

BOZP A RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÍKŮ NAD 50 LET – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku

(číslo úkolu VÚBP, v.v.i.: 6033; číslo projektu MPSV: HR 177/08)

Závěrečná zpráva

Ředitel ústavu:
Odpovědný řešitel:
Řešitelský tým:

RNDr. Stanislav Malý, Ph.D.
Ing. Lenka Svobodová
Ing. Miloš Paleček, CSc., JUDr. Pavel Kučina, MUDr. Eva Hanáková, PhDr. Bohuslav Švec, Ludmila Chromá, Hana Hlavičková, Ing. Petr Mrkvička, Mgr. Dagmar Mroziewicz, M.A., Kamila Myšková
Spolupráce: Ing. Bohumila Čabanová (FSV UK Praha),
Mgr. et Mgr. Paulína Tabery (CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.)

Praha 2009

Obsah:

1. ÚVOD	4
1.1 Zadání úkolu	4
1.2 Cíl úkolu.....	4
1.3 Výstupy.....	5
2. CHARAKTERISTIKA PROBLÉMU	5
3. POSTUP ŘEŠENÍ	6
3.1 Použité prostředky a metody	6
3.2 Popis a komentář o průběhu plnění.....	6
4. VÝSLEDKY	8
5. ZÁVĚR	49
6. LITERATURA	54

Anotace

Vymezení, identifikace problémů cílové skupiny zaměstnanců ve věku 50+ zejména z pohledu kvality pracovního života, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně identifikování rizik. Dále zmapování a analýza stávajících bariér i možností při podpoře setrvání starších osob na trhu práce, vytipování možných způsobů řešení.

Klíčová slova

Starší pracovník, zaměstnanci ve věku 50+, kvalita pracovního života, pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví, prevence rizik

1. Úvod

1.1 Zadání úkolu

Projekt byl zpracován jako nabídka VÚBP, v.v.i. na výzvu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV); kdy v zájmu zajištění potřeb MPSV a v souladu s ustanovením § 6 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, a zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění dalších předpisů vyzvalo MPSV dodavatele k podání nabídky na řešení projektu výzkumu pro potřeby státu uvedeného v bodu 1. Pro přehlednost uvádíme specifikaci zadání, které znělo následovně: Návrh způsobů, forem a prostředků pro vytváření vhodných pracovních podmínek přispívajících k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci pracovníků starších věkových skupin, pro překonávání současné i možné budoucí diskriminace osob starších 50 let na trhu práce, pro prodloužení jejich pracovní aktivity, pro zvýšení jejich flexibility i atraktivity pro zaměstnavatele. Identifikování příležitostí, motivačních a stimulačních prostředků na podporu řešení situace, a to na straně státu, zaměstnavatelů i cílové skupiny. Řešení projektu bude obsahovat terénní šetření: a) reprezentativní vzorek cca 600 - 1000 osob ve věku 50 – 65 let; b) kvalitativní šetření na vzorku zaměstnavatelů, zejména malých a středních firem ve vybraném regionu (přístupy managementu a stav firemní kultury bezpečnosti vůči cílové skupině).

Celková doba řešení projektu byla 8 měsíců (1. 9. 2008 až do 30. 4. 2009). Řešení projektu probíhalo v souladu s uzavřenou smlouvou mezi VÚBP, v.v.i. a MPSV č. **GK MPSV-01-177/08**.

1.2 Cíl úkolu

Hlavním cílem projektu byla:

- objektivizace problémů v oblasti BOZP včetně identifikování rizik, zmapování a analýz stávajících bariér i příležitostí k časově delšímu profesnímu uplatnění osob starších 50 let,
- navržení opatření ke zvýšení kvality pracovního života seniorů a osob starších 50 let, pro lepší vyhovění jejich zájmům, potřebám i možnostem, ke zvýšení celkové variability možností pracovního uplatnění této cílové skupiny.

Řešení projektu mělo přinést odpovědi na tyto otázky:

- Jak je vymezena daná cílová skupina, co a jak ji identifikuje a charakterizuje?
- Jaké jsou hlavní statistické údaje a informace o této cílové skupině (demografie)?
- Jaká je nemocnost a pracovní úrazovost této cílové skupiny? Jaké jsou jejich nejčastější příčiny? Jaká jsou hlavní zdravotní omezení?
- Jaká je kvalita pracovního života cílové skupiny? Jak vnímají a hodnotí svůj pracovní život? Jak hodnotí jednotlivé aspekty práce? Jaké jsou odlišnosti oproti celé populaci?
- Jaké jsou změny schopností a pracovní způsobilosti této cílové skupiny?
- Jaké jsou skutečné hlavní bariéry a překážky delšího profesního uplatnění těchto osob? Jaké jsou tyto překážky na straně státu (legislativní, politicko-ekonomické.); na straně zaměstnavatelů (postoje, stimuly, ...); na straně cílové skupiny - zaměstnanců, uchazečů o zaměstnání (motivační, ...)?
- Jaké existují příležitosti ke zlepšení situace na trhu práce a kvality pracovního života cílové skupiny?
- Jaké je sebehodnocení (sebevědomí a sebedůvěra) cílové skupiny?
- Jaké je ve společnosti i u podnikatelů obecné mínění o této skupině?
- Jaký je současný společenský a ekonomický status českých seniorů?

1.3 Výstupy

Předpokládané výsledky (výstupy řešení) a očekávané přínosy pro resort nebo společnost byly vymezeny výzvou MPSV. Požadovány byly přehledové aktuální údaje o cílové skupině, nové poznatky z terénních šetření a provedených analýz, identifikování příčin a možných dopadů, návrhy a náměty na řešení. Možnosti a způsoby pro zajištění žádoucí úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stárnoucí populaci, pro minimalizaci negativních sociálně ekonomických dopadů na tuto cílovou skupinu v kontextu reformy důchodového systému.

Očekávané výsledky řešení projektu by měly sloužit jako podklad pro koncepční práci, metodickou činnost v oblasti BOZP i pro celkovou orientaci sociální politiky resortu.

Konkrétní výstupy (materiály) zpracované řešitelským týmem a předávané zadavateli jsou následující:

a) Průběžná zpráva o řešení projektu a vyúčtování za rok 2008 (předložena v požadovaném termínu do 10. 1. 2009; není k této závěrečné zprávě již přikládána)

Vzhledem ke krátkému časovému úseku řešení projektu nebyly ve zprávě za rok 2008 zadavateli předkládány konečné materiály a konečné výsledky. V předložených přílohách byly prezentovány průběžné pracovní materiály:

- I. Literární rešerše k řešené problematice projektu
- II. Úvodní rešeršní studie
- III. Věk a právní aspekty (studie)
- IV. SWOT analýza – pracovníci ve věku 50+
- V. Kvalitativní šetření v MSP
- VI. Příprava reprezentativního šetření – pracovníci 50+

Pro celkové zdokumentování výstupů, celkovou přehlednost a potřebnou administraci v přílohách předkládáme zadavateli úplný seznam i plné znění zpracovaných materiálů vzniklých v rámci řešení projektu.

b) Literární rešerše k řešené problematice projektu

c) Úvodní rešeršní studie

d) Cílová skupina starších 50ti let z pohledu sociální politiky a trhu práce (výzkumná studie)

e) Cílová skupina z pohledu údajů, statistik a informačních systémů (výzkumná studie)

f) Věk a právní aspekty (výzkumná studie)

g) Pracující ve věku 50 – 65 let – výsledky kvantitativního šetření

h) Zaměstnavatelé a zaměstnanci MSP k problematice uplatnění starších osob v pracovním procesu – výsledky kvalitativního šetření

i) Mezinárodní workshop (9. – 10.4. 2009) – BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – souhrnné výsledky (ČJ, AJ)

j) Soubor prezentací na workshopu (9. – 10.4. 2009)

k) Závěrečná zpráva

2. Charakteristika problému

Problematika dopadů stárnutí populace je zařazena mezi priority výzkumu a vývoje BOZP a patří k navrhovaným tématům k řešení v letech 2008 - 2010 (schváleno Radou vlády pro BOZP v roce 2007). Vzhledem k zásadním změnám v prodlužování celoživotní pracovní aktivity je nezbytná objektivizace problémů v oblasti BOZP včetně identifikování rizik, zmapování a analýz stávajících bariér i příležitostí k časově delšímu profesnímu uplatnění osob starších 50 let.

Závažnost problému vystává vzhledem k negativnímu demografickému trendu, neudržitelnosti současného důchodového systému, k zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, k míře nezaměstnanosti cílové skupiny. Předpokládá se, že penzijní reformy budou nastaveny tak, aby podnítky pokračování v pracovním zapojení i po dosažení věkové hranice odchodu do důchodu. Prosté zvýšení důchodového věku bez přípravy vhodných pracovních příležitostí, vhodných pracovních podmínek včetně BOZP i bez dalších podpůrných změn může v budoucnu přinést velké problémy v mnoha oblastech, a to jak na úrovni celé společnosti, na straně zaměstnavatelů, tak i na straně starších pracovníků (vyšší míra nezaměstnanosti, riziko pracovních úrazů, zhoršení zdraví a kvality jejich života, nárůst mezigeneračních problémů apod.) V celospolečenském zájmu je starším pracovníkům vytvořit vhodné pracovní podmínky včetně BOZP, uzpůsobit věcnou a časovou organizaci práce pro jejich setrvání v zaměstnání. Zahraniční zkušenosti ukazují, že jsou-li starší pracovníci uvolněni ze zaměstnání, je stále obtížnější znovu je do pracovního procesu zařadit.

3. Postup řešení

3.1 Použité prostředky a metody

Při své práci řešitelský tým využíval širokou paletu nástrojů a metod. Jednalo se o rešeršní práce a sekundární analýzu existujících dat k dané problematice; přípravu, tvorbu výzkumného nástroje a realizaci empirického šetření na populaci, zpracování dat a analýzu výsledků. Využity byly dále nástroje pro kvalitativní šetření – pro realizaci řízených rozhovorů s managementem MSP. Nedílnou součástí bylo zpracování monotematických studií.

K řešení projektu byly konkrétně použity tyto **metody**:

- soustředění dostupných informačních zdrojů, studium, analýza a vyhodnocení relevantních dokumentů, zpráv, datových souborů z výzkumů a šetření VÚBP zaměřených na kvalitu pracovního života, na spokojenost celkovou i s jednotlivými aspekty práce, na pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní úrazovost, neúměrný stres cílové skupiny;
- zpracování monotematických studií na vybraná témata („Cílová skupina starších 50 let z pohledu sociální politiky a trhu práce“, „Cílová skupina z pohledu údajů, statistik a informačních systémů“, „Věk a právní aspekty“);
- kvantitativní sociologický výzkum - empirického šetření na populaci 50 - 65 let (příprava dotazníku, jeho úprava do formátu pro CVVM, realizace šetření, převedení a zpracování dat, třídění prvního a druhého stupně, zpráva ze šetření a zpracování tabulkové přílohy);
- kvalitativní šetření na vzorku MSP ve vybraném regionu;
- konzultace s odborníky na problematiku při tvorbě instrumentů pro šetření, dále k souhrnným výsledkům analýz a šetření, k námětům pro strategii, koncepci resortu MPSV, k návrhům konkrétních opatření;
- realizace tematického workshopu;
- zpracování závěrečné zprávy;
- příprava publikace a další publikační činnost (posunutí zejména na období po skončení realizace projektu).

3.2 Popis a komentář o průběhu plnění

V souladu se schváleným projektem a v něm uvedeným harmonogramem prací byly všechny deklarované činnosti a úkoly v roce 2008 a 2009 řešitelským týmem splněny. Činnosti byly koordinovány zejména na pracovních setkáních týmu – 16. září 2008, 26. listopadu 2008 (zápisy jsou archivovány u řešitele). Průběžně se uskutečnila řada osobních pracovních jednání mezi

pracovníky týmu řešitelů. Aktuální stav řešení byl za účasti odborného garanta MPSV, Ing. Emila Floriána prezentován na kontrolním dnu 26. listopadu 2008.

Práce v roce 2008 – 2009 probíhaly dle schváleného harmonogramu projektu:

Období	Činnosti
září 2008	<i>Technicko-organizační zajištění a administrace projektu (smlouva, oslovení a navázání spolupráce s odborníky, zpracování a uzavření příslušných smluv a dohod, založení dokumentace pro sledování plnění, ekonomické záležitosti apod.). Konkretizace úkolů a činností jednotlivých členů týmu. Zpracování plánovací dokumentace.</i>
září – říjen 2008	<i>Rešeršní práce, poznatky a zkušenosti v dané oblasti (domácí a zahraniční zdroje).</i>
říjen – listopad 2008	<i>Výzkumné studie „Cílová skupina starších 50 let z pohledu sociální politiky a trhu práce“, „Věk a právní aspekty“, „Cílová skupina z pohledu údajů, statistik a informačních systémů“ s využitím sekundární analýzy relevantních dokumentů, zpráv, datových souborů z výzkumů a šetření VÚBP zaměřených na kvalitu pracovního života, na spokojenost celkovou i s jednotlivými aspekty práce, na pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při práci, prac. úrazovost apod.</i>
září – prosinec 2008	<i>Příprava, realizace, zpracování dat a vyhodnocení kvalitativního šetření vybrané skupiny zaměstnavatelů a zaměstnanců ve vybraném regionu - přístupy managementu a stav firemní kultury bezpečnosti vůči cílové skupině, personální postoje a hodnoty; vzorce chování ve vztahu mezi generacemi; ochota komunikace a vzájemné spolupráce při utváření konkrétních podmínek práce, BOZP.</i>
listopad – prosinec 2008	<i>Ve spolupráci se SOÚ AV ČR, v.v.i. (CVVM) a vybranými konzultanty tvorba instrumentu a příprava reprezentativního šetření na populaci 50 a více let - kvantitativní sociologický výzkum ve spolupráci s CVVM (standardizované osobní rozhovory „face-to-face“, předpokládaný vzorek 600 respondentů; kvótní výběr podle pohlaví, vzdělání, ekonomické aktivity, bydliště, regionu). Realizace je plánována na leden 2009.</i>
leden 2009	<i>Empirického šetření na populaci 50 a více let - kvantitativní sociologický výzkum ve spolupráci s CVVM (standardizované osobní rozhovory „face-to-face“, předpokládaný vzorek 600 respondentů; kvótní výběr podle pohlaví, vzdělání, ekonomické aktivity, bydliště, regionu).</i>
únor – březen 2009	<i>Zpracování dat a zprávy z empirického šetření.</i>
březen - duben 2009	<i>Příprava a realizace mezinárodního workshopu (9. – 10. 4. 2009).</i>
březen – duben 2009	<i>Zpracování závěrečné výzkumné zprávy – souhrnné výsledky analýz a šetření, náměty pro strategii, koncepci resortu MPSV, návrhy konkrétních opatření.</i>
duben 2009	<i>Předání zprávy a uzavření dokumentace.</i>
2009	<i>Příprava publikace a další publikační činnost.</i>

Workshop

Partnerské organizace z EU sdružené v uskupení PEROSH se dohodly na spolupráci při řešení problematiky stárnoucí populace („Porovnání evropské praxe – stárnoucí populace“). Bylo dohodnuto, že první společné jednání k tomuto tématu se bude konat 9. – 10. 4. 2009 v Praze v rámci připravovaného mezinárodního workshopu. V důsledku zdravotní indispozice hlavní koordinátory paní Isabelle Titon (INRI, Francie) a dalších nenadálých komplikacích u zahraničních zástupců bylo jednání přesunuto na konec dubna (S. Augustin, Německo). Workshop se v Praze

konal, ale bez zahraničních expertů. V jeho průběhu byly zástupcům MPSV a oponentům prezentovány hlavní výsledky výzkumné práce řešitelského týmu.

Publikování

V průběhu řešení projektu byl publikován pouze jeden informační příspěvek o projektu Svobodová, L. „BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let“) v časopise výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (Journal of Safety Research and Applications „JOSRA“ číslo 1/2009).

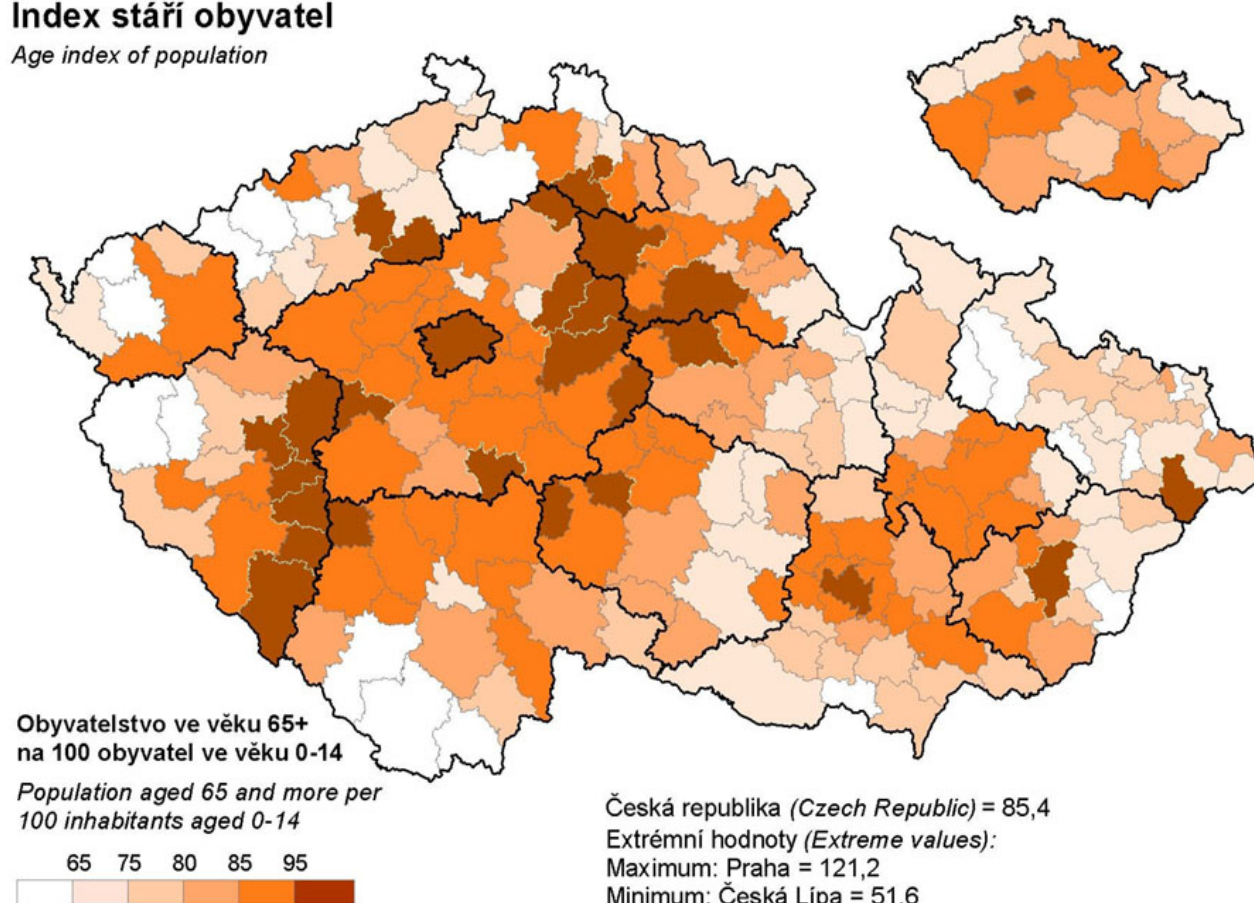
4. Výsledky

Výsledky a výstupy řešeného projektu přináší aktuální údaje o cílové skupině, nové poznatky z terénních šetření a provedených analýz. Jejich podrobná specifikace je obsažena v celém souboru příloh, které jsou nedílnou součástí této závěrečné zprávy.

Jaký je současný index stáří v České republice?

Index stáří obyvatel

Age index of population



Zdroj: Český statistický úřad, 2009

Stárnutí jako multidimenziální proces

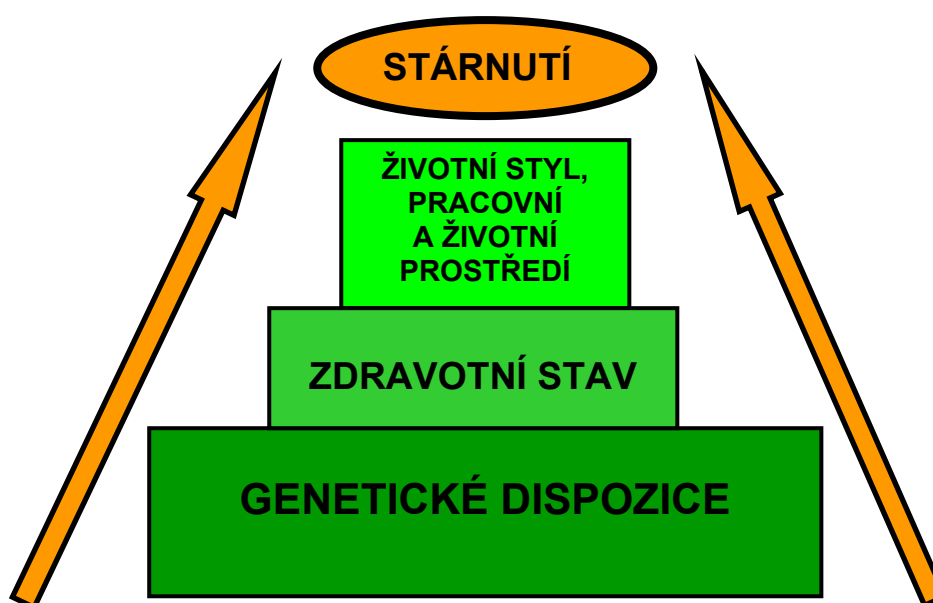
Stárnutí je přirozený proces postupných změn v organismu, ovlivňuje pracovní schopnost člověka spolu se změnou pracovního výkonu.

Stárnutí jako fyziologický proces živých organizmů není dosud zcela poznám a uspokojivě vysvětlen. Existuje několik hlavních teorií, které se například opírají o náhodné změny v DNA

tělesných buněk s následným vznikem kumulujících se odchylek, jiné považují za příčinu stárnutí postupně narůstající poškození tkání volnými radikály, které v nich vznikají, další teorie přikládají význam změnách v průběhu života ve žlázách s vnitřní sekrecí (hormonálním regulátorům základních biologických funkcí jako je metabolismus, imunitní systém, rozmnožování) apod.

Stárnutí je přirozený zákonitý biologický proces, který je spojen s řádem bytí. Tento nevratný proces má dvě základní dimenze. První dimenze představuje stárnutí jako obecně biologickou změnu spojenou s věkem jedince, která je nezávislá na jeho aktuálním zdravotním stavu a na vlivech prostředí. Druhá dimenze naopak odráží konkrétní zdravotní stav jedince, jeho klinické symptomy a vliv prostředí, ve kterém jedinec žije a pracuje. Gerontologičtí odborníci se vesměs shodují, že o délce života člověka rozhodují z 60 – 70 % genetické faktory, zbývajících 30 – 40 % je připisováno stylu života a působení vnějších faktorů.

Schéma - Interakce základních faktorů procesu stárnutí



Stárnutí obyvatelstva je objektivní skutečností, které se nelze vyhnout. Zachování sociální stability mezi věkovými skupinami obyvatel bude s přibližováním počtů obyvatel v produktivním věku a seniorů stále náročnější a je třeba již nyní se zabývat úkolem vytvořit seniorům podmínky pro co nejdelší zachování alespoň částečné produktivity.

Většina odborníků se shoduje, že na stárnutí společnosti je třeba reagovat opatřeními v různých oblastech sociální politiky. Pro efektivnost sociálně politických opatření je třeba pečlivě definovat cílovou skupinu, které jsou tato opatření určena. To nás postavilo před nelehký problém definovat stáří. Přestože existuje nutná operacionalizace (stáří je jednoduše spojeno s věkem odchodu do důchodu) je stárnutí organismu a jeho projevy věcí individuální. Stáří je z tohoto hlediska společenský konstrukt, který uchopení této části života člověka zjednodušuje a zároveň komplikuje. Lidé stejného (důchodového) věku mohou mít značně odlišný lidský potenciál, který je určen zejména složkou zdravotní, vzdělanostní a také schopností adaptability a ochoty učit se novým věcem a svůj potenciál kultivovat. Je proto logické, že cílová skupina tohoto projektu byla vymezena pojmem „starší pracovních nad 50 let věku“. Dotýká se problémů jak pracovníků v produktivním/předdůchodovém věku, tak pracovníků, kteří důchodového věku dosáhli a na trhu práce setrvávají. Odborníci zabývající se trhem práce se shodují, že starší pracovníci jsou skupinou, která je ve zvýšené míře ohrožena nezaměstnaností. Hovoří o její marginalizaci, případně diskriminaci.

Trend, který by tuto situaci mohl ještě ztížit, je zvyšování věku odchodu do důchodu. Tento požadavek delšího setrvání osob v placeném zaměstnání je z hlediska udržitelnosti současného systému financování starobních důchodů pochopitelný, zároveň bude ale klást na trh práce nové požadavky. Ty se týkají zejména postojů zaměstnavatelů k přijímání starších pracovníků či jejich setrvání v zaměstnání. Zaměstnavatelé na jedné straně poukazují na nedostatečnou kvalifikaci starších pracovníků, zároveň ale nejsou ochotni do zvyšování kvalifikace těchto osob investovat. Může to být klasifikováno jako diskriminace z důvodu věku. Na druhou stranu je třeba uvést, že některé výzkumy poukazují na sníženou ochotu vzdělávat se a zvyšovat svoji kvalifikaci právě u skupiny starších pracovníků. Jedná se zejména o pracovníky s nízkou výchozí kvalifikací, Nezáměr starších osob o další vzdělávání vede k poklesu kvality jejich lidského kapitálu a nemožnosti obstát na trhu práce. Problémem může být také ochota starších osob v zaměstnání ve vyšším věku setrvat. Zejména při ztrátě zaměstnání a déle trvající nezaměstnanosti preferují starší osoby různé strategie opuštění trhu práce (předčasný či invalidní důchod) před snahou se na něm udržet. Vztahy mezi nezaměstnaností a dostupností předčasných důchodů se stávají nástrojem tvůrců sociálně politických opatření – v případě zvyšující se nezaměstnanosti lze dostupnými předčasnými důchody snížit tenze na trhu práce a naopak.

Populace starší 50ti let je skupinou značně heterogenní. Je možné ji pro naši potřebu ohraničit „shora“, věkem odchodu do důchodu, nebo ji tímto mezníkem rozdělit. To je z hlediska praktických opatření sociální politiky výhodné, je však třeba si uvědomit i slabá místa takového přístupu. Odlíšnosti lze najít v oblastech:

- Ekonomického statusu (zaměstnaní, nezaměstnaní, důchodci/kyně)
- Lidského potenciálu (zdraví, kompetence, adaptabilita)
- Vnímání této skupiny ve společnosti (mediální diskurz).

Zaměstnanost starších pracovníků vykazuje důležité souvislosti s celým sociálním systémem státu. Postoj rozhodujících společenských subjektů k tomuto tématu je podmíněn řadou faktorů, které se mění v čase, především je spojen:

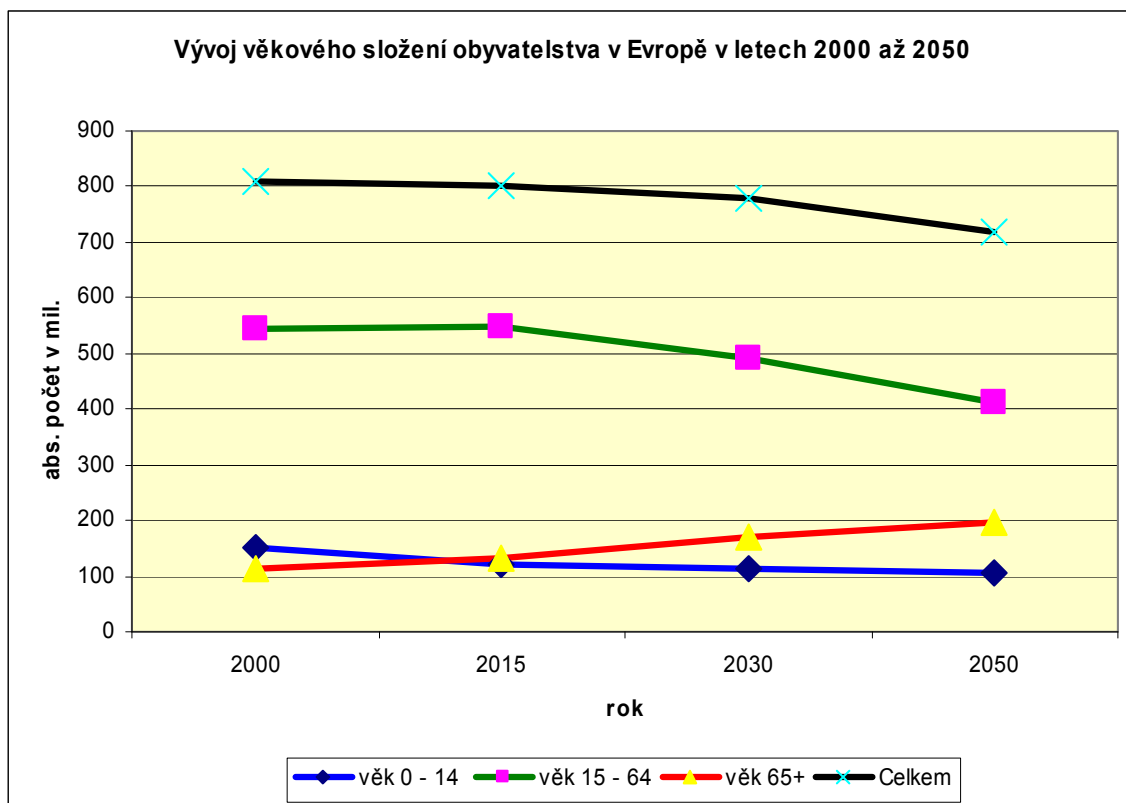
- s uplatňováním lidských a sociálních práv (nediskriminace, právo na zaměstnání, na sociální zabezpečení v případě nezaměstnanosti či neschopnosti pracovat);
- s demografickým vývojem (stárnutí populace, prodlužující se střední délka života, podíl produktivní a neproduktivní složky obyvatel);
- s globalizací (pozitiva i negativa volného pohybu osob a kapitálu, sociální dumping);
- s hospodářskou politikou a situací na trhu práce (provázanost s předchozím faktorem);
- se systémem sociálního zabezpečení, zejména v oblasti podpory v nezaměstnanosti a starobních důchodů.

Jak je vymezena daná cílová skupina, co a jak ji identifikuje a charakterizuje? Jaké jsou hlavní statistické údaje a informace o této cílové skupině (demografie)?

Vývoj věkového složení obyvatelstva EU a ČR

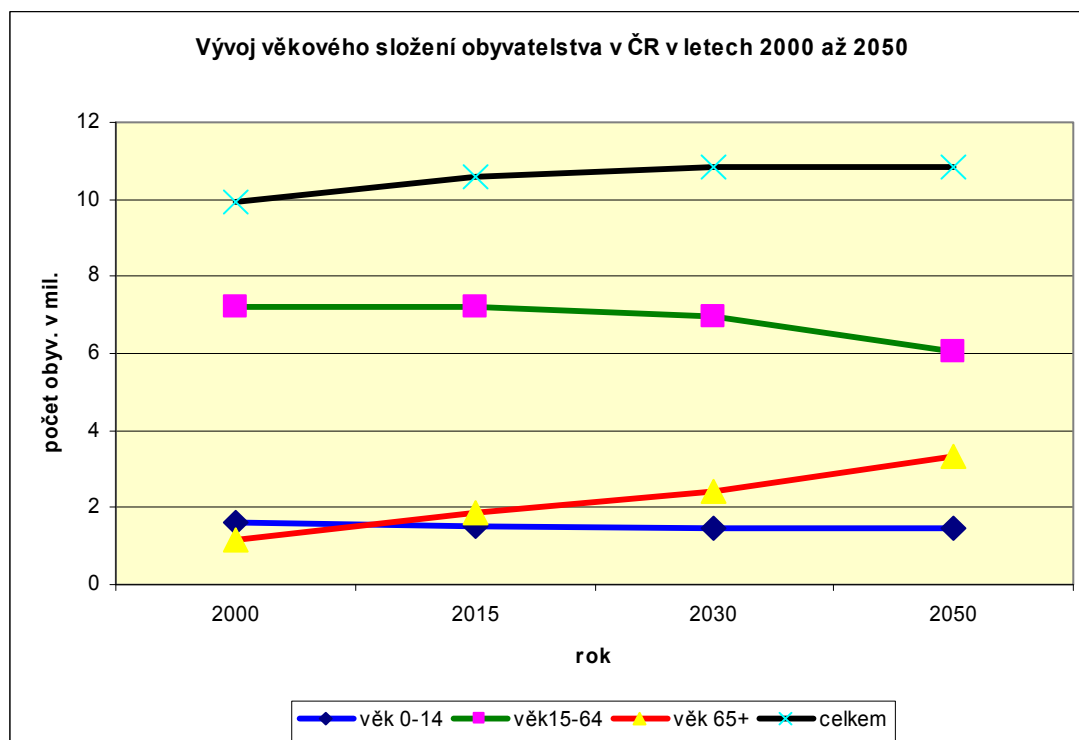
Počet obyvatel v Evropě trvale klesá a prognóza nasvědčuje tomu, že pokles bude v budoucnu pokračovat. Pokles se projeví nejvíce u produktivní skupiny (ve věku 15 až 64 let) obyvatel. Nebude pokračovat lineárně, ale bude se zvyšovat. Pokud se celkový počet obyvatel v Evropě do roku 2050 sníží ročně průměrně o 1,8 mil., v intervalu let 2030 až 2050 to má být již 3 mil. obyvatel ročně. U produktivní skupiny obyvatelstva by se mělo jednat o snížení počtu o 2,64 mil. ročně, ale v intervalu let 2030 až 2050 až o 3,95 mil. obyvatel ročně.

Obr. 1



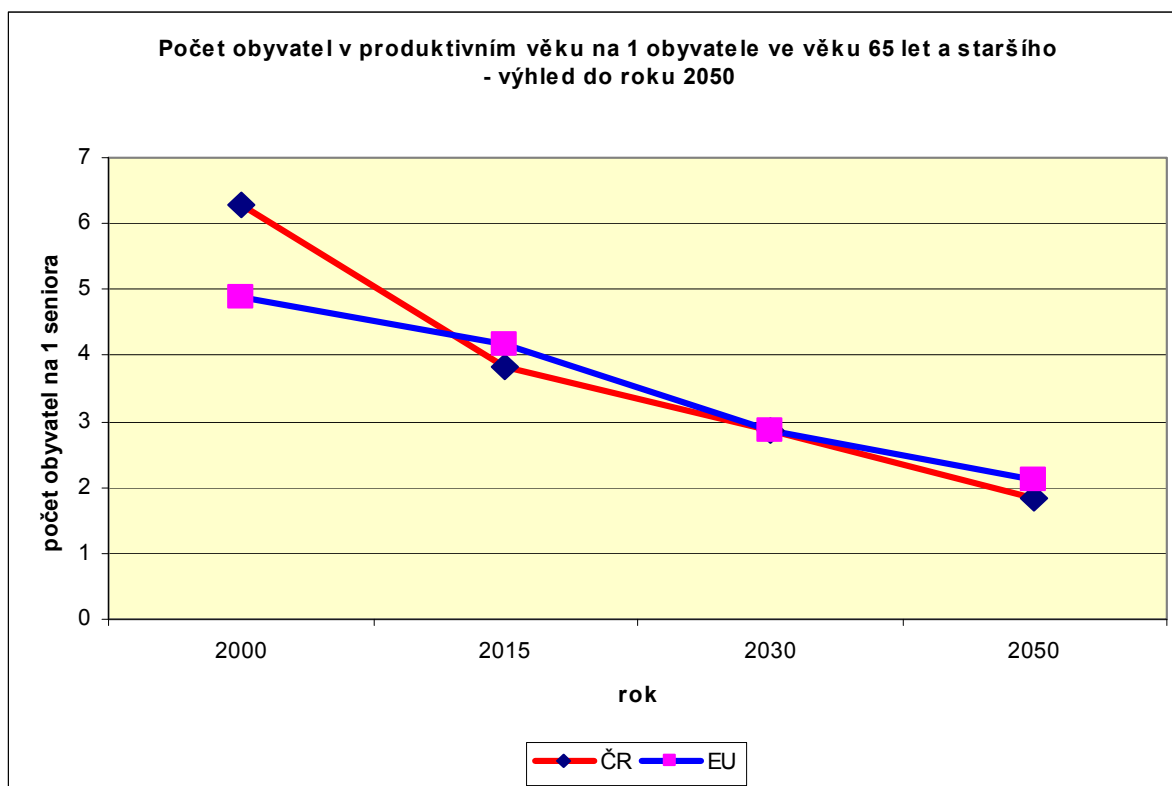
Prognóza věkového složení obyvatelstva v České republice sice naznačuje mírný růst počtu obyvatel (*způsobený zejména migrací*), ale věkové složení bude méně příznivé než v Evropě jako celku. Počet obyvatel by se sice měl zvyšovat přibližně lineárně z 9,934 mil. v roce 2000 na 10,831 v roce 2050, tj. průměrně o 18 tis. ročně, ale počet obyvatel v produktivním věku by se měl lineárně snižovat ze 7,196 mil. v roce 2000 na 6,072 mil. v roce 2050, což je průměrně 22,5 tis. obyvatel ročně.

Obr. 2



V roce 2050 bude v EU na jednoho obyvatele staršího 65 let **2,11** obyvatele v produktivním věku, když v roce 2000 to bylo 4,88 obyvatele v produktivním věku na jednoho seniora. V ČR bylo v roce 2000 na jednoho obyvatele staršího 65 let 6,24 obyvatele v produktivním věku, v roce 2050 to má být jen **1,84** obyvatele v produktivním věku na jednoho seniora.

Obr. 3

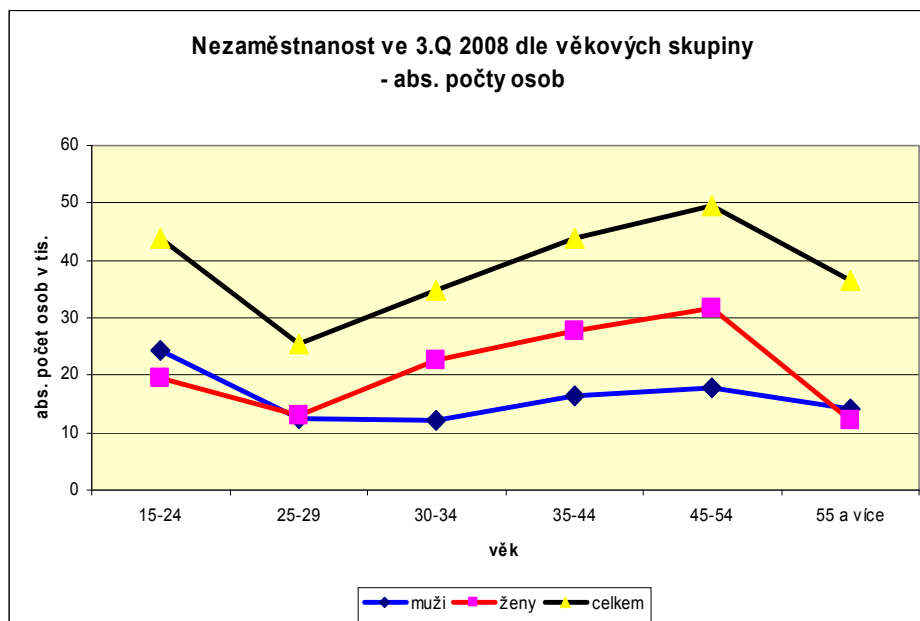


V poměru počtu poplatníků pojistného na sociální pojištění a důchodců v ČR v roce 2008 je **2,410** poplatníků na jednoho starobního důchodce, a **1,808** poplatníků na jednoho důchodce (tedy vč. ID, ČID, V a S).

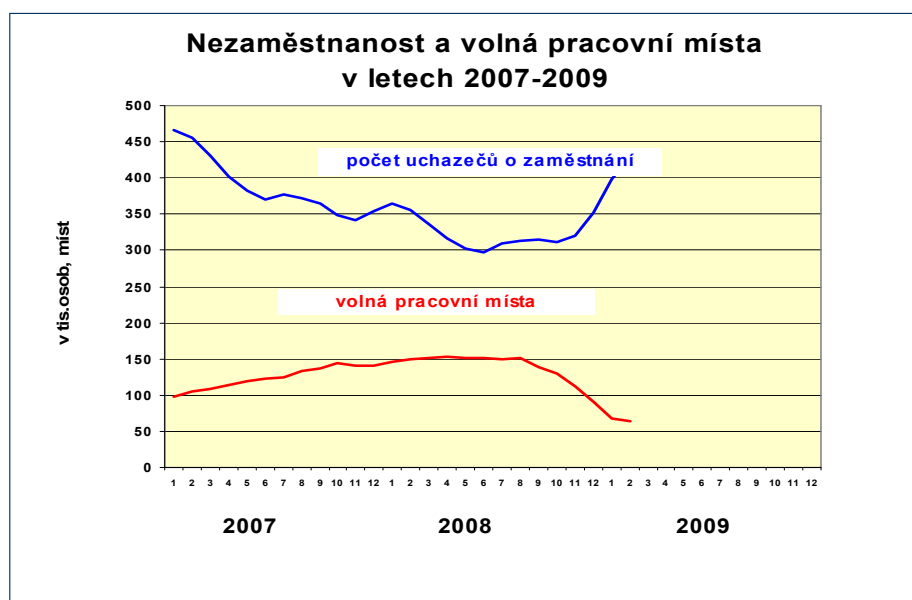
Nezaměstnanost (stav ve 3.Q 2008 a v období leden 2007 až únor 2009)

Relativně pozitivní stav nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí roku 2008 nebyl ještě zatížen důsledky ekonomické krize, která v té době teprve začínala. Údaje z konce roku 2008 a prvních dvou měsíců roku 2009 již tak pozitivně nevyznívají, trend nezaměstnanosti a volných míst se obrací. Početnost věkové kategorie nad 50 let a změna struktury uvnitř této skupiny souvisí s každoročně se prodlužující věkovou hranicí pro odchod do důchodu. Naopak ji snižují poměrně vysoké počty osob, odcházejících do předčasného starobního důchodu právě z důvodu ztráty zaměstnání. S věkovou hranicí odchodu do důchodu koresponduje i snižující se počet uchazečů o zaměstnání s věkem blížícím se této hranici.

Obr. 4



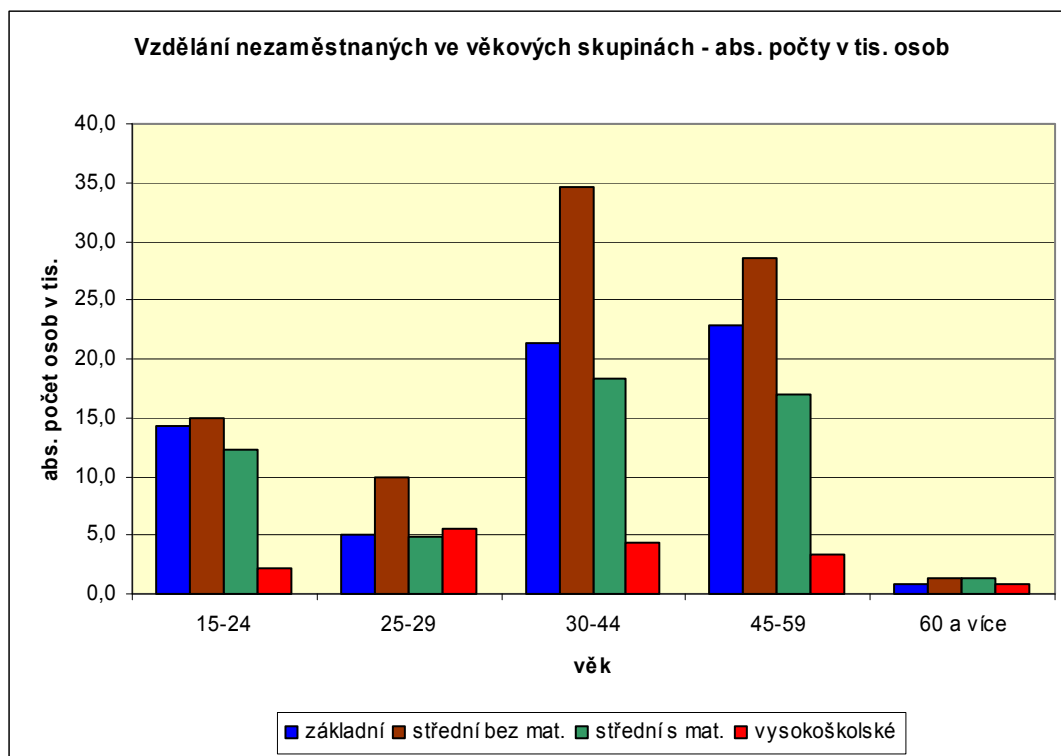
Obr. 5



Vzdělání

Z pohledu stupně vzdělání nezaměstnaných jsou nejvíce postiženy osoby se středním vzděláním bez maturity a to ve všech věkových skupinách. Nezaměstnanost osob ve věkové skupině 60 a více není v podstatě stupněm vzdělání ovlivněna a je ve všech stupních vzdělání přibližně na stejné úrovni, s mírně převažujícím podílem osob se středním vzděláním s maturitou i bez ní.

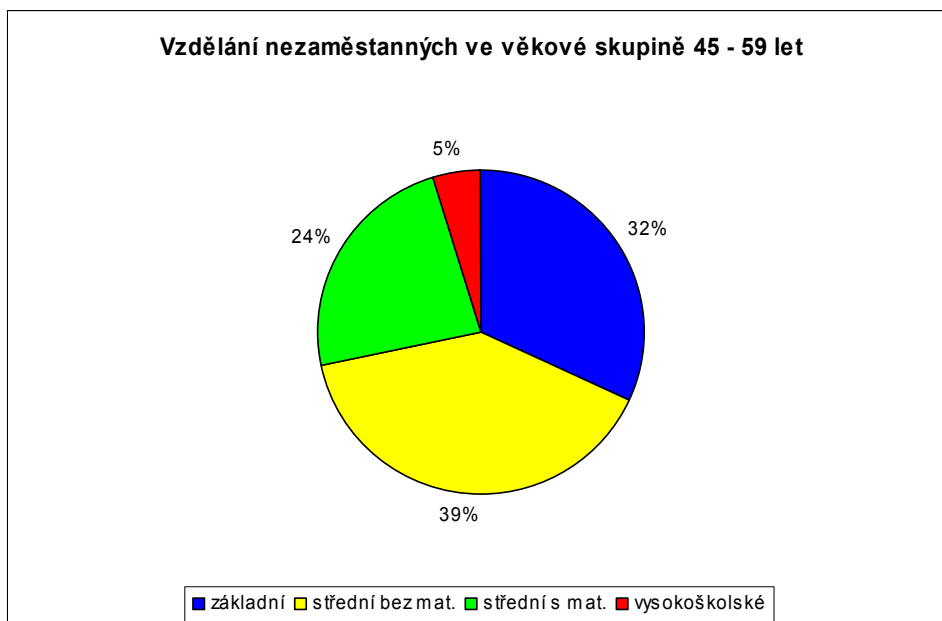
Obr. 6



Obr. 7



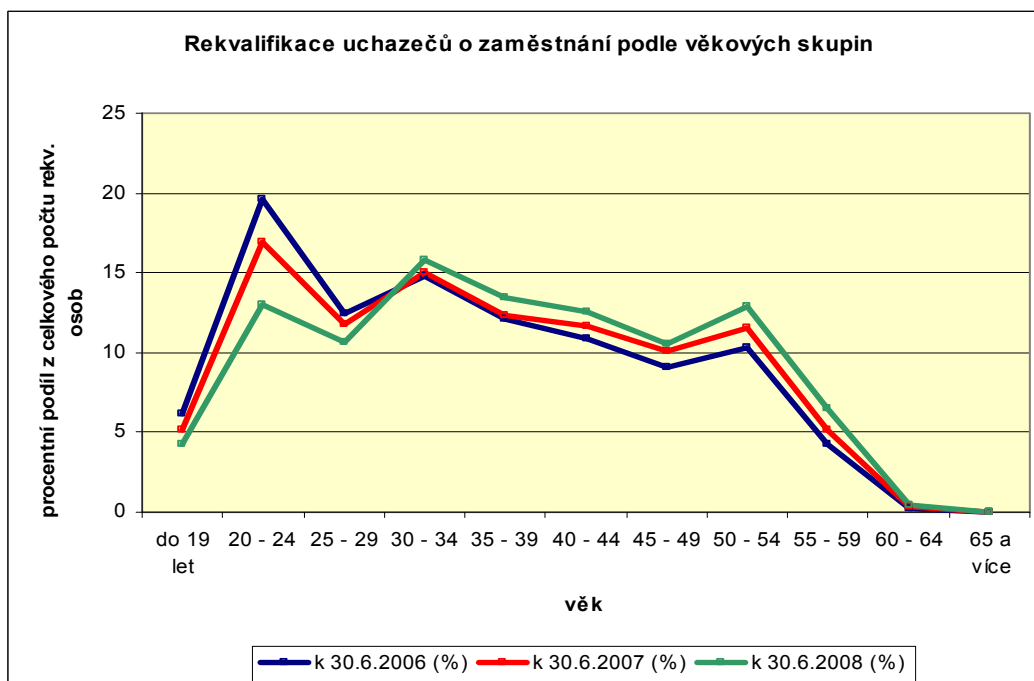
Obr. 8



Rekvalifikace

Zvýšená péče o uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku je uložena úřadům práce přímo zákonem o zaměstnanosti. Rekvalifikace osob, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (tedy i uchazečům o zaměstnání starším 50 let) se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání. Zákonem zaručená zvýšená péče o uvedenou skupinu uchazečů se projevuje pozitivně na počtech uchazečů o zaměstnání, kteří jsou do programů rekvalifikace zařazeni.

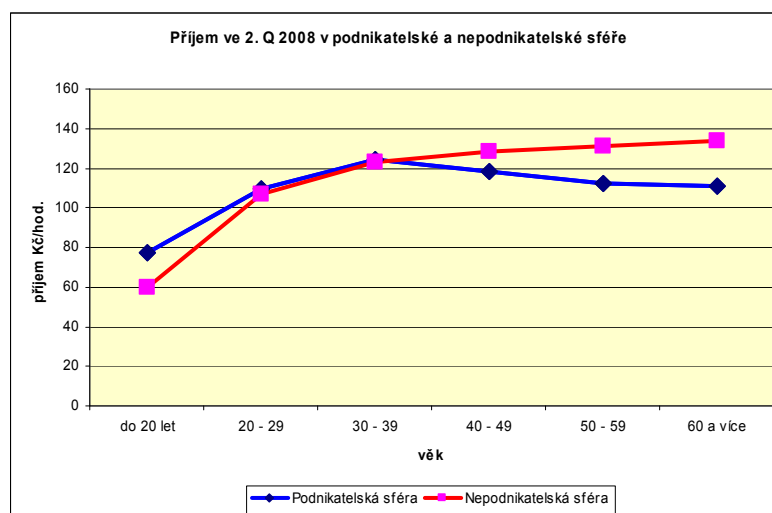
Obr. 9



Výdělek

Trvale stoupající výše příjmu s přibývajícím věkem v nepodnikatelské sféře je dána právním předpisem upravujícím na základě zmocnění v zákoníku práce platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a státní správě. Tyto předpisy zohledňují délku praxe zaměstnance a tím tedy i jeho věk (ale jen do 32 let praxe). Naproti tomu v podnikatelské sféře je výše mzdy stanovena platovým výměrem ve kterém je výše mzdy podložena jen možnostmi a rozhodnutím zaměstnavatele, příp. smlouvou se zaměstnancem. Preferováni jsou zaměstnanci v nejproduktivnějším věku, tedy ve věkové skupině 30 až 39 let.

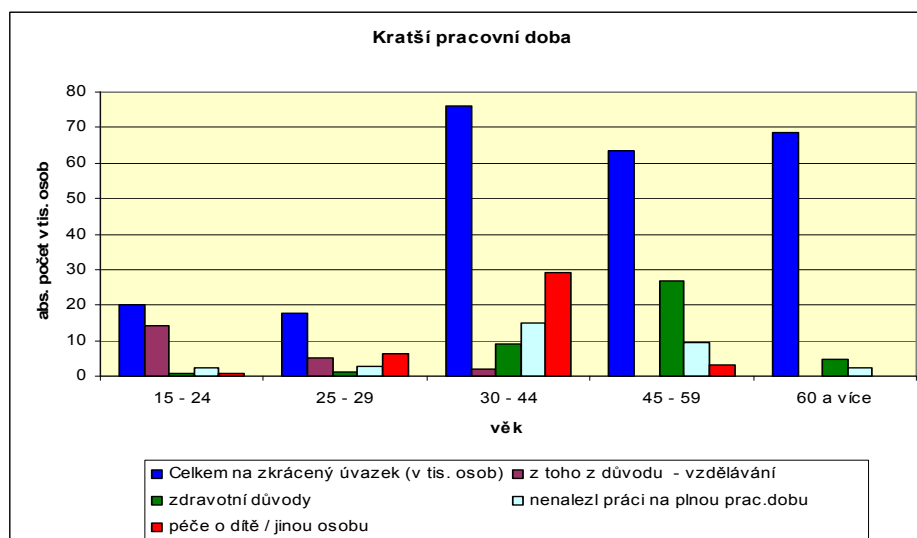
Obr. 10



Kratší pracovní doba

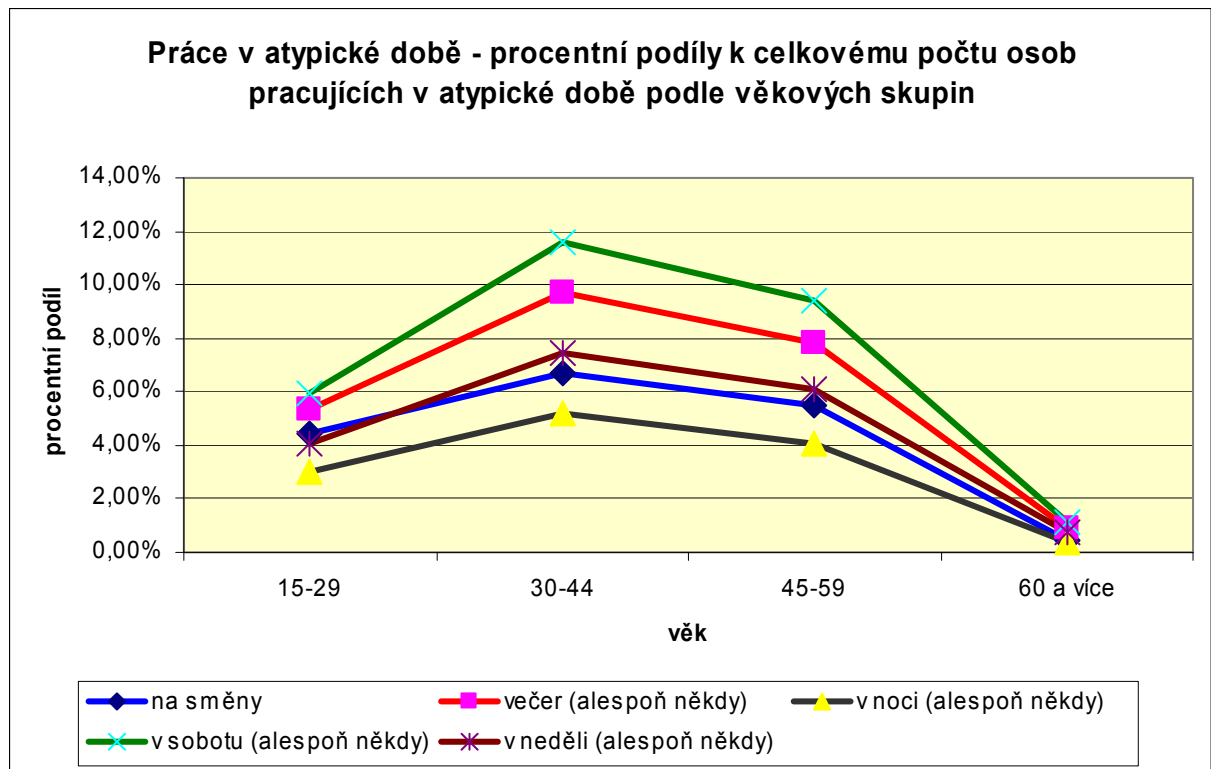
Institut kratší pracovní doby je nejvíce využíván zaměstnanci ve věkové skupině 30 až 44 let. Zde tvoří nejvyšší podíl zaměstnanci, resp. zaměstnankyně, pečující o dítě, příp. jinou osobu. Ve věkové skupině 45 až 59 let podobně vysoký podíl způsobují přibývajícím zdravotní problémy, které neumožňují vykonávat práci na plný úvazek. Vysoký podíl práce v kratší pracovní době vykazuje i věková skupina 60 a více let. Hlavním důvodem je možnost přivýdělku např. při souběhu zaměstnání a starobního důchodu. V poměru k počtu zaměstnaných osob v jednotlivých věkových skupinách je ve skupině nad 60 let výrazně nejvyšší procento osob zaměstnáno v pracovním poměru s kratší pracovní dobou.

Obr. 11



Starší zaměstnanci jsou k práci v atypické době využíváni minimálně. Stejně jako u jiných věkových skupiny se v nejvyšší míře jedná o práci v sobotu a o práci večer. Nejméně jsou starší zaměstnanci využíváni pro práci v noci a pro práci na směny.

Obr. 12

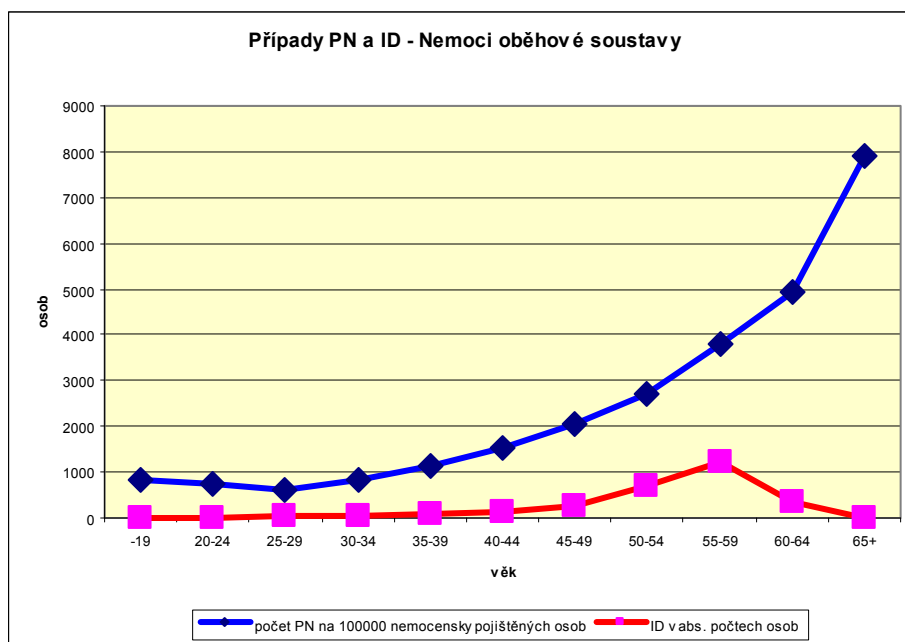


Jaká je nemocnost a pracovní úrazovost této cílové skupiny? Jaké jsou jejich nejčastější příčiny? Jaká jsou hlavní zdravotní omezení?

V České republice je podíl osob s chronickou nemocí poměrně vysoký (52 % pro muže a 63 % pro ženy). Naopak země s nejnižším podílem chronicky nemocných vykazují hodnoty nižší než 20 %. Opět jsou patrné rozdíly z hlediska pohlaví. Ženy mají vyšší prevalenci chronických nemocí než muži, nejvyšší jsou tyto rozdíly u zemí s nejvyšší prevalencí celkem. Je zřejmé, že s věkem se výskyt dlouhodobých onemocnění a zdravotních problémů zvyšuje, a to u všech zemí. Česká republika vykazuje poměrně prudký nárůst zejména ve věkových kategoriích 35-65 let. Poté hodnota ukazatele stagnuje, v některých případech dokonce v nejvyšší věkové kategorii mírně klesá. Rozdíly ve zdravotním stavu jednotlivých populací jsou způsobeny především hodnotami pro osoby ve věku 45-74 let.

Výskyt dlouhodobých onemocnění úzce souvisí s věkem. Faktor stárnutí je významný ve většině skupin onemocnění, projevuje se v nejčastějších skupinách chorob jako u nemocí srdce, poruch krevního tlaku a nemocí oběhové soustavy a zvláště u onemocnění pohybového aparátu. Významně je zastoupena skupina nemocí žaludku, jater, ledvin a jiných nemocí trávicí soustavy - nemocí stáří je i cukrovka. Vyšší věk naopak nehraje větší roli v případech epilepsie, u psychických poruch a ve skupině poruch řeči, jejichž celková frekvence výskytu je však nižší. Citlivým tématem je také skupina progresivních onemocnění (roztroušená skleróza, HIV, rakovina a Parkinsonova choroba).

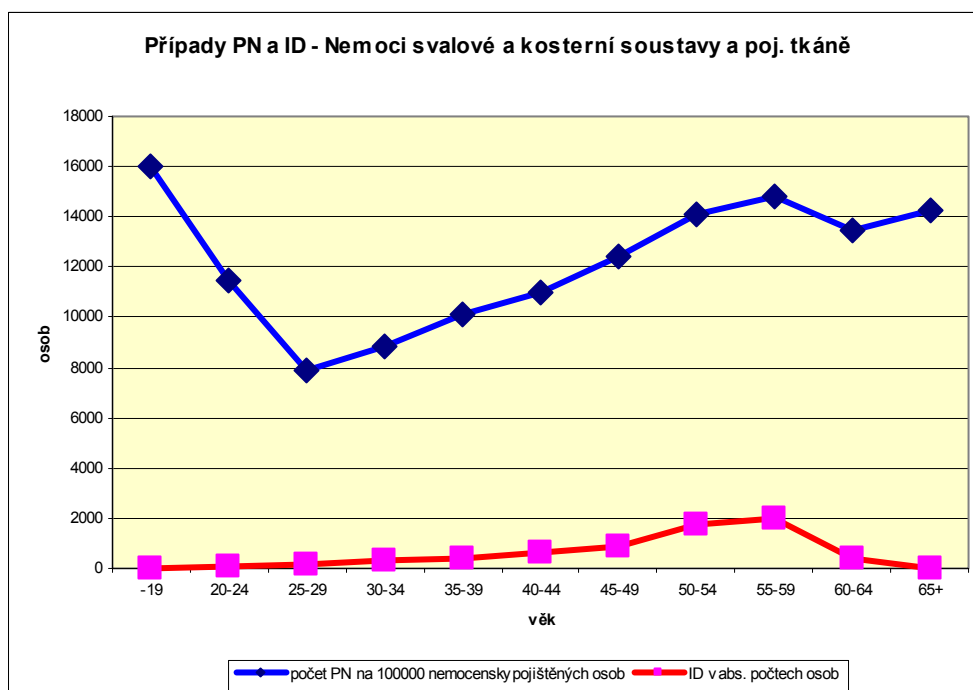
Obr. 13



Zajímavá je skutečnost, že jedinou skupinou onemocnění, která se s rostoucím věkem vyskytuje řídkěji, anebo není označována za nejdůležitější, jsou kožní nemoci včetně alergií. Korelace druhu onemocnění a věku je významná u obou pohlaví. U osob padesátiletých a starších lze pozorovat odchylky v zastoupení jednotlivých druhů nemocí u žen a u mužů. U mužů ve středním a vyšším věku se vyskytují relativně velmi často onemocnění srdce, krevního tlaku a oběhu, na druhé straně se u žen v tomto věku častěji vyskytují problémy s horními a dolními končetinami, se zády a krkem. Nelze obecně pochopitelně opomenout pokles fyzické zdatnosti, zhoršení funkce smyslových orgánů, zhoršení krátkodobé paměti a rychlosti vnímání, snížení odolnosti vůči psychické a fyzické zátěži, snížení rychlosti zpracování nových informací a reakcí.

Nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně

Obr. 14



Tato skupina příčin zaujímá sice pouze necelých 19 % všech případů pracovní neschopnosti, ale z hlediska objemu prostonaných dnů s podílem téměř 28 % se jedná o nemoci nejvýznamnější. V roce 2007 bylo průměrně každý den s nemocemi svalové a kosterní soustavy v pracovní neschopnosti 1 603 zaměstnanců.

Zhruba polovina obyvatel trpí nějakou formou revmatického onemocnění. První příznaky se mohou objevovat už okolo dvacátého roku věku, ale člověka nic podstatného netrápí a nebolí, neboť trvá několik let, než se onemocnění plně rozvine. Diagnóza jakéhokoli revmatického onemocnění může být v jeho časném stadiu dosti obtížná a často vede po několika letech trvání k úplné neschopnosti práce.

Onemocnění pohybového aparátu se podílejí významnou měrou na krátkodobé a dlouhodobé pracovní neschopnosti i na invaliditě pracujících. Mezi nejčastější z nich patří bolestivé páteřní syndromy, artróza, onemocnění šlach a jejich obalů a epikondylitidy. Některé mohou být za určitých okolností uznány za nemoci z povolání.

Onemocnění, která mohou vznikat v důsledku nadměrného jednostranného zatížení (NJZ) končetin se týkají se postižení nervů; kostí, kloubů, šlach a tíhových váček horních a dolních končetin. Jedná se o onemocnění, která jsou označována různými diagnózami, projevují se různými příznaky a nevznikají stejným mechanismem. Mohou se vyskytovat ve větší či menší míře v celé řadě profesí. Jsou rovněž známá jako obecná onemocnění bez prokazatelné souvislosti s vykonávanou prací.

Pro určení vztahu onemocnění k vykonávané profesi je nezbytně nutné vytvořit si představu o konkrétních podmínkách dané práce její intenzitě, pracovních polohách, pracovním nářadím a strojích, o organizaci práce a odpočinku a rovněž o individuálním uzpůsobení pracovníků - jejich věku, výšce, hmotnosti, zapracovanosti, obratnosti, výkonnosti.

Nepříznivě mohou na vznik a rozvoj bolestivých páteřních syndromů působit celkové vibrace (kupř. u řidičů traktorů nebo nákladních automobilů). Existuje ovšem celá řada dalších pracovních vlivů, které mohou ovlivňovat charakter a četnost spondylogenních obtíží. Jsou to zejména teplo a chlad, motivace k práci, celková únava, pracovní zátěž a napětí, uspokojení z práce atd.

Obtíže (zejména bolesti) se často projektují z páteře podél nervů do ramen, horních a dolních končetin a imitují pak onemocnění těchto struktur, někdy se však na rozvoji jejich skutečného postižení podílejí reflexními i jinými mechanismy.

Význam onemocnění pohybového aparátu se zvyšuje se vzrůstající expozicí a s přibývajícím věkem, kdy dochází ke snižování svalových sil (např. u 55 - leté osoby jsou svalové síly horních končetin v průměru o 22 % nižší než u osoby 25 - leté). Při přetěžování kloubu zvedáním těžkých předmětů, při opakovaných traumatech při zátěžích v krajních nebo neobvyklých postaveních kloubů a působením vibrací může docházet k degenerativním změnám na kloubech – artróza.

Zdravotní problémy ve skupině nemocí pohybového aparátu rostou prakticky lineárně s přibývajícím věkem nemocensky pojištěných v rozmezí 35 – 59 let věku. Přitom průměrný počet případů je každoročně překročen již ve věkové skupině 40- 45 let, krátce po 40. roce věku. Znamená to, že se jedná o plošný výskyt zdravotních obtíží, které se závažným způsobem a ve značné míře projevují v celé populaci v lavinovém efektu s přibývajícím věkem. To je jedním ze znaků již rozvinuté civilizační choroby, vyvolané především oslabením pohybového aparátu v důsledku nezdravého způsobu života, nedostatku zdravého pohybu, nezdravého životního stylu a návyků.

Zdravotními problémy trpí především lidé pracující v dělnických a obslužných profesích jako jsou kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech, pracující náležející do velké skupiny řemeslníků, kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů, dále obsluha strojů a zařízení a zvláště pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, jejichž podíl na počtu dlouhodobě zdravotně postižených je téměř dvojnásobně vyšší než činí jejich podíl na úhrnu všech pracujících nebo dříve pracujících v národním hospodářství.

S výkonem bývalého nebo současného zaměstnání je těsně spjata skupina pracovních úrazů a nemocí z povolání. Pracovní úrazy jako příčina dlouhodobých zdravotních problémů mají závažné důsledky na ekonomickou aktivitu postižených osob. Rozdílná struktura zaměstnanosti ženské a mužské složky populace se projevuje ve skutečnosti, že počet mužů, kteří utrpěli pracovní úraz, byl téměř 5krát vyšší než počet žen.

Nemoci z povolání nemají celkově takové následky pro pracovní zařazení postižených jako pracovní úrazy. Lidé s těmito zdravotními problémy pracují především ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, nejčastěji jako řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři a jako obsluha strojů a zařízení. Významnou roli hrají zde hrají faktory pracovního prostředí, zejména fyzicky namáhavá a jednotvárná práce.

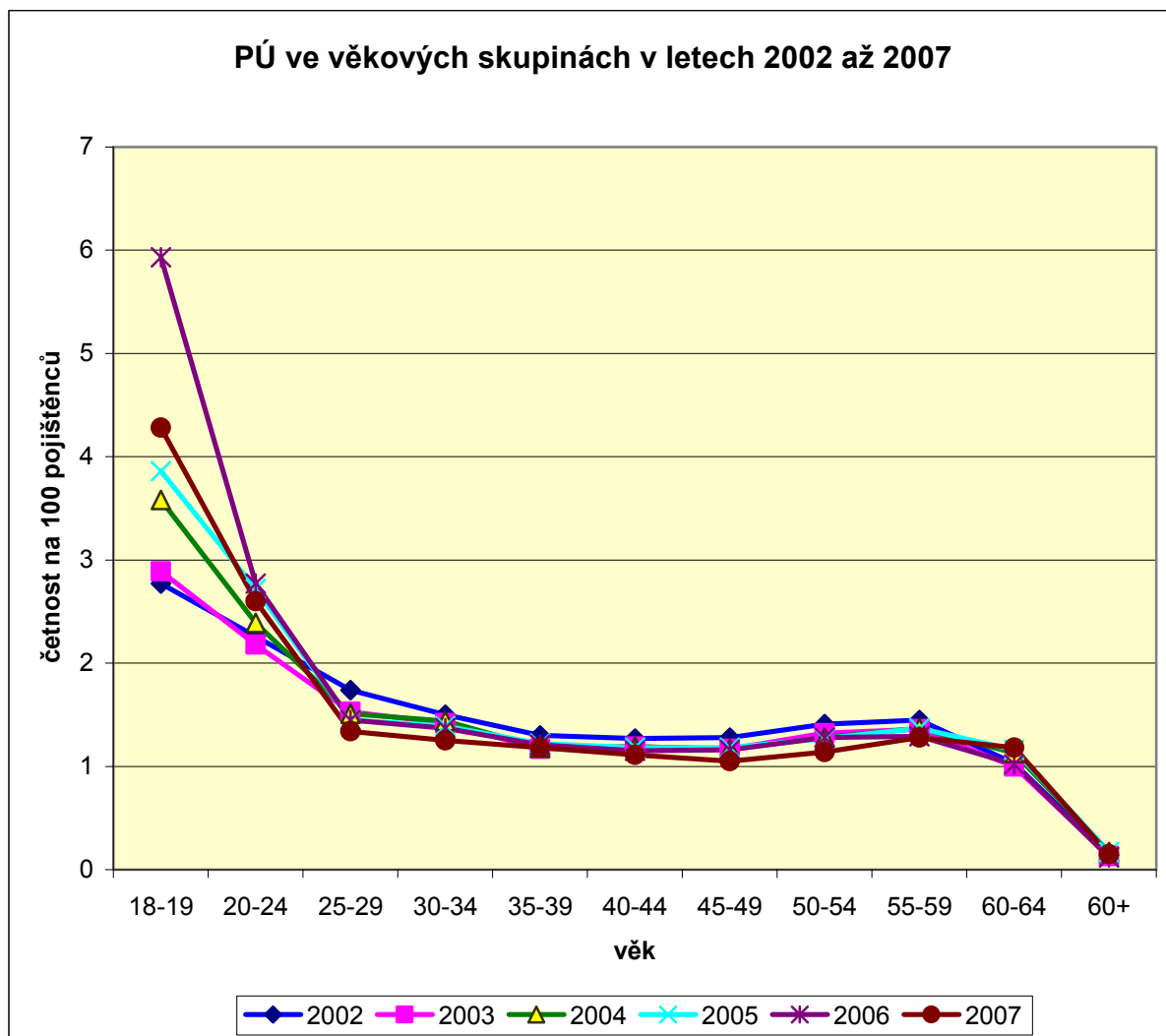
Bezpečné zaměstnání v příznivých pracovních podmínkách je spojováno s velkým poklesem zdravotních rizik a poklesem výskytu limitujících onemocnění, zvyšuje tak pravděpodobnost zlepšení zdravotního stavu. Byla prokázána pozitivní asociace mezi dosaženým vzděláním a zdravím, výrazněji u osob středního a vyššího věku než u mladých lidí. Silná asociace byla také prokázána mezi socioekonomickými faktory, profesionální expozicí a invaliditou v důsledku onemocnění pohybového aparátu, na které se významně podílí nepříznivé podmínky pracovního prostředí; silnější asociace byla identifikována u mužů než u žen.

Z hlediska věku je životní styl nejhorší u osob ve středním věku. Tyto osoby jsou sice nejvíce fyzicky aktivní, je však mezi nimi nejvíce pravidelných kuřáků a nadměrných konzumentů alkoholu. S rostoucím věkem se zdraví osob zhoršuje, s čímž souvisí i častější využívání zdravotnických služeb a užívání léků. Osoby se základním vzděláním mají častěji nadváhu a špatné stravovací návyky, častěji kouří a konzumují alkohol. Tyto osoby také vykazují horší zdravotní stav. Vysokoškolsky vzdělané osoby častěji využívají zdravotnické služby z preventivních důvodů a méně často z léčebných důvodů oproti lidem s nižším vzděláním.

Dnes je již prokázáno, že biologický věk se nemusí vůbec shodovat s věkem kalendářním. Záleží ovšem na našem životním stylu a na tom, jak předcházíme nemocem obecně a nejen nemocem vyplývajícím ze stárnutí organismu. Stárnutí je jev přirozený, nicméně je prokázáno, že se dá oddálit. Způsoby, kterými to lze učinit, se zabývá nový medicínský obor, kterému se říká anti-aging medicína (medicína proti stárnutí).

Pracovní úrazy ve věkových skupinách v letech 2002 až 2007

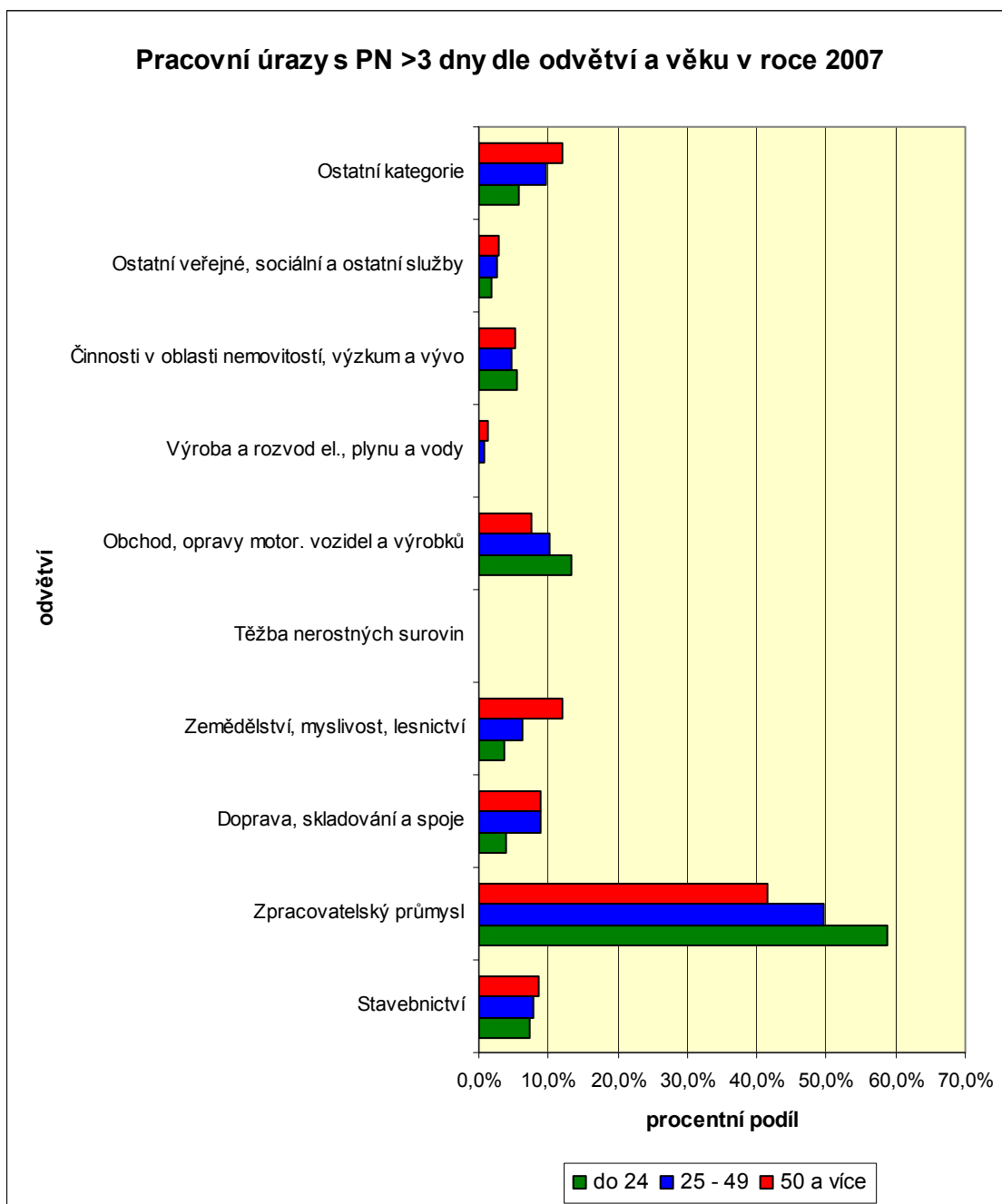
Obr. 15



Rok/věk	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	60+
2002	2,77	2,26	1,74	1,50	1,30	1,27	1,28	1,41	1,45	1,03	0,14
2003	2,89	2,18	1,53	1,42	1,17	1,19	1,17	1,32	1,36	1,00	0,13
2004	3,58	2,39	1,51	1,44	1,18	1,19	1,17	1,28	1,37	1,13	0,17
2005	3,86	2,72	1,45	1,39	1,22	1,18	1,18	1,27	1,37	1,16	0,17
2006	5,93	2,77	1,45	1,37	1,21	1,15	1,16	1,28	1,29	1,02	0,12
2007	4,28	2,60	1,34	1,25	1,18	1,11	1,05	1,14	1,28	1,18	0,15

Zdroj: VÚBP, v.v.i.

Obr. 16



Věk / odvětví	do 24	25 - 49	50 a více
Stavebnictví	7,2%	7,8%	8,6%
Zpracovatelský průmysl	58,8%	49,5%	41,6%
Doprava, skladování a spoje	4,0%	8,8%	9,0%
Zemědělství, myslivost, lesnictví	3,6%	6,3%	12,0%
Těžba nerostných surovin	0,1%	0,1%	0,1%
Obchod, opravy motor. vozidel a výrobků	13,2%	10,1%	7,5%
Výroba a rozvod el., plynu a vody	0,2%	0,8%	1,2%
Činnosti v oblasti nemovitostí, výzkum a vývoj	5,4%	4,6%	5,2%
Ostatní veřejné, sociální a ostatní služby	1,7%	2,5%	2,8%
Ostatní kategorie	5,8%	9,6%	12,0%

Výrazný podíl na počtu pracovních úrazů mají zaměstnanci ve věku do 24 let. To svědčí o nedostatečné připravenosti vstupu těchto osob do pracovního procesu, neznalosti rizik, případně nerozvážnosti. S přibývajícím praxí, pracovními i životními zkušenostmi se pracovní úrazovost

stabilizuje na nejnižší úrovni ve věku od 30 do 50 let. Mírný vzestup pracovní úrazovosti je patrný u osob starších 50 let.

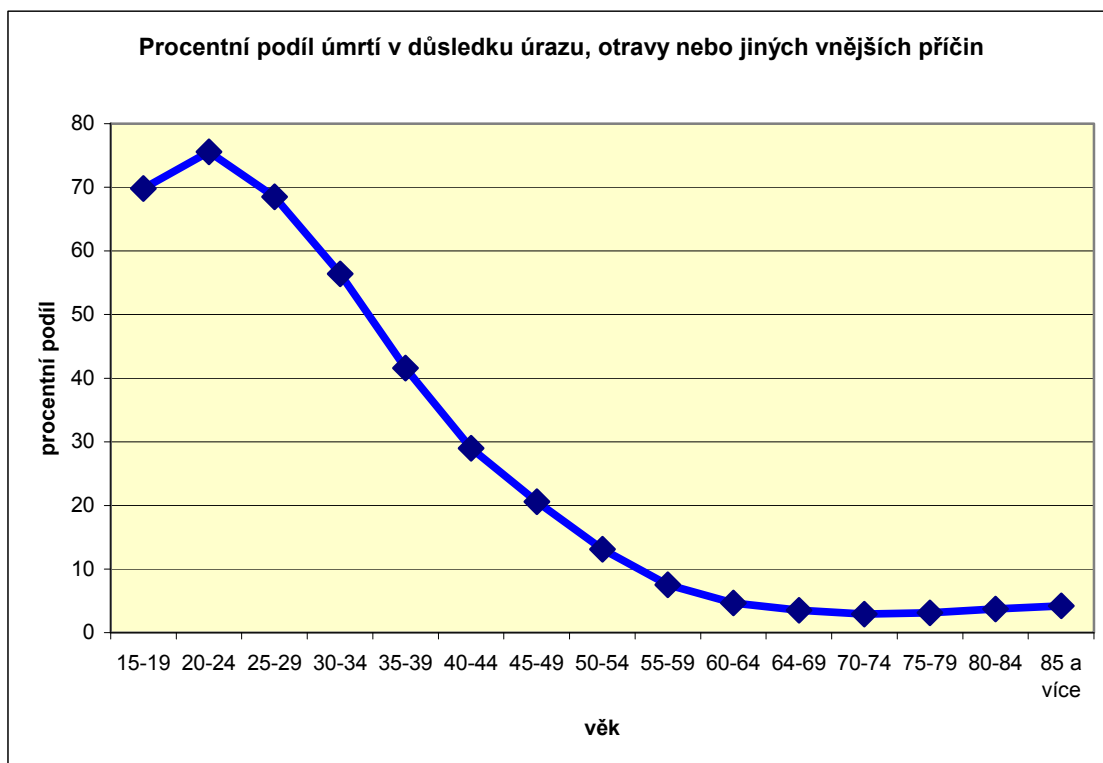
Odvětvím, ve kterém dochází bez ohledu na věk nejčastěji k pracovním úrazům, je zpracovatelský průmysl. V tomto odvětví je nejvíce postiženou věkovou skupinou 25 – 49 let, která se podílí na výskytu pracovních úrazů téměř šedesáti procenty (58,89%). Podstatně méně se podílejí věkové skupiny nad 50 let (21,14%) a do 24 let (19,97%). Nejčastějším zdrojem pracovních úrazů v tomto odvětví, ve věkové skupině nad 50 let, jsou pády na vnitropodnikových pracovištích i při pracovních cestách.

Odvětvím, kde je nejvyšší úrazovost zaměstnanců starších 50 let je „Zemědělství, myslivost, lesnictví“, kde činí více než trojnásobek úrazovosti zaměstnanců do 24 let a téměř dvojnásobek úrazovosti zaměstnanců ve věku 25 až 49 let. Mírně převyšuje úrazovost zaměstnanců starších 50 let nad ostatními věkovými skupinami i ve stavebnictví.

Úmrtnost v důsledku vnějších příčin v roce 2007 a smrtelné pracovní úrazy podle věkových skupin v letech 2002 až 2007.

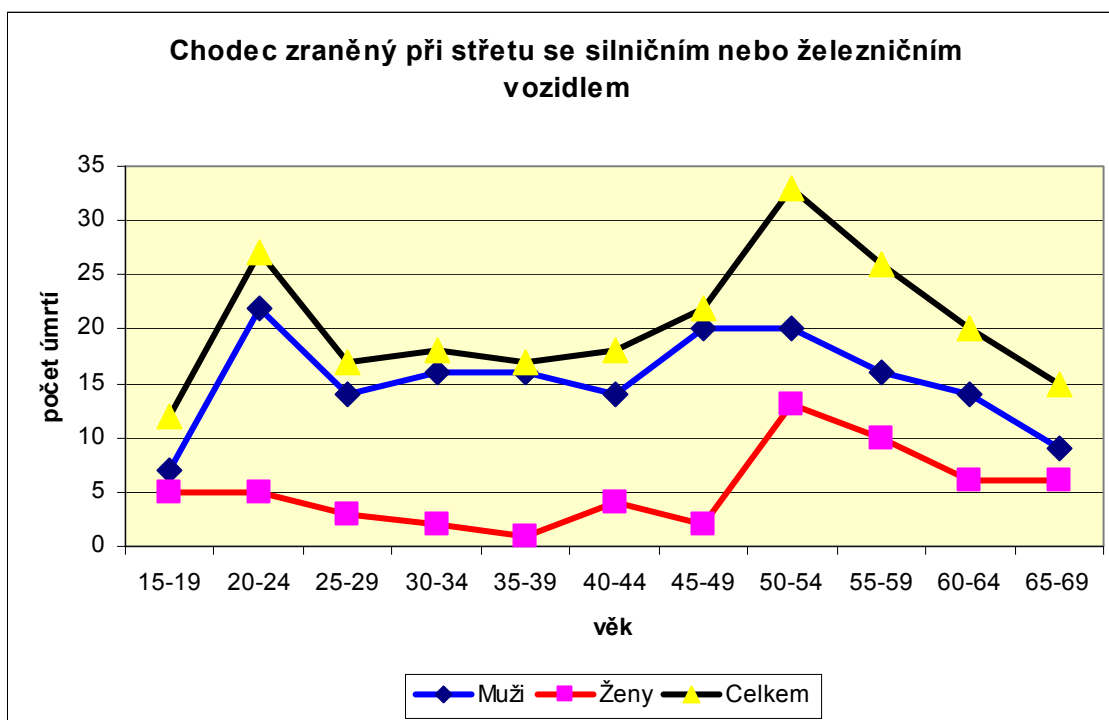
Úmrtí následkem úrazu, otravy nebo jiných vnějších příčin

Obr. 17



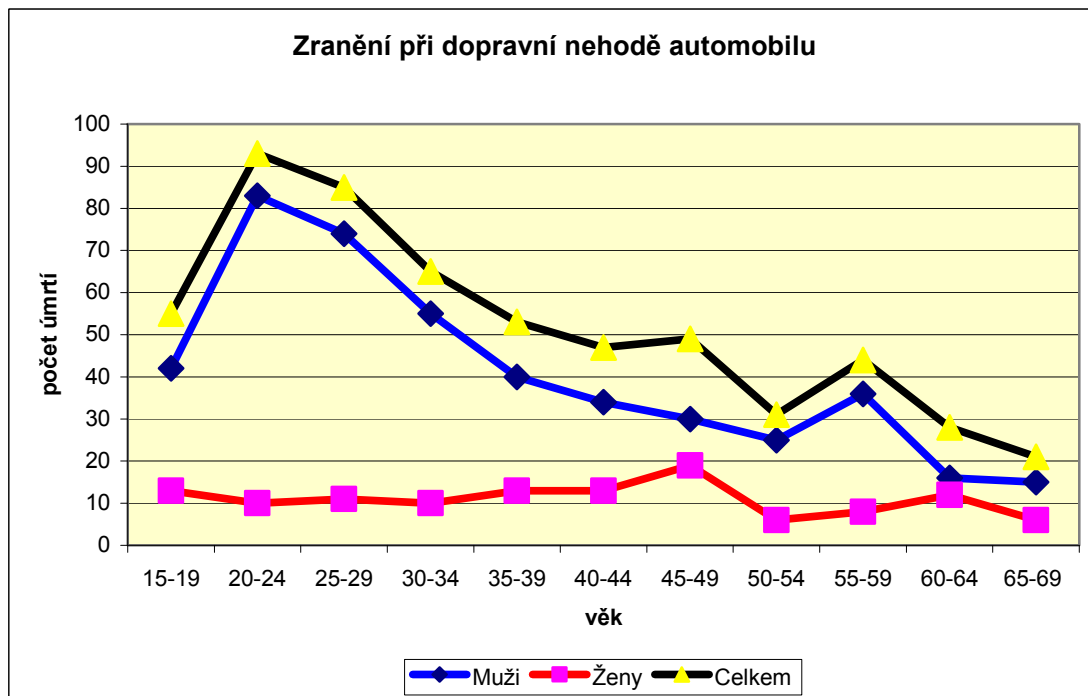
Úmrtí chodců následkem střetu se silničním nebo železničním vozidlem

Obr. 18



Úmrtí následkem zranění při dopravní nehodě automobilu

Obr. 19

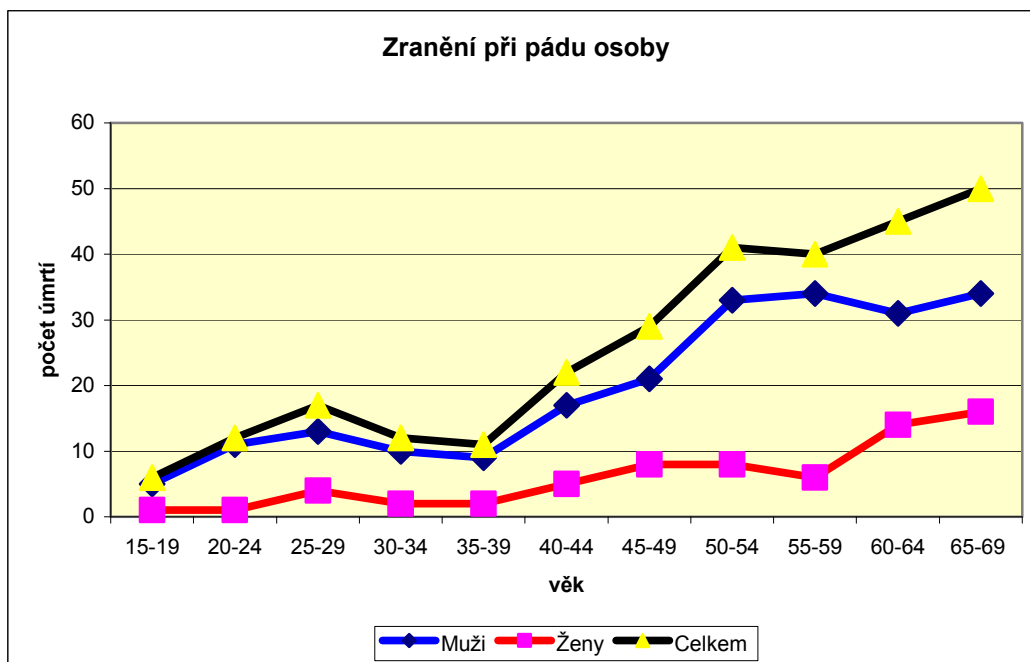


Nejčastější příčinou je zranění osádky automobilu při srážce s pevnou překážkou, což platí zejména pro věkové skupiny do 39 let. Ve stejných věkových skupinách došlo k největšímu počtu zranění s následkem smrti při nespecifikovaných dopravních nehodách.

Tato příčina je nejčastější též u smrtelných pracovních úrazů. V roce 2007 smrt při dopravních nehodách (nebo jejich následkem) tvořila 33,7 % všech smrtelných pracovních úrazů. (Zdroj: VÚBP, v.v.i.).

Úmrtí následkem pádu osoby

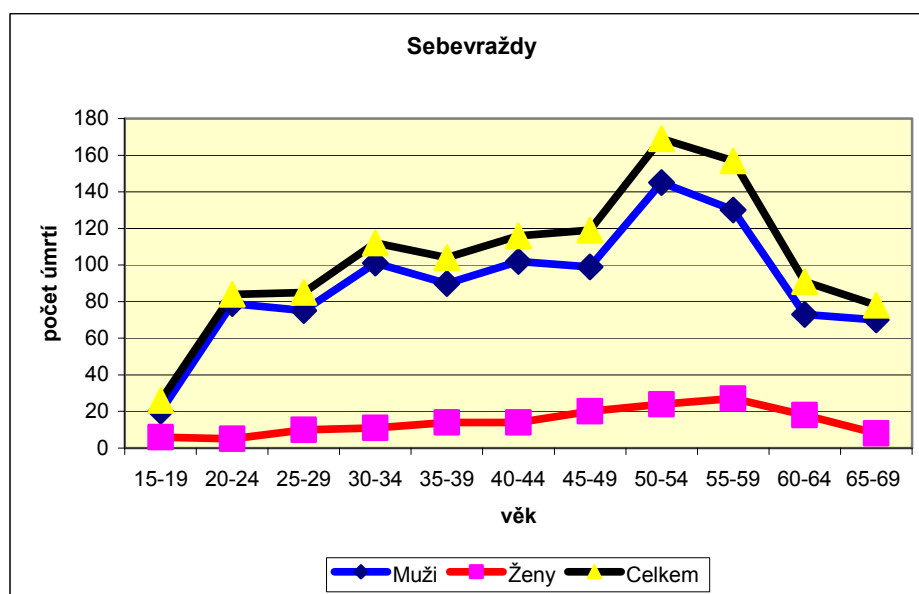
Obr. 20



Nejvyšší podíl na úmrtích v důsledku pádu mají pády s (z) budovy, konstrukce nebo propadnutí a to ve věkových skupinách od 30 do 54 let. Velký podíl v této produktivní skupině a příčině pádu zaujímají pracovní úrazy, u kterých je pád druhou nejčastější příčinou pracovního úrazu a činí 23 % smrtelných pracovních úrazů. U starších osob, zejména u osob starších 70 let prudce stoupají případy úmrtí v důsledku pádu na rovině následkem uklouznutí, zakopnutí nebo klopýtnutí a následkem neurčených pádů.

Úmrtí následkem sebevražd

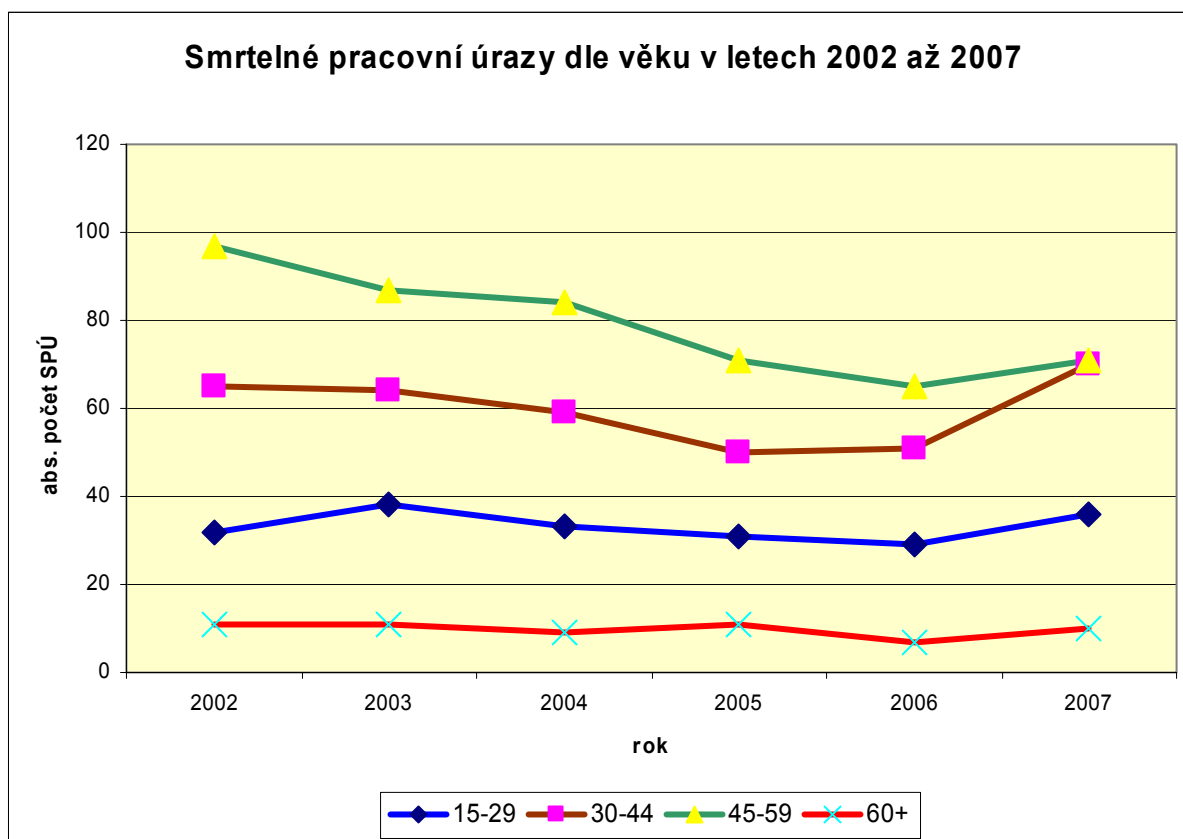
Obr. 21



U mužů je nejčastějším způsobem sebevraždy oběšení, u žen je to otrava a skok s výše.

Smrtné pracovní úrazy

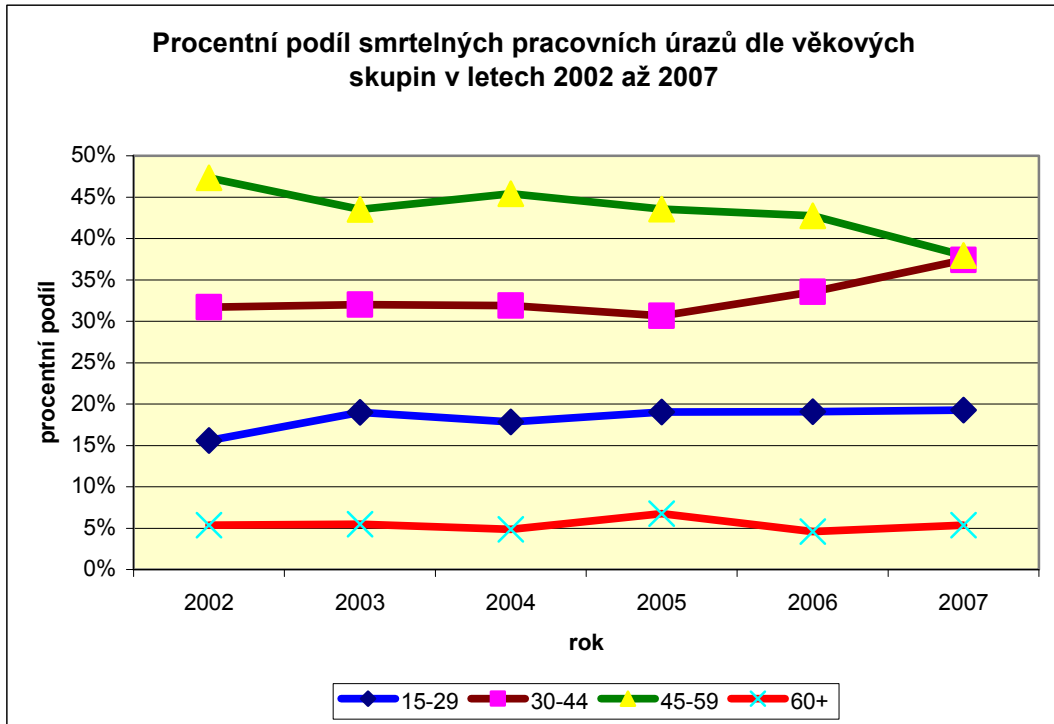
Obr. 22



Věk / rok	15-29	30-44	45-59	60+	Celkem
2002	32	65	97	11	205
2003	38	64	87	11	200
2004	33	59	84	9	185
2005	31	50	71	11	163
2006	29	51	65	7	152
2007	36	70	71	10	187

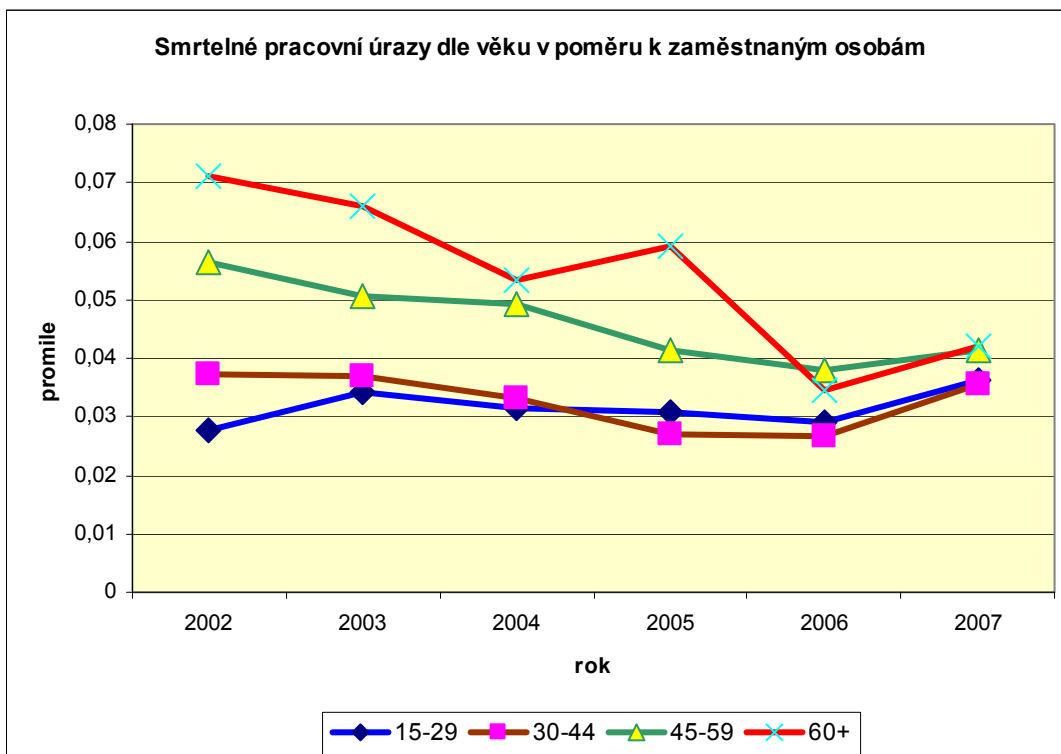
Zdroj: VÚBP, v.v.i.

Obr. 23



Věk/rok	15-29	30-44	45-59	60+
2002	15,61%	31,71%	47,32%	5,37%
2003	19,00%	32,00%	43,50%	5,50%
2004	17,84%	31,89%	45,41%	4,86%
2005	19,02%	30,67%	43,56%	6,75%
2006	19,08%	33,55%	42,76%	4,61%
2007	19,25%	37,43%	37,97%	5,35%

Obr. 24



Počty zaměstnaných v tisících osob

Věk / rok	15-29	30-44	45-59	60+
2002	1152,6	1739,5	1717,9	155,0
2003	1110,7	1737,5	1718,0	167,0
2004	1044,1	1788,1	1705,4	169,1
2005	1010,2	1851,4	1716,6	185,8
2006	998,7	1913,9	1716,6	185,8
2007	996,4	1975,7	1713,2	236,8

Procentní poměr k zaměstnaným osobám (promile)

Věk/rok	15-29	30-44	45-59	60+
2002	0,0278	0,0374	0,0565	0,0710
2003	0,0342	0,0368	0,0506	0,0659
2004	0,0316	0,0330	0,0493	0,0532
2005	0,0307	0,0270	0,0414	0,0592
2006	0,0290	0,0266	0,0379	0,0347
2007	0,0361	0,0354	0,0414	0,0422

Zdroj: VÚBP, v.v.i.; ČSÚ

Oproti sestupné tendenci počtu smrtelných pracovních úrazů od roku 2002 došlo v roce 2007 k mírnému nárůstu. K nejvyššímu nárůstu absolutního počtu došlo ve věkové skupině 30 až 44 let. V poměru ke všem zaměstnaným osobám je trend v roce 2007 u všech věkových skupin podobný, věková skupina 60+ má však v tomto poměru, s výjimkou roku 2006, nejvyšší zastoupení.

Jaké jsou změny schopností a pracovní způsobilosti této cílové skupiny?

Stručný přehled fyziologických změn, které ovlivňují pracovní schopnost u stárnoucí pracovní populace

Pracovní výkonnost nebo také způsobilost či funkční kapacita je dána strukturou biologických předpokladů k úspěšnému vykonávání určitého druhu práce. Funkční kapacita je chápána jako rozsah (přirozené limity) jednotlivých biologických orgánů a systémů platných pro člověka v standardní pojetí, bez individuální variability (funkční možnosti zraku, sluchu, respirace apod.). Výkonová (pracovní) kapacita člověk je zcela individuální, charakteristická pro konkrétního jedince. Je dána jeho konkrétní fyzickou zdatností a tělesnou konstitucí, funkcí smyslových orgánů, funkcí psychických procesů (paměť, myšlení), sociální inteligencí. Důležitý je celkový zdravotní stav jedince, jeho životní styl, motivační a hodnotový systém, typ osobnosti apod.

1. Tělesná konstituce – antropometrické znaky a hodnoty

Tělesná výška se postupně od 20 let věku snižuje do stáří v průměru o 4 – 6 cm. Klesá hmotnost téměř všech orgánů, zejména kostí a svalů. Výrazný pokles kostní hmoty je zejména u žen v menopauze.

2. Fyzická zdatnost

Závisí na stavu svalstva a dýchacího a srdečně cévního systému. Stárnutí má za následek snížení maximální svalové síly a snížení maximální aerobní kapacity. Fyzická kapacita klesá asi o 1 % ročně. Během produktivního věku 20 – 60 ti let klesne maximální spotřeba kyslíku asi o jednu třetinu. Výraznější pokles svalové síly je po 45 roce věku. Například síla bicepsu (dvouhlavého pažního svalu) se do 65 let věku sníží o 55 %, svalstvo ruky pouze o 20 %. Úbytek svalové síly je ve vyšších věkových skupinách zhruba stejný u mužů i u žen. Je nutné si uvědomit, že při poklesu svalové síly s věkem se uplatňuje faktor trénovanosti organismu a svalstva – při trénovaném organismu je úbytek svalové síly výrazně nižší. Trénovanost organismu však nerozumíme expozici fyzické zátěži – nadměrná zátěž nepředstavuje záruku fyzické zdatnosti.

3. Dýchací systém

Vitální i funkční kapacita plic s rostoucím věkem klesá. Maximální spotřeba kyslíku (v litrech za minutu) je asi ve 30 ti letech, pak do 60 ti let věku klesá asi o 200 ml za desetiletá období. Klesá také schopnost využití kyslíku tkáněmi.

4. Srdečně cévní systém

Maximální srdeční frekvence s věkem klesá. Vzhledem k tomu, že objem srdce se od dospívání zdvojnásobí, tlak krve stoupá každý rok asi o 1,5 torrů. To má za následek, že starší pracovník podává při stejné zátěži a stejných podmínkách nižší výkon.

5. Pohybový aparát

Maximální výkonnost žen i mužů je v rozmezí 20 – 30 let a např. ve věku 55 let klesá přibližně na 80 % původní výkonnosti. Např. průměrná síla úchopu je u mužů ve věku 30ti let 500 N, u žen stejného věku asi 330 N a ve věku 60ti let klesá u mužů na 380 N, u žen na 270 N. Od 40 ti let věku se snižuje rychlost pohybů jak u mužů tak i u žen. Je to způsobeno sníženou rychlostí vedení vzruchů nervovými drahami. Rovněž se s věkem zhoršuje koordinace pohybů. Snižuje se výkonnost a obratnost ruky – zhoršují se funkce jemné motoriky. Výkon 20-30 ti letých je asi o 25% zručnější a lepší než výkon padesátiletých.

6. Zrak

K nejvýznamnějším změnám dochází u zraku. Zmenšuje se pružnost čočky a snižuje se zraková akomodace. Přibližně od 40ti let značná část populace musí čtený text odsouvat do vzdálenosti 40 cm a více. Po 60 roce věku má problémy se zrakem 35 % populace. Potíže se však mohou vyskytovat i dříve, např. v souvislosti se zrakovými nároky při práci u zobrazovacích jednotek – vizuální displeje. Klesá schopnost adaptace na světlo jako důsledek degenerativních změn ve vrstvách sítnice, stoupá počet mužů, kteří jsou barvoslepi.

7. Sluch

Dochází ke snižování frekvenčního rozsahu sluchu, zejména po 50. roce věku. Zhoršení u mužů je výrazné ve vysokých frekvencích. U žen jsou tyto změny menší.

8. Psychické funkce

Psychické funkce se také mění. Poznatky z této oblasti se shodují v tom, že jejich zhoršení ve srovnání s fyzickou zdatností je pomalejší. Většina osob nad 50 let připouští, že se jim ve vyšším věku zhoršuje krátkodobá paměť a mívají obtíže vybavit si jména a čísla. Naopak dlouhodobá paměť, schopnost vybavování událostí a dějů, zejména logicky propojených, zůstává u některých starších osob zachována a může se i mírně zlepšit. Intelektuální činnosti (myšlení, rozhodování, analýza a syntéza různých jevů) probíhají u starších osob uvážlivěji, klidněji na základě životních zkušeností. Pozornost a soustředění se vcelku nijak výrazně nemění. Spíše dochází ke zpomalení ve složitějších situacích. Změny psychických funkcí starší pracovník kompenzuje rozvážností, schopností zobecňovat, myšlenkovými stereotypy, opatrností, větším racionálním úsilím při řešení obtížných úkolů a situací. Naopak někdy má jisté potíže zvládnout nové informace a pohotově je využívat, což souvisí se sníženou schopností učit se.

Významné pro udržení pracovní schopnosti stárnoucí pracovní populace jsou také změny probíhající v současné době v ekonomice, restrukturalizaci, nových technologiích, nových principech řízení, dále změny ve fragmentaci práce, intenzifikaci práce apod. Tyto změny významně ovlivňují nejen pracovní schopnost starších zaměstnanců, ale i jejich zdraví a bezpečnost. Studie zaměřené na pracovní populaci osob starších 45 – 50 let ve státech EU ukázaly, že expozice rizikovým faktorům se nesnížily, zejména pak fyzická zátěž jako rizikový faktor v pracovním prostředí představuje expozici pro více než 50 % mužů a žen starších 45 let. Podobné je to i pro expozici práce s vysokým podílem opakovaných úkonů. Každý čtvrtý muž

a každá třetí žena starší 50 let manipuluje při práci s těžkými břemeny (sklady, supermarkety), běžné jsou nevhodné pracovní polohy.

Je také důležité se zmínit o vlivech práce na směny či práce v noci.

Při posuzování směnové práce a noční práce s ohledem na možné ohrožení zdraví je v konkrétním podniku a při výkonu konkrétní práce žádoucí zjistit následující okolnosti a podmínky:

- zda ve složení pracovních skupin převažují muži či ženy,
- jaký je stupeň náročnosti práce z hlediska fyzické námahy (práce lehká, střední, těžká),
- jaké jsou nároky na soustředění, pozornost, myšlení se zřetelem na výskyt chyb a selhání, rizika vzniku pracovních úrazů,
- jaké je trvání jednotlivých směn, doba jejich začátku a délka odpočinku mezi směnami (způsob rotace směn a odpočinku),
- u nočních směn je důležitý věk zaměstnanců,
- zda v případě prodloužených směn (9-12 hod.) se nejedná o fyzicky či psychicky namáhavou práci,
- zda zaměstnanec nemá určité zdravotní problémy, které by mohly zhoršit jeho zdravotní stav.

Ve vztahu ke starším pracovníkům, i když těchto studií není mnoho, byly zkoumány především poruchy spánku. Ukázalo se, že starší pracovníci mají častější poruchy spánku po noční směně a nikoliv po směně denní. Tito také většinou preferují dřívější dobu začátku směny. Pracovní směny různého typu v následných dnech mohou být u starších pracovníků příčinou akumulace spánkových poruch (vznik tzv. spánkového dluhu) a důsledkem je snížená schopnost adaptace na noční směny. Všeobecně, pokud jde o starší zaměstnance, je doporučeno, aby:

- pro zaměstnance ve věku nad 40 let byla trvalá noční práce záležitostí jeho dobrovolného rozhodnutí;
- pokud je to možné, bylo při určení pracovní doby (zejména začátků směn) přihlíženo k individuálním preferencím;
- na nočních směnách trvale nepracovaly osoby starší 50ti let;
- u pracovníků v nepřetržitých provozech starších 40 let byl sledován jejich zdravotní stav (periodické prohlídky), zejména se zaměřením na poruchy spánku, poruchy zažívacího traktu a výskytu neuropsychických příznaků;
- zajištění dostatečného množství a kvality teplé stravy a nápojů, zejména na nočních směnách.

Posouzení zdravotní způsobilosti k práci

Povinností zaměstnavatele je zajistit, aby se zaměstnanci, zejména v nepřetržitých provozech, podrobili vstupním a preventivním periodickým prohlídkám. Je důležité poskytnout pracovníkům nezbytné informace a pokyny, jak se přizpůsobit požadavkům směnové práce. U starších zaměstnanců je doporučeno zkrátit intervaly mezi jednotlivými řadovými prohlídkami. Součástí vstupních zdravotních prohlídek při zařazování směnových pracovníků by měla být anamnéza s ohledem na subjektivní a objektivní potíže, týkající se zažívacího a oběhového systému či jiných orgánů, obezity, závislosti na drogách, spánkové poruchy a případně další příznaky malé přizpůsobivosti k noční práci. Po nastoupení pracovníka k výkonu dlouhodobé noční práce by měla být po 2 – 3 měsících zhodnocena jeho míra adaptace na noční práci a provedeny 1 až 2 zdravotní prohlídky během prvního roku. U osob pracujících v nočních směnách jsou doporučeny následující intervaly kontroly zdravotního stavu:

- u pracovníků do 25 let jednou za 2 roky,
- u pracovníků ve věku 25 – 45 let ve periodě 3 – 5 roků,
- u pracovníků starších 45 let perioda 2 roky,
- u pracovníků nad 60 let jedenkrát za rok.

Významným hlediskem je také rozložení pracovní zátěže v jednotlivých směnách. Z řady studií vyplývá, že největší výkonnosti je dosahováno v ranní a odpolední směně. Činnosti vyžadující velké tělesné (ale i psychické úsilí), by měly být omezeny v nočních směnách od půlnoci do časných ranních hodin. Totéž platí pro práce spojené s rizikem pracovních úrazů, neboť v této

době je cirkadiánní rytmus nejnižší a pozornost je snížena. Zaměstnavatel je také povinen zajistit nezávadné pracovní prostředí (eliminace event. snížení expozice rizikovým faktorům, dostatečné osvětlení, příznivé mikroklimatické podmínky, stravování, vyhovující úroveň hygienického zázemí pro zaměstnance apod.).

Zdravotní kontraindikace pro směnovou práci a práci v noci:

- závažná onemocnění zažívacího traktu,
- chronické onemocnění jater a slinivky,
- těžší diabetes spojený s opakovanou aplikací inzulínu (podle konzultace s lékařem),
- závažné hormonální poruchy,
- vážnější poruchy oběhového systému a vysoká predispozice ke vzniku ischemické choroby srdeční,
- depresivní a psychotické stavy (na základě konzultace s lékařem),
- chronické poruchy spánku,
- jiná systémová onemocnění nebo jejich kombinace - podle posouzení lékaře.

Zachování dobrého zdravotního stavu a pracovní schopnosti (vliv práce) závisí na mnoha činitelích. Tyto lze ovlivnit:

- sledováním kvality pracovního prostředí, eliminací rizika, snížení rizika na přijatelnou míru,
- zlepšováním kvality prevence – závodní preventivní péče,
- screeningem chronických onemocnění u starších zaměstnanců,
- realizací programů podpory zdraví,
- zvyšováním vědomí o aktivním přístupu ke svému zdraví,
- zvyšováním motivace k udržení pracovní schopnosti,
- vzděláváním v BOZP.

Pracovní prostředí – omezování rizika, řízení rizik, organizace práce u starších zaměstnanců:

- snižování expozice škodlivým faktorům,
- snižování expozice fyzické zátěži, omezení manipulace s břemeny, omezení nepříjemných pracovních poloh, omezení práce s vysokým počtem opakovaných úkonů,
- optimalizace intersociálního pracovního prostředí,
- přizpůsobení náplně práce starším zaměstnancům,
- vytváření flexibilních pracovních míst,
- vytvoření adaptačního programu pro starší zaměstnance,
- prosazování nulové tolerance k věkové diskriminaci,
- výukové programy pro starší zaměstnance.

Jaká je kvalita pracovního života cílové skupiny? Jak vnímají a hodnotí svůj pracovní život? Jak hodnotí jednotlivé aspekty práce? Jaké jsou odlišnosti oproti celé populaci? Jaké je sebehodnocení (sebevědomí a sebedůvěra) cílové skupiny? Jaké je ve společnosti i u podnikatelů obecné mínění o této skupině?

Kvalita pracovního života stárnoucí pracovní populace závisí především na tom, jak dokážeme přizpůsobit podmínky práce očekávaným trendům ve zvyšování věku pracovní síly. Pracovní život zahrnuje velkou různorodost některých charakteristik, které bude nutné v souvislosti se zvyšováním věku pracovní populace upravit a přehodnotit. Jedná se například o:

- náplň pracovní činnosti
- požadavky na pracovní činnost
- fyzikální a sociální pracovní prostředí
- kulturu práce
- organizaci a řízení práce
- možnosti individuálního ovlivňování práce
- regulaci pracovní činnosti (volba přestávek v práci, volba pořadí úkolů apod.)
- přizpůsobení tempa práce
- přizpůsobení práce pracovním schopnostem a pracovní kapacitě u stárnoucí pracovní populace.

Základními ukazateli pracovní schopnosti starších pracovníků jsou:

- zdraví
- funkční kapacita
- znalosti a dovednosti
- kompetence
- motivační a přístupové aspekty.

Hodnoty těchto faktorů se s věkem mění.

Výsledky terénních šetření

BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let - kvantitativní šetření mezi pracujícími ve věku 50 – 65 let (658 respondentů)

Základní údaje o sběru dat a výběrovém souboru

V rámci projektu „BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let“ uskutečnilo Centrum pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR, v.v.i., ve dnech 20. – 31. ledna 2009 šetření zaměřené na cílovou skupinu ekonomicky aktivních obyvatel České republiky ve věku 50 - 65 let, kteří v době výzkumu pracovali. Vzhledem k předmětu výzkumu tedy do něj nebyli zařazeni nezaměstnaní, ani lidé v důchodu, kteří nevyvíjeli stálou pracovní činnost, i když by patřili do dané věkové kategorie. Byl proveden kvótní výběr, přičemž kvótními znaky byly pohlaví, věk, vzdělání, velikost obce a region (NUTS 2). Velikost výběru byla 800 osob, počet respondentů ve výběrovém souboru byl 658. Dotazování proběhlo face-to-face (standardizovaný rozhovor tazatele s respondentem na základě dotazníku).

Základní poznatky z výzkumu

Základními okruhy zkoumání byly postoje starších pracovníků k práci obecně, jejich vztah k současnému zaměstnání a s tím související názory na odchod do důchodu a motivace zůstat na trhu práce. Dalším důležitým prvkem bylo srovnávání podmínek mladších a starších pracovníků, a to jak v obecné rovině, tak s přihlédnutím ke konkrétní situaci na daném pracovišti. Rovněž byl hodnocen zaměstnavatel, a to z hlediska podpory dalšího vzdělávání starších pracovníků a jejich setrvání v zaměstnání. V neposlední řadě měli pracující nad 50 let vyjádřit názory na své postavení na trhu práce obecně a na aktivitu státu v oblasti zaměstnávání starších osob.

Důležitost práce a postoje k ní

Práce zastává v životě starších pracovníků značně významné místo. Jistota práce je pro většinu z nich důležitá, i za cenu delšího času stráveného v práci (70 %), nebo nižšího finančního ohodnocení (67 %). Menší, i když stále podstatný podíl starších pracovníků (38 %) souhlasí, že je důležité mít jistotu pracovního místa i za cenu horších pracovních podmínek nebo nepříjemného chování spolupracovníků. S touto touhou po jistotě pracovního místa souvisí i to, že přesvědčivá většina (86 %) starších pracovníků považuje za skutečně nepravděpodobné, že by se v následujících 12 měsících pokusili najít si nové zaměstnání. Současně nalezení srovnatelné práce považují v převažující míře za obtížné (71 %), jako jednoduché to vidí 7 % starších pracujících.

Co se týče obecnějších postojů k práci, pro naprostou většinu (89 %) pracujících nad 50 let je důležité, aby práce byla smysluplná a užitečná a dle jejich vyjádření je současná práce baví (71 %). S tím korespondují i pocity, které by měli, pokud by byl jejich pracovní poměr v současné době ukončen, tedy pokud by museli s prací skončit. O něco více než dvěma třetinám by scházel pocit seberealizace, tvůrčí pocit, ve stejné míře by cítili prázdnotu a zbytečnost. Nadpoloviční podíl také vyjadřuje stesk po spolupracovnících. To, že by se jich taková situace nedotkla, nebo by byli spokojeni, deklaruje pouze menšina dotázaných. Je zajímavé, že pokud hodnotí důležitost časové nenáročnosti práce, aby měli čas na rodinu a koníčky, je tato skupina rozdělena na přibližně stejně

velké části, pro mírnou většinu (52 %) to důležité je, pro ostatní (47 %) nikoliv. Podobně jako nelze dělat jednoznačné závěry o důležitosti časové nenáročnosti práce, nelze jednoznačně říci, že by starší pracovníci preferovali poklidnou práci za cenu menšího platu. I zde se dělí do dvou skupin: 46 % je bližší lépe placená práce ve vyšším tempu a 43 % klidnější zaměstnání s menším platem. Tyto názory celkem dle očekávání souvisejí s věkem, lidé do 54 let se kloní spíše k lepšímu platu a vyššímu tempu, v kategorii od 60 do 65 let převažuje opačná varianta.

Hodnocení pracovního výkonu

Pokud mají pracující nad 50 let hodnotit svoje schopnosti vykonávat práci a motivaci k dalšímu vzdělávání nebo změnám, je v jejich vyjádřeních cítit poměrně velké přesvědčení o kvalitě svého pracovního výkonu (že se jejich schopnosti vykonávat dobře svou práci nezměnily, deklaruje 89 % respondentů, že je jejich pracovní výkon pořád stejný 86 %). V o něco menší míře, ale stále většinově jsou starší pracovníci ochotni se vzdělávat (71 %) a necelé dvě třetiny se rády přizpůsobí novým požadavkům zaměstnavatele. Při dotazech na možná zdravotní omezení práce, případně častější nemocnost, oslovení pracovníci naopak tyto vlivy ve většině odmítají (i když to, že při výkonu práce jistá zdravotní omezení pociťuje, přiznává 30 % starších pracujících).

Vztahy na pracovišti a mezi mladšími a staršími pracovníky

Mezilidské vztahy na pracovišti jsou převážně hodnoceny jako dobré, a to jak v obecné rovině (63 %), tak mezi jednotlivými skupinami pracovníků, přičemž vztahy mezi mladšími a staršími kolegy jsou charakterizovány jako dobré necelými dvěma třetinami respondentů (63 %), další čtvrtina je vidí neutrálně. O nepříliš častých konfliktech nebo napjatosti v souvislosti s věkem svědčí i to, že 64 % pracujících nad 50 let vnímá své pracoviště spíše jako prostředí spolupráce mladších a starších než jako místo řevnivosti a soupeření (18 %).

Problémové oblasti ve firmách a na trhu práce v České republice obecně

Jako zásadní problémy pro skupinu pracovníků nad 50 let byly ve výzkumu identifikovány procesy přijímání do zaměstnání a propouštění z něj. Tyto oblasti jsou hodnoceny nejhůře jak při posuzování rovnosti podmínek mladších a starších pracovníků v rámci daného podniku, tak při obecném hodnocení rovného postavení pracujících nad 50 let na trhu práce. Ostatní oblasti jako možnosti různého uspořádání pracovní doby, nefinanční výhody ve firmě, nebo zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti práce, jsou v dané organizaci většinově vnímány jako stejné pro mladší i starší, u finančního ohodnocení ho 56 % vidí jako stejné pro všechny bez ohledu na věk a jistá část starších pracovníků (18 %) dokonce deklaruje, že u nich ve firmě mají starší pracovníci v tomto ohledu lepší podmínky. Relativně dobře je oblast odměňování hodnocena také v obecné rovině (50 % starších lidí si myslí, že v České republice mají pracovníci starší 50 let v tomto směru stejné podmínky jako ostatní). Kritičtěji je vnímán přístup ohledně dalšího vzdělávání, kde 63 % respondentů vnímá starší pracovníky v republice jako znevýhodněné oproti ostatním. Zároveň 54 % pracujících nad 50 let tvrdí, že jejich současný zaměstnavatel je v dalším vzdělávání nepodporuje, nenabízí jim školení a kurzy.

Setrvání v práci

Skupina starších pracujících je ve svém postoji k odchodu do důchodu rozpolcená. K pokračování v práci co nejdéle, i po dosažení důchodového věku, se hlásí 46 % pracovníků nad 50 let, k odchodu co nejdříve se přiklání 48 %. Důvodem, proč starší lidé plánují setrvat v práci, je především finanční zajištění a udržení životní úrovně, již mnohem méně jiné důvody jako kontakt s lidmi nebo zajímavost práce. Naopak příčiny, proč lidé nechťejí v práci setrávat, jsou chuť mít více volného času, o poznání méně pak únava či zdravotní stav.

Z hlediska podpory setrvání starších pracujících v pracovním procesu je zajímavá otázka využití různých forem uspořádání pracovní doby a flexibilních forem práce. Zatímco v obecné rovině jsou nabízené formy nahlížené jako poměrně užitečné a respondenti si myslí, že by ve většině mohly pomoci zůstat v práci co nejdéle, ve své konkrétní situaci by takové úpravy ocenili v nižší míře. Rovněž zajímavá je otázka, nakolik perspektivní je pro osoby starší 50 let samozaměstnávání

(práce jako osoba samostatně výdělečně činná). V obecné rovině se mu dostává o něco větší podpory, nikoli však většinové (35 %), než při posuzování osobních vyhlídek a plánů. Jako slibnou formu práce do budoucna pro sebe to vidí zhruba čtvrtina dotázaných, přičemž velmi jasně se liší zaměstnanci od osob samostatně výdělečně činných – zaměstnanci ve většině budoucnost v této formě práce nevidí, naopak živnostníci ano.

Z odpovědí starších pracovníků je zřejmé, že jsou ve velké míře motivováni pracovat, což se projevuje nejen v hodnocení sebe sama, svého pracovního výkonu a vztahu k práci, ale i při posuzování skupiny nad 50 let obecně: 86 % si myslí, že lidé starší 50 let v České republice mají zájem setrvat v práci. O něco více než polovina se také kloní k názoru, že starší lidé jsou dostatečně aktivní, pokud jde o přizpůsobování novým podmínkám a hledání zaměstnání po jeho případné ztrátě. Zatímco jako skupina starší pracující vyjadřují motivaci, co se týče podpory zvenčí, je tento pocit trochu jiný. O svém zaměstnavateli vypovídá zhruba polovina, že podporuje setrvávání starších pracovníků v zaměstnání, a ze strany státu vnímají tuto podporu starší pracující jen minimálně (10 %). Jako skupina se tito lidé cítí být na trhu práce velmi ohroženi (94 %) a zároveň se domnívají, že by stát měl věnovat více pozornosti zaměstnávání lidí nad 50 let (76 %).

Skupinu pracujících starších 50 let lze na základě jejich názorů a postojů charakterizovat jako skupinu s vysokou deklarovanou motivací k práci, kterou umocňuje pocit ohrožení na trhu práce. Tento pocit také dokládají odpovědi ohledně jistoty pracovního místa. Většina je pro tuto jistotu ochotna pracovat déle nebo za méně peněz, jistá nezanedbatelná část (téměř dvě pětiny) i v horších pracovních podmínkách nebo v nepříjemném pracovním prostředí. Z hlediska rovného přístupu jsou kriticky vnímány zejména procesy přijímání a propouštění, u kterých se skupina starších pracovníků cítí být znevýhodněna. Horší podmínky jsou také reflektovány v oblasti dalšího vzdělávání starších pracovníků. Dá se konstatovat, že pokud již lidé pracují, tedy překonají fázi přijímání nebo propouštění, podmínky nastavené ve firmách ohledně finančního či nefinančního odměňování, uspořádání pracovní doby nebo bezpečnosti práce a ochrany zdraví jsou pro pracovníky dle mínění starších lidí většinou stejné bez ohledu na věk.

SOUHRNNÉ VÝSLEDKY A VYHODNOCENÍ ŠETŘENÍ V MSP

Cílem těchto výzkumných činností bylo získání přehledu o vztazích mezi zaměstnavateli a staršími zaměstnanci, včetně údajů o postavení cílové skupině v zaměstnání, vnímání a respektování dopadu rozdílnosti na pracovní chování, včetně zkušeností s efektivitou komunikace a spolupráce v organizaci s generačně smíšenými týmy.

Vyhodnocení je souhrnné za všech šest šetřených MSP s tím, že vzájemné porovnání mezi jednotlivými podniky nebylo realizováno neboť nebylo účelem výzkumného zaměření projektu.

ZAMĚSTNANCI

Provedené terénní šetření zahrnovalo celkem 127 respondentů (60 % mužů, 40 % žen; 82 % mělo vyučení nebo středoškolské vzdělání; 86 % má klasický pracovní poměr na dobu neurčitou). Převládaly dělnické profese (pletařky, šičky, mechanici, prodejci, řidiči, servisní pracovníci apod.). Šetření se zaměřilo především na rámcové hodnocení pracovních podmínek a na zjišťování postojů k oblasti zaměstnávání pracovníků starších padesáti let (50+).

• Jak zaměstnanci hodnotí a vnímají své firmy (dotazníky 25 pohledů a KPNF)

Lze konstatovat, že na hodnocení má určitý podíl vliv tzv. „české mentality“, která si příliš ve svých stereotypch nelibuje v extrémech a je obecně dosti skeptická a střízlivá. V řadě otázek se také mnoho dotázaných uchýlovalo k průměrným odpovědím (až 40 %).

Převážná část respondentů více méně hodnotila svoji firmu relativně pozitivně. Nejvyšší procento (82,4 %) vidělo svoji firmu jako zodpovědnou, dále důvěryhodnou (79,4 %), férovou (74 %)

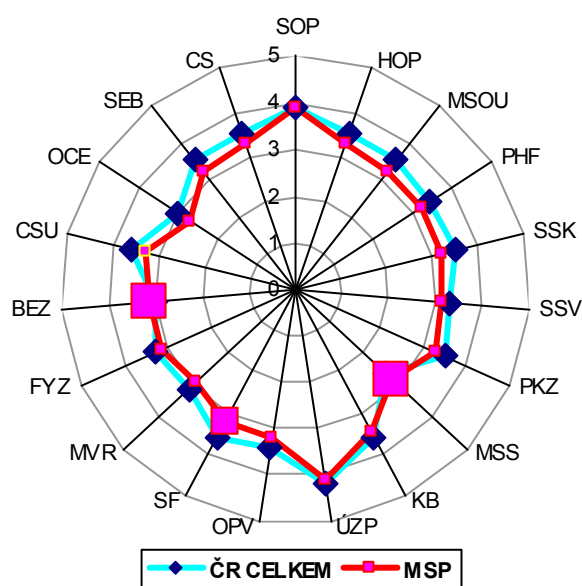
a přátelskou (72,8 %). Z negativ převažovalo vidění firmy jako statické (24,8 %), nepřátelské (16,4 %) a nemotivující své zaměstnance (16,8 %). Největší počet osob přikládá význam otázkám týkající se plnění závazků (90,4 %), preciznosti a bezchybnosti (88,8 %) a také respektování dohodnutých postupů (88,8 %).

Pro zaměstnance je podstatné, zda podnik prosperuje a může jim zachovat práci a výdělek. Vyjadřuje to kladný vztah k podniku, ale v podtextu také rovněž určité napětí a úzkost z možné ztráty zaměstnání. Respondenti se snaží ve svém podvědomí nepřipustit, že by jejich firma mohla mít problémy, které by mohly mít vliv i na jejich osobní život. Respondenti jsou vesměs v zaměstnání spokojeni a konflikty, které i zde zákonitě vznikají, nejsou takového charakteru, aby je nebylo možno úspěšně možno řešit s vedením v rámci podniku. Dotazovaní nemají ale tendenci svou firmu extrémně chválit, ale ani nemají zájem ji nějakým způsobem hanět. V porovnání s celkovým průměrem za firmy ČR byla však u šetřených MSP zaznamenána u integrovaného ukazatele „Souznění s firmou“ právě nejvyšší hodnota odchyly (o 0,4 bodu).

- **Jak zaměstnanci hodnotí svou práci a pracovní podmínky (dotazník 25 pohledů – integrované ukazatele, dotazník K výzkumu pracovních podmínek zaměstnanců MSP)**

Vykonávaná práce respondenty víceméně uspokojuje i je především hlavním zdrojem příjmu a existenčního zajištění. Zaměstnanci šetřených MSP hodnotí svou práci téměř ve všech aspektech však negativněji, než je průměr za všechny šetřené podniky v ČR (n=1872 respondentů). Výjimku tvoří aspekt bezpečnosti („BEZ“), který je nepatrně lépe hodnocen zaměstnanci MSP a míra stresovanosti („MSS“), která vykazuje u zaměstnanců MSP vyšší hodnotu, než je průměr za ČR.

Graf č. 25 – Porovnání integrovaných ukazatelů celkového a šetřeného souboru



Zdroj: Šetření MSP, 2008, VÚBP, v.v.i. (dotazník 25 pohledů)

Charakter práce

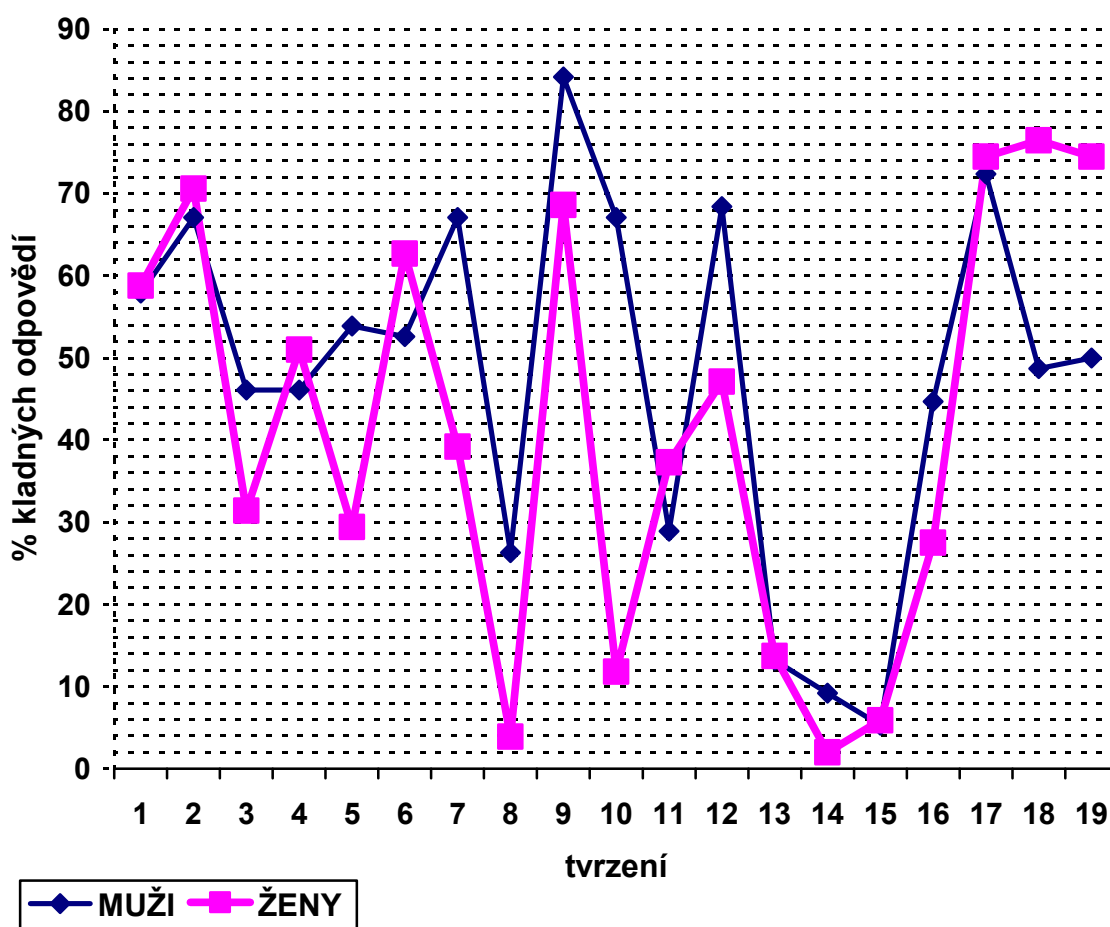
Za fyzicky namáhavou označilo svou práci 40 % respondentů a jako psychicky namáhavou 48 % respondentů (zejména ženy).

Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Vyhodnocení dotazníku k výzkumu pracovních podmínek zaměstnanců – kladné odpovědi mužů a žen je znázorněno v následujícím grafu č. 2, kde čísla otázek 1 až 19 ve zkrácené verzi zaznamenávají:

1 – celková spokojenost s prací; 2 – práce jako nutnost a zdroj příjmu; 3 – fyzická námaha; 4 – psychická námaha; 5 – rychlost rozhodování a časový tlak; 6 – adaptace; 7- využívání zkušeností a znalostí; 8 – postup a kariéra; 9 – ochota učit se; 10 – podpora vzdělávání; 11 – změna zaměstnání; 12 – komunikace a spolupráce; 13 – generační střety; 14 – výhody mladších; 15 – výhody starších; 16 – spravedlivost odměňování; 17 – pracovní úvazek; 18 – pracovní doba; 19 – vstřícnost k úpravě úvazku a pracovní doby.

Graf č. 26 – Hodnocení pracovních podmínek zaměstnanců – kladné odpovědi mužů a žen v %

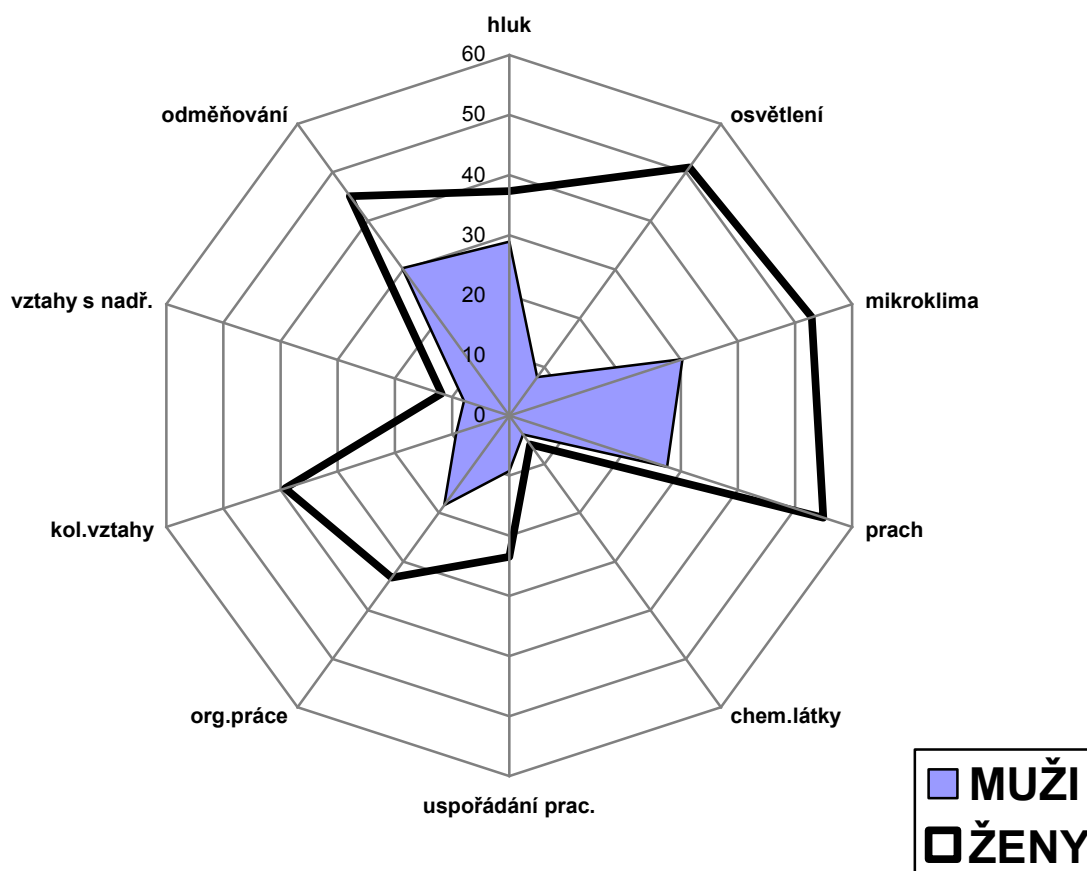


Zdroj: Šetření MSP, 2008, VÚBP, v.v.i. (Dotazník K výzkumu pracovních podmínek zaměstnanců MSP)

V hodnocení pracovního prostředí a pracovních podmínek byly zaznamenány značně tolerantní postoje (hluk a prach jsou brány jako součásti výroby). Z tohoto šetření vyplynulo, že v daných podnicích jsou ženy mnohem více kritičtější k pracovnímu prostředí a pracovním podmínkám než muži. Na pracovišti jim zásadně nevyhovuje osvětlení, vadí jim prach a mikroklima (vazba na charakter práce a používanou technologii).

Za pozornost stojí hodnocení výskytu chemických látek na pracovišti. Obě pohlaví nevyjadřují téměř žádné obavy z jejich působení. To, že by se na pracovištích vůbec nevyskytovaly, je velmi málo pravděpodobné. Zřejmě půjde o obecnou neznalost negativního působení chemických látek na organismus.

Graf č. 27 – Hodnocení pracoviště (procento kladných odpovědí mužů a žen)



Zdroj: Šetření MSP, 2008, VÚBP, v.v.i. (Dotazník K výzkumu pracovních podmínek zaměstnanců MSP)

Vzdělávání a kariéra

Charakter vykonávaných činností, ve kterých jsou dotazovaní zaměstnáváni, však průkazně nedává možnost dalšího kariérového růstu, či konkrétní možnost větší perspektivy. Rozhodně tuto možnost vylučuje více než šedesát procent dotazovaných. Zcela zásadní a propastný rozdíl je v podpoře současného zaměstnavatele k účasti žen na vzdělávacích aktivitách (kurzech, školeních apod.). Podporu deklaruje 67,1 % mužů a pouze 11,8 % žen (rozdíl 55,3 procentního bodu). Významnou roli v tomto hodnocení bude hrát povaha a charakter práce (práce žen v textilní výrobě a ve službách).

Druhý významný rozdíl (kladné odpovědi žen jsou o cca 30 procentních bodů nižší než odpovědi mužů) je v odpovědích na otázku „Využívá Váš vedoucí Vašich zkušeností a odborných znalostí (např. radí se s Vámi, respektuje Váš názor apod.)?“

Muži dále uvádějí mnohem větší možnosti a perspektivu kariérového (služebního) postupu (kladně odpovědělo 26,3 % mužů a pouze 3,9 % žen). Muži mnohem lépe hodnotí stav vzájemné komunikace ve firmě. Muži vnímají svou práci jako náročnější, a to z pohledu nutnosti rychlého rozhodování pod časovým tlakem (53,9 % mužů oproti 29,4 % žen).

Zájem a ochotu učit se novým věcem, dále se vzdělávat a získávat nové dovednosti potvrzuje drtivá většina dotázaných. V tomto bodě se však zásadně rozcházejí zaměstnanci (deklarující vysoký zájem) a jejich manažeři, kdy jako nejvýznamnější negativa u starších zaměstnanců uvádějí nízký zájem o další odborný růst a ochotu dále se vzdělávat; délku zaučení a osvojení si

nových znalostí, pracovních postupů. Přitom 30,2% dotázaných uvádí, že v práci nemá možnost se učit novým věcem a rozvíjet se. Nespokojenost byla také patrná s ohodnocením práce. Pochvaly či ocenění se v posledním týdnu dočkalo pouze 23,1 % respondentů.

Pracovní úvazky a pracovní doba

Pokud se týká formy pracovního úvazku, je z výzkumu patrné, že respondenti jsou s dosavadní úrovní spokojeni (73 %). Obdobně je tomu i u pracovní doby (60 %). V těchto obou případech se pravděpodobně jedná o vytvoření pracovního stereotypu, který dotazovaní nechtějí měnit. Porovnáme-li odpovědi mužů a žen, tak ženy ve větším procentu uvádějí, že jim vyhovuje pracovní doba (téměř o 28 procentních bodů) a že současný zaměstnavatel vychází vstříc individuálním požadavkům na úpravu pracovního úvazku, délky a rozložení pracovní doby (téměř o 25 procentních bodů více než u mužů).

Starší a mladší zaměstnanci

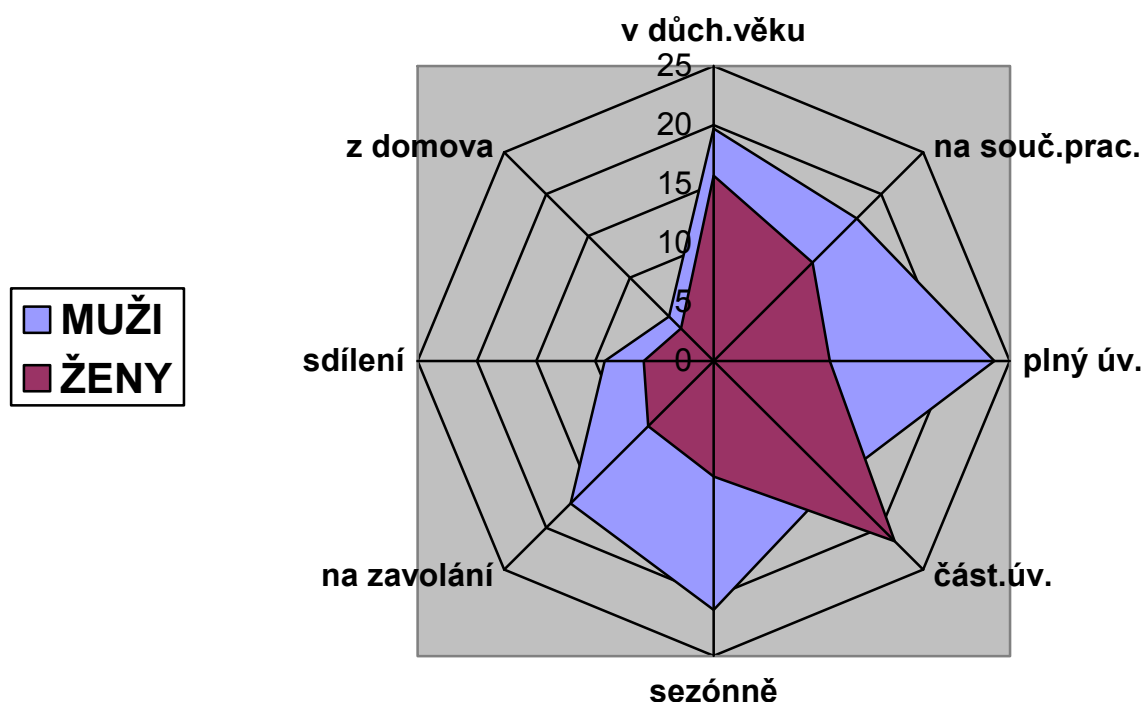
Ve výsledcích šetření není zaznamenán významnější výskyt mezigenerační rivality a protekce ze strany vedení. Dosažené sumární hodnoty odpovědí také nepotvrdily, že by docházelo ke střetům mezi mladšími a staršími zaměstnanci. Oproti mužům mají ženy mnohem větší problémy se vztahy v daném pracovním kolektivu (uvádí téměř 40 % žen a pouze 9,2 % mužů). Ženám také více vadí samotná organizace práce.

Práce v penzijním věku

V odpovědích na otázku, zda by i po dovršení důchodového věku chtěli respondenti i nadále pracovat, existuje poměrně vysoké procento těch, kteří odpovídají nerozhodně (dosud neví 26,8 %) a co je zvláště zajímavé: jednoznačně převládá názor naprosto záporný. V tomto vzorku zaměstnanců chce pracovat po dovršení důchodového věku pouze 18 % zaměstnanců. Lidé v důchodovém věku většinou pracovat nechtějí. Tato skutečnost je zřejmě dána současným pocitem celkové únavy, vidinou možného odpočinku v důchodu. Nemalý podíl na negativním postoji k této problematice může mít i emocionální hladina jednotlivce. Tento postoj se však může diametrálně změnit ve chvíli, kdy se odchod do důchodu bude jevit jako bezprostředně aktuální. Změna životního rytmu, denního stereotypu a nemožnosti seberealizace po odchodu do důchodu často tento proklamovaný názor změní. Důležitou roli zde bude zřejmě hrát charakter a konkrétní podmínky vykonávané práce.

Se zapojením do pracovního procesu i po dovršení důchodového věku uvažují více muži než ženy, a to i v širší škále možných forem zapojení (preferují práci na plný úvazek, příp. v sezóně a na zavolání). Ženy spíše uvažují o práci na částečný úvazek. O práci z domova či formu sdílení pracovního místa má zájem zanedbatelné procento respondentů. Tyto formy práce nejsou v běžné praxi rozšířeny, ani není o nich jak mezi zaměstnanci, tak i zaměstnavateli větší povědomí. Ne vždy obstojí argument technologických překážek a specifického charakteru práce.

Graf. č. 28 - Zapojení do pracovního procesu po dovršení důchodového věku (% kladných odpovědí mužů a žen)



Zdroj: Šetření MSP, 2008, VÚBP, v.v.i. (Dotazník K výzkumu pracovních podmínek zaměstnanců MSP)

MANAGEMENT

Názory manažerů šetřených šesti relativně úspěšných a stabilních MSP k problematice zaměstnávání starších pracovníků

Vztahy

Manažeři hodnotí ve svých podnicích vztahy mezi mladými a staršími zaměstnanci vcelku jako dobré „normální“, i když negativní hodnocení mezigeneračního chování se přeci jen trochu vychyluje na stranu starší generace.

Nemocnost

Častější absence a nemocnost je shodně uváděna u mladší generace. Obecně lze říci, že podle názoru manažerů více stonají mladší ročníky – někdy trochu účelově, neboť „mají mimopracovní aktivity, staví dům, ošetřování dítěte a podobně.“ Starší pracovníci jsou hodnoceni jako více opatrnější, méně riskující a více dbající na své zdraví.

Zaměstnávání starších

Z odpovědí na konkrétní otázky týkající se důvodů nízkého zastoupení starších věkových kategorií zaměstnanců vyplývá, že není žádný zásadní a pádný důvod, proč by vedoucí pracovníci nemohli potenciální důchodce zaměstnávat. Manažeři uvádějí, že se jedná především o nedostatečný zájem ze strany právě samotných starších uchazečů a „důchodců“.

Mnohdy je to nevyhovující zdravotní stav, který je důvodem k tomu, aby se starší lidé o zaměstnání zajímali, ale není tomu tak vždy. Důvodem bývá i nevyhovující kvalifikace nebo ztráta některých formálních předpokladů (platnost některých průkazů apod.). Obecně se však

nepotvrdilo, že by starší lidé nemohli být zaměstnáváni z diskriminačních důvodů, či že by tomu bránilo rozhodnutí managementu. Vlastníci malých a středních podniků jsou si ve všech případech vědomi toho, že starší lidé mají nesmírný potenciál zkušeností i získaných dovedností, ale z výše uvedených důvodů je obtížné je využívat. Deklarovaný nezájem ze strany samotných zaměstnanců dokresluje jedna velmi zajímavá odpověď, která uvádí, že naši lidé ve věku 50+ nejsou ani tak dalece poznamenáni stářím fyzickým, jako stářím psychickým. Tato skutečnost, pokud by byla empiricky i vědecky dokázána, může souviset s minulým společenským uspořádáním, které nedávalo přílišný prostor rozvoji individuality člověka a v podstatě jej stratifikovalo i věkově, což v zemích tzv. „svobodného světa“ nebylo možné.

Manažery je zdůrazňována nechuť samotných 50+ nechat se zaměstnat. Tato skutečnost má své odůvodnění. Je to především touha po osvobození se od únavného životního stereotypu a moci se věnovat svým koníčkům, na které většinou v produktivní době tolik času nezbyvá (jen málokdy se totiž podaří to, aby člověk mohl dělat svou práci i jako své hobby). Na tento prvek navazuje i touha změnit svou životní roli (ženy se často těší na to, jak budou pečovat o svá vnoučata). Silným motivem je zřejmě v mnoha případech i touha oprostít se od vnějšího života, „nebýt vtahován do děje“. V této době lidé často dosáhli už svých životních tužeb a jsou rovněž ochotnější smířit se s tím, že odchod do důchodu pro ně bude znamenat i určité hmotné uskrovnění. Dochází k přehodnocování vlastní hierarchie hodnot. Od hmotných požadavků a potřeb lidé přecházejí spíše na hodnoty duševního rázu. Práce sama o sobě již nestojí na předních místech pomyslného žebříčku našeho světa a ani možnost seberealizace v kariérním postupu, už není tak důležitá. Poněkud jinak je tomu však u lidí s intelektuálním zaměřením. Tito lidé ještě zdaleka nejsou fyzicky opotřebovaní a odráží se to i v jejich psychice. Uvědomují si, že právě nyní, kdy dospěli do stádia určitého stupně poznání, by měli stavět na svých zkušenostech a vědomostech a mnohdy mají naopak větší potřebu tento svůj duševní potenciál uvolnit a projektovat. I vůči sobě to považují za určitý závazek. Samozřejmě, že i v těchto případech se nakonec dostavuje onen moment únavy a touhy po odpočinku, ale přichází o něco později.

Vytváření vhodných podmínek pro starší zaměstnance

Manažerů firem jsme se také zeptali, zda nějakým způsobem vycházejí vstříc starším pracovníkům, zda přizpůsobují pracoviště, pracovní podmínky, nabízejí různé formy pracovních úvazků apod.

Vytváření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance vesměs podnikatelé chápou jako poskytování výjimek a nějakých zvláštních úlev. Takto chápaný „diferencovaný“ přístup je pro ně nepřijatelný a zásadě ho odmítají. Zjevně se jedná o nepochopení variabilních a flexibilních možností samotné organizace a podmínek práce. Zaměstnavatelé by na jedné straně chtěli od zaměstnanců vysokou flexibilitu, na druhé straně ze svého postu nejsou ochotni utvářet pružnější podmínky pro výkon práce. Zjevně chybí větší kreativita i ochota měnit organizaci práce, pracovní podmínky a zavedené pořádky. Většinou zdůvodňují svůj přístup danou a používanou technologií: „nelze vytvořit odlišné podmínky práce, technologické postupy jsou neměnné“. „Ne, všichni musí zvládnout daný limit ve výrobě během pracovní směny, z důvodu technologie nelze pro nikoho realizovat zvláštní úlevy“.

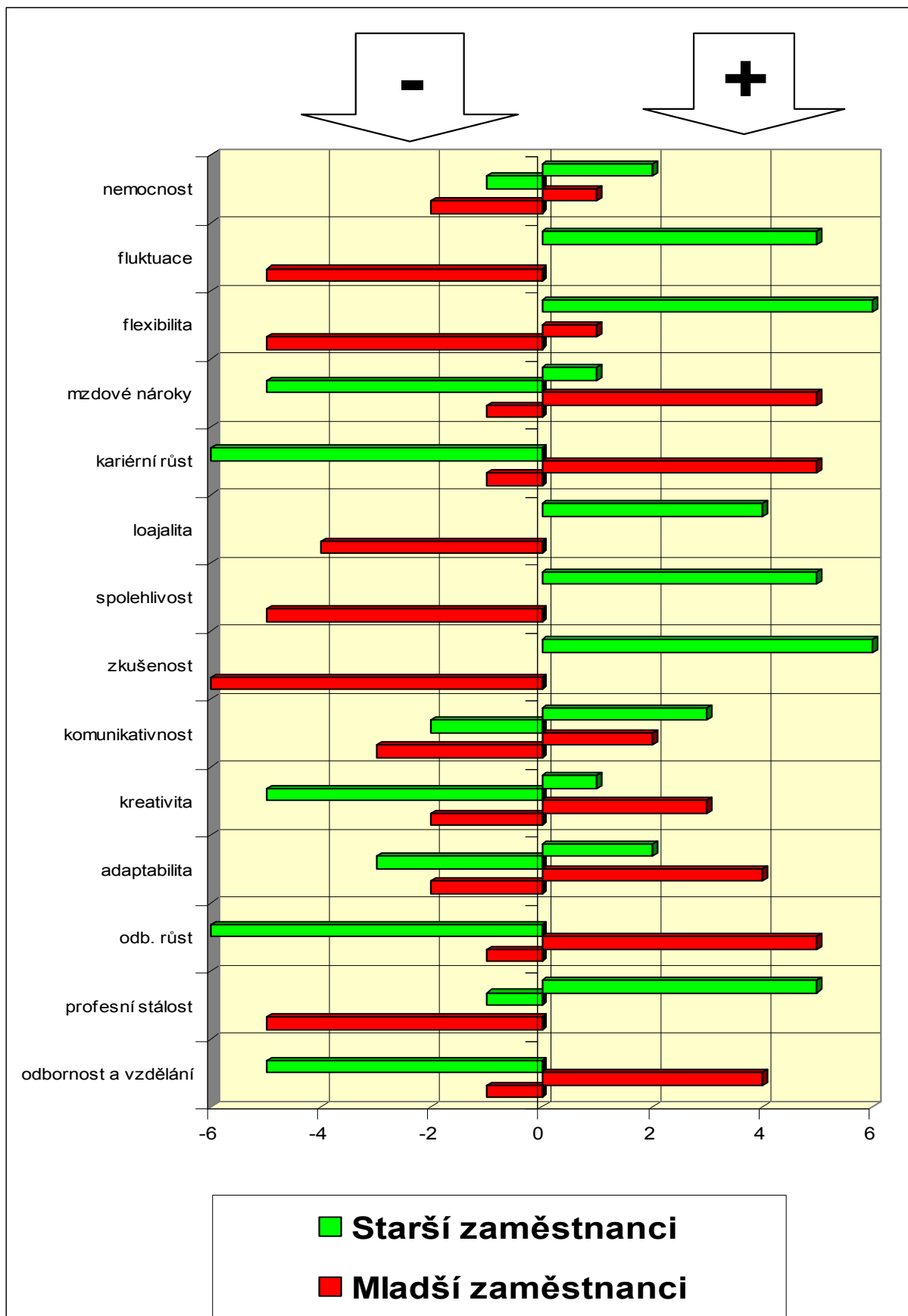
Hodnocení vlastností

Jednoznačně je u starší věkové kategorie zaměstnanců pozitivně hodnocena zkušenost, vyzrálost, stabilita, časová dispozice a flexibilita. Následuje spolehlivost a nízká míra fluktuace. Pozitivně je oceňována loajalita a profesní stálost. Na druhé straně manažeři jako nejvýznamnější negativa u starších zaměstnanců uvádějí zájem o další odborný růst a ochotu dále se vzdělávat, délku zaučení a osvojení si nových znalostí, pracovních postupů a kariérní růst.

Z postojů, jež zaměstnavatelé zaujímají k vlastnostem, které lze přiřadit k věkově rozdílným kategoriím (mladší, 50+), převládá názor, že odbornost a vzdělání nezbytné pro výkon práce, používání nových technologií včetně inovačních a komunikačních technik zvládají mladší zaměstnanci lépe, zatímco celoživotní setrvávání v jedné profesi bez nežádoucích návyků je

příznačné spíše pro skupinu starších zaměstnanců. Závěr ani nemůže být jiný. S tím souvisí i zájem o další odborný růst a ochota se vzdělávat je jednoznačně na straně mladších lidí. Zajímavá je však skutečnost, že adaptabilita a přizpůsobivost není pouze výsadou mladých, jak by se dalo předpokládat, ale tato schopnost existuje, i když v trochu menší míře i u zaměstnanců starších. Stejně tak tvořivost, kreativita je pro obě skupiny prakticky stejná. Jednoznačně vyznívá kladně pro skupinu věkově starších vyzrálost a stabilita, stejně tak zodpovědnost, spolehlivost, pracovitost, menší chybovost a loajalita. Starší lidé také na základě svých zkušeností daleko méně riskují, ale zájem o kariérový postup mají menší. Rovněž jejich mzdové a benefiční nároky jsou menší. Jsou však, což je zajímavé, daleko flexibilnější než mladší lidé. Tento výzkum také potvrdil, že starší lidé daleko méně fluktuují než mladší. S tím souvisí i poměrně nižší nemocnost a úrazovost, pokud pomineme některé chronické nemoci stáří, které zřejmě nevyžadují přerušování práce.

Graf č. 29 - Pozitivní a negativní hodnocení starších zaměstnanců



Zdroj: Šetření MSP, 2008, VÚBP, v.v.i. (Řízené rozhovory s managementem)
 Z výsledků kvalitativního šetření vyplývají zejména tyto závěry:

- V komunikaci a v mezigenerační spolupráci nejsou registrovány problémy
- Častější absence a nemocnost je shodně uváděna u mladší generace
- Starší pracovníci jsou hodnoceni jako více opatrnější, méně riskující a více dbající na své zdraví
- Práce je především hlavním zdrojem příjmu a existenčního zajištění
- Respondenti hodnotí svou práci téměř ve všech aspektech negativněji, než je průměr za všechny šetřené podniky v ČR
- Převažuje hodnocení práce jako práce psychicky namáhavá
- V daných podnicích jsou všichni zaměstnanci velmi tolerantní k výskytu chemických škodlivin (neznalost a neinformovanost), dále ženy jsou mnohem více kritičtější k pracovnímu prostředí a pracovním podmínkám než muži. Na pracovišti jim zásadně nevyhovuje osvětlení, vadí jim prach a mikroklima.

Majitelé a manažeři firem u starších zaměstnanců zejména oceňují:

- zkušenost,
- vyzrálost,
- stabilitu,
- časovou dispozici a flexibilitu,
- spolehlivost a loajalitu
- nízká míra fluktuace, a profesní stálost.

Majitelé a manažeři firem u starších zaměstnanců zejména postrádají a negativně hodnotí:

- Zájem o další odborný růst a ochota dále se vzdělávat; délka zaučení a osvojení si nových znalostí, pracovních postupů apod.
- Kariéerní růst.
- Mzdové nároky, požadování výhod a benefitů.
- Odbornost a vzdělání; cizí jazyky, zvládání moderních technologií včetně ICT.
- Tvořivost, nadšení, kreativitu.

Jak to vidí zaměstnanci

- Možnost dalšího kariérového růstu, či konkrétní možnost větší perspektivy rozhodně vylučuje více než 60 % dotazovaných.
- Zájem a ochotu učit se novým věcem, dále se vzdělávat a získávat nové dovednosti potvrzuje drtivá většina dotázaných.
- Zcela zásadní a propastný rozdíl je v podpoře zaměstnavatele v účasti žen na vzdělávacích aktivitách (kurzech, školeních apod.). Podporu deklaruje 67,1 % mužů a pouze 11,8 % žen (rozdíl 55,3 procentního bodu).

Manažeři uvádějí, že není žádný zásadní a pádný důvod, proč by nemohli potenciální důchodce zaměstnávat. Uvádějí, že se jedná především o nedostatečný zájem ze strany právě samotných starších uchazečů. Vytváření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance vesměs podnikatelé chápou jako poskytování výjimek a nějakých **zvláštních úlev**. „Diferencovaný“ přístup je pro ně nepřijatelný a v zásadě ho odmítají. Zjevně se jedná o **nepochopení variabilních a flexibilních možností samotné organizace a podmínek práce**.

Se zaměstnáním v penzijním věku neuvažuje většina respondentů. Pracovat chce pouze 18 % (neví 27 %), ostatní spíše a rozhodně ne. Větší zájem projevují muži (preferují práci na plný úvazek, v sezóně, na zavlání...). Ženy spíše uvažují o práci na částečný úvazek. O práci z domova či formu sdílení pracovního místa má zájem zanedbatelné procento respondentů (není povědomí)

Jaké jsou skutečné hlavní bariéry a překážky delšího profesního uplatnění těchto osob? Jaké jsou tyto překážky na straně státu (legislativní, politicko-ekonomické.); na straně zaměstnavatelů (postoje, stimuly, ...); na straně cílové skupiny - zaměstnanců, uchazečů o zaměstnání (motivační, ...)? Jaké existují příležitosti ke zlepšení situace na trhu práce a kvality pracovního života cílové skupiny?

SWOT analýza –zaměstnanci starší 50 let – silné a slabé stránky

Členové řešitelského týmu a další odborní spolupracovníci VÚBP, v.v.i. provedli ohodnocení silných a slabých stránek, identifikovali příležitosti i možná nebezpečí, která mohou sledovanou věkovou skupinu postihnout.

SILNÉ STRÁNKY		SLABÉ STRÁNKY	
<ul style="list-style-type: none"> zkušenosti, praxe, odbornost 		<ul style="list-style-type: none"> mentální produktivita 	
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní zralost znalost již zapomenutých dovedností (zpracování kožešin, scelování textilu apod.)		psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost, pomalé rozhodování, snížená výkonnost zlozvyky, stereotypy	
<ul style="list-style-type: none"> vlastnosti 		motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, zralost osobnosti		ztráta sebevědomí a sebeúvěry, ztráta pracovní aspirace – flegmaticnost, nižší ochota profesně se vzdělávat	nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení
vztah k vykonávané práci		výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížená pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost vzdálenějšího místa výkonu práce, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu
vztah k firmě		zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů , častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
kontakty		přizpůsobivost	
	Kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů (pracovního významu)	menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechut' učit se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina

priority		vztah k nové technice	
vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasněné priority, (uspokojení vč. ekonomie), nesoupeří	mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita, dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové	předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládnutí nových technologií	neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost na průměrné či málo nadprůměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií
vztahy, jednání		jednání, vztahy	
zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování	uvážené rozhodování, rozvážné jednání	změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým, negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese apod.)	Nepřizpůsobivost, nižší přizpůsobivost
		ostatní	
		podcenění rizika v důsledku přecenení praxe a zkušenosti, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání	větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci

SWOT analýza –zaměstnanci starší 50 let – příležitosti a hrozby

PŘÍLEŽITOSTI		HROZBY	
STARŠÍ RESP.	MLADŠÍ RESP.	STARŠÍ RESP.	MLADŠÍ RESP.
formy práce		pracovní příležitosti	
práce na kratší pracovní dobu, sdílení pracovního místa, dělené směny, práce o víkendech, vhodné nástroje a zapojení starších osob, vytvořit systém alternativní práce (při kombinaci důchodu a mzdy), např. dobrovolnická práce, práce v nadacích nebo ve veřejném sektoru, vytvoření agentur práce pro starší zaměstnance	práce na kratší pracovní dobu, klidnější pracovní tempo, nikoliv manuální práce, ale práce v administrativě nebo provádět např. obchůzky	méně pracovních příležitostí, tj. snižování stavu zaměstnanců, omezený výběr pracovních příležitostí, ohrožení zaměstnání mladších osob při prodlužování důchodového věku, diskriminace z důvodu věku, schopnosti a pracovní způsobilost	horší nabídka na trhu práce, obavy ze ztráty pracovní příležitosti, rychlé pracovní tempo
využití zkušeností		náklady	
využití životních a odborných zkušeností, uplatnění v oblastech, kde je věk a zkušenost výhodou (poradenství, soudnictví, některé lékařské obory apod.)	využití silného znalostního potenciálu (odbornost, kvalifikace), uplatnění ve vědě, výzkumu a poradenství	vyšší náklady zaměstnavatele (provozní, výrobní), vyšší náklady celospolečenské (sociální), nemocnost a pracovní úrazovost, invalidita	zvýšená míra ohrožení pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

předávání zkušeností		vztahy zaměstnanec/zaměstnavatel	
transfer znalostí a zkušeností, zapracování nových zaměstnanců	reciproční výměna zkušeností s mladšími zaměstnanci	postoje zaměstnavatelů ke starším zaměstnancům, neschopnost a nezájem zaměstnavatelů využít potenciál starších zaměstnanců, neexistující systémy práce se staršími zaměstnanci	
rekvalifikace, vzdělávání		vztahy mezi mladšími a staršími zaměstnanci	
rekvalifikační kurzy, vitalizační programy, obecné a plošné programy celoživotního vzdělávání, podpora dalšího profesního vývoje starších zaměstnanců	celoživotní vzdělávání	snížená schopnost prosadit se mezi mladými ambiciózními kolegy, stresující podmínky v případě mladého managementu, mezigenerační napětí	nepřijetí v mladém kolektivu, konkurence v podobě mladších kolegů
nové technologie		zdravotní péče	
s rozvojem technologií klesá podíl fyzické námahy a rozdíly mezi produktivitou starších a mladších zaměstnanců se mohou stírat	možnost využívání nových technologií, pokud mají starší zaměstnanci vůli učit se novým věcem	neposkytnutí optimální lékařské péče v případě nemoci, civilizační nemoci a nezajištění adekvátní zdravotní péče	
ostatní		prezentace starších ve společnosti	
zmapování možností a role státu při podpoře setrvání starších osob na trhu práce, vytváření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance, spokojenost zaměstnanců a zaměstnavatelů, úspory osobních nákladů, možnost dalšího výtěžku pro aktivní důchodce	delší dovolená (např. o 1 týden)	současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+, problém starších lidí na trhu práce je zobrazován spíše schématicky, a to jen ve spojení s důchody a nemocemi, média nabízejí vzory pracovních aktivit starších lidí jen ve světě vědy a umění	
		ostatní	
		ekonomická závislost na příjmu ze závislé práce do vysokého věku (náklady na bydlení, zdravotní péči apod.), chybějící sociální kontakty po ukončení zaměstnání	

Zvláštní postavení pracujících důchodců

Měli by se pracující důchodci cítit provinile za to, že pobírají mzdu a k tomu ještě důchod?

Podobné úvahy se objevují ve sdělovacích prostředcích a pracující důchodci je slyší i ve svém okolí. Měli by se pracující důchodci skutečně cítit provinile za to, že mají příjem ze zaměstnání a k tomu ještě důchod? Měli by se cítit provinile za to, že pracují? Zatěžuje pracující důchodce státní rozpočet?

Pojištěnec, který splnil podmínky nároku na starobní důchod stanovené zákonem o důchodovém pojištění, se může rozhodnout, jak s touto životní situací naložit. Má v podstatě tři možnosti:

- 1) setrvá nadále v pracovním poměru (výdělečná činnost) a bude pracovat tzv. na procenta;
- 2) ukončí pracovní poměr a bude pobírat starobní důchod;
- 3) začne pobírat starobní důchod a nadále bude pracovat v pracovněprávním vztahu (bude-li o jeho práci zájem).

Využije-li pojištěnec možnost setrvat nadále v pracovním poměru, bude se mu zvyšovat procentní výměra starobního důchodu po dobu trvání pracovního poměru za každých 90 kalendářních dnů pracovního poměru o 1,5 % výpočtového základu. Do doby zahájení výplaty starobního důchodu tomuto pojištěnci nevznikají státnímu rozpočtu žádné náklady z titulu důchodového pojištění. Ty se projeví až při výplatě starobního důchodu. **Do státního rozpočtu přináší tento pojištěnec daň ze svého příjmu, spolu se svým zaměstnavatelem sociální pojistné (na důchodové a nemocenské pojištění) a jeho zaměstnavatel pojistné na zdravotní pojištění.**

Pojištěnec, který je schopen uspokojit své potřeby z vyměřeného starobního důchodu a nepotřebuje nebo nemůže dále pracovat, čerpá tuto dávku ze státního rozpočtu. K tomu zatíží státní rozpočet ještě pojistným na zdravotní pojištění, které za něj platí stát.

Třetí možností je, že pojištěnec požádá o výplatu starobního důchodu, ukončí stávající pracovní poměr a nastoupí do nového pracovního poměru, který je v souladu se zákonem uzavřen na dobu určitou v trvání jednoho roku. Nový pracovní poměr může probíhat u stejného zaměstnavatele, na stejném pracovišti a ve stejném pracovním zařazení, ve kterém původní pracovní poměr skončil. Zákon o důchodovém pojištění označuje tento stav za **souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti**.

Pojištěnec se stává „pracujícím důchodcem“. Jeho postavení ale není plně srovnatelné s jinými zaměstnanci. Za rovnocenného zaměstnance považuje pracujícího důchodce jen zákoník práce, neboť mu ukládá stejné povinnosti a práva vyplývající z pracovního poměru jako jiným zaměstnancům. Diskriminace pracujícího důchodce je zakotvena v jiných zákonech.

Do 31.12.2007 byl pracující důchodce znevýhodňován zákonem o dani z příjmu. Nejprve neměl nárok na snížení základu daně o stanovenou částku, později o slevu na dani v daném zdaňovacím období. Tato nerovnost byla veřejným ochráncem práv shledána za správnou, neboť „*Přes určitý nepoměr mezi výší dřívějších příjmů z pracovní činnosti (a tím výší odvodů do penzijního systému) a výší následně přiznaných starobních důchodů v případech vysokých příjmů z pracovní činnosti nepovažuje ochránce právní úpravu za diskriminační, a to s ohledem na určitou srovnatelnost uvedených úlev, tedy snížení základu daně o určitou základní částku v porovnání s nezahnutím důchodu, který je od daně až do určité částky osvobozen. (sp.zn. 2102/2004/VOP/BK a 4024/2004/VOP/BK)*“. Toto odůvodnění nerovného zacházení považujeme za scestné. Nerovnost byla odstraněna až zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, s účinností od 1.1.2008. Sdělovací prostředky nekomentovaly novou úpravu jako nápravu diskriminace ale palcovými titulky informovaly veřejnost že DŮCHODCI SI ZASE VÝRAZNĚ POLEPŠÍ.

Další diskriminační prvek byl zaveden novelou zákona o důchodovém pojištění, podle které od 1.1.2004 „*výplata starobního důchodu, náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle*

však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat.“ Tato novela nahradila předchozí úpravu účinnou od 1.1.1998, kterou byla zavedena podmínka pracovního poměru na dobu určitou, ale bez omezení trvání pracovního poměru jedním rokem. Důvody této podmínky pro výplatu starobního důchodu se hledají těžko. O opatření k podpoře zaměstnanosti se zřejmě nejedná. Snad má sloužit zaměstnavatelům ke snadnějšímu ukončení pracovněprávního vztahu s pracujícím důchodcem. Každopádně je nestandardní, že takové omezující ustanovení upravuje zákon o důchodovém pojištění. Pracovněprávní předpisy vybavují zaměstnavatele dostatečnými nástroji na ukončení pracovního poměru s kterýmkoliv zaměstnancem, tedy i s pracujícím důchodcem.

Pokud se starobní důchodce rozhodne dále pracovat, většinou chce, aby pracovní poměr trval déle než pouhý rok. Omezení pracovního poměru na dobu určitou v trvání jednoho roku přináší pracujcímu důchodci stresující prvek nejistoty, zda bude jeho pracovní poměr prodloužen o další rok. Roční trvání pracovního poměru přináší i další omezení, jako např. nemožnost čerpání nevyčerpané části dovolené v následujícím kalendářním roce.

Nerovnost spatřovaná v sjednávání pracovní doby s pracujícím důchodcem na dobu určitou byla novelou zákona o důchodovém pojištění odstraněna, účinnost však nastává až 1.1.2010.

Pracující důchodce je diskriminován i v oblasti nemocenského pojištění. Na poživatele starobního důchodu se nevztahuje ochranná lhůta a podpůrčí doba je u něj omezena. **Přitom pracující důchodce, a s ním i jeho zaměstnavatel, platí pojistné na sociální zabezpečení ve stejné výši jako jiný zaměstnanec.**

Opomeneme-li ochrannou dobu, která není v případě pracujícího důchodce až tak podstatná. Velkým znevýhodněním je **omezená podpůrčí doba**. Podle současné právní úpravy v zákoně o nemocenském pojištění je omezeno poskytování nemocenské na 81 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, jímž zaměstnání končí. To znamená, že poskytování nemocenské pracujcímu důchodci nebude vždy trvat 81 dnů, ale bude poskytováno v rozmezí od 0 do 81 dnů v závislosti na tom, kdy jeho pracovní poměr končí. Přitom zaměstnanci, který není poživitelem starobního (resp. plného invalidního důchodu) náleží nemocenské až po dobu jednoho roku. Odůvodnění omezené doby poskytování nemocenské v důvodové zprávě k novému zákonu o nemocenském pojištění, že poživatelé důchodu jsou již zabezpečeni důchody, je přinejmenším nemravné.

Toto omezení obsahuje náš právní řád již více než 50 let a přebírá jej, ještě v přísnější podobě, i nová úprava nemocenského pojištění zákonem č. 187/2006 Sb. **Nová úprava totiž nepřiznává výjimku z omezení doby poskytování nemocenského ani těm pracujícím důchodcům, jejichž pracovní neschopnost nastala v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.** Může tak nastat situace, kdy pracující důchodce utrpí pracovní úraz 1 den před ukončením pracovního poměru a podle nové úpravy nebude mít nárok na nemocenské ani na úrazový příplatek podle zákona o úrazovém pojištění (ten se vyplácí jen po dobu nároku na nemocenské).

Právní postavení pracujících důchodců by nemělo být ovlivňováno tím, že mimo mzdu pobírají též dávky důchodového pojištění. Pracující důchodce, který na jedné straně čerpá dávky důchodového pojištění, na druhé straně přináší státnímu rozpočtu nemalé příjmy, neboť, co se týče daní a pojistného, nemá žádné úlevy oproti jiným zaměstnancům. Přesto bývá častým objektem závisti, neboť má dva „příjmy“.

Při všech úsporných opatřeních, které pracující důchodce znevýhodňují, zvyhodňuje stávající systém zcela nepochopitelně zdravotní pojišťovny. **Zdravotním pojišťovnám platí pojistné pracující důchodce ze svého příjmu a zároveň za něj platí zdravotní pojistné i stát.** Zdravotním pojišťovnám tak vzniká majetkový prospěch, který lze materiálně považovat za neoprávněný, leč formálně právně podložený.

Průměrná mzda za 4.Q.2008	25 381	Kč
pojistné na sociální pojištění placené zaměstnavatelem 25%	6 345	Kč
pojistné na zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 9%	2 284	Kč
Superhrubá mzda	34 011	Kč
pojistné na sociální (jen důchodové) pojištění placené zaměstnancem 6,5%	2 211	Kč
pojistné na zdravotní pojištění placené zaměstnancem 4,5 %	1 530	Kč
daň z příjmu (12,5% - 1380 Kč)	2 871	Kč
Měsíční příjem státu za 1 pracujícího důchodce	15 242	Kč

Počet pracujících důchodců	122 000
-----------------------------------	----------------

Daň a pojistné odevzdané měsíčně	1 859 526 062	Kč
---	----------------------	-----------

Průměrný starobní důchod	9 616	Kč
Zdravotní pojištění placené za jednoho důchodce státem	727	Kč
Měsíční výdaje státu za jednoho pracujícího důchodce	10 343	Kč
Měsíční výdaje státu za pracující důchodce celkem	1 261 846 000	Kč
Z toho zdravotní pojištění placené za pracující důchodce státem	88 694 000	Kč

Měsíční rozdíl mezi příjmy a výdaji za 1 důchodce	4 899	Kč
Měsíční rozdíl mezi příjmy a výdaji za celkový počet důchodců	597 680 062	Kč
Stát získá ročně za pracující důchodce	7 172 160 742	Kč

5. Závěr

Zvyšování průměrného věku dožití s sebou přináší celkové stárnutí populace a potřebu umožnit starší části populace aktivně této výhody využít. Jedná se zejména o aktivitu ekonomickou, převážně ve formě zaměstnanosti starších osob.

To odráží Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 - Kvalita života ve stáří, podle kterého „Zvýšení ekonomické aktivity a zaměstnanosti je klíčovou strategií k řešení ekonomických výzev spojených se stárnutím populace. Problémem stárnutí populace není ani tak jeho dopad na ekonomiku, jako spíše jeho interakce se situací na trhu práce a charakteristikami penzijního systému. Stárnutí a případný úbytek pracovní síly může být do značné míry kompenzován zvýšením zaměstnanosti. Ekonomický dopad stárnutí populace bude do značné míry závislý na tom, jak využijeme získané přírůstky v délce života.“

Citovaný program deklaruje nutnost přijetí komplexních opatření ke zvýšení zaměstnanosti starších osob, k prodloužení pracovního života a ke snížení nezaměstnanosti starších osob. Přejít mezi ekonomickou aktivitou a ekonomickou neaktivitou by měl být více flexibilní. Důchodový věk by neměl stavět jedince před volbu pouze mezi dvěma možnostmi, mezi úplným odchodem z trhu práce a plným setrváním na trhu práce. Zaměstnavatelé by měli ve spolupráci se sociálními partnery rozvíjet politiku vůči starším a bývalým zaměstnancům a podporovat je ve větší a kvalitnější účasti na trhu práce. Starší osoby by měly mít možnost setrvat déle na trhu práce,

pokud k tomu dostanou příležitost a budou pro ně vytvořena kvalitní pracovní místa. Reforma trhu práce musí probíhat v souladu s reformou důchodového systému. Zvýšení důchodového věku musí být doprovázeno komplexními opatřeními ke zvýšení zaměstnanosti starších osob, k prodloužení pracovního života a ke snížení nezaměstnanosti starších osob.

Vyvážený stav mezi potřebami zaměstnavatelů a potřebami starších zaměstnanců a rovné zacházení se staršími zaměstnanci na trhu práce nevyřeší deklarace řešení problému. Plnění programu se neobejde bez odpovídající právní úpravy pracovněprávních vztahů a dalších souvisejících odvětví práva, která nesmí obsahovat diskriminační normy negativního, ale ani pozitivního charakteru. Vyváženého stavu se nedosáhne kazuistickými právními normami, upravujícími rigidně vztah postavení staršího zaměstnance v pracovněprávním vztahu, případně v dalších právních vztazích.

Úprava by měla vycházet ze zásady, že:

základním kritériem pro pracovní způsobilost staršího zaměstnance není fyzický věk, ale schopnost pracovat.

Uplatnění uvedené zásady je možné jen v podmínkách rovného zacházení. Právní úprava rovného zacházení s ohledem na věk v pracovněprávních vztazích chybí. Úprava v zákoníku práce zanikla se zrušením zákoníku práce z roku 1965. Nový zákoník práce odkazuje na neexistující právní předpis – antidiskriminační zákon.

Rovné zacházení ještě před vznikem pracovněprávního vztahu ukládá zaměstnavatelům zákon o zaměstnanosti.

Ve vztahu k zaměstnávání starších osob mohou rozdíly v zacházení zahrnovat zejména

- stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění,
- stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa, na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

Současný zákoník práce, s výjimkou úpravy odškodnění za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, vyšší věk zaměstnance nezmiňuje. Trvání pracovněprávního vztahu dosažením určitého věku neomezuje.

Setrvání v dosavadním pracovním poměru

Zaměstnanec, který delší dobu pracuje u stejného zaměstnavatele má naději, že u tohoto zaměstnavatele bude moci setrvat i ve vyšším věku, tedy i po dosažení věku důchodového. Důvodem k ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem mohou být doprovodné projevy stáří, zejména

- zhoršení zdravotního stavu na úroveň, která již nedovoluje zaměstnanci vykonávat práci,
- snížení fyzické či intelektuální pracovní výkonnosti s následkem dosahování neuspokojivých pracovních výsledků.

Pokud se zaměstnanec sám nerozhodne pracovní poměr ukončit, je výpověď daná zaměstnavatelem možná jen na základě zákonných důvodů, které platí pro všechny zaměstnance bez ohledu na věk.

Vznik pracovního poměru ve vyšším věku

Je pouze na zaměstnavateli, kterého uchazeče o zaměstnání na volné pracovní místo přijme. Výběr zaměřuje na kvalifikaci uchazeče, na nezbytné požadavky nebo na jeho zvláštní schopnosti. V této fázi je zaměstnavatel vázán úpravou v zákoně o zaměstnanosti, podle které je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána přímá i nepřímá diskriminace mj. i z důvod věku.

Praxe je jiná. Uchazeč o zaměstnání vyššího věku nebude zaměstnavatelem odbyt výslovně proto, že je pro něj moc starý, najde si jistě jiný důvod odmítnutí.

Diskriminaci z důvodu věku většinou nelze potencionálnímu zaměstnavateli prokázat.

Flexibilní formy práce

Vhodnou příležitostí pro starší zaměstnance je zaměstnání v některé z flexibilních forem práce. Zvolená forma práce může být zaměstnanci „ušita na míru“ s ohledem na zájmy, zdravotní stav, možnosti dojíždění apod.

Souběh starobního důchodu a pracovního poměru

Pokud zaměstnanec po dosažení důchodového věku požádá o výplatu starobního důchodu a je přitom v pracovním poměru, je výplata důchodu podmíněna tím, že pracovní poměr musí být uzavřen jen na dobu určitou, a to na 1 rok (platí do 31.12.2009). Zaměstnanec tedy musí ukončit dosavadní pracovní poměr a uzavřít nový pracovní poměr na dobu určitou.

V teoretické rovině nic nebrání tomu, aby starší zaměstnanec vykonával závislou práci do takového věku, do kdy je objektivně i subjektivně schopen pracovat. Platné pracovněprávní předpisy to umožňují. V praxi ale více než třetinu nezaměstnaných tvoří lidé starší 50 let, 10% lidí před odchodem do důchodu má nějakou zkušenost s nezaměstnaností. Odchod do důchodu se bere jako nejlepší obrana před nezaměstnaností či podřadným postavením v zaměstnání. Starší zaměstnanci jsou často první na řadě při propouštění. A to přesto, že mají podle průzkumů odpovědnější vztah k firmě, umí lépe řešit firemní problémy, pracují s větším nasazením a jsou méně zatěžováni rodinnými problémy.

NÁMĚTY A DOPORUČENÍ

Z výzkumů vyplývá, že v podstatě nebrání zaměstnavatelům nic, co by jim nedovolovalo 50+ zaměstnávat, proto je třeba:

- důsledně (i legislativně) prosazovat vůči těmto lidem (50+) individuální přístup při obsazování míst,
- sledovat tuto problematiku jako statistický údaj,
- zavést v rámci SÚ a PÚ databanku možností zaměstnání pro 50+, a to i s možnostmi nabídek z jejich strany (50+),
- zvýšit legislativně ochranu této věkové kategorie i v ZP (50 - 60),
- systematicky zvyšovat uvědomělost v této otázce u zaměstnavatelů (semináře, přednášky),
- obecně dát v povědomost pracovníkům tohoto věku, že se touto problematikou někdo seriózně a systematicky zabývá (články, brožury, jiné tisky, relace v rozhlase či TV),
- sankcionovat jakýkoliv pokus o diskriminaci 50+ příslušnými orgány MPSV,
- vyžadovat od MPSV kontroly dodržování ZP v těchto oblastech,
- věnovat dostatečné prostředky na revýzkumy a projekty v této problematice,
- z hlediska psychologie práce a zaměstnanců se zabývat touto populační skupinou (i výzkumem a projekty) ve směru posilování osobnosti, sebedůvěry, ochoty seberealizovat se, bojovat s předsudky a nedůvěrou za strany zaměstnavatele u 50+,
- pořádat přednášky a semináře pro tuto věkovou kategorii s výše uvedeným obsahem.

Při navrhování všech opatření a jejich realizaci zohledňovat etalon lidských a sociálních práv starších zaměstnanců, zabránit diskriminaci z důvodu věku.

V oblasti zaměstnanosti zohlednit zvyšování věku odchodu do důchodu a vytvářet pracovní místa a pracovní podmínky „uživatelsky vlídné“ pro skupinu starších zaměstnanců:

- bezpečnou práci
- variabilní pracovní dobu (flexibility, flexicurity)
- vhodná pracovní místa pro „třetí pracovní kariéru“
- pozvolný (časově rozložený) odchod do starobního důchodu.

Stanovit optimální vztah mezi důchodovou politikou a politikou zaměstnanosti. Motivovat starší zaměstnance k setrvání v práci (pobídky % zvyšování starobních důchodů, modifikace (restrikce) v oblasti předčasných důchodů. Ty nahradit právě pozvolným odchodem do důchodu.

Zvážit výhody a nevýhody „pozitivní diskriminace“ starších pracovníků. Podobně jako u osob se zdravotním postižením stanovit povinný podíl zaměstnávání starších pracovníků a vytváření podmínek pro jejich bezpečnou práci. Zajistit podmínky setrvání v zaměstnání například formou podporovaného zaměstnávání a pracovní rehabilitace.

Využívání flexibility starších osob, s výjimkou práce v atypické pracovní době, zejména ne v noční době a na směny. Podstatnou roli zde hraje stránka ekonomická. Většina flexibilních forem práce je založena na kratším pracovním úvazku a tedy s menším výdělkem. Pro zaměstnance v produktivním věku se může jednat tedy jen o přechodné období, pokud nenalezne plnohodnotné zaměstnání (nejedná-li se ovšem o další pracovní poměr). Dlouhodobý výkon práce v kratším úvazku, a tedy i za nízkou mzdu by měl negativní vliv na výši důchodu tohoto zaměstnance. Flexibilní formy práce jsou vhodné zejména pro důchodce, kteří si tak mohou doplnit příjem z důchodových dávek na přijatelnou životní úroveň.

Využití starších zaměstnanců k předávání pracovních zkušeností v rámci odborného vzdělávání.

Podpora schválení antidiskriminačního zákona, jeho rychlé uvedení do života a zaměření IP na jeho dodržování ve vztahu ke starším zaměstnancům.

Odstranění diskriminačních prvků v oblasti nemocenského pojištění. Zaměstnavatel platí za pracujícího důchodce stejné pojistné na nemocenské pojištění jako za jiného zaměstnance, ale pracující důchodce má na nemocenské nárok jen po dobu 70 kalendářních dnů, oproti jiným zaměstnancům, kterým tento nárok náleží po dobu 380 kalendářních dnů. Argumentace, že důchodce je již zajištěn důchodovou dávkou nemůže obstát. Podle údajů ČSÚ průměrné trvání dočasné pracovní neschopnosti osob starších 55 let klesá, což nasvědčuje tomu, že systém není těmito osobami zneužíván.

Zejména v době hospodářské krize je a bude, s ohledem na rostoucí nezaměstnanost, více uplatňován institut předčasného starobního důchodu. Současná právní úprava neumožňuje v době od odchodu do předčasného důchodu do dosažení důchodového věku vykonávat výdělečnou činnost, což brání využití pracovního potenciálu těchto osob v různých flexibilních formách práce. Pro pocit sociální jistoty je důchod, byť nižší než důchod v důchodovém věku. Pro přivýdělek a setrvání v aktivitě je alespoň částečné nebo nárazové využití pracovního potenciálu.

Maximální věk, do kterého může zaměstnanec být v pracovním poměru není zákoníkem práce stanoven. To může někdy přinášet problémy zaměstnavateli, jehož zaměstnanec ze zdravotních důvodů plní své úkoly na hranici zavdání důvodů pro výpověď. Řešením může být efektivní, nikoliv účelová nebo formální, spolupráce se zařízením závodní preventivní péče při posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu práce.

Podrobněji se zabývat vztahem věk – některé dg. nemocí, příp. příčiny pracovních úrazů, a vyvodit doporučení, kterým činností by se měli starší zaměstnanci vyhýbat (viz např. výrazný nárůst úrazů, včetně smrtelných, následkem pádu osoby), nebo při jejichž výkonu by jim měla být věnována zvýšená pozornost.

Jak vyplývá z kvantitativního šetření pracovníků starších 50 let, tato skupina deklaruje poměrně vysokou motivaci k setrvání na pracovním trhu, je se svou prací ve velké míře spokojena a vykonává práci odpovídající svému vzdělání a praxi. Výrazná většina těchto pracovníků si však zároveň myslí, že stát nepodporuje setrvání starších pracovníků v zaměstnání a považují lidi starší 50 let za velmi ohroženou skupinu na trhu práce. Tento nepřilíh pozitivní náhled na stát a převažující vnímání své skupiny jako velmi rizikové lze interpretovat i v tom směru, že lidé starší 50 let považují za důležité nastolit otázku zaměstnávání starších osob jako téma veřejné diskuse a pojmenovat ho jako veřejně uznaný problém. Je proto důležité, aby **zaměstnávání osob starších 50 let a jejich ochrana a bezpečnost při práci byly pojmenovány jako aktuální**

problém v české společnosti, a aby odpovědné úřady a organizace aktivně komunikovaly s veřejností o tomto problému.

Při komunikaci o zaměstnávání osob starších 50 let a o otázce bezpečnosti práce je potřebné vzít do úvahy několik zásadních hledisek:

- a) komunikaci rozdělit na krátkodobou (kampaně, apod.) a dlouhodobou (systematické poskytování informací pomocí různých složek veřejné správy, např. úřadů práce),
- b) podobně činnost v této oblasti lze rozdělit předešlým způsobem – opatření nárazová (např. v rámci kampaně), a systematická (např. úřady práce, jiné kontrolní orgány),
- c) rozvrstvit komunikaci do více segmentů – jiný přístup zvolit pro zaměstnavatele, kteří jsou jednou cílovou skupinou, jiný pro starší zaměstnance jako druhou cílovou skupinu, a zase odlišný pro obecnou veřejnost,
- d) je potřebné vzít v úvahu velkou heterogenitu skupiny zaměstnanců nad 50 let (např. z hlediska vzdělání, sociálního statutu, vykonávané práce) a tomu následně přizpůsobit i různá informační sdělení; podobně je důležité poskytovat odlišné informace různým typům zaměstnavatelů.

Kritická místa

Ve výzkumu byly identifikovány dvě základní bariéry pro pracovníky starší 50 let na trhu práce: **přijímání** do zaměstnání a **propouštění** z něj; jako další problémový bod lze vnímat i **další vzdělávání**, z toho důvodu by tyto oblasti měly být jedny z prioritních obsahů informačních sdělení, stejně jako otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

6. Literatura

Konkrétní literární zdroje a odkazy jsou uvedeny v jednotlivých věcně zaměřených přílohách této zprávy.

Přílohy

- 1) Vyúčtování účelové podpory projektu
- 2) Literární rešerše k řešené problematice projektu
- 3) Úvodní rešeršní studie
- 4) Cílová skupina starších 50ti let z pohledu sociální politiky a trhu práce (výzkumná studie)
- 5) Cílová skupina z pohledu údajů, statistik a informačních systémů (výzkumná studie)
- 6) Věk a právní aspekty (výzkumná studie)
- 7) Pracující ve věku 50 – 65 let – výsledky **kvantitativního** šetření
- 8) Zaměstnavatelé a zaměstnanci MSP k problematice uplatnění starších osob v pracovním procesu – výsledky **kvalitativního** šetření
- 9) Mezinárodní workshop (9. – 10. 4. 2009) – BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – souhrnné výsledky
- 10) OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) AND RISK FACTORS OF WORKERS OVER 50 YEARS OLD
- 11) Soubor prezentací na workshopu (9. – 10.4. 2009)

Zpráva a všechny přílohy jsou také předávány na CD.