



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Ústav humanitních studií v pomáhajících profesích

Bakalářská práce

Uplatnění důchodců na trhu práce

Vypracovala: Andrea Novotná

Vedoucí práce: MUDr. Rostislav Čevela, Ph.D., MBA

České Budějovice 2016

Abstrakt

Bakalářská práce pojednává o tom, jaké postavení zaujímají důchodci ve společnosti a jak se jim daří na trhu práce. Teoretická část se skládá ze tří okruhů. První z nich je orientován na důchodce a jejich postavení ve společnosti. Druhá kapitola je zaměřena na celoživotní vzdělávání a třetí část zahrnuje problematiku uplatnění důchodců na trhu práce.

V empirické části jsou vyhodnoceny výsledky výzkumu, jehož hlavním cílem bylo zjistit, jak vybraní důchodci vnímají problémy v rámci uplatnění na trhu práce a zda mají dostatek příležitostí pro své uplatnění. Součástí výzkumu je zjišťování, zda jejich činnost přispívá k celkové spokojenosti, tedy jak se jim podle vlastního názoru daří v současné společnosti. K naplnění těchto cílů byla stanovena hlavní výzkumná otázka, která zní: Jak se liší odpovědi starobních a invalidních důchodců vzhledem k uplatnění na trhu práce? Pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky bylo staveno šest dílčích otázek.

Pro výzkumnou část bakalářské práce byl zvolen kvalitativní výzkum. Sběr dat byl realizován prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru. Výzkumný soubor tvořilo osm komunikačních partnerů, kteří se skládali ze dvou skupin důchodců, a to starobních a invalidních důchodců, kteří jsou na trhu práce aktivní. Komunikační partneři byli vybíráni na základě techniky sněhové koule.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že skupina starobních důchodců své postavení na trhu práce vnímá kladně, zatímco většina invalidních důchodců je toho názoru, že pro starobní důchodce na trhu práce již není místo, neboť zabírají pracovní místa mladým lidem. Invalidní důchodci své postavení na trhu práce vnímají též kladně. Pouze jeden starobní důchodce je toho názoru, že o invalidní důchodce na trhu práce není tolik zájem. Názor na celoživotní vzdělávání hodnotí obě skupiny důchodců převážně pozitivně. S udržením stávající práce nezaznamenávají starobní důchodci podstatné problémy, oproti tomu invalidní důchodci shledávají obtíže s udržením práce v případě zhoršení jejich zdravotního stavu. S diskriminací se na pracovišti setkalo více invalidních důchodců než starobních. Na své záliby si čas udělají obě skupiny důchodců, nicméně invalidním důchodcům na koníčky nezbývá po celém dni v práci

dostatek energie. Pozitivním zjištěním bylo, že obě skupiny důchodců vnímají své postavení ve společnosti převážně kladně, nicméně dva starobní důchodci uvedli, že se v budoucnosti může postavení starobního důchodce změnit k horšímu. Ve společnosti se dobře necítí pouze jeden komunikační partner ze skupiny invalidních důchodců.

Klíčová slova:

důchodce – starobní důchodce – invalidní důchodce – trh práce – uplatnění

Abstract

The bachelor thesis covers the topic of position of pensioners in society and how they succeed in the labour market. The theoretical part consists of three basic sections. The first one is focused on seniors and their position in society. The second chapter is focused on lifelong learning and the third part includes the issue of pensioners' success in the labour market.

In the empirical part there are evaluated the results of the research, whose main objective was to determine how the chosen retirees perceive problems within the labour market participation and if they have enough opportunities for their use. A part of the research is a finding if their work contributes to overall satisfaction, so how they are successful in society according to their opinion. To achieve these goals, the main research question was created. The question is: How different are responses of old age pensioners and disability pensioners to the labour market. To answer the main research question, the six sub questions were built.

The qualitative research method was chosen for the research part of the thesis. Data collection was realized using semi-structured interviews. The research sample is consisted of eight communication partners, who are made up of two groups of pensioners. The first group consists of old age ones and the second group of disability pensioners, who are active in the labour market. They were chosen using the Snowball sampling technique.

The results of research show that the group of old age pensioner perceive themselves positively in the labour market, while the majority of disability pensioners say that there is no place for old age pensioners in the labour market because they take work places to young people. The disability pensioners perceive themselves positively too. Only one of old age pensioners says that there is not so much interest in disability pensioners in the labour market. Both of the groups evaluate the opinion on lifelong learning in a positive way. The old age pensioners do not have any substantive problems with keeping their job. On the other hand the disability pensioners find some problems with keeping their job, especially when their state of health gets worse. More disability pensioners have experienced discrimination in the workplace than the old age

pensioners. Both of groups have time for their hobbies, however disability pensioners have not enough energy for them because of spending long time in their work. A positive finding is that both groups of pensioners say that their position in society is good, however two of old age pensioners say that their status in society may get worse. Only one communication partner from the group of disability pensioners does not fell well in society.

Key words:

pensioners – old age pensioners – disability pensioners – labour market – participation

Prohlášení

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 elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich 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.

V Českých Budějovicích dne 2.5.2016

.....

Andrea Novotná

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce MUDr. Rostislavu Čevelovi, Ph.D., MBA za cenné rady, připomínky a ochotu pomoci. Rovněž děkuji komunikačním partnerům za jejich vstřícnost a spolupráci.

Obsah

1	POSTAVENÍ DŮCHODCŮ VE SPOLEČNOSTI.....	10
1.1	Stárnutí populace a demografie.....	10
1.2	Role seniorů ve společnosti.....	12
1.3	Postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti	13
1.4	Budování porozumění mezi generacemi	14
2	VZDĚLÁVÁNÍ A OSOBNÍ ZÁJMY	16
2.1	Vzdělávání starší populace pro uplatnění na trhu práce	16
2.2	Univerzity třetího věku.....	17
2.3	Celoživotní vzdělávání.....	18
3	DŮCHODCI A JEJICH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	20
3.1	Starobní a invalidní důchod.....	20
3.1.1	Předčasný důchod a předdůchod.....	21
3.2	Starobní důchodci na pracovním trhu.....	22
3.2.1	Koncept Age Managementu	23
3.2.2	Přednosti a nedostatky seniorů na pracovním trhu	25
3.2.3	Ageismus	27
3.3	Invalidní důchodci na pracovním trhu	28
3.3.1	Pracovní rehabilitace.....	29
3.3.2	Předsudky osob se zdravotním postižením.....	30
4	CÍL PRÁCE.....	32
4.1	Hlavní výzkumná otázka.....	32
5	METODIKA VÝZKUMU.....	33
5.1	Popis výzkumného souboru	34

5.2 Zpracování dat	35
5.3 Časový harmonogram	35
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU	37
7 DISKUZE	48
8 ZÁVĚR	52
9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
10 PŘÍLOHY.....	61

Seznam použitých zkratk:

U3V = Univerzita třetího věku

MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČSSZ = Česká správa sociálního zabezpečení

SD = starobní důchodce

ID = invalidní důchodce

Úvod

Téma mé bakalářské práce, které se týká důchodců na trhu práce, jsem si zvolila, protože mě zajímá současné postavení důchodců jak ve společnosti, tak i na trhu práce. Tato bakalářská práce představuje výpovědi dvou skupin důchodců – starobních a invalidních. Prostřednictvím rozhovorů získaných v rámci kvalitativního výzkumu je možno nahlédnout do této problematiky očima lidí, kterých se přímo dotýká.

Lidé ve vyšším věku, kteří jsou aktivní na trhu práce, jsou společností vnímáni více negativně než například lidé se zdravotním postižením. Zejména pracovní schopnosti důchodců jsou veřejností považovány za slabší než ty u lidí v produktivním věku či u absolventů. Naopak pozitivně se hodnotí některé vlastnosti seniorů, mezi které patří velká zodpovědnost a svědomitost k práci, důvěryhodnost a především mnoholetá zkušenost.

Nicméně i invalidní důchodci, pro které je stěžejní oblastí zdravotní způsobilost, mají nelehkou pozici na trhu práce. Legislativa předpokládá, že příjemci invalidního důchodu prvního a druhého stupně budou vykonávat výdělečnou činnost. Tito invalidní důchodci mnohdy nemají jinou možnost, poněvadž pobírání invalidního důchodu k živobytí zdaleka nepostačuje.

Koncept celoživotního učení hraje na trhu práce velmi důležitou roli, jelikož propojuje vzdělání s pracovní aktivitou. Zaměstnavatelé kladou důraz na průběžné vzdělávání jak u osob ve vyšším věku, tak u absolventů. Pro starší osoby je zde možnost navštěvovat vzdělávací kurzy, které nabízejí nestátní neziskové organizace. Velkým trendem je v současné době Univerzita třetího věku, kde senioři získají nejen mnoho nových poznatků, ale i nová přátelství.

Koncem 20. století se pozornost evropských států obrací k diskriminaci na trhu práce. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká, že jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. I přesto, že je zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání dán zákonem, diskriminace se ve společnosti i v pracovním prostředí stále vyskytuje.

Věřím, že má bakalářská práce bude přínosem pro společnost, především pro mladou generaci. Je důležité uvědomit si problematiku, která je obsažená v práci „Uplatnění důchodců na trhu práce“, protože se týká mnoha lidí kolem nás.

1 POSTAVENÍ DŮCHODCŮ VE SPOLEČNOSTI

„Stárneme všichni bez ohledu na to, zda si to přejeme, nebo ne.

Nikdo si to nemusí přát, prostě je to tak.“

Gerd Kempermann (2009, s. 26)

1.1 Stárnutí populace a demografie

Pod pojmem stáří si představujeme období lidského života, během kterého postupem času degenerují funkce lidského organismu. Biologické stárnutí doprovází pozvolné omezování pracovních schopností, což je způsobeno zejména anatomickými změnami. Jedná se o zeslabování svalstva, zhoršení zraku i sluchu. Z toho vyplývá, že s přibývajícím věkem se zvyšují rozdíly mezi pracovníky starší a mladší generace. (Havelka, 2009)

Švancara (2002) uvádí, že stárnutí je odezva člověka na soubor sociologických, psychologických a ekonomických událostí. S přibývajícím věkem se také mění potřeby lidí, což se odráží i v některých položkách rodinného rozpočtu. Snižují se požadavky na bydlení, stravu i ošacení, avšak zároveň se zvyšují náklady na zdravotní péči, jak uvádí Bednářová (2003).

Demografie je společenská věda, jejímž objektem jsou tzv. demografické úkazy a reakce neboli zákonitosti, jak sděluje Roubíček (1997). Od poloviny 20. století se demografické stárnutí společnosti stává celosvětovým problémem. Jak se uvádí v dlouhodobých prognózách ohledně budoucího vývoje počtu a věkové struktury populace, pravděpodobně bude podíl seniorů v populaci neustále narůstat. V západních zemích se hovoří o sociálním problému, a to hlavně v souvislosti s důchodovým systémem, zdravotní péčí a nákladech na sociální zabezpečení. (demografie, © 2004-2014) V předešlém desetiletí docházelo v České republice k demografickému stárnutí, jedná se o přírůstek osob, které jsou starší 65 let, a zároveň o úpadek lidí mladších 15 let, jak uvádí Svoboda, Dvořáková a Bucharová (2010).

Haškovcová (2010) uvádí, že ačkoli stárneme již od narození všichni, tak každý člověk stárne jiným způsobem. V průběhu života se často stává, že v některých etapách své existence lidé stárnou rychleji, naopak v jiném období pomaleji. V běžném životě se často setkáváme s lidmi, kteří ačkoliv vypadají staře, jejich chování je velmi mladistvé a naopak. Výjimkou nejsou ani mladí lidé s chováním tzv. „staré duše“. Harmonické stáří by se mělo inspirovat filozofií Jin-Jang. Shodneme se však na tom, že o opravdu starém

člověku mluvíme v případě, kdy dosahuje 75 let. Nesmíme však zapomenout na praxi, kdy člověk odchází do důchodu v 65 letech. Musíme dále brát v úvahu fakt, že věková hranice se stále posunuje směrem dopředu, a tím se posouvá i odchod do důchodu.

Stáří můžeme rozdělit na tři etapy. Rané stáří odpovídá věku 65 – 75 let, pozdější stáří je od věku 75 let a výše a stařeckost nastává tehdy, dosáhne-li člověk věku nad 90 let. Mezi podstatné psychické a biologické změny řadíme:

- Zhoršené smyslové vnímání – pomalé reakce, zhoršení sluchu a zraku;
- Zhoršování intelektu;
- Sociální závislost;
- Snížené přizpůsobení se;
- Egocentrismus. (Studium-Psychologie, © 2016)

Česká republika je, jak sděluje Lavička, Zavázalová a Zikmundová (2004), členem demografického rozvoje, který je příznačný pro industriální státy. Podíváme-li se na promítání populační evoluce ČSÚ z roku 2003 – 2005, zvýší se počet seniorů v optimální variantě v roce 2050 oproti roku 2002 o dvojnásobek. Ze soudobých 1,4 milionů obyvatel, kteří jsou starší 65 let, počet vzroste na 3,0 milionů obyvatel. Níže je uvedena v optimální formě tabulka demografického rozvoje ČR. (viz Tabulka č. 1)

Tabulka č. 1 - Projekce demografického vývoje ČR do roku 2050 vyjádřené v %

Věk/Rok	2002	2005	2010	2020	2030	2040	2050
0-14	15,6	14,5	13,6	13,7	12,6	12,2	12,4
15-64	70,5	71,3	70,9	68	64,5	60,9	56,3
65+	13,9	14,1	15,5	20,3	22,8	22,8	31,3

Zdroj: Lavička, Zavázalová a Zikmundová, 2004

1.2 Role seniorů ve společnosti

V médiích se často setkáváme s názorem, že dožít se vysokého věku není bráno jako úspěch, ale spíše hrozba či zátěž pro mladou generaci, jak uvádí Trusínová (2013). Podobný názor zastává Köverová (2003) a Vágnerová (2007), podle nich se pozice starých lidí zcela pozměnila díky přechodu z tradiční společnosti k moderní. Dříve byl starý člověk považován za moudrého a lidé k němu často vzhlíželi, neboť měl za svůj život nasbíráno mnoho zkušeností. Dnes je tomu zcela naopak a senior je brán spíše jako přítěž. Značným problémem je také to, že si senioři nedokáží udržet svůj sociální vliv.

Počet seniorů poměrně stoupá, a to zásluhou vyspělé medicíny, díky zdravému životnímu stylu a zdravé stravě, která je důležitá pro dosažení dlouhého života. (O'Leary, © 2014) Také je třeba zmínit, že biologické změny, které se jeví jako negativní, se často objevují až v období, kdy je očekávána smrt jedince, nikoliv v období stáří. Stáří nelze spojovat s pojmem nemoc, přesto se s tímto názorem často setkáváme. (Trusínová, 2013)

Podle Kalvacha (1995) člověk, který se v důsledku přibývajících věku hůře přizpůsobuje novelizacím a různými změnami v technologii, bývá tzv. penzionován. Starší lidé totiž nemají tendence používat nové technologie, protože jim zcela nevěří. (Goodchild van Hilten, 2015) Pensionovaný jedinec se může začít cítit osamocený a nesoběstačný. V současnosti je uznáván pracující člověk, proto ztráta této role může znamenat až tragickou událost. Můžeme zde zmínit sociální status, který Urban (2011) vnímá jako dlouhodobé postavení člověka v určité sociální formaci. Jedná se též o jakousi sociální rozlohu v přístupu k ostatním lidem. Status se v průběhu života může změnit, není pevný. Jak dále zmiňuje Kalvach (1995), člověk náhle neví, jak vyplnit svůj volný čas, který dříve z větší části vyplňovalo zaměstnání. Senioři mají poté tendenci zaměřit se na svůj rodinný život a plně přijmout svou roli prarodiče. Ne všichni však mají to štěstí být prarodičem nebo jim z různých důvodů tato role zcela nepostačuje, a tak ztrácí i tuto roli. Popsaná fáze života bývá pro seniory velice těžká.

Nefungující integrace seniorů do společnosti u nich může vyvolat pocit odloučení, marnosti i bezmoci. V rámci toho se senioři mohou jevit jako lhostejní k dění ve společnosti, ale i k sobě samým. Takto izolovaný člověk je často úzkostný a nejistý, ve výsledku není schopen překonat lidské odcizení. Přesto můžeme zaznamenat výrazné

snahy o zlepšení stavu. Jedná se o nové pohledy na stárnoucí populaci, které by mohly zahladit rozdílnosti dané věkem. (Tošnerová, 2002)

Stáří má však také své výhody. S přibývajícím věkem mají státní zaměstnanci vyšší platy. Senioři mají rozmanité zkušenosti, které mnohdy rádi předávají mladší generaci, což výrazně ovlivňuje postavení seniora ve společnosti. Senioři si nacházejí nové záliby a vracejí se ke starým. Věnují se cestování, umění, navštěvují vzdělávací kurzy. V každém věku se člověk učí a získává další zkušenosti a poznatky, stářím vývoj zcela nekončí. (Tošnerová, 2002)

1.3 Postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se za osoby se zdravotním postižením považují tyto osoby:

- Osoby invalidní ve třetím stupni;
- Osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni;
- Zdravotně znevýhodněné osoby.

Invalidita osob musí být uznána orgánem sociálního zabezpečení a status zdravotně znevýhodněné osoby musí být uznán na základě rozhodnutí úřadu práce.

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení se zabývá právy a povinnostmi osob v sociální oblasti. Vymezuje okruh osob, které mají právo pobírat sociální dávky i důchody. Stát se zaručuje, že osobám poskytne právo na sociální zabezpečení a dávky, které nepodléhají daním. Všichni lidé mají právo na sociální zabezpečení.

Slowík (2012) uvádí, že si pod pojmem integrace můžeme představit začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti, ale i vztahy mezi majoritou a minoritou. Hovoří o inkluzi, která znamená náležet k celku. Zdravotně postižené osoby by měly být součástí společnosti, neboť inkluze znamená především vztah i postoj, který je zcela rovnoprávný.

Koláčková a Kodynová (2010) sdělují, že se v důsledku uzavřenosti osob ze zdravotním postižením můžeme setkat s riziky, mezi která můžeme zařadit:

- Dovednosti osob se zdravotním postižením jsou nižší;
- Osoby se hůře vyrovnávají se svým postižením;
- Nižší nároky na osoby se zdravotním postižením;
- Osoby se zdravotním postižením pociťují vysokou odlišnost od ostatních lidí.

Integrace má vytvářet především soužití, které přináší pozitivní zážitek pro všechny zúčastněné osoby.

V České republice dochází v několika posledních letech k pozitivnímu obratu v přístupu k osobám se zdravotním postižením. Zvyšuje se úsilí o zapojení těchto osob do běžného života společnosti. (Koláčková a Kodynová, 2010)

1.4 Budování porozumění mezi generacemi

Mezigenerační propast se objevuje ve chvíli, kdy senioři nemohou nebo nejsou schopni pochopit dnešní mladší generaci. V důsledku toho vzniká značný rozsah odcizení a nepochopení. Malé děti jsou od svých rodičů vedeny k tomu, aby v životě obstály a „neztratily se“, jsou tedy společensky agresivní a nezodpovědné. Velkou zásluhu na tom mají dnešní technologie v podobě televize a počítačových her, které obsahují především barbarství. Tento jev je brán v současné době téměř jako samozřejmost. Díky tomu se ve školách objevuje stále častěji šikana.

Matějček (1989) ve své knize uvádí, že hlavní faktor, který generace rozděluje nejvíce, je opačný postoj k disciplíně. Rodiče dětí bývají mnohdy rozezleni z chaosu, který prarodiče často vyvolávají, přijdou-li na návštěvu s různými sladkostmi a svá vnučata rozmazlují. Jedná se o rodiče, kteří bývají se starší generací málokdy v kontaktu.

Podle Jiráskové (2005) se mezigenerační konflikty řadí mezi ty nejčastější. Psychologové se shodují na tom, že problém mezi generacemi je často následkem odlišných povah. Často se setkáváme s názorem mladých lidí, kteří odsuzují své starší učitele kvůli jejich vzhledu či přísnějšímu přístupu. Přijde-li však mladší učitel či učitelka s poměrně stejným přístupem k učení jako jeho kolega před důchodem, mladí žáci na něho pohlížejí s respektem. Se stejným přístupem se nicméně setkáváme i z opačné strany. Senioři zavrhnou mladistvé kvůli, podle jejich názoru, nevychovanému jednání, avšak zachová-li se senior podobně jako mladý člověk, kterého dříve za jeho skutek odsoudil, nepřisuzuje tomu důležitý význam.

Jak dále uvádí Jirásková (2005), při řešení konfliktu je nezbytná především komunikace a schopnost uvědomit si původ svého jednání, které vedlo k nedorozumění. Postoje ke konfliktům jsou různorodé, nicméně všechny konflikty, tedy i ty

mezigenerační, mají stejnou metodologickou výstavbu, která je představována ve čtyřech primárních rovinách:

1. Porozumění konfliktu, kam patří:

- Definice konfliktu;
- Postoje ke konfliktu;
- Cyklus konfliktu;
- Typy konfliktů.

2. Eskalace konfliktu a jeho deeskalace, kam patří:

- Příčiny konfliktu;
- Druhy konfliktů;
- Prolomení konfliktu.

3. Přístupy ke konfliktu, kam patří:

- Únik;
- Přizpůsobení;
- Konfrontace;
- Únik.

4. Řešení konfliktu, kam patří:

- Řešení problému;
- Kompromis;
- Dohoda.

2 VZDĚLÁVÁNÍ A OSOBNÍ ZÁJMY

2.1 *Vzdělávání starší populace pro uplatnění na trhu práce*

Populace, která dosáhla vyšších úrovní vzdělání, má obvykle také pozitivní vztah k dalšímu vzdělávání. Svědčí o tom zejména rozdíly v účasti na dalším vzdělávání. Samozřejmě, že zde působí i další faktory, kterými je postavení na trhu práce (zaměstnaný/nezaměstnaný), odvětví, ve kterém je jednotlivec zaměstnán, profese, kterou zastává, rodinná situace, dostupnost vhodných kurzů apod. Nicméně dosažená úroveň počátečního vzdělání sehrává největší roli. (MPSV, 2015)

Jak uvádí Klevetová (2008), vědní obor gerontopedagogika, jejíž součástí je andragogika, je věda o vzdělávání a výchově v dospělosti. Gerontopedagogika se z jedné části zabývá vzděláním a výchovou seniorů. Pokouší se pátrat po cestách, které dovedou připravit osobu na konečné stadium jeho života. Zajímá se, jak přivést zpět a udržet důstojnost u člověka v důchodovém věku. Z druhé části je gerontopedagogika představována jako teoreticko-empirický obor, který se zabývá pomocí, péčí a oporou seniorů. Snahou této vědy je nalezení respektu a odpovědnosti k sobě samému, neméně významnou úlohu hraje definice nové role stáří v postmoderní éře.

Čevela (2012) rozděluje seniorské vzdělávání na čtyři části:

1. preventivní – informace o úspěšném stárnutí, o možnostech ovlivnění průběhu stáří včetně přípravy na stáří, podpory funkčního zdraví, prevence závažných onemocnění fyzických i psychických a sociálních událostí;

2. rehabilitační – edukační rehabilitace znalostí, dovedností a schopností;

3. volnočasovou – poskytnutí nových znalostí, podnětů k řešení, diskuzi i k dalšímu studiu, poskytnutí inspirace k volnočasovým aktivitám a sociálním kontaktům, animace života;

4. anticipační – poskytnutí informací o změnách, nových jevech, aby nedocházelo k výpadkům z kontextu společenského vývoje, nových objevů a technologií.

Během vzdělávání mohou senioři narazit na různé překážky, jak sděluje Ondráková (2012):

- Horší osvojování nových poznatků;
- Obtížnější osvojování logicky postavených informací;
- Problémy s učením;

- Fyzický a psychický stav jedince;
- Stupeň aktivity a síla motivace.

Některé z těchto překážek lze odstranit nebo alespoň zmírnit. Lze nalézt ale i mnoho dalších překážek, které se však netýkají vzdělávání. Jde například o bezbariérovost. Její vybudování však vyžaduje nemalé peněžní prostředky. (Ondráková, 2012)

Jak dále uvádí Ondráková (2012), bariéry lze rozdělit na časové, místní a finanční. Časová bariéra spočívá v tom, že někteří senioři za svými aktivitami docházejí na určité místo a vracejí se domů po setmění. Tato skutečnost může snížit jejich pocit bezpečí. Místní bariéra je způsobena nouzí o některé vzdělávací činnosti pro seniory v různých lokalitách. Co se týká finančních bariér, spočívají zejména v tom, kolik je senior za své volnočasové aktivity ochoten utratit peněz, většinou se částka pohybuje kolem 500 Kč za měsíc.

Vzděláváním seniorů se nejvíce zabývají různé organizace, můžeme jmenovat i Univerzitu třetího věku, kluby seniorů nebo nevládní organizace, jak uvádí Tomczyk (2015). Jedním z cílů těchto institucí je začlenění seniorů do nové, digitální reality. K tomu je třeba získat finanční prostředky prostřednictvím fondu Evropské unie, které jsou učený pro celoživotní vzdělávání. Senioři mohou získat díky těmto organizacím náležité certifikáty. Jedním z nich je i evropský certifikát počítačových dovedností ECDL.

V současnosti zastávají starší lidé kategorii, která je charakteristická nižším vzděláním než obyvatelstvo ve středních letech. Kvůli povinné školní docházce, která se za posledních několik let prodlužuje, možnosti studia na střední a vysoké škole a dalším vzdělávacím možnostem se situace poměrně mění. V blízké budoucnosti se budeme setkávat se seniory řádně vzdělanými, sebejistými a činnými, kteří budou mít široký rozhled. (Hubinková, 2008)

2.2 Univerzity třetího věku

Leitmanová (2003) uvádí, že ačkoli člověk dosáhne pokročilého věku, na jeho duševní výkonnost tato skutečnost nemá v podstatě žádný vliv. K rozvoji společnosti mají starší lidé čím přispět, je tedy důležité, aby měli možnost vzdělávat se odpovídajícími způsoby. Toto jim zcela umožňuje Univerzita třetího věku neboli U3V,

kteřá je v České republice přístupná od roku 1990. Podle Šemberové (2004) tato škola skýtá různorodé zájmové vzdělání a vzdělání neprofesního charakteru, které je určeno starším osobám. Pro univerzitu třetího věku je podstatné, aby pro ni byla typická metodika vzdělávání, nikoliv věk jejích členů.

Západoevropské země se koncem 20. století začaly zabývat problematikou seniorského vzdělávání, jak uvádí Adamec (2011). Hlavním cílem bylo získat určité teoretické poznatky týkající se stárnutí seniorů, kteří v důsledku vzdělávání získali nové zkušenosti a sebevědomí. Zlepšil se tak jejich pohled na své okolí. Univerzita třetího věku je vysoká škola určená jednak pro seniory, kteří jsou již v důchodu a ukončili svou výdělečnou činnost, tak i pro invalidní jedince, kteří mají zájem o specifické studium. Studijní obory na tomto typu školy mají podobu přednášek, které se týkají daného oboru, který si senior sám zvolí. Jedná se především o humanitně zaměřené obory, jako je filosofie, ekologie, sociologie a člověk a příroda. Od roku 2003 je také možné navštěvovat Univerzitu třetího věku v Brně, která je zaměřená na technické a ekonomické vědy. (Leitmanová, 2003) U3V, které se řadí mezi oblasti tzv. neformálního vzdělávání patří v České republice mezi nejrozšířenější. Přestože se studuje na univerzitách, studenti nezískají vysokoškolské vzdělání, mohou však získat potvrzení o absolvování zvoleného oboru, které obdrží na slavnostním ceremoniálu, kterého se zúčastní i zástupci vedení univerzity. Ke studiu se přihlašují především senioři ve věku okolo 60 let, není to však pravidlo, přihlásit ke studiu na U3V se mohou i mladší zájemci. Pokud to Univerzita vyžaduje, uchazeči doloží potvrzení o ukončeném středoškolském vzdělání s maturitou. Na Univerzitě třetího věku se studuje zpravidla jeden až tři roky, přičemž se vyučuje v zimním a letním semestru. (Tauchmanová, 2012) V průběhu let se na některých univerzitách začal vyučovat obor, který se nazývá gerontagogika. Tento obor se zabývá vzděláváním seniorů. (Adamec, 2011)

2.3 Celoživotní vzdělávání

Podle MPSV (2014) si pod pojmem celoživotní vzdělávání můžeme představit proces učení, který začíná od narození a probíhá celý život. Toto vzdělávání zahrnuje poznatky, které člověk získá prostřednictvím povinné školní docházky a dalších stupňů vzdělání, které jsou zakončeny příslušným dokumentem: například vysvědčením. Celoživotní učení dále zahrnuje i znalosti a dovednosti získané z jiných vzdělávacích

zařízeních, v rodinném prostředí i v rámci volného času. Celoživotní vzdělávání tedy lze rozdělit do dvou forem – formální a neformální.

Mezi podstatnou část celoživotního vzdělávání patří především vzdělávání, které slouží k doplňování informací a získání nových dovedností. V roce 2010 mělo počítač 64 % českých domácností, zatímco v roce 2005 vlastnilo počítač 30 % domácností. Vzhledem k tomu, že se technologie posouvá každým rokem dopředu je důležité mít v tomto směru přehled. Pro profesní uplatnění se dovednosti a znalosti ve směru informační technologie stávají nezbytností. (MPSV, 2015)

Význam celoživotního vzdělávání se odráží v délce života obyvatelstva, se kterou souvisí také prodlužování doby setrvání na trhu práce, s tím zvyšování věkové hranice odchodu do starobního důchodu. Průběžné získávání a doplňování dovedností i znalostí by mělo být důležité pro každého člověka, neboť sehrává na trhu práce podstatnou roli. Mezi cíle celoživotního učení můžeme řadit udržení intelektuální svěžesti a získání nových poznatků a dovedností. (MPSV, 2015)

3 DŮCHODCI A JEJICH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

3.1 Starobní a invalidní důchod

Podle ČSSZ (2016) existuje pět druhů důchodů. Mezi ně patří důchod starobní, invalidní, sirotčí, vdovský a vdovecký. Nárok na starobní důchod vzniká dosažením takového věku, který je určen zákonem, přičemž nesmíme zapomenout na potřebnou dobu pojištění. Důchodový věk osob, které jsou narozeny mezi lety 1936 – 1977 je stanoven zákonem.

Jak již bylo zmíněno výše, důležitá je pro starobní důchod doba pojištění. Zde je třeba zmínit i náhradní dobu pojištění. Jedná se o období života, kdy se doba pojištění započítává do potřebné doby pojištění i přes to, že osoba pojistné neodvádí. Předpokladem je, aby náhradní doba pojištění byla nabyta v České republice a osoba byla pojištěna alespoň jednou za život. (ČSSZ, 2016).

O invalidní důchod se jedná v případě, kdy je člověk neschopný pracovat z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který trvá déle než 1 rok, a zároveň nedosáhl 65. let. Čeledová a Čevela (2010) sdělují, že se zvýšil počet psychických onemocnění, která mohou vést k nárůstu počtu invalidních už před 65. rokem. Zákon o důchodovém pojištění určuje konec invalidního důchodu dnem, kdy invalidní osoba dosáhne starobního důchodu. Invaliditu rozdělujeme na tři stupně:

- 35 % až o 49 % - invalidita I. stupně,
- 50 % až o 69 % - invalidita II. stupně,
- 70 % a více – invalidita III. stupně. (Portál veřejné správy, © 2016)

S odchodem do důchodu přichází také nemálo změn, jak uvádí Křivohlavý (2011). Tyto změny se mohou týkat našeho vystupování, postojů a názorů k jiným lidem, komunikace, ale i našeho společenského statusu. Velká změna začíná v momentě, kdy člověk do důchodu odchází. V této fázi člověk přichází o příjem, na který byl doposud zvyklý. Mění se ale i člověk sám. Před odchodem do důchodu byla osoba zaměstnána (například jako učitel) na střední škole, po odchodu do důchodu se však stává „jen důchodcem“. Je třeba si uvědomit, že tím, že se člověk stal důchodcem, život zdaleka nekončí, naopak začíná další etapa, se kterou se otevírají nové příležitosti. Vágnerová (2007) dále uvádí, že odchod do důchodu může být jak dobrovolný, tak i vynucený.

Může se také stát, že senior není dostatečně motivován na odchod do důchodu, z tohoto důvodu se snaží své místo udržet nebo získat nové. Motivace může být různorodá:

- Opravdová účast o profesní aktivitu, která je přijatelná;
- Potřeba udržení sociálního postavení;
- Potřeba zachovat svůj životní styl, do kterého patří právě zaměstnání;
- Strach z osamocení;
- Hospodářské důvody.

Podle Říčana (2014) je odchod do důchodu pojímán z větší části negativně. O člověka v důchodu přestává být zájem. Přesto jsou lidé, kteří se do důchodu vyloženě těší. Důchod pro ně představuje zasloužilý odpočinek po dlouhém a mnohdy i náročném pracovním životě. Naopak pro další skupinu lidí bývá blížící se důchod obávaným obdobím. Důležitou roli zde sehrává skutečnost, že se ukončí výdělečná činnost. Odchodu do důchodu se více obávají muži než ženy. Jejich životní spokojenost v období blížícího důchodu výrazně klesá.

3.1.1 Předčasný důchod a předdůchod

Junková (2015) ve svém článku uvádí, že se někteří lidé rozhodnou odejít do důchodu předčasně, jedná se o tzv. předčasný důchod. Jedním z důvodů, proč zvolit předčasný důchod je náročnost práce, kterou člověk vykonává, ve vyšším věku ji už zcela nezvládá. Z toho důvodu se předčasný důchod může jevit jako vysvobození či alespoň úleva. Předčasný důchod se lidem může vyplatit i přes to, že budou dostávat menší než kdyby odešli v řádném důchodu. Budou-li pobírat předčasný důchod, můžou si k němu přivydělávat jinou snadnější prací nebo brigádou až do dosažení důchodového věku, avšak pouze za předpokladu, že z výdělku nebude povinnost odvádět sociální pojištění. Neomezeně může člověk pobírající tento předčasný důchod pracovat až po dosažení důchodového věku. Při pobírání předčasného důchodu můžeme zároveň pracovat na:

- Dohodu o provedení práce;
- Dohodu o pracovní činnosti s nízkým výdělkem;
- Podnikání s nízkým ziskem;
- Příležitostnou činnost s malým výdělkem;
- Pronájem. (duchody-duchodci.cz, 2014)

Zásadní rozdíly mezi předčasným důchodem a předdůchodem jsou jednak mezi způsobem vyplácení a dobou odchodu. Do předdůchodu můžeme odejít o 5 let dříve než máme nárok na starobní důchod, zatímco do předčasného důchodu můžeme odejít o 3 roky dříve před nárokem na starobní důchod. Chceme-li odejít do předdůchodu, musíme mít zajištěné doplňkové penzijní spoření a mít naspořen dostatek peněz, ze kterého budeme předdůchod následně čerpat. V případě, že máme naspořeno málo peněz, můžeme chybějící částku doplnit najednou. U předčasného důchodu nemusíme mít naspořeno nic, jelikož peníze dostaneme od státu. (duchody-duchodci.cz, 2015) Z výše uvedeného vyplývá, že předdůchod není řešením pro všechny občany, nýbrž je možností pro ty, kteří mají vyšší příjmy, a mají tak možnost naspořit požadovanou částku. (Gola, 2013)

3.2 Starobní důchodci na pracovním trhu

Důchodové systémy jsou pro aktivní stárnutí klíčové. Starobní důchod se stal pro skupinu starších obyvatel jediným výdělkem. Výše důchodu by měla být vytyčena v rámci spravedlnosti a solidarity mezi generacemi. V zemích EU se klade důraz především na transparentnost důchodových systémů. (Evropská komise, 2012)

Pro přiměřený důchodový systém je předpokladem utvoření vhodné komplexní strategie, která povzbuzuje ekonomickou činnost starších pracovníků. Úkolem tohoto systému je využít co nejvyšší potenciál pracovního nasazení, který předpokládá dlouhodobou finanční udržitelnost a způsobilost systému poskytovat v budoucnu příslibné dávky. Důležité je, aby důchodový systém poskytoval všem lidem volnost pro svůj způsob odchodu do důchodu, přitom by neměl vytvářet stimuly k předčasnému odchodu z trhu práce a nevytvářet bariéry pro ekonomickou činnost starších osob. Hlavní důvody odchodu do předčasného důchodu jsou především finančního rázu. Lidé dávají přednost zabezpečení svých finančních prostředků v předdůchodovém věku před tím, než aby pobírali sociální dávky, které situaci neřeší. V důsledku reformy byly odstraněny zábrany pro ekonomickou aktivitu lidí, kteří dosáhli důchodového věku. Možnost pobírat příjmy za výdělečnou činnost a zároveň pobírat důchod nicméně vedlo v naší zemi ke zneužívání tohoto institutu. Nově zavedený částečný důchod je využíván málokdy. (MPSV, 2015)

Jak sděluje Hill (2004), pro starší lidi je důležité, aby zůstali užiteční a aktivní. Přestože se setkávají s diskriminací a různými překážkami, odmítají se uvolnit ze společnosti. Záleží především na fyzické aktivitě a psychickému rozpoložení daného seniora, jelikož je mnoho pracovních míst, které je možné zastávat i ve vyšším věku.

3.2.1 Koncept Age Managementu

Pod pojmem „Age Management“ si můžeme představit řízení, které se zabývá věkem zaměstnanců. Smyslem tohoto konceptu je posílit komplexní přístup k řešení demografického stavu a demografických změn na pracovišti. Všichni zaměstnanci by měli mít příležitost využít svůj potenciál. Na nikoho by se nemělo pohlížet odlišným způsobem kvůli věku. Mezi klíčové zásady Age Managementu se řadí především znalosti o věkovém složení firmy, spravedlivé postoje ke stárnutí a individuální přístup.

Výsledkem může být jak zdokonalení pracovních podmínek a kvalita života starších pracovníků, tak i příležitost pro obyvatelstvo ve využití potenciálu zaměstnanců ve všech věkových skupinách. (Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, © 2010)

Jak dále uvádí Cimbálníková (2012), prostředky Age managementu se týkají rozsáhlého spektra aktivit. Tyto aktivity zahrnují především tyto oblasti:

- Péče o zdraví;
- Restrukturalizace pracovních míst;
- Rozvoj pracovního prostředí;
- Přizpůsobení organizace práce;
- Ergonomie práce;
- Řízení směn podle podnětů zaměstnanců;
- Rozvoj mezigenerační spolupráce;
- Podpora a propagace rozvoje fyzické kondice zaměstnanců;
- Rozvoj personálních strategií s přihlédnutím k potřebě Age Managementu;
- Podpora uspokojení z práce a zachování pracovní pohody.

Tři úrovně Age Managementu

Age Management lze rozdělit do tří úrovní, v rámci kterých aktéři tohoto konceptu uplatňují své zájmy. Rozlišujeme úroveň individuální, úroveň národní a úroveň organizační. Všechny jsou stejně důležité, nelze se zaměřit pouze na některou z nich. (Cimbálníková, 2012)

Úroveň individuální

Podle Cimbálníkové (2012) má občan zájem o to, aby si udržel své pracovní schopnosti. Je také důležité uvědomit si, že je třeba mít takové předpoklady, které by člověku v případě, kdy bude chtít zaměstnavatele změnit nebo v horším případě ho bude nucen ho změnit, pomohly získat nové zaměstnání. Abychom ho dosáhli, musíme do budoucna počítat s dlouhou kariérou. Z toho důvodu je také důležité mít zájem o vlastní zdraví. V rámci toho se vyplatí přemýšlet o své profesní dráze již v mladším věku, není však dané, v jakém věku a situaci se stává starší pracovník rizikovým. Důležitý totiž není pouze věk, ale také subjektivní názor na úbytek svých schopností. (Lazarová, Rabušicová a Novotný, 2011) Ne všichni budou své zaměstnání před dosažením důchodového věku zvládat tak, jako když v práci začínali. V této fázi bude třeba využívat výhody, které věk přináší, a to odstup, nadhled, zkušenost i schopnost vyjednávat. Cesta k rozvoji vede přes vzdělávání i péči o zdraví, podíl zodpovědnosti zůstává však na lidech samotných.

Úroveň organizační

Zájem o tuto úroveň spočívá především v udržování motivace svých pracovníků k výkonu. Firmy a zaměstnavatelé si uvědomují, že organizační zájem bude růst s vývojem pracovní síly směrem k vyššímu podílu starších pracovníků. Zaměstnavatelé mají také za své pracovníky zodpovědnost a dobře si ji uvědomují. (Cimbálníková, 2012)

V organizacích se můžeme setkat s opatřeními Age Managementu, které jsou:

- *Plánování pracovní síly s ohledem na věkovou diverzitu a podpora pozitivní věkové politiky;*

- *Zvláštní formy přijímacího řízení pro různé věkové skupiny;*
- *Přeřazení pracovníků na jinou, vhodnou pracovní pozici;*
- *Přizpůsobení pracovního programu, např. úprava pracovního prostředí či pracovní doby;*
- *Možnost osobního a kariérního rozvoje, kvalifikační růst v každém věku, přizpůsobené další vzdělávání starších pracovníků;*
- *Tvorba nástrojů podporujících mezigenerační učení;*
- *Rozvoj zdravotních a bezpečnostních opatření apod. (Lazarová, Rabušicová a Novotný, 2011)*

Úroveň společensko-politická

Zájem na Age Managementu je spojen s maximalizací příspěvku stárnoucí pracovní síly k ekonomickému a sociálnímu rozvoji. Tento zájem řeší otázku stárnutí populace jako jev, který ohrožuje sociální rozvoj. Na národní úrovni je reprezentuje stát, dále mezinárodní a nadnárodní instituce. Jedná se o sladění nabídky a poptávky na trhu práce, řešení otázek týkající se nezaměstnanosti a zaměstnanosti, vyvažování negativních stránek demografického vývoje v oblasti produktivity práce, zdraví a podobně. Řízení starších pracovníků vyžaduje veřejný zásah především proto, že mnohé aspekty problému nejsou pokryty trhem. Tento zájem je vyjadřován v tzv. věkové politice.

3.2.2 Přednosti a nedostatky seniorů na pracovním trhu

Podle Cimbálníkové (2012) jsou věk a biologické změny důsledkem poklesu pracovního výkonu v zaměstnání. Naproti tomu působí celý sled individuálních činitelů (biologických i kulturních), které pozitivně působí na pracovní výkon až do poměrně vyššího věku. Podle Larkina, (2015) jsou stereotypy o stárnutí doprovázeny ztrátou paměti, pomalým myšlením, obtížným řešením problémů, neschopností učit se a nakonec demencí. Staří lidé jsou také často vnímáni jako pasivní příjemci, kteří jsou závislí na dávkách. (Wales a Jayasinha, 2013) Tento stereotypní pohled se však podle Cimbálníkové (2012) pozměnil na představu úspěšného a prosperujícího stáří.

Vztah k profesi a její smysl se pro člověka často mění v době, kdy se přibližuje odchod do důchodu. Starším pracovníkům již většinou nejde o vlastní ambice, jsou věrní svým hodnotám a zůstávají své firmě zcela oddaní. Nicméně vztah ke své profesi mívají senioři často odlišný. Na jedné straně vykonávají své zaměstnání s velkým nasazením a pílí, na straně druhé jsou za všechna ta léta vyhořelí, ztrácejí sebedůvěru ve své schopnosti a smysluplnost ve svou práci. (Cimbálníková, 2012)

Přednosti a nedostatky seniorů na pracovním trhu jsou uvedeny v následující tabulce, viz Tabulka č. 2.

Tabulka č. 2 – Přednosti a nedostatky starších pracovníků

PŘEDNOSTI	NEDOSTATKY
<ul style="list-style-type: none"> • Dlouholetá praxe v oboru • Odbornost • Spolehlivost • Profesionální chování • Kontakty a známosti • Vyzrálost • Schopnost řešit problémy • Komunikační schopnosti • Časová flexibilita • Motivace udržet si práci před odchodem do důchodu 	<ul style="list-style-type: none"> • Nevýkonnost • Neperspektivnost • Nepřizpůsobivost • Nízká počítačová gramotnost • Nízká jazyková znalost • Sklon ke stereotypům • Nízká fyzická zdatnost • Zhoršování paměti a soustředění

Zdroj: Hastrmanová (2011, s. 28-29)

Z výše zmíněného můžeme shrnout, že podstatnými přednostmi starších lidí jsou jejich zkušenosti, nadhled a zodpovědnost. Bejtkovský (2013) souhlasí, mezi přednosti pracovníků starších padesáti let řadí především spolehlivost, loajalitu a trpělivost. Zmínit lze také osobní kontakty, které zaměstnanci za pracovní léta nasbírali. Právě díky tomu jsou tito lidé ochotní pomáhat druhým lidem, jejich komunikace je na vysoké úrovni. Oproti tomu jsou zde faktory, jako nízká flexibilita a zhoršená schopnost učení. Nedá se jednoznačně říci, že pracovní schopnosti seniorů jsou výhradně pozitivní nebo naopak negativní. Lze však podotknout, že zkušenosti staršího člověka jsou v českém pracovním prostředí vítány i přes nízkou flexibilitu. (Cimbálníková, 2012) S názorem

ohledně časové flexibility nesouhlasí Bejtkovský (2013), podle něhož mají starší pracovníci již vyřešené své osobní záležitosti, tím pádem mají více času věnovat se svému zaměstnání, tudíž jsou flexibilní. Hastrmanová (2011) sděluje, že lidé, kteří se rozhodnou pracovat i po dosažení důchodového věku, upřednostňují práci na půl úvazku či dobu flexibilní. Na většinu těchto pracovníků se dá dobře spolehnout.

Cimbálníková (2012) a Bejtkovský (2013) se shodují, že starší pracovníci mají oproti mladším zaměstnancům z pozitivního hlediska výhodu v podobě dlouholeté praxe. Bejtkovský (2013) sděluje, že nasbírané zkušenosti jsou mnohdy cennější než naučená teorie od absolventů. Starší lidé mohou tyto absolventy zaučovat a proto jsou velmi užiteční.

V neprospěch starších pracovníků, jak dále zmiňuje Cimbálníková (2012), hovoří jejich menší šance získat novou práci nebo si stálou práci udržet. Stejně tak je pro ně obtížnější získat povýšení. Jsou však i výjimky, na některých pozicích se povýšení získává za dlouholeté odpracované služby: například u doktorů. Získá-li senior nové zaměstnání, musí se ve většině případech smířit s tím, že jeho ohodnocení bude stejné, jako když na totéž místo nastoupí mladý absolvent, který nemá praxi. Starší pracovníci se domnívají, že za horšími podmínkami uplatnění na trhu práce stojí v první řadě lhostejnost podniků a neschopnost starších zaměstnanců aklimatizovat se na nové požadavky. (STEM, 2006)

3.2.3 Ageismus

Trusinová (2013) uvádí, že solidarita věkových skupin je ohrožena. Pojem ageismus je odvozen od anglického slova age (věk). Tošnerová (2002) a Vidovičová (2008) sdělují, že se o diskriminaci na základě věku poprvé zmínil Robert Butler, který se stal v roce 1969 ředitelem National Institute on Ageing v USA. Ageismus má v lidech vyvolat dojem, že staří lidé jsou slabí, nesamostatní, nemocní a jejich postoj k nim bývá často nespravedlivý. Dnes pojímáme ageismus v širším slova smyslu. Jde o zaujatost či diskriminaci proti jedné věkové skupině. Týkat se může mládeže, lidí ve středním věku i seniorů. Diskriminaci můžeme podle Hnilici (2010) charakterizovat jako nerovné vystupování vůči jedincům opírající se o jejich příslušnost k určité sociální skupině, eventuálně se může jednat o zvýhodňování či znevýhodňování celé sociální skupiny.

Na počátku 90. let 20. století se dostává na přední místo pozornosti evropských států diskriminace na trhu práce. V České republice je diskriminace zakázána zákonem č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který říká, že: „*Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání*“ i zákoníkem práce. Kontrola je svěřena úřadům práce, které dohlíží na rovné dodržování příležitostí na pracovišti. Mezi kompetence Úřadu práce patří možnost udělit peněžní pokutu v případě, je-li tento Úřad informován o eventuální diskriminaci, která se ukáže jako skutečná. (Košťelová, 2008)

V praxi chtějí firmy zaměstnávat především mladé absolventy, kteří ovládají cizí jazyky, jsou flexibilní a loajální ke své firmě. Jsou ale i povolání, ve kterých vyšší věk nehraje podstatnou roli. Jedná se například o školství a zdravotnictví, kde se cení dlouholeté zkušenosti a zodpovědnost k pracovním úkonům. Jakmile se začne propouštět, jsou to však starší pracovníci, kteří jsou na řadě jako první, i přes to, že jsou své práci zcela oddáni a jsou často ochotni pracovat za menší mzdu. Motivem k práci se totiž stává nejen nezbytnost si přivydělat, ale i najít vlastní hodnoty, sebeuplatnění a společenské kontakty.

Nicméně jsou i případy, kdy je zaměstnanec považován za neperspektivního v momentě, kdy je mu čtyřicet let. Podle Říčana (2014) a Košťelové (2008) se jedná nejen o zedníka, ale i chirurga, který musí ve svém zaměstnání vydržet i několikahodinovou nepřetržitou psychickou a fyzickou námahu. Zvyšujícím se požadavkům nebudou tedy stačit nejen zedníci a horníci, ale i stále větší počet dalších starších pracovníků.

Podle Vidovičové (2008) je koncept ageismu velmi obsáhlý. Velký úsek je stále neprozkoumaný. Důvodem je skutečnost, že si lidé neuvědomují hloubku věkové diskriminace a to, jak moc se v naší společnosti objevuje. Čím dříve se začne společnost problematikou ageismu zabývat, tím lépe se bude moci připravit na nadcházející velké změny v demografické struktuře české společnosti.

3.3 *Invalidní důchodci na pracovním trhu*

Kandler (2012) uvádí, že žít se zdravotním postižením není jednoduché. Je to těžká životní situace, která se dotýká nejen člověka samotného, ale i celé jeho rodiny. Formy postižení mohou být různé, může se jednat o tělesné postižení, zrakové postižení,

sluchové postižení apod. Takto postižené osoby bývají odkázány na pomoc rodiny nebo organizací, které jsou za tímto účelem založeny.

I přes těžkosti, které zdravotní postižení přináší, se tito lidé snaží zapojit do pracovního procesu. Člověk se zdravotním postižením může být zaměstnancem i osobou samostatně výdělečně činnou, jelikož má stejná pracovní práva jako ostatní osoby, které žijí v České republice. Na invalidní důchod nemá výše příjmu získaného ze zaměstnání žádný vliv, jak sděluje Kandler (2012). Veřejný ochránce práv (2016) ve svém článku dále uvádí, že není možné, aby dva lidé, kteří vykonávají stejnou práci, dostávali odlišnou odměnu pouze proto, že je jeden z nich invalidní. Rozlišování mezi zaměstnanci je zakázáno jak zákoníkem práce, tak zákonem antidiskriminačním. Kandler (2012) nicméně dodává, že zdravotní stav, na jehož základě se pobírá invalidní důchod, nemusí osobě umožnit pracovat na plný úvazek. Nelze tedy očekávat výdělky ve stejné výši, jako mají osoby bez zdravotního postižení. Plat se v tomto případě odráží na počtu hodin, které člověk v práci odpracuje. Totéž platí u starobních důchodců, kteří sice mají mnoho zkušeností, ale již méně síly. Nelze od všech tedy očekávat, že v práci stráví tolik času jako mladý člověk.

Uznání invalidity a zařazení do jednoho ze tří stupňů je závislé na tom, do jaké míry je osoba schopná pracovat. Jestliže by osoba, která je invalidní ve třetím stupni, pracovala na plný úvazek, mohlo by dojít k přezkoumání zdravotního stavu. Tato osoba by mohla být následně přeřazena do nižšího stupně invalidity. (Kandler, 2012)

Nepracující invalidní důchodci prvního a druhého stupně, kteří zároveň neplatí sociální pojištění, mohou mít později starobní důvod ve stejné výši jako invalidní. Záleží, v jaké době byl invalidní důchod přiznán. Do náhradní doby pojištění, která se započítává do celkové doby pojištění se započítává pouze doba pobírání invalidního důchodu ve třetím stupni. Podle celkové doby pojištění se následně vypočte výše starobního důchodu. (Dobrá, 2015)

3.3.1 Pracovní rehabilitace

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uvádí, že na pracovní rehabilitaci mají právo osoby se zdravotním postižením. Tuto rehabilitaci zajišťují krajské pobočky Úřadu práce, které jsou místně příslušné a které spolupracují s pracovními rehabilitačními středisky.

Pod pojmem pracovní rehabilitace si můžeme představit činnost, která je zaměřená na udržení nebo získání vhodné pracovní pozice osoby, jež je zdravotně postižená. Pokud má osoba o pracovní rehabilitaci zájem, musí o ni zažádat. Součástí této žádosti je i doklad, který osvědčuje, že je osoba zdravotně postižená. Mezi činnosti, které pracovní rehabilitace poskytuje, můžeme jmenovat především činnost poradenskou, která se orientuje na volbu povolání, praktickou i teoretickou přípravu na zaměstnání apod. Osoba se zdravotním postižením s pomocí krajské pobočky Úřadu práce sestaví tzv. individuální plán pracovní rehabilitace, který je zdravotnímu postižení a samotné osobě přizpůsoben. (Portál MPSV)

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je osobám se zdravotním postižením poskytována na trhu práce důkladná péče. Každý zaměstnavatel má totiž povinnost zaměstnávat osoby, které jsou zdravotně postižené, ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců.

3.3.2 *Předsudky osob se zdravotním postižením*

Řekne-li se „postižený člověk“, představí si lidé nejčastěji osobu na vozíčku. Je však důležité uvědomit si, že takto viditelně postižených lidí je z celkového počtu postižených ve společnosti málo. Zaměstnavatelé tvrdí, že zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je stojí mnoho peněz, jelikož pro ně musí vytvořit speciální podmínky. Toto tvrzení je však pouhým předsudkem. Jak bylo popsáno výše, ne všechny postižené osoby jsou na vozíčku a není pravda, že všichni potřebují v pracovním prostředí speciální podmínky. (Vurbsová)

Osoby se zdravotním postižením jsou náchylnější k nemocem. Toto tvrzení patří mezi předsudky, neboť se nepotvrdilo. Postižení není zdrojem onemocnění. Mezi další předsudky, se kterými se postižené osoby setkávají, patří:

- Nepravidelný výkon zdravotně postižené osoby;
- Díky osobám se zdravotním postižením se budou na pracovišti častěji objevovat kontroly;
- Zaměstnávání osob se zdravotním postižením obnáší více administrativní práce. (Rychtář, Sokolovský, 2014)

Práva osob se zdravotním postižením zaručuje Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením. Důvody k vytvoření této Úmluvy jsou:

- Uvést problematiku osob se zdravotním postižením do společnosti;
- Specifikovat lidská práva zdravotně postižených osob;
- Právně vymezit zdravotně postižené osoby;
- Získání informací o osobách se zdravotním postižením. (Čermák, 2012)

4 CÍL PRÁCE

Hlavním cílem mé bakalářské práce je zjistit, jak vybraní důchodci vnímají problémy v rámci uplatnění na trhu práce. Jedná se především o to, zda mají důchodci dostatek příležitostí pro své uplatnění, dále jak si své uplatnění představují. Součástí výzkumu je zjištění, zda jejich činnost přispívá k celkové spokojenosti, tedy jak se jim podle vlastního názoru daří v současné společnosti. Zaměřila jsem se na dvě skupiny, a to starobní důchodce a invalidní důchodce.

4.1 Hlavní výzkumná otázka

Pro bakalářskou práci byla stanovena hlavní výzkumná otázka, která zní:
Jak se liší výpovědi starobních a invalidních důchodců v rozhovorech vzhledem k uplatnění na trhu práce?

Pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky byly stanoveny tyto dílčí otázky:

1. Je zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?
2. Jaký názor zastávají důchodci na celoživotní vzdělávání?
3. Je pro důchodce obtížné získat či udržet si zaměstnání?
4. Setkali se vybraní důchodci ve svém zaměstnání s diskriminací?
5. Mají důchodci čas věnovat se svým zálibám?
6. Jak důchodci vnímají své postavení ve společnosti?

5 METODIKA VÝZKUMU

Pro bakalářskou práci byl zvolen kvalitativní výzkum, podle kterého je možné zjistit důkladné informace o zkoumaném jevu z přirozeného prostředí komunikačních partnerů.

Hendl (2008) uvádí, že v rámci kvalitativního výzkumu neexistuje jednoznačné vyhodnocování výzkumu. Oproti kvantitativnímu výzkumu není kvalitativní výzkum zakládán na statistických údajích, ale na pochopení a nalezení stanoveného problému. Mezi výhody kvalitativního výzkumu můžeme jmenovat získání podrobných popisů a vhled do dané problematiky. Tato strategie také umožňuje manipulovat s otázkami během výzkumu. Do nevýhod můžeme zařadit nemožnost zobecnit výsledky na celou společnost, náročnější způsob získávání sběru dat a subjektivní názory komunikačních partnerů, které jsou obtížně měřitelné.

Pro sběr dat byla zvolena metoda dotazování a technika polostrukturovaného rozhovoru. Hendl (2008, s. 174) uvádí, že: *„Návod k rozhovoru představuje seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat. Tento návod má zajistit, že se skutečně dostane na všechna pro tazatele zajímavá témata. Je na tazateli, jakým způsobem a v jakém pořadí získá informace, které osvětlí daný problém.“*

Podle Reichla (2009) je polostrukturovaný rozhovor charakteristický tím, že tazatel má předem připravené otázky týkající se tématu, které bude při setkání s komunikačním partnerem pokládat. Pořadí otázek není závazné, mohou se pokládat podle situace, avšak musí být řečeny a zodpovězeny všechny. Pro zjištění dat do této práce byl použit diktafon, na který se zachytil celý rozhovor. Díky použití diktafonu jsem se mohla soustředit na odpovědi, aniž bych si musela zapisovat zdlouhavé poznámky. Rozhovory jsou k nahlédnutí v písemné podobě v Příloze č. 1. Přímé citace respondentů jsou ponechány autentické bez jazykové korekce.

Techniku polostrukturovaného rozhovoru jsem si zvolila především proto, že dávám přednost osobnímu setkání před dotazníkovou, anonymní a neosobní formou sběru dat. Tímto způsobem jsem pro svůj výzkum získala také více informací, jelikož komunikační partneři mohli své odpovědi rozvést. Jako další výhodu rozhovoru shledávám, že se v případě neporozumění otázky komunikační partner může doptat.

5.1 Popis výzkumného souboru

Výběrový soubor je tvořen čtyřmi starobními a čtyřmi invalidními důchodci z Jihočeského kraje, kteří jsou v pracovním poměru. Pro lepší přehlednost jsem uvedla základní charakteristiku starobních důchodců do Tabulky č. 3 a invalidních důchodců do Tabulky č. 4. Jedná se o výběr na základě techniky sněhové koule neboli snowball sampling. Miovský (2006) uvádí, že tato technika je charakteristická tím, že výzkumník si domluví schůzku s jedním komunikačním partnerem, který splňuje požadavky pro výzkum, následně s ním zrealizuje rozhovor. Od tohoto komunikačního partnera dostane na požádání doporučení na dalšího komunikačního partnera, který taktéž vyhovuje požadavkům stanoveným pro cíl práce a který je také ochoten poskytnout rozhovor. Následně se domluví osobní schůzka. Tento proces se opakuje do doby, než dojde k tzv. saturaci.

Zkoumané osoby jsem předem seznámila s účelem rozhovoru a sdělila jim, že rozhovor bude zcela anonymní. Ubezpečila jsem je, že z výzkumu mohou kdykoli odstoupit, jestliže by se jim otázky zdály příliš osobní nebo by jim byly nepříjemné.

Rozhovory probíhaly v příjemné atmosféře. Komunikační partneři otázkám dobře rozuměli. Někteří odpovídali ihned, někteří, převážně starobní důchodci, potřebovali čas na rozmyšlenou. O to více však byla jejich odpověď účelná. Pouze ve dvou případech jsem se setkala s tím, že komunikační partneři odbíhali od tématu. Pokud se tak stalo, upozornila jsem dotyčného a společně jsme se vrátili k položené otázce.

V tabulce jsem použila označení pro starobní důchodce SD s čísly 1-4 podle pořadí rozhovoru, obdobně jsem označila i invalidní důchodce ID s čísly 5-8.

Tabulka č. 3 - Základní charakteristika starobních důchodců

Komunikační partner	Pohlaví	Věk	Pracovní pozice
SD 1	Muž	68	Vedoucí koleje
SD 2	Žena	64	Účetní
SD 3	Žena	63	Recepční
SD 4	Žena	65	Vrátná

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 4 – Základní charakteristika invalidních důchodců

Komunikační partner	Pohlaví	Věk	Pracovní pozice
ID 5	Žena	54	Recepční
ID 6	Žena	55	Dělnice
ID 7	Žena	53	Uklízečka
ID 8	Žena	48	Uklízečka

Zdroj: vlastní výzkum

5.2 Zpracování dat

Pro výsledky výzkumu je použita metoda tzv. trsů. Tuto metodu charakterizuje Miovský (2006, s. 221) jako: „Metoda vytváření trsů slouží obvykle k tomu, abychom seskupili a konceptualizovali určité výroky od skupin, např. dle rozlišení určitých jevů, místa, případů atd. Tyto skupiny (trsy) by měly vznikat na základě vzájemného překryvu (podobnosti) mezi identifikovanými jednotkami.“ Vzniknou tak obecnější skupiny, které se mohou opakovat ve výpovědích komunikačních partnerů. Princip trsů spočívá v seskupování a srovnávání údajů.

5.3 Časový harmonogram

Harmonogram stanovuje včasné zpracování bakalářské práce, podle kterého jsou vypracovány jednotlivé úkony.

První fáze zahrnovala nalezení a studium odborné literatury a dalších potřebných zdrojů, týkajících se problematiky bakalářské práce. Na základě získaných informací byla sepsána teoretická část.

Druhá fáze obnášela formulaci dílčích výzkumných otázek, byl přesněji definován výzkumný soubor. Třetí fáze zahrnovala samotný výzkum a zpracování získaných informací.

V poslední části byly zpracovány výsledky výzkumu, provedeno vyhodnocení získaných údajů od komunikačních partnerů, byla sepsána diskuze a závěr práce. Časový harmonogram je znázorněn v následující tabulce. (viz Tabulka č. 5)

Tabulka č. 5 – Časový harmonogram bakalářské práce

Fáze	Úkony	Časový úsek
1.	Sběr odborné literatury, studium literatury, sepsání teoretické části	listopad 2015 – únor 2016
2.	Stanovení dílčích otázek, definice výzkumného souboru	březen 2016
3.	Provedení výzkumu, zpracování získaných informací	březen 2016 – duben 2016
4.	Zpracování výsledku výzkumu, vyhodnocení, diskuze, závěr	duben 2016 – květen 2016

Zdroj: vlastní zpracování

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této části bakalářské práce jsou vyhodnocena data získaná od komunikačních partnerů. Z rozhovorů byly zpracovány tzv. trsy doplněných tabulkami, které jsou reprezentovány dílčími výzkumnými otázkami.

Dílčí otázka č. 1: Je zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

Trs 1 - Starobní a invalidní důchodci na trhu práce

Komunikační partner	Ano, protože firmy za důchodce neodvádí daně, tudíž ušetří	O starobní důchodce ano, zaměstnavatelé oceňují jejich dlouholetou praxi	O starobní důchodce ne, jelikož zabírají místa mladým lidem	O invalidní důchodce zájem na trhu práce spíše není
SD 1	X			
SD 2		X		X
SD 3	X			
SD 4	X			
ID 5	X		X	
ID 6	X		X	
ID 7	X		X	
ID 8		X		

Zdroj: vlastní výzkum

Rozhovory s jednotlivými komunikačními partnery byly zahájeny otázkou, zda je podle jejich názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce. Jak je uvedeno v předchozí tabulce, pouze jedna komunikační partnerka ze skupiny starobních důchodců (SD2) odpověděla, že o invalidní důchodce na trhu práce zájem není.

Přesněji dodala: „*O invalidní důchodce podle mého názoru zájem není. Doktor jim musí napsat, co můžou a co nemůžou udělat. Z provozních důvodů mnoho zaměstnání dělat nemůžou, např. noční.*“ Co se týká starobních důchodců, o ty dle jejího názoru zájem je, a to pro jejich dlouholetou zkušenost.

Další dva komunikační partneři ID 5 a ID 8 taktéž uvedli, že je o starobní důchodce zájem díky jejich dlouholeté praxi a zkušenostem, které jsou na trhu práce žádané a mnohdy obtížně nahraditelné. Šest komunikačních partnerů z osmi, z toho tři starobní a tři invalidní důchodci, se shoduje v názoru, že je podle nich o důchodce na trhu práce zájem především proto, že za ně zaměstnavatelé neodvádí daně. Tři komunikační partneři ze skupiny invalidních důchodců dodávají, že starobní důchodci by už pracovat neměli, jelikož mladým lidem zabírají pracovní místo. V důsledku toho je mnoho mladých lidí a absolventů odkázáno na Úřad práce.

Komunikační partnerka ID5 říká, že: „*Je dobře, že mají zaměstnavatelé výhody, když zaměstnávají důchodce. Problém ale nastává ve chvíli, kdy starobní důchodci přesluhují a zabírají místo mladým lidem, kteří pak končí na pracovním úřadě.*“

Komunikační partnerka ID 8 neměla vyhraněný názor na to, zda je na trhu práce o invalidní důchodce zájem, protože, jak uvedla: „*U invalidů nevím, protože jsem se s tím dosud nesečkala, nemusela jsem se o to zajímat. Sama jsem invalidní důchodce pouze 1 rok.*“

Shrnutí dílčí výzkumné otázky č. 1

Z odpovědí, které jsou zaznamenány v trsu č. 1 vyplývá, že se najdou podstatné rozdíly v odpovědích na první otázku od starobních a invalidních důchodců. Starobní důchodci jsou toho názoru, že o starobní důchodce na trhu práce zájem je. Oproti tomu tři invalidní důchodci ze čtyř jsou toho názoru, že starobní důchodci po dosažení důchodového věku na trhu práce již nemají své místo, jelikož zabírají pozice mladým lidem. Pouze jeden starobní důchodce je toho názoru, že o invalidní důchodce zájem na trhu práce není, tento názor nezastává ani jeden komunikační partner ze skupiny invalidních důchodců. Skupina starobních a invalidních důchodců se ve stejném poměru shoduje, že firmy důchodce zaměstnávají proto, že za ně neodvádí daně.

Dílčí výzkumná otázka č. 2: Jaký názor zastávají důchodci na celoživotní vzdělávání?

Trs 2 – Názor důchodců na celoživotní vzdělávání

Komunikační partner	Celoživotní vzdělávání je pro člověka koníčkem	Celoživotní vzdělávání je důležité pro osobní rozvoj	Celoživotní vzdělávání není důležité
SD 1	X		X
SD 2		X	
SD 3			X
SD 4		X	
ID 5	X		X
ID 6		X	
ID 7			X
ID 8		X	

Zdroj: vlastní výzkum

Dva komunikační partneři z osmi zastávají názor, že celoživotní vzdělávání je pro člověka spíše koníčkem. „Podle mého názoru je to víceméně hobby. Že by to mělo nějaký význam pro společnost asi ne, nemá to asi žádný velký význam. Pokud to profese ale vyžaduje, např. u advokátů nebo doktorů, tak vzdělávání důležité je. V mém případě, a u lidí s obdobným zaměstnáním to moc význam nemá. Více je důležité profesní vzdělávání, zaměřit se na danou profesi a v ní se dále vzdělávat. Takové Univerzity třetího věku jsou podle mého názoru pouhým koníčkem.“ (SD 1): „Kladný, lidé by měli jít s dobou a v dnešní době je vzdělávání trendem a často i nutností. Já osobně mám za sebou kurz vedoucí prodejny, pedagogické minimum, učila jsem se také i angličtinu a ruštinu. Vzdělávání je o to příjemnější, když je to vašim koníčkem. Pro člověka, kterého to nebaví a k životu, nebo spíše k práci, to nepotřebuje to úplná nutnost není.“ (ID 5)

Čtyři komunikační partneři jsou toho názoru, že člověk by se měl vzdělávat během celého života, jelikož je to důležité pro osobní rozvoj. Jak uvedla komunikační partnerka ID 6: „Je to důležité pro člověka obecně se celý život vzdělávat, čimkoliv a jakkoliv.“ Pro čtyři komunikační partnery není celoživotní vzdělávání jako takové

nutností, avšak stává se jí za předpokladu, že se po nich nevyžaduje v zaměstnání. Komunikační partnerka ID 7 pracuje jako uklízečka a v rozhovoru uvedla, že v rámci její profese vzdělávání nehraje důležitou roli. Nicméně dodala, že pokud by byla nucena změnit zaměstnání, uvažovala by o rekvalifikaci.

Shrnutí dílčí výzkumné otázky č. 2

V odpovědích na otázku: Jaký názor zastávají důchodci na celoživotní vzdělávání se sešly tři různé názory. Celoživotní vzdělávání je pro jednoho starobního a jednoho invalidního důchodce koníčkem, který provozují ve svém volném čase, přičemž v zaměstnání získané poznatky přímo nevyužívají. Pro osobní rozvoj považují celoživotní vzdělávání za důležité dva starobní a dva invalidní důchodci. Za nepodstatné považují celoživotní vzdělávání dva starobní a dva invalidní důchodci.

Dílčí otázka č. 3 - Je pro důchodce obtížné udržet či získat si zaměstnání?

Trs 3 – Zaměstnaní důchodci

Komunikační partner	Ne, protože důchodci jsou pro zaměstnavatele těžko zastupitelní pro jejich zkušenosti	Ne, protože důchodci na zaměstnavatele nekladou vysoké nároky, např. zvýšení platu	Důchodce se s žádnými obtížemi pro udržení či získání práce neseťkal	Ano, protože práce je pro důchodce fyzicky náročná
SD 1	X			
SD 2	X			
SD 3			X	
SD 4		X		
ID 5			X	
ID 6				X
ID 7				X
ID 8				X

Zdroj: vlastní výzkum

Dva komunikační partneři na otázku týkající se obtížnosti udržení či získání zaměstnání ve svých výpovědích sdělili, že po dosažení jejich důchodového věku neměli problém ve stávajícím zaměstnání i nadále pokračovat. Jako důvod uvedli náročnost svého zastoupení v rámci dlouholeté praxe. Komunikační partner SD 1 sdělil, že o ztrátu svého zaměstnání po dosažení důchodového věku neměl strach, poněvadž se s vedením, pro které pracuje, zná už dlouho a ví, že by zapracování nového člověka zabralo spoustu času. Dodává však, že v případě změny vedení, by se mohlo stát, že by místo něj mohli zaměstnat někoho mladšího a výkonnějšího.

Pouze jeden komunikační partner sděluje, že s udržením zaměstnání též neměl problém, avšak dodal že pokud by trval na zvýšení platu nebo na jiné výhodě, mohl by nastat problém. Dva komunikační partneři z dotazovaných se shodli na tom, že se dosud

s žádnými problémy spojenými s udržení zaměstnání nesetkali. Oproti tomu tři komunikační partneři shledávají problémy s udržení své práce v tom smyslu, že se jim časem může zhoršit zdravotní stav, a proto by z práce museli odejít. „Vzhledem k tomu, že docházím na posudkové lékařství, může se stát, že práci už nebudu moci vykonávat, i když se na to budu cítit, pokud doktor rozhodne, že to není vhodné.“ (ID 7)

Shrnutí dílčí výzkumné otázky č. 3

Na otázku, zdali je pro důchodce obtížné udržet či získat si zaměstnání, dva starobní důchodci uvedli, že pro jejich zkušenosti a dlouhou praxi pro ně udržení práce nepředstavoval výrazný problém. Pouze jeden starobní důchodce sdělil, že by problém s udržení práce mohl nastat ve chvíli, kdyby požadoval zvýšení platu či jinou výhodu. Pouze dva komunikační partneři, z toho jeden starobní a jeden invalidní uvedli, že žádné obtíže v udržení zaměstnání dosud neshledali. Oproti tomu tři invalidní důchodci ze čtyř dotazovaných mají shodný názor v tom, že by problém s udržení své práce mohl nastat v případě zhoršení jejich zdravotního stavu.

Dílčí otázka č. 4 - Setkali se vybraní důchodci ve svém zaměstnání s diskriminací?

Trs 4 – Diskriminace důchodců v zaměstnání

Komunikační partner	S diskriminací se v zaměstnání setkal	S diskriminací se v zaměstnání nesetkal
SD 1	X	
SD 2		X
SD 3	X	
SD 4		X
ID 5	X	
ID 6	X	
ID 7		X
ID 8	X	

Zdroj: vlastní výzkum

V rámci dílčí výzkumné otázky č. 4 byla komunikačním partnerům položena otázka, zda se ve svém zaměstnání setkali s diskriminací. Tato otázka byla kladena poměrně odlišným způsobem pro obě skupiny důchodců. Starobní důchodci odpovídali na otázku, zda se setkali s diskriminací díky věku, invalidní důchodci odpovídali, zda se setkali s diskriminací na základě jejich zdravotního stavu. S diskriminací se setkalo pět komunikačních partnerů z osmi.

Komunikační partner SD 1 uvedl, že se s diskriminací neseťkal, připouští ale, že v jiných profesích tato situace může nastat. Nicméně přiznal, že mu pár lidí, včetně jeho dětí řeklo, že pořádně neumí na počítači. Této skutečnosti však přiřazuje název „přirozená“ diskriminace. *„Já dělám zaměstnání, které vyžaduje určitou zkušenost a životní názor. Jsou ale profese, kdy se to vyskytuje. Je to závislé taky na skladbě okolí – spolupracovníci a vedení firmy, u které člověk dělá. Tato otázka navazuje na tu první, když toho člověka zaměstná, nedává mu pak najevo, že je starší. V jiných profesích ale můžou říct, že si starší, že na to nestačíš, např. u manuálních profesí nebo u profesí, kde se využívají počítače. My na to vyškolený nejsme. Já sám mám vztah k počítači takový, že mi krade čas, bez počítače bylo více času, teď se do něj musí neustále něco zapisovat. Ohledně technologie je tu ta diskriminace znát, každý ti řekne, že tomu nerozumíš, dokonce to říkají i moje děti. Je to ale přirozená diskriminace, která je ovlivněná odlišným generačním názorem, výchovou a prostředím, ve kterém člověk žije.“*

Komunikační partnerka SD 3 spatřuje diskriminaci v platových rozdílech mezi ženami a muži. Uvedla, že pracuje jako recepční, kde má dvanáctihodinové směny. Na této recepci jsou zaměstnané pouze ženy. Jako důvod uvedla to, že muži nevydrží tak dlouho sedět na vrátnici, proto toto zaměstnání brzy opouštějí, a to i za předpokladu, že dostanou více peněz než ženy. *„V rámci věku ne, ale s diskriminací mezi ženami a muži. U nás na vrátnici jsou zaměstnané jen ženy, protože chlap tu nevydrží sedět 12 hodin. My jsme tu 4 ženy a střídáme se, ale nemůžeme si jen tak vzít dovolenou, protože není zástup. Když už, tak jde za nás nakonec pan vedoucí, ale že by tu vydržel celý den, to ne. Byl tu taky jeden důchodce, ale brzo zase odešel, neměl na to nervy, ale byl placený o něco víc, než my ženy. My ženský nejsme tak placený, jako chlapi, týká se to i jiných profesí.“*

Komunikační partnerka ze skupiny invalidních důchodců ID 6 odpověděla, že se s diskriminací také setkala: *„Ano, protože musím vydávat maximální výkony, které mě unavují a oslabují. Mám pak především oslabenou imunitu a snadno onemocním.“*

Nemůžu se věnovat téměř ničemu jinému než práci.“ S diskriminací se nesetkali pouze tři komunikační partneři, z toho dva starobní důchodci a jeden invalidní důchodce.

Shrnutí dílčí výzkumné otázky č. 4

S diskriminací se setkalo pět komunikačních partnerů z osmi. Z toho dva starobní a tři invalidní důchodci. Žádný starobní důchodce se nesetkal s diskriminací v rámci svého důchodového věku, nicméně shledávají diskriminaci v jiných oblastech, např. ohledně technologie. Oproti tomu invalidní důchodci se dle výzkumu setkali s diskriminací převážně z důvodu jejich zdravotního stavu.

Dílčí výzkumná otázka č. 5 – Mají důchodci čas věnovat se svým zálibám?

Trs 5 – Volný čas důchodců

Komunikační partner	Na koníčky čas zbývá	Na své záliby je čas pouze ve dnech volna	Na koníčky nezbývá čas	Na koníčky nezbývá energie
SD 1	X			
SD 2		X		
SD 3			X	
SD 4		X		
ID 5		X		
ID 6	X			X
ID 7	X			
ID 8	X			X

Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, zda mají důchodci čas věnovat se svým zálibám, odpovědělo sedm komunikačních partnerů kladně. Tři z nich však dodávají, že na své koníčky mají čas pouze o víkendu nebo v jiný den volna. *„Určitě, akorát jsem lenivější, než jsem býval. Určitě si ale čas udělám, v tom mají důchodci určitou výhodu oproti ostatním, protože už mají vyhraněný názor a dokážou si vyhovět. Mladší lidi mají plno práce s hypotékou,*

stavbou domu a všem možným, že jim na koničky moc času nezbyvá, já už mám tohle vše za sebou.“ (SD 1)

Dva komunikační partneři ze skupiny invalidních důchodců dodávají, že by na končičky čas byl, avšak po práci na ně nezbyvá dostatek energie. „Čas by byl, ale už není síla a energie. Nejen na koničky, ale na celkovou starost o domácnost, vaření atd. Veškerou svou energii vynaložím v práci, abych si ji udržela, na úkor toho si musím každý den po práci jít minimálně na dvě hodiny lehnout, abych večer mohla doma něco udělat. Na koničky nezbyvá energie = čas = peníze.“ (ID 6)

Na své záliby nezbyvá čas komunikační partnerce SD 3, která odpověděla, že když už si čas najde, chybí jí finance, protože jako svůj koníček uvedla cestování.

Shrnutí dílčí výzkumné otázky č. 5

Na své koničky si udělají čas tři starobní důchodci ze čtyř. Ve stejném počtu si udělají čas i invalidní důchodci. Pouze jeden starobní důchodce, který mezi své zájmy jmenoval zahradničení, uvedl, že mu čas nezbyvá, jelikož chodí do práce, poté musí obstarat domácnost a často také hlídá vnoučata. Dva invalidní důchodci by si čas na své končičky vyhradili, avšak po práci jsou často unavení a tak jim na ně nezbyvá energie.

Dílčí výzkumná otázka č. 6 - Jak důchodci vnímají své postavení ve společnosti?

Trs 6 - Postavení důchodců ve společnosti

Komunikační partner	Názory důchodců nejsou brány příliš vážně	Názory důchodců jsou brány vážně	Postavení ve společnosti je kladné, ale v budoucnu se bude zhoršovat	Postavení ve společnosti nevnímám dobře	Postavení ve společnosti vnímám dobře, necítím se jinak než předtím
SD 1	X				
SD 2		X			
SD 3			X		
SD 4			X		
ID 5					X
ID 6				X	
ID 7					X
ID 8					X

Zdroj: vlastní výzkum

V průběhu rozhovoru byl prostor věnován také tomu, jaký mají důchodci názor na své postavení ve společnosti. Jak je možno vidět v předchozí tabulce, názory jsou různorodé. Komunikační partner SD 1 sděluje, že: „*Můj názor na postavení důchodce ve společnosti. Abych to shrnul, myslím si, že není špatný. Důchodci jsou celkem velká skupina lidí, která má poměrně utříbený názory, ale těžko své názory uplatňují ve společnosti. Nevěří tomu, že by o jejich názory někdo stál.*“ Zcela opačný názor má komunikační partnerka SD 2. „*Přijde-li důchodce se zlepšovacím návrhy k majiteli firmy, je vždy pozorně vyslechnut, protože majitel ví, že tento člověk chce něco zlepšit a nikoliv firmu kritizovat. Nad jeho názory se vždy vedení zamyslí a posoudí, zda je možno jej uvést do praxe, takhle to aspoň chodí u nás v práci. Takže postavení je celkem kladný.*“

Komunikační partneři SD 3 a SD 4 se shodují v kladném vnímání postavení důchodců ve společnosti, nicméně dodávají, že v budoucnu se toto postavení může změnit k horšímu. Vysvětlují to tím, že důchodců bude stále přibývat a společnost je nemusí přijmout.

Ve společnosti se necítí dobře komunikační partnerka ID 6, která sděluje, že: *„Lidé jsou závistiví, a když vidí, že si člověk vydělává a ještě pobírá invalidní důchod, chtěli by také. Ale už nevidí dopady zdravotního stavu na zbytek života a to například, že už mi nezbývá energie na koníčky atd..“*

Postavení ve společnosti vnímají kladně také komunikační partneři ID 5, ID 7 a ID 8.

Shrnutí dílčí výzkumné otázky č. 6

Šest komunikačních partnerů z osmi hodnotí své postavení důchodce ve společnosti kladně. Tři z toho jsou ze skupiny starobních důchodců a tři ze skupiny invalidních důchodců.

7 DISKUZE

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jak důchodci vnímají problémy v rámci uplatnění na trhu práce, zda mají příležitosti pro své uplatnění. Součástí výzkumu bylo zjištění, jak se jim podle vlastního názoru daří v současné společnosti. Tato práce je zaměřena na dvě skupiny důchodců, a to na starobní důchodce a invalidní důchodce. Tyto dvě skupiny jsem si zvolila proto, že mě zajímají názory na problematiku trhu práce a postavení ve společnosti právě těchto skupin důchodců. Hlavní výzkumná zní: *Jak se liší výpovědi starobních a invalidních důchodců v rozhovorech vzhledem k uplatnění na trhu práce?*

Z výzkumu vyplývá, že o starobní důchodce na trhu práce zájem je. Komunikační partneři si to vysvětlují jednak tím, že jsou pro zaměstnavatele jsou cenné jejich zkušenosti a dlouholetá praxe. Bejtkovský (2013) a Cimbálníková (2012) s tímto názorem souhlasí. Zkušenosti staršího člověka jsou v českém pracovním prostředí vítány. Mezi podstatné přednosti starších lidí řadí jejich zkušenosti, nadhled a zodpovědnost. Šest důchodců z osmi dotazovaných dále uvedlo, že jsou důchodci na trhu práce žádaní především proto, že za ně zaměstnavatelé neodvádí poplatky. Hill (2004) sděluje, že i když se důchodci často setkávají s diskriminací a dalšími překážkami, těžko se vyrovnávají s odchodem ze společnosti. Ve své práci, pokud jim to zdravotní stav, fyzická aktivita a psychické rozpoložení dovolí, rádi zůstávají.

Tři invalidní důchodci ze čtyř jsou toho názoru, že starobní důchodci zabírají pracovní pozice absolventům a mladým lidem, z toho důvodu by po dosažení důchodové věku měli pracovní místo opustit. Marksová (2014), ministryně práce a sociálních věcí, argumentuje tím, že pokud mají staří lidé pobírající důchod stále sílu a chuť zůstat na pracovním trhu aktivní, neshledává důvod, proč si nepřivydělat. Tito důchodci tak přispívají zpátky do státního rozpočtu. Zastává názor, že důchodci jsou svého důchodu hodni, jelikož celý život pracovali a peníze na důchod tedy odváděli. Jeden invalidní důchodce zastává názor, který je shodný s výpovědi starobních důchodců, kteří tvrdí, že starobní důchodci jsou pracovnímu trhu prospěšní díky dlouholetým zkušenostem. Pouze jeden komunikační partner ze skupiny starobních důchodců sdělil, že o invalidní důchodce na trhu práce zájem není. Odůvodnil to tím, že kvůli jejich zdravotnímu stavu mnoho činností zastávat nemohou. Podle Rychtáře a Sokolovského (2014) je toto tvrzení předsudkem. Podle mého názoru je málo prací,

kteří invalidní osoba nemůže zastat. Při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je samozřejmě důležité přihlídnout k jejich specifickým potřebám a stupni invalidity, nicméně by zaměstnavatelé a firmy neměli s uchazečem o zaměstnání jednat jiným způsobem jenom proto, že je postižený.

Na celoživotní vzdělávání zastávají kladný názor čtyři starobní důchodci a dva invalidní důchodci, nicméně obě skupiny důchodců mají na celoživotní vzdělávání odlišný pohled. Pro jednoho starobního a jednoho invalidního důchodce představuje celoživotní vzdělávání zálibu, které se rádi věnují ve volném čase. Komunikační partnerka ze skupiny invalidních důchodců, která pracuje jako recepční, se ráda vzdělává v oblasti učitelství, získala pedagogické minimum také prošla kurzem vedoucí prodejny.

Z výzkumu dále vyplynulo, že pro dva starobní a dva invalidní důchodce je celoživotní vzdělávání důležité, jelikož prospívá jejich duševnímu rozvoji. Ve stejném počtu i rozdělení jsou důchodci toho názoru, že celoživotní vzdělávání není pro člověka podstatné, jelikož mu v práci postačuje to vzdělání, kterého dosáhl. MPSV (2014) uvádí, že populace, která dosáhla vyšších úrovní vzdělání má také ve většině případů pozitivní vztah k dalšímu vzdělávání. Z mého výzkumu toto sdělení komunikační partneři potvrzují, jelikož kladné názory na celoživotní vzdělávání zastávají především důchodci, kteří dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou, zatímco komunikační partneři, pro které nemá důležitý význam, jsou vyučeni.

Vyhodnocená data bakalářské práce dále ukazují, že pro pět komunikačních partnerů není obtížné udržet si stále zaměstnání. Ačkoli Říčan (2014) uvádí, že v praxi chtějí zaměstnavatelé hlavně mladé absolventy, kteří ovládají cizí jazyky a jsou flexibilní, s tímto tvrzením se neztotožnil žádný komunikační partner z výzkumu. Starobní důchodci uvedli, že si zaměstnavatelé cení jejich dlouholetých zkušeností a praxe. V mnoha ohledech jim důvěřují, proto, když se rozhodli v práci pokračovat, přestože mohli odejít do důchodu, neměli žádný problém. Nicméně jeden starobní důchodce uvedl, že kdyby po zaměstnavateli požadoval zvýšení platu nebo jiné výhody, mohly by komplikace nastat. Místo něj by raději zaměstnal člověka, který žádné požadavky neklade.

Tři invalidní důchodci sdělili, že problémy s udržením práce mohou nastat ve chvíli, kdy by se zhoršil jejich zdravotní stav. V tom případě by si svou práci neudrželi a museli by si hledat nové zaměstnání.

Většina komunikačních partnerů uvedla, že se setkala v pracovním prostředí s diskriminací. Diskriminaci můžeme podle Hnilici (2010) charakterizovat jako nerovné vystupování vůči jedincům opírající se o jejich příslušnost k určité sociální skupině, eventuálně se může jednat o zvýhodňování či znevýhodňování celé sociální skupiny.

Zatímco starobní důchodci uvádějí různé případy diskriminace, se kterými se v pracovním prostředí setkali, invalidní důchodci se setkávají s formou diskriminace, která se týká pouze jednoho faktoru, a to jejich zdravotního stavu. Jednoho starobního důchodce neberou v práci zcela vážně, protože se mu hůře pracuje na počítači. Statečně však dodává, že se jedná o „přirozenou“ diskriminaci. Názor, že staří lidé nemohou umět pracovat s počítačem, je podle něj ovlivněn výchovou a dnešní společností. Domnívám se, že se s tímto názorem ztotožňuje většina starších lidí, nicméně si myslím, že tento stereotyp zanedlouho vymizí. Počítače dnes vlastní většina domácností, proto by základní práci s počítačem mělo znát více lidí než tomu doposud bývalo. Podle MPSV (2015) se dovednosti a znalosti ve směru informační technologie stávají pro profesní uplatnění nezbytností.

Diskriminace invalidních důchodců se týká jejich zdravotního stavu. Často jim bývá přiřazována lehčí práce, přestože by zvládli i těžší. Podle Rychtáře a Sokolského (2014) se jedná o předsudek. Pouze jedna invalidní důchodkyně v rozhovoru uvedla, že se s diskriminací dosud nesešla.

Součástí mé bakalářské práce je zjištění, zda činnost důchodců přispívá k jejich celkové spokojenosti, proto jsem v rozhovoru zmínila i otázku, která je zaměřena na trávení volného času. Výsledky výzkumu se jeví pozitivně, jelikož více než polovina komunikačních partnerů uvedla, že na své záliby jim čas zbývá. Tři respondenti mají na své koníčky čas pouze o víkendu nebo ve volných dnech. Svým zálibám se nevěnují dva invalidní důchodci a jeden starobní důchodce, protože jim po dni stráveném v práci nezbývá dostatek energie. Podle mého názoru je volný čas závislý na práci, kterou člověk vykonává. Pokud pracuje například jako dělník, je po práci více unavený a na koníčky už mu nezbývá tolik času i energie. Pracuje-li člověk v práci například u počítače, kde je práce sice mnohdy psychicky náročná, avšak nikoli fyzicky, na záliby si čas udělá podstatně snadněji.

Ve společnosti se cítí dobře tři invalidní důchodci ze čtyř dotazovaných. Tito komunikační partneři sdělili, že se necítí jinak než před získáním invalidního důchodu. Podle mého názoru je to dáno tím, že lidé ve většině případech nepoznají, kdo je invalidní, kdo není. Nicméně jeden komunikační partner se ve společnosti dobře necítí,

neboť pociťuje od ostatních lidí závist. Někteří lidé vidí pouze peníze získané z invalidního důchodu a plat z práce, nevidí už však zdravotní problémy, se kterými se invalidní důchodce denně potýká. Dva starobní důchodci vidí své postavení ve společnosti kladně, avšak dodávají, že se toto postavení může časem podstatně zhoršit. Toto zhoršení vidí v tom, že v rámci populační statistiky bude důchodců stále přibývat, avšak ve společnosti pro ně nebude místo. Tento názor podle Parlamentních Listů (2011) zastává daleko více lidí. Starší lidé se obávají budoucnosti. Zhoršují se i mezigenerační soužití.

Komunikační partnerka ze skupiny starobních důchodců odpověděla, že názory důchodců jsou brány vážně. Sama se nedávno ocitla v situaci, kdy svému vedoucímu navrhla několik novel, které by ráda zavedla do pracovního programu. Vedoucí ji pozorně vyslechl, poté se podle jejich návrhů zařídil. Naopak další komunikační partner ze skupiny důchodců má zcela jiný pohled. Podle něho názory důchodců nejsou brány docela vážně, jelikož oni sami nevěří, že by je někdo vážně bral.

Věřím, že má bakalářská práce bude přínosem pro další studenty, které se budou problematikou uplatnění důchodců na trhu práce zabývat a současné mladé generaci. Ze dne na den se člověk může stát invalidním důchodcem a jeho postavení ve společnosti se může snadno změnit. Proto by podle mého názoru měli lidé na tyto důchodce pohlížet s respektem a úctou.

8 ZÁVĚR

Empirická část bakalářské práce obsahuje cíl práce, který zahrnuje problematiku uplatnění důchodců na trhu práce. Součástí výzkumu bylo zjištění, zda jejich činnost přispívá k celkové spokojenosti, tedy jak se jim podle vlastního názoru daří v současné společnosti. Byla stanovena hlavní výzkumná otázka, která se vztahuje ke dvou skupinám důchodců, a to ke starobním a invalidním důchodcům. Úkolem výzkumné otázky bylo zjistit, jak se liší odpovědi těchto důchodců v rámci uplatnění na trhu práce. Pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky bylo stanoveno šest dílčích otázek. Informace byly získány od čtyř starobních důchodců a čtyř invalidních důchodců, kteří jsou na trhu práce aktivní, prostřednictvím strategie kvalitativního výzkumu a techniky polostrukurovaného rozhovoru.

První dílčí otázka měla za úkol zjistit, zda je podle komunikačních partnerů zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že podle starobních důchodců zájem na trhu práce o starobní důchodce je. Oproti tomu většina invalidních důchodců je toho názoru, že starobní důchodci po dosažení důchodového věku na trhu práce již nemají své místo, jelikož zabírají pracovní pozice mladým lidem. Pouze jeden starobní důchodce je toho názoru, že o invalidní důchodce zájem na trhu práce není. Tento názor nezastává ani jeden invalidní důchodce. Skupina starobních a invalidních důchodců se ve stejném poměru shoduje, že firmy důchodce zaměstnávají, protože za ně neodvádí poplatky.

Druhá dílčí otázka se vztahovala na celoživotní vzdělávání. Názory obou skupin komunikačních partnerů se téměř nelišily. Z výsledků výzkumu je zřejmé, že většina komunikačních partnerů zastává na celoživotní vzdělávání kladný názor, přičemž dodávají, že je jejich koníčkem nebo formou osobního rozvoje. Zároveň dva starobní důchodci uvedli, že se celoživotní vzdělávání nevztahuje k jejich profesi, ve které jim postačuje pouze to vzdělání, které v mládí dosáhli. S tímto názorem se ztotožňují i dva invalidní důchodci.

Třetí dílčí otázka měla zodpovědět, zda je pro důchodce obtížné udržet stávající zaměstnání či získat novou práci po dosažení důchodového věku nebo v rámci jejich zdravotního stavu. Komunikační partneři ze skupiny starobních důchodců podstatné obtíže nezaznamenali. Invalidní důchodci vidí problémy s udržením své práce v případě, že by se jim zhoršil zdravotní stav a svou práci by proto museli opustit.

S diskriminací se na pracovišti setkala více invalidních důchodců. Žádný starobní důchodce se nesešel s diskriminací v rámci jejich důchodového věku, nicméně shledávají diskriminaci v jiných ohledech, například v oblasti technologie. Těmto důchodcům je připisován předsudek, že neovládají práci s počítačem. Oproti tomu invalidní důchodci se dle výsledku výzkumu setkali s diskriminací převážně z důvodu jejich zdravotního stavu.

Na své koníčky si udělají čas tři starobní důchodci ze čtyř. Ve stejném počtu si udělají čas i invalidní důchodci. Pouze jedna starobní důchodkyně, která za své zájmy uvedla zahradničení, sdělila, že jí čas nezbyvá, jelikož chodí do práce, stará se o domácnost a často také hlídá vnoučata. Dva invalidní důchodci by si čas na své koníčky vyhradili, avšak po práci jsou často unavení, a tak jim na ně nezbyvá energie.

Poslední dílčí otázka měla za úkol zjistit, jaké mají důchodci postavení v dnešní společnosti. Obě skupiny důchodců vnímají své postavení ve společnosti kladně. Jeden starobní důchodce vidí nevýhodu důchodců v tom, že neprosazují své názory, jelikož mají strach z odmítnutí. Druhý starobní důchodce měl zcela opačný názor. Z invalidních důchodců se ve společnosti dobře necítí pouze jeden. Dva starobní důchodci dodali, že se postavení důchodců ve společnosti v budoucnu může změnit k horšímu kvůli zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu.

Na závěr bych ráda konstatovala, že je podle mého názoru důležité orientovat se v problematice uplatnění důchodců na trhu práce. Vzhledem ke zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu se problematika obsažená v této bakalářské práci bude týkat současné mladé generace. Uplatnění starobních důchodců je závislé na jejich zdravotním a psychickém rozpoložení, důležitá je také aktivita. Někteří senioři zůstávají na svém pracovním místě a podle mého názoru je dobře, že jim společnost tuto možnost poskytuje. Může se také stát, že se i my budeme jednou potýkat s problémem jako je například zdravotní postižení, se kterým se ve společnosti často setkáváme a mnohdy se od těchto lidí odvracíme. K těmto lidem bychom neměli zůstávat lhostejní, naopak bychom k nim měli přistupovat s porozuměním, ochotou pomoci a úctou.

9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. ADAMEC, P., 2011. Historie vzdělávání seniorů. In: ADAMEC, P. a D. KRYŠTOF. *Univerzity třetího věku na vysokých školách*. Brno: Asociace univerzit třetího věku České republiky, s. 15. ISBN 978-80-5640-4.
2. ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR, © 2010. O Age managementu: Co je to Age management? *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/agemanagement-informace>
3. BEDNÁŘOVÁ, D. et al., 2003. *Vybrané aspekty života seniorů*. 2. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zemědělská fakulta, s. 75. ISBN 80-7040-641-0.
4. BEJTKOVSKÝ, J., 2013. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. Žilina: Georg, s. 218. ISBN 978-80-8154-052-3.
5. CIMBÁLNÍKOVÁ, L. et al., 2012. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, s. 158. ISBN 978-80-904531-5-9.
6. ČELEDOVÁ, L. a R. ČEVELA, 2010. Posuzování invalidity u osob s duševními poruchami a poruchami chování. In: HAVLÍK, J. (eds). *Sborník VII. mezinárodní konference Problematika generace 50 plus*. České Budějovice: ZSF JU, s. 83-85. ISBN 978-80-7394-260-1.
7. ČERMÁK, M., 2012. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, s. 64. ISBN 978-80-87181-08-9.
8. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, ODBOR KOMUNIKACE, 2016. *Příručka budoucího důchodce: Důležité informace o starobním důchodu*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, s. 38. ISBN 978-80-87039-45-8.
9. ČESKO. Zákon č. 100 ze dne 16. června 1988 o sociálním zabezpečení. In. *Sbírka zákonů České republiky*. 1988, částka 21. Dostupný z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1988-100>
10. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004 o zaměstnanosti. In. *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. Dostupný z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

11. ČEVELA, R., 2012. Vzdělávání seniorů. In: ČEVELA, R., KALVACH Z. a L. ČELEDOVÁ. *Sociální gerontologie*. Praha: Grada Publishing, s. 38. ISBN 978-80-247-3901-4.
12. DEMOGRAFIE, © 2004-2014. Stárnutí. *Demografie* [online]. [cit. 2016-02-19]. ISSN 1801-2914. Dostupné z: http://demografie.info/?cz_starnuti
13. DOBRÝ, K., 2015. Co je dobré vědět o invalidních důchodech prvního a druhého stupně? *Kurzy.cz* [online]. 13. květen 2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/zpravy/380352-co-je-dobre-vedet-o-invalidnich-duchodech-prvniho-a-druheho-stupne/>
14. DUCHODY-DUCHODCI.CZ, 2014. Předčasný důchod a práce. *duchody-
duchodci.cz* [online]. 15. prosinec 2014 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.duchody-duchodci.cz/predcasny-duchod-privydelek.php>
15. DUCHODY-DUCHODCI.CZ, 2015. Srovnání předdůchod a předčasný důchod. *duchody-duchodci.cz* [online]. 17. duben 2015 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://duchody-duchodci.cz/predduchod-vs-predcasny-duchod.php>
16. EVROPSKÁ KOMISE, 2012. *Příspěvek EU k aktivnímu stárnutí a mezigenerační solidaritě*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, s. 19. ISBN 978-92-79-25119-1.
17. GOLA, P., 2015. Proč odejít až do řádného důchodu? *Důchodová reforma.cz* [online]. 17. srpen 2015 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/clanky-tydne/proc-odejit-az-do-radneho-duchodu/>
18. GOODCHILD VAN HILTEN, L., 2015. Can video games cause violence? (And will your age influence your answer?). In. *Elsevier B.V* [online]. 19. duben 2015. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <https://www.elsevier.com/connect/can-video-games-cause-violence-and-will-your-age-influence-your-answer>
19. HASTRMANOVÁ, Š., 2011. Padesátkou pracovní příležitosti nekončí. In: BOČKOVÁ, L, HASTRMANOVÁ, Š. a E. HAVRDOVÁ. *50+ Aktivně: Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut, s. 28-29. ISBN 978-80-904153-2-4.
20. HAŠKOVCOVÁ, H., 1995. Starý člověk, společnost a rodina. In. KALVACH, Z. et al. *Vybrané kapitoly z geriatric a medicíny chronických stavů II. díl*. Praha: Karolinum, s. 7-11. ISBN 80-7184-001-7.
21. HAŠKOVCOVÁ, H., 2010. *Fenomén stáří*. 2. vyd. Praha: Havlíček Brain Team, s. 407. ISBN 978-80-87109-19-9.

22. HAVELKA, M., 2009. O aktualitě stáří. In: HOJDA, Z., M. OTTLOVÁ a R. PRAHL. *Vetché stáří, nebo zralý věk moudrosti?: sborník příspěvků z 28. ročníku symposia k problematice 19. století: Plzeň, 28. února - 1. března 2008*. Praha: Academia, s. 309. ISBN 978-80-200-1691-1.
23. HENDL, J., 2012. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, s. 407. ISBN 978-80-262-0219-6.
24. HILL, G., 2004. *Moderní psychologie: hlavní oblasti současného studia lidské psychiky*. Praha: Portál, s. 280. ISBN 80-7178-641-1.
25. HNILICA, K., 2010. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum. Acta Universitatis Carolinae, s. 325. ISBN 978-80-246-1776-3.
26. HUBINKOVÁ, Z., 2008. Starší lidé a společnost. In: HUBINKOVÁ, Z. et al., *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing, s. 89-92. ISBN. 978-80-247-1593-3.
27. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Pracovní rehabilitace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/pracovni_rehabilitace
28. JANIŠ, K. ml., 2012. Vzdělávání seniorů. In: ONDRÁKOVÁ, J. et al. *Vzdělávání seniorů a jeho specifika*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, s. 168. ISBN 978-80-7465-038-3.
29. JIRÁSKOVÁ, V., 2005. Mezigenerační konflikty. In: JIRÁSKOVÁ, V. et al., *Mezigenerační porozumění a komunikace*. Praha: Eurolex Bohemia, s. 198. ISBN 80-86861-80-5.
30. JUNKOVÁ, Z., 2015. Důchody rostou. Předčasně je pobírá stále více lidí. Trendem jsou předdůchody. *denik.cz* [online]. 9. březen 2015 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.denik.cz/ekonomika/duchody-rostou-predcasne-je-pobira-stale-vice-lidi-trendem-jsou-predduchody-20150309.html>
31. KANDLER, L., 2012. Podnikání a zaměstnání invalidních důchodců. *Portál Pohoda* [online]. 19. říjen 2012 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/podnikani-a-zamestnavani-invalidnich-duchodcu/>
32. KEMPERMANN, G., 2009. Nevydán na milost a nemilost času a světu. Plasticita stárnoucího mozku. In: GRUSS, P. (eds). *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Portál, s. 222. ISBN 978-80-7367-605-6.

33. KLEVETOVÁ, D., 2008. Vzdělávání seniorů. In: KLEVETOVÁ, D. a I. DLABALOVÁ. *Motivační prvky při práci pro seniory*. Praha: Grada Publishing, s. 52. ISBN 978-80-247-2169-9.
34. KOLÁČKOVÁ J. a P. KODYMOVÁ, 2010. Sociální práce ze zdravotně znevýhodněnými: Ideál inkluze, případně integrace. In. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P. a J. KOLÁČKOVÁ (eds). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd. Praha: Portál, s. 97-99. ISBN. 978-80-7367-818-0.
35. KOŠTELOVÁ, R., 2008. *Ageismus neboli diskriminace z důvodu věku na trhu práce v ČR (tématická práce)* [online]. 20. březen 2008 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z:
<http://www.apzp.cz/userfiles/4263/files/Diskriminace%20z%20hlediska%20v%C4%9Bku.pdf>
36. KÖVÉROVÁ, Š., 2003. *Sociológia životného cyklu*. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, s. 137. ISBN 80-968-9274-6.
37. KŘIVOHLAVÝ, J., 2011. *Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie. Možnosti, které čekají*. Praha: Grada Publishing, s. 141. ISBN 978-80-247-3604-4.
38. LARKIN, M., 2015. Brain and behavior are modifiable, even as we get older: Research on cognitive plasticity overturns stereotype of aging and suggests human development isn't cast in stone. In. *Elsevier B.V.* [online]. 19. březen 2015 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <https://www.elsevier.com/connect/brain-and-behavior-are-modifiable-even-as-we-get-older>
39. LAVIČKA, H., ZAVÁZALOVÁ, K. a K. ZIKMUNDOVÁ, 2004. Problematika mezigeneračního soužití a vztahů. In: *Sborník kongresu VIII. Gerontologické dny Ostrava*. Ostrava: Dům techniky Ostrava, s. 82-87. ISBN 80-02-01670-X.
40. LAZAROVÁ B., RABUŠICOVÁ M. a P. NOVOTNÝ, 2011. Age management – strategie řízení zohledňující věk pracovníků. *učímse.cz* [online]. 16. březen 2011 [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.ucimse.cz/celozivotni-uceni/age-management-strategie-rizeni-zohlednujicivek-pracovniku.html>
41. MARKSOVÁ, M., 2014. Berou pracující důchodci práci mladým lidem? (ČT). *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 12. červen 2014 [cit. 2016-04-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18253>
42. MATĚJČEK, Z., 1989. *Rodiče a děti*. Praha: Avicenum, s. 335. ISBN 08-011-86.

43. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2015. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR., s. 130. ISBN 978-80-7421-114-0.
44. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2015. Podkladová studie Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 4. listopad 2015 [cit. 2016-04-14]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22715/Podkladova_studie.pdf
45. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/21725>
46. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, s. 332. ISBN 80-247-1362-4.
47. PARLAMENTNÍ LISTY, 2011. Šéfsenior: Důchodci se bojí budoucnosti. Vyjdou do ulic. *ParlamentníListy.cz*. [online]. 4. červen 2011 [cit. 2016-04-05]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Sefsenior-Duchodci-se-boji-budoucnosti-Vyjdou-do-ulic-199001>
48. PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY, © 2016. Důchodové pojištění. Invalidita a žádost o invalidní důchod. *Portál veřejné správy* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/192/4529.html#obsah>
49. ROUBÍČEK, V., 1997. *Úvod do demografie*. Praha: Codex Bohemia, s. 348. ISBN 80-859-6343-4.
50. RYCHTÁŘ, K. a T. SOKOLOVSKÝ, 2014. Mýty a pověry ve vztahu k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. *KarieraWeb.cz* [online]. 29. leden 2014 [cit. 2016-03-14]. Dostupný z: <http://kariera.ihned.cz/c1-61542780-myty-a-povery-ve-vztahu-k-zamestnavani-lidi-se-zdravotnim-postizenim>
51. ŘÍČAN, P., 2014. *Cesta životem: [vývojová psychologie]: přepracované vydání*. 3. vyd. Praha: Portál, s. 390. ISBN 978-80-262-0772-6.
52. SLOWÍK, J., 2012. Speciální pedagogika: Integrace a inkluze. *Metodický portál: inspirace a zkušenosti učitelů* [online]. 26. červen 2012 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/k/s/16169/SPECIALNI-PEDAGOGIKA-INTEGRACE-A-INKLUZE.html/>
53. STEM – STŘEDISKO EMPIRICKÝCH VÝZKUMŮ, 2006. Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce. *Iniciativa společenství Equal* [online].

- [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf
54. STUDIUM-PSYCHOLOGIE, © 2016. Etapy psychického vývoje: dospělost, stárnutí a stáří, smrt. Psychologická charakteristika těchto období, jejich význam pro další vývoj. *Studium psychologie* [online]. [cit. 2016-03-05] Dostupné z: <http://www.studium-psychologie.cz/vyvojova-psychologie/7-dospelost-starnuti-smrt.html>
55. SVOBODA J., DVOŘÁKOVÁ, L. a E. BUCHAROVÁ, 2010. Ageismus na podkladě plánované penzijní reformy v současné společnosti. In: HAVLÍK, J. (eds). *Sborník VII. mezinárodní konference Problematika generace 50 plus*. České Budějovice: ZSF JU, s. 36-39. ISBN 978-80-7394-260-1.
56. ŠEMBEROVÁ, J., 2004. Univerzity třetího věku v České republice 2004. In: *Sborník kongresu VIII. Gerontologické dny Ostrava*. Ostrava: Dům techniky Ostrava, s. 75-77. ISBN 80-02-01670-X.
57. ŠVANCARA, J., 2002. Starší dospělost. In: BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. Psyché (Grada), s. 167-168. ISBN 80-247-9006-8.
58. TAUCHMANOVÁ, V., 2012. U3V v České republice. In: ONDRÁKOVÁ, J. a V. TAUCHMANOVÁ et al. *Vzdělávání seniorů a jeho specifika*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, s. 54-55. ISBN 978-80-7465-038-3.
59. TOMCZYK, Ł., 2015. *Vzdělávání seniorů v oblasti nových médií*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR Praha, s. 240. ISBN 978-80-904531-9-7.
60. TOŠNEROVÁ, T., 2002. *Ageismus průvodce stereotypy a mýty o stáří*. Praha: Ambulance pro poruchy paměti, s. 45. ISBN 80-238-9506-0.
61. TRUSINOVÁ, R., 2013. Ageismus a mezigenerační vztahy. In: VLACHOVÁ, J. et al., *Hodnoty, postoje, chování: Česká republika 2002-2012: sociální report projektu European Social Survey*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 147. ISBN 978-80-7330-224-5.
62. URBAN, L., 2011. *Sociologie trochu jinak 2., rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, s. 271. ISBN 978-80-247-3562-7.
63. VÁGNEROVÁ, M., 2007. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, s. 461. ISBN 978-80-246-1318-5.
64. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV OMBUDSMAN, 2016. Invalidní důchodci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. *Veřejný ochránce práv ombudsman*

- [online]. 23. únor 2016 [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/invalidni-duchodci-maji-pravo-na-spravedlivou-odmenu-za-praci/>
65. VIDOVIČOVÁ, L., 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, s. 233. ISBN 978-80-210-4627-6.
66. VURBSOVÁ, L. Nadační fond mění postavení zdravotně postižených na trhu práce. *Poděbradské noviny* [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://podebradskenoviny.cz/nadacni-fond-meni-postaveni-zdravotne-postizenych-na-trhu-prace>
67. WALES, J. L., a R. JAYASINHA, 2013. Care for place: The contributions older people make to their communities. In. *Scopus Preview* [online] . [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84872373686&origin=inward&txGid=0>

10 PŘÍLOHY

Příloha 1: Přepisy rozhovorů s komunikačními partnery

Rozhovor se starobním důchodcem č. 1

T: Ráda bych začala otázkou, zda je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

SD: *„Já bych řekl, že svým způsobem o starobní důchodce zájem je, protože lidí, kteří v tomto věku chtějí pracovat, ať už z hlediska profesního nebo že si chtějí zkrátit čas nebo si chtějí vydělat nějakou tu korunu, je poměrně hodně. Pro podnikatele a firmy jsou navíc výhodný, protože jim můžou říct ze dne na den skončí, kvůli smlouvě na dobu určitou. O invalidní důchodce bude zájem nejspíš proto, že za ně zaměstnavatel nemusí odvádět důchod, ale zase můžou mít problém s tím, sehnat něco pořádného.“*

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

SD: *„Momentálně taková, že jsem pracující důchodce na plný úvazek.“*

T: Z jakého důvodu zůstáváte v práci, přestože pobíráte důchod?

SD: *„Kvůli financím, mám poměrně malý děti, klukovi je 16, holce 12. Děti jsou v dnešní době luxus, je potřeba udržet standard rodiny, což je pro mě hlavní motivace.“*

T: Bylo pro Vás obtížné udržet si práci i po dosažení důchodového věku?

SD: *„V mém případě ne, protože tu mám koneze. Situace je taková, že vedení ani nehledá nikoho za mě. Nemusím přemáhat nějakou konkurenci. Až se změní vedení, může se změnit i charakter na tuto otázku.“*

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

SD: *„Podle mého názoru je to víceméně hobby. Že by to mělo nějaký význam pro společnost asi ne, nemá to asi žádný velký význam. Pokud to profese ale vyžaduje, například u advokátů nebo doktorů, tak vzdělávání důležitý je. V mém případě a u lidí s obdobným zaměstnání to moc význam nemá. Více je důležité profesní vzdělávání, zaměřit se na danou profesi a v ní se dále vzdělávat. Takové Univerzity třetího věku jsou podle mého názoru pouhým koníčkem.“*

T: Mohu se zeptat, jakého jste dosáhl vzdělání?

SD: *„Mám střední školu s maturitou.“*

T: Setkal jste se ve svém zaměstnání s diskriminací v rámci Vašeho věku?

SD: *„Já dělal zaměstnání, které vyžaduje určitou zkušenost a životní názor. Jsou ale profese, kdy se to vyskytuje. Je to závislé taky na skladbě okolí – spolupracovníci a vedení firmy, u které člověk dělá. Tato otázka navazuje na tu první, když toho člověka zaměstná, nedává mu pak najevo, že je starej. V jiný profesi ale můžou říct, že si starej, že na to nestačíš, např. u manuálních profesí nebo u profesí, kde se využívají počítače. My na to vyškolený nejsme. Já sám mám vztah k počítači takový, že mi krade čas. Bez počítače bylo více času, teď se do něj musí neustále něco zapisovat. Ohledně technologie je tu ta diskriminace znát, každý ti řekne, že tomu nerozumíš, dokonce to říkají i moje děti. Je to ale přirozená diskriminace, která je ovlivněná odlišným generačním názorům, výchovou a prostředím, ve kterém člověk žije.“*

T: Vzhledem k tomu, že jste pracující důchodce, máte také čas na své koníčky?

SD: *„Určitě, akorát jsem lenivější, než jsem býval. Určitě si ale čas udělám, v tom mají důchodci určitou výhodu oproti ostatním, protože už mají vyhraněný názor a dokážou si vyhovět. Mladší lidi mají plno práce s hypotékou, stavbou domu a všem možným, že jim na koníčky moc času nezbyvá, já už mám tohle vše za sebou.“*

T: Jaké máte koníčky?

SD: *„Mám rád tenis. Šíře těch koníčků není tak velká, jsou spíše vyprofilovaný. Například já se celý život zajímám o sport, tak se mu i rád věnuji, ale už nerozvíjím ty nové koníčky, už si to vše více rozmyšlím. Dříve jsem třeba chodil často do divadla, teď si více rozmyšlím na co jít, protože je mnohem větší nabídka, než bývala. Za mých mladých let byla nabídka divadel úzká. Nemůžu říct, jestli je to dobře nebo špatně, ale dle mého názoru je lepší, když je nabídka užší, nemusím pak trávit tolik času nad vybíráním hry a prostě na něco jdu. Nebaví mě už také chodit do hospod, zpohodlněl jsem.“*

T: Jak byste popsal Vaše postavení důchodce ve společnosti?

SD: *„Můj názor na postavení důchodce ve společnosti. Abych to shrnul, myslím si, že není špatný. Důchodci jsou celkem velká skupina lidí, která má poměrně utříbený názory, ale těžko své názory uplatňují ve společnosti. Nevěří tomu, že by o jejich názory někdo stál. Např. u nás máme spolek zahrádkářů, dělají si svoje věci, nikdo jim do toho nepovídá. Žádný zájem o ně není. Z osobního hlediska můžu říct, že mám spoustu názorů a nápadů, který jsem se snažil v práci uplatnit,*

ale víceméně mi na to řekli, vždyť ty tady už za půl roku nebudeš... Důležitý je pro každý názor, aby byly uši, který to chtějí slyšet.“

Rozhovor se starobním důchodcem č. 2

T: Ráda bych začala otázkou, zda je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

SD: „Zájem o starobní důchodce je, jsou stejně výkonný, jako před lety, samy si to asi tolik nepřipouští, že jsou v důchodu. U nás v práci si toho nikdo nevyšímá, že už jsou v důchodu. Taky si toho více váží, že jsou zaměstnaný. Nepřipouštíme si, že stárneme. O invalidní důchodce podle mého názoru zájem není. Doktor jim musí napsat, co můžou a co nemůžou udělat. Z provozních důvodů mnoho zaměstnání dělat nemůžou, např. noční.“

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

SD: „Jsem pořád stejně zaměstnaná. Pracuji jako účetní už 25 let. Smlouvu mám na dobu neurčitou.“

T: Z jakého důvodu zůstáváte v práci, přestože pobíráte důchod?

SD: „Z finanční situace, musím vypomáhat svým dětem, které si zařizují vlastní bydlení.“

T: Bylo pro Vás obtížné udržet si práci i po dosažení důchodového věku?

SD: „Vzhledem k tomu, že jsem v té samé firmě už tolik let, tak ne. Berou mě jako součást firmy, těžko by se místo mě našel člověk, který by měl takový zkušenosti, musel by se dlouho zapracovávat“.

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

SD: „Kladný, protože člověk musí být pořád v obraze. Mě do práce chodí časopisy Mzdová účetní a z těch čerpám informace. Držím tak krok se současnou legislativou.“

T: Jakého jste dosáhla vzdělání?

SD: „Vystudoval jsem střední obchodní školu. Maturitu mám.“

T: Setkal jste se ve svém zaměstnání s diskriminací v rámci Vašeho věku?

SD: „Dá se říci, že ne. Spolupracovníci jsou rádi, že tam jsem. Majitel firmy oceňuje léta nabytá zkušenostmi.“

T: Vzhledem k tomu, že jste pracující důchodce, máte také čas na své koníčky?

SD: „*Leda o víkendu.*“

T: Jaké máte koníčky?

SD: „*Tvoření rodokmenu, četba, sledování vzdělávacích pořadů, poslech hudby.*“

T: Jak byste popsal postavení důchodce ve společnosti?

SD: „*Přijde-li důchodce se zlepšovacím návrhy k majiteli firmy, je vždy pozorně vyslechnut, protože majitel ví, že tento člověk chce něco zlepšit a nikoliv firmu kritizovat. Nad jeho názory se vždy vedení zamyslí a posoudí, zda je možno je uvést do praxe, takhle to aspoň chodí u nás v práci. Takže postavení je celkem kladný.*“

Rozhovor se starobním důchodcem č. 3

T: Ráda bych začala otázkou, zda je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

SD: „*Asi jo, jinak bychom tu nebyli. Pro stát by bylo ale výhodnější, kdybychom tu už nebyli.*“

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

SD: „*Mám smlouvu na dobu neurčitou, jako důchodce pracuji rok a půl.*“

T: Z jakého důvodu zůstáváte v práci, přestože pobíráte důchod?

SD: „*Částečně finanční, částečně setrvačně. Taky jsem si myslela, že mě to baví, ale už mě to moc nebaví.*“

T: Bylo pro Vás obtížné udržet si práci i po dosažení důchodového věku?

SD: „*Nebylo.*“

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

SD: „*Moc lidí studuje, málo lidí pracuje. Učiliště moc nejsou, dělníci moc nejsou. V dnešní době vzdělání důležité asi je, ale taky by se nemělo zapomínat na řemesla, protože těch ubývá a to není dobře.*“

T: Jakého vzdělání jste dosáhla?

SD: „*Jsem vyučená prodavačka*“

T: Setkal jste se ve svém zaměstnání s diskriminací v rámci Vašeho věku?

SD: „*V rámci věku ne, ale s diskriminací mezi ženou a muži. U nás na vrátnici jsou zaměstnané jen ženy, protože chlap tu nevydrží sedět 12 hodin. My jsme tu 4 ženy*“

a střídáme se, ale nemůžeme si jen tak vzít dovolenou, protože není zástup. Když už, tak jde za nás nakonec pan vedoucí, ale že by tu vydržel celý den, to ne. Byl tu taky jeden důchodce, ale brzo zase odešel, neměl na to nervy, ale byl placený o něco víc, než my ženy. My ženský nejsme tak placený, jako chlapi, týká se to i jiných profesí.“

T: Vzhledem k tomu, že jste pracující důchodce, máte také čas na své končíky?

SD: „Už žádný nemám, ani čas na zahrádku pořádně nemám. Jestli se dožijete důchodového věku, zjistíte, že na nic není čas... Nemůžu si vzít dovolenou, jak chci a až budu doma, nebudu mít zase na nějaké koníčky, jako cestování atd. peníze.“

T: Jak byste popsal Vaše postavení důchodce ve společnosti?

SD: „Zatím mě ještě nikdo nekamenuje. Pěkný to zas tolik nebude, čím je člověk starší, tím je na tom hůře. Až bude těch důchodců ještě víc, myslím si že to bude krutý, protože budeme překážet společnosti. Až bude více důchodců, než mladých lidí, bude napětí ve společnosti. Když budou zvyšovat věk do důchodu, nebudou moc přece ani pracovat, tak co s nimi?“

Rozhovor se starobním důchodcem č. 4

T: Ráda bych začala otázkou, zda je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

SD: „Zájem je, nemusí se za ně platit odvody státu a zaměstnávají se na dobu určitou. Starobní důchodci mají hodně zkušeností.“

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

SD: „Není úplně špatná, pracuji jako recepční, ale není možno si moc vybírat.“

T: Z jakého důvodu zůstáváte v práci, přestože pobíráte důchod?

SD: „Finanční přilepšení a jsem ráda mezi lidmi.“

T: Bylo pro Vás obtížné udržet si práci i po dosažení důchodového věku?

SD: „Pokud nemám vysoké požadavky, tak to obtížné není.“

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

SD: „Kladný, protože pomáhá udržet duševní svěžest.“

T: Jakého jste dosáhla vzdělání?

SD: „Jsem vyučená švadlena“

T: Setkal jste se ve svém zaměstnání s diskriminací v rámci Vašeho věku?

SD: „*Nesetkala.*“

T: Vzhledem k tomu, že jste pracující důchodce, máte také čas na své končíky?

SD: „*Ano, ve dnech volna chodím ráda na procházky, čtu a věnuji se vnoučatům.*“

T: Jak byste popsal Vaše postavení důchodce ve společnosti?

SD: „*V současné době celkem dobrá, ale důchodců bude přibývat a myslím, že se situace bude zhoršovat.*“

Rozhovor s invalidním důchodcem č. 5

T: Začala bych otázkou, jestli je podle Vašeho názoru zájem o invalidní a starobní důchodce na trhu práce?

ID: „*Myslím si, že ano.*“

T: Můžete to více rozvést?

ID: „*O invalidní důchodce bývá zájem, protože za ně zaměstnavatelé nemusí platit zdravotní pojištění. Starobní důchodci mají hodně zkušeností, mají dlouholetou praxi, která se na trhu práce může dobře využít. Šla jsem tuhle okolo jednoho obchodu s oblečením, kde měli vyvěšenou ceduli, že přijmou důchodkyni, takže si myslím, že práce se vždycky nějaká najde, i pro důchodce.*“

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

ID: „*V současné době jsem zaměstnaná na plný úvazek jako recepční.*“

T: Tato práce Vám vyhovuje?

ID: „*Není to nejhorší. Kdyby to bylo na mě, ráda bych si našla jinou práci, ale vzhledem k mému zdravotnímu stavu to není možné. Jsem invalidní v 1. stupni, trpím na bolesti zad. Ráda bych pracovala v obchodě s oblečením, ale tam se většinu dne stojí a to není nic pro mě, v současné práci se věnuji především práci na počítači, u kterého sedím.*“

T: Bylo pro Vás obtížné sehnat si práci vzhledem k tomu, že máte přiznaný invalidní důchod?

ID: „*Ne, s tímto jsem nikdy problém neměla. Za svůj život jsem měla poměrně mnoho zaměstnání, ale nikdy se mi nestalo, že by mě u pohovoru odmítli proto, že mám invalidní důchod.*“

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

ID: „Kladný, lidé by měli jít s dobou a v dnešní době je vzdělávání trendem a často i nutností. Já osobně mám za sebou kurz vedoucí prodejny, pedagogické minimum, učila jsem se také i angličtinu a ruštinu. Vzdělávání je o to příjemnější, když je to vaším koníčkem. Pro člověka, kterého to nebaví a k životu, nebo spíše k práci, to nepotřebuje, to úplná nutnost není.“

T: Jakého jste dosáhla vzdělání?

ID: „Mám zemědělkou. Maturitu jsem si dodělala později formou nástavbového studia.“

T: Setkala jste se ve svém zaměstnání s diskriminací vztahující se na Váš invalidní důchod?

ID: „Ano, setkala. Přesto, jak jsem již uvedla, že jsem neměla problém se získáním zaměstnání. Oni Vás totiž všude vezmou, ale už neberou ohled na to, že nemáte tahat nic těžkého, prostě musíte nebo můžete jít o dům dál.“

T: Máte čas věnovat se svým zálibám?

ID: „Když si ho udělám, tak ano.“

T: Jaké ty záliby jsou?

ID: „Ráda se projíždím na kole na čerstvém vzduchu, chodím s kamarádkami na kafe a také mám ráda kulturu, divadlo i kino.“

T: Jak byste popsala Vaše postavení invalidního důchodce ve společnosti?

ID: „Je v pořádku. Nemyslím si, že jsem chudák nebo že na mě jako na chudáka někdo nahlíží. Ti, co jsou na vozíčku, jsou na tom hůře.“

Rozhovor s invalidním důchodcem č. 6

T: Ráda bych začala otázkou, proč je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

ID: „Hlavním důvodem zájmu o starobní a invalidní důchodce jsou podle mého názoru úlevy pro zaměstnavatele na daních. Starobní i invalidní důchodce je ochoten pracovat i za míň peněz, než zdravý nebo mladý člověk, jelikož pobírá ještě důchod k tomu a měl by si s tím vystačit. Je dobře, že mají zaměstnavatelé výhody, když zaměstnávají důchodce. Problém ale nastává ve chvíli, kdy starobní důchodci přesluhují a zabírají místo mladým lidem, kteří pak končí na pracovním úřadě.“

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

ID: *„V současné době jsem zaměstnaná jako dělnice ve firmě na elektronické součástky a další komponenty, které vyžadují manuální zručnost. V invalidním důchodu jsem už 11 let. Musím pracovat na plný úvazek, abych uživila rodinu jako matka samoživitelka. Práce na plný úvazek je pro mě velice náročná, můj zdravotní stav se projevuje na chybovosti, nesoustředěnosti a především na nenaplnění plánu z časového hlediska.“*

T: Je pro Vás obtížné udržet si práci vzhledem k Vašemu zdravotnímu stavu?

ID: *„Ano, protože musím vydávat maximální výkony, které mě unavují a oslabují. Mám pak především oslabenou imunitu a snadno onemocním. Nemůžu se věnovat téměř ničemu jinému než práci.“*

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

ID: *„Je to důležité pro člověka obecně se celý život vzdělávat, čímkoliv a jakkoliv.“*

T: Jakého jste dosáhla vzdělání?

ID: *„Jsem vyučená prodavačka. Maturitu jsem si ale dodělala.“*

T: Byla podle Vaší zkušenosti potřeba se doposud průběžně vzdělávat, aby Vaše uplatnění na trhu práce bylo stále žádoucí?

ID: *„Ano, vždycky člověk musí být připraven, aby nebyl zaskočen. Společnost se mění, a když se člověk vzdělává a jeho pracovní místo zanikne, má větší možnost najít si další zaměstnání. I v případě, že jeho pracovní místo nezanikne.“*

T: Setkal jste se ve svém zaměstnání s diskriminací v rámci Vašeho zdravotního stavu?

ID: *„Ano stále. Nejsem si jistá na sto procent, jestli jde o diskriminaci v rámci mého zdravotního stavu, ale předpokládám, že ano. Dostávám horší práci, stále mě přesouvají někam, kde není člověk úplně zrovna potřeba atd..“*

T: Shledáváte ve svém zaměstnání nějaké nevýhody vztahující se k Vašemu zdravotnímu stavu?

ID: *„Ano psychická zátěž.“*

T: Vzhledem k tomu, že jste pracující invalidní důchodce, máte také čas na své koníčky?

ID: *„Čas by byl, ale už není síla a energie. Nejen na koníčky, ale na celkovou starost o domácnost, vaření atd.. Veškerou svou energii vynaložím v práci, abych si ji udržela a na úkor toho si musím každý den po práci jít minimálně na dvě*

hodiny lehnout, abych večer mohla doma něco udělat. Na koničky nezbývá energie = čas = peníze.“

T: Jak byste popsal Vaše postavení invalidního důchodce ve společnosti?

ID: „Lidé jsou závistiví, a když vidí, že si člověk vydělává a ještě pobírá invalidní důchod, chtěli by také. Ale už nevidí dopady zdravotního stavu na zbytek života a to například, že už mi nezbývá energie na koničky atd..“

Rozhovor s invalidním důchodcem č. 7

T: Ráda bych začala otázkou, zda je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

ID: „Myslím, že jo. Především proto, že se za ně nemusejí odvádět daně. Někde i vyloženě chtějí invalidní důchodce, spíše s plným, než s polovičním, jelikož za ně zaměstnavatelé mají více peněz. Starobní důchodci zabírají místa mladým lidem, myslím si, že by po tom, co dosáhnou důchodu pracovat neměli.“

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

ID: „Jsem zaměstnaná na částečný úvazek jako uklízečka.“

T: Omezuje Vás Váš zdravotní stav v zaměstnání?

ID: „Vzhledem k tomu, že jsem invalidní v 1. stupni 5 let, nemohu práci dělat tak, jak bych chtěla. Omezuje mě to také v tom, že jsem chtěla dělat práci prodavačky, jelikož na to mám školu. S mým postižením bych to ale těžko dělala.“

T: Je pro Vás obtížné udržet si práci vzhledem k Vašemu zdravotnímu stavu?

ID: „Vzhledem k tomu, že docházím na posudkové lékařství, může se stát, že práci už nebudu moci vykonávat, i když se na to budu cítit, pokud doktor rozhodne, že to není vhodné.“

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

ID: „Já na to moc nejsem. Nic bych už nestudovala. Leda v případě, kdybych o práci přišla a musela bych si udělat nějakou rekvalifikaci, abych si našla nějakou lepší práci. Takže jen v případě, byla-li bych nucena.“

T: Jakého jste dosáhla vzdělání?

ID: „Vyučila jsem se na prodavačku.“

T: Setkala jste se ve svém zaměstnání s diskriminací v důsledku toho, že pobíráte invalidní důchod?

ID: *„Zatím ne.“*

T: Máte čas věnovat se svým koníčkům?

ID: *„Ano, mám.“*

T: Jaké to jsou?

ID: *„Ráda plavu, chodím s přítelem na výlety, taky ráda pečou a vařím. Kulturní akce jsou mojí velkou zálibou.“*

T: Jak byste popsala Vaše postavení invalidního důchodce ve společnosti?

ID: *„Špatně se necítím, s ničím špatným jsem se nesečkala. Postavení vnímám dobře.“*

Rozhovor s invalidním důchodcem č. 8

T: Je podle Vašeho názoru zájem o starobní a invalidní důchodce na trhu práce?

ID: *„Co se týče starobních, tak o ty, kteří pracují dlouhodobě v nějaké firmě, tak si je tam nechávají i po tom, co se z nich stanou důchodci. Nebo takový učitelé, o ty bývá zájem v každém věku. U invalidů nevím, protože jsem se s tím dosud nesečkala, nemusela jsem se o to zajímat. Sama jsem invalidní důchodce pouze 1 rok.“*

T: Jaká je Vaše současná situace na trhu práce?

ID: *„Současně pracuji jako prodavačka na částečný úvazek.“*

T: Omezuje Vás Váš zdravotní stav v zaměstnání?

ID: *„Poměrně ano, musím si často odpočinout, nemohu pracovat v plném nasazení. Také docházím na rehabilitace.“*

T: Je pro Vás obtížné udržet si práci vzhledem k tomu, že jste invalidní důchodce?

ID: *„Řekla bych, že ne. I když může se stát, že přijde pracovní prohlídka a může mi to zakázat.“*

T: Jaký máte názor na celoživotní vzdělávání?

ID: *„Je důležitý, ale jsou důležitější věci... Vzdělání, jaké mám já mi stačí, pro tu práci co dělám, ani jiné nepotřebuji.“*

T: Jakého jste dosáhla vzdělání?

ID: *„Já jsem na školu nikdy moc nebyla. Mám jenom základku..“*

T: Setkala jste se ve své práci s diskriminací vůči tomu, že pobíráte invalidní důchod?

ID: *„Určitě. Hloupé závidí lidí, které závidí finance, ale ne už ty zdravotní problémy.“*

T: Máte čas věnovat se svým koníčkům?

ID: *„Převážně ano, když nejsem po práci moc vyčerpaná.“*

T: Jaké to jsou?

ID: *„Domeček, zahrada, zvířata, jízda na kole.“*

T: Jak byste popsala Vaše postavení invalidního důchodce ve společnosti?

ID: *„Necítím se jinak, než předtím. Uvidím za pár let, jsem invalidní teprve 1 rok.“*