. 28. 7. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D60022056F/\\$File/400713a1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D60022056F/$File/400713a1.pdf).

3/ ČSÚ (2013): Čechů ubyde a zestárnou. [online][cit. 28. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cechu_ubyde_a_zestarnou_20130723.

4/ ČSÚ (2013a): Česká republika od roku 1989 v číslech. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989.

5/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/0A0034AB52/\\$File/1300681400.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/0A0034AB52/$File/1300681400.pdf) [cit. 29. 7. 2014].

6/ Kačerová, Eva (2013): „Žijeme déle a zdravěji?“ Statistika & My 3(5): 34–35.

7/ ČSÚ (2013): Senioři v mezinárodním srovnání 2012. Pp.: 22–30. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432D/\\$File/e-1417-12_Pr.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432D/$File/e-1417-12_Pr.pdf).

statisticky ještě před dosažením důchodového věku. U žen přitom ekonomická aktivita klesá rychleji a v dřívějším věku. V roce 2013 se na trhu práce ve věkové skupině 50–54 let pohybovalo 89,1 % mužů, ve věkové skupině 55–59 pak 80,3 % mužů⁸. Věk odchodu do důchodu přitom v roce 2013 pro muže činil 62 let a 6 měsíců. U žen byl dřívější odchod z trhu práce ještě markantnější. Ve věkové skupině 50–54 let se na trhu práce pohybovalo 83,8 % žen, v následující věkové skupině 55–59 let pak pouze 62,9 % žen⁹. Věk odchodu do důchodu pro ženy, které vychovaly dvě děti, činil v té době 59 let a 4 měsíce, pro ženy s jedním dítětem 60 let a 4 měsíce a pro bezdětné 61 let a 4 měsíce.

Výše uvedené statistiky tak poukazují na to, že starší pracující opouštějí trh práce relativně brzo i za cenu finanční penalizace spojené s předčasným odchodem do důchodu. Tuto skutečnost ale nelze vysvětlit odkazem na nižší ochotu starších zaměstnanců/kyň pracovat. Jak ukazují empirické výzkumy, starší zaměstnanci/kyně se neliší ve svých postojích k zaměstnání v porovnání s mladšími ročníky. Na úrovni hodnot tedy nelze hovořit o tom, že by tato kategorie preferovala ekonomickou neaktivitu¹⁰. Svou roli tak sehrávají spíše **podmínky na trhu práce, které starší pracující výrazně znevýhodňují.** Bezprostřední zkušenost se ztrátou vlastní práce či u někoho blízkého z důvodů, že se zdál/a zaměstnavateli příliš starý/á, má podle empirického šetření 32 % populace. Stejně procento obyvatel má také vlastní bezprostřední zkušenost nebo zkušenost zprostředkovanou svými blízkými týkající se nepřijetí do zaměstnání z důvodu vyššího věku. Nejčastější problém s přijetím do zaměstnání přitom uvádějí především lidé ve věku 55–59 let. **Věková skupina 45–59 a 60–64 let nejčastěji uvádí přímou zkušenost se ztrátou zaměstnání z důvodu věku¹¹.**

Jak ukazuje řada empirických výzkumů z českého prostředí, **lidé často odcházejí do důchodu ne z vlastní iniciativy, ale proto, že je jejich zaměstnavatel již nepotřebuje.** Při šetření ČSÚ v roce 2012 každý dvacátý neaktivní důchodce/kyně uvedl, že hlavní příčinou odchodu z aktivního života byla ztráta zaměstnání a nemožnost najít si jiné. Více než pětina ekonomicky neaktivních důchodců/kyň mladších 70 let uvedla, že si přáli v době ukončení své pracovní činnosti dále pracovat¹². Stigma nezaměstnanosti a obtížná situace hledání si zaměstnání v pozdějším věku (komplikovaná předsudky vůči starším pracujícím) tak vedou k tomu, že řada lidí raději volí **odchod do (předčasného) důchodu jako tzv. únikovou strategii.** Míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 50–64 let je tedy sice nižší v porovnání s mladšími věkovými skupinami, tato skutečnost je ale dána především tím, že lidé v tomto věku řeší vlastní nezaměstnanost odchodem do důchodu, a ze statistik nezaměstnanosti tak formálně vypadávají. **V České republice se tak na trhu práce nepohybuje 41 % osob ve věku 50–64 let, které netrpí žádnými vážnějšími zdravotními problémy.** Pro srovnání, například ve Švédsku v této skupině nepracuje pouze 18 % osob¹³. Tyto údaje by neměly v čtenáři/ce vzbuzovat dojem, že každý fyzicky schopný jedinec by měl pracovat. Naznačují nicméně, že český trh práce je poměrně málo flexibilní a nevlídný ke starším zaměstnancům/kyním, kteří z něj často odcházejí ve věku, kdy nejenže jsou schopni pracovat, ale především o zaměstnání stojí.

Vliv vzdělání na postavení osob 50+ na trhu práce

Hovoříme-li o generaci 50+, musíme mít stále na paměti, že se jedná o **vnitřně velmi rozrůzněnou skupinu.** Jsou to lidé, kteří za sebou mají bohatou životní biografii, často odlišné zkušenosti a vstupují do této fáze života s odlišnými zdroji. Stereotypizace starších generací prostřednictvím jejich ekonomické závislosti či pasivity vede k představě, že se jedná o skupinu, která je homogenní a má stejné zkušenosti a stejné problémy. V této souvislosti je potřeba vnímat věk jako faktor, který ovlivňuje postavení jednotlivce ve společnosti, není ale jedinou vypovídající charakteristikou, skrze kterou bychom ho měli nahlížet. **Pozice (nejen) na trhu práce tak není výrazně ovlivněna jen samotným věkem, ale především kombinací věku a dalších faktorů, jakými jsou především gender (kterému bude věnována následující samostatná kapitola) či výše vzdělání.** Následující statistiky ukazují, že pozice lidí 50+ se výrazně liší v závislosti na dosaženém stupni vzdělání a s tím

8/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F00205230/\\$File/310113q465.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F00205230/$File/310113q465.pdf) [cit. 29. 7. 2014].

9/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F0020525E/\\$File/310113q466.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/9F0020525E/$File/310113q466.pdf) [cit. 29. 7. 2014].

10/ Petrová Kafková, Marcela (2013): Šedivějící hodnoty? Aktivita jako dominantní způsob stárnutí. Brno: MUNI Press.

11/ Vidovičová, Lucie (2008): Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita a Mezinárodní politologický ústav. S. 168–171.

12/ Petráňová, Marta, Bohuslav Mejstřík (2013): „Důchodci chtějí pracovat“, in: Statistika & My 5(3): 32–33.

13/ Boháček, Radim (2009): SHARE data. První výsledky v ČR. Zaměstnanost a odchod do důchodu. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: http://share.cerge-ei.cz/results/SHARE_CZ.pdf.

souvisejícím sektorem trhu práce, kde se pohybují. Liší se tak i bariéry a formy znevýhodnění, kterým čelí. V tomto ohledu je proto potřeba vždy zohledňovat specifické potřeby různých skupin i uvnitř jednotlivých věkových kategorií.

Výše dosaženého vzdělání má zásadní vliv na míru ekonomické aktivity v pozdějším věku. Ovlivňuje riziko nezaměstnanosti i samotné **preferenci pracujících ohledně jejich další pracovní kariéry**. Například při výběrovém šetření ČSÚ z roku 2012 byli pracující lidé starší 50 let dotazováni, zda chtějí pracovat i po dosažení věku odchodu do starobního důchodu. Odpověď na tuto otázku se značně lišila v závislosti na dosaženém vzdělání. Mezi lidmi se základním vzděláním chtěla dále pracovat třetina dotázaných, mezi vysokoškoláky to byl již dvojnásobek (61,4 %) ¹⁴. Vliv vzdělání na další pracovní dráhu v pozdějším věku pak můžeme sledovat například i na faktických **mírách ekonomické aktivity po odchodu do důchodu**. U lidí pobírajících starobní důchod nalezneme nejvíce zaměstnaných mezi vysokoškolsky vzdělanými. V této skupině pracuje každý pátý člověk pobírající důchod, ve skupině osob se základním vzděláním je to ale pouze každý padesátý ¹⁵.

Ekonomická aktivita osob po odchodu do starobního důchodu

Pracující důchodci/kyně v roce 2010 představovali téměř 5 % všech pracujících ¹⁶. V České republice přitom v minulých letech došlo k mírnému nárůstu míry zaměstnanosti lidí pobírajících starobní důchod. V roce 2013 dosahovala **míra zaměstnanosti v této skupině** 11,5 % ¹⁷. Zásadní dopad na míru zaměstnanosti po odchodu do důchodu má především gender a vzdělání. Ženy bývají ve starších věkových kategoriích zaměstnány méně než muži. Například ve věkové kategorii 60–64 let je zaměstnáno pouze 7,4 % žen oproti 38,4 % mužů. **S vyšším vzděláním roste míra ekonomické aktivity v pozdějším věku** ¹⁸. Je přitom potřeba upozornit na to, že například ve věkové skupině 65+ bylo v roce 2013 dvakrát více vysokoškolsky vzdělaných mužů než žen ¹⁹. Ženy jsou tak v pozdějším věku znevýhodňovány nejen na základě svého věku, ale rovněž míry dosaženého vzdělání, která odráží historicky obtížnější přístup žen ke vzdělání.

Lidé pobírající starobní důchod se nejčastěji uplatňují v sektoru služeb, kde pracují tři čtvrtiny ekonomicky aktivních důchodců/kyň. Téměř polovina pracuje ve vysoce kvalifikovaných profesích řazených do hlavní třídy vědeckých a odborných duševních pracovníků nebo do široké skupiny technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků. Lidé pobírající starobní důchod často pokračují ve svých aktivitách jako podnikatelé (jedna čtvrtina lidí pobírajících starobní důchod je řazena mezi osoby samostatně výdělečně činné). Téměř polovina pracujících v této kategorii pracuje na částečný úvazek. U žen je tento podíl ještě vyšší (60 % žen oproti 40 % mužů) ²⁰.

Dopad vzdělání na míru ekonomické aktivity v pozdějším věku odráží především **rozdílné podmínky, kterým lidé na trhu práce čelí**. Rozdílná míra fyzické zátěže, pracovních rizik a výše příjmu se promítají nejen do možnosti/ochoty pracovat i v pozdějším věku, ale rovněž do zdravotního stavu jednotlivců a jejich ohrožení chudobou ve stáří. Nacházíme velké **rozdíly v podílu osob s dlouhodobými zdravotními problémy v závislosti na stupni dosaženého vzdělání**. Ve věkové skupině 15–64 let hlásí dlouhodobé zdravotní obtíže jedna čtvrtina dotazovaných lidí se základním vzděláním. U osob s vysokoškolským vzděláním je to pouze jedna desetina ²¹.

S ohledem na zásadní dopad výše vzdělání na podobu pracovní biografie (nejen) v pozdějším věku by měla být věnována zvýšená pozornost **celoživotnímu vzdělávání**. **Například v roce 2010 se zúčastnilo nějaké formy vzdělávacích aktivit pouze 5,1 % zaměstnaných osob ve věku 55–74 let** (pro srovnání například

14/ Petránová, Marta, Bohuslav Mejstřík (2013): „Důchodci chtějí pracovat“, in: Statistika & My 5(3): 32–33.

15/ ČSÚ (2012): Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>.

16/ ČSÚ (2012): Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>.

17/ Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/16385> [cit. 30. 7. 2014].

18/ ČSÚ (2011): Senioři v ČR 2010. Pp.: 32–39. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: [http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/\\$File/1417-10k05.pdf](http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/$File/1417-10k05.pdf).

19/ Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D71D/\\$File/1413131102.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D71D/$File/1413131102.pdf). [cit. 30. 7. 2014].

20/ ČSÚ (2012): Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>.

21/ ČSÚ (2014): Analýza: Zdravotní problémy populace v produktivním věku v ČR. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/79F30037AE56>.

v sousedním Rakousku to ve stejné věkové kategorii byl dvojnásobek zaměstnaných)²². V současné době přitom platí, že celoživotního vzdělávání se zúčastňují především ti, kteří již vyššího formálního vzdělání dosáhli v průběhu svého předchozího života.²³ Současný systém celoživotního vzdělávání tak často selhává ve své schopnosti umožňovat jednotlivcům s nízkým dosaženým vzděláním zvýšit svou kvalifikaci. Zároveň samotní **starší zaměstnanci/kyně vnímají nemožnost zvyšovat svou kvalifikaci jako jednu z výrazných bariér na trhu práce**. 62 % českých zaměstnanců/kyň vnímá nemožnost zúčastňovat se dalšího vzdělávání, školení či jiných forem zvyšování kvalifikace jako jednu z velmi významných bariér toho, proč lidé starší 55 let přestávají pracovat²⁴. Tato data tak ukazují, že stále není vytvořeno prostředí, které by umožňovalo starším lidem kontinuálně rozvíjet své schopnosti.

Osoby 50+ jako poskytovatelé péče

Debata kolem demografického stárnutí se příliš často omezuje pouze na problém stárnoucí pracovní síly. Starší lidé jsou označováni za neproduktivní či ekonomicky neaktivní – produktivita a aktivita je tak rámována pouze ve vztahu k trhu práce. V těchto diskuzích jsou tudíž často zneviditelnovány jiné aktivity, které jsou součástí našeho života, jako je například péče o druhé, dobrovolnictví či aktivní zapojení se do života komunity, ve které žijeme. Údaje představené v následující části přitom ukazují, do jaké míry a jakým způsobem se starší generace angažují rovněž v těchto formách aktivit. Zároveň je potřeba si uvědomit, že zapojení se do řady z těchto aktivit má dopad rovněž na pracovní dráhu lidí starších 50 let. Nejsilněji je tento efekt vidět na příkladu pečujících z tzv. sandwichové generace, kam často spadají osoby právě v tomto věku.

Termín „**sendvičová generace**“ označuje specifickou situaci, kdy se lidé starají o stále ještě plně neosamostatněné děti a zároveň pečují o členy rodiny. Jsou tak vystaveni dvěma odlišným typům nároků na péči. Tento fenomén výrazně souvisí s demografickými změnami, které jsou součástí procesu demografického stárnutí. Lidé odkládají narození dětí do pozdějšího věku a zároveň roste průměrná délka dožití. **Střední generace se tak stále častěji nachází v situaci, kdy musí kombinovat nároky spojené se zaměstnáním a zároveň s dvěma odlišnými formami péče – o nesamostatné děti a stárnoucí rodiče.** S touto výzvou se nejčastěji setkávají osoby ve věku 45–59 let, a dále tak problematizuje jejich již tak obtížnou situaci na trhu práce.

Průměrný věk lidí pečujících o stárnoucí členy rodiny je v Evropě 55 let. Tři čtvrtiny z těchto pečujících tvoří ženy. Zapojení do péče má přitom výrazné dopady i na zaměstnanost žen v pozdějším věku. Výzkum Eurofamcare z roku 2005 udává, že **41 % pečujících osob spojuje péči o závislé členy rodiny s prací. 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odešli do důchodu**²⁵.

Generace 50+ se však nezapojuje pouze do péče o stárnoucí členy rodiny. Zásadní roli sehrávají rovněž jako **pečující prarodiče**. Řada empirických studií shodně poukazuje na zásadní roli (především) babiček v procesu harmonizace péče v mladých rodinách. Ve výzkumu Eurobarometru z roku 2012 65 % dotazovaných v ČR uvedlo, že jim senioři výrazně pomáhají s péčí o vnoučata²⁶. **30 % českých prarodičů pomáhá s péčí o vnoučata denně či téměř každý týden**²⁷. Například 8,3 % rodin se dvěma rodiči s dítětem ve věku 3–4 let se spoléhá pouze na pomoc prarodičů. U rodin s jedním rodičem se stejně starým dítětem je to již 12,6 %. Zapojení jednotlivých prarodičů se opět výrazně liší v závislosti na genderu. Babičky v České republice stráví péčí o vnoučata v průměru devět hodin týdně, dědečkové pět²⁸. **Návrat (především) matek na trh**

22/ ČSÚ (2013): Senioři v mezinárodním srovnání 2012. Pp.: 13–21. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE00414328/\\$File/e-1417-12_Vz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE00414328/$File/e-1417-12_Vz.pdf).

23/ Rabušic, Ladislav (2008): „Senioři a jejich vzdělávání“. Pp.: 265–287 In Milada Rabušicová a Ladislav Rabušic (eds.). Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita.

24/ Special Eurobarometer 378 (2012): Active ageing. Pp.: 49. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.

25/ Přidalová, Marie (2007): Pečující dcery a pečující synové (rozhodnutí, se kterým můžu žít). IVRIS working papers č. 07/04. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivriswp005_pridalova_pecujici_dcery.pdf.

26/ Special Eurobarometer 378 (2012): Active Ageing. S.: 187. [online] [cit. 5. 8. 2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.

27/ Hasmanová Marhánková, Jaroslava, Martina Štípková (2014): „Typologie prarodičovství v české společnosti. Faktory ovlivňující zapojení prarodičů do péče o vnoučata.“ Naše společnost 12(1): 15–26.

28/ Höhne, Sylva, Věra Kuchařová, Kamila Svobodová, Anna Šťastná, Lucie Žáčková. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus [online]. Praha: VÚPS [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf.

práce a harmonizace zaměstnání a péče v rodinách s malými dětmi je v České republice výrazně podmíněn zapojením (především) babiček do péče o vnoučata. Toto intenzivní zapojení se však promítá i do jejich vlastní zaměstnanecké biografie a do časování odchodu do důchodu. V diskuzích ohledně dopadů demografického stárnutí a nutnosti zvýšení participace seniorů/rek na trhu práce často zaniká skutečnost, že řada (především) seniorek pohybujících se mimo trh práce svůj čas věnuje jiné formě aktivity – péči. V situaci obtížné dostupnosti předškolních zařízení péče o děti v ČR svou péčí zároveň často umožňují návrat matek do zaměstnání, a to často i na úkor vlastního znevýhodnění (například ve formě omezení výdělečné aktivity či jejího předčasného ukončení).

Genderové aspekty postavení lidí 50+

Životní biografie mužů a žen se v důsledku odlišných společenských očekávání významně liší, podobně jako se například liší jejich pozice na trhu práce. Ženy a muži čelí v různých obdobích svého života odlišným formám znevýhodnění. Tuto skutečnost můžeme sledovat i v rámci **odlišné podoby pracovní biografie**. Většina žen je z důvodů přetrvávající tradiční genderové dělby práce v českých rodinách nucena svou kariéru začínat v podstatě (minimálně) dvakrát. V prvním případě po dokončení vzdělání, podruhé pak po návratu z rodičovské dovolené. To se promítá i do **rozdílných vrcholů pracovní kariéry u obou pohlaví**. Ženy například dosahují nejvyšší průměrné mzdy až v pozdějším věku, zatímco muži již ve věkové kategorii 40–44 let. Průměrná mzda žen naopak narůstá těsně před důchodem (ve věkové kategorii 60–64 let). Ve všech věkových kategoriích nicméně ženy dosahují na výrazně nižší průměrnou mzdu než muži. **Míra gender pay gap** (platové nerovnosti mezi muži a ženami) se rovněž mění s věkem. Nejnižší gender pay gap se objevuje ve věkové skupině 25–29 let, **s vyšším věkem pak jeho míra stoupá**. Největší rozdíly ve mzdách mužů a žen nalézáme ve věkové kategorii 35–39 let, kdy ženy dosahují pouze 66 % průměrné mzdy (a 74 % mediánové mzdy) mužů. Ve věkové kategorii 50–59 let dosahují ženy 74–80 % průměrné (a 83–88 % mediánové) mzdy svých stejně starých mužských kolegů²⁹.

Ženy rovněž v porovnání s muži čelí ve vyšším věku většímu riziku nezaměstnanosti. Například v roce 2012 byla nezaměstnanost ve věkové skupině 50–54 let mezi ženami o pět procentních bodů vyšší (20,4 %) než v případě mužů (15,4 %). Vyšší míru nezaměstnanosti přitom ženy vykazují ve všech následujících věkových skupinách³⁰. **Liší se rovněž míra ekonomické aktivity mužů a žen po odchodu do důchodu**. Počet pracujících žen pobírajících starobní důchod ve věkové kategorii 50–64 let mírně převyšuje počet pracujících důchodců - mužů. Tato disproporce je ale ovlivněna vyšším počtem pracujících žen pobírajících pouze vdovský důchod a zejména vyšším rozdílem ve věku odchodu do důchodu pro muže a ženy. Ve věkové skupině 65+ již pracující muži pobírající důchod výrazně (zhruba o 12 %) převyšují počet pracujících žen³¹.

Na genderové odlišnosti v podobě pracovní biografie – ať už se jedná o její přerušování, utlumení či ukončení – má výrazný dopad především **rozdílné zapojení mužů a žen do péče**. V pozdějším věku se u žen objevují další specifické nároky v podobě péče o stárnoucí členy rodiny (viz výše). Typickým pečovatelem se v těchto případech stávají právě ženy v pozdním produktivním věku, které povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče kombinují s péčí o dospívající děti. V polovině případů se k tomu přidává i potřeba harmonizace se zaměstnáním. Tyto ženy jsou často označovány za „ženy uprostřed“, neboť se nacházejí uprostřed svého životního cyklu, obklopeny ze všech stran potřebami svých manželů a dětí, stárnoucích rodičů a svého zaměstnání³². Vyšší zapojení do péče má samozřejmě dopad i na pracovní život žen. Data EUROSTATu z roku 2011 týkající se důvodů, proč občané EU nehledají zaměstnání, například ukazují, že ženy ve více než 50 % případů uvádějí rodinné povinnosti jako hlavní důvod, proč momentálně nehledají zaměstnání. Muži tento důvod uváděli pouze v 7,4 % případech³³.

29/ ČSÚ (2011): Senioři v ČR 2010. S.: 32–39. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z : [http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/\\$File/1417-10k05.pdf](http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/$File/1417-10k05.pdf).

30/ ČSÚ (2014): Zaostřeno na ženy a muže 2014. [online][cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14.

31/ ČSÚ (2012): Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>.

32/ Přidalová, Marie (2007): Pečující dcery a pečující synové (rozhodnutí, se kterým můžu žít). IVRIS Working Papers č. 07/04. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivriswp005_pridalova_pecujici_dcery.pdf.

33/ EUROSTAT (2013): Labour market participation statistics. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_participation_statistics.

Díky delší průměrné délce dožití a přetrvávajícímu věkovému rozdílu rovněž ženy v pozdějším věku tvoří **dominantní pečovatelky o své stárnoucí závislé partnery. Ovdovění lze považovat za silně genderovanou zkušenost.** Ve věkové skupině 60+ každá druhá žena prošla zkušeností ztráty partnera. U mužů se jedná pouze o každého desátého. Ve věkové skupině 60–64 let ovdoví již 20 % žen a vdovcem se stane pouze 5 % mužů³⁴. Zkušenost ovdovění představuje traumatický zážitek, který navíc následně ovlivňuje rovněž množství finančních zdrojů v domácnosti i dostupnost pomoci. Zjednodušeně řečeno, zatímco muži mohou v pozdějších letech, kdy potřebují péči, těžit z přítomnosti svých většinou mladších partnerek, ženám se podobných výhod nedostává.

Zásadní jsou rovněž pozorované **socioekonomické nerovnosti dopadající na ženy v pozdějším věku.** Platová nerovnost na trhu práce a přerušování pracovní kariéry z důvodů péče se promítá i do výše starobní penze žen. **Průměrná výše penze v prvním čtvrtletí roku 2013 činila 12 109 Kč u mužů a 9 923 Kč u žen**³⁵. V České republice je tak **ohroženo chudobou 1,5 % žen starších 65 let v porovnání s 0,5 % jejich mužských vrstevníků**³⁶.

Doporučení pro zlepšení situace lidí ve věkové kategorii 50+

Přehodnotit pohled na podobu pracovní biografie. Spolu s prodlužující se délkou dožití a proměnou věkové struktury populace je rovněž **potřeba redefinovat, co vnímáme jako „produktivní“ věk a jakou roli by měla starší generace hrát na trhu práce i v jiných sférách veřejného a rodinného života.** Otázku nového pohledu na pracovní biografii bychom přitom neměli zužovat pouze na debatu ohledně jejího prodlužování, ale především **na schopnost identifikovat bariéry, kterým jednotlivci čelí v různých fázích svého života v závislosti na svých dalších charakteristikách** (jako je gender, vzdělání, sektor pracovního trhu, ve kterém se pohybují...).

Zohledňovat heterogenitu věkových skupin. Skupina 50+ zahrnuje jednotlivce s diametrálně odlišnými životními zkušenostmi i podmínkami. **Je proto potřeba brát v úvahu vliv různých sociálních charakteristik na podobu individuálního stárnutí.** Generace 50+ zahrnuje jednotlivce čelící odlišným formám znevýhodnění.

Přehodnotit významy, které spojujeme se slovem „produktivita“. Debata kolem demografického stárnutí by se neměla zužovat pouze na problém stárnoucí pracovní síly. Je **potřeba věnovat větší pozornost i jiným formám aktivit, které tvoří nedílnou součást života osob 50+ a které často nejsou v ekonomických termínech vnímány jako „produktivní“** – jako je například zapojení do péče či prarodičovství. Jedním z kroků ke zlepšení postavení starších lidí ve společnosti by tak mělo být i **přiznání hodnoty těmto aktivitám, které se sice mohou odehrávat mimo trh práce, což ale neznamená, že by byly nějak méně společensky „produktivní“.**

34/ Sýkorová, Dana. 2007. Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie. Praha: Sociologické nakladatelství. S.: 41.

35/ Česká správa sociálního zabezpečení (2013): Počty důchodců a důchodů za 1. čtvrtletí 2013. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/2013-05-14-pocty-duchodcu-a-duchodu-za-1-ctvrtleti-2013.htm>.

36/ ČSÚ (2013): Senioři v mezinárodním srovnání 2012. S.: 52–58–21. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432C/\\$File/e-1417-12_Zi.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432C/$File/e-1417-12_Zi.pdf).

Použitá literatura:

- Boháček, Radim (2009): SHARE data. První výsledky v ČR. Zaměstnanost a odchod do důchodu. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: http://share.cerge-ei.cz/results/SHARE_CZ.pdf.
- Hasmanová Marhánková, Jaroslava, Martina Štípková (2014): „Typologie prarodičovství v české společnosti. Faktory ovlivňující zapojení prarodičů do péče o vnoučata“. *Naše společnost* 12(1): 15–26.
- Höhne, Sylva, Věra Kuchařová, Kamila Svobodová, Anna Šťastná, Lucie Žáčková. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus* [online]. Praha: VÚPS [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf.
- Kačerová, Eva (2013): „Žijeme déle a zdravěji?“. *Statistika & My* 3(5): 34–35.
- Petráňová, Marta, Bohuslav Mejstřík (2013): „Důchodci chtějí pracovat“. *Statistika & My* 5(3): 32–33.
- Petrová Kafková, Marcela (2013): *Šedivějící hodnoty? Aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. Brno. MUNI Press.
- Přidalová, Marie (2007): Pečující dcery a pečující synové (rozhodnutí, se kterým můžu žít). *IVRIS working papers* č. 07/04. [online][cit. 29. 7. 2014] . Dostupné z: http://ivris.fss.muni.cz/papers/pdfs/ivriswp005_pridalova_pecujici_dcery.pdf.
- Rabušic, Ladislav (2008): „Senioři a jejich vzdělávání“. S.: 265–287 In Milada Rabušicová a Ladislav Rabušic (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- Sýkorová, Dana. 2007. *Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství. S.: 41.
- Vidovičová, Lucie (2008): *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita a Mezinárodní politologický ústav. S: 168–171.

Datové zdroje:

- Česká správa sociálního zabezpečení (2013): Počty důchodců a důchodů za 1. čtvrtletí 2013. [online][cit. 29. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/2013-05-14-pocty-duchodcu-a-duchodu-za-1-ctvrtleti-2013.htm>.
- ČSÚ (2014): Zaostřeno na ženy a muže 2014. [online][cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14.
- ČSÚ (2012): Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>.
- ČSÚ (2014): Analýza: Zdravotní problémy populace v produktivním věku v ČR. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/79F30037AE56>.
- ČSÚ (2013): Senioři v mezinárodním srovnání 2012. S.: 52–58–21. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432C/\\$File/e-1417-12_Zi.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/FE0041432C/$File/e-1417-12_Zi.pdf).
- ČSÚ (2013): Obyvatelstvo podle věku a rodinného stavu. [online][cit. 28. 7. 2014] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D60022056F/\\$File/400713a1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D60022056F/$File/400713a1.pdf).
- ČSÚ (2013): Čechů ubyde a zestárnou. [online][cit. 28. 7. 2014] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cechu_ubyde_a_zestarnou_20130723.
- ČSÚ (2013a): Česká republika od roku 1989 v číslech. [online][cit. 29. 7. 2014] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989.
- ČSÚ (2012): Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>.
- ČSÚ (2011): Senioři v ČR 2010. S.: 32–39. [online] [cit. 30. 7. 2014] Dostupné z : [http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/\\$File/1417-10k05.pdf](http://notes3.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/1100338FC6/$File/1417-10k05.pdf).

EUROSTAT (2013): Labour market participation statistics. [online][cit. 29. 7. 2014] . Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_participation_statistics

Special Eurobarometer 378 (2012): Active Ageing. S.: 187. [online] [cit. 5. 8. 2013] Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.

PhDr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D.

Působí jako socioložka na Katedře sociologie Západočeské univerzity v Plzni a na Katedře genderových studií Univerzity Karlovy v Praze. Dlouhodobě se věnuje tématům z oblasti sociologie stárnutí a genderu a tématům souvisejícím se sociologií těla či životním cyklem. Její předchozí vědecké projekty se mimo jiné zaměřovaly na analýzu politik aktivního stárnutí a životní styly českých seniorů/rek. Je autorkou knihy *Aktivita jako projekt. Diskurz aktivního stárnutí a jeho odezvy v životech českých seniorů a senierek*. Aktuálně se věnuje tématu mezigeneračních vztahů a roli prarodičů v současných českých rodinách.

S jakými problémy se lidé obracejí na sociálně-právní poradnu obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+

Světlana Sokačová
Alternativa 50+, o.p.s.

Pan V. a změna pracovních smluv z pracovní doby neurčité na určitou

Pan V. se na poradnu obrátil ohledně věkové diskriminace na pracovišti. V rámci připravované změny kolektivní smlouvy se jednalo o tom, že mají být se zaměstnanci/kyněmi uzavřeny nové pracovní smlouvy, kde má být uvedeno, že jakmile se budou pracovníci blížit důchodovému věku, má jim být pracovní smlouva na dobu neurčitou pozměněna na dobu určitou, která pak má být uzavírána vždy na maximálně tři roky. Záměrem zaměstnavatele bylo, aby lidé v důchodovém věku nezůstávali na pracovišti příliš dlouho a mohli být po uplynutí smlouvy propuštěni. Navíc se v rámci vyjednávání vedení snažilo prosadit, aby v kolektivní smlouvě bylo uvedeno, že smlouvy na dobu určitou mohou být prodlužovány až na dobu 18 let. Podle pana V. šlo o diskriminační praktiky na základě věku. Právnička spolupracující s organizací dané jednání skutečně vyhodnotila jako věkově diskriminační a navíc poukázala na porušování zákoníku práce. Právnička uvedla, že právě I. etapa důchodové reformy zařídila, že důchodci mohou pracovat a přitom pobírat důchod, takže žádný pracovní poměr na dobu určitou není v důchodovém věku třeba. Navíc existuje řada důchodců, kteří si tzv. zvyšují důchod tím, že pracují dál a žádný důchod nepobírají, a vůbec nepotřebují měnit smlouvu. Navíc je možné změnu pracovní smlouvy udělat jen v dohodě se zaměstnancem, a nezáleží tak jen na vůli zaměstnavatele.

Na základě poradenství došlo k dalšímu jednání pana V. s vedením organizace v rámci kolektivního vyjednávání. Ve výsledku k navrhovaným změnám ze strany vedení nedošlo a do změn v kolektivní smlouvě nebyla věková diskriminace ani další protizákonnosti zavedeny.

Paní K.: Nárok na zdravotní pomůcky u dítěte s postižením

Paní K. je 42 let a pečuje o svou závislou šestiletou dceru, která trpí hopotonií, což je onemocnění svalstva. Paní K. vznesla dotaz ohledně možnosti příspěvku na kočárek. Speciální kočárek, v němž svou dceru přepravovala, se jí rozbil, a protože už bohužel nebyl v záruce, nastala tak komplikovaná situace, jak dceru přepravovat mimo domov (ven, k lékaři). Oprava kočárku byla přislíbena za měsíc, a po dobu tohoto období by se tak dcera paní K. nedostala ven. Paní K. se tudíž rozhodla vyhledat pro dceru kočárek nový a na internetu sehnala prodejce, který jí vyšel vstříc: nabídl jí kočárek vhodný pro typ onemocnění její dcery a ještě jí poskytl slevu. Celková cena kočárku byla 4 000,- Kč. Paní K. na úřadě sociálního zabezpečení podala žádost o pomoc či nabídnutí příspěvků na financování nového kočárku, který by zajistil přepravu její dcery po dobu opravy kočárku starého, a dotázala se, zda by mohla dostat příspěvek, přičemž žádala právě o částku 4 000,- Kč. Paní K. je matka samoživitelka, navíc osoba pečující, a i přes slevu prodejce pro ni byla cena kočárku příliš vysoká. Celkové příjmy paní K. jsou 12 000,- Kč měsíčně. Na žádost o příspěvek jí bylo odpovězeno, že nemá žádný nárok na finanční pomoc, jelikož se nejedná o zdravotní pomůcku. Bylo jí doporučeno, aby se obrátila na odbor hmotné nouze a zažádala o jednorázový příspěvek v hmotné nouzi. Ten jí byl ale zamítnut. V rámci poradny bylo paní K. doporučeno obrátit se na úřad sociálního zabezpečení ještě s dotazem, zda by bylo možné získat příspěvek na zvláštní pomůcku, a tím zafinancovat kočárek. I tento požadavek byl však zamítnut a úřad s ní dále nekomunikoval. Neprojevoval žádnou snahu o pomoc a paní K. bylo řečeno, že si má kočárek zapůjčit v nějakém stacionáři. Klientka do stacionářů volala, ale žádný z nich kočárkem nedisponoval. Případ paní K. nás tak motivuje k hledání dalších možností, jak v podobných případech pečujícím osobám pomoci. Příjem pečujících osob je většinou velmi nízký, a kromě psychické a fyzické zátěže tak musí tyto osoby řešit ještě další finanční problémy. Poradna organizace Alternativa 50+ se tak snaží spolupracovat s úřady a hledat různá řešení, jak pečujícím osobám v jejich situaci pomoci.

Pan L. a návrat na trh práce

Panu L. je 58 let. Je architekt s dlouhodobou praxí, který je již několik let bez zaměstnání. Návrat na pracovní trh po takové době je velmi těžký, zejména v případě, kdy v oboru architektury došlo k rozvoji technologií, hlavně programů, které jsou pro výkon tohoto povolání nutné, avšak které pan L. neovládá. Přestože pan L. má za sebou desítky let zkušeností v oboru a mnoho realizovaných projektů, je pro něj obtížné práci v oboru sehnat. Zároveň bylo na panu L. znát nízké sebevědomí související s jeho psychickou a osobní situací, která je současně jedním z důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. V Alternativě 50+ se často setkáváme s tím, že nízké sebevědomí a nízká sebedůvěra jsou častými znaky u lidí, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a kterým se nedaří novou práci najít. Jako první krok jsme učinili to, že jsme se seznámili s celkovou situací pana L. a na základě toho jsme s ním sjednali další schůzku. Na ní jsme spolu vytvořili jeho životopis, se kterým jsme posléze pracovali. Zveřejnili jsme jej na internetových pracovních portálech a zároveň jsme mu jej vytiskli, aby jej mohl použít při osobních pracovních pohovorech. Nadále jsme s panem L. aktivně vyhledávali nabídky práce. Vyhledávání pracovních pozic bylo součástí i dalších osobních setkání. Jelikož je ale v současné situaci pro pana L. v kombinaci s jeho dlouhodobou nezaměstnaností obtížný návrat na pracovní trh v oboru architekt, byla mu nabídnuta schůzka s kariérou poradkyní, která by mu mohla pomoci nalézt jiné uplatnění na trhu práce. Pan L. nabídku přijal a s kariérovou poradkyní se pravidelně schází. Tyto schůzky se pozitivně odrazily na jeho psychickém stavu, který se zlepšil, a pan L. si sám aktivně začíná hledat zaměstnání. Aktivně a samostatně vyhledává pracovní nabídky, sám napsal motivační dopis a zlepšení jeho psychické situace je na něm očividně vidět. Dalším možným řešením je pomoc od dobrovolnice, která může s panem L. aktivně vyhledávat nabídky práce, pomoci mu rozesílat životopis apod. Jedná se často o dobrovolnice, které samy zažily nezaměstnanost či jsou nezaměstnané, mají však aktivní přístup k hledání zaměstnání.

Světlana Sokačová

Vystudovala střední školu pro knihkupce a nakladatelské pracovníky. V organizaci Alternativa 50+ zastává funkci finanční manažerky a koordinátorky poradenských a vzdělávacích aktivit. V minulosti spolupracovala např. s Gender Studies, o.p.s. při realizaci osvětových aktivit. V organizaci Alternativa 50+, o.p.s. má na starosti poradenské aktivity.



**LEGISLATIVNÍ
A INSTITUCIONÁLNÍ
ZABEZPEČENÍ
ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ
Z HLEDISKA VĚKU**

Právní zhodnocení legislativního rámce pro řešení věkové diskriminace: možnosti a jejich využívání

Petr Polák

Úřad veřejné ochránkyně práv

V následující kapitole bude zhodnocena problematika věkové diskriminace z pohledu hmotněprávního, procesněprávního a institucionálního. Následně bude věnována pozornost legislativním doporučením, která jsou zacílena na účinnější vymahatelnost práva v praxi a odstraňování bariér v přístupu ke spravedlnosti.

Hmotněprávní hodnocení účinné právní úpravy

Je pozitivním zjištěním, že antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů) jde, pokud se jedná o rozsah ochrany, výrazně nad rámec práva Evropské unie. Věk jako diskriminační důvod je totiž chráněn nejen v oblasti práce a zaměstnání, ale i v ostatních oblastech vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně (např. zboží a služby, bydlení, zdravotní péče, vzdělání)¹. Česká republika tak zaručuje ochranu² osobám, které se na základě svého věku stanou oběťmi nerovného zacházení i mimo pracovní trh, přestože se nejedná o explicitní požadavek Evropské unie³.

V právním řádu také nalezneme všechny formy diskriminace, jíž může v praxi čelit oběť věkové diskriminace: přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování či pronásledování⁴. Ochrana je zajištěna obětem tzv. pokynu k diskriminaci⁵, a dokonce i navádění k diskriminaci⁶. Lze podotknout, že navádění k diskriminaci je specifickou formou diskriminace, která není obsažena v právu Evropské unie⁷. Podobně je tomu i v případě diskriminace na základě domnělého důvodu⁸.

Za zmínku stojí i skutečnost, že český antidiskriminační zákon stanoví přísnější a podrobnější podmínky pro tzv. přípustné nerovné zacházení v pracovněprávní oblasti na základě věku nežli sekundární právo Evropské unie⁹. I tuto skutečnost lze hodnotit pozitivně. Jsou-li tedy v konkrétním případě nerovného zacházení na základě věku naplněny podmínky stanovené antidiskriminačním zákonem, nebude se jednat o diskriminaci.

Obdobně lze postupovat i v případě posuzování nerovného zacházení z důvodu věku mimo oblast zaměstnání¹⁰. Nutno podotknout, že se zde jedná o problematiku, která není pokryta právem EU, což značně omezuje její interpretaci a aplikaci ve složitých případech¹¹.

1/ Obdobně lze argumentovat i u ostatních diskriminačních důvodů: zdravotní postižení, sexuální orientace, pohlaví, víra, náboženství, světonázor.

2/ Jedná se o ochranu hmotněprávní. V oblasti procesní (institut sdíleného důkazního břemene) existuje v tomto smyslu asymetrie, neboť zde zákonodárce přísně transponoval právo Evropské unie a nezakotvil příznivější zacházení pro některé diskriminační.

3/ A to i přesto, že Soudní dvůr Evropské Unie považuje zásadu nediskriminace na základě věku za obecnou zásadu práva EU. Viz Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981.

4/ Ustanovení § 2 odst. 3, § 3 odst. 1, § 4 odst. 1 a 3 antidiskriminačního zákona.

5/ Ustanovení § 4 odst. 4 antidiskriminačního zákona: „Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.“

6/ Ustanovení § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona: „Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“

7/ Navádění k diskriminaci se objevuje v právních řádech Francie, Norska a Velké Británie. K tomu blíže Equinet, Equality Law in Practice. Report on the Implementation of the Race and General Framework Directives. Brussels, 2013, str. 11. Dostupné z <http://www.equineteurope.org/Report-on-the-Implementation-of>.

8/ Viz ustanovení § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona. Domnělá diskriminace je také obsažena v právním řádu Lotyšska, Chorvatska a Velké Británie. Veřejný ochránce práv se domnělou diskriminací na základě věku zabýval v případě sp. zn. 77/2012/DIS/ZO. Dostupné na www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance.

9/ Srov. ustanovení § 6 odst. 1 a odst. 3 antidiskriminačního zákona a ustanovení čl. 6 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

10/ Ustanovení § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona: „Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu [...] věku, [...] ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.“

11/ Pokud by k českému soudu byla podána žaloba, v níž by žalobce tvrdil, že ho banka diskriminovala v přístupu k finanční službě na základě jeho věku, soud by se kupříkladu nemohl obrátit s předběžnou otázkou k Soudnímu dvoru EU, případně zjistit, jak v obdobných případech rozhodovaly zahraniční soudy. Tato oblast totiž není dosud harmonizovaná.

Antidiskriminační zákon rovněž umožňuje realizaci tzv. pozitivních (afirmativních) akcí¹². Je tedy právně dovolené přijímat opatření, jejichž cílem je předejít nevýhodám, vyplývajícím z příslušnosti osoby k věkově zranitelné skupině (např. 50+), nebo tyto nevýhody vyrovnat, a zajistit rovné zacházení a rovné příležitosti¹³. Toto ustanovení však stát ani soukromé osoby (např. zaměstnavatelé) nevyužívají tak, jak by vzhledem k vyvíjející se demografické situaci a okolnostem na trhu práce bylo dobré.

Stane-li se osoba obětí věkové diskriminace, může v občanském soudním řízení požadovat nároky obsažené v § 10 antidiskriminačního zákona¹⁴. Zatímco některé nároky se nepromlčují, nárok na přiměřené finanční zadostiučinění za způsobenou nemajetkovou újmu se promlčuje v obecných promlčecích lhůtách¹⁵. Od účinnosti nového občanského zákoníku (1. 1. 2014) má obecný soud explicitní povinnost zohlednit diskriminaci poškozeného při určení způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění¹⁶.

Institucionální zajištění ochrany před věkovou diskriminací

Osoby, které se staly obětí věkové diskriminace v České republice, mají v zásadě čtyři způsoby, jak mohou vzniklou situaci řešit¹⁷.

Základní práva (tedy i právo nebyť diskriminován na základě věku) jsou obecně pod ochranou soudů, které nároky obětí diskriminace projednávají v občanském soudním řízení. Dále se osoby poškozené diskriminací na základě věku mohou obrátit na správní (inspekční) orgán s podnětem k zahájení řízení z moci úřední¹⁸. Od roku 2012 je možné řešit diskriminační spor mediací¹⁹. V neposlední řadě je možné podat podnět veřejnému ochránci práv, který od roku 2009 plní roli národního antidiskriminačního místa (*equality body*)²⁰.

Z pohledu formálního tedy existuje dostatečný počet institucí, které se mohou diskriminací na základě věku zabývat. Je však alarmující, že k dnešnímu dni zde neexistuje judikatura obecných soudů²¹. Největší studnicí poznání v oblasti věkové diskriminace je prozatím činnost veřejného ochránce práv, který ze zákona poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení²². Přestože je jeho činnost záslužná²³, je důležité, aby oběti diskriminace vymáhaly svá práva před soudem, jako je tomu v jiných evropských státech.

Procesněprávní zajištění ochrany před věkovou diskriminací

Z pohledu procesních práv obětí diskriminace je nejdůležitějším pravidlem tzv. „obrácené důkazní břemeno“ zakotvené v § 133a občanského soudního řádu (zákona č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů)²⁴. Pokud je kupříkladu osoba 50+ odmítnuta jako uchazeč/ka o zaměstnání, postačí, aby před soudem prokázala, že došlo k nepříznivému zacházení, a tvrdila, že se to stalo z důvodu jejího věku. Důkazní břemeno pak přechází na žalovaného – je na něm, aby prokázal, že jeho jednání nebylo motivováno věkem žalobce²⁵.

12/ Ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

13/ Pro pozitivní akci v oblasti zaměstnání platí jedno důležité omezení. Opatření cílené na podporu znevýhodněné skupiny nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

14/ Jedná se o upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního jednání a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění.

15/ Viz ustanovení § 629 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

16/ Ustanovení § 2957 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

17/ K výhodám a nevýhodám jednotlivých forem řešení sporů diskriminace viz blíže P. Polák. Věková diskriminace v zaměstnání. In Kolektiv autorů. Stárnutí populace jako výzva – Age Management a postavení lidí 50+, 1. vyd., 2014: Alternativa 50+, str. 36–47.

18/ Podle konkrétních okolností se může jednat o Státní úřad inspekce práce, Českou obchodní inspekci, Českou národní banku, Finančního arbitra, Českou školní inspekci, krajské úřady (v oblasti zdravotní péče) apod.

19/ Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů.

20/ Přitom právo EU nevyžaduje, aby v členských státech existoval nezávislý orgán, který bude poskytovat pomoc obětem věkové diskriminace. Tento požadavek existuje pouze ve vztahu v k rase, etnicitě a pohlaví. Jedná se tedy opět o výlučné rozhodnutí českého zákonodárce.

21/ A to v podstatě k žádnému z diskriminačních důvodů.

22/ Zprávy, doporučení a stanoviska ochránce jsou průběžně zveřejňována na www.ochrance.cz/diskriminace.

23/ Viz např. tisková zpráva ochránce ze dne 3. června 2013 <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/financni-odskodneni-obeti-diskriminace>.

24/ Z pohledu právní teorie se jedná o tzv. vyvratitelnou právní domněnku. Z pohledu právní teorie se jedná o tzv. vyvratitelnou právní domněnku.

25/ Pravidlo rozvinul jak Soudní dvůr Evropské Unie, tak i domácí soudy (zejména Ústavní a Nejvyšší soud).

Shora uvedené pravidlo se ale uplatní pouze v soudním řízení, v němž jsou řešeny pracovněprávní vztahy. Pokud se osoba 50+ stane obětí diskriminace v oblasti poskytování služeb, bydlení či zdravotní péče, musí jako žalobce před soudem unést břemeno tvrzení a břemeno důkazní sama. Ke sdílení důkazního břemene tak nedochází.

Legislativní doporučení

Přestože lze obecně konstatovat, že obecně závazné předpisy zakotvují v českém právním řádu dostatečnou ochranu před věkovou diskriminací, předkládáme několik legislativních doporučení, která by osobám ve zranitelném věku zajistila důstojný život, efektivní právní ochranu a plnohodnotné uplatnění ve společnosti.

Doplnění diskriminačního důvodu „věku“ do Listiny základních práv a svobod a dalších obecně závazných předpisů

Z pohledu ideově-filozofického by bylo na prvním místě žádoucí, aby byl do čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod doplněn jako diskriminační důvod i „věk“. V současné době je tento zakázaný důvod skryt pod sběrným pojmem „jiné postavení“, což nekoresponduje s měnícími se celospolečenskými podmínkami a jeho významem v právním řádu obecně. Věk se přitom jako zakázaný důvod objevuje v několika zahraničních ústavních normách (např. Finsko, Mexiko). Je proto v České republice nutné otevřít diskuzi o novelizaci Listiny základních práv a svobod v uvedeném slova smyslu.

Diskuzi o doplnění diskriminačního důvodu věku je nutno vést i ve vztahu k § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání (zákon č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů), v němž ochrana před věkovou diskriminací (jakýmkoli jejich formami) dosud chybí. Přitom zaměstnanci či osoby ve služebním poměru²⁶ tuto ochranu mají. Uvedená odchylka proto nemá žádné racionální odůvodnění.

V rámci boje proti ageismu v české společnosti je dále nezbytné doplnit diskriminační důvod věk do § 49 odst. 1 písm. e) zákona o přestupcích (zákon č. 200/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů)²⁷ a stanovit výslovně v rámci trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů), že motiv nenávisti z důvodu věku bude přitěžující okolností při ukládání trestů za trestné činy z nenávisti.

Novela antidiskriminačního zákona

Doporučujeme do antidiskriminačního zákona zakotvit tzv. odvozenou diskriminaci (*discrimination by association*). Tato forma diskriminace by se vztahovala na případy, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě kvůli skutečnosti, že je v úzkém (nejčastěji rodinném) vztahu s osobou, která již nějaký diskriminační znak vykazuje (např. věk, zdravotní postižení, těhotenství)²⁸. Odvozenou diskriminaci poprvé pojmenoval Soudní dvůr Evropské Unie²⁹ a od té doby se stala explicitní součástí antidiskriminačních předpisů v Rakousku, Chorvatsku, Lotyšsku či Dánsku³⁰.

Novela § 133a občanského soudního řádu

Jednou z příčin, proč oběti věkové diskriminace nepodávají antidiskriminační žaloby, je i skutečnost, že v případě nerovného zacházení mimo oblast zaměstnání nedochází k tzv. sdílení důkazního břemene. Další příčinou může být skutečnost, že ke sdílení důkazního břemene nedochází³¹ v případě forem diskriminace, které jsou složitější na prokazování (obtěžování, pronásledování či pokyn)³². Současný stav považujeme spolu s veřejným ochráncem práv³³ a akademickou obcí³⁴ za nevyhovující a doporučujeme změnu. Jsme přesvědčeni, že by oběti diskriminace měly mít stejnou míru procesněprávní ochrany bez ohledu na zákonem předvídaný důvod diskriminace a chráněnou oblast života.

26/ Podle zákona č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

27/ Případně do nově připravovaného zákona o přestupcích.

28/ Mohlo by se jednat o osobu v produktivním věku, která se však musí starat o starší nemocnou osobu (rodiče či prarodiče), přičemž zaměstnavatel jí neumožní flexibilní formu práce, případně vytváří nepřátelské prostředí na pracovišti.

Rozsudek ESD (velkého senátu) ze dne 17. července 2008, S. Coleman proti Atridge Law a Steve Law, C-303/06, Sb. rozh. S. I-05603, bod 50.

30/ Blíže k odvození diskriminace viz Karariorgi, Constantina. The Concept of Discrimination by Association and its Application in the EU Member States. *Anti-discrimination Law Review*, no. 18, 2014, str. 25–36. Dostupné z <http://www.non-discrimination.net/content/media/20140613%20-%20review%2018%20-%20WEB%20final.pdf>.

31/ A to ani v rámci pracovního trhu ani mimo něj.

32/ Občanský soudní řád se totiž omezuje pouze na přímou a nepřímou diskriminaci.

33/ Souhrnná zpráva veřejného ochránce práv za rok 2013, str. 17–18. Dostupné z www.ochrance.cz.

34/ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 352 s.

Novela zákona o soudních poplatcích – osvobození podatele antidiskriminační žaloby

Společně s veřejným ochráncem práv³⁵ sdílíme názor, že současná právní úprava soudních poplatků za podání antidiskriminační žaloby klade obětem věkové diskriminace překážku v přístupu ke spravedlnosti³⁶. Uvedený fakt je třeba vidět v souvislostech, neboť k této překážce se přidává nemožnost nalezení kvalitní (bezplatné) právní pomoci, nejistota ohledně výsledku sporu a délka soudního řízení. Kombinace těchto faktorů může mít odrazující efekt zvláště pro osoby vyššího věku. Doporučujeme, aby byl podatel antidiskriminační žaloby od poplatku ze zákona plně osvobozen.

Novela zákona o dobrovolnické službě

Dobrovolnictví není aktivitou výdělečnou, a proto nespadá pod rozsah antidiskriminačního zákona. Zákon o dobrovolnické službě (zákon č. 189/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů) ale neobsahuje (vyjma jednoho ustanovení)³⁷ záruky chránící zájemce o dobrovolnictví před nerovným zacházením. Osoby zranitelné věkové kategorie tak nejsou chráněny ani před věkovou diskriminací, přestože Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013–2017 počítá s dobrovolnictvím jako prvkem, který přispěje k posílení mezigenerační spolupráce a zabrání sociálnímu vyloučení osob vyššího věku po opuštění trhu práce. Že se na dobrovolnických aktivitách podílejí převážně senioři, podporují i zjištění Eurostatu. Doporučujeme proto v zákoně o dobrovolnické službě zakotvit ochranu před (nejen věkovou) diskriminací.

Pozitivní akce státu ve vztahu k osobám 50+

Doporučujeme, aby stát podporoval zaměstnávání osob 50+ pozitivním působením na zaměstnavatele, nejlépe formou daňových úlev či sníženými odvody do pojistných systémů. Inspirací pro Českou republiku může být obdobná pozitivní akce v Srbsku či Nizozemí. I pro takovou pozitivní akci by platilo důležité omezení. Opatření cílené na podporu skupiny znevýhodněné na základě věku nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

35/ Souhrnná zpráva veřejného ochránce práv za rok 2012, str. 18. Dostupné z www.ochrance.cz.

36/ Podle položek 3 a 4 sazebníku obsaženého v zákoně o soudních poplatcích (zákon č. 549/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů) činí poplatek za návrh na zahájení řízení, jehož předmětem je náhrada nemajetkové újmy v penězích, 2 000 Kč. Pokud oběť diskriminace požaduje náhradu v penězích vyšší než 200 000 Kč, činí poplatek 1 % z žalované částky. Uplatní-li oběť jiné nároky (upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřené zadostiučinění), platí rovněž 2 000 Kč.

37/ Ustanovení § 7 odst. 6 zákona o dobrovolnické službě: „Vysílající organizace je povinna při výběru dobrovolníků, s nimiž uzavře smlouvu, a při sjednávání podmínek výkonu dobrovolnické služby uplatnit rovné zacházení, s výjimkou případu, kdy to povaha dobrovolnické služby neumožňuje.“

Použitá literatura:

Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

Souhrnná zpráva veřejného ochránce práv za rok 2012. Dostupné z www.ochrance.cz.

Rozsudek ESD (velkého senátu) ze dne 17. července 2008, *S. Coleman proti Atridge Law a Steve Law*, C-303/06, Sb. rozh. S. I-05603, bod 50.

Zákon o dobrovolnické službě

Zákon č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Mgr. et Mgr. Petr Polák

Absolvoval Právnickou fakultu (2007) a Filozofickou fakultu Masarykovy univerzity (2009). Ihned po studiích nastoupil do Kanceláře veřejného ochránce práv. Vedoucím oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv je od 1. května 2012. Od července 2012 je asistentem veřejného ochránce práv a členem pracovní skupiny Equality Law in Practice v rámci evropského sdružení Equinet. Podílí se na výuce předmětů Právní klinika diskriminace a rovné zacházení a Právní klinika ombudsmanské praxe vyučovaných na Právnické fakultě Masarykovy univerzity. Zabývá se především problematikou aplikace unijního práva ve vnitrostátní praxi, dopadem judikatury nadnárodních soudů v oblasti ochrany před diskriminací, věkovou diskriminací a ochranou práv etnických a sexuálních menšin.

Institucionální zabezpečení problematiky stárnutí v České republice

Eva Ferrarová

Alternativa 50+, o.p.s.

Marta Koucká

členka Platformy pro vícenásobnou diskriminaci

Demografické stárnutí populace je nejen celospolečenským problémem, ale také důležitou výzvou. Podpora zdravého a aktivního stárnutí představuje příležitost, jak se vyrovnat s problémy spojenými se stárnutím populace, jak zajistit finanční udržitelnost sociálně zdravotního systému a jak co nejefektivněji využít potenciálu přibývajících počtu starších lidí. O to více je zarážející, že problematika seniorů není obsažena v programovém prohlášení vlády, ani v předchozích ani dostatečně v tom současném. Pouze v programovém prohlášení ze září 2006 si vláda stanovila za jednu z priorit věnovat zvýšenou pozornost kvalitě života ve stáří, opatření v něm obsažená však nebyla naplňována. **Další programová prohlášení, která následovala, se omezují především na důchodovou reformu a sociální služby.**

Senát a Poslanecká sněmovna

Na podporu činnosti Senátu a Poslanecké sněmovny jsou ustanoveny organizační složky, které mají ve svém programu rovněž problematiku seniorů. **V Senátu** se problematika seniorů dotýká Výboru pro sociální a zdravotní politiku, Stálé komise Senátu pro rozvoj venkova a Stálé komise Senátu pro sdělovací prostředky. **V Poslanecké sněmovně** se problematika dotýká Výboru pro sociální politiku a jeho podvýborů – Podvýboru pro nepojistné dávkové systémy, zdravotně postižené, seniory a sociálně ohrožené skupiny, Podvýboru pro pracovní legislativu, zaměstnanost a činnost Úřadu práce, Podvýboru pro sociálně pojistné systémy a důchodovou reformu. Dále je ustanoven Výbor pro vědu, vzdělání, kulturu, mládež a tělovýchovu se šesti podvýbory, Výbor pro zdravotnictví se dvěma podvýbory a Zahraniční výbor s třemi podvýbory. Ani jedna z těchto uvedených organizačních složek se ale nevěnuje přípravě společnosti na stárnutí ani problematice stárnutí populace. Někteří z politiků jsou rovněž členy Rady vlády pro seniory a stárnutí populace (Rada), což nabízí možnost více přenášet problémy, řešené v rámci zasedání Rady, na jednání těchto výborů, které se však dostatečně nevyužívá.

Seniorskou problematikou se v roce 2013 zabývala pouze Stálá komise Senátu pro sdělovací prostředky, kdy na 4. schůzi Stálé komise Senátu pro sdělovací prostředky konané dne 19. března 2013 byla do programu zařazena oblast vysílání pro seniory a informování seniorů veřejnoprávními médii. Účastníci diskuze se sice shodli na potřebě větší informovanosti seniorů v oblastech přípravy na stárnutí, znalosti potřebných zákonů ze sociální a finanční oblasti, zvyšování finanční gramotnosti seniorů a vzniku dalšího prostoru pro seniorské pořady v České televizi a Českém rozhlase, k dalšímu slíbenému projednávání této problematiky však nedošlo.

Rada vlády pro seniory a stárnutí populace

Rada vlády pro seniory a stárnutí populace (Rada)³⁸ je od roku 2006 stálým poradním orgánem vlády pro otázky týkající se seniorů a stárnutí populace. Rada byla zřízena na základě usnesení vlády ze dne 22. března 2006 č. 288 v návaznosti na usnesení vlády č. 1482 k Informaci o plnění **Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007**. Cílem Rady je řešit na nejvyšší úrovni státní správy seniorskou problematiku a problémy spojené se stárnutím populace a podporovat zdravý, aktivní a důstojný život ve starším věku a aktivní zapojení seniorů do života společnosti.

38/ Statut Rady je uveden na webových stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/2858>.

Rada na podporu své činnosti a na návrh svých členů zřizuje dočasné nebo trvalé pracovní skupiny. Byly vytvořeny následující pracovní skupiny, které s menšími úpravami pracovaly až do roku 2014 (v závorce jsou úpravy jejich názvů):

- Pracovní skupina pro zdravotní a sociální politiku, zdravotní a sociální služby (PS pro sociální a zdravotní služby a dlouhodobou péči)
- Pracovní skupina pro trh práce, celoživotní učení a hmotné zabezpečení (PS pro celoživotní učení, vzdělávání seniorů a aktivní stárnutí)
- Pracovní skupina pro podporu informovanosti, společenské participace a odstraňování diskriminace starších lidí
- Pracovní skupina pro bydlení a rezidenční sociální služby (PS pro zdravotní a sociální politiku a bydlení)
- Ad hoc pracovní skupina pro dlouhodobou péči
- Ad hoc pracovní skupina pro informační a komunikační technologie
- Ad hoc pracovní skupina na podporu age managementu.

Činnost Rady zabezpečuje sekretariát Rady, kterým je příslušný útvar Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně Oddělení politiky sociálního začleňování. V praxi to však znamená, že až do konce roku 2013 funkci sekretariátu na MPSV plnil jeden zaměstnanec oddělení, a to vedle své rozsáhlé seniorské agendy, která byla v roce 2012 ještě rozšířena o agendu spojenou s Evropským rokem aktivního stárnutí 2012. Personální poddimenzovanost a spojení výkonu seniorské agendy se zajištěním sekretariátu Rady až do roku 2013 jedním zaměstnancem je výsledkem celkového podcenění problematiky přípravy společnosti na stárnutí.

Rada nemá žádné výkonné či kontrolní pravomoci, vládě může pouze doporučit. Směrem k rezortům může Rada působit pouze prostřednictvím svých členů zastupujících státní správu a samosprávu. Vláda tak má sice vytvořený orgán na podporu řešení seniorské problematiky, ale nedokáže ho patřičně využívat. Rada byla v důležitých rozhodovacích procesech obcházena, všechna důležitá a pro seniory nepříznivá opatření byla projednávána mimo Radu, s minimální možností jejich ovlivnění. Na jedné straně formální přístup ze strany státních úředníků a formální průběh jednání, na druhé straně aktivní zástupci proseniorských či seniorských organizací, kteří se svým členstvím v Radě často snaží prosazovat i své partikulární zájmy. Pokud se nezmění přístup vlády a pohled na roli Rady napříč celým politickým spektrem, sebelepší snahy odpovědných zaměstnanců a změna v organizační struktuře nemůže výrazně změnit současné formální fungování tohoto vládního poradního orgánu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí – oddělení politiky sociálního začleňování

Oddělení politiky sociálního začleňování a s ním problematika stárnutí společnosti přešla v lednu 2012 na nově zřízenou sekci na MPSV – Sekce sociálního začleňování a rovných příležitostí. V roce 2013 byl zřízen Odbor sociálního začleňování a rovných příležitostí a oddělení politiky sociálního začleňování se stalo jedním ze dvou oddělení odboru sociálního začleňování a rovných příležitostí. V roce 2014 došlo ke změně názvu sekce – Sekce náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociálního začleňování a oddělení politiky sociálního začleňování se stalo jediným oddělením Odboru sociálního začleňování.

Podle organizačního řádu MPSV oddělení politiky sociálního začleňování zabezpečuje koncepční a metodickou činnost v oblasti sociálního začleňování a přípravy na stárnutí. Vytváří a realizuje koncepci dotační politiky ministerstva v uvedených oblastech, včetně čerpání pomoci z evropských strukturálních fondů a finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru. V oblasti přípravy na stárnutí jsou to zejména následující činnosti: vytváří koncepci systémového přístupu v oblasti stárnutí populace a rozvoje politiky aktivního stárnutí, zajišťuje činnost sekretariátu Rady vlády pro seniory a stárnutí populace, zpracovává výroční zprávy o činnosti Rady a návrh jejího ročního programu, zpracovává metodiku a pravidla dotační politiky ministerstva v oblasti podpory veřejně účelných aktivit seniorských a proseniorských organizací a realizuje dotační řízení ministerstva v této oblasti, včetně zajišťování jeho kontrolní činnosti v rámci poskytování

finanční podpory z veřejných zdrojů, zabezpečuje činnost Národního kontaktního místa (Focal Point), pro Madridský mezinárodní akční plán pro stárnutí a jeho Regionální implementační strategii v oboru své působnosti se podílí na zastupování ministerstva a České republiky v orgánech Rady Evropy a dalších mezinárodních organizací, zajišťuje přípravu zpráv z oblasti své působnosti pro mezinárodní organizace a pro orgány EU, popř. se na nich podílí ve stanovených případech, komplexně koordinuje činnost ostatních útvarů ministerstva, a to u úkolů koncepční, metodické a organizační povahy průřezového charakteru spadajících do působnosti oddělení.

V současnosti na oddělení politiky sociálního začleňování pracuje pět zaměstnanců. Seniorské problematice a činnosti sekretariátu se do roku 2013 věnoval jen jeden zaměstnanec, což bylo k tak velkému rozsahu činností a důležitosti problematiky vzhledem ke stárnutí populace nedostatečné. Od roku 2014 došlo k vytvoření samostatné funkce tajemníka Rady, ale stále v rámci zachování stejného počtu zaměstnanců oddělení. **Na současný stav realizace politiky přípravy na stárnutí má vliv dlouhodobé podceňování problémů spojených se stárnutím populace. Převažovala snaha řešit seniorskou problematiku především jako součást začleňování ohrožených skupin, ne jako příprava společnosti na stárnutí a podpora aktivního života, která se týká všech seniorů a celé společnosti.**

Pro prosazování opatření Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí na období let 2013 až 2017 (NAP) je důležité personální posílení a je nutné zvážit vznik minimálně samostatného oddělení na MPSV, které bude mezirezortním koordinátorem při prosazování politiky přípravy na stárnutí. Koordinační role bude realizována prostřednictvím vytvořených koordinačních míst (age focal pointů) na jednotlivých ministerstvech a také metodickým působením směrem ke krajským úřadům, s cílem začlenit opatření NAPu do střednědobých plánů rozvoje krajů a následně do komunitních plánů.

První Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007 byl zpracován s cílem podpořit rozvoj společnosti pro lidi všech věkových skupin, překonat a změnit dosavadní stereotypní pohledy na stárnutí a stáří a překonat předsudky o životě, postavení a významu seniorů pro společnost. Základní strategie vychází z „Mezinárodního akčního plánu pro problematiku stárnutí“ (Viedeň 1982), ze „Zásad OSN pro seniory“ (1991) a z „Madridského mezinárodního akčního plánu pro problematiku stárnutí“, který je jedním ze základních dokumentů OSN pro problematiku stárnutí, schválených na II. světovém shromáždění OSN o stárnutí v Madridu (8.–12. 4. 2002).

O problémech s naplňováním politiky stárnutí vypovídají zprávy o plnění opatření obsažených v Národních programech na stárnutí, které se zpracovávaly každoročně. Hodnotící zprávy byly zpracovány jen formálně a především obsahovaly pouze výčet opatření a jejich plnění jednotlivými rezorty, s minimální snahou zhodnotit celkovou reálnou situaci a přijmout příslušná opatření. Současný NAP je v pořadí již třetím dokumentem, jehož cílem je prosazovat politiku přípravy na stárnutí v České republice (usnesení vlády České republiky ze dne 13. února 2013 č. 108). NAP navazuje na Národní programy přípravy na stárnutí, zpracovávané od roku 2003 do roku 2012, a jeho cílem bylo zajistit reálné naplňování politiky stárnutí. Výsledkem byl však ambiciózní dokument s rozsáhlým počtem úkolů, který nebyl zajištěn ani finančně, ani personálně. Tato skutečnost byla pojmenována v hodnotící zprávě o plnění za rok 2013, která jako první obsahuje celkové zhodnocení současné situace v oblasti přípravy na stárnutí a kriticky pojmenovává problémy, jež přetrvávají v naplňování politiky přípravy na stárnutí na jednotlivých rezortech a v přístupu vlády k této problematice. Zpráva byla schválena usnesením vlády České republiky ze dne 14. července 2014 č. 584 včetně stanovení úkolů s cílem lépe naplňovat politiku přípravy na stárnutí. K hlavním úkolům patří aktualizace NAP do konce roku 2014 a personální a finanční zajištění plnění úkolů NAP na jednotlivých rezortech. Z výše uvedených aktivit je zřejmé, že v roce 2014 dochází ke změně a jsou podporovány činnosti s cílem prosadit naplňování politiky přípravy na stárnutí jak na MPSV, tak na mezirezortní úrovni.

Age Focal Pointy a vnitrozortní pracovní skupiny

Na rezortní úrovni není problematika stárnutí nijak zabezpečena, což vede k nepřehlednosti při prosazování opatření NAPu. Úkoly jsou plněny pouze na základě žádosti z MPSV, což znamená, že jsou připravovány pouze souhrnné zprávy o „plnění“ NAPu, aniž by však v průběhu roku byly úkoly rozděleny, realizovány a jejich plnění

vyhodnocováno. **Je proto nutné zavést alespoň půlúvazková pracovní místa v rezortech, která by plnila funkci koordinátorů (age focal point).** Důležité je zvážit také institucionální zařazení těchto koordinátorů, neboť budou-li na úrovni referentů, jejich kompetence nebudou zdaleka korespondovat s deklarovanými vládními cíli v dané oblasti a jejich možnosti budou velmi omezené. Místa koordinátorů by měla být zřízena ve všech rezortech a nejen v těch, jejichž zástupci/kyně jsou členy/kami Rady vlády. Iniciaci potřebných změn a ovlivňování vnitřních struktur v rezortech by podpořilo také vytváření vnitrozoborních pracovních skupin, ve kterých by byly zastoupeny útvary, jejichž kompetence zasahují do této problematiky.

Krajská a obecní úroveň

Přestože jsou krajské úřady částečně zastoupeny (na úrovni Asociace krajů) v Radě vlády pro seniory a stárnutí, je místní samospráva málo informována o existenci a plnění NAPu, neboť neexistují institucionálně daná pravidla pro tok informací. Přitom většinu opatření zaměřených na osoby ve vyšším věku schvalují územní samosprávné celky a jsou jimi i financovány. Situace je tedy taková, že územní samosprávné celky jsou úkolovány v rámci NAPu, ale mají částečně možnost o úkolech rozhodovat a diskutovat pouze na krajské úrovni, nikoli na té obecní. V důsledku této situace neexistují ani na krajské ani na obecní úrovni vesměs žádné formální institucionální struktury, které by koordinovaly a vyhodnocovaly prosazování této problematiky. Tento stav je nesystémový a neprůhledný. Rada vlády a MPSV by měly více spolupracovat s organizacemi, které sdružují územní samosprávné celky (Asociace krajů, Svaz měst a obcí), zástupci/kyně krajů a obcí by měli mít možnost pracovat v pracovních skupinách Rady.

Generální ředitelství Úřadu práce a Úřady práce

Úřad práce je institucí řízenou ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR tvoří vedle generálního ředitelství a čtrnácti krajských poboček ještě kontaktní pracoviště. V jeho pověření je zejména agenda zaměstnanosti, výplaty dávek sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi i příspěvků na péči a výplaty dávek pro zdravotně postižené.

Strukturu úřadů práce změnila reforma exministra Jaromíra Drábka. Od ledna 2012 přešla v souvislosti se sociální reformou veškerá dávková agenda na úřady práce, aby existovalo jedno výplatní místo pro všechny dávky. Tento razantní zásah do služeb zaměstnanosti znamenal restrukturalizaci úřadu, přesun kompetencí, odchod personálu a ztrátu odborníků, jakožto i rušení informačních a poradenských středisek. Úřady práce přestávaly plnit svou základní funkci, již je věnovat se problematice zaměstnanosti. V současné době lze zaregistrovat snahy obnovit funkčnost úřadů práce a poradenskou činnost a dochází k posilování personálu a příchodu terénních pracovníků.

Pro podporu zaměstnanosti starších osob lze využívat finanční zdroje z Evropského sociálního fondu (ESF), v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Je realizována řada projektů na zlepšení zaměstnanosti starších osob v předdůchodovém věku. Otázkou zůstává, jak efektivně jsou finanční prostředky z ESF využívány a na kolik jsou jimi skutečně podpořeni ti, pro které jsou prioritně směřovány. Ukazuje se nutnost zlepšit koordinaci a součinnost při schvalování projektů s věcně odpovědnými útvary MPSV, Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR a krajskými pobočkami, tak aby cíle realizovaných projektů byly v souladu s Konceptí politiky zaměstnanosti 2013–2020 a s opatřeními NAPu.

Kancelář veřejného ochránce práv

Veřejný ochránce práv je od roku 2009 národním tělesem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací v souladu s právem resp. příslušnými směrnici Evropské unie. Ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci práv stanoví: *Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.*

Úkolem veřejného ochránce práv je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení a za tímto účelem poskytovat obětem diskriminace metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů

diskriminace.

Kancelář veřejného ochránce práv provedla dva relevantní výzkumy v oblasti stárnutí:

 [Výzkum dostupnosti finančních služeb pro seniory \(2013\)](#) a

 [Výzkum ochránce k projevům diskriminace v pracovní inzerci \(15. 6. 2011\)](#)

V minulém období řešila Kancelář veřejného ochránce práv velký počet případů diskriminace na základě věku. Za účelem naplňování zákonných požadavků na ochranu osob před diskriminací a prosazování práva na rovné zacházení vzniklo v rámci Kanceláře veřejného ochránce práv **oddělení rovného zacházení**. Oddělení má pět zaměstnanců, což je však při stále se zvyšujícím množství stížností na diskriminaci z důvodu věku málo. Bylo by proto třeba navýšit kapacitu tohoto oddělení.

Inspektoráty práce

Kontrolní akce inspektorátů práce se každoročně zabývají také diskriminací. Jedna jejich část se soustředí na kontrolu rovného zacházení, zákazu diskriminace a dodržování ochrany osobních práv zaměstnanců na pracovišti, druhá je věnována kontrole dodržování povinností rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Orgány inspekce práce sice nemohou zaměstnancům přiznat finanční odškodnění za jednání zaměstnavatele, ani nemohou provádět klasické vyšetřování či řešit spor, důkladnou kontrolní a preventivní činností v této oblasti však mohou přispět ke zvýšení povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců o právech a povinnostech plynoucích ze zákoníku práce a antidiskriminačního zákona. Kontrolám ze strany inspekce práce jsou v tomto směru podrobeni především zaměstnavatelé, ohledně kterých orgány inspekce práce obdržely nejvíce podnětů ke kontrole vztahujících se k dané problematice. Z dřívějších kontrol zaměřených na dodržování principu rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání vyplynulo, že takřka 60 % zjištěných porušení se týkalo nabídek na zaměstnání, které měly diskriminační charakter. Zejména dochází ke znevýhodňování starších občanů a žen. Lidé, kteří se obrazejí na inspektoráty práce, často upozorňují na to, že jejich problémům spojených s diskriminačním jednáním byla věnována nedostatečná pozornost a prodleva mezi jejich stížností a odpovědí bývá příliš dlouhá.

Otázkou je, do jaké míry jsou inspektoři práce kvalifikovaní v otázkách diskriminace z důvodu věku, jakým školením prošli a obecně jakou kvalifikaci mají pro svou práci. Další otázkou je, je-li počet inspektorů dostačující při stále se zvyšujícím počtu stížností na diskriminaci z důvodu věku.

Z roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce (Státní úřad inspekce práce) za rok 2013

Kontrola dodržování povinností zaměstnavatelů podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mají od 1. 1. 2012 kompetenci vykonávat kontroly na úseku zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V roce 2012 inspekce práce kontrolovala zejména problematiku spojenou se zákazem diskriminace, s povinností vztahující se k plnění stanovených lhůt zaměstnavateli z oblasti zaměstnanosti, přidělování práce zaměstnancům se zdravotním postižením, pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele, na které Úřad práce ČR poskytoval příspěvek. Kontrolní činnost v roce 2013 se nově zaměřila i na poskytovatele náhradního plnění s ohledem na novelu zákona o zaměstnanosti účinnou od 1. 1. 2012.

Zdrojem impulsu pro výběr a zařazení zaměstnavatele do plánu kontrolní činnosti byly poznatky z poskytovaného poradenství a z vlastní kontrolní činnosti. Dalším zdrojem informací byly krajské pobočky ÚP ČR, MPSV, v některých případech pak služba cizinecké policie a celní správa. V souvislosti se zákazem diskriminace před vstupem do zaměstnání inspektoři sledovali uveřejňované pracovní nabídky, a to jak na elektronických serverech, tak i v regionálním tisku.

Oblastní inspektoráty realizovaly **2 637** kontrol u **2 521** zaměstnavatelů, z toho u 1 755 právnických osob a 766 podnikajících fyzických osob. Inspektoři provedli více než **183** kontrol zaměřených na dodržování zákazu diskriminace a rovného zacházení vůči zájemcům o zaměstnání, v rámci kterých se zaměřili i na

kontrolu zveřejňovaných inzerátů. U více než **510** zaměstnavatelů zaměstnanci kontrolovali plnění povinností v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Na plnění povinného podílu bylo v roce 2012 zaměřeno přes **226** kontrol a v této souvislosti bylo realizováno **223** kontrol u zaměstnavatelů, kteří poskytovali náhradní plnění.

Oblastní inspektoráty práce uložily za porušení povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti **205** pokut v celkové výši **2,9 mil. Kč**. Nejvyšší pokuta byla uložena za nesplnění povinnosti zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením ve výši **100 tis. Kč**. Za nedostatky zjištěné v souvislosti s kontrolami plnění povinného podílu bylo uloženo **24** a za zveřejnění diskriminačního inzerátu **10** pokut.

Výsledky kontrol zaměřených na inzerci pracovních nabídek prokázaly časté porušování dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. I v tomto případě je v následujícím období potřeba navázat na zkušenosti z již provedených kontrol.

Doporučení:

Personální posílení agendy přípravy na stárnutí na rezortu MPSV, který je, mimo jiné, zpracovatel NAP a plní roli mezirezortního koordinátora přípravy na stárnutí. Tento koordinátor bude spolupracovat s rezortními koordinátory (**age focal pointy**) při plnění opatření NAP a bude metodicky působit na realizaci přípravy na stárnutí směrem ke krajským úřadům.

Zvážit vznik minimálně samostatného oddělení přípravy na stárnutí na MPSV s cílem řešit problémy spojené se stárnutím populace nejenom jako součást sociálního začleňování, ale mnohem komplexněji, vzhledem k očekávanému demografickému vývoji, kdy starší občané budou tvořit stále početnější skupinu obyvatelstva.

Vyčlenit finanční zdroje v rámci rezortů (úřadů) na oblast přípravy na stárnutí a v souvislosti s plněním opatření NAP.

Mezirezortní koordinátor přípravy na stárnutí by měl úzce spolupracovat s pracovními skupinami při Radě vlády při prosazování opatření NAP a v souvislosti s přípravou společnosti na stárnutí.

Zavést alespoň půlúvazková pracovní místa v rezortech, která budou plnit funkci rezortních koordinátorů (age focal pointy), s tím, že místa budou institucionálně začleněna do organizačního řádu ministerstev. Místa koordinátorů by měla být zřízena ve všech rezortech, a nejen v těch, jejichž zástupci/kyně jsou členy nebo členkami Rady vlády. Koordinátoři by měli zajistit provázanost činností na jednotlivých úřadech v souvislosti s plněním opatření NAP (např. vytvořením rezortní pracovní skupiny v rámci úřadu). Dále by měli úzce spolupracovat s příslušným náměstkem, který je členem Rady vlády.

Začlenění opatření NAP do střednědobých plánů rozvoje krajů a následně do komunitních plánů. Vytvoření funkce koordinátorů na krajských úřadech, kteří budou spolupracovat s národním koordinátorem (MPSV) a prosazovat plnění opatření NAP v krajích.

Zlepšit využívání statistických dat, publikovaných např. Českým statistickým úřadem nebo Státním zdravotním úřadem, v rozhodovacích procesech a **prohloubit spolupráci se zástupci akademické sféry.**

Propojit a koordinovat činnosti zřízených poradních orgánů vlády, např. Rady vlády pro seniory a stárnutí populace (MPSV) a Rady vlády pro zdraví a životní prostředí (MZ), jejichž některé aktivity jsou obdobné a sledují společný cíl – ve spolupráci s nominovanými zástupci úřadů (ministerstev) do těchto orgánů a ve spolupráci s koordinátory (age focal pointy).

Podpořit lidské, finanční a vzdělanostní kapacity inspektorátů práce při řešení stížností v oblasti diskriminace a rovného zacházení.

Ze strany státu zabezpečit systémové financování aktivit vedoucích ke zlepšení postavení lidí 50+ ve společnosti

PhDr. Eva Ferrarová, Ph.D.

Žila dvacet let v Itálii, kde dokončila universitní studia. Po návratu do České republiky v roce 1994 pracovala, kromě jiného, na Magistrátu hl. m. Prahy ve funkci vedoucí oddělení zahraničních vztahů a posléze jako vedoucí oddělení vzdělávání. Na Magistrátu vedla pracovní skupinu pro rovné zacházení a byla poradkyní pro oblast diskriminace na pracovišti. Zabývá se problematikou genderové rovnosti a stárnutí na úřadech veřejné správy se zaměřením na zavádění principů gender mainstreamingu a age managementu do práce úřadů a také otázkami diskriminace na pracovišti. Od roku 2008 pracuje na Ministerstvu vnitra ČR ve funkci koordinátorky problematiky rovnosti žen a mužů a do srpna 2014 také jako koordinátorka problematiky stárnutí. Je místopředsedkyní Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů při Radě vlády pro rovnost žen a mužů.

Ing. Marta Koucká

Pracovala od roku 1984 na Ministerstvu obrany, kde od roku 2002 zajišťovala agendu související s problematikou krizového řízení a ochranou obyvatelstva za mimořádných a krizových situací. Podílela se na zpracování koncepčních materiálů a na přípravě studijních materiálů pro učitele a pro kurzy zvláštní odborné způsobilosti pro přípravu úředníků v oblasti krizového řízení. V roce 2001 dokončila vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu Ekonomika a management zaměřeném na státní správu a samosprávu. Od roku 2012 pracuje na Ministerstvu práce a sociálních věcí, na oddělení politiky sociálního začleňování. V roce 2012 byla tajemnicí Rady vlády pro seniory a stárnutí populace a zajišťovala aktivity MPSV spojené s realizací Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, vyhlášeného v roce 2012 Evropskou unií. Věnuje se intenzivně problematice přípravy na stárnutí a ve spolupráci s pracovní skupinou připravuje aktualizaci Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. V rámci agendy zajišťuje roli mezirezortního koordinátora za oblast přípravy na stárnutí a aktivity v souvislosti s přípravou na stárnutí. Na mezinárodní úrovni zabezpečuje činnost Národního kontaktního místa pro Madridský mezinárodní akční plán pro stárnutí a je členkou pracovní skupiny pro stárnutí při EHK v Ženevě.



**TRH PRÁCE,
ZAMĚSTNANOSTI
A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Zaměstnanci věkové kategorie 50+ v kontextu Evropské unie a České republiky

Jiří Bejtkovský

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky

Oblast řízení lidských zdrojů s akcentem na zaměstnance věkové kategorie 50+ nabývá ve světě na strategickém významu. V České republice je však tato oblast stále posuzována stereotypně a celkově nízkou ochotou i zájmem o personální řízení této skupiny zaměstnanců na trhu práce, přestože mohou tito zaměstnanci managementu organizace mnohé nabídnout zejména díky svým celoživotním zkušenostem a praktickým znalostem.

Článek je rozdělen do čtyř základních částí, které prezentují vnímání a přístup zainteresovaných stran k personálnímu řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+. První část představuje populaci věkové kategorie 50+ a její současnou charakteristiku. Dále jsou představena opatření zaměřená na podporu zaměstnanců věkové kategorie 50+ v zemích Evropské unie a poté samotné České republiky. Poslední část tvoří přehled projektů či aktivit realizovaných na území České republiky, které se snaží zlepšovat postavení a přístup ke skupině zaměstnanců věkové kategorie 50+.

Populace věkové kategorie 50+ a její současná charakteristika

Kreuzigerová¹ tvrdí, že většina dnešní populace věkové kategorie 50+ se shoduje na tom, že ve srovnání s generací svých rodičů či prarodičů má výrazně jiné zájmy a aktivity. Dnešní populace věkové kategorie 50+ je aktivnější, věnuje se řadě nestandardních zájmů, snaží se vyhledávat nové aktivity, protože jejich děti již odrostly a někteří z nich se již začínají potýkat se syndromem prázdného hnízda. Někteří dále pak sportují, cestují, neustále se vzdělávají či se snaží udržovat zdravý a aktivní životní styl.

Philippová² k tomuto tématu dodává, že ve skutečnosti se většina zaměstnanců věkové kategorie 50+ vyznačuje lepším a zdravějším životním stylem. Na základě realizovaných výzkumů Institutu práce a kvalifikace (v Německu) se například zjistilo, že mnozí zaměstnanci věkové kategorie 50- trpí obezitou, a tím pádem jim hrozí i větší riziko pracovních úrazů.

Server Online-zeitung.de³ přichází se zjištěním, že současní zaměstnanci věkové kategorie 50+ jsou dostatečně motivováni, jsou zdraví a touží stále něco dokázat. Příkladem mohou být lékaři, bankéři, umělci, řemeslníci, politikové a další, kteří se nacházejí na vrcholu svých sil právě v období mezi 50–70 lety.

Management některých organizací umí ocenit své nejzkušenější zaměstnance, a když se je snaží udržet, zabezpečuje pro ně odměny či bonusy v nejrůznějších podobách (Server Adecco.sk)⁴:

- platový vzestup
- kariéerní postup
- vzdělávání
- preventivní lékařské prohlídky
- odměny při pracovních a životních jubileích

Dalším faktem zůstává, že kvalita a průměrná délka lidského života se za posledních 30 let výrazně zlepšila a také prodloužila. Průměrná délka života v České republice je, jak uvádí Patrovská⁵, u žen 80 let a u mužů 74 let.

1/ Kreuzigerová, Pavla. Výnosná „stříbrná“ generace. Ekonom. Praha: Economia. 2009. č. 22, s. 48–51. ISSN 1210-0714.

2/ Philipp, Sabine. Generation 50 plus. Der Silberstreif am Job-Horizont. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: http://www.mittelstandswiki.de/wissen/Generation_50_plus.

3/ Server Online-zeitung.de. Wir müssen mehr tun für die Generation 50Plus! [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <http://online-zeitung.de/2011/10/06/wir-muessen-mehr-tun-fur-die-generation-50plus/>.

4/ Server Adecco.sk. Mám päťdesiat. A chcem prácu! [online]. [cit. 2014-06-22]. Dostupné z: www.adecco.sk/data/pdf/senior.pdf.

5/ Patrovská, Dominika. Ženy se průměrně dožijí osmdesátky, muži 74 let. [online]. [cit. 8. 6. 2014]. Dostupné z: <http://domaci.ihned.cz/c1-23730430-zeny-v-cr-se-prumerne-dozi-ji-osmdesatky-muzi-74-let>.

Nejvíce zaměstnanců věkové kategorie 50+ pracuje ve skandinávských zemích, kde z celkového počtu obyvatel ve věku 55–64 let pracuje přes 55 % obyvatel – ve Švédsku 69 %, v Dánsku 61 % a ve Finsku 56 %. Nejméně obyvatel této věkové kategorie pracuje ve Slovinsku (24 %), na Slovensku (25 %) a Polsku (27 %). V České republice v této věkové kategorii pracuje 42 % obyvatel. Občané ze skandinávských zemí jsou na tom po padesátce podle statistických údajů v Evropě zdravotně nejlépe, a tudíž mají mnohem menší problémy vykonávat i fyzicky náročnější zaměstnání i v předdůchodovém věku. Navíc je v těchto zemích zkušený zaměstnanec s dlouholetými zkušenostmi velmi ceněn (Gola)⁶.

Management organizací si tak ve světě postupně uvědomuje přínos a potenciál zaměstnanců věkové kategorie 50+ a vše směřuje k jedinému cíli: starat se o své zaměstnance věkové kategorie 50+, neztrácet je, dát jim perspektivu a přizpůsobovat se změnám v demografii (Server Gesamtmetall.de)⁷.

Na druhou stranu Cimbálníková a kol.⁸ tvrdí, že **postavení zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce je dnes vnímáno spíše jako problém**. Je zřejmé, že vyšší věk je zásadním faktorem znesnadňujícím uplatnění osob na trhu práce.

Na základě výzkumů realizovaných HR manažerkou Weinrebovou⁹ či podle Příkryla¹⁰ vyplynulo, že dnes ovlivňuje do jisté míry rozhodnutí o přijetí konkrétního zaměstnance do pracovního poměru rozdíl mezi pohlavím, rasová či věková diskriminace či neustále vžitě předsudky HR manažerů nebo zaměstnavatelů o dané kategorii zaměstnanců na trhu práce.

Broderick¹¹ se věnuje přístupu organizací k zaměstnancům věkové kategorie 50+ v Austrálii a uvádí, že je zde věková diskriminace v zaměstnání a zaměstnávání nezákonná, ale přitom je naprosto běžná.

Klíčovou okolností nízké zaměstnanosti osob věkové kategorie 50+ v České republice je podle Šimové¹² nezájem managementu organizací o tuto skupinu zaměstnanců na trhu práce a její neustále převládající stereotypní vnímání. Rezlerová¹³ zmiňuje, že snaha českého managementu o udržení si zaměstnanců věkové kategorie 50+ v organizaci je velmi malá. Von Pohl¹⁴ dále tvrdí, že častou námitkou, proč je dnes obtížné zaměstnávat jedince (zaměstnance) po padesátém roce jejich života, bývá v očích managementu organizací jejich nižší flexibilita a výkonnost, zdravotní problémy či neochota profesně se dále vzdělávat a rozvíjet.

Jak uvádí Chum¹⁵, v české podnikové praxi je zapotřebí, aby se HR manažeři či personalisté zbavili předsudků jako první a management či ostatní manažeři naslouchali svým HR manažerům.

Opatření zaměřená na podporu zaměstnanců věkové kategorie 50+ v zemích Evropské unie

Státy Evropské unie prosazují tezi vedoucí k prodlužování aktivního pracovního života zaměstnanců. Dochází k tomu, že se zvyšuje věk odchodu do důchodu, omezuje se možnost využívat předčasného a invalidního důchodu a dochází ke zkracování doby poskytování dávek v nezaměstnanosti. Aby však tato opatření byla

6/ Gola, Petr. Trh práce versus padesátníci. [online]. [cit. 2. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/trh-prace-versus-padesatnici>>

7/ Server Gesamtmetall.de. Ältere Mitarbeiter sind für uns unverzichtbar. [online]. [cit. 2. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/ID/653383F091843A9EC12577DF0025A96F?Open>>.

8/ Cimbálníková Lenka, Fukan, Jiří, Lazarová, Bohumíra, Navrátilová Dagmar, Novotný Petr, Odrázilová Radka, Palán Zdeněk, Rabušicová Milada, Rajmonová Milena, Řeháková Lenka a Štorová Ilona. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. 162 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

9/ Weinreb, Ellen. When Age And Gender Work Against Your Job Search. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2011/09/15/when-age-and-gender-work-against-your-job-search/>>.

10/ Příkryl, Jan. Starší lidé diskriminaci cítí. Human Resources Management – odborný časopis pro řízení lidských zdrojů. Praha: Economia. 2008. č. 5, s. 13–14. ISSN 1801-4690.

11/ Broderick, Elizabeth. Older People and Employment: The Invisible Discrimination. [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <http://humanrights.gov.au/about/media/media_releases/op_ed/20091001_invisible.html>.

12/ Šimová, Zdeňka. Co motivuje pracovníky setrvat v zaměstnání i ve vyšším věku? Pro Futuro, bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Praha: Národní vzdělávací fond. 2009. č. 1, s. 10. ISSN 1212-9720.

13/ Rezlerová, Jaroslava. Strategie zaměstnávání lidí 50+. [online]. [cit. 18. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-37586240-strategie-zamestnavani-lidi-50>>.

14/ Rezlerová, Jaroslava. Strategie zaměstnávání lidí 50+. [online]. [cit. 18. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-37586240-strategie-zamestnavani-lidi-50>>.

15/ Chum, Jiří. Age management. Zaměstnanci ve věku 50plus: loajální smelovači týmů. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.britishchamber.cz/data/1352905174593Petra-Janickova.pdf>>.

účinná a efektivní a nedocházelo tak pouze ke zvýšení nezaměstnanosti, je nutné této situaci přizpůsobovat i nástroje politiky zaměstnanosti (Bočková a kol.)¹⁶.

Podle Musilové a Hanáka¹⁷ vychází cílená a efektivní opatření či chování zaměřené na zaměstnance věkové kategorie 50+ z toho, jaká tato skupina objektivně je, jak se chová a jak hodnotí sama sebe.

Konkrétní opatření lze diferencovat na opatření přijímaná zaměstnavateli a státem. Opatření státu se mohou dále členit na opatření zaměřená na podporu zaměstnavatelů, na podporu zaměstnanců věkové kategorie 50+ a opatření vlády orientovaná současně na obě skupiny (Remr, Kotíková a kol.)¹⁸.

Opatření ze strany zaměstnavatelů

Mezi opatření zaměřená na podporu zaměstnanců věkové kategorie 50+ realizovaná ze strany zaměstnavatelů lze mimo jiné zařadit (Remr, Kotíková a kol.)¹⁹:

- **zvýšení podpory vzdělávání zaměstnanců** (výukové metody je nutné přizpůsobit potřebám a schopnostem zaměstnanců věkové kategorie 50+): zejména Belgie, Dánsko, Itálie.
- **podpora zlepšení pracovního prostředí** (zlepšení vztahů na pracovišti, motivace a zdraví zaměstnanců): zejména Finsko.
- **preventivní opatření k zamezení či zmírnění fyzického opotřebení zaměstnanců** (přizpůsobení pracovního tempa, pravidelné lékařské prohlídky): zejména Finsko.
- **změna postojů uvnitř organizace ve prospěch zaměstnanců věkové kategorie 50+** (například zdůrazňováním výhod zaměstnávání a investování do zaměstnanců věkové kategorie 50+, školením v oblasti rovných příležitostí, specifických potřeb stárnoucí pracovní síly, zavedení senior managementu): zejména Finsko.
- **úprava kolektivních smluv** (výplata finančních odměn při dosažení věku 50 let, omezení propouštění zaměstnanců v předdůchodovém věku, závazky zakazující věkovou diskriminaci, ustanovení o možnosti převedení zaměstnanců věkové kategorie 50+ na méně náročnou práci v rámci organizace při současném zachování původní mzdy): zejména Nizozemsko.

Opatření ze strany státu

Mezi opatření zaměřená na podporu zaměstnanců věkové kategorie 50+ realizovaná ze strany státu lze mimo jiné zařadit (Remr, Kotíková a kol.)²⁰:

- **opatření na podporu zaměstnavatelů: daňová opatření** (snížení finančních nákladů na pracovní sílu): zejména Belgie, Německo, Portugalsko, Rakousko, Lucembursko, Španělsko, Maďarsko, Itálie, Francie; **ostatní opatření** (finanční podpora zaměstnavatelům k přijímání zaměstnanců věkové kategorie 50+): zejména Německo, Španělsko, Švédsko, Malta, Finsko.
- **opatření zaměřená na zaměstnance věkové kategorie 50+: opatření důchodové politiky** (důchodová reforma – omezení předčasných důchodů): zejména Belgie, Dánsko, Finsko, Itálie, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie; **větší pracovní flexibilita** (lepší možnost částečných pracovních úvazků, nové flexibilní pracovní metody: teleworking či home-office, dny volna navíc pro starší zaměstnance při zachování plné výše příjmu a důchodových nároků): všechny země Evropské unie zcela nebo částečně využívají tyto nástroje větší pracovní flexibility; **finanční podpora vzdělávání** (placené studijní volno – Rakousko, Německo,

16/ Bočková, Lenka, Šárka Hastrmanová a Egle Havrdová. 50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. 191 s. ISBN 978-80-904153-2-4.

17/ Musilová, Ivana a Jan Hanák. Perspektiva zaměstnávání osob ve věku 45–60 let: Kvantitativní výzkum. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z : <<http://www.centrumzkusenosti.cz/projektpodpora/vyzkum/vyzkum02.pdf>>.

18/ Remr, Jiří, Jaromíra Kotíková a kol. Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie. 1. vyd. Praha: Markent a VÚPSV, 2007. 706 s. ISBN 978-80-7416-001-1.

19/ Tamt.

20/ Tamt.

Belgie, **vzdělávací poukázky** – Belgie, Rakousko, individuální vzdělávací účty – Velká Británie); **ochrana starších zaměstnanců v souvislosti s jejich propouštěním**: zejména Belgie, Švédsko, Nizozemsko.

- **opatření vlády zaměřená na obě skupiny**

Mezi opatření vlády, která se orientují na obě skupiny, lze mimo jiné zařadit (Remr, Kotíková a kol.)²¹:

- **podporu celoživotního vzdělávání** (zejména Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Německo, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Estonsko, Nizozemí, Slovinsko).
- **informační kampaně** (kampaně zaměřené na změnu vnímání a chování celé společnosti ve vztahu k starším zaměstnancům – zejména Finsko a Velká Británie).
- **aktivní politiku zaměstnanosti** (podpora setrvání starších zaměstnanců v zaměstnání, jejich návrat do zaměstnání, podpora tvorby nových pracovních míst pro zaměstnance věkové kategorie 50+, veřejné práce, dotovaná pracovní místa, pomoc při hledání zaměstnání, podpora vzdělávání zaměstnanců věkové kategorie 50+, job-rotation, rekvalifikace – všechny země Evropské unie zcela nebo částečně využívají tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti).
- **job-sharing model** (zaměstnanec, který dobrovolně přejde na částečný pracovní úvazek, je vyplácena finanční náhrada kompenzující snížení příjmu, výše náhrady dosahuje poloviny částky, o kterou příjem poklesl v důsledku omezení pracovní doby; podmínkou vyplacení podpory je, že zaměstnavatel najme na uvolněnou pracovní dobu nezaměstnanou osobu registrovanou na úřadu práce, zároveň se musí jednat o osobu nezaměstnanou alespoň pět měsíců v posledních šesti měsících nebo starší 55 let – zejména Finsko).

Opatření na podporu zaměstnanosti věkové kategorie 50+ na trhu práce v České republice

Mezi existující opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce v České republice lze zařadit (Cimbálníková a kol.)²²:

- národní programy a dokumenty na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+. (1)
- legislativní opatření. (2)
- opatření na úrovni regionů (projekty financované z evropských zdrojů, projekty financované z českých zdrojů, projekty financované z privátních zdrojů). (3)

Ad 1: Národní programy a dokumenty na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ v České republice

Hlavní opatření České republiky na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ vycházejí z dokumentů a doporučení Organizace spojených národů 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** (Cimbálníková a kol.)²³.

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

21/ Tamt.

22/ Cimbálníková, Lenka, Jiří Fukan, Romana Jokešová, Bohumíra Lazarová, Petr Novotný, Zdeněk Palán, Milada Rabušicová, Milena Rajmonová a Lenka Řeháková. Age Management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

23/ Tamt.

Ad 2: Legislativní opatření v České republice

Oblast zaměstnanosti a její právní úprava je v České republice legislativně ošetřena pro všechny věkové kategorie zaměstnanců stejným způsobem, a to hlavně zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 1/2012 Sb. Dalšími legislativními normami, které v České republice ošetřují pracovní a sociální problematiku, jsou mimo jiné (Cimbálníková a kol.)²⁴:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 375/2011 Sb., který je základním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiky zaměstnanosti.
- Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění zákona č. 29/2007 Sb.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

Ad 3: Opatření na úrovni regionů

Na úrovni regionální působí politika zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti v regionu. S ohledem na očekávaný pokles počtu obyvatel v produktivním věku je o to důležitější podporovat nabídku pracovních sil a celoživotní vzdělávání (Cimbálníková a kol., 2011)²⁵.

24/ Tamt.

25/ Tamt.

Programy, granty, projekty, dokumenty a různé aktivity zaměřené na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce

Jak již bylo uvedeno, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 1/2012 Sb., se mimo jiné také zabývá oblastí takzvané aktivní politiky zaměstnanosti, která je definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci i další subjekty.

Mezi nástroje, kterými lze realizovat aktivní politiku zaměstnanosti, lze kromě poradenských služeb Úřadu práce ČR také zařadit²⁶:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak mohou být, po splnění zákonem stanovených podmínek, využity pro zvýšení uplatnitelnosti a zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+.

Česká podniková praxe vykazuje nejvyšší zájem právě o rekvalifikace (rekvalifikační kurzy) nejen ze strany různých podniků či organizací, ale také ze strany samotných zaměstnanců věkové kategorie 50+.

Další možností, kterou lze na území České republiky zlepšovat uplatnitelnost a zaměstnavatelnost zaměstnanců věkové kategorie 50+, je takzvaný Evropský sociální fond. V rámci tohoto fondu může management organizace požádat o finanční podporu na různé personální činnosti, oblasti a aktivity, a to nejen pro své zaměstnance věkové kategorie 50+.

Mezi existující a realizované programy, projekty, dokumenty a jiná opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce nejen na území České republiky lze mimo jiné zařadit (Server Aivd.cz²⁷; Bočková a kol.²⁸; Server Esfcr.cz²⁹; Server Plus50.cz³⁰; Štorová³¹; Zpráva Střediska empirických výzkumů)³²:

- **Projekt Profesionální rozvoj zaměstnanců** (jehož cílem je rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců věkové kategorie 50+ Plzeňského, Královéhradeckého a Olomouckého kraje; projekt je realizován od května 2013 do dubna 2015).
- **Projekt Vzdělávání zaměstnanců ke zvýšení konkurenceschopnosti společnosti CN Resources International (CZ) s.r.o.** (jehož cílem je zvýšení adaptability zaměstnanců nejen 50+ a konkurenceschopnosti firmy CN Resources International (CZ) s.r.o., prostřednictvím zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců nejen 50+; projekt je realizován od července 2013 do června 2015).
- **Projekt Strategie Age Managementu v České republice** (jehož cílem bylo přenesení inovativních nástrojů k řešení problematiky cílové skupiny zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce a aplikace principů Age Managementu v České republice – mezi tyto nástroje patří školení Age Managementu,

26/ Server Business.center.cz. Zákon o zaměstnanosti – Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

27/ Server Aivd.cz. Základní informace o profesní asociaci – Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.aivd.cz/o-nas>>.

28/ Bočková, Lenka, Šárka Hastrmanová a Egle Havrdová. 50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. 191 s. ISBN 978-80-904153-2-4.

29/ Server ESFCR.cz. Přehled úspěšných projektů v rámci Evropského sociálního fondu v České republice. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/>>.

30/ Server Plus50.cz. Plus 50 občanské sdružení. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <http://www.plus50.cz/o_nas>.

31/ Štorová, Ilona. Projekt Strategie Age Managementu v České republice: v čem spočívá a co přináší. [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupný z: <<http://www.perspektivykvality.cz/nastroje-a-metody/projekt-strategie-age-managementu-v-ceske-republice-v-čem-spočiva-a-co-prinási.html>>.

32/ Stem – Středisko empirických výzkumů. Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce – expertní šetření. [online]. [cit. 22. 6. 2014]. Dostupný z: <http://tretikariera.cz/images/wiki/expertni_setreni_zprava.pdf>.

koncept pracovní schopnosti a pro nekomerční použití je využíván i dotazník hodnocení pracovní schopnosti Work Ability Index, který je již dlouhodobě v Evropě a ve světě využíván; projekt byl realizován od září 2010 do července 2012).

- **Projekt 50+ Aktivně – Podpora zaměstnanosti a využití volného času seniorů, lidí v předdůchodovém věku, ve věku 50+** (jehož cílem bylo prodloužení ekonomické aktivity a sociální integrace obyvatel, a podpořit tak soulad pracovního a soukromého života v předdůchodovém a důchodovém věku; projekt realizovala od září 2009 do února 2011 v České republice obecně prospěšná společnost Respekt institut).
- **Projekt Třetí kariéra** (dvouletý projekt zaměřený na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro zaměstnance věkové kategorie 50+ ve Středočeském kraji).
- **Projekt Kariéra po padesátce** (projekt byl vytvořen na základě pobídky Úřadu práce v Liberci, cílovou skupinou byli nezaměstnaní z Libereckého kraje ve věku 50+, kteří byli díky absolvování uceleného programu aktivit motivováni a připraveni k návratu na trh práce; projekt byl realizován od ledna 2009 do června 2010).
- **Program Aktivní stáří** (je součástí německého vládního programu a jeho cílem je rozšířit povědomí o aktivním stárnutí na úrovni místních komunit).
- **E-learningový program mature@eu** (jeho cílem bylo vyrovnat se s problémy rychle stárnoucí pracovní síly, nedostatku zaměstnanců s odbornými znalostmi a dovednostmi, s problémem klesajícího počtu mladších zaměstnanců a s tím související legislativou o věkové diskriminaci; projekt byl realizován od srpna 2006 do března 2010).
- **Projekt LernCafe and Senior-Online-Redaktion** (cílem tohoto německého projektu bylo přivést pozornost starších lidí k virtuálním výukovým projektům, knihám, CD-ROMům a k modelovým projektům vzdělávání a informacím o nich; projekt dále podporuje digitální gramotnost osob věkové kategorie 50+ a jeho aktivity propagovaly sociální participaci, vzdělávání osob věkové kategorie 50+ a vznik mezigeneračních vazeb).
- **Kampaň Age Positive** (kampaň britského Odboru pro práci a důchod propagující výhody zaměstnávání starších zaměstnanců a věkovou rozmanitost a podporující zaměstnavatele v rozhodování o náboru, školení a řešení odchodu do důchodu svých zaměstnanců, které nediskriminují nikoho na základě věku).
- **Organizace Prime Initiative** sídlící ve Velké Británii (jejím cílem je zdarma poskytovat poradenství, workshopy, vzdělávání a dále pomáhat zaměstnancům věkové kategorie 50+ vrátit se zpět do pracovního procesu prostřednictvím vlastního podnikání).
- **Program New Deal 50+** (realizovaný ve Velké Británii; jedná se o dobrovolný program určený pro osoby věkové kategorie 50+, které byly za posledních šest měsíců příjemci některé z dávek z důvodů nezaměstnanosti nebo nízkého příjmu – účastníci programu mají svého osobního poradce, který jim poskytuje širokou škálu podpory: společně vypracovávají akční plány, připravují životopisy a motivační dopisy, účastníkům je také poskytována pomoc s hledáním vhodného pracovního místa a jsou pro ně organizovány vzdělávací kurzy a další dobrovolné aktivity na podporu zaměstnatelnosti).
- **Plus 50 – šance zúročit věkem získané zkušenosti** (jedná se o občanské sdružení, nevládní neziskovou organizaci, která byla založena v roce 2009 za účelem dosažení celospolečenské změny zaměstnanecké politiky vůči osobám věkové kategorie 50+ a slouží především jako informační a konzultační centrum k problematice ageismu; zabývá se shromažďováním a šířením informací k danému tématu v České republice a provádí i srovnávací studie fungování trhu práce v segmentu zaměstnanců věkové kategorie 50+ v zahraničí).
- **Centra stříbrných lidských zdrojů – Japan's Silver Human Resource Centers** (opatření je zaměřeno na osoby starší 60 let, které mají nárok na starobní důchod, ale rády by se ještě zapojily do společnosti skrze pracovní činnost, která by vyhovovala jejich individuálním potřebám a požadavkům).
- online **komunita** pro zaměstnance věkové kategorie 50+ a organizace, které je chtějí zaměstnat, **hire4seniors.org**.

- **Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.** (jejím cílem je prosazovat zájmy a potřeby institucí vzdělávání dospělých, soustředit profesionální kapacity pro řešení koncepce a rozvoje v této oblasti, dále také spolupracovat se státními orgány a ostatními subjekty při přípravě a zavádění legislativních a jiných opatření v oblasti vzdělávání dospělých, organizovat odborné a popularizující akce, vydávat odborné publikace a zastupovat členy a jejich činnost v tuzemských a mezinárodních sdruženích).
- **Univerzita třetího věku** (koncept celoživotního vzdělávání zaměřený na poskytování možností seniorům prohloubit si vědomosti a seznámit se s oblastmi, na které dosud z různých důvodů neměli čas; nabízené kurzy jsou většinou realizovány formou přednášek, seminářů či exkurzí).
- Od roku 2008 působí v České republice **obecně prospěšná společnost Alternativa 50+**, jejímž cílem je prostřednictvím různých cílených přednášek, workshopů, mítinků či akcí rozvíjet rovné příležitosti v české a evropské společnosti, a to především v oblasti postavení různých věkových skupin na trhu práce (Server Alternativaplus.cz)³³.

Pavlica, Jarošová a Kaiser³⁴ dále prezentují podstatnou skutečnost, že je třeba, aby manažeři chápali a respektovali specifika různých skupin zaměstnanců v organizaci (sociální identita), přistupovali ke každému zaměstnanci v organizaci jako k individualitě (osobní identita) a jednali se specifickými skupinami zaměstnanců nestandardně (pomáhali jim při překonávání určitých omezení a znevýhodnění, přičemž ale je nutné trvat na obecném dodržování určitých organizačních pravidel a standardů), což také vyplývá ze strategické náplně výše představených programů, projektů či dokumentů.

Závěr a doporučení vedoucí ke zlepšení postavení zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce v České republice

Článek byl rozdělen do čtyř základních částí, které prezentují vnímání a přístup zainteresovaných stran k personálnímu řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+.

Řízení lidských zdrojů s akcentem na zaměstnance věkové kategorie 50+ je v současné době velmi diskutovanou problematikou, avšak prozatím méně cíleně a efektivně implementovanou v praxi výhradně českých organizací.

Ačkoliv je a bylo na území České republiky realizováno množství rozmanitých projektů, akcí, aktivit, grantů a programů, není míra uplatnitelnosti ani zaměstnanosti zaměstnanců věkové kategorie 50+ na uspokojivé úrovni. Nejen díky tomu tak vznikla i obecně prospěšná společnost Alternativa 50+, která mimo jiné usiluje o věkovou diverzitu pracovních týmů a rozvíjí rovné příležitosti v postavení různých věkových skupin na trhu práce (Age management) v České republice.

Personální řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+ v sobě totiž stále zahrnuje stereotypy a předsudky vůči této skupině. Toto negativní vnímání vytváří ze zaměstnanců věkové kategorie 50+ méně vyhledávaný a využitelný lidský zdroj pro podnikovou praxi, i přes velké množství silných stránek, kterými tito zaměstnanci disponují.

Doporučení

Česká republika se může inspirovat úspěšnými praktikami či akcemi realizovanými v zemích Evropské unie jako například:

- osvětou či informačními kampaněmi zaměřenými na proces stárnutí populace, na pozitivní faktory plynoucí z věkové diverzity zaměstnanců v organizacích či odbourávání stereotypů a negativního vnímání vůči zaměstnancům věkové kategorie 50+.
- cílenější a efektivnější aktivní politikou zaměstnanosti (zejména rekvalifikačními kurzy či společensky účelnými pracovními místy).

33/ Server Alternativaplus.cz. Základní informace o obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupný z: <<http://alternativaplus.cz/o-nas/>>.

34/ Pavlica, Karel, Eva Jarošová a Robert B. Kaiser. Versatilní vedení. Dynamická rovnováha manažerských dovedností. 1. vyd. Praha: Management Press, 2010. 222 s. ISBN 978-80-7261-208-6.

- daňovými úlevami či různými doprovodnými opatřeními v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnanců věkové kategorie 50+.
- aktivní podporou celoživotního vzdělávání (provázanost požadavků trhu práce s nabídkou vzdělávacích institucí zabezpečujících vzdělávání či praktické dovednosti a ochotou zaměstnanců věkové kategorie 50+ toto vzdělávání absolvovat).

V souvislosti se zlepšením postavení a zaměstnavatelností zaměstnanců věkové kategorie 50+ lze dále uvažovat o personálních oblastech, které přispívají ke zlepšování podmínek pro tuto skupinu zaměstnanců. Tyto oblasti lze chápat ve třech základních rovinách (Bejtkovský)³⁵:

- **oblast organizace práce:** vytvoření optimálních pracovních podmínek a činností (pracovní doba či organizace pracovní náplně), při kterých bude tento zaměstnanec schopen odvádět požadovaný pracovní výkon po celou dobu své pracovní kariéry na základě svých fyzických schopností a možností; lze zde například zařadit pracovní činnosti, jako je asistování, sdílení pracovního místa, práci na společném projektu, konta pracovní doby, flexitime, rotaci práce či vhodné pracovní prostředí.
- **oblast stimulů pracovní motivace:** vytvoření nabídky stimulů a všestranné pomoci zaměstnanců věkové kategorie 50+, které budou orientovány na vzájemnou kooperaci a podporu dané organizace a samotného zaměstnance věkové kategorie 50+; lze zde například zařadit hmotnou odměnu, programy na podporu zdraví nejen zaměstnanců věkové kategorie 50+, aktivní participaci a využívání potenciálu zaměstnanců věkové kategorie 50+ při plánování – nejdůležitější funkci řízení, určitou míru jistoty zaměstnání související se sociální (společenskou) odpovědností organizace.
- **oblast vzdělávání a rozvoje kvalifikace:** vytvoření pravidel či doporučení, která budou reflektovat odlišné podmínky v procesu učení, rozvoje a vzdělávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ oproti zaměstnancům věkové kategorie 50-; na proces vzdělávání zaměstnanců věkové kategorie 50+ nesmí být nahlíženo jako na jednorázovou akci, protože to vyplývá z legislativy, nýbrž jako na investici, která bude organizaci opět navrácena; vzdělávání a rozvoj kvalifikace zaměstnanců věkové kategorie 50+ musí respektovat konkrétní vzdělávací potřeby, rychlost a úroveň vzdělávání daného zaměstnance; účastníci vzdělávacích aktivit by měli tvořit přibližně homogenní vzdělávací skupinu, ke které bude lektor přistupovat dle individuálních potřeb, čímž dojde k odbourání pocitu nervozity, stresu a podobně.
- **činnost úřadů práce:** finanční a institucionální podpora úřadů práce za účelem efektivního a účelného jednání s nezaměstnanými klienty, zejména těmi ohroženými (dlouhodobou) nezaměstnaností ze strany státu.

Z důvodu procesu stárnutí populace a nedostatečné reprodukci pracovní síly z pohledu jejího množství i struktury bude muset v České republice stejně dojít ke změně vnímání a překonání stereotypů vůči zaměstnancům věkové kategorie 50+, pokud bude chtít management organizací disponovat lidskými zdroji a být úspěšný a konkurenceschopný vůči svému okolí.

Ing. Bc. Jiří Bejtkovský, Ph.D.

Je odborným asistentem Ústavu managementu a marketingu Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, kde působí od roku 2007. Počínaje rokem 2012 je členem profesní neziskové organizace People Management Forum (dříve Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů). Od roku 2013 je členem otevřené, nepolitické platformy AMSP ČR (Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR). Od roku 2014 je členem odborné Platformy proti vícenásobné diskriminaci obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+. Ve své vědecko-výzkumné činnosti se věnuje problematice zaměřené na populaci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů a marketingu. Výsledky svých výzkumů aktivně publikuje a prezentuje na odborných vědeckých konferencích či v tuzemských i zahraničních periodikách.

³⁵/ Bejtkovský, Jiří. Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Žilina: Georg, 2013. 218 s. ISBN 978-80-8154-052-3.

Použitá literatura:

Monografické publikace

Bejtkovský, Jiří. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Žilina: Georg, 2013. 218 s. ISBN 978-80-8154-052-3.

Bočková, Lenka, Šárka Hastrmanová a Egle Havrdová. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. 191 s. ISBN 978-80-904153-2-4.

Cimbálníková, Lenka, Jiří Fukan, Bohumíra Lazarová, Dagmar Navrátilová, Petr Novotný, Radka Odrazilová, Zdeněk Palán, Milada Rabušicová, Milena Rajmonová, Lenka Řeháková a Ilona Štorová. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. 162 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

Cimbálníková, Lenka, Jiří Fukan, Romana Jokešová, Bohumíra Lazarová, Petr Novotný, Zdeněk Palán, Milada Rabušicová, Milena Rajmonová a Lenka Řeháková. *Age Management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8.

Pavlica, Karel, Eva Jarošová a Robert B. Kaiser. *Versatilní vedení. Dynamická rovnováha manažerských dovedností*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2010. 222 s. ISBN 978-80-7261-208-6.

Remr, Jiří, Jaromíra Kotíková a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie*. 1. vyd. Praha: Markent a VÚPSV, 2007. 706 s. ISBN 978-80-7416-001-1.

Seriálové publikace

Kreuzigerová, Pavla. Výnosná „stříbrná“ generace. *Ekonom*. Praha: Economia. 2009. č. 22, s. 48 – 51. ISSN 1210-0714.

Přikryl, Jan. Starší lidé diskriminaci cítí. *Human Resources Management – odborný časopis pro řízení lidských zdrojů*. Praha: Economia. 2008. č. 5, s. 13–14. ISSN 1801-4690.

Šimová, Zdeňka. Co motivuje pracovníky setrvat v zaměstnání i ve vyšším věku? *Pro Futuro, bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Národní vzdělávací fond. 2009. č. 1, s. 10. ISSN 1212-9720.

Internetové zdroje

Broderick, Elizabeth. *Older People and Employment: The Invisible Discrimination*. [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <http://humanrights.gov.au/about/media/media_releases/op_ed/20091001_invisble.html>.

Gola, Petr. *Trh práce versus padesátníci*. [online]. [cit. 2. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/trh-prace-versus-padesatnici>>.

Chum, Jiří. *Age management. Zaměstnanci ve věku 50plus: loajální stmelovači týmů*. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.britishchamber.cz/data/1352905174593Petra-Janickova.pdf>>.

Ilmarinen, Juhani. *Podpora aktivního stárnutí na pracovišti*. [online]. [cit. 22. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://osha.europa.eu/cs/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>.

Musilová, Ivana a Jan Hanák. *Perspektiva zaměstnávání osob ve věku 45–60 let: Kvantitativní výzkum*. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.centrumzkusenosti.cz/projektpodpora/vyzkum/vyzkum02.pdf>>.

Petrovská, Dominika. *Ženy se průměrně dožijí osmdesátka, muži 74 let*. [online]. [cit. 8. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://domaci.ihned.cz/c1-23730430-zeny-v-cr-se-prumerne-dozi-ji-osmdesatky-muzi-74-let>>.

Philipp, Sabine. *Generation 50 plus. Der Silberstreif am Job-Horizont*. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <http://www.mittelstandswiki.de/wissen/Generation_50_plus>.

Von Pohl, Olga. *Starší pracovníci – nabízejí víc, než čekáme?* [online]. [cit. 22. 6. 2014]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115350-19853540-q06000_d-stars-i-pracovnici-nabizeji-vic-nez-cekame>.

Rezlerová, Jaroslava. *Strategie zaměstnávání lidí 50+*. [online]. [cit. 18. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-37586240-strategie-zamestnavani-lidi-50>>.

Server Adecco.sk. *Mám päťdesiat. A chcem prácu!* [online]. [cit. 22. 6. 2014]. Dostupné z: <www.adecco.sk/data/pdf/senior.pdf>.

Server Aivd.cz. *Základní informace o profesní asociaci – Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s.* [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.aivd.cz/o-nas>>.

Server Alternativaplus.cz. *Základní informace o obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+*. [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://alternativaplus.cz/o-nas/>>.

Server Business.center.cz. *Zákon o zaměstnanosti – Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

Server Esfcr.cz. *Přehled úspěšných projektů v rámci Evropského sociálního fondu v České republice.* [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/>>.

Server Gesamtmetall.de. *Ältere Mitarbeitersind für uns unverzichtbar.* [online]. [cit. 2. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/ID/653383F091843A9EC12577DF0025A96F?Open>>.

Server Online-zeitung.de. *Wir müssen mehr tun für die Generation 50Plus!* [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://online-zeitung.de/2011/10/06/wir-muessen-mehr-tun-fur-die-generation-50plus/>>.

Server Plus50.cz. *Plus 50 občanské sdružení.* [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z : <http://www.plus50.cz/o_nas>.

Stem – Středisko empirických výzkumů. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce – expertní šetření.* [online]. [cit. 22. 6. 2014]. Dostupné z: <http://tretikariera.cz/images/wiki/expertni_setreni_zprava.pdf>.

Štorová, Ilona. *Projekt Strategie Age Managementu v České republice: v čem spočívá a co přináší.* [online]. [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.perspektivykvality.cz/nastroje-a-metody/projekt-strategie-age-managementu-v-ceske-republice-v-cem-spociva-a-co-prinasi.html>>.

Weinreb, Ellen. *When Age And Gender Work Against Your Job Search.* [online]. [cit. 28. 6. 2014]. Dostupné z: <<http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2011/09/15/when-age-and-gender-work-against-your-job-search/>>.

Ostatní zdroje:

Bejtkovský, Jiří. *Specifické aspekty personálního řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+*. Teze disertační práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2013. 46 s. ISBN 978-80-7454-270-1.

Bejtkovský, Jiří. *Specifické aspekty personálního řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+*. Disertační práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2013. 226 s. ISBN bez ISBN.

Bejtkovský, Jiří. *Specifické aspekty personálního řízení zaměstnanců věkové kategorie 50+*. Teze disertační práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009. 45 s. ISBN bez ISBN.

Jak ne/dělat programy pro lidi po padesátce...

Linda Sokačová

Alternativa 50+, o.p.s.

Pomalou, ale jistě začíná být jasné, že soukromý sektor sám nezajistí dostatečnou zaměstnanost a podpora státu je nezbytná. Je zřejmé, že to začali vnímat i současní politici. Otázka je, jaké jsou jejich plány a recepty a s čím nakonec současná vláda přijde – jestli vůbec s něčím. Cest se nabízí několik, mnohé z nich jsou však slepé.

Jedním z posledních návrhů je myšlenka Unie zaměstnavatelských svazů, aby se dlouhodobě nezaměstnaní zapojovali do služeb v domácnosti. Specificky pak hovoří i o matkách po rodičovské dovolené nebo lidech po padesátce, kteří se na trhu práce setkávají s celou řadou problémů. Od návrhu se očekává velký nárůst nových pracovních míst. Předobrazem je Belgie a odkazuje se na studie ze zahraničí, které prokazují pozitivní dopad na ekonomiku.

Je ale důležité, zda tyto studie obsahují i negativní dopady na příjmy a pracovní podmínky, které pracovnice – jde totiž většinou o ženy – v domácnosti mají. Velmi často se i tak jedná o pracovní pozice, které se nacházejí ve sféře šedé ekonomiky: pozice špatně placené a s nejistým sociálním zabezpečením. Možná že v Belgii systém určitým způsobem funguje. Přece jenom je tam jiná ekonomická situace a řada lidí si může dovolit ze svých příjmů platit služby v domácnosti. Je však tento systém reálný v České republice, která za úrovní příjmů v Belgii a dalších zemích EU silně zaostává a nevypadá to, že by se situace měla v nejbližší budoucnosti změnit? Pro část lidí to samozřejmě může fungovat jako řešení, jak vyjít z dlouhodobé nezaměstnanosti. Je ale nutné, aby vznikl samostatný „monstrprojekt“? Neměly by být programy na podporu zaměstnanosti koncipovány spíše jinak?

K čemu se hodí padesátníci

Jednou ze základních chyb obdobných programů je předpoklad, že dlouhodobě nezaměstnaní jsou homogenní skupinou, která se automaticky hodí na výkon určitých typů profesí. Klasický je předpoklad, že lidé po padesátce tak nějak přirozeně patří do pečovatelských služeb nebo služeb v domácnosti: bez ohledu na to, jaké mají zkušenosti, vzdělání či talent. Určitá věková skupina se tedy „nažene“ do jednoho sektoru, a pokud plán selže, chyba bude právě na straně této cílové skupiny. Podobná úvaha bohužel stojí v pozadí celé řady projektů, které se dnes realizují. Na papíře se naplánují vhodná povolání, a pokud námi připravené uklízení nebo pečovatelskou službu zájemci o práci nepřijmou, je chyba na jejich straně. Proč by nemohli změnit profesní zaměření, když jiná práce není?

Vůle něco změnit je jedna věc, schopnosti a dovednosti zase věc druhá. Málokdy se totiž předpokládá, že výkon jednotlivých povolání vyžaduje i profesní kvalifikaci a dovednosti. Možná by bylo lepší, aby programy zaměstnanosti byly připravovány na základě jiných kritérií – jako jsou potřeby společnosti a také talent a zkušenosti lidí, kteří jsou (dlouhodobě) nezaměstnaní a jsou kvůli vysokému věku, barvě pleti nebo počtu potomků diskriminováni a jejich šance na trhu práce jsou velmi malé. A nebylo by ani od věci s těmito „nezaměstnanými“ hovořit a brát na jejich postoje a potřeby ohled. Projekty tohoto druhu jsou většinou stavěny především na tom, co si myslí zaměstnavatelé, jejich svazy, odborníci a úředníci – v duchu rčení „o nás bez nás“, protože experti přece vědí všechno nejlépe.

Pokud všem tolik leží na srdci péče o druhé a poskytování služeb v domácnosti, možná by stálo za to změnit optiku pohledu a vydat se cestou ekonomiky péče, kterou podporuje řada zastánců alternativních ekonomických teorií. Podpořme místa ve veřejném sektoru vztahující se k péči, kde se pracovní-právní vztahy budou vázat zákoníkem práce a transparentním odměňováním. Práce je v tomto sektoru dostatek a na různých úrovních: zdravotnictví, školství, ale součástí je i řada pomocných profesí. Mezi nezaměstnanými jsou lidé různého vzdělání – větší část však tvoří ti se vzděláním nižším. Sociální investice do veřejných služeb by mohly být z dlouhodobého hlediska efektivnější než nahodilé financování projektu, jehož přínosy jsou

diskutabilní. Byla bych hodně překvapená, kdyby se třeba na Ostravsku nebo Šluknovsku – tedy v regionech, kde je v každé rodině často alespoň jeden nezaměstnaný a lidé mají velmi nízké mzdy – zvedla zaměstnanost díky zapojení nezaměstnaných do úklidu v domácnostech. Horníci, kteří nyní řeší problémy s uzavíráním dolů, zatím pravděpodobně nejsou psychicky připravení na praní prádla a mytí nádobí. Zapojování lidí do veřejného sektoru by navíc přineslo také zlepšení kvality v poskytovaných službách.

Stranou by určitě nemusely zůstat ani nápady Miloše Zemana na podporu pracovních míst ve státním podniku Lesy ČR, pokud by se trochu více promyslely. I tam a v celé řadě dalších státních podniků by se mohl uplatnit dostatek lidí. Ne všichni totiž chtějí o někoho pečovat nebo někomu uklízet, nehledě na to, že k tomu ani nemusejí mít žádné předpoklady. Mohlo by pak třeba docházet k rozčarování, pokud by vyšlo najevo, že člověk po celý život vyrábějící například tiskařské stroje nemá dost empatie a není schopen pečovat o seniory. Nucením a nedobrovolností se toho ostatně nikdy moc nedosáhlo.

Článek vyšel v internetovém magazínu **Alarm 16. 7. 2014** (www.a2larm.cz)

Evropské reakce na stárnutí populace

Tomáš Křemen

Alternativa 50+, o.p.s.

Česká republika se stejně jako ostatní evropské státy potýká se stárnutím populace. Je tedy zřejmé, že tato skutečnost představuje velkou výzvu, kterou je potřeba řešit již nyní a měla by se jí věnovat celá společnost. Možnost připravit se na tuto výzvu závisí především na politicích a zaměstnavatelích, ale také na společnosti jako celku. Evropské státy si tuto výzvu dobře uvědomují a přijímají rozličná opatření na zmírnění důsledků stárnutí. Alternativa 50+ má možnost díky svému členství v evropské platformě AGE tato opatření sledovat. V tomto článku si proto představíme vybrané příklady dobré praxe z jiných evropských zemí.

Francie: Contrat de génération

Asi nejznámějším příkladem toho, jak čelit stárnutí populace a diskriminaci starších pracovníků/nic na trhu práce, je francouzský zákon, tzv. „Smlouva generací“³⁶ (contrat de génération), přijatý v březnu 2013. Ve stručnosti tento zákon nabízí finanční zvýhodnění pro firmy do 300 zaměstnanců, které zaměstnají mladé lidi do 26 let (do 30 let v případě osob s hendikepem) na dobu neurčitou a zároveň si ponechají nebo nově zaměstnají člověka, kterému je více než 57 let (nad 55 let v případě osob s hendikepem). Tato státní podpora představuje 4 000 euro ročně (2 000 za pracovní místo pro mladšího a 2 000 pro staršího pracovníka/nici). Tuto podporu je možné pobírat až po dobu tří let. Pokud starší zaměstnanec odejde do důchodu před dovršením podporovaných tří let, může firma nadále čerpat podporu na pracovní místo pro mladého člověka, ovšem pokud odejde mladý člověk, podpora se zastaví úplně. Podpora je přístupná firmám do 50 zaměstnanců (ve Francii 98 % firem zaměstnává 41 % pracujících) na základě zaměstnání mladého a staršího pracovníka/nice. U firem od 50 do 300 zaměstnanců (1,5 % firem zaměstnávajících 15 % pracujících) je potřeba ještě uzavřít firemní kolektivní dohodu o zaměstnávání mladých a starších pracovníků a pracovníc, kde se zohledňuje především plán přenosu zkušeností a znalostí. Firmy nad 300 zaměstnanců (0,5 % firem zaměstnávajících 44 % pracujících) podporu čerpat nemohou, ale ze zákona jim vyplývá povinnost přijmout kolektivní dohodu o zaměstnávání mladých a starších pracovníků. Pokud tak neučiní, hrozí jim finanční postih až do výše 1 % z celkových výdajů na mzdy. Tento zákon tedy motivuje všechny firmy zabývat se věkovou diverzitou pracovních kolektivů a patřičně reagovat. Kromě snížení důsledků stárnutí populace přispívá tento zákon také k přenosu znalostí a zkušeností, a tím ke zdravému rozvoji firem, potažmo společnosti jako celku.

Švýcarsko: občanská společnost a stát

Další příklad státní pomoci najdeme ve Švýcarsku³⁷, kde stát přispívá po dobu až 12 měsíců na plat zaměstnanců nad 50 let, jejichž zaměstnání bylo komplikované a kteří potřebovali rekvalifikaci pro novou práci. Lidé nad 50 let také dostávají podporu v nezaměstnanosti (nejen finanční, ale také na vzdělávání) déle než ostatní věkové skupiny. Na stárnutí populace ve Švýcarsku reagují i soukromé iniciativy, které jsou však podporovány federální vládou, jedná se o tzv. **solidární sousedství**³⁸. V rámci těchto lokálních iniciativ jsou sdíleny prostředky a nabízena řešení na problémy, se kterými se starší lidé potýkají. Poskytuje se tak možnost vzájemného kontaktu mezi staršími lidmi, ale také zástupci radnic, místních podnikatelů a iniciativ. Tímto způsobem se nevnucují řešení seshora, ale samotní občané si díky těmto skupinám identifikují své problémy a také potřeby. Následně se sami zapojují do hledání vhodných řešení, která jsou díky tomu přiměřená danému místu.

36/ Smlouva generací je dostupná na http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_CG_BAT.pdf.

37/ O státní pomoci Švýcarska na <http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers-SWITZERLAND-MOD.pdf>.

38/ O solidárním sousedství se dočtete na <http://www.quartiers-solidaires.ch/vaud/methode-quartiers-solidaires-62.html>.

Evropa jedná

Dobrým příkladem reakce občanské společnosti na stárnutí populace je belgický projekt nazvaný **DUO for a JOB**³⁹. Tento projekt se soustředí na předávání zkušeností a mezigenerační mentoring. Zkušenosti profesionálové v (předčasném) důchodu radí a podporují mladé uchazeče o zaměstnání. Projekt takto naplňuje dva cíle: zvyšování zaměstnatelnosti absolventů a posilování mezigeneračního porozumění.

Ve Finsku na stárnutí populace reagují samotní zaměstnavatelé. V roce 2012 byla sepsána **Charta diverzit**⁴⁰ a následně byla vytvořena Síť diverzity mezi zaměstnavateli. Náplní této sítě je vývoj nástrojů pro řízení diverzity ve firmě a též sdílení dobré praxe v pracovním životě. Význam této sítě dokládá i připojení celosvětově významných firem, jako jsou L'Oréal, Deloitte, IBM a řada dalších.

Již v roce 2011 spustil Alcatel-Lucent ve Francii svůj program „Générations & Talents“, který se soustředí na rozvoj mezigenerační firemní kultury. Tento program se snaží naplno využít potenciál všech zaměstnanců a pomoci jim rozvíjet jejich profesní schopnosti. Tento program má dvě osy. V té první se soustředí na zaměstnance nad 45 let, kterým konzultacemi a vzděláváním pomáhá dále rozvíjet jejich kariéru. Ve druhé ose se soustředí na mentorování, což zájemcům poskytuje možnost rozšířit si své vědomosti a schopnosti za pomoci zkušeného odborníka. Ředitel lidských zdrojů Didier Baichère v Alcatel-Lucent k programu řekl: *„Spuštěním programu Générations & Talents jsme znovu potvrdili naše zapojení ve prospěch mezigenerační diverzity, která tvoří významný faktor efektivnosti, modernosti a sociálních vztahů v naší společnosti.“*⁴¹

Další velmi zajímavý projekt zavedla v Belgii firma Hazel Heartwood (ve spolupráci se společnostmi KBC, Belgacom, SDWorx a Business & Society). Jedná se o projekt „Multi Company Mobility Centre“.⁴² Hlavní cílem projektu je sladit dvě odlišné tendence. Na jedné straně velké společnosti podporují předčasný odchod do důchodu a na straně druhé existují mnozí starší pracovníci, kteří si přejí zůstat aktivní a pracovat i po dovršení důchodového věku. Projekt je tedy zaměřen na krátkodobou výměnu pracovníků nad 50 let mezi různými společnostmi v rámci jedné smlouvy u původního zaměstnavatele. Výsledkem je zachování pracovního místa pro staršího pracovníka, současně jeho plnohodnotné využití ve více společnostech a v neposlední řadě také sdílení nákladů na jeho mzdu zapojenými společnostmi.

Uvedené příklady jasně dokládají důležitost tohoto tématu. Na stárnutí populace totiž reagují nejen státní orgány, ale také zaměstnavatelé a občanská společnost. Z demografických údajů vyplývá potřeba se problematice stárnutí populace věnovat i nadále. Díky evropské praxi tedy máme k dispozici dostatek inspirace pro řešení v České republice. Zároveň nám tyto příklady dokazují, že dbát o diverzitu pracovního týmu se z dlouhodobého hlediska vyplácí.

Tomáš Křemen

Vystudoval francouzské Gymnázium Pierra de Coubertina v Táboře, v současnosti studuje Sociální práci na FF UK. Poslední tři roky působí v sociálních službách a občanském sektoru, kde se soustředí na oblast lidských práv. V organizaci Alternativa 50+ má na starosti správu sociálních sítí a fundraising, řízení projektu „Platforma proti vícenásobné diskriminaci“ a spolupráci s evropskou platformou AGE.

39/ Více o DUO for a JOB na www.duoforajob.be/#!home/chbe.

40/ Charta diverzity: <http://www.fibsry.fi/fi/english/themes/diversity-charter-finland/diversity-concept>.

41/ <http://www.alcatel-lucent.com/fr/presse/2011/002369>

42/ <http://socialinnovationcompetition.eu/404/>

Celoživotní vzdělávání jako nástroj pro rozvoj lidí po padesátce?

Rozhovor s ředitelkou vzdělávací společnosti ICV Mirkou Maťátkovou k tématu celoživotního vzdělávání

Jaké možnosti mohou v oblasti vzdělávání využít lidé po padesátce, kteří se setkávají či potencionálně mohou setkat s diskriminací na základě věku či se ztrátou zaměstnání?

Měli bychom se vzdělávat po celý život, ať je nám dvacet nebo padesát. Samozřejmě záleží na každém z nás, na našem celoživotním postoji a na dalších faktorech, jako je úroveň vzdělání, na naší povaze, přístupu k životu a mnohém dalším. Doba je velmi dynamická a mnozí lidé po padesátce nejsou schopni reagovat a rychle se přizpůsobovat současnému prostředí. Možnosti vzdělávání jsou různé a jsou jiné pro zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní padesátníci mají možnost si vybrat z široké nabídky vzdělávacích programů a kurzů. Dle našich zkušeností vidíme velký zájem o kurzy zaměřené na motivaci, restart, psychickou hygienu a nové trendy v osobním rozvoji. Záleží i na možnostech a přístupu zaměstnavatele, zda bude svého zaměstnance ve vzdělávání podporovat, nebo zda se zaměstnanec bude vzdělávat ve svém volném čase. V ČR však platí, že pokud zaměstnanec zaměstnavatel ve vzdělávání nepodporuje, tak se jednoduše sami nevzdělávají. Na rozdíl od jiných evropských zemí zde není moc zvykem si za své vzdělávání platit ze svého.

Lidé po padesátce mají velké životní zkušenosti a znalosti. Pokud se ve svém oboru chtějí uplatnit a mají snahu se vzdělávat a zdokonalovat se v odbornosti, je to to nejlepší řešení. Na trhu existuje široká nabídka různých kurzů a vzdělávacích programů. Zájemci si mohou zvýšit kvalifikaci podle Národní soustavy vzdělávání a absolvovat zkoušky profesní kvalifikace. Obávám se však, že ve většině případů není jiná možnost než absolvovat různé rekvalifikační vzdělávací programy a změnit svoji profesi za žádanější na trhu práce. Poslední odhady říkají, že každý člověk bude muset za svůj profesní život změnit profesi minimálně čtyřikrát.

Pro nezaměstnané vedené na úřadu práce není podle mého názoru systém dobře nastaven. Na úřadech práce chybí pracovníci, kteří by měli čas se naplno věnovat poradenství a nabídce vzdělávání. Existuje sice široká nabídka různých rekvalifikačních kurzů a kurzů pro zvýšení kvalifikace, nemáme však bohužel dobré zkušenosti s kvalitou poskytovaných služeb, jelikož při výběrových řízeních rozhoduje cena a nikoliv kvalita nabízených vzdělávacích aktivit. Co vidíme jako dobrou možnost pro lidi po padesátce, jsou zvolené rekvalifikace, kdy si sami můžou vybrat rekvalifikační kurz a požádat o jeho schválení. Zde však silně narážíme na rozdílný přístup pracovníků úřadů práce. Zažili jsme případ, kdy pracovnice úřadu práce, která sama patřila mezi skupinu po padesátce, nedoporučila ke schválení zvolenou rekvalifikaci z důvodu věku uchazeče, který byl stejně starý jako ona.

Co byste lidem po padesátce osobně doporučila ze svojí pozice odbornice na celoživotní vzdělávání?

Hlavně se nevzdávat a nepodléhat svému okolí, které těmto osobám dává najevo jejich věk. Lidé po padesátce mají do důchodu ještě velmi daleko. Vzpomeňme si na dobu po revoluci, kdy mnozí lidé po padesátce změnili svůj život, začali podnikat a pracovat na více než 150 % a zvládli to. Každý jednou zestárne a bude v té samé situaci a při známém demografickém vývoji budou za několik let pracovat hlavně lidé po padesátce. Takže moje rada zní: mít pozitivní přístup k životu, chuť na sobě pracovat, být stále aktivní a nedat se odradit.

Jak podle Vás funguje současný systém rekvalifikací?

V systému rekvalifikací se za poslední roky vykonalo mnoho práce a mnoho dobrého. Vznikl například systém čistých a profesních rekvalifikací, došlo k vytvoření Národní soustavy kvalifikací a zkoušky autorizovaných osob. Samozřejmě že narážíme i na nedostatky v systému. Co mě však nejvíce mrzí, je, že když máme potřebu vytvořit rekvalifikační program, který není v tabulce minimálních hodinových dotací, nemáme šanci. Nyní řešíme tvorbu rekvalifikačních programů přímo pro osoby nad padesát let, které jsou obsahově úzce zaměřené na jejich potřeby. Nejdou bohužel akreditovat, protože se s nimi v daných tabulkách nepočítá.

Jaké jsou největší pozitivní dopady rekvalifikací?

Pozitivní dopady vidím hlavně ve vytvořeném systému Národní soustavy kvalifikací a v možnosti získat rekvalifikaci a přípravu na novou profesi, a tím mít větší šanci uplatnění se na trhu práce.

Jak jsou rekvalifikace v současné době přínosné pro získání zaměstnání? Získají ti, kteří mají rekvalifikaci,

zaměstnání? Osobně jsem se setkala s řadou lidí, kteří prošli několika rekvalifikacemi, a nijak jim to nepomohlo. Jako další důvod k odmítnutí zaměstnání je navíc uváděna takzvaná „překvalifikovanost“. Toto zjištění také přináší velké frustrace.

Ano, i my jsme tyto případy zaznamenali. Také známe případy, kdy uchazeč neuvedl do svého životopisu všechny údaje právě z obavy, aby nebyl vnímán jako „překvalifikovaný“. Všechno má svůj rub i líc. Pokud bych si však mohla vybrat, raději budu „překvalifikovaná“ s větší šancí na uplatnění než bez vzdělání, a tím nezaměstnatelná. Je to ale nutné vnímat velmi individuálně. „Překvalifikovaní“ mívají také někdy větší požadavky a zaměstnavatelé se jich doslova bojí. Ale jak říkám, mělo by se to posuzovat individuálně. Také záleží na tom, v jaké oblasti se u těchto lidí jedná o „překvalifikování“.

Jak jsou do systému rekvalifikací zapojeni zaměstnavatelé a samotné osoby 50+? Mají vůbec šanci se k této oblasti vyjádřit samotní starší lidé?

Ve spojení s Národní soustavou kvalifikací vím, že několik velkých společností je zapojeno do systému NSK. Ale jedná se spíše o „bílé vrány“. Pokud má dle mého názoru systém rekvalifikací naplno fungovat a mít svoji důležitost, zaměstnavatelé se systému rekvalifikací nebudou moci vyhnout. Ale vidím to ještě na několik let. Co se týká šance starších lidí se k této problematice vyjádřit, myslím, že šancí moc nemají. Svůj názor mohou vyjádřit při rozhovoru na úřadu práce nebo se svým zaměstnavatelem. Kde ale vidím šanci na změnu, jsou různé projekty v rámci evropských fondů, které řeší problematiku starších dospělých, provádějí výzkumy a své výstupy prezentují v rámci tiskových zpráv, tiskových konferencí, setkání s veřejnými činiteli s cílem hovořit o tomto problému a tlumočit názory této cílové skupiny.

Jak hodnotíte systém rekvalifikací na úřadech práce a jejich přidělování či možnost rekvalifikace pro konkrétní lidi? Funguje podle vás systém dobře?

Na tuto otázku jsem již odpověděla, a sice že daný systém není ten nejlepší. Nechci kritizovat práci pracovníků/nic úřadů práce, protože vím, že to nemají vůbec jednoduché. Jsou zavaleni administrativou a nemají čas na tu nejdůležitější práci, a to na individuální a účinnou pomoc lidí registrovaných na úřadech práce. Kdo chce pracovat, práci si vždycky najde, když třeba začíná od té podradnější. Kdo se chce vzdělávat a pracovat na svém rozvoji a dá si tu práci, může se v rámci mnoha projektů vzdělávat také zadarmo nebo s přispěním úřadu práce. O poskytované kvalitě nyní nemluví. Mluvíme o tom, že záleží na každém jedinci a jeho přístupu. Víím, že to není jednoduché. Máme kontakty se staršími lidmi, kteří jsou vedeni na úřadu práce a kteří se cítí demotivováni a frustrováni ze své situace. Mnozí z nich prošli v rámci našich projektů rekvalifikacemi, motivačními kurzy, diagnostikami a nyní mají práci nebo sami začali podnikat. Nesouhlasím s tím, že lidé po padesátce tvoří ohroženou skupinu, nebo snad dokonce patří „do starého železa“. Naopak mám za to, že jim jejich věk může poskytovat více výhod než nevýhod. Věřím také, že zaměstnavatelé a celá naše společnost to již brzo pochopí. Tak jako je tomu v zahraničí, kde jsou lidé po padesátce uznávaní pro své znalosti, zkušenosti a svůj přístup k práci.

Jak by měl podporovat vzdělávání stát, zaměstnavatelé, školy nebo i lidé, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci?

Osvěta, osvěta a zase osvěta. Vííte, pamatuji doby svého středoškolského studia, kdy jsme se všichni ve škole těšili, že až odmaturojeme, už se nikdy nebudeme muset učit. Jak jsme se všichni mýlili, a nikdo nám náš omyl nevyvracel. Vracím se tudíž k nutnosti osvěty, a to už od mateřských školek, a sice ze strany celé společnosti, ale také hlavně ze strany rodičů. Celoživotní vzdělávání bohužel nebylo nikdy moc podporováno. V posledních letech se vzdělávání podporuje hlavně v rámci evropských fondů, přičemž v mnoha případech se ukazuje, že projekty jsou nastavené takovým způsobem, že místo aby lidé měli možnost poznat za evropské peníze (tudíž zadarmo) výhody a přínosy získání dalšího vzdělávání, utvrzuje je to v tom, že je to vlastně zbytečné.

Ing. Mirka Matátková

Působí v Institutu certifikovaného vzdělávání na pozici výkonné ředitelky již třetím rokem. Za svého působení v ICV získala inženýrský titul z Vysoké školy ekonomické v oboru Ekonomika a management a nyní dokončuje studium MBA oboru Řízení lidských zdrojů. Letos získala prestižní certifikát v oboru projektového managementu PRINCE2®Foundation a PRINCE2®Practitioner a stala se Autorizovaným zástupcem Autorizované osoby pro profesní kvalifikaci Administrátor projektu a Manažer projektu. Celoživotní vzdělávání považuje za tzv. jedenáctou životní potřebu. Je členkou Pracovní skupiny pro vzdělávání starších dospělých při AIVD a členkou nové Platformy proti vícenásobné diskriminaci založené na věku a pohlaví a pro systémovou podporu postavení osob 50+ v kontextu rovných příležitostí žen a mužů.



SOCIÁLNÍ SYSTÉM A DŮCHODOVÉ ZABEZPEČENÍ

Sociální systém a postavení osob 50+ v České republice

Petr Wija

Centrum pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče, Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova, International Longevity Centre, Česká republika

Pokračující stárnutí populace a rostoucí délka života vedou k přehodnocování tradičního modelu sociální ochrany ve stáří. Důraz se do značné míry posouvá od „pasivní“ ochrany příjmů k ochraně práva na zvýšení příjmu vlastní prací, rovnosti podmínek pro muže a ženy, svobodnému rozhodnutí o ukončení pracovní kariéry a k ochraně před diskriminací a rovnoprávnému postavení osob 50+ ve společnosti. Snižující se průměrný věk odchodu z trhu práce v minulosti při současné prodlužující se střední délce života vedl vyspělé země, jejichž populace v tomto období v důsledku klesající porodnosti a úmrtnosti rychle stárla, k potřebě přehodnocení postavení starších lidí na trhu práce a k parametrickým i paradigmatickým změnám v penzijních a sociálních systémech. Rámec těchto změn je hledání politického, společenského a sociálního kompromisu a rovnováhy mezi různými prvky a principy: mezi mírou solidarity a zásluhovosti, mezi průběžným a fondovým způsobem financování, zajištěním udržitelnosti, adekvátnosti a stability důchodových systémů a dlouhodobé schopnosti reagovat nejen na demografický vývoj, ale také na ekonomická a další rizika. Cílem těchto reforem je naplnění jak sociálních, tak ekonomických i fiskálních cílů.

Hlavním cílem sociální politiky v reakci na stárnutí populace je prodloužení její ekonomické aktivity, zabránění předčasným odchodům z trhu práce ze zdravotních důvodů, z důvodu ztráty zaměstnání atd. Nastavení podmínek odchodů do důchodu a další parametry důchodového systému jsou zásadním faktorem ovlivňujícím míru, délku a intenzitu ekonomické aktivity. Míru participace ovlivňuje vedle ekonomické situace a situace na trhu práce zejména výsledný efekt politik zaměstnanosti a pobídky nebo bariéry v rámci důchodového systému vzhledem k populaci v předdůchodovém a zejména důchodovém věku. **Výrazný potenciál zvýšení zaměstnanosti v České republice spočívá zejména ve zvýšení zaměstnanosti osob předdůchodového věku a mladších seniorů (osob důchodového věku) a snížení rozdílu v míře zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55–64 let. Je však třeba respektovat skutečnost, že v šancích na delší a aktivnější kariéru a život existují výrazné rozdíly v závislosti nejen na místě, území a regionu, ale i socioekonomickém statusu a úrovni vzdělání.**

Podpora „aktivního stárnutí“ jako hlavní rámeček změn sociální politiky

S demografickými změnami a změnami v pojetí sociální politiky dochází k přehodnocování samotné role věku v důchodovém systému a k diskusi o rovnováze a rozdělení odpovědnosti mezi různými generacemi a fázemi životního cyklu. Jednotlivé fáze životního cyklu se prodlužují. Vzdělávací, pracovní i rodinné trajektorie a strategie se individualizují, stejně jako samotná délka života a kvalita zdraví. Česká republika je zemí s nejvyššími rozdíly ve střední délce života podle vzdělání. Rozdíl ve střední délce života ve věku 30 let u osob s nejvyšším a nejnižším vzděláním je v České republice 17 let u mužů a 4,6 u žen. Rozdíly v délce života podle vzdělání jsou v zemích střední Evropy nejvyšší ze všech zemí OECD (OECD, 2012).

Současně v globálním kontextu dochází ke zvyšování nejistoty na trhu práce, k růstu krátkodobých a snížených pracovních kontraktů a méně stabilnímu průběhu pracovní kariéry. Model životního cyklu, ve kterém jsou od sebe striktně odděleny fáze počátečního vzdělávání, pracovní činnosti a penzionování, postupně přestává platit. Hranice mezi těmito etapami je stále flexibilnější, stejně jako možnost přechodu mezi vzděláváním, prací a volným časem.

Možnost volby mezi prací, vzděláváním, péčí a volným časem je důležitým předpokladem a aspektem aktivního stárnutí v ekonomické i osobní oblasti. Podle OECD „aktivní stárnutí“ označuje schopnost lidí, jak stárnou, vést produktivní život ve společnosti a ekonomice. To znamená, že lidé si mohou flexibilně volit

způsob, jak stráví čas v průběhu svého života – učením, prací, podílením se na volnočasových aktivitách a péči“ (OECD, 2000)¹.

Koncept „**aktivního stárnutí**“ může být chápán jako osobní strategie, oficiální vládní politika či doktrína, nebo základní „ideologické“ schéma vyrovnávání se „moderní společnosti“ se stárnutím a znejistěním tradičních měřítek, která s sebou nesou demografické, a stejně tak sociální, kulturní a technologické a další změny. **Aktivní stárnutí by nemělo být chápáno jen jako strategie vlád k udržení vyrovnaných veřejných financí ve stárnoucí společnosti, ale zejména jako cesta k větší osobní svobodě a možnosti volby.** Podle OECD (OECD, 2000)² jsou reformy podporující aktivní stárnutí taková opatření, která odstraňují překážky omezující flexibilitu v rámci životního cyklu a posilují možnost volby v průběhu života. Aktivní stárnutí není, resp. nemělo by být politikou jen pro „pozdí fázi života“, ale pro celý životní cyklus. Aktivní stárnutí jako politika i strategie předpokládá celoživotní přístup („life-course approach“). Podle OECD „celoživotní přístup“ k aktivnímu stárnutí přináší odlišný způsob pohledu na sociální politiku a posun v paradigmatech, který může vést k novým vhledům a pojetí sociální politiky. Je založen na jednoduché představě, že politika by měla brát v úvahu kontinuitu života. To znamená, že například projevy stárnutí se vyskytují ve vyšším věku, a politická řešení obvykle zahrnují intervence v době, kdy jsou lidé mladší. To znamená, že politiky by měly zohledňovat své účinky na následný život jedinců. Tak je tomu však nyní jen zřídka. Statistická data zatím neumožňují hodnocení dopadů sociální politiky v celoživotním pohledu. Sběr dat, která takové hodnocení umožní, by tedy měl být prioritou (OECD, 2000)³.

V konceptu aktivního stárnutí se prolínají argumenty ekonomické, sociální a individuální. Redukcionistické pojetí zaměřené pouze na zaměstnanost „starších osob“, produktivitu a ekonomickou aktivitu, respektive méně formální produktivní aktivity v rámci dobrovolnictví, je žádoucí poměřovat širším pojetím zdůrazňujícím roli zdraví, subjektivní spokojenosti a naplněnosti, participace a ekonomické a sociální bezpečnosti. Aktivní stárnutí jako hodnotový a koncepční rámec sociálních a zdravotních politik má však odlišný význam pro mladší seniory jako kategorii definovanou hranicí důchodového věku a obdobím konce ekonomické a prvních fází „post-ekonomické aktivity“ a pro starší a zejména pro seniory ve věku 75+ či 80+, kteří jsou nejrychleji rostoucí věkovou skupinou populace. Obě věkové kategorie seniorů se přitom vyznačují odlišnou pozicí obou pohlaví. Má-li být podpora aktivního stárnutí efektivní, musí reagovat nejen na odlišné postavení, možnosti a potenciál uvedených věkových kategorií a pohlaví, ale také na rozdíly ve vzdělání a na specifické nároky jednotlivých sektorů v oblasti zaměstnanosti. Politika aktivního stárnutí by proto měla být diverzifikována obdobně jako seniorská populace, a nejen podle věku a pohlaví.

Ekonomický kontext reformy sociální politiky a změn v postavení seniorů v sociálním systému

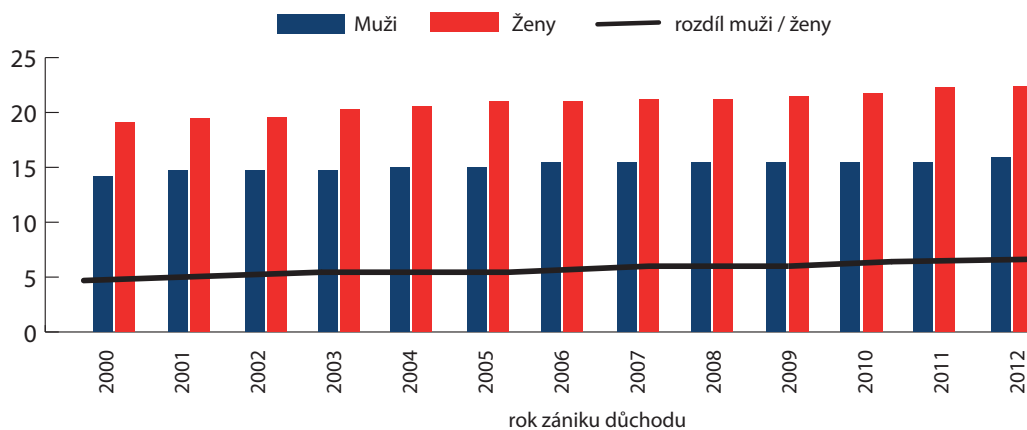
Od roku 1970 do roku 2012 se průměrná délka doby pobírání řádného starobního důchodu zvýšila o 12 let. V roce 2012 činila průměrná délka starobního důchodu 18,8 let pro muže a 26,6 let pro ženy (průměrná délka pro obě pohlaví činila 23,3 let). Nejvíce se průměrná délka doby pobírání řádného starobního důchodu prodloužila v 90. letech: od roku 1990 do roku 2000 nastalo zvýšení o 4 roky. V tomto období také nejrychleji rostla střední délka života, zejména u mužů (o 4,1 oproti 2,9 roků u žen). Růst střední délky života u mužů byl rychlejší než u žen i v letech 2003–2013. V tomto období se zvýšila o 3,2 let na 75,2 u mužů a o 2,6 let na 81,1 let u žen (2013). Rozdíl v průměrné délce pobírání starobního důchodu (solo) mezi muži a ženami se v letech 2000–2012 zvýšil z 5,9 na 7,8 let ve prospěch žen (ČSSZ).

1/ OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>.

2/ Zdroj: Maintaining Prosperity in Ageing Society; cit. dle DEELSA/ELSA (2000)6/ANN3/REV1.

3/ Zdroj: Maintaining Prosperity in Ageing Society; cit. dle DEELSA/ELSA (2000)6/ANN3/REV1.

Vývoj průměrné délky doby pobírání řádného starobního důchodu v letech 2000–2012



Zdroj: data ČSSZ (2014)

Poznámka: Není zde udávána délka pobírání dalších typů starobních důchodů – SRN, SD, ST, SR, SI. Bez rozlišení důvodu zániku.

Česká republika má v porovnání s ostatními státy OECD jeden z nejnižších důchodových věků pro ženy (o více než 3 roky oproti průměru OECD). Důchodový věk u mužů je oproti průměru OECD nižší pouze o 7 měsíců. V současnosti existuje výrazný rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a žen se dvěma dětmi (3,5 roku). K vyrovnání důchodových věků na 67 let dojde v roce 2044 pro osoby narozené v roce 1977. Podle současné právní úpravy se bude důchodový věk dále postupně zvyšovat bez omezení o 2 měsíce za každý následující rok narození, takže např. důchodového věku 70 let dosáhnou pojištěnci narození v roce 1995, a to v roce 2065 (MPSV, 2012)⁴.

V minulosti až do počátku 21. století průměrný věk odchodu do důchodu klesal. V roce 1970 činil 68,4 roku u mužů a 66,4 roku u žen, do roku 2000 se průměrné hodnoty snížily na 63,2 roku u mužů a 61,1 roku u žen. Prakticky všechny země OECD již dnes mají statutární důchodový věk ve výši alespoň 65 let nebo plánují této hranice dosáhnout v budoucnosti. Průměrný skutečný věk odchodu z trhu práce (effective retirement/exit age) byl v roce 2012 v zemích OECD 64,2 let u mužů a 63,1 u žen (OECD, 2013)⁵. Skutečný věk odchodu z trhu práce je nižší než statutární důchodový věk (tj. zákonem stanovená minimální věková hranice odchodu do důchodu) v 19 z 34 zemí OECD, a to v průměru o 0,8 roku u mužů a 0,4 roku u žen.

Výdaje na důchody v ČR činily v roce 2012 necelých 367,9 mld. Kč, z toho čtyři pětiny připadaly na starobní důchody (295,1 mld.) a 12 % na invalidní důchody (45,5 mld.)⁶. Mezi roky 1993 a 2012 se podíl výdajů na starobní důchody na všech výdajích na důchody zvýšil z 69 % na 80 %. Podíl výdajů na důchody k hrubému domácímu produktu se zvýšil z 6,7 % v roce 1993 na 9,9 % HDP v roce 2012. Tzv. náhradový poměr (k průměrné čisté mzdě) se v tomto období snížil z 60,1 % na 54,1 % (MPSV, 2014)⁷. Podíl „výdajů na stáří“ ze všech sociálních výdajů se podle Evropského systému jednotných statistik sociální ochrany zvýšil z 35 % na 45 % (ESSPROS)⁸.

Podle Prognózy populačního vývoje České republiky na období 2008–2070, zpracované Přírodovědeckou fakultou UK (Burcin, Kučera, 2010), zde bude proces demografického stárnutí intenzivnější, než jakého jsme a budeme svědky v hospodářsky nejrozvinutějších zemích. Proces stárnutí bude vykazovat značnou dynamiku v důsledku překonání této věkové hranice početně silnými generacemi osob narozených ve 40. a 50. letech 20. století. Populace ve věku 65 a více let bude jedinou částí populace, která početně poroste. Do roku 2035 její počet vzroste zhruba o jeden milion. Významné vnitřní strukturální změny zasáhnou také kategorii osob v seniorském věku 65 let a více. Ve vyšších věkových skupinách této kategorie budou absolutní i relativní přírůstky obecně vyšší než ve skupinách nižších. Počet starších seniorů ve věku 75 let a více by se měl podle prognózy přibližně ztrojnásobit při vzestupu z 0,69 mil. na 2,02 mil. osob mezi rokem 2008 a 2067, kdy autoři očekávají dosažení nejvyšší hodnoty u této věkové skupiny. Ke konci roku 2008 bylo v České republice přibližně 136 tis. osob ve věku 85 let a více. Půlmilionovou hranici by jejich počet měl s největší pravděpodobností překročit v roce 2037, přičemž v horizontu prognózy (tj. do roku 2070) se předpokládá nárůst této skupiny na zhruba 913 tis. osob. V relativním vyjádření se jedná o nárůst v rozsahu 570 %, tedy na 6,7násobek výchozího stavu (Burcin, Kučera, 2010).

4/ Pojistně-matematická zpráva o důchodovém pojištění 2012. MPSV 2012. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>.

5 /OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en.

6 /Cca 6,5 % připadalo na důchody vdovské a vdovecké a necelé 1 % na důchody sirotčí.

7/ Zdroj: Ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2012 (MPSV, 2013).

8/ Zdroj: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR 2012 (MPSV, 2013), vlastní výpočet.

Tyto údaje ilustrují rostoucí význam stárnutí populace pro financování celého sociálního systému, adekvátní zabezpečení ve stáří a prodloužení pracovního a aktivního života.

Postavení starších osob v kontextu trhu práce a penzijního systému

Stárnutí populace je jednou z nejvýznamnějších změn, na které jsou sociální systémy většiny zemí nuceny reagovat. Vyspělé země musely přijmout opatření k omezení předčasných odchodů z trhu práce, snížit nebo odstranit rozdíly v důchodovém věku mužů a žen a zaměřit se na pobídky a bariéry prodloužení pracovního života. Se stárnutím „pracovní síly“ narůstá význam populace 50+ na trhu práce. Vlády vyspělých zemí i sociální partneři přehodnocují pohled na postavení starších pracovníků, benefity prodloužení pracovního života a souběh a soulad ekonomické aktivity, péče a vzdělávání v průběhu životního cyklu.

Mezi roky 1998–2013 se zvýšila zaměstnanost mužů ve věku 55–64 let z 53,2 % na 62,5 % a zaměstnanost žen ve věku 55–64 let z 23 % na 41,4 %. Celková zaměstnanost starších pracovníků ve věku 55–64 let se zvýšila z 37,1 % na 51,6 %. Národním cílem stanoveným v rámci plnění strategie Evropa 2020 je zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55–64 let na 55 %.

Přestože se rozdíl v zaměstnanosti obou pohlaví ve věku 55–64 let v uvedeném období snížil, zaměstnanost mužů byla v roce 2013 stále o 21 procentních bodů vyšší než zaměstnanost žen (v roce 1998 rozdíl činil 30 p. b.). V mezinárodním srovnání byla v roce 2013 zaměstnanost starších pracovníků v ČR (51,6 %) mírně pod průměrem EU-15 (52,4 %). Nejvyšší zaměstnanost starších osob mají tradičně skandinávské země (zejm. Island a Švédsko s 81,1 %, resp. 73,6 %). V absolutních číslech se v letech 1993–2012 zvýšil počet zaměstnaných osob ve věku 55–64 let o 415 tis. na 730 tis. osob. Se stárnutím populace a poklesem podílu tradičně pojímané „produktivní populace“ (20–64 let) bude v následujících desetiletích dynamika a flexibilita trhu práce stále více závislá na efektivním využití potenciálu starších pracovníků a postavení osob 50+ na trhu práce a obecně ve společnosti. Věková kategorie 55–64 let tvořila v roce 2012 celkem více než 1 466 tis. obyvatel, tj. 22 % všech osob v „produktivním“ věku 20–64 let.

Důležitým parametrem změn důchodových systémů a sociálního systému je postavení osob předdůchodového a důchodového věku na trhu práce, přehodnocení a úprava jejich postavení v rámci pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti, včetně nastavení jejich ochrany v případě nezaměstnanosti, podpory návratu na trh práce, posílení klíčových kompetencí, rekvalifikace, podpory v zahájení podnikání a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Současné **znění zákona o zaměstnanosti** (zákon č. 435/2004 Sb.) legislativně kodifikuje specifický status osob 50+ v politice zaměstnanosti a na trhu práce. Podle § 43 zákona je délka podpory v nezaměstnanosti (tzv. podpůrná doba) odlišná v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání. Zatímco u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku činí 5 měsíců, u osob ve věku od 50 do 55 let věku 8 měsíců a u uchazečů ve věku nad 55 let 11 měsíců. **Do jisté míry toto ustanovení kodifikuje problematický status i praxi zaměstnavatelů vůči zaměstnancům 50+, kteří čelí vyššímu riziku ztráty zaměstnání v případě propuštění (organizačních změn) a současně čelí diskriminaci a předsudkům při hledání nového zaměstnání.** Delší podpůrná doba u osob 50+ a 55+ přitom může působit jako pobídka pro zaměstnavatele i zaměstnance pro předčasný odchod osob předdůchodového věku z trhu práce a celkově může tuto praxi „legitimizovat“. Analýza dopadů odlišné podpůrné doby u osob 50+ na zaměstnanost a chování zaměstnavatelů i zaměstnanců však zřejmě neexistuje.

Předčasný důchod z trhu práce versus „přesluhování“ – pobídky a bariéry k prodloužení ekonomické aktivity osob 50+

Další pobídkou k prodloužení pracovního života (bez současného souběhu s pobíráním důchodu) je tzv. „přesluhování“, tj. **bonifikace délky výdělečné činnosti vykonávané po vzniku nároku na starobní důchod bez jeho pobírání.** Výše procentní výměry starobního důchodu se v tomto případě zvyšuje⁹. Mezi lety 2007–2011 došlo ke snížení podílu počtu starobních důchodů přiznaných po přesluhování na všech nově

^{9/} Za každých 90 kalendářních dnů této výdělečné činnosti se výše procentní výměry starobního důchodu zvyšuje o 1,5 % výpočtového základu (MPSV). Při pobírání tohoto důchodu v poloviční výši náleží zvýšení procentní výměry o 1,5 % výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů. Zvyšování procentní výměry starobního důchodu je možné rovněž za dobu výdělečné činnosti vykonávané po vzniku nároku na tento důchod při jeho souběžném pobírání v plné výši, a to o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů.

přiznaných důchodech z 6 % na 1 %. Jejich počet se snížil z 10,7 tis. na 2,9 tis.¹⁰ Jak uvádí OECD, možnost odložit uplatnění nároku na důchod existuje téměř ve všech zemích OECD a je obvykle doprovázena zvýšením důchodu. Vzhledem k tomu, že je možné běžně kombinovat práci a důchod, je však míra zvýšení a finanční motivace slabá na to, aby vedla k setrvání v zaměstnání a odložení čerpání dávek z důchodového pojištění¹¹.

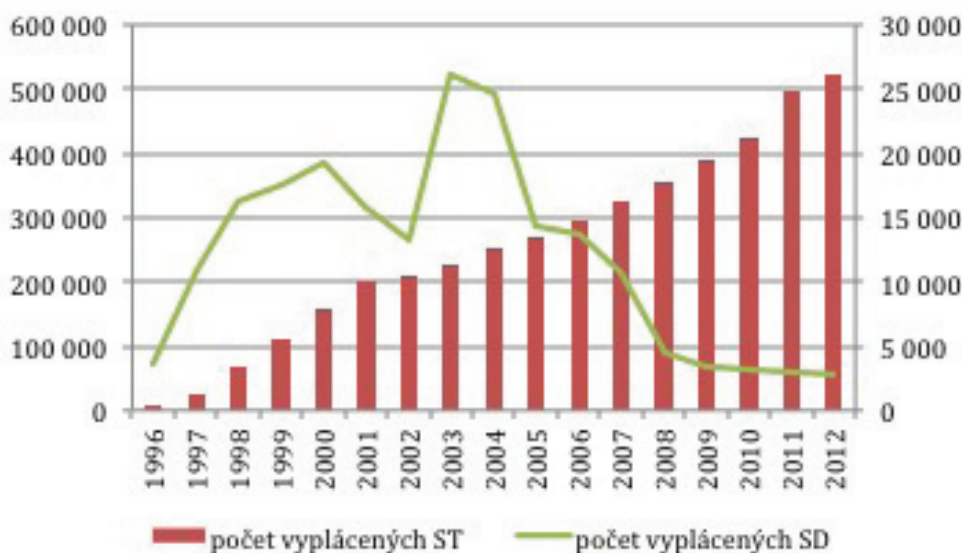
Podle MPSV¹² je snížení zájmu o přesluhování zřejmě ovlivněno zrušením podmínky, která v období dvou let po vzniku nároku na starobní důchod omezovala nárok na výplatu tohoto důchodu při souběhu s pracovní činností a také podmínkami na trhu práce. Umožnění souběhu starobního důchodu a ekonomické aktivity tak sice slouží jako pobídka účasti na trhu práce pro osoby již pobírající starobní důchod, současně však naopak snižuje pobídky k oddálení pobírání řádného starobního důchodu.

Naopak pobídkou k předčasnému odchodu z trhu práce je možnost tzv. předčasného odchodu do důchodu. V ČR je možné do předčasného starobního důchodu odejít až 3 roky před dosažením důchodového věku, resp. až 5 let, ne však dříve než v 60 letech.

Česká legislativa umožňovala v minulosti dva druhy předčasného starobního důchodu: trvale krácený (ST) a dočasně krácený (SD). Možnost dočasně kráceného předčasného starobního důchodu (SD) byla zrušena s účinností od roku 2004 (s výjimkami pro invalidní a částečně invalidní důchodce)¹³. Poslední dočasně krácené důchody byly přiznány v roce 2010. Podmínkou přiznání starobního důchodu je dosažení důchodového věku a získání povinné doby pojištění¹⁴. Potřebná doba pojištění se postupně prodlužuje: v roce 2013 činila 29 let, v roce 2014 pak 30 let. Po roce 2018 bude povinná doba pojištění činit 35 let (ČSSZ).

V posledních letech došlo z důvodu obav v reakci na připravované změny ve způsobu výpočtu důchodu v souvislosti s nálezem Ústavního soudu ke zvýšení počtu starobních důchodců, jimž je vyplácen trvale krácený předčasný starobní důchod. V roce 2012 Česká správa sociálního zabezpečení vyplácela celkem téměř 523,9 tis. předčasných důchodů, které tvořily téměř třetinu všech vyplácených starobních důchodů (tzv. solo neboli samostatně vyplácených důchodů)¹⁵. Tento podíl se v letech 1996–2012 zvýšil z 0,8 % na 30 %. Z celkového počtu předčasných důchodů tvořily důchody dočasně krácené (SD) 99,5 %, respektive 2,8 tis. Jejich podíl na všech předčasných starobních důchodech se v letech 1996–2012 snížil z jedné třetiny (33 %) na pouhých 0,5 % (zdroj dat: ČSSZ, vlastní zpracování).

Počet vyplácených předčasných starobních důchodů v letech 1996–2012



Pozn.: ST – trvale krácený starobní důchod,
SD – dočasně krácený starobní důchod.
Zdroj: data ČSSZ (vlastní zpracování)

10/ Zdroj: Pojistně-matematická zpráva za rok 2012, MPSV, 2013.

11/ OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>.

12/ OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>.

13/ § 30 zákona o důchodovém pojištění, upravující tento typ předčasného důchodu, byl zrušen.

14/ § 29 zákona o důchodovém pojištění.

15/ Tj. bez kombinace s dalším důchodem.

Podle MPSV¹⁶ jsou výkyvy v podílu počtu předčasných starobních důchodů odrazem reakce pojištěnců na změny ve způsobu výpočtu důchodu. Vedle demografického vývoje, tzn. nárůstu počtu osob v důchodovém věku, nárůst počtu nově přiznaných důchodů významně ovlivnily legislativní změny a reakce pojištěnců na jejich očekávaný dopad, např. doznívání zrušení možnosti odchodu do dočasně kráceného předčasného starobního důchodu, automatická přeměna invalidního důchodu na starobní důchod po dovršení 65 let věku, nový způsob výpočtu důchodů přiznaných po 29. září 2011 atd. Pojištěnci, kteří očekávali, že způsob výpočtu důchodu přiznaného po 29. září 2011 pro ně bude nevýhodný, se často rozhodli pro odchod do předčasného starobního důchodu před 30. září 2011, aby si tak zachovali výhodnější způsob výpočtu důchodu. To vedlo k rekordnímu nárůstu počtu přiznaných předčasných starobních důchodů. Změny v posuzování invalidity se projevily snížením počtu invalidních důchodů přiznávaných po roce 2009.

Souběh důchodu a pracovní činnosti – postavení seniorů na trhu práce

Řada seniorů pokračuje po odchodu do důchodu (začátku pobírání starobního důchodu) v pracovní činnosti, a to buď dále v rámci plného nebo částečného úvazku a na stejné nebo jiné pozici či zaměstnání a oboru.

Zájem o zaměstnání po dosažení důchodového věku je větší, než se obvykle soudí. Podle šetření ČSÚ se téměř půl milionu osob v předdůchodovém věku (42 % dotázaných) vyjádřilo, že plánuje nadále pracovat i po odchodu do starobního důchodu. Pro tři ze čtyř (77 %) z těchto osob jsou hlavní motivací finanční důvody. V této kategorii osob (50–69 let) chce pracovat i po dosažení věku odchodu do starobního důchodu 63,4 % osob s vysokoškolským vzděláním oproti třetině (32,6 %) osob se středním vzděláním bez maturity, tj. zhruba o polovinu méně. Ve starším věku pracují a v budoucnu mají úmysl pracovat především osoby s vyšším vzděláním, osoby žijící ve městech a realizující se v nemanuálních profesích¹⁷.

Souběh zaměstnání a důchodu znamená pro vzdělanější část populace spíše pokračování v ekonomicky produktivní seberealizaci, zatímco pro lidi s nižším vzděláním spíše přechod na méně placenou a kvalifikovanou práci a také významnější převahu ekonomické motivace z důvodu nízkého příjmu. Pracující důchodci tvoří dvě základní skupiny, a to jednak kvalifikované osoby, které pokračují i po odchodu do důchodu ve své profesi, a osoby, které bez ohledu na předchozí profesi a pracovní uplatnění vykonávají pomocné a nekvalifikované práce (ČSÚ, 2004)¹⁸.

Souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti upravuje § 37 zákona o důchodovém pojištění. Pracovní aktivita (výdělečná činnost) není v případě řádného starobního důchodu nijak omezena. S účinností od 1. ledna 2010 byla zákonem č. 306/2008 Sb. zrušena podmínka pro nárok na výplatu starobního důchodu vedle příjmu z výdělečné činnosti, spočívající ve sjednání pracovního vztahu nejdéle na dobu jednoho roku¹⁹. Omezen je souběh pouze v případě předčasného starobního důchodu, během kterého nelze do dosažení důchodového věku vykonávat výdělečnou činnost nebo pobírat podporu v nezaměstnanosti.

Podle údajů ze sčítání se počet ekonomicky aktivních osob ve věku 65 a více let mezi roky 2001 a 2011 zvýšil z 60,4 tis. na 98,5 tis., tj. o 63 %, čímž nastalo vyrovnání rychlého poklesu počtu a podílu pracujících důchodců, ke kterému došlo v 90. letech 20. století (viz obr. níže). Zhruba 87,5 % ekonomicky aktivních seniorů tvořili pracující důchodci, zbývající část (12,5 %) připadala na zaměstnavatele, samostatně výdělečně činné osoby (OSVČ) a pomáhající členy domácnosti, včetně zaměstnanců 65 a více let, kteří nepobírají důchod.

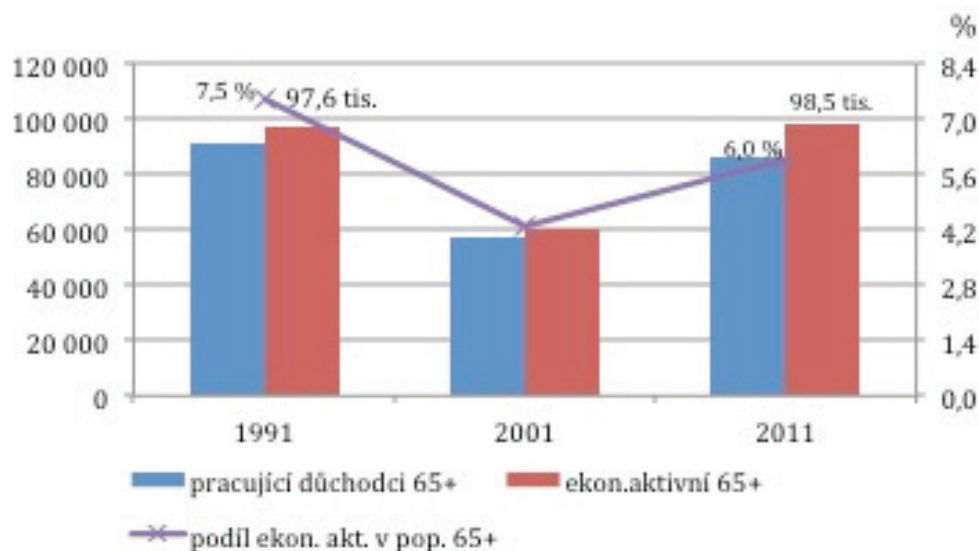
16/ Zdroj: Pojistně-matematická zpráva za rok 2012, MPSV, 2013.

17/ Zdroj: ČSÚ. Češi chtějí pracovat i v důchodovém věku (tisková zpráva a prezentace z tiskové konference. ČSÚ, 2013). Dostupné online na: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/1/cesi_chteji_pracovat_i_v_duchodovem_veku_20131009.

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

19/ Pozn.: O roku 1996 do roku 1997 výplata starobního důchodu nenáležela v období dvou let po vzniku nároku na tento důchod v těch kalendářních měsících, v nichž příjem z výdělečné činnosti přesáhl dvojnásobek částky životního minima. Od roku 1998 do roku 2003 byla zavedena další podmínka pro nárok na výplatu starobního důchodu, a sice že pracovní vztah musí být sjednán na dobu určitou. Od roku 2004 do roku 2009 byla stanovena pouze jediná podmínka pro nárok na výplatu starobního důchodu, a sice že pracovní vztah musí být uzavřen nejdéle na dobu jednoho roku. Od roku 2010 je podmínka uzavření pracovního vztahu na dobu nejdéle jednoho roku zrušena a neexistuje již žádné omezení. V případě invalidního důchodu od roku 1996 do ledna roku 2006 nebyl souběh plného invalidního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti upraven, a tedy ani vyloučen. U částečného invalidního důchodu byl po překročení určité hranice příjmu odvozeného od příjmů, z nichž byl vypočten důchod, důchod snížen na polovinu nebo jeho výplata zcela zastavena. Od února 2006 již nemá příjem z výdělečné činnosti žádný vliv na výši a výplatu částečného invalidního důchodu. (Zdroj: MPSV, 2014).

Ekonomická aktivita osob 65 a více let dle SLDB (1991, 2001 a 2011)



Zdroj: Data ČSÚ, 2013

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

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

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

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

Zdroj: VŠPS (ČSÚ)

Pracující starobní důchodci podle postavení v zaměstnání, nejvyššího dosaženého vzdělání a klasifikace zaměstnání v roce 2012 (v tis.)

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

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

Zdroj: VŠPS (ČSÚ)

Vzdělání má značný vliv na délku pracovního života a setrvání v zaměstnání po dosažení důchodového věku. Podle údajů ze sčítání lidu 2011 měla čtvrtina ekonomicky aktivních osob ve věku 60 a více let vysokoškolské vzdělání.

Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku 15 a více let a 60 a více let podle ekonomické aktivity v roce 2011 (SLDB)

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

Zdroj: ČSÚ, 2013 (data SLDB 2011)

Zdraví jako předpoklad udržitelné zaměstnatelnosti a prodloužení aktivního života

Zdravotní stav a kvalifikace (dovednosti) jsou jak základní předpoklady zaměstnatelnosti jednotlivce, tak hlavní determinanty zaměstnatelnosti stárnoucí populace a klíčové faktory prodloužení pracovního života (viz schéma níže). Jedním z rizik plošného zvyšování jednotného statutárního (zákonem stanoveného) důchodového věku při stagnující nebo pomalu rostoucí zdravé délce života, práceschopnosti a rostoucí nezaměstnanost osob 50+ je pravděpodobnost zvýšení přitažlivosti „exit strategie“ cestou invalidních důchodů.

Základní předpoklady zaměstnatelnosti starších osob



Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2013 byl více než každý čtvrtý uchazeč o zaměstnání ve věku nad 50 let. Jejich celkový počet se od roku 1999 zvýšil 2,3krát na 162,1 tis. osob ke konci roku 2013 (MPSV, 2014)²⁰.

Více než polovina všech nově přiznaných invalidních důchodů v roce 2011 byla přiznána osobám ve věku 50 a více let a téměř třetina osobám ve věku 55 a více let. **Na tendenci k „exit strategiím“ „odchodem do invalidity“ v regionech s vysokou nezaměstnaností ukazují i čísla o počtech zamítnutých žádostí o invalidní důchod. V roce 2012 bylo v České republice zamítnuto celkem 13 406 žádostí o invalidní důchod.** V přepočtu na počet obyvatel kraje byl poměr zamítnutých žádostí nejvyšší v Moravskoslezském kraji (2,0 zamítnutých žádostí na tisíc obyvatel) a v Ústeckém kraji (1,6 na tisíc obyvatel, celkem 1 317 zamítnutých žádostí).

Mezi důvody předčasného opuštění trhu práce patří zdravotní důvody a ztráta zaměstnání před dosažením důchodového věku. Na významu proto nabývá vývoj délky života ve zdraví (HLY) – „strukturální ukazatel“ EU, který je využíván ve vztahu k hodnocení zdraví, kvality a udržitelnosti zdravotní péče, kvality života a potenciálu pro prodloužení pracovního života a zaměstnatelnosti starších pracovníků.

Od roku 2005, kdy se data o délce života ve zdraví v ČR sledují, se hodnota tohoto ukazatele zvýšila o 4,1 u žen a o 4,3 u mužů. V roce 2012 činila délka života ve zdraví 64,1 u žen a 62,3 u mužů. Mezi klíčovou součástí

20/ Vlastní zpracování z dat MPSV.

udržitelosti zvyšování důchodového věku, a tím i stability a udržitelnosti financování důchodového systému, tak patří zlepšení zdravotního stavu obyvatel, zvyšování zdravotní gramotnosti, vytváření zdravých pracovních podmínek a posilování schopnosti lépe chránit a pečovat o své zdraví.

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

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

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

Pozn.: Poslední dostupná data k 6. 8. 2014

Jak uvádí studie OECD, stanovování podmínek pro odchod do důchodu často odráží protichůdné vládní cíle. Na jedné straně je cílem motivovat lidi, aby pracovali déle. Na druhou stranu vláda často nahlíží na starší pracovníky jako na zranitelné a neschopné pokračovat ve své práci do vyššího věku²¹. Horší zdraví zpravidla také vede k předčasnému ukončení pracovního života, snížení příjmů a kvality života, které zase zpětně negativně ovlivňují zdraví. Horší zdraví ale může naopak znamenat i nezbytnost pracovat déle, respektive zhoršení možností splnění zákonem daných podmínek pro získání nároků na starobní důchod, a tím pádem nutnost pracovat déle²².

Pracovní neschopnost není zpravidla u starších osob častější oproti mladším osobám, avšak je v průměru delší. Horší zdraví každopádně snižuje nabídku starších pracovníků na trhu práce, jejich zaměstnanost a zaměstnatelnost. Invalidizace starších osob snižuje příjmy pro ně samotné i pro společnost a znamená výrazné ztráty jak z hlediska produktivity, snížení daňových příjmů a příjmů pro sociální a zdravotní systémy, tak růst sekundárních nákladů na léčbu, sociální zabezpečení a sociální náklady spojené se sníženou soběstačností pro jednotlivce i jeho rodinu a blízké. Důležitou součástí podpory aktivního stárnutí a prodloužení ekonomicky aktivního života by proto rozhodně měla být účinná podpora zdraví v průběhu života cílená na specifická rizika různých skupin starších i mladších pracovníků.

Doporučení

- Posílit investice do rozvoje dovedností a kvalifikace zaměstnanců s cílem „udržitelné zaměstnatelnosti“ – tj. udržení jejich kvalifikace, dovedností a konkurenceschopnosti na trhu práce.
- Zavést daňové benefity a jiné formy zvýhodnění podpory zdraví a celoživotního vzdělávání s důrazem na prodloužení pracovní kariéry a přenositelnost dovedností v rámci firmy (společnosti) a externího trhu práce.
- Diferencovat programy finanční pobídky k podpoře zdraví a celoživotního vzdělávání podle velikosti zaměstnavatele a jiných relevantních faktorů. Vyhodnocovat využívání těchto pobídek a jejich dopad na následné profesní dráhy zaměstnanců.
- V rámci sociálního dialogu (ze strany sociálních partnerů) věnovat větší pozornost „rovným šancím“ z hlediska věku na trhu práce a v systému celoživotního vzdělávání. Založit fond na podporu vzdělávání a rekvalifikace se zaměřením na podporu zaměstnanců a zaměstnavatelů zejména v případě organizačních změn, ekonomické krize apod.
- Zpracovávat a vyhodnocovat sociální statistiky nejen strukturálně (transverzálně) za jednotlivé věkové kategorie, ale také v generačním a dlouhodobém kontextu, a umožňovat tak hodnocení dopadů sociální

21/ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing.

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

22/ Zdroj: CESEP: Exploring the synergy between promoting active participation in work and in society and social, health and long-term care strategies, Centre For European Social And Economy Policy, February 2007.

politiky a opatření na pracovní kariéru v průběhu životního cyklu a specifika jednotlivých generací.

- Podporu zdraví na pracovišti, včetně ochrany a bezpečnosti, orientovat specificky podle příčin invalidizace mužů a žen a specifík území (struktury regionálních zaměstnavatelů, příčin invalidizace atd.)
- Zavést informačně poradenskou bezplatnou linku úřadů práce (resp. inspektorátů práce/Státního úřadu inspekce práce) umožňující poukázat na případy věkové diskriminace a řešit je; transparentně zpracovávat jejich výstupy (statistiky a kazuistiky) a na jejich základě podávat podněty a opatření směrem k MPSV a dalším subjektům

Doporučované ukazatele ke sledování

- Příčiny invalidizace podle věku ve vazbě na sektory ekonomiky a postavení v zaměstnání
- Průměrný věk odchodu ze zaměstnání podle sektoru ekonomiky, typu zaměstnavatele apod.
- Předčasné důchody v závislosti na ukazatelích pracovní neschopnosti a nezaměstnanosti
- Podíl zaměstnanců podle věku a sektoru ekonomiky účastnících se na celoživotním vzdělávání
- Průměrná délka nezaměstnanosti podle věku, pohlaví, vzdělání apod.
- (Ne)zaměstnanost neformálních pečujících (příjemců příspěvků na péči atd.), dopad předchozí zkušenosti poskytování neformální péče na zaměstnanost a kariéru pečujících

Použitá literatura:

Burcin, Boris, Kučera, Tomáš. Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2008–2070. Praha: PŘF UK, duben 2010. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8838>.

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

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

OECD (2000) Maintaining Prosperity in Ageing Society; DEELSA/ELSA, OECD.

OECD (2012), Education at a Glance 2012: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>.

OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en.

Pojistně-matematická zpráva o důchodovém pojištění 2012. MPSV 2012. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>.

Ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2012 (MPSV, 2013).

Stručná historie souběhu důchodu a mzdy, MPSV, 2014. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8730>.

Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR 2012. MPSV, 2013.

Zákon o důchodovém pojištění (č. 155/1995 Sb.) – aktuální znění. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>.

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) – aktuální znění. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Mgr. Petr Wija, Ph.D.

Ukončil v roce 2001 Filozofickou fakultu Ostravské univerzity (obor Sociální práce a sociální politika) obhajobou diplomové práce na téma vztah lékař – pacient a spokojenost pacientů. V roce 2007 ukončil doktorské studium v programu Sociální politika a sociální práce obhajobou disertační práce na téma „Stárnutí a sociální politika: Otázky pro stárnoucí společnost“. V letech 2003 až 2010 pracoval na Ministerstvu práce a sociálních věcí v Odboru sociálních služeb a sociálního začleňování, kde se zaměřoval na oblast sociální politiky v kontextu stárnutí populace, sociálních služeb a sociálního začleňování. V roce 2011 pracoval v Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR. Od roku 2011 spolupracuje s Centrem pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče FHS UK na projektech zaměřených na dlouhodobou péči a se společností GAC spol. s r. o. na projektech zaměřených na sociální politiku, územní diferenciaci a mapování sociálních jevů a strategie v oblasti sociálního začleňování. Od dubna 2013 se podílí na aktualizaci Strategického plánu Hl. m. Prahy v oblasti sociální koheze. Mezi jeho odborné zájmy patří problematika zdraví, zdravotnictví, sociální politiky, demografie, sociální gerontologie, stárnutí a dlouhověkosti. Je členem České demografické společnosti, Společnosti sociálního lékařství a řízení péče o zdraví ČLS JEP a Gerontologické a geriatrické společnosti ČLS JEP.

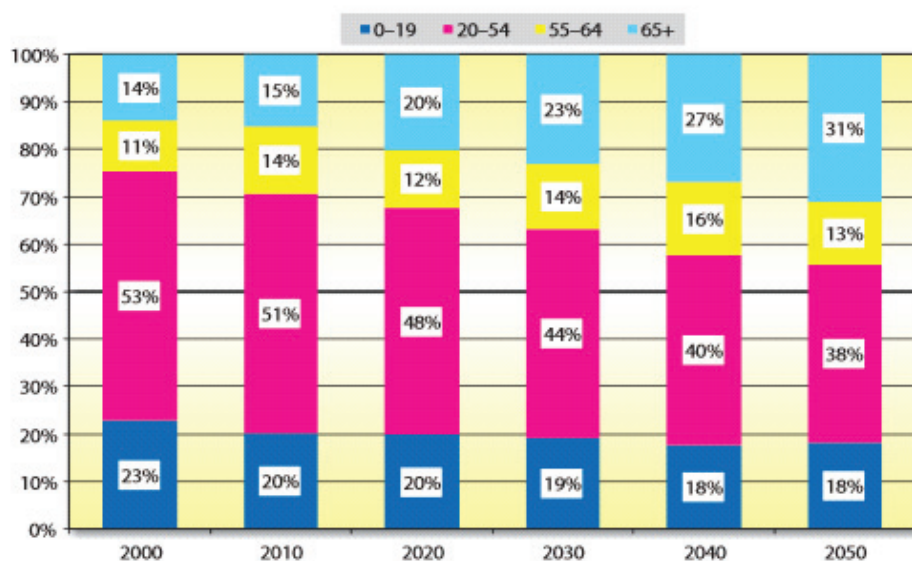
Důchodový systém a jeho reforma

Nikola Šimandlová

Alternativa 50+, o.p.s.

Stárnutí populace a demografická proměna se týká celé Evropské unie, tedy i České republiky. Ve vyspělých zemích pozorujeme trend stárnutí populace na jedné straně, a menší počet narozených dětí na straně druhé (viz graf č. 1). Sociální systémy EU budou do budoucna muset tento trend řešit, jelikož bude mít dopad jak na sociální, tak i na zdravotní a další oblasti života společnosti. Není však nutné panikařit, jak se někdy děje a pro což je používán odborný pojem „demografická panika“, což znamená strach z vývoje a ze stárnutí populace. Již nyní se tak můžeme připravit na to, co nás čeká, včetně adekvátního zajištění lidí v důchodovém – i předdůchodovém – věku. Na politické scéně se delší dobu objevují debaty o nutných reformách ve financování starobních důchodů a ČR si během pětadvaceti let prošla změnami a reformami, které systém měnily a upravovaly. Počátek debaty ohledně nutnosti změn v podobě důchodových reforem je možné celosvětově pozorovat zhruba od 80. let 20. století, kdy na demografický vývoj začala mezi prvními reagovat Světová banka, OECD a posléze i Evropská unie²³. V 80. letech pak pozorujeme zavádění reforem důchodových systémů např. v Latinské Americe jakožto boj proti chudobě a taktéž zavádění fondového financování²⁴.

Graf č. 1: Prognóza vývoje věkové struktury obyvatelstva



Zdroj: ČSÚ, 2009

Ačkoli zde používáme široký pojem „důchodů, důchodového systému“ apod., máme na mysli zejména důchody starobní, ne tedy např. důchody vdovské, sirotčí apod. K invalidním důchodům se zmíníme stručně zvlášť.

23/ WORLD BANK. Averting the Old Age Crisis. Washington, DC: World Bank, 1994. OECD. Reforming Public Pensions. Paris: OECD Publishing, 1988. 154 s.

24/ Jako např.: SCHMIDT-HEBBEL, Klaus. Latin America's Pension Revolution: A Review of Approaches and Experience. [online]. 1999 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1251813753820/6415739-1251814010799/hebbel.pdf>>.

Vývoj důchodové politiky v ČR

Vývoj sociálního systému včetně důchodové politiky sahá až do zavádění prvních sociálních pojištění v Evropě. Pro naše území se to týká zejména období Rakouska-Uherska, od něhož politiku sociálního pojištění převzala meziválečná Československá republika. Mezi prvními přijímanými opatřeními bylo úrazové a nemocenské pojištění, dále pak pojištění penzijní. V roce 1924 byl pak přijat zákon²⁵ o pojištění zaměstnanců v případě nemoci, invalidity a stáří²⁶. Koncepce pojištění byla změněna po druhé světové válce a v roce 1948 byl přijat zákon o národním pojištění²⁷. V 50. a 60. letech došlo k dalším úpravám zákonného pojištění. Zlomovým byl zejména rok 1989, kdy na počátku 90. let došlo k transformaci a úpravám důchodového systému. S prvními změnami a zákony tak vznikla sloučením několika institucí Česká správa sociálního zabezpečení, pod níž patří Okresní správy sociálního zabezpečení²⁸. Další kroky nastavení důchodového pojištění proběhly už v roce 1990 a 1991, kdy došlo ke dvěma valorizacím penzí, a dále v roce 1994, kdy byl naplněn cíl zavedení dvoupilířového systému přijetím zákona o důchodovém připojištění se státním příspěvkem²⁹. Následovalo mnoho dílčích úprav, které vyvrcholily v době vlády tehdejšího premiéra Václava Klause v roce 1995 přijetím zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Zákon započal proces zvyšování věku odchodu do důchodu³⁰, definoval a zavedl vdovecký důchod a byl vytvořen speciální účet důchodového pojištění v rámci státního rozpočtu³¹. Pak docházelo k dalším doplňujícím úpravám – v roce 1997 se zpřesnily podmínky pro valorizaci důchodů, v 1999 byla přijata novela penzijního připojištění a v roce 2001 proběhla další novelizace, kdy došlo k zavedení přísnějších podmínek odchodu do předčasného důchodu, respektive znevýhodnění dřívějšího odchodu z trhu práce a k podpoře delšího setrvání osob na trhu práce. Rokem 2003 se zvýšil věk odchodu do důchodu na 63 let (pro obě pohlaví stejně, v případě žen ale platilo zohlednění počtu narozených dětí). Součástí rozhodnutí však byl i konsensus o dalším zvyšování věkové hranice³². Novela v tomto roce obsahovala několik klíčových bodů (další úprava způsobů valorizace, znevýhodňování předčasného důchodu, omezení zápočtu doby studia, rozhodnutí o postupném zvyšování vyměřovacího základu pro OSVČ aj.), k čemuž také došlo v závislosti s naším vstupem do EU.

Vzhledem k tomu, že nastavení penzijního pojištění má odrážet demografický vývoj společnosti, došlo v roce 2004 k ustavení tzv. **Bezděkovy komise**, do níž každá z tehdejších pěti politických stran³³ přítomných v poslanecké sněmovně poslala své experty. Tímto měla být zaručena možnost pro všechny důležité aktéry podílet se na vyjednávání o důchodové reformě s tím, že při konsensu všech se tak mělo předejít shození návrhu ze stolu v případě, že dojde k výměně vlády opozičními stranami. Výstupy první Bezděkovy komise ale ve výsledku k žádné reformě nevedly a toto téma se opět více otevřelo až s nástupem vlády Petra Nečase v roce 2010, kdy byla ustanovena tzv. druhá Bezděkova komise neboli PES. Ta spadala pod expertní tým NERV³⁴ (Národní ekonomická rada vlády) a úzce spolupracovala s vládou, zejména pak s Jaromírem Drábkem, tehdejším ministrem práce a sociálních věcí, který měl (ve spolupráci s ministerstvem financí) důchodovou reformu na starosti. V druhé Bezděkově komisi se nacházeli i zástupci soukromých penzijních fondů (Vladimír Bezděk, který byl ředitelem představenstva penzijního fondu AEGON, a Jiří Rusnok jakožto prezident Asociace penzijních fondů a předseda představenstva penzijního fondu ING). Výsledkem byla důchodová reforma,

25/ Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

26/ Vývoj sociální politiky a sociálního zabezpečení má samozřejmě delší historii, podrobný popis vývoje ale není účelem této kapitoly.

27/ Zákon č. 99/1948 Sb. o národním pojištění.

28/ Zákon č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení.

29/ Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.

30/ Před rokem 1996 byla věková hranice pro muže nastavena na 60 let, u bezdětných žen na 57 let. Žena s jedním dítětem odcházela do důchodu v 56 letech, se dvěma dětmi v 55 letech atd. Rok 1996 prodloužil odchod do důchodu o dva měsíce za každý započatý rok, u žen o čtyři měsíce.

31/ S účinností od 1. března 2008 byl zvláštní účet důchodového pojištění transformován na zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu jako součást státních finančních aktiv.

Viz např. Tomíčková, Adéla. Role českých veřejnoprávních médií v diskurzu důchodové reformy. Praha, 2011. 112 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, FSV, Katedra VSP.

32/ MPSV. Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění: Materiály MPSV předkládané na jednání Vlády ČR 26. ledna 2009. [online]. 2009 [cit. 29. 7. 2014]. Praha: MPSV, 2009. s. 89. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6279/material.pdf>>.

33/ V Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR tehdy zasedali poslanci za strany ČSSD, KDU-ČSL, KSČM, ODS a US-DEU. Varianta ČSSD tehdy navrhovala systém pomyslných individuálních účtů (NDC), KDU-ČSL dobrovolného vyvázání, KSČM parametrické optimalizace, ODS rovného důchodu, US-DEU kombinovaného systému.

34/ Členové NERVu: Vladimír Bezděk, Vladimír Dlouhý, Eduard Janota († 20. 5. 2011), Pavel Kohout, Pavel Kysilka, Lubomír Lízal, Michal Mejstřík, Daniel Münich, Jan Procházka, Jiří Rusnok, Tomáš Sedláček, Jiří Schwarz, Jiří Weigl, Petr Zahradník a Miroslav Zámečník. Stanovisko NERVu k důchodové reformě viz. např. NERV. Důchodová reforma. [online]. 2010 [cit. 28. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/NERV_Duchodova-reforma.pdf>.

tedy vznik druhého pilíře důchodového pojištění. Kromě prvního průběžného pilíře, do něhož jsou odváděny prostředky od zaměstnavatelů a zaměstnanců ve výši 28 %, a kromě třetího pilíře, tedy dobrovolného penzijního připojištění se státním příspěvkem, tak vznikl druhý pilíř, do něhož jsou odváděna 3 % z celkové sazby pojistného (28 %) a k tomu účastník druhého pilíře přispívá ještě svými dvěma procenty. Celkový odvod pojistného na důchodové pojištění v druhém pilíři je 30 % vyměřovacího základu (21,5 % zaměstnavatel, 8,5 % zaměstnanec), z čehož 25 % jde na základní důchodové pojištění („státní“, průběžný systém) a 5 % na důchodové spoření ve druhém pilíři. Vstup do druhého pilíře byl dobrovolný a byl podmíněn několika kroky, jako např. že se jej mohly účastnit pouze osoby starší 18 let (s výjimkou osob pobírajících starobní důchod) či např. že osoby starší 35 let se musely rozhodnout během prvního pololetí 2013. S reformou penzijního systému souvisela i tzv. malá důchodová reforma, která zavedla jak postupné prodlužování odchodu do důchodu, tak i větší zásluhovost při pobírání starobní penze (kdo platil více na odvodech, má nárok na větší důchod ve stáří)³⁵ a snížení stropu pro placení sociálního pojištění ze šestinásobku na trojnásobek. K přijetí této „malé důchodové reformy“ přispěl i ústavní soud³⁶, který označil tehdejší systém za málo zásluhový.

Do druhého pilíře však oproti očekávání vlády vstoupilo doposud jen asi 84 000 účastníků³⁷. Vlna kritiky se snášela již během příprav této reformy a ozývala se jak z opozičních politických stran a od veřejnosti, tak ale i z občanského sektoru či akademické sféry³⁸.

Nevoli u občanů vyvolala reforma i v souvislosti se zvýšením daně z přidané hodnoty (DPH)³⁹, jejíž navýšení mělo být použito na pokrytí výpadku oněch 3 %, která budou účastníci druhého pilíře odvádět na své individuální účty, a to na úkor těch, kteří pobírají penzi z průběžného pilíře či si nebudou v druhém pilíři spořit. Zvýšení sazeb DPH tak má dopad zejména na nízko- a středněpříjmové skupiny obyvatel, včetně seniorů a rodin s dětmi. Od roku 2006 došlo ke zvýšení snížené sazby DPH z 5 % na 15 %, přičemž do této sazby spadají právě potraviny, léky, náklady na bydlení, jízdné apod.

Nová vláda ustanovená v 2014 ale zdůraznila, že je její prioritou druhý pilíř zrušit. Současná vláda ve svém Programovém prohlášení vlády ČR uvedla, že dojde ke vzniku „*odborné komise jak k ukončení II. pilíře a návrhům změn důchodového systému, tak k návrhu dlouhodobého a systémového řešení rodinné politiky v České republice. Vláda připraví detailní návrh na ukončení důchodového spoření při respektování vlastnických práv jeho účastníků a dále komplexní a vzájemně provázaný souhrn konkrétních návrhů na změny v důchodovém systému, které přinesou jeho dlouhodobě stabilní uspořádání a přiměřenost poskytovaných dávek*“⁴⁰. Byla tak ustanovena Odborná komise pro důchodovou reformu v čele s Martinem Potůčkem, mezi jejíž priority patří právě zrušení druhého důchodového pilíře či přijetí dalších opatření vedoucích k zajištění přiměřených a důstojných důchodů, posílení principu zásluhovosti, narovnání transferu mezi rodinou a společností a nastavení věku odchodu do důchodu.

Předčasné odchody do důchodu a invalidní důchody

Na Odbornou komisi pro důchodovou reformu se otevřeným dopisem obrátila také obecně prospěšná společnost Alternativa 50+, a to na základě problematiky **odchodů starších osob do předčasného**

35/ S tím ale souvisí problém, že se menšímu počtu důchodců jejich starobní důchod zvýší, avšak na úkor asi 70 % ostatních důchodců, kterým se naopak důchody sníží. Dopad má toto opatření zejména na lidi, kteří se svými příjmy pohybují mezi cca 10 000–36 000 Kč měsíčně.

36/ Na základě nálezu ÚS pod značkou Pl. ÚS 8/07 bylo ke 30. září 2011 zrušeno ustanovení § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, což v praxi znamenalo přijetí „malé důchodové reformy“. Viz: NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU ČR. Pl. ÚS 8/07. [online]. 23. 3. 2010 [cit. 28. 7. 2014]., s. 1–31. Dostupné z: <http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/ustavni_soud_www/Aktualne_prilohy/2010_04_16.pdf>.

37/ Jednou z podmínek také bylo, že každý fond musí získat minimálně 50 000 klientů. Pokud fondy do konce roku 2014 tento počet klientů nezasbívají, může jim Česká národní banka odebrat licenci; v současnosti ze šesti fondů druhého pilíře tuto podmínku nesplňuje žádný z nich.

38/ Např.: Potůček, Martin. Reformy a stávka: právo proti oprávnění. [online]. 14. 6. 2011 [cit. 29. 7. 2014]. Blog.aktualne.cz. Dostupné z: <<http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/martin-potucek.php/martin-potucek.php?itemid=13433>>. Nebo: STEM. Reformní opatření současné vlády podporuje třetina české veřejnosti. [online]. 22. 4. 2011, 4/2011, [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://www.stem.cz/clanek/2177>>. Nebo: SENÁT PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Přepis Konference „Důchodová reforma – výzva i nebezpečí“ ze dne 24. 3. 2011. [online]. 2011 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/cinnost/konference_seminare/duchodova_reforma_vyzva_i_nebezpeci/prepis_konference_k_duchodove_reforme.php?ke_dni=14.02.2011&O=3>. Nebo: SOBOTKA, Bohuslav. Sobotka: Malá důchodová reforma neřeší kvalitu života seniorů. [online]. 2011 [cit. 40. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/politici-volicum/196172.aspx>>.

39/ Namísto diskutovaného návrhu o jednotné dani z přidané hodnoty ve výši 17,5 % byla prosazena varianta, kdy se snížená sazba DPH zvedla z 10 % na 14 %, horní sazba zůstala na 20 %; od 2013 je pak sazba DPH 15 % a 21 %.

40/ VLADA.CZ. Programové prohlášení vlády ČR. [online]. 2014 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>>.

důchodu. Na základě zkušeností z přímého kontaktu se staršími lidmi i z výzkumu realizovaném Alternativou 50+, do něhož se zapojili lidé starší padesáti let, vnímáme problematiku odchodů do předčasného důchodu jako závažný problém, který může mít a má dopad na tyto osoby až do seniorského věku. Bohužel se v naší dennodenní praxi setkáváme s lidmi ve věkové kategorii 50+, kteří ztratili zaměstnání, jsou často i dlouhodobě nezaměstnaní a svou situaci řeší předčasným odchodem do důchodu jakožto únikovou strategií, jak z pasti (dlouhodobé nezaměstnanosti) uniknout, a zajistit tak sobě i své rodině alespoň nějaký pravidelný měsíční příjem. Tím pádem je jim ale starobní penze doživotně krácena a tito lidé tak mohou být – a také jsou – ohroženi chudobou, která se nadále promítá i do jejich důchodového věku a ohrožuje je tak i jako penzisty. Navíc lidé v předčasném důchodu mají jen omezené možnosti příjvídělku: mohou vykonávat jen takové činnosti, z nichž není odváděno sociální pojištění, tedy např. na dohodu o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně a do 300 hodin ročně, na dohodu o pracovní činnosti do 2 500 Kč měsíčně⁴¹, pracovat jako OSVČ při výdělku do 62 261 Kč (tedy necelých 5 200 Kč měsíčně, přičemž při překročení limitu se musí předčasný důchod vracet), mít příjem z pronájmu či z příležitostné činnosti.

Takto nastavený systém nevychází z reálných příčin odchodu do předčasného důchodu a má zbytečně trestající charakter. Jestliže se člověk v předdůchodovém věku ocitne bez práce a z důvodu svého věku i situace na trhu práce nemůže několik let nalézt novou práci a častokrát mu nezbyvá než odejít do předčasného důchodu, nemůže být podle nás kvůli několika málo letům v předčasném důchodu doživotně krácen na starobní penzi. **Z výzkumu realizovaného Alternativou 50+ v roce 2013 vyplynulo⁴², že 40% respondentů a respondentek odešlo do předčasného důchodu právě z důvodu ztráty zaměstnání, což je nejčastější příčinou.** Na druhém místě odcházeli lidé do předčasného důchodu na základě výpovědi s mimořádným odstupným a na třetím místě ze zdravotních důvodů. Jen velmi malá část odchází do předčasného důchodu dobrovolně např. z důvodu výpomoci péče o rodinu či trávení volného času. Odchod do předčasného důchodu je tak pro velkou část starších lidí jediným řešením, jak uniknout ze svízelné situace a (dlouhodobé) nezaměstnanosti. Takovýto člověk je ale trestán doživotně krácením penze, a to i přesto, že odpracoval desítky let, a přispěl tak do sociálního systému nemalými částkami.

Výzkum také ukázal, že **starší lidé se zdravotními potížemi hůře hledají práci.** Práce na plný úvazek je pro ně často zdravotně namáhavá, na druhou stranu nabídek práce na zkrácený úvazek není tolik a navíc není tato forma práce dostatečně finančně ohodnocená. Zkrácené úvazky tak pro starší pracovníky neslouží jako řešení jejich situace. **Získání invalidního důchodu často těmto lidem pomáhá finančně překlenout předdůchodový věk.** Na zdraví pracovníků ve věku 50–64 let má i vliv jejich pracovní prostředí, a vystavení špatným pracovním podmínkám tak snižuje motivaci i ochotu zaměstnanců dále pracovat. Navíc pokud lidé z věkové kategorie 50–64 let nevidí v práci smysl, vyčerpává je nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ve zvýšené míře trpí zdravotními problémy. Data z mezinárodních výzkumů (SHARE, PIAAC) potvrzují tendenci, že lidé, kteří těžko hledají uplatnění ve společnosti a na pracovním trhu, bývají zároveň častěji nemocní a dožívají se nižšího věku. Velké rozdíly nalezneme i v různých regionech ČR: například v Praze je obecně větší zastoupení lidí s vysokoškolským vzděláním (24 %) a administrativním charakterem práce, zatímco v Moravskoslezském kraji je více práce manuálního charakteru a je zde i nižší počet lidí s vysokoškolským vzděláním (10 %). Na jedné straně zde tak vidíme rozpor mezi neustále se zvyšujícím věkem odchodu do důchodu (tento problém by měla také řešit Odborná komise pro důchodovou reformu), a nedostatkem pracovních míst na straně druhé, včetně toho, že starší pracovníci (zejména v manuálních profesích) mají již kolem 50. roku i určitá zdravotní omezení, která jim neumožňují vykonávat danou profesi dalších cca 15 let. **Při snaze udržet starší pracovníky na trhu práce co nejdéle by tak mělo být zohledněno zdravotní hledisko dotyčného i fakt, že odchod do předčasného důchodu je mnohdy jedinou možnou únikovou strategií za účelem finančního zabezpečení jedince a jeho rodiny a že trestání těchto jedinců doživotním krácením jejich starobní penze nemá motivační charakter pro starší pracovníky, aby na trhu práce setrvali.** Jestliže nabídka volných pracovních míst není na trhu práce dostatečná⁴³, není možné vycházet z přesvědčení,

41/ To ale neplatí bezvýhradně a záleží na uzavřené smlouvě. Vzhledem k dalším podmínkám je obecně lepší se v předčasném důchodu dohodě o pracovní činnosti vyhnout, protože i kvůli malému příjvídělku může daný člověk vracet i několik výplat důchodů.

42/ Výzkum byl zpracován společností SC&C spol. s r.o. na vzorku 3066 osob ve věku 50–64 let ze 4. vlny dat dostupných v rámci SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) za rok 2011 a na vzorku 605 osob ve věku 50–64 let s nadvýběrem osob 50–59 let formou CATI (telefonického dotazování), a to na základě regionu, věku, pohlaví, pracovního statusu (zaměstnaní včetně pracujících důchodců, nezaměstnaní, důchodci včetně předčasných důchodců). Sběr dat formou CATI probíhal ve dnech 21. – 27. listopadu 2013.

43/ Např. v dubnu 2014 připadalo na cca 560 000 registrovaných nezaměstnaných jen cca 44 000 volných pracovních míst.

že starší pracovníci již pracovat nechtějí či že jejich hlavním motivem k odchodu do předčasného důchodu je užívání si volného času.

Doporučení pro zlepšení stávající situace osob 50+

Na základě provedeného kvalitativního a kvantitativního výzkumu realizovaném Alternativou 50+, ale i na základě našich dennodenních zkušeností při práci s lidmi nad 50 let v rámci poradenské činnosti organizace, uvádíme některá doporučení, která mohou zlepšit současné postavení pracovníků a lidí nad padesát let a v předdůchodovém věku ve společnosti:

- Vznik Odborné komise pro důchodovou reformu za účelem zrušení druhého pilíře považujeme za důležitý krok k vytvoření větší míry solidarity ve společnosti. Zároveň vítáme další kroky, které povedou ke zlepšení situace současných penzistů i těch, kteří do starobního důchodu teprve odejdou.
- MPSV i Odborná komise pro důchodovou reformu by do budoucna měla začít řešit problém předčasných odchodů do důchodu. Ukazuje se, že **lidé volí odchod do předčasné penze jako únikovou strategii, a to zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti a nízké uplatnitelnosti na trhu práce v předdůchodovém věku**. Jedním z řešení by tak mohlo být navrácení stavu, kdy je člověku krácen finanční příspěvek v předčasném důchodu, ale ode dne řádného starobního věku pro odchod do důchodu je mu opět navýšena částka starobní penze, na kterou by měl nárok při řádném odchodu do důchodu. Současné nastavení doživotního krácení starobní penze při odchodu do předčasného důchodu považujeme za nespravedlivé.
- **Je nutné brát ohled na individuální potřeby starších osob.** Setkáváme se s případy, kdy lidé se zdravotními problémy nedostanou invalidní důchod a jsou nuceni si hledat zaměstnání, ačkoli jim to jejich zdravotní stav neumožňuje. Na druhé straně jsou lidé, kteří již dosáhli důchodového věku, nemají zdravotní obtíže, rádi by v zaměstnání zůstali, ale pod tlakem zaměstnavatele jsou nuceni svou pozici opustit.
- Podporujeme zdravotní programy pro osoby 50+ v zaměstnání jakožto prevenci zdravotních potíží majících za následek nezaměstnanost a neúčast na trhu práce.
- Je důležité i nadále bojovat proti stereotypům, které se vážou k věku. Padesátiletí lidé jsou velice různorodou skupinou: zatímco jeden může pracovat jako manažer ve velkém městě, druhý může vykonávat manuální práci v malé obci. Často jsou ale lidé 50+ bráni jako jedna skupina se stejnými vlastnostmi, zkušenostmi a dovednostmi, ačkoli to neplatí o žádné věkové skupině. Je tak nutné přihlížet ke každému zvlášť a individuálně posuzovat jeho dovednosti. Důležitá je tedy osvěta mezi širokou veřejností, ale také u zaměstnavatelů.
- Podporujeme **motivační systém sociálního zabezpečení**, který by byl méně restriktivní vůči možnostem přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti a při pobírání předčasného důchodu.
- **Důležitá je činnost úřadů práce (ÚP), jelikož ty jsou stěžejní institucí, na níž se nezaměstnaní lidé obracejí.** Po reformě úřadů práce došlo k zahlcení jejich agendy, k problémům spojeným s fungováním systému, a to vše v době nárůstu počtu nezaměstnaných. Je tak nutné odlehčit administrativu úřadům práce, posílit jejich profesionalizaci a specializaci personálu na aktivní a individualizovanou pomoc registrovaným osobám na ÚP s hlavním cílem nalezení pracovního uplatnění. Měla by se také navrátit povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na ÚP.
- **Zkrácené úvazky mohou v důsledku přivést motivovanější a efektivnější pracovníky, nelze je však přeceňovat a požadovat za každou cenu.** V současné situaci v ČR si vzhledem k výši mezd může dovolit práci na částečný úvazek jen malé množství lidí, především ve specifické životní situaci. Navíc je nutné si uvědomit dopad práce na zkrácený úvazek na výši důchodového zabezpečení. Ve výzkumech se potvrzuje, že starší pracovníci mají tendenci udržet se na trhu práce na plný úvazek, a to až do důchodového věku: práce na zkrácený úvazek či nezaměstnanost v předdůchodovém věku je pro ně nevýhodná. Pokud ale starší člověk např. pečuje o osobu závislou (jako např. o své nemocné rodiče či partnera), měla by fungovat dohoda na dočasné úpravě pracovního poměru, např. vytvoření flexibilní pracovní doby tam, kde je to

možné. Vycházení vstříc svým zaměstnancům a jejich udržení na pracovní pozici je ve výsledku výhodné jak pro zaměstnavatele, který neztratí kvalifikovaného pracovníka, tak i pro zaměstnance, který po danou dobu může skloubit práci s péčí o rodinu a nestane se nezaměstnaným, což je v důsledku horším řešením nejen pro člověka samotného, ale i pro sociální systém státu.

- Stát i zaměstnavatelé by měli podporovat setrvání starších osob na trhu práce, a to např. jejich dalším vzděláváním.

Použitá literatura:

NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU ČR. *Pl. ÚS 8/07*. [online]. 23. 3. 2010 [cit. 28. 7. 2014]. S. 1–31. Dostupné z: <http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/ustavni_soud_www/Aktualne_prilohy/2010_04_16.pdf>.

NERV. *Důchodová reforma*. [online]. 2010 [cit. 28. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/NERV_Duchodova-reforma.pdf>.

OECD. *Reforming Public Pensions*. Paris: OECD Publishing, 1988. 154 s.

MPSV. *Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění: Materiály MPSV předkládané na jednání Vlády ČR 26. ledna 2009*. [online]. 2009 [cit. 29. 7. 2014]. Praha: MPSV, 2009. s. 89. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6279/material.pdf>>.

Potůček Martin. *Reformy a stávka: právo proti oprávnění*. [online]. 14. 6. 2011 [cit. 29. 7. 2014]. Blog. aktualne.cz. Dostupné z: <<http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/martin-potucek.php/martin-potucek.php?itemid=13433>>.

VLADA.CZ. *Programové prohlášení vlády ČR*. [online]. 2014 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>>.

STEM. *Reformní opatření současné vlády podporuje třetina české veřejnosti*. [online]. 22. 4. 2011, 4/2011, [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://www.stem.cz/clanek/2177>>.

Schmidt-Hebbel, Klaus. *Latin America's Pension Revolution: A Review of Approaches and Experience*. [online]. 1999 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1251813753820/6415739-1251814010799/hebbel.pdf>>.

SENÁT PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Přepis Konference „Důchodová reforma – výzva i nebezpečí“ ze dne 24. 3. 2011*. [online]. 2011 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/cinnost/konference_seminare/duchodova_reforma_vyzva_i_nebezpeci/prepis_konference_k_duchodove_reforme.php?ke_dni=14.02.2011&O=3>.

Sobotka, Bohuslav. *Sobotka: Malá důchodová reforma neřeší kvalitu života seniorů*. [online]. 2011 [cit. 30. 7. 2014]. Dostupné z: <<http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/politici-voicum/196172.aspx>>.

Tomíčková, Adéla. *Role českých veřejnoprávních médií v diskurzu důchodové reformy*. Praha, 2011. 112 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, FSV, Katedra VSP.

WORLD BANK. *Averting the Old Age Crisis*. Washington, DC: World Bank, 1994.

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

Zákon č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení.

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.

Mgr. Nikola Šimandlová

Vystudovala žurnalistiku a veřejnou a sociální politiku na Fakultě sociálních věd na Univerzitě Karlově v Praze. Má za sebou zkušenost roční stáže na Humboldtově univerzitě v Berlíně. V organizaci Alternativa 50+, o.p.s. má na starosti projektový management a výzkumné a analytické aktivity. V občanském sektoru působí několik let, během studia se věnovala analýzám vybraných politických opatření a jejich sociálním dopadům (zejména důchodové reformě), zájmovým a nátlakovým skupinám a médiím.

K čemu je dobré sdílení důchodů manželů/partnerů?

Radka Dudová, Ph.D.

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Myšlenka společného vyměřovacího základu sociálního pojištění manželů/partnerů pro výpočet výše důchodu představuje jednu z možností, jak zmírnit faktickou nerovnost ve výši důchodové dávky mezi oběma pohlavími, danou zejména vyšším podílem žen na neplacené péči o děti. Určitá podoba „dělení důchodu“ funguje v řadě západoevropských zemí. Tento návrh, v současné době zvažovaný a diskutovaný napříč politickými stranami, má jistě svá pozitiva, ale obsahuje také řadu negativ.

Model dělení důchodů přispívá k zakonzervování tradiční dělby genderových rolí v rodině. Svým způsobem demotivuje ženy od účasti na pracovním trhu, a tím posiluje jejich závislost na manželovi-živiteli. Hlavním problémem tohoto modelu je ale to, že tímto způsobem jsou privilegovány určité typy soužití a dochází k redistribuci od svobodných přispěvovatelů k těm vdaným a ženatým (či lidem žijícím v partnerství). Určité skupiny žen (například osamělé svobodné matky), které pracují a odvádějí příspěvky, na sdílení důchodových nároků právo nemají. Navíc vzhledem k nákladnosti tohoto systému budou přispívat ženám, které se vdaly nebo žijí v partnerství. V modelu sdílení důchodových nároků mezi partnery sice dochází k přerozdělení důchodových příjmů mezi muži a ženami, ale jen v konkrétním partnerství, nikoli v rámci celé společnosti. Sociální nerovnosti tak zůstávají, a v případě žen, které vychovávají děti samy bez partnera, se spíše prohlubují. Jedná se o opatření prospěšné pouze ženám z vyšší či vyšší střední třídy, které budou státem (ještě více) motivovány zůstat doma a věnovat se péči o rodinu.

Dalším problémem spojeným s odvozenými důchodovými nároky je riziko, že ženy, které vědí, že budou mít nárok na důchod odvozený od svého manžela, jsou ochotné přijmout takovou práci, která nevytváří povinnost přispívat na důchodové pojištění, a posléze ani nárok na důchod. Zaměstnavatelé této pracovní síly využívají a nejsou nijak nuceni zlepšit její pracovní podmínky.

Na druhé straně odvozené nároky na důchod stále představují určitý způsob ochrany před pádem do chudoby v důchodovém věku pro ženy, které zasvětily svůj život péči o děti a domácnost a podpoře pracovní aktivity svého manžela. Profitují z ní ale jen některé skupiny žen. Pro jiné může být tento systém přímo nevýhodný – např. tehdy, když jejich muž podnikatel odvádí jen minimální pojistné a na důchod si spoří jiným způsobem.



**POSTAVENÍ
PEČUJÍCÍCH OSOB
A PÉČE O DRUHÉ**

Sociální postavení neformálně pečujících osob

Radka Dudová

Sociologický ústav Akademie věd, v.v.i.

Marie Madejová

obecně prospěšná společnost „Koordinační a informační středisko pro osoby se zdravotním postižením a seniory“

Více než 80 % péče o seniory poskytují rodinní příslušníci¹. Podle výsledků výzkumu SHARE (2006–2007) je ČR (kromě Polska) zemí s nejvyšším podílem neformální péče v Evropě (v případě občasně potřeby je péče poskytována rodinou a přáteli v 97 % případů, v případě každodenní péče v 78,5 %)². České autorky uvádějí, že většinou (v 75–80 %) jsou primárními pečovatelkami ženy.³ Analýza datového souboru SHARE naznačuje, že genderový rozdíl není tak výrazný (o seniora v rodině pečuje cca 60 % žen a 40 % mužů), muži ale na péči vynakládají méně času a věnují se jiným typům pečovatelských aktivit. Lze předpokládat, že se většina pečujících o seniory nachází ve věku 45–70 let⁴. Podle výzkumu Eurofamcare (2006) byl průměrný věk pečovatele/telů 55 let.

Co se týče péče o děti a dospělé se zdravotním postižením, podle studie M. Valenty a J. Michalíka⁵, omezené na Prahu, je žen-pečovatelek 81 %, zatímco mužů 19 %. Jen čtvrtina dotázaných pečujících byla mladších čtyřiceti let, největší podíl (43,5 %) se objevoval ve věku mezi 50 a 70 lety.

Veřejná podpora neformální péče

V roce 2006–2007 došlo k zásadní změně ve filosofii veřejné podpory péče: zatímco dříve byl pečující osobě vyplácen příspěvek na péči o osobu blízkou, od roku 2007 je příspěvek vyplácen přímo konečnému uživateli péče. Od uživatelů/telek se očekává, že si z těchto peněz péči „nakoupí“. Ačkoliv z hlediska osob, které péči přijímají, lze na tuto změnu nahlížet pozitivně (posílení jejího rozhodování, pozice klienta), z hlediska pečujících osob je hodnocení obtížnější. Od zavedení tohoto příspěvku se očekávalo uvolnění míst v residenčních ústavních zařízeních a podpoření různých typů terénních služeb, k tomu ale ve skutečnosti nedošlo⁶. Navíc není jisté, zda a v jaké míře vyplácené peníze skutečně končí u těch, kdo péči fyzicky poskytují⁷ – zvláště v rodinném prostředí nemusí být ani jednou stranou vnímáno jako žádoucí pravidelně za péči platit nebo tyto peníze přijímat. Výsledky kvalitativního výzkumu Péče o starší naznačují⁸, že příspěvek je zejména v případě péče o seniora v rodině chápán jako příspěvek na jeho potřeby (pomůcky, jídlo apod.), nikoliv jako příjem pečující osoby.⁹

Postavení na pracovním trhu

Výsledky nedávných kvantitativních a kvalitativních výzkumů¹⁰ ukazují, že stále větší podíl žen, které pečují o malé dítě, o seniora nebo o zdravotně postiženou osobu, nachází uplatnění na pracovním trhu pouze ve formě nejisté, nízko ohodnocené, krátkodobé práce bez sociálního zajištění. Zvláště markantní situace byla podle výzkumu „Péče o osoby se zdravotním postižením“¹¹ u matek dlouhodobě pečujících o dítě se zdravotním postižením. Tyto ženy buďto volily trvalé opuštění pracovního trhu, nebo střídaly období překerní práce s obdobími nezaměstnanosti. Ve zvláště svízelné situaci se nacházely ty ženy, které se nemohly spolehnout na příjem partnera (matky samoživitelky). V lepším pracovním uplatnění jim bránilo zejména sdílené

1/ Nešporová, Svobodová & Vidovičová, 2008; Svobodová, 2006; Zavázalová, 2001.

2/ Bettio, Verashchagina, 2010.

3/ Přidalová, 2006; Zavázalová, 2001; Svobodová, 2006.

4/ Dudová, n.d.

5/ Valenta, Michalík, 2008.

6/ Wija, 2013.

7/ Viz Horecký, 2012.

8/ 25 rozhovorů se ženami pečujícími o nesoběstačného seniora v rodině, sběr dat v letech 2012–2013, provedený v rámci projektů GAČR „Diskurzivní rámování a každodenní zkušenost péče o starší v České republice“, reg. č. P404-12-P053.

9/ Dudová, n.d.

10/ Viz Dudová, Hašková, 2014.

11/ 13 rozhovorů s matkami pečujícími o dítě se zdravotním postižením, sběr rozhovorů v roce 2013, provedený v rámci projektu ESF OPLZZ „Nejsme chudinky, jsme hrdinky!“, reg. č. CZ.1.04/3.4.04./88.00315.

přesvědčení zaměstnavatelů, že po letech strávených péčí nemají potřebné pracovní kompetence, a omezená doba provozu institucí poskytujících péči a vzdělání jejich dětem (dopolední provoz speciálních škol a stacionářů, nemožnost přijetí dítěte do školní družiny) společně s nutností dlouhého dojíždění.

U osob pečujících o seniora hraje klíčovou roli to, zda již dosáhly věku odchodu do důchodu či nikoliv. Podle výzkumu „Péče o starší“ se s největšími obtížemi potýkaly právě ženy ve věku 50–60 let, které ještě na odchod do důchodu neměly nárok. Nevnímalý jako žádoucí odejít ze zaměstnání kvůli péči o rodiče, jelikož si uvědomovaly rizika, která by jim to přineslo: snížení současného příjmu, snížení budoucího příjmu v podobě kráceného důchodu a obtížnost nalezení nové práce, poté co již péče nebude potřeba a ony budou na sklonku pracovního věku. Proto hledaly způsoby, jak práci a péči kombinovat, a to i s využitím kratších či delších období, která senior/ka trávil/a v institucionální péči. Omezování dostupnosti formálních služeb péče, které by umožnily překlenout obtížná období či kombinovat práci a péči, a prodlužování věku odchodu do důchodu proto představuje riziko z hlediska současného i budoucího postavení těchto žen.

Problematika důchodů

Výše zmiňované kvalitativní výzkumy naznačují, že dlouhodobá intenzivní neformální péče představuje ohrožení pro pečující osobu z hlediska jejích budoucích nároků na důchod. Ačkoliv je doba péče uznána jako náhradní doba pro účely důchodového pojištění, péče umisťuje pečující osoby do znevýhodněné situace. Zprv, základ pro výpočet důchodu se stále odvíjí od výše příjmů, kterých daná osoba dosáhla v době, kdy pracovala. Vzhledem k obtížnosti a dlouhodobosti péče o osobu se zdravotním postižením lze očekávat, že výdělky pečujících osob jsou často relativně nízké (viz výzkum „Péče o osoby se zdravotním postižením“). Po mnohaleté absenci na pracovním trhu je pro tyto osoby obtížné, ať už z důvodu diskriminace ze strany zaměstnavatelů nebo z důvodu skutečné ztráty kvalifikace, dosáhnout vyšších výdělků. To se pak odráží ve výši jejich důchodu. V případě zvyšující se ekvivalence důchodového systému budou tyto osoby v důchodovém věku pravděpodobně ohroženy chudobou.

Druhý problém se týká osob pečujících o seniory, v jejichž případě nastala potřeba péče několik (např. 5–15) let před jejich odchodem do důchodu. Doba péče je sice uznána jako náhradní doba pojištění, v okamžiku úmrtí opečovávané osoby tomu ale tak již není a od pečující/ho se očekává, že se vrátí na pracovní trh. Vzhledem k věkové diskriminaci a dlouhodobé nepřítomnosti na pracovním trhu je ale pro tyto osoby velmi obtížné nalézt uplatnění. Budto dosahují nízkých příjmů (v rámci nejisté, krátkodobé brigádní práce), a rozměňují si tak svůj výpočtový základ pro důchod, anebo volí odchod do předčasného důchodu, čímž dochází k doživotnímu krácení jejich důchodových příjmů. Období péče tak pro ně znamená trvalé snížení jejich příjmů.

Klíčové poznatky:

- Pečující osobou je v 80 % případů žena, z velké části v produktivním věku (v případě péče o seniora či dospělého zdravotně postiženého se nejčastěji jedná o ženy ve věku 50+, v případě péče o zdravotně postižené dítě se jedná o ženy ve velmi mladém věku).
- Typické pro tyto osoby je zásadní zhoršení jejich zdravotního stavu z důvodu jejich izolovanosti a dlouhodobého stresu.
- Pečující osoby se domnívají, že společnost péči neoceňuje a že ze strany společnosti nepoživají úctu a uznání.
- Typická je u pečovatelů ztráta pracovních kompetencí, případně jejich domnělá ztráta, podle uvažování zaměstnavatelů. Ke ztrátě pracovních kompetencí dochází po 5–10 letech péče a návrat na pracovní trh se může stát neřešitelným.

Doporučení:

- Seznamovat společnost s postavením neformálních pečovatelů a péči představit jako velmi náročnou činnost. Jakkoli je péče o zdravotně postiženého vykonávána s láskou, představuje pro pečující osobu

vysokou psychickou, fyzickou a finanční zátěž, přičemž zásadní je nejistá budoucnost pečovatele i opečovávané osoby.

- Péče není ohodnocena sociálním ani zdravotním zajištěním; vzhledem k vážnému zhoršení zdravotního stavu pečovatelů, který vyplývá z dlouhodobé péče, je potřeba zajistit v rámci zdravotního systému možnost hrazené rehabilitačně terapeutické péče a celý systém podpořit vhodnou respitní a odlehčovací službou, která bude pro potřebné finančně dostupná.
- Je nutné hledat možnosti na pracovním trhu, tak aby bylo možné využít zkušeností a dovedností pečovatelek/telů při jejich umístění do zaměstnání. Zároveň je ale potřeba věnovat pozornost kvalitě těchto pracovních míst, aby nedocházelo k dalšímu rozšíření prekérních forem práce, které jsou výhodná zejména pro zaměstnavatele (např. vzhledem ke zdanění práce a k povinným odvodům), ale pro pečující osoby představují další ekonomická a sociální rizika.

Tento text vznikl v rámci projektu „Nejsme chudinky, jsme hrdinky“, reg. č. CZ.1.04/3.4.04/88.00315, který je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Použitá literatura:

- Bettio, F., Verashchagina, A. (2010). *Long-Term Care for the Elderly* (s. 181). Roma: EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE). http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf
- Dudová, R. (n.d.). *Postarat se ve stáří*. Praha: Sociologické nakladatelství. V přípravě.
- Dudová, R., Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15 (2), v tisku.
- Eurofamcare (2006). *Services for Supporting Family Carers of Older Dependent People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage, The Trans-European Survey Report*. http://www.uke.de/extern/eurofamcare/documents/deliverables/teusure_web_080215.pdf.
- Horecký, J. (2012). *Návrhy na změnu výplaty a použití příspěvku na péči*. Praha: Asociace poskytovatelů sociálních služeb. http://www.apsscr.cz/files/files/Prispevek_na_peci_JH_finalup.pdf.
- Nešporová, O., Svobodová, K., Vidovičová, L. (2008). *Zajištění potřeb seniorů s důrazem na roli nestátního sektoru*. Praha: VUPOV.
- Přidalová, M. (2006). Mezigenerační solidarita a gender (pečující dcery a pečující synové). *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7 (1), 1–5.
- Svobodová, K. (2006). Genderové aspekty stárnutí: rodina a péče o seniory. *Demografie*, 48 (4), 256–261.
- Valenta, M., & Michalík, J. (2008). *Výzkum pracovních kompetencí osob pečujících o člena rodiny se zdravotním postižením na území Hlavního města Prahy*. Praha: VCIZP. <http://www.vcizp.cz/doc/vcizp-quality-life-zprava-celek.pdf>
- Wija, P. (2013). Jaká je kapacita a struktura dlouhodobé péče v České republice?. *Geriatric a gerontologie*, 2 (3), 122–127.
- Zavázalová, H. (2001). *Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie*. Praha: Karolinum.

Mgr. Radka Dudová, Ph.D.

Působí jako vědecká pracovníce oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. V letech 2008 až 2010 pracovala jako postdoktorandka v Department of Political Science na univerzitě v Leidenu v Nizozemí. V současnosti se zaměřuje zejména na problematiku péče o děti a péče o závislé seniory. Její teoretický zájem se zaměřuje na provázanost institucí, norem a diskurzů. Využívá a rozvíjí kvalitativní přístupy k výzkumu v sociálních vědách. Je autorkou knih *Otcovství po rozchodu rodičovského páru* (2008) a *Interrupce v České republice: zápas o ženská těla* (2012).

JUDr. Marie Madejová

Působí od roku 2009 jako ředitelka obecně prospěšné společnosti „Koordinační a informační středisko pro osoby se zdravotním postižením a seniory“. Od roku 2012 se pak jako projektová manažerka projektu „Nejsme chudinky, jsme hrdinky“ podílela na řadě programů a projektů, které se věnovaly problematice osob se zdravotním postižením a osob ohrožených sociálním vyloučením. V letech 2008–2011 pracovala jako koordinátorka Národní rady osob se zdravotním postižením ČR pro Středočeský kraj.

Pečující osoby v České republice: Jak změnit situaci?

Václav Krása

Národní rada osob se zdravotním postižením

Stať je zaměřena pouze na ty, kteří poskytují péči osobám blízkým, případně na ty, kteří poskytují péči jako asistent sociální péče. Částečně se dotkne i tzv. sousedské pomoci. Potenciál těchto osob v poskytování služeb péče je značný. Text částečně analyzuje i sociální zajištění pečujících osob a doporučí i některé změny.

Analýza

Při analýze postavení pečujících osob je nezbytné si uvědomit několik skutečností. Vysoká náročnost spojená s péčí o osobu blízkou se promítá nejen do celého jejího života, ale také do života ostatních členů rodiny pečující osoby. Tato činnost znamená zpravidla vysokou emocionální zátěž, nedostatek vlastního času, nikdy nekončící činnost, mnohdy i určitou osamělost. Pečující osoby často musí redukovat svoje společenské aktivity. I přes tyto vysoké nároky na poskytovatele péče má péče v rodinách nejčastější formu poskytované sociální péče. Jedním z důvodů je, že se často jedná o určitý tradiční vztah, kdy rodiny po celá staletí zcela přirozeně poskytovaly pomoc svým potřebným členům. Domnívám se, že v posledních letech lze jako další faktor přidat skutečnost, že určité procento rodin touto péčí řeší i finanční přežití rodiny v době vysoké nezaměstnanosti.

Velmi zajímavou otázkou je skladba pečujících osob. Na toto téma provedl Bc. Jiří Votoček v rámci své diplomové práce „Kvalita života a sociální opora rodinných příslušníků pečujících o nesoběstačné osoby“¹² dotazníkové šetření. Uvádí řadu zajímavých údajů, které dostatečně charakterizují pečující osoby. Domnívám se, že tento výzkum lze vztáhnout i na osoby pečující o osoby se zdravotním postižením. Především z výzkumu vyplývá, že pečujícími osobami jsou převážně ženy, které tvoří téměř 80 % pečujících. U seniorů převažují osoby ve věku 51 až 60 let, další početnou skupinou pečujících osob je věková skupina 61 až 70 let. Je samozřejmé, že celkové věkové složení pečujících osob bude nižší, protože věk rodičů, kteří pečují o své děti se zdravotním postižením, je nižší. Přesto lze konstatovat, že se převážně jedná o skupinu lidí v předdůchodovém nebo důchodovém věku, což je také zřejmé z uvedeného výzkumu. Početnou skupinu pečujících osob tvoří lidé v zaměstnaneckém poměru, kterých je asi jedna třetina. Ostatní zaměstnání nemají, a tak pokud nejsou příjemci důchodu, jsou plně odkázáni na příspěvek za poskytnutou péči. Pečující osoby žijí převážně ve společné domácnosti s příjemcem péče, neboť ze zmíněného Votočkova výzkumu vyplývá, že tvoří více než 70 % pečujících. Tento údaj není však nijak překvapivý a lze se domnívat, že pokud bychom do výzkumu zahrnuli i rodiče pečující o dítě se zdravotním postižením, bude ono procento ještě vyšší.

Důležitou otázkou, která významně charakterizuje postavení pečujících osob, je čas strávený přímým poskytováním péče. Votoček ve své diplomové práci uvádí, že téměř 30 % pečujících poskytuje péči více než dvanáct hodin denně. Vysoké procentuální zastoupení má také péče v rozsahu tři až pět hodin a pět až sedm hodin denně. S přihlédnutím k tomu, že péče je poskytována po celý rok, bez možnosti odpočinku, jedná se o obrovské zatížení pečujících osob.

Postavení těch, kteří pečují o osoby, vyžadující zvláštní péči, a tuto péči vykonávají jako rodinný příslušník v přirozeném prostředí klienta, není v zákoně č. 108/2006 Sb. nijak specifikováno. Pouze v § 7, odst. 2 se uvádí: (2) Nárok na příspěvek má osoba uvedená v § 4 odst. 1, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle § 8, pokud jí tuto pomoc poskytuje osoba blízká nebo asistent sociální péče uvedený v § 83¹³. U dlouhodobé péče je za pečující osobu považována osoba, která pečuje podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

a) o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II

12/ Votoček, Jiří (2009). „Kvalita života a sociální opora rodinných příslušníků pečujících o nesoběstačné seniory“. LF Masarykova Univerzita Brno.

13/ Viz. ASPI, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

(středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost);
b) o fyzickou osobu mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Zákon o sociálních službách dále stanoví, že poskytuje-li osobě pomoc osoba blízká¹⁴, neuzavírá se žádná smlouva o poskytování péče. Pouze příjemce péče musí prokázat, že poskytnutý příspěvek na péči byl využit na zajištění nezbytné pomoci. Proto se doporučuje, aby i při poskytování péče osobou blízkou byl veden jednoduchý deník o rozsahu služeb a poskytnuté odměně pečující osobě. Současně zákon o sociálních službách blíže charakterizuje postavení asistenta sociální péče, kdy stanoví, že tuto činnost může vykonávat pouze fyzická osoba, která je starší 18 let věku a zdravotně způsobilá. Asistent sociální péče je povinen poskytovat pomoc osobně a s osobou, které poskytuje pomoc, uzavřít písemnou smlouvu o poskytnutí pomoci. Mezi náležitosti smlouvy patří označení smluvních stran, rozsah pomoci, místo a čas poskytování pomoci a výše úhrady. Pro uzavření smlouvy o poskytnutí pomoci platí obdobně ustanovení § 91 odst. 6¹⁵.

Z výše uvedeného vyplývá, že způsob vztahu mezi osobou pečující o osobu blízkou jako klientem není nijak právně upraven, kdežto postavení asistenta sociální péče je alespoň částečně kodifikováno. Považuji tuto skutečnost za správnou, a to také s ohledem na okruh osob, které jsou definovány jako osoby blízké. Jedná se o nejbližší příbuzné. Sousedskou výpomoc žádný zákon neupravuje. V zásadě s ní ani nepočítá, protože nijak necharakterizuje vztah sousedské výpomoci při zajištění nezbytných potřeb pro závislou osobu. Tuto věc považuji za chybnou, protože sousedská výpomoc může, v případě nižší míry závislosti, pomoci lidem, kteří nemají osoby blízké, a poskytování potřebné péče není nutné řešit smlouvou s registrovaným poskytovatelem sociálních služeb.

Nároky na pracovní podmínky a další zajištění z titulu péče o osoby, které potřebují zvláštní pomoc, upravují další zákony. Od účinnosti zákona o sociálních službách jsou osoby poskytující péči účastny na důchodovém a zdravotním pojištění. Doba péče o závislou osobu, která je příjemcem příspěvku na péči ve II. až IV. stupni, je počítána jako náhradní doba pojištění. Při péči o osobu mladší 18 let je do náhradní doby důchodového pojištění počítána péče i o osobu, která má míru závislosti I. stupně. To znamená, že po dobu trvání náhradní doby pojištění této osobě nevzniká povinnost platit pojistné a pečující osoba má nárok na starobní důchod. Tato povinnost nevzniká ani státu. Náhradní doby důchodového pojištění, tedy doba péče, se započítávají do celkové doby důchodového pojištění pro vznik nároku na důchod. Pro započítání náhradní doby je nutné, aby bylo vydáno rozhodnutí správy sociálního zabezpečení o době a rozsahu péče. Obdobně je tomu u osob, které poskytují péči jako asistenti sociální péče. Pokud jejich celkový měsíční příjem nepřesáhne 12 000 Kč, tedy výši IV. stupně příspěvku na péči, nejsou povinni platit důchodové ani zdravotní pojištění a péče je jim počítána do náhradní doby pojištění.

Je obecně známým faktem, že péče o blízkou osobu – a zejména péče dlouhodobá – má velmi negativní dopady na ohodnocení pečující osoby po přechodu do systému důchodového zabezpečení. Jak vyplývá z průzkumu, který zadala Národní rada osob se zdravotním postižením ČR¹⁶, (dále NRZP ČR), **nejsou výjimkou situace, kdy pečující osobě byl vyměřen starobní důchod na hranici částky životního minima.** Novelou zákona o důchodovém pojištění došlo sice k částečnému zlepšení situace těchto osob, jejich důchody však stále:

a) V průměru nedosahují výše průměrného starobního důchodu u nás vypláceného.

b) Jejich důchody jsou v nepoměru s odvedeným výkonem za dobu péče. Výkonem nemám na mysli pouze náročnost péče ze subjektivního hlediska, ale i přínos péče pro společnost – měřitelný v jasných finančních ukazatelích. Tím, že péče není poskytována v institucionálních zařízeních, lze odhadnout významné úspory veřejných prostředků, které by byly vynakládány na sociální systém. Problém výpočtu starobního důchodu u pečujících osob spočívá ve skutečnosti, že za příjem se považuje výše příspěvku na péči pečující osoby, délka poskytované péče a dále se přihlíží ke všeobecnému vyměřovacímu základu. **Z výzkumu zadaného NRZP ČR jednoznačně vyplývá, že výše starobního důchodu je jednou z obav pečujících osob.** Lepší zabezpečení ve stáří žádá 60 % respondentů výzkumu. Tento problém lze vztáhnout i na asistenty sociální péče. Lepší situace je u těch osob, které jsou mimo poskytování péče schopny ještě vykonávat nějaké zaměstnání nebo podnikat.

14/ Viz. § 24, zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

15/ Viz. § 83, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

16/ Kvalita života osob pečujících o člena rodiny se vzácným onemocněním, kolektiv autorů IRVS Olomouc, prosinec 2010.

U zdravotního pojištění je situace pečujících osob podobná jako u sociálního pojištění. Plátcem pojistného na zdravotní pojištění za osoby pečující je stát. Podmínkou je prokázání této skutečnosti zdravotní pojišťovně. V případě, že osoba pečující je zaměstnána, hradí za ni pojistné na zdravotní pojištění stát i zaměstnavatel. Na osobu pečující se nevztahuje povinnost odvádět ze zaměstnání minimální měsíční pojistné na zdravotní pojištění. Pečující osoby však žijí v neustálém stresu ohledně svého zdravotního stavu. Vzhledem k náročnosti péče a vědomí vlastní „nenahraditelnosti“ cítí značný deficit ve zdravotní péči o sama sebe.

Téměř polovina respondentů¹⁷ se domnívá, že je potřeba zvýšit tuto zdravotní péči o vlastní osobu. Spíše ano uvádí 23 % respondentů, kladně tedy odpovídají téměř tři čtvrtiny respondentů (71 %). Největší zastoupení odpovědí „ano“ je u skupiny pečujících o osoby s nejtěžším zdravotním postižením. V této souvislosti také vyvstává otázka, která je na pomezí zdravotní a sociální péče (podpory) pečujících osob. Je jí poskytování lázeňské péče pečujícím osobám. Bylo by žádoucí, aby, při vědomí charakteristik této péče (její dopad na psychickou a psychosomatickou rovinu osobnosti pečujících), měly po určité době péče tyto osoby možnost/nárok na získání bezpříspěvkové lázeňské péče rehabilitačního charakteru. V plné míře se to týká osob pečujících o osoby ve skupině s nejtěžším zdravotním postižením.

Pečující osoby kritizují především podmínky posuzování míry závislosti na péči. Lepší podmínky pro posuzování míry schopnosti dítěte pro přiznání příspěvku na péči by potřebovalo 82 % respondentů (63 % ano a 19 % spíše ano) a jen 15 % respondentů tuto potřebu neuvádí (8 % ne a 7 % spíše ne). Tudíž jen 8 % respondentů je s posouzením schopností dítěte pro přiznání příspěvku na péči spokojeno a považují jej za odpovídající¹⁸. Domnívám se, že tento výzkum, který byl zaměřen na děti s těžkým zdravotním postižením, lze vztáhnout i na dospělé osoby se zdravotním postižením. Z uvedeného výzkumu také vyplývá, že více než 60 % respondentů konstatovalo, že poskytováním péče osobě blízké došlo k zhoršení ekonomické situace rodiny. To je velmi vážné zjištění.

Rodiny pečující o osoby blízké však také žijí v obavách z důvodu pozastavení výplaty příspěvku na péči při hospitalizaci příjemce péče ve zdravotnickém zařízení, protože po 30 dnech pobytu ve zdravotnickém zařízení se pozastavuje výplata příspěvku. Mnohdy je to tak, že příspěvek na péči příjemce péče je jediným příjmem pečující osoby. Taková osoba se tedy den ze dne ocitne bez finančních prostředků. Jedinou možností je požádat o dávky hmotné nouze, případně příspěvek na bydlení. **Velmi složitá je situace pečujících osob, které poskytují péči dlouhodobě (20 let), kdy již ztratily pracovní kompetence, a příjemce péče zemře, nebo musí být trvale umístěn do zdravotnického zařízení.** Náš právní systém tyto situace neumí důstojně řešit. Taková osoba často přežívá na dávkách hmotné nouze do doby přiznání některého druhu důchodu, přičemž i tyto důchody jsou zpravidla velmi nízké.

Náš právní řád nijak neomezuje pracovní aktivity pečujících osob. I pokud mají vlastní zaměstnání, musí zajistit péči v plném rozsahu. Jejich pracovní uplatnění je však velmi problematické, a to především při péči o osoby ve vyšších stupních závislosti. Nárok na kratší pracovní dobu a jinou vhodnou úpravu pracovní doby vyplývá z ustanovení zákoníku práce¹⁹, který uvádí: „Požádá-li pečující osoba-zaměstnanec o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ Obdobně upravuje zákon o zaměstnanosti postavení pečujících osob a uvádí, že zvýšená péče je věnována i osobám, které pečují o jinou osobu. Považuji však tato ustanovení spíše za deklaratorní. Za současné vysoké míry nezaměstnanosti lze oprávněně pochybovat o nějaké zvýšené péči či podpoře v oblasti zaměstnanosti těchto osob.

Doporučení

Vzhledem k velmi náročné a téměř nikdy nekončící činnosti pečujících osob je obtížné stručně popsat opatření ke zlepšení jejich postavení. Obecně lze konstatovat, že péče o osobu blízkou má ve společnosti vysokou prestiž, ale tato prestiž není zohledněna v konkrétní podpoře poskytovatelů péče. Jedná se o celý soubor opatření, který by měl ulehčit život pečujícím osobám, i když tato činnost bude vždy vyžadovat vyšší vypětí a bude náročná na stres. Jedná se zejména o tyto záležitosti:

17 Kvalita života osob pečujících o člena rodiny se vzácným onemocněním, kolektiv autorů IRVS Olomouc, prosinec 2010, str. 111.
18 Tamt., str. 115.
19 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 241, odst. 2.

- Pravidelná spolupráce se sociálními pracovníky, nejlépe na úrovni obcí, zprostředkování poradenství a kontaktů s úřady k vyřízení nezbytných formalit.
- Zajištění nezbytného času na regeneraci sil a odpočinek. To znamená zajištění dočasné domácí péče agenturou domácí péče, stacionářem nebo například sousedskou výpomocí, které budou pro pečující finančně dostupné. To předpokládá, že tato sousedská výpomoc bude zdravotně i sociálně zajištěna minimálně, jako je současné zabezpečení osob poskytujících péči osobě blízké. Tento model však předpokládá velkou pružnost a měl by být pravděpodobně řízen obcemi.
- Změnit zdravotnické předpisy, tak aby osoby dlouhodobě pečující o osoby blízké či asistenti pečovatelské péče měli nárok na zvýšenou zdravotní ochranu a po určitém počtu odpracovaných let také nárok na hrazenou lázeňskou péči.
- Zásadním způsobem změnit sociální zajištění pečujících osob o osoby blízké a asistentů sociální péče. Je nezbytné změnit výpočtový model nároků na důchod, pokud je péče poskytována po delší dobu 15 let. V případě dlouhodobého pobytu příjemce péče ve zdravotnickém zařízení nebo jeho úmrtí by bylo možné poskytnout pečujícím osobám odpovídající podporu v nezaměstnanosti. Smyslem je, aby pečující osoby nemusely žádat o dávky hmotné nouze.
- Zcela změnit systém posuzování míry závislosti. Současný stav, kdy rozhodující slovo má posudkový lékař a sociální šetření v přirozeném prostředí klienta je pouze doplňkové, dnešním potřebám nevyhovuje. Posuzování míry závislosti musí provádět tým odborníků za účasti žadatele. Takové posouzení by také mělo mít platnost po určitou dobu a mělo by být deklarováno, za jakých okolností může být provedeno posouzení nové. Současná situace, kdy posudkový lékař může v zásadě kdykoli provést nové šetření a snížit míru závislosti například o dva stupně, je nepřijatelná.
- Zajistit pomoc psychologů a dalších odborníků k překonání stresu, pocitu marnosti svého snažení, „vyhoření“ apod.
- Samozřejmě že opatření ke zlepšení postavení pečujících osob by mělo existovat více, ale to je již nad rámec této krátké úvahy.

Použité zdroje:

Kvalita života osob pečujících o člena rodiny se vzácným onemocněním, kolektiv autorů IRVS Olomouc, prosinec 2010, str. 115.

Votoček, Jiří (2009). *Kvalita života a sociální opora rodinných příslušníků pečujících o nesoběstačné seniory*. LF Masarykova Univerzita Brno.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 241, odst. 2.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

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

Mgr. Václav Krása

Narodil se v roce 1951, od osmi měsíců je po prodělané dětské obrně zdravotně postižený. Po studiu na střední ekonomické škole pracoval v domově důchodců jako účetní, v letech 1987–1992 byl vedoucím domova důchodců. Sociální problematikou se zabývá celý svůj život. V letech 1992–2002 byl poslancem Poslanecké sněmovny parlamentu ČR, kde pracoval ve Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku. Od roku 2002 je předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením ČR. V roce 2012 ukončil vysokoškolské studium zaměřené na veřejnou správu. Má významný podíl na schválení zákona o sociálních službách. Publikuje v mnoha odborných časopisech, ale i ve veřejnoprávních médiích. Byl iniciátorem odporu proti reformě ministra Drábka a podařilo se mu iniciovat zrušení tzv. sKarty. V současné době prosazuje reformu sociálních služeb, jež by byla financována prostřednictvím klientů, a to nejlépe formou sociálního pojištění.

Jsme štvanci, své děti ale milujeme!

Nedostatek financí a složitá jednání s úřady – to jsou největší problémy, se kterými se potýká pečující osoba, jejíž jméno máme k dispozici, ale ona si je nepřeje zveřejnit. Říkejme jí třeba Eva. Je to máma samoživitelka, pečující o dvě děti, z nichž starší trpí třetím stupněm postižení, má nákladnou bezlepkovou a nemléčnou dietu a intoleranci na potraviny. Podle Evy by především pomohlo, kdyby do podobných domácností docházeli terénní pracovníci, kteří by poradili, na co má rodina nárok. Prospělo by i méně arogantní chování na úřadech. Eva se navíc potýká s tím, že se jí nedaří vymoci alimenty, které by dětem (i jí) značně ulehčily život.

Oslovili jsme vás jako pečující osobu. Mohla byste přiblížit, o koho a jak dlouho pečujete?

Pečuji o sedmiletou dceru, která od tří let trpí třetím stupněm postižení. Jsem sama se dvěma dětmi, musíme to zvládat bez alimentů, což je o to náročnější. Mladší dceři budou v září čtyři roky, starší má navíc nákladnou bezlepkovou a nemléčnou dietu a intoleranci na potraviny. Veškeré jídlo tedy musím připravovat doma, o to je všechno zdlouhavější. Musím se tedy starat o stravu pro děti i o terapie pro sedmiletou Lindu. Musím ji vozit na terapie, musím i shánět peníze, protože pojišťovny nic nehradí. Vozím ji do školky i ze školky...

Popište, prosím, průběh běžného dne. Co vše musíte stihnout?

Připravím snídani, bylinky a léky, obléknu děti a jedu s nimi do školky, kde je ale jen starší dcera, protože míst ve školce je málo. Mladší tedy musí být doma. Lindě musím uvařit oběd, protože ve školce dietní obědy nevaří. Odpoledne Lindičku vyzvednu, máme různé terapie, kraniosakrální terapii, hipoterapii. Musí chodit i na logopedii. Pravidelně docházíme na ušní, protože od ledna trpí četnými záněty dutin – od té doby jich měla již osm. Večer podám léky a děvčata uložím.

Péče je tedy časově náročná, zbývá vám čas ještě na něco jiného?

Ne, na sebe čas vůbec nemám. Zažila jsem s dětmi autonehodu, po které mě hodně bolí krční páteř, nemohu ale chodit ani na rehabilitace, protože mladší holčičku nemám kam dát. Nepovažuji to ale za oběť, jsou to prostě moje děti, které miluji.

Mohla byste nastínit také finanční náročnost, respektive srovnat výdaje a příjmy? Jak situaci řešíte?

Starší dcera dostává 9000 korun příspěvek na péči plus 2000 doplatek, já mám mateřskou 3800 korun. Přídavky na děti dostávám 1050 korun. Alimenty mám mít 5000, ale dostávám 225 korun. Příspěvek na bydlení mám 7478 korun. Příspěvek na živobytí v hmotné nouzi máme 5114 korun a na imobilitu 400. Celkově náš příjem činí 29 127 korun. Z toho hradím nájem a služby, což je nějakých 14 150 korun, elektřinu 1620, internet 575, telefon 699 a přibližně 500 korun poplatky za vedení účtu v bance. Zbývá nám 11 583 korun, což bychom měly mít na živobytí, dopravu, na terapie i nákladnou dietu Lindy, obuv, oblečení, léky, drogerii a ostatní běžné věci.

Což vám ale nevystačí, že?

Z toho jasně vyplývá, že kvůli přístupu úřadů se dostáváme pod hranici bídy. Možná jsou to silná slova, ale je to realita. S tímhle příjmem, co mám, není možné vyjít. Není možné z toho hradit oblečení ani obuv, kroužky, výlety, nic... Nestačí to ani na jídlo. Těch 11 000 korun, co nám tak nějak zbude, sotva pokryje dietu Lindy.

To je tristní...

Než dcera onemocněla, pracovala jsem jako učitelka. Odváděla jsem daně, vychovávala mladé lidi... Říkala jsem si, že když nebudu moci do práce a mám nemocné dítě, stát se o mě přece postará. Opak je ale pravdou. Prostředky od státu v žádném případě nestačí. Co můžu dělat? Jedno dítě mám asi na 3,5 hodiny denně ve školce, druhé doma. Do práce jít prostě nemůžu, děti bych neměla kam dát. Sdružení Dobrý skutek pomáhá Lindě tím, že hradí alespoň nějaké terapie, peníze si ale musím shánět zase sama. To znamená, že když večer uložím děti a udělám běžné věci, třeba uklidím, sedám k počítači a sháním peníze. Takže jsem unavený, vyčerpaný člověk.

Pomáhá vám s péčí stát? Jak jeho pomoc vypadá, co nabízí?

Nevím o ničem, co by stát nabízel – tedy kromě toho, o čem jsem mluvila. Ministerstvo má na svých webových stránkách uvedeno, že hradí dětem kroužky. Když jsem o to ale požádala, u obou dětí mi to zamítli. Odvolala jsem se, na což reagovali tak, že Lindě jsem to měla zaplatit z příspěvku na péči. To by ten příspěvek ovšem

musel být nafukovací. Nikdo si neuvědomuje, kolik nám zbývá a jak z toho můžu zaplatit třeba 7000 korun za kroužky na půl roku. Ministerské úřednice podle mě absolutně nemají přehled. Nebo ho mít nechtějí.

Kde jste získala informace o dostupné pomoci?

Vyhledala jsem si je. Nic vám sami nenabídnou ani neřeknou. Naopak, když si něco zjistíte, jsou z toho zaskočení. I když to mají na stránkách, třeba zmíněné kroužky, stejně nic neudělají. Přesně vědí, co nemohu, ale už neporadí, co mám dělat.

Popište nám, prosím, přístup úřadů a průběh jednání s nimi.

Dcera měla vykloubený palec, musela jsem ji v lednu obden vozit k lékaři a kupovat léky. Neměla jsem na to. Neměla jsem ani na cestu, abych ji několikrát týdně vozila do nemocnice v Motole. Požádala jsem nadaci, která mi přispěla 2000 korun. Okamžitě mi ale zastavili hmotnou nouzi a chtěli mi ty dvě tisícovky sebrat na dalších dávkách. Tři týdny to zkoumali! Ob den jsem tam úplně zoufalá volala, neměla jsem vůbec žádné prostředky. Vedoucí mi řekla, že to poslali na generální. Ptala jsem se, z čeho bych asi měla zaplatit cesty... Odpověď zněla, že z imobility, což je 400 korun. Spadáme pod Prahu 1, psychicky jsem z nich zničená. Jsou to prostě vyhořelé úřednice, které nemají zájem vám pomoci. Musí se na ně tlačit seshora. Chovají se tak, jelikož chtějí mít klid.

Mají podobnou zkušenost s úřady i jiní lidé?

Jsem v kontaktu s dalšími maminkami dětí s postižením, všechny mají podobné zkušenosti. Absolutní nezájem! Už dopředu vám to odmítnou. Klidně vám řeknou, že když jste v hmotné nouzi, musíte se smířit s tím, že vaše děti nebudou mít to co jiné. Vždycky samozřejmě najdete někoho, kdo zájem má – ale to je na celý úřad málo. V severních Čechách, kde jsem dřív žila, nebyl ideální přístup, ve srovnání s Prahou 1 byl ale zlatý. Když jsem se přestěhovala, hned do telefonu mi úřednice řekla, že nemám nárok na příspěvek na bydlení, protože zde nebydlíme celý měsíc. Přistěhovala jsem se totiž 2. září. Byla jsem z toho v šoku a ptala se jí, z čeho mám zaplatit nájem.

Co odpověděla?

Odsekla, že mám dávky. Volala jsem tedy do Mostu paní vedoucí a prosila ji o radu. Radila mi, ať si o příspěvek na bydlení požádám od září a trvám na tom. Na sociálce v Praze mi ale úřednice jedovatě řekla, cituji: „Tak vy jste si požádala od září, i když jsem vám řekla, že to nedostanete?“ Nestačila jsem se divit, jak byla arogantní. Byl tam se mnou i majitel bytu, který říkal, že kdyby to neviděl na vlastní oči, neuvěří. Úřednice nesmírně dlouho studovala nájemní smlouvu a hledala nedostatky. Pak se najednou celá rozzářila a řekla, že ve smlouvě je zahrádka a parkovací místo, ať to majitel vyčíslí, že o to bude příspěvek na bydlení snížen. Majitel samozřejmě napsal dodatek, že zahrádka i parkování pronajímá zadarmo.

Máte možnost využívat nějaký typ odlehčovací služby?

Ne, nemám na to. Žádala jsem, ale na to vám nikdo peníze nedá.

Je možné získat pomoc i z jiných zdrojů než ze státních?

Hlavně sociálka se spoléhá na neziskové organizace. Prostě sami nechtějí pomáhat. Jejich práce spočívá v tom, že vyplňují formuláře. Co se týče nadací, můžete žádat, ale to nejde donekonečna.

Jak se s touto komplikovanou situací vyrovnáváte? Co vám nejvíce pomáhá?

Každý den, kdy je moje dcera usměvavá a je jí dobře. Když udělá nějaký pokrok. To je pro mě motor! Prostě když jsou děti zdravé a spokojené. Když je hezky a můžu s nimi někam jít, příroda nás hodně nabíjí.

Co je pro vás naopak nejobtížnější?

Ničí mě systém, sociální i celkový, kdy na alimenty čekáte čtyři roky. I když jsem podala exekuci, alimenty se nedaří vymoci. Ničí mě i přístup úředníků na sociálkách, je šílený. Myslím si, že kdyby úřednice strávily s konkrétní rodinou byť i jen jediný den, musely by se chovat úplně jinak.

Dá se i tohle zobecnit?

Když si vezmete rodiny s dětmi, které mají čtvrtý stupeň postižení, dostanou, tuším, asi 14 000 korun. Konkrétní máma se ale přece stará 24 hodin denně, v noci vstává, což ji vysává, protože prakticky nespí. Taková ženská je tedy permanentně v práci. Když si to ale spočítáte, vychází jí to asi na 20 korun na hodinu. Kdyby dala dítě do ústavu – což samozřejmě nikdo z nás neudělá, protože své děti máme rády –, ústavy by byly přeplněné. Nemáme vůbec možnost si nějakým způsobem přivydělat, sociálka nám vše sebere. Chybí nám tedy peníze.

I kdybychom se domluvily s otcem dítěte, že bude dávat víc, zase nám to seberou. Je to začarovaný kruh, nekonečný příběh. Jsme štvanci, kteří nemůžou mít víc.

Jakou pomoc státu byste uvítala? Jaké další služby by vám pomohly?

Uvítala bych lidi, kteří by rodinám pomohli – minimálně tak, že by s nimi vyplnili papíry a řekli, na co mají nárok. To rodiny mnohdy neví a na sociálkách jim to nikdo neřekne. Tohle by maminkám nesmírně ulevilo. Jen výlet na úřad vyjde na pět stovek, a to nemluvím o čase. Navíc Praha 1 nemá žádné parkování, natož pro vozíčkáře, takže musím parkovat jinde. Jenom za parkování tak platím i dvě stovky. Při jedné z návštěv úřadu musely děti strávit tři hodiny u úřednic, já jsem mezitím vypisovala něco s jinou úřednicí. Každou chvíli jsem se dívala za sebe, jestli jsou holky v pořádku. Terénní pracovníci by prostě měli docházet do domácností. To by situaci skutečně usnadnilo.

Co byste na základě vlastních zkušeností poradila lidem, kteří se ocitnou v podobné situaci?

Na tohle, obávám se, neumím odpovědět. Než se k něčemu propracujete, ten kolotoč je šílený. Jdete z nemocnice, máte v ruce na papíře diagnózu, a to je všechno. Musíte si tím projít a trvá třeba rok, dva, než se v tom zorientujete, protože sociálka vám ani neřekne, na co máte nárok. Je to strašně těžké, případ od případu je to ale individuální!

Rozhovor vyšel ve zpravodaji organizaci Alternativa 50+, o.p.s. proti vícenásobné diskriminaci, který je finančně podporován z MPSV.

Obecně prospěšnou společnost Alternativa 50+ založily v roce 2008 expertky na rovné příležitosti žen a mužů a rozvoj lidských zdrojů Eva Ferrarová a Alena Králiková. Organizace Alternativa 50+ si klade za cíl rozvíjet rovné příležitosti v české a evropské společnosti, především v oblasti postavení různých věkových skupin a žen a mužů. Organizace vychází z přesvědčení, že diverzita na úrovni zaměstnavatelů, organizací i společnosti je nejvhodnějším nástrojem pro zapojení různorodých skupin obyvatel a pro využití jejich talentu, a také je nástrojem proti diskriminaci, která negativně ovlivňuje nejen dotčené jedince, ale také celou společnost. Usilujeme též o rozvoj mezigenerační solidarity. Dalším záměrem organizace je poskytovat přímou poradenskou a další navazující pomoc obětem diskriminace na základě pohlaví a věku a obětem mnohonásobné diskriminace. Další důležitou cílovou skupinou organizace jsou lidé, kteří pečují o závislé členy rodiny či blízké.

- Podporujeme rovné příležitosti osob 50+ (v předdůchodovém věku) v kontextu rovných příležitostí žen a mužů.
- Propagujeme age management mezi zaměstnavateli z komerční i veřejné sféry a pomáháme při jeho zavádění.
- Zaměřujeme se na problematiku věkové diskriminace a věkové diverzity.
- Podporujeme rovné příležitosti mladých, mezigenerační solidaritu a spolupráci mezi různými věkovými skupinami.
- Poskytujeme sociálně-právní podporu osobám 50+ (v předdůchodovém věku) a osobám pečujícím.

Co poskytujeme:

poradenství, audity rovných příležitostí a sladování, vzdělávací aktivity.

Cílové skupiny organizace:

- osoby 50+ (v předdůchodovém věku)
- lidé pečující o závislou osobu (o děti, rodiče, partnery atd.)
- lidé zažívající věkovou či kombinovanou věkovou a genderovou diskriminaci
- zaměstnavatelé z veřejné, neziskové i soukromé sféry
- odborné organizace (např. vzdělávací, poskytovatelé služeb atd.)
- mladá generace (lidé do 30 let)

Alternativa 50+, o.p.s. se v roce 2013 stala členem platformy pro lidská práva <http://www.konsorcium-nno.cz>, která prosadila zřízení Ministerstva pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. V roce 2014 jsme se stali členy evropské platformy **AGE**, která sdružuje více jak 170 organizací, věnujících se problematice lidí 50+. Dále jsme členskou organizací koalice **Social Watch**, která usiluje o vymýcení chudoby a jejích příčin, o ukončení všech forem diskriminace a rasismu, o zajištění spravedlivé distribuce bohatství a naplnění lidských práv.

Kontakt:

Alternativa 50+, o.p.s.

Kancelář: **U Průhonu 1567/7a, Praha 7, 170 00**

Sídlo společnosti: **Kunětická 2, Praha 2, 120 00**

IČO: 28249062, DIČ: CZ28249062

info@alternativaplus.cz

tel.: +420 777 564 332

skype: alternativa.plus

www.alternativaplus.cz

Platforma proti vícenásobné diskriminaci založené na věku a pohlaví a systémová podpora postavení osob 50+ v kontextu rovných příležitostí žen a mužů

Obecně prospěšná společnost Alternativa 50+ na základě přímé práce s cílovou skupinou osob 50+ a osob pečujících odhalila časté prolínání různých forem diskriminace, především té věkové a genderové. Zároveň si povšimla skutečnosti, že subjekty bojující proti určité formě diskriminace se příliš nezabývají propojením s dalšími typy diskriminace. Proto Alternativa 50+ iniciovala vznik Platformy proti vícenásobné diskriminaci, která by toto prázdné místo zaplnila.

Platforma propojuje organizace a osobnosti v rámci Platformy proti vícenásobné diskriminaci z oblasti věkové a genderové diskriminace a vytváří sítě mezi nimi. Toto síťování umožňuje výměnu informací a prosazování systémových zlepšení u politiků, zaměstnavatelů i odborné veřejnosti. Vzájemná komunikace přináší zapojeným subjektům novou perspektivu a poznatky, které přispějí ke zlepšení jejich vlastního života. Na druhou stranu společné úsilí zapojených subjektů usnadní medializaci a zvyšování povědomí o tématu diversity a diskriminace v celé české společnosti.

Alternativa 50+ pravidelně informuje o dění v oblasti věkové a genderové diskriminace pomocí elektronického **Zpravodaje proti vícenásobné diskriminaci** (k jeho odběru se můžete přihlásit [zde](#)). Alternativa 50+ přispívá k předávání zkušeností z evropské platformy **AGE**, kde je členskou organizací.

Do Platformy proti vícenásobné diskriminaci se již zapojili:

Ing. Jiří Bejtkovský, Ph.D. – Ústav managementu a marketingu, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

PhDr. Eva Ferrarová, Ph.D. – Odbor personální, Ministerstvo vnitra ČR

PhDr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D. – Katedra sociologie, Západočeská univerzita v Plzni

Mgr. Dalibor Holý – Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí, Český statistický úřad

Mgr. Martin Horák – Úřad práce ČR, ředitel Krajské pobočky v Hradci Králové

Mgr. Lenka Klímová – Odbor sociálního začleňování, MPSV ČR

Ing. Marta Koucká – Oddělení politiky sociálního začleňování, MPSV ČR

Dana Machátová – ČMKOS

Mgr. Kateřina Machovcová, Ph.D. – psychologka a kariéerní poradkyně

Ing. Mirka Maťátková – ICV, Institut certifikovaného vzdělávání s.r.o.

Mgr. Soňa Mudrochová – Centrum komunitní práce Ústí nad Labem

Mgr. Denisa Pechová – tajemnice Rady vlády pro seniory a stárnutí populace

prof. Ing. Dana Zadražilová, CSc. – katedra obchodního podnikání a komerčních komunikací, VŠE v Praze

Více informací: tomas.kremen@alternativaplus.cz.

Projekt je spolufinancován ze státního rozpočtu České republiky a odráží výhradně názory autora. MPSV ČR nenesé žádnou zodpovědnost za užití informací v něm uvedených.