

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

UPLATNĚNÍ SENIORŮ NA TRHU PRÁCE  
V ČESKÉ REPUBLICE

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, PhD.

Autor práce: Jana Podlešáková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce (prezenční studium)

Ročník: 3

2014

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

25. března 2014

---

Velice děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, PhD. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

# Obsah

ÚVOD .....	5
1 TEORETICKÁ ČÁST .....	7
1.1 Vymezení pojmu senior .....	7
1.2 Stáří biologické, sociální a kalendářní .....	7
1.3 Charakteristika raného stáří .....	8
1.3.1 Sociální význam stáří .....	9
1.3.2 Biologické změny ve stáří .....	9
1.3.3 Psychické změny ve stáří .....	11
1.4 Odchod do důchodu .....	13
1.4.1 Mýty o stáří .....	14
1.4.2 Silné a slabé stránky seniorů .....	16
1.5 Senioři a trh práce .....	17
1.5.1 Možnosti pracovního poměru .....	17
1.5.2 Aktuální a budoucí situace seniorů na trhu práce .....	19
2 PRAKTICKÁ ČÁST – DOTAZNÍK .....	23
2.1 Metodika a cíl .....	23
2.2 Otázky dotazníku .....	23
2.3 Vyhodnocení dotazníku .....	24
2.4 Diskuze .....	30
ZÁVĚR .....	34
Seznam použitých zdrojů .....	36
Seznam tabulek, obrázků a grafů .....	38
Seznam příloh .....	39
Přílohy .....	40
Abstrakt .....	44
Abstract .....	45

# ÚVOD

Tato bakalářská práce nese název *Uplatnění seniorů na trhu práce v České republice*. Považuji toto téma za velmi aktuální z několika důvodů. Česká populace stárne, zároveň se ale zvyšuje kvalita života, která se odráží i na vyšším dožitém věku. Na tuto skutečnost navazují diskuze o zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu. Na druhou stranu nelze pominout fakt, že mnoho důchodců pobírající starobní důchod se nachází ve finanční tísní a na hranici chudoby. Přičteme-li k tomu všemu ještě doznívající finanční krizi, nabízí se otázka, zda mají senioři vůbec možnost realizovat se a uplatnit se na trhu práce, a zda tak mohou zlepšit i svou finanční a životní úroveň.

Práce bude rozdělena do dvou částí: teoretické a praktické. V teoretické části budou vysvětleny základní pojmy týkající se tématu. Upřesníme především pojem senior, v jakém ho pojímá tato práce: budeme hovořit především o mladších seniorech, tj. ve věku od 65 do 75 let. Zároveň rozlišíme různé pohledy na stáří (biologické, sociální a kalendářní).

V další kapitole se pokusíme charakterizovat rané stáří. Jednak z pohledu sociálního, tedy jakou funkci získávají staří lidé ve společnosti. Budeme se ale soustředit i na změny, ke kterým ve stáří dochází - změny biologické (fyziologické), které se dorážejí v proměnách psychiky. Již zde narazíme na určité psychologické problémy, které mohou znesnadnit uplatnění seniorů na trhu práce.

Následně se budeme zabírat problematikou odchodu do důchodu. Co vše se pro lidi, kteří odchází do důchodů, mění? Jaký je většinový postoj společnosti k důchodcům? Hranice odchodu do důchodu se zdá být zlomová v životě člověka. Dotyčný jedinec jakoby najednou nebyl potřebný, naopak se stává „ekonomickou přítěží“. Zabývat se tedy budeme podobnými a dalšími mýty, které ve společnosti o stáří panují.

V další části se již konkrétně zaměříme na to, jaké klady a jaké zápory s sebou přináší stáří pro pracujícího člověka. Na jednu stranu přichází určitá omezení s ohledem na výkon pracovní činnosti či osvojování si pracovních dovedností. Na druhou stranu může senior mít letité pracovní zkušenosti, smysl pro zodpovědnost a motivaci k pracovnímu nasazení, které mohou být v pracovním kolektivu a pro zaměstnavatele

velmi přínosné. Shrňeme tedy silné a slabé stránky seniorů, které mohou mít vliv na jejich pracovní uplatnění.

V práci objasníme, kdo je pracující senior, tedy senior pobírající starobní důchod a pracující na částečný úvazek či senior nepobírající starobní důchod a pracující na plný úvazek atp. Zjistíme, v jakých pracovních oborech naleznou senioři nejčastěji uplatnění a jaké výhody či nevýhody přinášejí alternativní pracovní úvazky: částečný úvazek, podnikání, dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti. Zaměříme se i na podmínky, které by měly být splněny pro vznik pracovně právního vztahu dle aktuálního znění Zákoníku práce.

Navážeme kapitolou, která se bude věnovat demografickým a statistickým zjištěním dle Českého statistického úřadu. Bude nás zajímat, jaké je aktuální postavení seniorů na trhu práce a v jakých souvislostech se bude zřejmě trh práce pro seniory vyvíjet.

Na teoretickou část naváže část praktická, která se bude věnovat metodě sběru a analýzy dat. Výchozími daty budou zjištěné informace z dotazníku, kterým oslovíme především pracující seniory a který bude sestávat z otázek, kterými se budeme zabývat v teoretické části. Tato data porovnáme se zjištěním projektu Evropské unie nazvaného 50+ Aktivně. Zjištěné rozdíly se pokusíme vysvětlit a upozorníme také na případné změny a vývoj, ke kterým na trhu práce v oblasti uplatnění seniorů došlo. Vzhledem k reálnému snižování mezd, stoupající nezaměstnanosti a zároveň zvyšující se věkové hranice pro odchod do důchodu předpokládáme, že v praktické části vyjde najevo zvyšující se poptávka po pracovním uplatnění seniorů, ale nedostatečná nabídka pro uplatnění seniorů na trhu práce. Veškeré statistické údaje a shromážděná data budou doplněné příslušnými grafy a tabulkami.

Na závěr shrňeme zjištěné údaje a vyzdvihneme nejzásadnější rozdíly, které při výzkumu problému odhalíme. Pokusíme se i o určitou reflexi, případně možný výhled do následujících let. Veškeré odhady a předpokládané tendence budou udávány ve spolupráci s odbornou literaturou. Cílem této práce bude prozkoumat možnosti seniorů uplatnit se na trhu práce, a to z komplexního pohledu ekonomického, sociologického a psychologického. Dotazník a diskuze v praktické části pak objasní aktuální situaci v České republice.

# 1 TEORETICKÁ ČÁST

## 1.1 Vymezení pojmu senior

Pojem senior vychází z latinského senex, senis (druhý stupeň senior). V překladu znamená starší a můžeme vyložit několik významů<sup>1</sup>: často se používá pojmu senior k vymezení starší osoby případě otce a syna stejného jména; dále se užívá pojem k označení starších členů určité skupiny či organizace s tím, že se k těmto osobám váže určité společenské postavení a autorita (příkladem mohou být členové horní komory v parlamentu apod.).

My v této práci budeme pojem senior používat pro označení osob starších 60 let. Sénium<sup>2</sup>, stařecký věk, můžeme ještě rozdělit na *počínající sénium*, které se týká let 60 až 74, dále *vlastní sénium*, které odpovídá 75 až 89 rokům, a nad 90 let hovoříme o *dlohověkosti*. Jak jsme naznačili již v úvodu, zabývat se v této práci budeme především raným stářím.

Doplňme, že podle statistik Českého statistického úřadu je v České republice (k roku 2011) 15,5% seniorů.<sup>3</sup> V rámci Evropy se Česká republika v tomto ohledu nachází někde pod průměrem – největší procento seniorů vzhledem k počtu obyvatel nalezneme v Německu (20,6%) a nejmenší v Irsku (11,6%). Co se týče pracovního zařazení seniorů, v roce 2011 pracovalo téměř čtvrt milionu seniorů.<sup>4</sup> Dalším statistickým údajům se budeme věnovat později.

## 1.2 Stáří biologické, sociální a kalendářní

Na stáří se můžeme podívat ze tří úhlů pohledu, jak naznačuje Mühlpachr<sup>5</sup>, tedy jako na stáří biologické, sociální a kalendářní.

*Biologickým* stářím označujeme určitou míru involučních změn, které jsou často v kombinaci s chorobami typickými pro vyšší věk. Zdá se, že přesnější vymezení biologického věku oproti věku kalendářnímu není možné, jelikož lidé stejného

---

<sup>1</sup> Srov. Hartl, P., Hartlová H.: *Psychologický slovník*. Portál, Praha 2000, str. 530.

<sup>2</sup> Tamtéž, str. 530.

<sup>3</sup> Dostupné na WWW: <[www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/seniori\\_analyzy](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/seniori_analyzy)> cit. 18. 1. 2014

<sup>4</sup> Dostupné na WWW: <[www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550)> citováno 18. 1. 2014

<sup>5</sup> Mühlpachr, P.: *Scholagerontologica*. Masarykova univerzita v Brně, Pedagogická fakulta, Brno 2005, str. 16-17.

kalendářního věku se mohou mírou involučních a funkčních změn velmi diferencovat. Biologické stáří je proto označení stáří pouze hypotetické. Charakteristickým biologickým změnám se budeme věnovat v následující kapitole.

*Sociální stáří* je označení pro období, kdy dochází ke změně sociální role. Souvisí to především s odchodem do důchodu (resp. dosažení důchodového věku). O tom, co všechno souvisí s odchodem do důchodu a jaké sociální i ekonomické změny v souvislosti s tím nastávají, probereme v jedné z dalších částí práce.

*Kalendářní stáří* je přesné, ale arbitrární vymezení věku, ve kterém začíná docházet k involučním změnám. Věk stáří je jednoznačně vymezen, přesto věková hranice stáří se se stárnoucí populací, ale zároveň zlepšující se funkční zdatností seniorů zvyšuje. Opět se jedná pouze o zjednodušené stanovení hranice stáří, kterému se mohou individuálně senioři vymezovat. Odlišnosti nastávají už při genderovém porovnání seniorů, jak bude ukázáno na demografických tabulkách a grafech.

### 1.3 Charakteristika raného stáří

Stáří je fáze života, kterou můžeme označit za *postvývojovou*<sup>6</sup>. Do tohoto období jedinec rozvinul všechny latentní schopnosti rozvoje. Pociťuje naplnění, disponuje vlastnostmi, jako je moudrost a životní nadhled, ale zároveň se musí vyrovnávat s mnohými ztrátami – ať už po psychické stránce, tak i fyzické. Přesto fyzické stárnutí nemusí být takovou překážkou, aby daný člověk nemohl vést plnohodnotný a aktivní život.

Výše zmíněná moudrost je ctnost, které by měl člověk ve stáří dosáhnout. Podle Eriksonovi teorie vývoje osobnosti v každém stádiu života člověk řeší určitý konflikt a pouze pokud ho vyřeší, dosáhne ctnosti a růstu osobnosti. Ve stáří se jedná o boj integrity ega proti zoufalství.<sup>7</sup> Starý člověk by měl přijmout život takový, jaký pro něj v dané fázi je, se všemi klady i zápory. Měl by si uvědomit integritu svého života a přijmout svou minulost a smířit se s nevyhnutelným koncem v budoucnosti.

Pro dosažení integrity ve stáří je nutné splnit několik podmínek: být *pravdivý* sám k sobě (tedy nenalhávat si nic o své minulosti, budoucnosti, ani současném stavu);

---

<sup>6</sup> Vágnerová, M: *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Karolinum, Praha 2007, str. 299.

<sup>7</sup> Drapela, V. J.: *Přehled teorií osobnosti*. Portál, Praha 1997, str. 70.



dojít ke *smíření* se svým životem (přijmout realitu případně jako kompromis, pokud neodpovídá plně představám a ideálům z dřívější doby); získat *nadhled* a široký náhled na život, čerpající z celoživotních získaných zkušeností; uvědomit *sikontinuitu* (každý z nás je součástí generační posloupnosti a může transformovat své zkušenosti ve prospěch celé společnosti).<sup>8</sup>

### 1.3.1 Sociální význam stáří

Z předchozích jmenovaných vlastností, které doprovází stáří, vychází i sociální význam starých lidí pro společnost. Ačkoli staří lidé mohou inspirovat mladší generace svým nadhledem a moudrostí, zdá se, že ve společnosti převažuje spíše negativní přístup ke starým lidem. Podstatu takového postoje ozřejmuje Marie Vágnerová. Hovoří o tzv. *ageismu* (z angl. age = věk): „*Ageistický postoj se projevuje podceňováním, odmítáním, a v krajním případě až odporem ke starým lidem. V důsledku takového postoje dochází k symbolické či faktické diskriminaci pouze na základě stáří.*“<sup>9</sup>

V souvislosti s tématem naší práce bude zajímavé sledovat, zda má ageismus vliv na uplatnění seniorů na trhu práce. Ačkoli v rámci sociálních norem vnímáme určitý ohled a snahu o zabezpečení směrem k seniorům, zdá se, že nepocitujeme respekt či rovnocennost. Vágnerová vysvětluje, že ageismus funguje jako jakýkoli jiný druh předsudku, který má za následek přílišnou generalizaci a tedy vnímání všech starých lidí jako méněcenné.<sup>10</sup> Stáří s sebou přináší velké změny jak biologické, tak psychické. Je tedy otázkou, nakolik tyto změny přispívají k přijetí či odmítnutí seniorů na trhu práce.

### 1.3.2 Biologické změny ve stáří

Tělesné proměny mohou být více či méně akutní, jde o individuální rozdílnost. Závisí samozřejmě na genetických predispozicích, ale i na exogenních vlivech a celkovém způsobu života.

To, že dochází ke stárnutí, mají na starosti geny, které se v určitém věku aktivují. Hovoříme o tzv. mechanismu genetických hodin. Ve svém genetickém kódu máme předurčenou délku života, začátek i průběh stárnutí. Vliv DNA můžeme označit

---

<sup>8</sup> Říčan, P.: *Cesta životem*. Pyramida, Praha 1990, str. 421.

<sup>9</sup> Vágnerová, M: *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Karolinum, Praha 2007, str. 309.

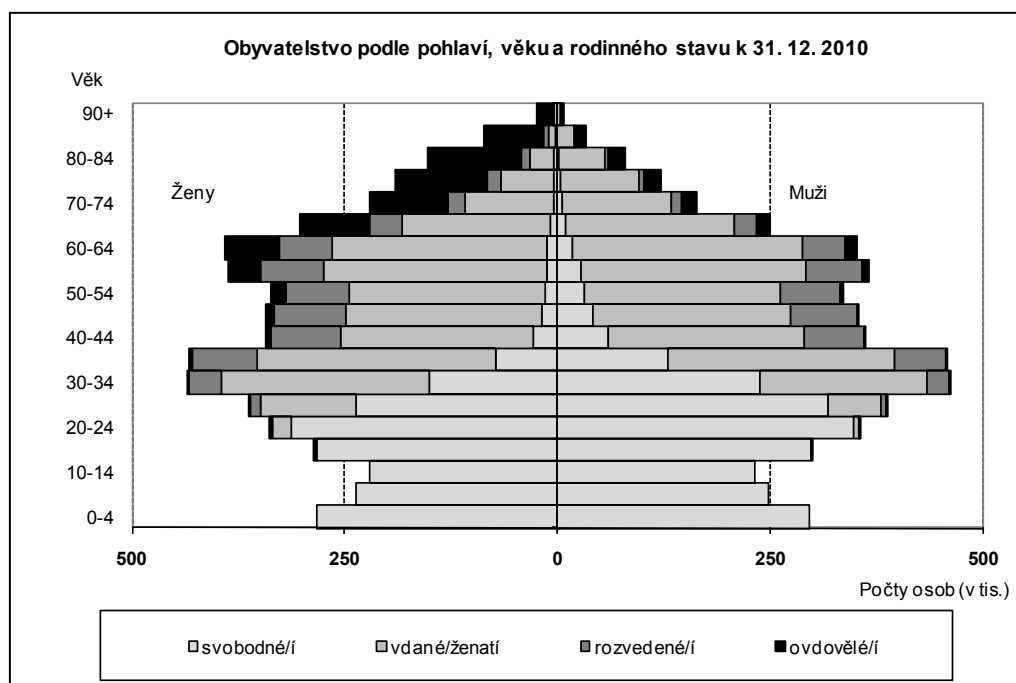
<sup>10</sup> Tamtéž, str. 309.

za *primární stárnutí*. Neodmyslitelný vliv mají ale také vnější faktory, které jsou základem *sekundárně podmíněného stárnutí*. Celkový způsob života, ale také výživa, životospráva a zatěžování organismu či jeho částí ovlivňují to, do jaké míry se jedinec může přiblížit k předpokládané věkové hranici života.

Ve stáří se spíše počítá s přibýváním onemocnění či omezení pohyblivosti apod. Zdraví je proto v této fázi života pojímáno poněkud specificky, jak upozorňuje Pacovský<sup>11</sup>: zdravý člověk je soběstačný jedinec bez pocitu onemocnění či zjevné choroby.

Průběh stárnutí se ale liší nejen individuálně, nýbrž také genderově. Jak už jsme upozornili v úvodu, celková tendence v České republice (ale i ve světě) ukazuje stárnutí populace a tedy nárůst procentuálního podílu staršího obyvatelstva v celkové populaci.<sup>12</sup> V následujícím grafu lze vysledovat, že ženy dosahují v České republice vyššího věku dožití než muži (ze zjištění Českého statistického úřadu žilo k 31. 12. 2010 celkem 10 532 770 osob, přičemž ženy tvořily 51%).<sup>13</sup>

**Obrázek 1 Demografická statistika obyvatel České republiky k 31. 12. 2010**



<sup>11</sup> Pacovský, V.: *Geriatrická diagnostika*. Scientiamedica, Praha 1994, str. 70.

<sup>12</sup> Více se problematikou stárnutí populace a potřebou zajištění zkvalitnění života seniorů zabývají např. Anna Hudáková a Ludmila Majerníková v díle *Kvalita života seniorů v kontextu ošetrovatelství* (GradaPublishing, Praha 2013).

<sup>13</sup> Dostupné na WWW: <[www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE649/\\$File/141711k1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE649/$File/141711k1.pdf)>Citováno 23. 1. 2014.

Pro úplnost uvedeme ještě tabulku se statistickými údaji o střední délce života a úmrtnosti. Ze zjištěných dat (do roku 2009) vyplývá, že ženy se dožívají vyššího věku tak, že v 65 letech měly šanci prožít v průměru ještě 18 let, zatímco muži v průměru 15 let. S dalšími léty se rozdíly na naději dožití u obou pohlaví vyrovnávaly.<sup>14</sup>

**Tabulka 1 Střední délka života v ČR do roku 2009**

Vybrané ukazatele		1995		2004		2007		2009	
		ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Střední délka života ve věku	0	77	70	79	73	80	74	80	74
	20	58	51	60	53	60	54	61	55
	40	38	32	40	34	40	35	41	36
	60	20	16	22	18	22	18	23	19
	65	16	13	17	14	18	15	18	15
	85	5	4	5	4	5	5	5	5
Střední délka zdravého života		-	-	-	-	-	-	62,5	61,0
Střední délka zdravého života ve věku 65		-	-	-	-	-	-	8,4	8,0
Hospitalizovaní v nemocnicích									
počet případů na 100 000 obyvatel		23 252	18 067	25 137	20 473	24 524	19 546	23 766	19 151
průměrná ošetřovací doba ve dnech		9,4	9,7	7,6	7,5	7,1	7,1	6,8	6,9

### 1.3.3 Psychické změny ve stáří

Fyzické změny seniorů mohou úzce souviset s psychickými změnami či poruchami. Zaměříme se tak na změnu psychických<sup>15</sup> funkcí, které mohou negativně ovlivňovat, respektive znesnadňovat či znemožňovat uplatnění seniorů na trhu práce.

Některé změny, ke kterým dochází věkem, jsou biologicky podmíněné, ať už se jedná o celkové zpomalení či problémy s pamětí a vybavováním si informací. Tyto změny lze považovat za přirozené, normální. Přesto biologické stárnutí má vliv

<sup>14</sup> Dostupné na WWW: <[www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE647/\\$File/141711k2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE647/$File/141711k2.pdf)> Citováno 23. 1. 2014.

<sup>15</sup> Vycházet budeme především z poznatků Marie Vágnerové v díle *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*.

i na strukturu a funkci mozku. Změny v mozku mají pak vliv i na změnu psychických procesů. Zaměřme se nyní na proměnu kognitivních funkcí a schopností: často dochází ke zpomalení poznávacích procesů, zhoršení percepce především zrakové a sluchové, zhoršení schopnosti koncentrace a nedostatkům paměťové funkce spojeným s obtížemi učení se.

Důležitou změnou je *zpomalení poznávacích procesů*. Ty jsou způsobeny úbytkem neuronů či narušením synaptických spojů v mozku. Tím se zpomaluje přenášení informací v mozku z jedné části do druhé a také se prodlužuje reakční doba. Senioři navíc nekladou takový důraz na rychlost i z toho důvodu, že jsou si vědomi narůstající chybovosti v úkonech. Pracují proto pomaleji, ale s důsledností. Toto je velmi důležitý fakt s ohledem na pracovní zařazení seniorů. Kdyby byl totiž na ně vyvíjen tlak ohledně rychlosti práce, zvýšila by se stresová zátěž a tím opět chybovost, takže by se jednalo o začarovaný kruh rychlosti, chybovosti a stresu. Určitý vliv (pozitivní i negativní) na kompenzaci zpomalení kognitivních procesů mohou mít sociální vazby (absence sociálních vazeb situaci může ještě zhoršovat).

*Percepce* je s přibývajícím věkem *zhoršována především v oblasti zrakové a sluchové*. Od tohoto zhoršení se pak odvíjí i další kognitivní procesy, které jsou závislé na přesném a rychlém zpracování informací. Dochází tak k celkovému zpomalení, jak už bylo řečeno. Navíc zhoršení sluchové a zrakové percepce má i sociální dopad na seniory, kteří využívají různé kompenzační pomůcky. Brýle například jsou vnímány neutrálně (využívá jich velká část populace), ale naslouchadla naopak nápadně pro druhé signalizují úpadek sluchových kompetencí. Daný jedinec navíc často přestane vyhledávat společnost, ve které se nachází nejrůznější ruchy, jež mohou působit hlučně, rušivě a vyčerpávat tak pozornost seniora, čímž se situace ještě spíše zhorší.

V souvislosti s předchozími změnami se ve stáří *zhoršuje i schopnost koncentrace a přesunu pozornosti*. Pozornost se nemění příliš při činnostech opakovaných, známých. Rušivě ale mohou působit určité vnější podněty (především zvukové). Pak může vzhledem k působení rušivých prvků opět narůstat chybovost. Obdobně je tomu v případě, že by se měl senior soustředit na více podnětů zároveň, nebo měl mezi nimi přesouvat pozornost. Rychlost bývá často na úkor chybovosti. Problém nastává i tehdy, pokud by se měly z několika podnětů vyselektovat jen ty

podstatné. Seniorova pozornost často ulpívá na činnostech aktuálních nebo bezprostředně předcházejících. Proto může trvat, než si jedinec vybaví, co se dělo před delším časem. A tím se dostáváme k problematice zhoršení paměti seniorů.

*Zhoršení paměti* úzce souvisí s větší unavitelností a zhoršením pozornosti. Mnohem hůře senior zpracovává a ukládá nové informace, stejně tak si i hůře vybavuje informace již zapamatované. Zhoršení paměti částečně závisí na biologických změnách, jak upozorňuje Vágnerová: „*Příčinou paměťových problémů mohou být změny v oblasti frontální mozkové kůry a v hippocampus, který je uložen ve středním temporálním laloku. Kůra čelního laloku slouží ke kontrole procesů a podílí se i na převádění informace z krátkodobé do dlouhodobé paměti. Nedostatky dlouhodobější paměti jsou vázány na změny fungování mediálního temporálního okruhu. [...] Tato oblast je důležitá pro ukládání a vybavování vzpomínek.*“<sup>16</sup> Na stav paměti má ještě kromě genetických předpokladů vliv i postoj k duševním činnostem a vzdělání<sup>17</sup>. Paměťové schopnosti se lépe udržují u lidí, kteří paměť aktivně užívají a mají celkově pozitivní postoj k životu. U lidí s nižším vzděláním a negativním postojem (např. rezignace, očekávání ještě většího zhoršení stavu) se paměťové schopnosti zhoršují.

## 1.4 Odchod do důchodu

Z předešlých kapitol vyplynulo, že senioři mohou z mnoha důvodů pociťovat, že stojí na okraji společnosti. Naznačili jsme, že podstata problému tkví v ageismu. Hranicí, kdy se člověk dostává mimo společnost, může být už samotný odchod do důchodu.

Josef Charvát hovoří o tzv. *ztrátě programu a roli nemít roli*.<sup>18</sup> S odchodem do důchodu totiž člověk ztrácí svůj program a roli, které do té doby byly součástí jeho života. Se ztrátou zaměstnání ztrácí i svou pozici ve společnosti. Jiní odborníci také hovoří o tzv. *penzijním kolapsu* nebo dokonce *penzijní smrti*. Helena Haškovcová se vyjadřuje takto: „*V penzi jsou si všichni rovni. Je jedno, čím byli, kým se kdo v průběhu dosavadního života stal a jaké skutky vykonal. Je nivelizováno všechno. [...] Pád*

---

<sup>16</sup>Vágnerová, M.: *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Karolinum, Praha 2007, str. 321-322.

<sup>17</sup>Tošnerová, T.: Poruchy paměti a stárnutí. In: Preiss, M. et al.: *Klinická neuropsychologie*. Grada, Praha 1998.

<sup>18</sup>Charvát, J.: *Život, adaptace a stres*, Avicenum, Praha 1970.

do ‚prázdnoty‘ je tím strmější, čím vyšší post člověk zastával a čím specializovanější byla jeho profese.“<sup>19</sup>

Penzista se tedy stává jedním z mnoha, jedním z anonymního davu, jakoby v jednom okamžiku přišel o své (i vysoké) společenské postavení. S problémem nivelizace a obecně s penzijním věkem se ale pojí určité mýty, které zastává a šíří mladá, ekonomicky aktivní část společnosti. Pojďme si představit ty nejčastější, které mohou negativně ovlivnit ekonomické uplatnění seniorů na trhu práce.

### 1.4.1 Mýty o stáří

S odchodem do důchodu jsou spojeny určité mýty - stereotypy vnímání, na které upozorňuje Haškovcová<sup>20</sup>: mýtus *zjednodušené demografie*, mýtus *homogenity* (a s tím spojen mýtus o arterioskleróze, resp. mýtus o panu Alzheimerovi), mýtus *ignorance*, mýtus *schematismu a automatismu*, mýtus *o chudobě seniorů*.

*Mýtus zjednodušené demografie* souvisí s odchodem do důchodu, kdy se člověk automaticky stává starým. Nebere se v potaz rozdíl mezi raným či pokročilým stářím, staří lidé jako by odchodem do penze ukončili život a již jen vyčkávali na úplný konec. Samozřejmě že i penzista může vést smysluplný a kvalitní, plnohodnotný život. Nehledě k tomu, že věková hranice k odchodu do důchodu se neustále zvyšuje, takže ti, co by před časem byli již v důchodu, jsou stále aktivní pracující. Tedy věkovou hranici pro stáří nelze ztotožňovat s věkovou hranicí pro odchod do důchodu.

S tím úzce souvisí další chybný mýtus, *mýtus homogenity*. Ten předpokládá, že jakmile se člověk stane starým, má stejné potřeby. Všichni staří lidé jako by byli stejní (vycházejí i z fyziognomických podobností stárnutí). Ale každý člověk prošel osobní cestou životem, má odlišné zájmy, odlišnou představu o životosprávě, odlišný celkový způsob a styl života. A tak i odborníci nehovoří o homogenitě, ale naopak o heterogenních potřebách seniorů.

Zmínili-li jsme fyziognomické projevy stáří, *mýtus arteriosklerózy*, či dnes spíše mýtus o panu Alzheimerovi zveličuje problém zapomnětlivosti. Na „Alzheimer“ se

---

<sup>19</sup> Haškovcová H.: *Fenomén stáří*. Havlíček Brain Team, Praha 2010, str. 81.

<sup>20</sup> Tamtéž, str. 42-47.

tak svádí i běžné zapomínání. Nicméně „skleróza“ se stala neodmyslitelnou nálepkou a charakteristikou stáří, čímž se opět dostáváme k mýtu homogenity.

Neméně problematický je *mýtus ignorace*. Člověk v důchodu se zdá být nepotřebný. Nepracuje, tedy není užitečný. Tento zjednodušený ekonomický pohled se může snadno proměnit v ignoraci. Starých lidí si nevážíme, nejsou pro nás ani partnery, ale ani konkurenty, nebereme je prostě v potaz jakožto nepracující.

Dalším mýtem je *mýtus schematismu a automatismu*, který navazuje na předchozí mýty. Starých lidí si nevšímáme ani co se týče jejich názorů nebo zkušeností, protože se zdá, že kvůli rychle se měnícímu technickému světu nás nemohou o ničem poučit, nic nám předat. Jako kdyby už senior nemohl přemýšlet či vymýšlet něco nového, kreativního, ale ponechal si pouze zažité vzorce a zautomatizované jednání.

Posledním mýtem se přesuneme zpět na ekonomickou půdu, které se věnujeme v této práci. *Mýtus o chudobě seniorů* je v nás hluboce zakořeněn. A důvodů je hned několik, některé jsme již v práci nastínili. Tím, že populace stárne, je neustále zdůrazňováno, že musí proběhnout nějaká radikální změna v systému důchodového zabezpečení. Dalším faktem jsou reálně nízké starobní důchody, které často postačí jen obtížně na základní lidské potřeby (bydlení, strava). Na druhou stranu, mýtus o chudobě seniorů je často chybně utužován samotnými seniory, a to když se zdráhají cokoli koupit, protože se jim to zdá drahé vzhledem k cenám daných produktů či služeb platným v dřívějších dobách. A tak porovnání ceny mléka či chleba dnes a před několika desítkami let zcela opomíjí širší souvislosti, jako je zvyšování mezd apod.

Tyto a mnohé další mýty o stáří mají poměrně dlouhou životnost, a to také z toho důvodu, že v jádru vždy nalezneme zrno pravdy. Přesto je velmi nebezpečné na těchto mýtech stavět svůj vztah k seniorům. Tyto mýty jsou plné předsudků a především generalizace, která míří k představě o homogenitě a až k ageismu. Jakým způsobem tedy přistupovat k seniorům na trhu práce? Co lze od pracujících seniorů očekávat a co pravděpodobně již očekávat nelze? Na toto porovnání se zaměříme v další kapitole.

### 1.4.2 Silné a slabé stránky seniorů

Některé vlastnosti seniorů mohou být na určitých pracovních pozicích velmi cenné a nepostradatelné, jiné nedostatky související s fyzickým stárnutím mohou naopak seniorům ztěžovat pozici na trhu práce. Pojdme si nyní stručně vyjmenovat vlastnosti, pro které jsou senioři ceněni a pro které spíše odmítáni.<sup>21</sup>

Mezi silné stránky lze rozhodně počítat získané zkušenosti a bohatou praxi, s tím související odbornost v dané profesi, znalosti ověřené praxí, know-how postupů práce a také získané kontakty a znalost prostředí daného oboru. Mezi psychickými vlastnostmi bývá ceněna celková vyzrálost a serióznost, spolehlivost, důkladnost, velká zodpovědnost, poměrně stabilní názorovost, zkušeně řešit nastalé problémy a celkové zvládání emocí i komunikace. Zaměstnavatel pak velmi ocení často vysokou loajalitu, nízkou míru fluktuace, snahu udržet si dobré pracovní pozici na úkor budování kariéry a často respektování jistých omezení (i finančních) ve snaze udržet si pracovní pozici. S vyšším věkem také přichází větší časová flexibilita a menší soupeřivost ve prospěch udržení se v pracovním týmu.<sup>22</sup>

Mezi slabé stránky, které mohou vyplývat z fyzických i psychických změn, jimž jsme se věnovali výše, patří určitě nízká adaptabilita na nové technologické výzvy - s tím souvisí nízká počítačová gramotnost. Dále může seniory omezovat nízká jazyková vybavenost a neochota věnovat se dalšímu profesnímu vzdělávání či přiučit se novým postupům. Celkově jsou senioři méně kreativní a inovativní, spíše mají sklon k stereotypnosti a osvědčeným postupům. V týmu může být na škodu menší schopnost přizpůsobit se a tolerovat druhé, především respektovat mladší nadřízené. V psychice se pak často objevuje negativní očekávání a předsudky, ztráta sebevědomí a sebedůvěry. S tím souvisí i obava z nezaměstnanosti, která pramení i z neznalosti současných trendů na trhu práce. Po fyzické stránce jsou senioři méně zdatní a výkonní, odvádějí práci svým pomalejším tempem, zároveň často mají různá zdravotní omezení. A jak už jsme zmínili výše v souvislosti s biologickými změnami ve stáří, u seniorů dochází

---

<sup>21</sup> Vycházet budeme z tvrzení a zjištění personalistů i samotných respondentů starších 50 let. Srov. Bočková L., Hastrmanová Š., Havrdová E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011. Tato publikace vznikla na základě projektu, jehož cílem je podpora zaměstnanosti a prodloužení ekonomické aktivity seniorů.

<sup>22</sup> Tamtéž, str. 17.



ke zhoršení vnímání, paměti, celkového soustředění, ale také rychlosti rozhodování a výkonnosti.<sup>23</sup>

## 1.5 Senioři a trh práce

Poté, co jsme si představili důvody, proč zaměstnat a proč nezaměstnat seniora, se zaměříme na možnosti, jaké senioři na trhu práce v pokročilém věku mají. Následně si podle statistik ověříme, jak tyto možnosti senioři využívají. Poté přejdeme k praktické části, kde se podle výsledku z dotazníku pokusíme získat informace o aktuálním stavu senioru na trhu práce.

### 1.5.1 Možnosti pracovního poměru

O druzích a možnostech pracovního poměru se dočítáme v zákonu č. 65/1965 Sb., *Zákoník práce*<sup>24</sup>. Pracovně právní vztah vzniká na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, případně jmenováním či zvolením. Nás budou zajímat především první tři způsoby vzniku pracovně právního vztahu.

Pro vznik pracovně právního vztahu by měly být splněny podmínky, které vyloučí jakoukoli diskriminaci: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů [...]*“<sup>25</sup> Tedy i věk by neměl hrát žádnou roli. Jak jsme ale nastínili v předchozí kapitole, zaměstnavatel často přihlíží ke kladům i záporům, které s rostoucím věkem přicházejí. I zákoník práce ale připouští výjimku, kdy o diskriminaci nehovoří v tom případě, že preference např. mladší věkové kategorie je podstatná pro výkon práce: „*Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu*

---

<sup>23</sup> Bočková L., Hastrmanová Š., Havrdová E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011, str. 16.

<sup>24</sup> Aktuálně platný zákoník práce nalezneme on-line: <http://www.zakonik-prace.cz>.

<sup>25</sup> Dostupné na WWW: <<http://www.zakonik-prace.cz/2zakonik-prace.html>> Citováno 13. 2. 2014.

*uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný [...]*<sup>26</sup>

Z předchozích citací vyplývá, že zřejmě existují pracovní obory, v nichž senioři najdou uplatnění spíše než v jiných. Podle zjištění Českého statistického úřadu jsou to pro rok 2011 tyto obory: oblast vzdělávání, profesní, vědecká a technická činnost, administrativní a podpůrné činnosti, kulturní, zábavní a rekreační činnost, zdravotnictví, sociální péče, zpracovatelský průmysl a obchod.<sup>27</sup>

Pokud se budeme bavit o seniorském věku, tj. vyšším než 65 let, v současné situaci (rok 2014) mají takoví lidé nárok na odchod do důchodu. Věková hranice pro odchod do důchodu se ale bude postupně zvyšovat, a tak např. revoluční děti narozené 1989 budou odcházet do důchodu až ve věku 69 let (viz tabulka v Příloze I). Postupně tedy budou muset řešit otázku ekonomického zajištění. Nehledě k tomu, že i současní důchodci si chtějí zlepšit svou ekonomickou situaci. Často tak namísto práce na hlavní pracovní poměr využívají alternativní pracovní úvazky (především v oborech výše zmíněných).

Pracovní úvazky označené jako alternativní mají tu výhodu, že umožňují individuální přizpůsobení potřebám pracovníka, ať už se jedná o snížení fyzické námahy či stresu. Alternativní pracovní úvazky nejčastěji zahrnují částečný úvazek, nepravidelné práce či podnikání. Podívejme se nyní na výhody či nevýhody jednotlivých těchto typů úvazku.

Částečný úvazek se jeví jako výborný kompromis, který umožní zůstat seniorovi déle na trhu práce. Namísto každotýdenní čtyřicetihodinové pracovní doby lze zvolit snížený počet hodin, čímž senior získá více času na odpočinek či rodinné aktivity, ale zároveň zůstane ekonomicky aktivní. Zdá se ale, že tento typ pracovního úvazku, není v České republice příliš rozšířen, ačkoli senioři o něj projevují poměrně velký zájem.<sup>28</sup>

Nepravidelné práce zahrnují již zmiňované dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatel se k této formě úvazku uchýlí, když potřebuje zvýšit

---

<sup>26</sup> Dostupné na WWW: <<http://www.zakonik-prace.cz/2zakonik-prace.html>> Citováno 13. 2. 2014.

<sup>27</sup> Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550>> Cit. 13. 2. 2014.

<sup>28</sup> Bočková L., Hastrmanová Š., Havrdová E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011, str. 29-30.

počet pracovníků, které ale snadno může propustit, a navíc za ně nemusí platit zdravotní a sociální pojištění. Senioři si tak v omezeném čase mohou jednorázově přivydělat.

Nabízí se ještě třetí alternativa ke klasickému zaměstnání, a tou je podnikání. S ním jsou ale spojena určitá rizika: především je nutný určitý počáteční vyklad a příjmy nemusí být pravidelné. Přesto i o tuto formu práce je mezi seniory velký zájem.

Dodejme ještě, že často se (nejen) senioři také snaží vylepšit možnosti svého pracovního uplatnění pomocí rekvalifikací. Senioři si mohou doplnit kvalifikaci, která jim chybí, případně získat novou. Problém ale nastává v tom, že senioři následně postrádají pracovní uplatnění, jelikož volné pracovní pozice zkrátka nejsou k dispozici.

### **1.5.2 Aktuální a budoucí situace seniorů na trhu práce**

Poté, co jsme si upřesnili základní pojmy a rozdílné druhy pracovních úvazků, se nyní podíváme na statistické údaje. Zjistíme, jaká je aktuální situace seniorů na trhu práce a jaké jsou vyhlídky do budoucna. Využijeme opět statistických zjištění Českého statistického úřadu.

Z posledního statistického zjištění k roku 2011 vyplývá, že v České republice pracovalo v prvních třech kvartálech čtvrt milionů seniorů (respektive důchodců).<sup>29</sup> Tabulka ukazuje rozdělení celkového počtu pracujících důchodců podle věku i podle typu důchodu. Pracujících seniorů nad 65 let bylo 70 tisíc, z celkového čtvrt milionů se jedná téměř o třetinu. Dodejme, že oproti roku 2010 se zvýšil počet pracujících důchodců (bez rozlišení věku a typu důchodu) o 11 tisíc a jejich podíl na růstu zaměstnanosti byl čtyřicetiprocentní. Celkový podíl pracujících důchodců na počtu všech pracujících byl 5%, což není zanedbatelné číslo.

Zaměříme-li se na genderové rozdíly, pak shledáme větší počet pracujících žen než mužů. To souvisí především s demografickou tabulkou, kterou jsme uvedli výše, ze které vyplývá, že ženy se dožívají vyššího věku než muži. Ženy si tak přivydělávají ke vdovskému důchodu nebo řádnému starobnímu. Nicméně ve věku nad 65 let se

---

<sup>29</sup> Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550>>  
Citováno 28. 2. 2014.

situace co do aktivity zdá být opačná, jelikož pracovní aktivita mužů je v tomto věku až dvojnásobná oproti ženské.

**Tabulka 2: Průměrný počet pracujících starobních a invalidních důchodců podle pohlaví v 1.- 3. Q 2011**

v tis. osob

Ukazatel	Zaměstnaní celkem	Věkové skupiny		
		55-59	60-64	65+
<b>Celkem</b>				
<b>Pracující důchodci</b>	<b>248,9</b>	<b>42,4</b>	<b>76,1</b>	<b>70,0</b>
z toho:				
Důchodci ve starobním důchodu (řádném i předčasném)	156,8	14,6	69,6	70,0
Důchodci v invalidním důchodu (všech tří stupňů)	84,5	25,4	5,8	.
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>5,1</b>	<b>8,2</b>	<b>39,3</b>	<b>93,0</b>
<b>Muži</b>				
<b>Pracující důchodci</b>	<b>116,2</b>	<b>17,2</b>	<b>33,0</b>	<b>40,3</b>
z toho:				
Důchodci ve starobním důchodu (řádném i předčasném)	72,3	3,1	27,5	40,3
Důchodci v invalidním důchodu (všech tří stupňů)	42,0	13,7	5,1	.
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>4,2</b>	<b>5,9</b>	<b>24,8</b>	<b>91,3</b>
<b>Ženy</b>				
<b>Pracující důchodci</b>	<b>132,7</b>	<b>25,1</b>	<b>43,0</b>	<b>29,7</b>
z toho:				
Důchodci ve starobním důchodu (řádném i předčasném)	84,5	11,5	42,1	29,7
Důchodci v invalidním důchodu (všech tří stupňů)	42,5	11,7	0,8	.
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>6,3</b>	<b>11,1</b>	<b>70,9</b>	<b>95,4</b>

V jakém pracovním poměru senioři pracují? Ve svých pracovních aktivitách často senioři pokračují coby podnikatelé (osoby samostatně výdělečně činné). Dostáváme se zde k číslu 6%, což je podíl důchodců podnikatelů na celkové zaměstnanosti bez zaměstnanců. Téměř polovina (45%) starobních důchodců pracuje na částečný úvazek, a to častěji ženy než muži (muži totiž častěji podnikají). Hojně se využívají alternativní typy smluv (dohoda o pracovní činnosti či dohoda o provedení práce).

Podíváme-li se na dlouhodobý vývoj zaměstnanosti seniorů, tak můžeme podle statistik ČSÚ říci, že zaměstnanost roste v celé Evropské unii. Přesto mezi jednotlivými zeměmi nalezneme značné rozdíly. Ačkoli Česká republika je v popředí, co se týče zaměstnanosti osob ve věku 55-59 let, u osob starších oproti jiným státům EU zaostává. Vysvětlení lze zřejmě hledat v nedostatečném pracovním zapojení žen v tomto věku. Nabízí se porovnání například s Rumunskem (viz tabulka), kde pracující ve věku 65 let a více tvoří téměř čtvrtinu všech takto starých osob.<sup>30</sup>

**Tabulka 3: Míra zaměstnanosti ve vybraných věkových skupinách v zemích EU 27 ve 2. čtvrtletí 2011**

v procentech

Země	Věkové skupiny		
	55-59 let	60-64 let	65-69 let
<b>EU 27 celkem</b>	<b>62,6</b>	<b>31,5</b>	<b>10,6</b>
Belgie	56,9	21,9	4,4
Bulharsko	62,9	26,6	6,1
<b>Česká republika</b>	<b>69,4</b>	<b>26,6</b>	<b>9,5</b>
Dánsko	76,1	42,5	14,1
Německo	73,6	44,4	9,9
Estonsko	68,4	43,0	18,6
Irsko	59,2	41,3	16,8
Řecko	51,8	29,6	9,0
Španělsko	56,0	32,8	5,0
Francie	64,0	18,4	5,2
Itálie	54,8	20,3	7,6
Kypr	66,6	45,4	15,0
Lotyšsko	64,7	35,5	13,9
Litva	63,9	33,3	15,6
Lucembursko	52,0	20,7	5,1
Maďarsko	53,5	14,3	5,1
Malta	48,9	18,2	7,4
Nizozemsko	71,9	39,3	11,0
Rakousko	61,1	21,9	9,2
Polsko	49,9	20,6	9,6
Portugalsko	57,7	37,0	22,5
Rumunsko	49,2	30,0	23,8
Slovinsko	44,1	14,0	10,4
Slovensko	59,6	18,0	3,8
Finsko	73,2	42,4	12,6
Švédsko	82,1	63,5	15,0
Spojené království	69,8	44,4	19,6

<sup>30</sup> Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550>>  
Citováno 28. 2. 2014.

Jaký lze očekávat demografický a ekonomický vývoj v dalších letech? Na tuto otázku se snažila částečně odpovědět i Anna Hudáková a Ludmila Majerníková (především v souvislosti s ošetrovatelstvím).<sup>31</sup> Jak už jsme konstatovali výše, celosvětově dochází ke stárnutí populace. Nejinak je tomu i v Evropě. Kromě Irska není dodržena ani záchovná hranice 2,1 dětí na ženu. Především v zemích bývalého východního bloku je plodnost tak nízká, že se řadí mezi země s nejnižší plodností na světě (označení „lowest-low fertility“), kde plodnost klesá pod 1,3 dětí na ženu.

V dalších třiceti letech se zřejmě počet lidí starších 65 let zvýší o 22-30%. To bude znamenat i ekonomické zatížení ekonomicky produktivní vrstvy. Již nyní se řeší mnohé problémy, které souvisí se stárnutím populace a klesajícím počtem lidí v produktivním věku. Předpokládá se, že v roce 2050 budou v Evropě tvořit starší 60 let až jednu třetinu.

Evropská unie se snaží situaci již nyní řešit pomocí několika ekonomicko-sociálních opatření: jedná se především o důraz na aktivní stárnutí, celoživotní vzdělávání, odkládání odchodu do důchodu a celkové udržování a upevňování zdraví. Politika aktivního stárnutí souvisí i s otevřenými pracovními možnostmi pro seniory a tedy s odstraněním předsudků, kterými společnost a zaměstnavatelé často vůči seniorům trpí (mýtům a předsudkům jsme věnovali samostatnou kapitolu).

Jedním z projektů Evropské unie a Evropského sociálního fondu v ČR, který se zabýval podporou zaměstnanosti a prodloužením ekonomické i celkové aktivity seniorů, byl projekt 50+ Aktivně.<sup>32</sup> Pro druhou část této bakalářské práce jsme se proto nechali inspirovat otázkami, které v tomto projektu zazněly. Výsledky našeho dotazníku tak budeme moci porovnat s výsledky dva roky starými (z roku 2011).

---

<sup>31</sup>Hudáková, A., Majerníková L.: *Kvalita života seniorů v kontextu ošetrovatelství*. GradaPublishing, Praha 2013, str. 16-21.

<sup>32</sup>Bočková L., Hastrmanová Š., Havrdová E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011.

## **2 PRAKTICKÁ ČÁST – DOTAZNÍK**

Na teoretickou část navážeme nyní částí praktickou, která se bude věnovat metodě sběru a analýzy dat. Výchozími daty budou zjištěné informace z dotazníku, kterým jsme oslovili především pracující seniory a který bude sestávat z otázek, kterými jsme se zabývali v teoretické části.

Zjištěná data porovnáme se zjištěním projektu Evropské unie nazvaného 50+ Aktivně. Zjištěné rozdíly se pokusíme vysvětlit a upozorníme také na případné změny a vývoj, ke kterým na trhu práce v oblasti uplatnění seniorů došlo.

### **2.1 Metodika a cíl**

Vzhledem k reálnému snižování mezd, stoupající nezaměstnanosti a zároveň zvyšující se věkové hranici pro odchod do důchodu předpokládáme, že v praktické části vyjde najevo zvyšující se poptávka pro pracovní uplatnění seniorů, ale nedostatečná nabídka pro uplatnění seniorů na trhu práce.

S cílem oslovit vhodné respondenty byl vytvořen dotazník, který získal elektronickou podobu pro snazší distribuci dotazníku. Osloveno bylo celkem 45 seniorů starších 65 let. Snahou bylo oslovit především ty respondenty, kteří jsou ekonomicky aktivní (tedy nepobírají pouze starobní důchod, ale ještě si k tomu v různé formě přivydělávají).

### **2.2 Otázky dotazníku**

Dotazník obsahoval celkem 11 otázek. Jedna otázka byla otevřená (ta se týkala věku respondentů), tři otázky byly částečně otevřené (s možností vlastní odpovědi) a zbylých 7 otázek bylo uzavřených, kde měli respondenti zvolit alespoň jednu odpověď (u některých otázek bylo dopsáno, že se může zvolit i více odpovědí najednou).

Pokud se zaměříme na jednotlivé otázky podle toho, co zjišťují, lze konstatovat, že dotazník sestává z otázek zjišťujících fakta, názory a hodnocení respondentů. Prvních pět otázek se zaměřuje na zjištění fakt. První otázka zjišťuje věk respondentů, druhá pohlaví, třetí dosažené vzdělání, čtvrtá ekonomický status seniorů a pátá typ pracovního

úvazku. Šestá a sedmá otázka se zaměřuje na hodnocení spokojenosti s ekonomickou situací domácnosti i celkově se životem. Osmá až desátá otázka se týká názorů ohledně toho, zda mají senioři méně pracovních příležitostí než mladší generace v produktivním věku a jaké faktory mohou negativně nebo naopak pozitivně ovlivnit uplatnění seniorů na trhu práce. Poslední jedenáctá otázka je opět faktická, zjišťuje, zda respondenti využili možnosti rekvalifikace.

## 2.3 Vyhodnocení dotazníku

Přejdeme nyní k vyhodnocení výsledků dotazníků. Získané odpovědi budou množstevně znázorněny v procentech a také na grafech.

První otázka zjišťovala věk respondentů. Tato otázka jako jediná byla otevřená. Věková škála nebyla nabídnuta proto, že požadovaná věková hranice respondentů se měla pohybovat kolem 65 let (resp. 65 let a výše). Přesto se v odpovědích vyskytl v sedmi případech (z celkového počtu 45 respondentů) věk nižší než 65 let. Nejčastěji byl zmiňován věk 68 let (15,5 %), 72 let (13,3 %), 67 let (13,3 %), 70 let (8,8 %), 65 let (8,8 %) a 66 let (8,8 %). Nejvyšším dosaženým věkem pak bylo 78 let.

**Graf 1 Věk respondentů**



Ve druhé otázce se zjišťovalo pohlaví respondentů. Výzkumu se zúčastnilo 26 žen (57,8 %) a 19 mužů (42,2 %). Mírná převaha žen nemusí v tomto nepříliš početném souboru respondentů znamenat nic významného, přesto lze odkázat na zmiňovanou demografickou problematiku, o které jsme se zmínili v teoretické části.



Ze statistických zjištění (v rámci ČR, ale i celosvětově) bylo totiž dokázáno, že ženy se dožívají vyššího věku než muži (často jako vdovy).

**Graf 2 Pohlaví respondentů**



Třetí otázka rozdělila respondenty podle dosaženého vzdělání. Mezi seniory jednoznačně převažovalo středoškolské vzdělání s maturitou, a to ve 22 případech (48,9 %). Druhou nejpočetnější skupinu tvořili ti, kteří vystudovali vysokou školu, 12 respondentů (26,7 %). Střední školu bez maturity (s výučním listem) vystudovalo 9 respondentů (20 %). Pouze dva senioři dosáhli jen základního vzdělání (4,4 %).

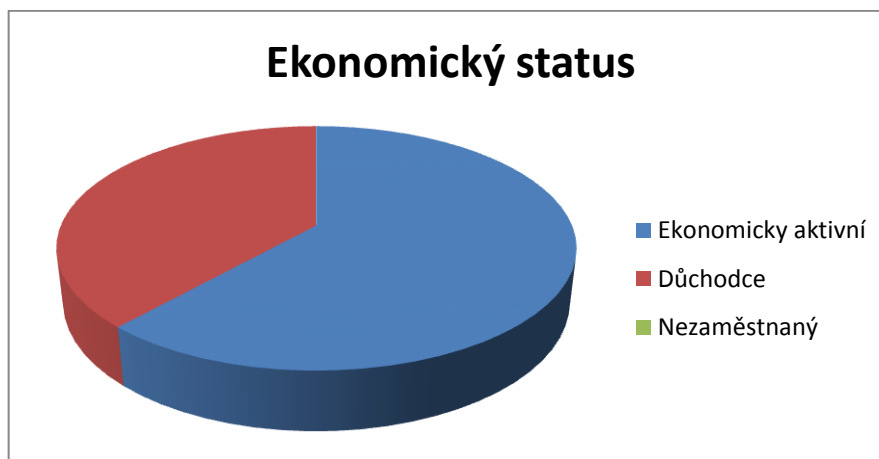
**Graf 3 Dosažené vzdělání respondentů**



Ve čtvrté otázce jsme se zaměřili na ekonomický status respondentů. Zde bylo možné vybrat více možných odpovědí. Z nabídky ekonomicky aktivní – v důchodu – nezaměstnaný nikdo nezvolil poslední možnost. 37 respondentů (82,2 %) zvolilo odpověď ekonomicky aktivní a zároveň 22 respondentů (48,9 %) pobírá důchod. 23 seniorů tedy zároveň pobírá důchod a ještě k tomu si aktivně přivydělává. Je ale

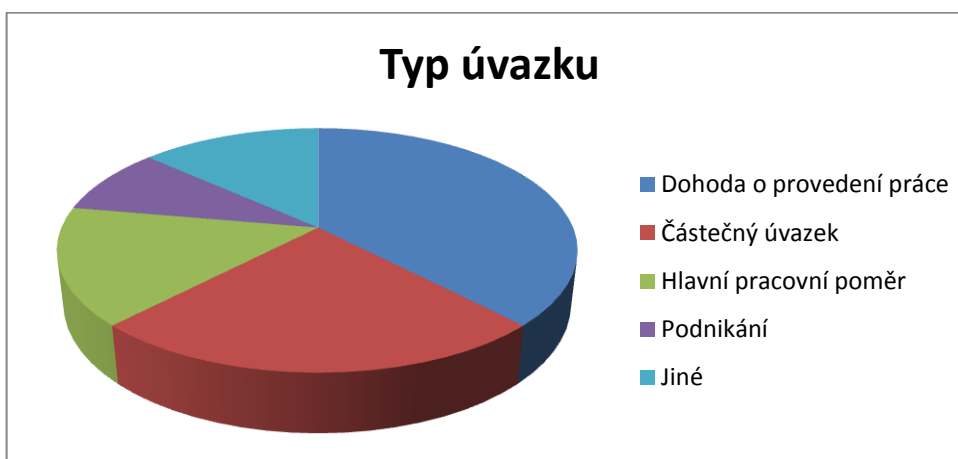
možné, že někteří zvolili jen jednu možnost, takže pracujících ekonomicky aktivních důchodců může být ve skutečnosti ještě více. Tuto domněnku si ověříme v následující otázce.

**Graf 4 Ekonomický status respondentů**



V páté otázce jsme se přímo zaměřili na typ pracovního úvazku u ekonomicky aktivních respondentů. Nejvíce seniorů pracuje na dohodu o provedení práce, celkem 17 (37,8 %). Na částečný úvazek pracuje 11 respondentů (24,4 %). Odpověď hlavní pracovní poměr zvolilo 7 lidí (15,5 %). 4 senioři podnikají (8,9 %). Zbylých 6 respondentů (13,4 %) zvolilo doplňovací možnosti, kam většinou doplnili, že jsou nepracující důchodci. Z této odpovědi vyplývá, že v předchozí otázce skutečně někteří zvolili pouze odpověď, že jsou důchodci, ale nikoli zároveň ekonomicky aktivní.

**Graf 5 Typ pracovního úvazku ekonomicky aktivních**



V následující otázce se zjišťovala spokojenost s ekonomickou situací domácnosti respondentů. Na škále spokojen – spíše spokojen – spíše nespokojen –

nespokojen se nejvíce odpovědí objevilo u možnosti spíše spokojen, konkrétně 21 odpovědí (46,7 %). Druhou nejpočetnější odpovědí bylo, že jsou respondenti spokojeni, tj. v 15 případech (33,3 %). Jen 7 je spíše nespokojeno (15,6 %) a 2 nespokojeni (4,4 %). Lze tedy již nyní zhodnotit, že vybraný vzorek respondentů je v převažující většině s ekonomickou situací spokojen.

**Graf 6 Spokojenost s ekonomickou situací**



Sedmá otázka byla o něco širší. Zjišťovala celkovou spokojenost respondentů s životem (životní reflexi). Nadpoloviční většina zvolila na stejné škále jako v předchozí otázce možnost, že jsou spíše spokojeni: 30 odpovědí (66,7 %). 10 seniorů je velmi spokojeno (22,2 %), jen 4 odpověděli, jsou spíše nespokojeni (8,9 %) a jen jeden respondent je nespokojen (2,2 %).

**Graf 7 Životní spokojenost respondentů**



V osmé otázce jsme zjišťovali názor respondentů na to, zda si myslí, že jakožto aktivní senioři mají méně pracovních příležitostí než mladší generace v produktivním

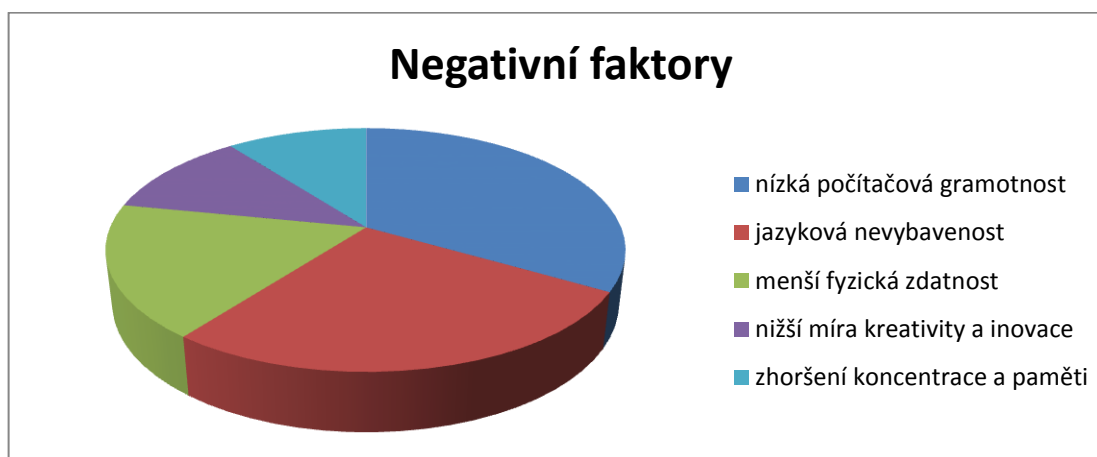
věku. Jednoznačně souhlasili. 23 spíše souhlasilo (51,1 %), 15 souhlasilo (33,3 %) a 7 spíše nesouhlasilo (15,6 %).

**Graf 8 Méně příležitostí pro seniory než pro mladší generaci**



Následující otázka se zaměřila na faktory, které mohou mít negativní vliv na uplatnění seniorů na trhu práce. V této a další otázce bylo možné zvolit více možných odpovědí. Nejvíce procent získala v tomto případě odpověď nízká počítačová gramotnost u 32 respondentů (71,1 %), hned za tím jazyková nevybavenost u 26 (57,8 %) a menší fyzická zdatnost u 17 odpovídajících (37,8 %). Přes 20 % se ještě dostala nižší míra kreativity a inovace a zhoršení koncentrace a paměti. Jedna respondentka dokonce uvedla, že znevýhodnění na trhu práce může způsobit skutečnost, že je žena.

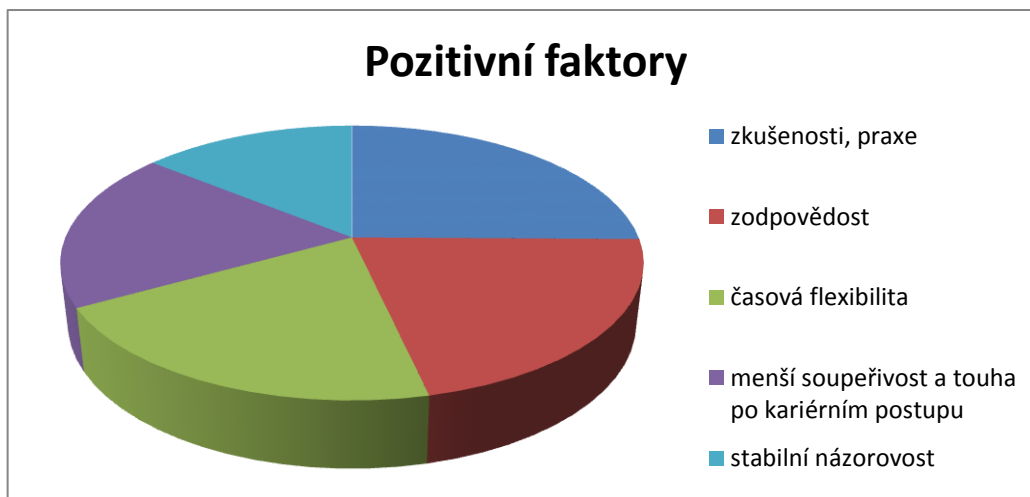
**Graf 9 Faktory negativně ovlivňující uplatnění seniorů**



Desátá otázka naopak zjišťovala, které faktory mohou pozitivně ovlivnit postavení seniorů na trhu práce, které vlastnosti na seniorech mohou zaměstnavatelé

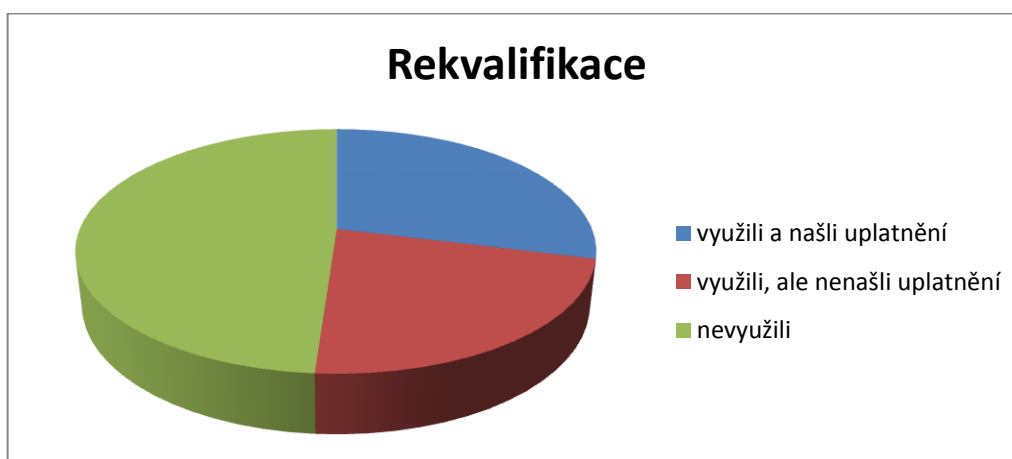
ocenit. Nejvíce respondentů zvolilo možnost zkušenost, praxe (celkem 32, tj. 71,1 %), dále zodpovědnost (27 respondentů, tj. 60 %), časovou flexibilitu (26, tj. 57,8 %), menší soupeřivost a touhu po kariérním postupu (24, tj. 53,3 %) a také stabilní názorovost (18, tj. 40 %).

**Graf 10 Faktory pozitivně ovlivňující uplatnění seniorů**



Poslední otázkou se zjišťovalo, zda seniori pro zlepšení své pozice na trhu práce využili možnosti rekvalifikace. Téměř polovina odpověděla, že nikoli. Jednalo se o 22 respondentů (48,9 %). 13 seniorů díky rekvalifikaci dokonce našlo pracovní uplatnění (28,9 %), ale zbylých 10 sice rekvalifikací prošlo, ale pracovní uplatnění nenašlo (22,2 %).

**Graf 11 Možnosti využití rekvalifikace**



## 2.4 Diskuze

Předpokladem našeho výzkumu bylo několik tvrzení o tom, že zřejmě bude zájem ze strany seniorů o ekonomickou aktivitu, ale nebudou existovat dostatečné podmínky. Dále že senioři nebudou příliš spokojeni s ekonomickou situací domácnosti, která se zřejmě odrazí i na celkově nízké spokojenosti se životem. Dalším předpokladem bylo, že senioři sami vnímají méně příležitostí na trhu práce pro ně než pro mladší generace v produktivním věku. Některá tvrzení se v dotazníkovém šetření potvrdila, jiná nikoli. Zjištěné výsledky z dotazníku také porovnáme se zjištěním projektu EU 50+ Aktivně.

První otázky se týkaly věku a pohlaví. Věkovou hranici jsme stanovili nad 65 let, přesto se v odpovědích vyskytly některé odpovědi s nižším dosaženým věkem (jednalo se o pouze 7 případů, z toho důvodu si nemyslíme, že došlo ke zkreslení výsledků v dalších odpovědích). Převládající počet žen, které se dotazníku zúčastnily, jsme se již pokusili interpretovat s ohledem na fakt, že ženy se dožívají vyššího věku než muži. Nejvyšší uvedený věk byl 78 let a tuto odpověď udala právě žena. Mírnou odchylku od předpokladů a porovnání jsme ovšem odhalili v momentě, kdy jsme se pokusili porovnat průměrný věk respondentů podle pohlaví. Průměrný věk všech respondentek – žen byl 69,96, zatímco průměrný věk respondentů – mužů byl 71,84 (a to ještě celkový průměr snižovali právě muži s věkem pod 65 let, tedy s věkem 59 a 57). Tuto odchylku lze možná vysvětlit jen náhodným výběrem respondentů. Možná že ve větším počtu nebo v jiné skupině by byl výsledek bližší původním předpokladům. Přesto ze statistiky ČSÚ vyplynulo, že po dosažení věku 65 let roste počet pracujících mužů oproti počtu pracujících žen: *„Stupeň aktivního zapojení podstatně klesá po dosažení 65 let, kdy počet pracujících mužů již převyšuje počet pracujících důchodkyň. Vzhledem k vyššímu absolutnímu počtu žen v tomto věku, je možné konstatovat, že pracovní aktivita (počet pracujících/počet obyvatel) mužů je v porovnání se ženami zhruba dvojnásobná.“*<sup>33</sup>

V otázce dosaženého vzdělání většina dosáhla středoškolského vzdělání (s maturitou nebo bez maturity). Vysokoškolsky vzdělané byly co do počtu více ženy než muži. Základním vzděláním disponovali pouze dva respondent, oba muži.

---

<sup>33</sup> Dostupné na WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/1353e185cd785ec8c125799800315550/\\$FILE/czam020312analyza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/1353e185cd785ec8c125799800315550/$FILE/czam020312analyza.pdf)> Citováno 22. 3. 2014.

U další otázky jsme zjišťovali ekonomickou aktivitu respondentů. Již jsme zmínili, že výsledky mohou být v tomto případě zkreslené, protože někteří respondenti odpověděli, že jsou pouze důchodci nebo pouze ekonomicky aktivní. Z dalších odpovědí ale vyplynulo, že někteří si neuvědomili, že měli zatrhnout obě odpovědi. Nebudeme se proto touto otázkou příliš interpretačně zabývat. Zajímavé pouze je to, že nikdo z oslovených nebyl nezaměstnaný, ačkoli někteří ještě nedosáhli důchodového věku. To může souviset se skutečností, kterou jsme zmínili na konci první části práce, že totiž počet zaměstnaných seniorů v ČR, ale i v rámci EU roste.

V následující páté otázce jsme se ptali, na jaký typ úvazku ekonomicky aktivní senioři pracují. Nejvíce odpovědí získala dohoda o provedení práce. Tento výsledek se dal předpokládat, protože z podstaty tohoto typu úvazku vyplývají výhody jak pro zaměstnavatele (krátkodobě zaměstná větší počet zaměstnanců, ale jen po dobu nezbytně nutnou), tak pro zaměstnance (krátkodobá možnost přivydělat si). Druhou nejčastější odpovědí bylo, že respondenti pracují na částečný úvazek. S tímto výsledkem se pojí fakt, že pokud je zaměstnanec kvalitní a disponuje vlastnostmi žádoucími pro zaměstnavatele, ten si ponechá takového zaměstnance v úvazku, ale zkrátí mu pracovní dobu atp. s ohledem na věk, fyzickou výdrž, koncentraci a paměť seniora. Třetí nejčastější odpovědí bylo podnikání, které je výhodné pro seniory především z důvodu časové flexibility.

Šestá a sedmá otázka se zabývala spokojeností respondentů. Nejprve ekonomickou, poté životní. Předpokládali jsme, že tyto otázky budou spolu úzce souviset a zároveň budou odvislé na dalších faktorech (např. na dosaženém vzdělání). Přes tři čtvrtě respondentů je s ekonomickou situací své domácnosti spokojeno (nebo spíše spokojeno). Jen 2 respondenti byli vysloveně nespokojeni. Jeden z nich přitom dosáhl jen základního vzdělání, ale druhý vysokoškolského. U odpovědi „spíše nespokojen“ odpovídali především respondenti se středoškolským vzděláním. S vysokoškolským ani jeden. Lze tedy najít souvislost mezi dosaženým vzděláním a spokojeností s ekonomickou situací. Navíc obdobné odpovědi zazněly i v otázce celkové spokojenosti se životem. V žádném z případů se neobjevil skok o dva stupně škály, maximálně o jeden, a to většinou směrem ke spokojenosti (tedy pokud byl dotyčný spíše nespokojen s ekonomickou situací, celkově se životem byl spíše spokojen). Souvislost mezi ekonomickou a životní spokojeností se objevila

i ve zjištěních projektu 50+ Aktivně: „*Míra obecné spokojenosti s životem souvisí s mírou spokojenosti v jeho jednotlivých aspektech, jako jsou zdravotní stav, finance, ekonomická situace a sociální kontakty. Čím více projevují lidé spokojenost s nějakým aspektem, tím jsou spokojenější také celkově se svým životem.*“<sup>34</sup> Výsledky v roce 2010<sup>35</sup> byly takové, že ekonomicky aktivní senioři byli ve 24 % spokojeni, v 63 % spíše spokojeni s životem a jen 11 % spíše nespokojeno a 3 % nespokojeno. U důchodců byly výsledky obdobné: 18 % spokojeno, 63 % spíše spokojeno, 14 % spíše nespokojeno a 5 % nespokojeno. Změna nastává v případě nezaměstnanosti, kterou jsme ale v našem dotazníku neměli zmíněnou ani jednou. V tomto případě totiž v roce 2010 bylo spokojených jen 14 %, spíše spokojených 42 % a počet spíše nespokojených narostl na 32 % a nespokojených na 13 %.

V osmé otázce jsme se ptali na názor seniorů, zda si myslí, že pracovních příležitostí pro seniory jejich věku je méně, než pro mladší generace v produktivním věku. S tímto tvrzením spíše souhlasila více jak polovina a 33 % spíše souhlasila. Jen 15 % spíše nesouhlasilo, ale nevyskytl se nikdo, kdo by s tvrzením zcela nesouhlasil. Podobných výsledků bylo dosaženo v rámci projektu 50+ Aktivně, kde souhlas s výše uvedeným tvrzením byl ještě markantnější: 59 % rozhodně souhlasilo, 29 % spíše souhlasilo, jen 8 % spíše nesouhlasilo a 4 % rozhodně nesouhlasilo.<sup>36</sup> Zdá se tedy, že během 4 let (od roku 2010 po nynější rok 2014) se mínění seniorů v tomto směru nezměnilo.

V deváté a desáté otázce jsme se zaměřili na slabé a silné stránky seniorů jakožto zaměstnanců, které mohou motivovat nebo naopak demotivovat zaměstnavatele k zaměstnání seniorů. V těchto otázkách bylo možné vyznačit více možných odpovědí. Mezi slabými stránkami dominovaly nízká počítačová gramotnost (71 %) a jazyková nevybavenost (58 %). Často byla také označena menší fyzická zdatnost, zhoršená koncentrace a paměť a také nižší míra kreativity a inovace jakožto faktor, který negativně ovlivňuje postavení seniorů na trhu práce. Vedle toho z vlastností, kterých by si u respondentů měli zaměstnavatelé vážit, byla vyzdvihnuta zkušenost a praxe (71 % ze všech respondentů), zodpovědnost (27 %), časová flexibilita (26 %), menší míra

---

<sup>34</sup>Bočková L., Hastrmanová Š., Havrdová E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011, str. 6.

<sup>35</sup> Tamtéž, str. 7.

<sup>36</sup> Tamtéž, str. 15.



soupeřivosti a touha po kariérním postupu, ale také stabilní názorovost. Technickou a jazykovou bariéru zdůrazňovali senioři jako klíče neúspěchu i v roce 2010. Co se týče vlivu počítačové negramotnosti na pracovní neúspěch, 34 % s tvrzením rozhodně souhlasí, 44 % spíše souhlasí, jen 15 % spíše nesouhlasí a 7 % rozhodně nesouhlasí. S neznalostí cizích jazyků jako důvodem neúspěchu naprosto souhlasí 44 % a spíše souhlasí 46 %, jen 7 % spíše nesouhlasí a 3 % rozhodně nesouhlasí.<sup>37</sup> Počítačová gramotnost a znalost cizích jazyků jsou tedy stále aktuálními problémy, na které upozorňují nejen senioři – respondenti, ale také personalisté. Tyto dva aspekty se zdají být opravdu klíčové pro možné zlepšení postavení seniorů na trhu práce.

Nedostatek kvalifikace, nebo i nedostatek technické gramotnosti a znalosti cizích jazyků lze vykompenzovat a překonat pomocí rekvalifikací. Zajímalo nás, do jaké míry senioři tuto možnost využívají, případně zda s absolvováním rekvalifikace se dostavilo i úspěšně získané pracovní uplatnění. Jeden účastník skupinové diskuze projektu 50+ Aktivně se k tomuto problému vyjádřil takto: *„Ty rekvalifikační kurzy jsou dobré, ale co už chybí, je, že se člověk rekvalifikuje, a pak ale pro něj stejně nemají tu práci, tak moc nechápu, k čemu je pak ta rekvalifikace dobrá.“*<sup>38</sup> V našem dotazníku vyšlo najevo, že polovina respondentů rekvalifikace vůbec nevyužila. 28 % rekvalifikací prošlo a také získalo pracovní uplatnění. Téměř stejné množství, tj. 22 % ale sice rekvalifikaci využilo, ale pracovní uplatnění stejně nenašlo. Tedy problém s návazností pracovního uplatnění na rekvalifikace zůstává nyní aktuální stejně jako v roce 2010.

---

<sup>37</sup>Bočková L., Hastrmanová Š., Havrdová E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011, str. 20.

<sup>38</sup>Tamtéž, str. 41.

## ZÁVĚR

V této práci jsme se zabývali problematikou uplatnění seniorů na trhu práce. Na téma jsme se snažili podívat z pohledu psychologie, sociologie i ekonomie a statistických zjištění. Nejprve jsme vymezili pojem senior a objasnili jsme, v jakých významech lze hovořit o stáří. Poté, co jsme odlišili stáří biologické, kalendářní a sociální, jsme především pomocí psychologických pojmů charakterizovali životní období raného stáří. Již zde jsme narazili na některé skutečnosti, které se ukazují jako klíčové při hledání uplatnění seniorů na trhu práce.

Na jedné straně stojí ageismus, podceňování a odmítání seniorů veřejností, existence určitých předsudků a mýtů, na straně druhé je tu však reálná proměna tělesných a duševních funkcí v těle seniora staršího 65 let. Fyzické změny mohou úzce souviset s psychickými změnami či poruchami. Některé psychické proměny jsou biologicky podmíněné, jiné pramení ze sociálního prostředí a celkové životosprávy daného jedince. Nicméně vedle snížené fyzické výkonnosti dochází ke zpomalení poznávacích procesů, k zhoršení percepce v oblasti zrakové a sluchové, schopnosti koncentrace, přesunu pozornosti a tím i paměti. Toto jsou všechno skutečnosti, které znesnadňují seniorům pozici na trhu práce.

Pozornost jsme zaměřili také na moment odchodu do důchodu. Tehdy jako by dotyční ztratili svou roli ve společnosti. Zvyšuje se ageismus, důchodci jsou vnímáni jako nepotřební, možná i nadbyteční, zbyteční, zkrátka jako přítěž. Vzhledem k tomu, že populace v České republice (i celosvětově) stárne, zvyšuje se věková hranice odchodu do důchodu. Zároveň se i ti, co již pobírají starobní důchod, snaží vylepšit ekonomický stav domácnosti. Proto se zvyšuje poptávka seniorů po pracovním uplatnění. Mohou ale senioři něco zaměstnavatelům nabídnout?

Vedle slabých stránek zaměstnavatelé mnohé jiné vlastnosti na seniorech naopak oceňují. Mezi silné stránky lze rozhodně počítat získané zkušenosti a bohatou praxi, s tím související odbornost v dané profesi, znalosti ověřené praxí, know-how postupů práce a také získané kontakty a znalost prostředí daného oboru. Mezi psychickými vlastnostmi bývá ceněna celková vyzrálost a serióznost, spolehlivost, důkladnost, velká zodpovědnost, poměrně stabilní názorovost, schopnost zkušeně řešit nastalé problémy a celkově zvládat emoce i komunikaci. Z dotazníkového šetření, kterému jsme se

věnovali ve druhé části práce, vyplynulo, že sami senioři hodnotí pozitivně především své zkušenosti a praxi, zodpovědnost, časovou flexibilitu, menší soupeřivost a touhu po kariérním postupu a stabilní názorovost. Hlavními nedostatky seniorů nad 65 let jsou jednoznačně nízká počítačová a vůbec technická gramotnost a neznalost cizích jazyků, což se potvrdilo i v našem dotazníku. Vedle toho byla ještě respondenty zdůrazněna menší fyzická zdatnost, nižší míra kreativity a inovace a zhoršení koncentrace a paměti jakožto faktory, které znesnadňují seniorům pracovní uplatnění.

Přesto značná část seniorů – důchodců pracovní uplatnění nachází. Ačkoli vnímají, že pracovních příležitostí je pro ně v jejich věku mnohem méně, než pro generace mladší v produktivním věku (jak odsouhlasili i respondenti v našem dotazování), nachází senioři uplatnění především v oboru vzdělávání, vědy a technické činnosti, administrativní a podpůrné činnosti, kulturní, zábavné a rekreační činnosti, zdravotnictví, sociální péče a zpracovatelském průmyslu a obchodu. Nejčastějšími typy pracovního úvazku jsou dohoda o provedení práce, částečný úvazek, ale také ještě trvající hlavní pracovní poměr nebo podnikání.

Rekvalifikace by mohla pomoci překonat nedostatky seniorů, co se týče nedostatečné znalosti jazyků či technické gramotnosti i jiné odbornosti. Přesto z našich respondentů polovina vůbec rekvalifikaci nevyužila a další pětina sice rekvalifikaci využila, ale nenašla v návaznosti na to žádné pracovní uplatnění.

Výhled do budoucna ukazuje zvyšující se podíl stárnoucí populace a vyšší snahu seniorů uplatnit se na trhu práce. V dalších třiceti letech se zřejmě počet lidí starších 65 let zvýší o dalších 22-30%. To bude znamenat i ekonomické zatížení ekonomicky produktivní vrstvy. Již nyní se řeší mnohé problémy, které souvisí se stárnutím populace a klesajícím počtem lidí v produktivním věku. Předpokládá se, že v roce 2050 budou v Evropě tvořit lidé starší 60 let až jednu třetinu. Evropská unie se snaží situaci již nyní řešit pomocí několika ekonomicko-sociálních opatření: jedná se především o důraz na aktivní stárnutí, celoživotní vzdělávání, odkládání odchodu do důchodu a celkové udržování a upevňování zdraví. Důležité bude pro zlepšení situace seniorů na trhu práce především překonání jejich jazykové bariéry a technické gramotnosti. Dále bude potřeba také vyřešit problém s rekvalifikačními kurzy, na něž na trhu práce nenavazuje odpovídající pracovní uplatnění.

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura:

ATKINSON, R. L.: *Psychologie*. Portál, Praha 2003, ISB 80-7178-640-3.

BOČKOVÁ L., HASTRMANOVA Š., HAVRDOVÁ E.: *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, 2011, ISB 978-80-904153-2-4.

DESSAINTOVA, M.-P.: *Nezačínajte stárnout*. Portál, Praha 1999, ISBN 80-7178-255-6.

DRAPELA, V. J.: *Přehled teorií osobnosti*. Portál, Praha 1997, ISBN 80-7178-449-4-20.

HARTL, P., HARTLOVÁ H.: *Psychologický slovník*. Portál, Praha 2000, ISBN 978-80-7367-686-5.

HAŠKOVCOVÁ H.: *Fenomén stáří*. Havlíček Brain Team, Praha 201, ISBN 978-80-87109-19-9.

HUDÁKOVÁ, A., MAJERNÍKOVÁ L.: *Kvalita života seniorů v kontextu ošetrovatelství*. GradaPublishing, Praha 2013, ISBN 978-80-247-4772-9.

CHARVÁT, J.: *Život, adaptace a stres*, Avicenum, Praha 1970, ISBN (Váz.).

MÜHLPACHR, P.: *Scholagerontologica*. Masarykova univerzita v Brně, Pedagogická fakulta, Brno 2005, ISBN 80-210-3838-1.

PACOVSKÝ, V.: *Geriatrická diagnostika*. Scientiamedica, Praha 1994, ISBN 80-85526-32-8.

ŘÍČAN, P.: *Cesta životem*. Pyramida, Praha 1990, ISBN 80-7178-829-5.

SÝKOROVÁ D.: *Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie*. Sociologické nakladatelství, Praha 2007, ISBN 978-80-86429-62-5.

VÁGNEROVÁ, M: *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Karolinum, Praha 2007, ISBN 978-80-246-1318-5.

TOŠNEROVÁ, T.: Poruchy paměti a stárnutí. In: Preiss, M. et al.: *Klinická neuropsychologie*. Grada, Praha 1998, ISBN 80-239-5301-5.

**Internetové zdroje:**

[www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE649/\\$File/141711k1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE649/$File/141711k1.pdf)

[www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE647/\\$File/141711k2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE647/$File/141711k2.pdf)

[www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/799800315550)

[www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/seniori\\_analyzy](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/seniori_analyzy)

[www.zakonik-prace.cz](http://www.zakonik-prace.cz)

[www.zakonik-prace.cz/2zakonik-prace.html](http://www.zakonik-prace.cz/2zakonik-prace.html)

## **Seznam tabulek, obrázků a grafů**

**Obrázek 2** Demografická statistika obyvatel České republiky k 31. 12. 2010

**Tabulka 2** Střední délka života v ČR do roku 2009

**Tabulka 2** Průměrný počet pracujících starobních a invalidních důchodců podle pohlaví v 1. - 3. Q 2011

**Tabulka 3** Míra zaměstnanosti ve vybraných věkových skupinách v zemích EU 27 ve 2. čtvrtletí 2011

**Graf 12** Věk respondentů

**Graf 13** Pohlaví respondentů

**Graf 14** Dosažené vzdělání respondentů

**Graf 15** Ekonomický status respondentů

**Graf 16** Typ pracovního úvazku ekonomicky aktivních

**Graf 17** Spokojenost s ekonomickou situací

**Graf 18** Životní spokojenost respondentů

**Graf 19** Méně příležitostí pro seniory než pro mladší generaci

**Graf 20** Faktory negativně ovlivňující uplatnění seniorů

**Graf 21** Faktory pozitivně ovlivňující uplatnění seniorů

**Graf 22** Možnosti využití rekvalifikace

## **Seznam příloh**

Příloha I: Tabulka zvyšující se věkové hranice odchodu do důchodu

Příloha II: Plné znění dotazníku

# Přílohy

## Příloha I

<b>Kdy vznikne nárok na důchod (počet let + měsíců věku)</b>				
<b>rok narození</b>	<b>muž</b>	<b>žena bez dětí</b>	<b>žena 1 dítě</b>	<b>žena 2 děti</b>
1950	62+6	61	59+8	58+4
1951	62+8	61+4	60	58+8
1952	62+10	61+8	60+4	59
1953	63	62	60+8	59+4
1954	63+2	62+4	61	59+8
1955	63+4	62+8	61+4	60
1956	63+6	63+2	61+8	60+4
1957	63+8	63+8	62+2	60+8
1958	63+10	63+10	62+8	61+2
1959	64	64	63+2	61+8
1960	64+2	64+2	63+8	62+2
1961	64+4	64+4	64+2	62+8
1962	64+6	64+6	64+6	63+2
1963	64+8	64+8	64+8	63+8
1964	64+10	64+10	64+10	64+2
1965	65	65	65	64+8
1966	65+2	65+2	65+2	65+2
1967	65+4	65+4	65+4	65+4
1968	65+6	65+6	65+6	65+6
1969	65+8	65+8	65+8	65+8
1970	65+10	65+10	65+10	65+10
1971	66	66	66	66
1972	66+2	66+2	66+2	66+2
1973	66+4	66+4	66+4	66+4
1974	66+6	66+6	66+6	66+6
1975	66+8	66+8	66+8	66+8
1976	66+10	66+10	66+10	66+10
1977	67	67	67	67
1978	67+2	67+2	67+2	67+2
1979	67+4	67+4	67+4	67+4
1980	67+6	67+6	67+6	67+6
1981	67+8	67+8	67+8	67+8
1982	67+10	67+10	67+10	67+10
1983	68	68	68	68
1984	68+2	68+2	68+2	68+2
1985	68+4	68+4	68+4	68+4
1986	68+6	68+6	68+6	68+6
1987	68+8	68+8	68+8	68+8
1988	68+10	68+10	68+10	68+10
1989	69	69	69	69



<b>1990</b>	69+2	69+2	69+2	69+2
<b>1991</b>	69+4	69+4	69+4	69+4
<b>1992</b>	69+6	69+6	69+6	69+6
<b>1993</b>	69+8	69+8	69+8	69+8
<b>1994</b>	69+10	69+10	69+10	69+10
<b>1995</b>	70	70	70	70
<b>1996</b>	70+2	70+2	70+2	70+2
<b>1997</b>	70+4	70+4	70+4	70+4
<b>1998</b>	70+6	70+6	70+6	70+6
<b>1999</b>	70+8	70+8	70+8	70+8
<b>2000</b>	70+10	70+10	70+10	70+10
<b>2001</b>	71	71	71	71
<b>2002</b>	71+2	71+2	71+2	71+2

*Tabulka zvyšující se věkové hranice odchodu do důchodu*

## Příloha II

### DOTAZNÍK – SENIOŘI NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

*Jmenuji se Jana Podlešáková a jsem studentkou oboru Sociální a charitativní práce na Teologické fakultě Jihočeské univerzity. Ráda bych Vás požádala o pár minut času, které zabere vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je součástí bakalářské práce, která se zabývá problematikou uplatnění seniorů na trhu práce. Předem děkuji za Váš čas i ochotu vyplnit dotazník.*

*V první otázce odpověď vypište, v ostatních otázkách prosím svou odpověď zakroužkujte (v rámci některých otázek můžete označit i více odpovědí najednou).*

1. Jaký je Váš **věk**?  
Doplňte:.....
  
2. Jaké je vaše **pohlaví**?
  - a. Žena
  - b. Muž
  
3. Jaké je Vaše nejvyšší **dosažené vzdělání**?
  - a. Základní
  - b. Středoškolské bez maturity (výuční list)
  - c. Středoškolské s maturitou
  - d. Vysokoškolské
  
4. Jaký je Váš **ekonomický status**? (Více možných odpovědí.)
  - a. Ekonomicky aktivní
  - b. V důchodu
  - c. Nezaměstnaný
  
5. Pokud jste ekonomicky aktivní, o jaký **typ pracovního úvazku** se jedná?
  - a. Hlavní pracovní poměr
  - b. Částečný úvazek
  - c. Dohoda o provedení práce
  - d. Dohoda o pracovní činnosti
  - e. Podnikání
  - f. Jiné:.....
  
6. Jak jste **spokojen s ekonomickou situací** vaší domácnosti?
  - a. Spokojen(a)
  - b. Spíše spokojen(a)
  - c. Spíše nespokojen(a)
  - d. Nespokojen(a)

7. Jak byste vyjádřil(a) celkovou **spokojenost se životem**? (Jedná se o celkovou reflexi života, ne jen ekonomické situace.)
- Velmi spokojen
  - Spíše spokojen
  - Spíše nespokojen
  - Velmi nespokojen
8. Myslíte, že jakožto aktivní senioři máte **méně pracovních příležitostí** než mladší generace v produktivním věku?
- Rozhodně souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Spíše nesouhlasím
  - Rozhodně nesouhlasím
9. Které z těchto faktorů mohou mít **negativní** vliv na uplatnění seniorů na trhu práce?
- Nízká počítačová gramotnost
  - Jazyková nevybavenost
  - Nižší míra kreativity a inovace
  - Neschopnost přizpůsobit se a tolerovat druhé
  - Předsudky, ztráta sebevědomí a sebedůvěry
  - Menší fyzická zdatnost
  - Zhoršení koncentrace a paměti
  - Jiné:.....
10. Které vlastnosti naopak mohou zaměstnavatelé na seniorech **ocenit**?
- Zkušenosti, praxe
  - Zodpovědnost
  - Získané kontakty v daném oboru
  - Stabilní názorovost
  - Zvládání emocí a komunikace s druhými
  - Menší soupeřivost a touha po kariérním postupu
  - Časová flexibilita
  - Jiné:.....
11. Využil(a) jste možnosti **rekvalifikace** pro zlepšení pozice na pracovním trhu?
- Ano, díky rekvalifikaci jsem našel/našla pracovní uplatnění
  - Ano, ale pracovní uplatnění jsem nenašel/nenašla
  - Ne, nevyužil(a)

*Veškeré Vámi uvedené informace budou zpracovány pouze pro potřeby bakalářské práce. Ještě jednou vám velice děkuji za váš čas a odpovědi.*

*Jana Podlešáková*

**Plné znění dotazníku**

## **Abstrakt**

PODLEŠÁKOVÁ, J.: Uplatnění seniorů na trhu práce v České republice. České Budějovice 2014. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce J. Šetek.

Klíčová slova: senior, důchodce, trh práce, aktivní stáří, odchod do důchodu, podnikání, částečný úvazek, rekvalifikace, starobní důchod, mýty o stáří, ageismus, demografický vývoj a ekonomický vývoj.

Práce se zabývá problematikou uplatnění seniorů na trhu práce v České republice. Nejprve charakterizuje pojem senior a stáří. Dále jsou zmíněny biologické a psychologické změny, které s sebou stáří přináší. V souvislosti s tím jsou jmenovány silné a slabé stránky, kterými senioři disponují a které mohou mít vliv na jejich uplatnění na trhu práce. Dle údajů Českého statistického úřadu je objasněna aktuální situace, ale je vyvozen i možný vývoj uplatnění seniorů na trhu práce. Po první, teoretické části následuje druhá, praktická část obsahující dotazník. Data získaná z dotazníku jsou v závěru porovnána s již provedenými průzkumy Evropské unie.

# **Abstract**

Labour market opinion of seniors in the Czech Republic

Key words: senior, retiree, labour market, active ageing, retirement, business, part time job, requalification, old-age pension, myths about old age, ageism, demographics and economic development

The thesis is interested in labour market opinion of seniors in the Czech Republic. At first it defines the term of senior and old age. The biological and psychological changes considering with ageing are mentioned. Strength and weakness of seniors are counted. These can have an influence on economic activities of seniors. According to statistics of the Czech statistical office the actual situation and the possible development of labour market opinion of seniors are presented. After the first theoretical part there is the second one, practical part with questionnaire. The answers from questionnaire are compared with other responses which European Union found out in its survey.