

---

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB  
60 PLUS**

## OBSAH PROJEKTU

<b>ÚVOD.....</b>	<b>3</b>
<b>SOUČASNÁ SITUACE LIDI 60 PLUS NA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>4</b>
Zaměstnaní.....	4
Srovnání zaměstnanosti osob nad 60 let věku v rámci EU.....	6
Důchodový věk.....	9
Pracující důchodci .....	9
Výhoda osob 60 plus.....	12
Použité zdroje.....	13
<b>PŘEKÁŽKY V PRÁCI PRO LIDI 60 PLUS.....</b>	<b>13</b>
a) Překážky u hlediska vývojové psychologie.....	14
b) Překážky z hlediska vzdělávání.....	14
Překážky z hlediska zaměstnanosti.....	14
Použité zdroje.....	15
<b>PŘÍKLADY Z ČESKÉ REPUBLIKY.....</b>	<b>15</b>
Příklady firem v ČR .....	15
Příklady realizovaných projektů.....	17
Weby s inzercí pro seniory, e-learning program pro age management strategii.....	18
<b>INSPIRACE ZE ZAHRANIČÍ .....</b>	<b>18</b>
Příklady konkrétních projektů.....	20
Použité zdroje.....	22
<b>DOPORUČENÍ A NÁSTROJE, JAK ZAČÍT SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM LIDI 60 + V ČR .....</b>	<b>23</b>
a) Možnosti ke zvýšení zaměstnanosti osob 60 plus.....	23
Opatření ve vazbě na strategické dokumenty České republiky.....	24
Použité zdroje.....	24
<b>ÚKOLOVÁ ČÁST .....</b>	<b>25</b>
Úroveň individuální (jednotlivce).....	25
Úroveň organizace/podniku.....	26
Úroveň společnosti (celospolečenská, legislativní).....	27
<b>ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ.....</b>	<b>28</b>
<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>29</b>
Zdroj dat: Sčítání lidu, domů a bytů 2011, ČSÚ.....	29
Zdroj dat: VŠPS, 2012, ČSÚ.....	34

### Evropská strategie zaměstnanosti

Podpora aktivního stárnutí v zaměstnání je nezbytnou součástí agendy aktivního stárnutí a klíčovým prvkem dosažení budoucích hospodářských a sociálních cílů Evropy. Je nezbytné najít způsoby, jak překonávat strukturální a behaviorální překážky, které starším pracovníkům brání v tom, aby na trhu práce zůstali aktivní. Strategie Evropa 2020 stanoví cíl míry zaměstnanosti v EU ve výši 75 % žen a mužů ve věku 20–64 do roku 2020. Pro dosažení této míry Komise vybízí členské státy, aby prováděly politiky aktivního stárnutí, které jednak odrazují od využívání programů pro předčasný odchod do důchodu, a jednak mají za cíl upřednostňovat zůstávání v zaměstnání a reintegraci starších pracovníků.

Jednou z vlajkových evropských iniciativ strategie Evropa 2020 je **Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa**. Tato iniciativa zdůrazňuje význam zvyšování kvalifikace starších pracovníků, kteří jsou mimořádně zranitelní vzhledem k hospodářské restrukturalizaci a politikám na podporu přechodů starších lidí na trhu práce, zejména z nezaměstnanosti zpět do práce.

*Zdroj: Evropská komise: Příspěvek EU k aktivnímu stárnutí a mezigenerační solidaritě, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Oddělení D.3, Lucemburk, 2012/ISBN 978-92-79-25119-1*

Česká společnost stárne, a to výrazněji než obyvatelstvo v jiných zemích našeho kulturního okruhu. Pokud bude chtít ČR v budoucnu dosahovat hospodářského růstu a udržet důchodový systém, bude se muset učit co nejvíce využívat i starší pracovníky. Pracovat do vyššího věku budou muset být ale ochotnější i samotní občané. Nezmění-li se postoje obou stran, výrazně ubude pracovních sil. Do roku 2050 by podle demografické projekce mohl jejich počet klesnout o 40 %.

Cílem tohoto dokumentu je upozornit na problém zaměstnávání osob 60 plus, který se ukazuje v současné době jako velmi aktuální. Důvodů je několik - některé skupiny seniorů pobírají velmi nízké penze, z kterých obtížně hradí své životní náklady, a proto jsou nuceni vracet se na trh práce i v době, kdy již pobírají starobní důchod. Dalším důvodem je demografický vývoj, který je pro Českou republiku nepříznivý. Zaměstnavatelé se budou muset naučit zaměstnávat a vytvářet pracovní podmínky i pro starší zaměstnance, aby udrželi svoji konkurenceschopnost. Ze zvýšení zaměstnanosti této cílové skupiny mohou v konečném důsledku profitovat všichni – společnost, firmy i jednotlivci.

## Současná situace lidí 60 plus na trhu práce

### Zaměstnaní

V ČR bylo průměrně zaměstnáno v roce 2011 celkem 4 904 000 osob. Z hlediska věku zaměstnanců lze konstatovat, že osoby od 60 a více let představovali absolutně 267 800 zaměstnanců z tohoto počtu, což je více než 5 %. Přitom ze současné demografické situace vyplývá, že nejvíce zaměstnanců je v ČR ve věkové skupině 30-39 let (1 444 500 osob, tj. téměř 30%) a druhá největší skupina je tvořena zaměstnanci ve věku 40-49 let (1 257 300 osob, tj. téměř 26%).(VŠPS, roční průměry 2011, ČSÚ, 2012). Zaměstnanci starší 65 let přitom představují přibližně 1,5% pracovní síly, tj. ve věkové skupině 60-64 let je zaměstnáno 3,5% z celkového počtu zaměstnaných v národním hospodářství.

Z hlediska postavení v zaměstnání (CZ-ICSE) bylo z celkového počtu pracujících nad 60 let věku průměrně v roce 2011 70,5 % zaměstnanců, 6,7 % zaměstnavatelů, 21,1% samostatně výdělečných osob a zbytek (1,7 %) představují pomáhající rodinní příslušníci a členové produkčních družstev.

Podle jednotlivých odvětví ekonomické činnosti (CZ-NACE) můžeme konstatovat, že poměrné zastoupení osob nad 60 let věku se značně liší od celkové struktury zaměstnanců v ČR. Jak ukazuje následující tabulka, nejvíce zaměstnaných osob nad 60 let věku sice absolutně kopíruje celkové rozložení zaměstnanosti, nicméně relativně je největší zastoupení zaměstnanců 60+ v odvětvích profesní, vědecké a technické činnosti, administrativní a podpůrné činnosti a kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

Z hlediska sektorové struktury národního hospodářství pracovalo průměrně v roce 2011 ve službách celkem 173 200 zaměstnanců starších 60 let, což představovalo téměř 65 %. V sektoru průmyslu včetně stavebnictví to pak bylo 30,4 % a v zemědělství 4,6 %. Celkové rozložení pracovní síly v ČR podle sektorů je následující: 58,6 % služby, 38,4 % průmysl a stavebnictví a 3 % primární sektor, tedy zemědělství, lesnictví a rybářství.

Tab. č. 1: Zaměstnanost v NH podle věku a odvětví (VŠPS, roční průměry v tisících, 2011, ČSÚ)

Odvětví	Celkem zaměstnaných	%	60 a více let abs.	% z celkem zaměstnaných
Zemědělství, lesnictví a rybářství	145,8	3,0	12,9	8,9
Těžba a dobývání	46,5	0,9	1,3	2,9
Zpracovatelský průmysl	<b>1 294,0</b>	<b>26,4</b>	<b>50,5</b>	3,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	58,0	1,2	2,8	4,8
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	51,2	1,0	3,6	7,0
Stavebnictví	<b>433,1</b>	<b>8,8</b>	<b>23,4</b>	5,4
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	<b>602,1</b>	<b>12,3</b>	<b>25,2</b>	4,2
Doprava a skladování	324,0	6,6	18,7	5,8

Ubytování, stravování a pohostinství	187,3	3,8	6,3	3,4
Informační a komunikační činnosti	147,8	3,0	4,6	3,1
Peněžnictví a pojišťovnictví	123,7	2,5	5,7	4,6
Činnosti v oblasti nemovitostí	42,1	0,9	3,6	8,5
<b>Profesní, vědecké a technické činnosti</b>	200,1	4,1	22,3	<b>11,1</b>
<b>Administrativní a podpůrné činnosti</b>	115,3	2,4	11,4	<b>9,9</b>
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	316,9	6,5	16,2	5,1
Vzdělávání	296,8	6,1	21,6	7,3
Zdravotní a sociální péče	326,7	6,7	22,6	6,9
<b>Kulturní, zábavní a rekreační činnosti</b>	83,5	1,7	8,0	<b>9,6</b>
Ostatní činnosti	88,8	1,8	6,1	6,9

Zajímavé je i srovnání podle jednotlivých hlavních tříd klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), jak naznačuje následující tabulka, z které vyplývá, že absolutně nejvíce zaměstnanců nad 60 let se pracovní realizuje ve druhé a třetí třídě profesí dle klasifikace zaměstnání, tedy ve třídách, kde je potřebné vyšší vzdělání. Zároveň je ale třeba konstatovat, že v oblastech zemědělství a u pomocných a nekvalifikovaných prací představují osoby nad 60 let relativně poměrně významné podíly zaměstnanců.

Tab. č. 2: Zaměstnanost v NH podle věku a hlavních tříd zaměstnání (VŠPS, roční průměry v tisících, 2011, ČSÚ)

CZ-ISCO	hl. třída	Celkem zaměstnaných	%	60 let a více abs.	% z celkem zaměstnaných
Zákonodárci a řídící pracovníci	1	231,5	4,7	17,1	7,4
Specialisté	2	621,6	12,7	47,4	7,6
Techničtí a odborní pracovníci	3	947,6	19,3	49,2	5,2
Úředníci	4	461,8	9,4	22,3	4,8
Pracovníci ve službách a prodeji	5	749,1	15,3	36,6	4,9
Kvalifikovaní pracovníci v zem., lesnictví a rybářství	6	66,5	1,4	5,9	8,9
Řemeslníci a opraváři	7	867,5	17,7	42,1	4,9
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8	676,7	13,8	26,6	3,9
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	265,0	5,4	20,4	7,7
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	15,6	0,3	-	-
Nezjištěno		1,0	0,0	-	-

Z tabulky vyplývá, že absolutně nejvíce zaměstnanců nad 60 let se pracovní realizuje ve druhé a třetí třídě profesí dle klasifikace zaměstnání, tedy ve třídách, kde je potřebné vyšší vzdělání. Zároveň je ale třeba konstatovat, že v oblastech zemědělství a u pomocných a

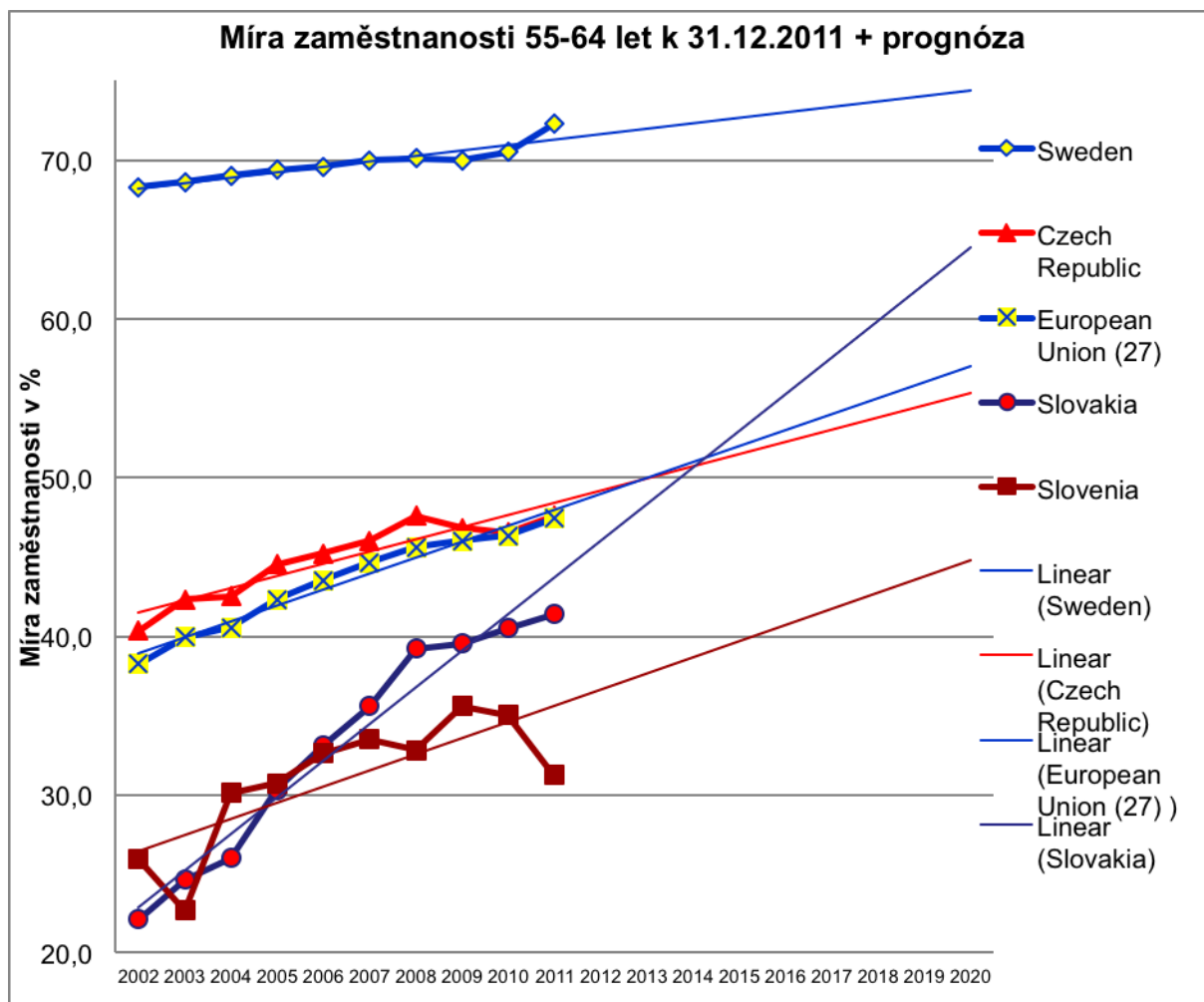
nekvalifikovaných prací představují osoby nad 60 let relativně poměrně významné podíly zaměstnanců.

### **Srovnání zaměstnanosti osob nad 60 let věku v rámci EU**

**Cílem politiky zaměstnanosti ČR** (Usnesení vlády ČR č. 434 ze dne 7.6.2010) a celé EU (strategie „Evropa 2020“) je zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %. Postavení České republiky mezi zeměmi EU v tomto ukazateli je patrné z obrázku níže – deváté místo a míra zaměstnanosti 70,9 %. Ve vztahu k věku je dílčím cílem české národní politiky zaměstnanosti vycházejícím ze strategie „Evropa 2020“ i zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 na 55 %, přitom v ČR jsme v současné době na hodnotě 47,6 %, takže k danému cíli vede ještě poměrně dlouhá cesta, ale nikoliv nereálná. Pokud bychom vyšli z extrapolace dosavadního vývoje, tak se dá předpokládat, že 55%-ní zaměstnanosti lze u věkové skupiny 55-64 let v roce 2020 dosáhnout - viz graf č.1. V této souvislosti je ale nutné připomenout, že tohoto pozitivního výsledku pro národní hospodářství bude dosaženo především zvyšující se hranicí odchodu do důchodu.

Je třeba také zdůraznit, že ČR zaujímá výsadní postavení v rámci EU v míře zaměstnanosti věkové skupiny 50-54 let, kde jsme za Švédskem na druhém místě s 84,7%-ní mírou zaměstnanosti. U starších věkových skupin je však situace ve srovnání se státy EU již jiná, neboť u věkové skupiny 55-59 let je míra zaměstnanosti 69,3%, což ale představuje ještě „pěkné“ 7. místo v EU. Ve Švédsku, které je i v tomto ukazateli na prvním místě, je přitom míra zaměstnanosti osob 55-59 let na hodnotě 82 %. Při srovnání zaměstnanosti v rámci států EU u následujících věkových skupin zjišťujeme, že pozice ČR je pod průměrem EU. U věkové skupiny 60-64 let je to 17. místo s hodnotou 25,8 % (obrázek 2) a u skupiny 65-69 let pak 16. místo s mírou zaměstnanosti 9,3 %.

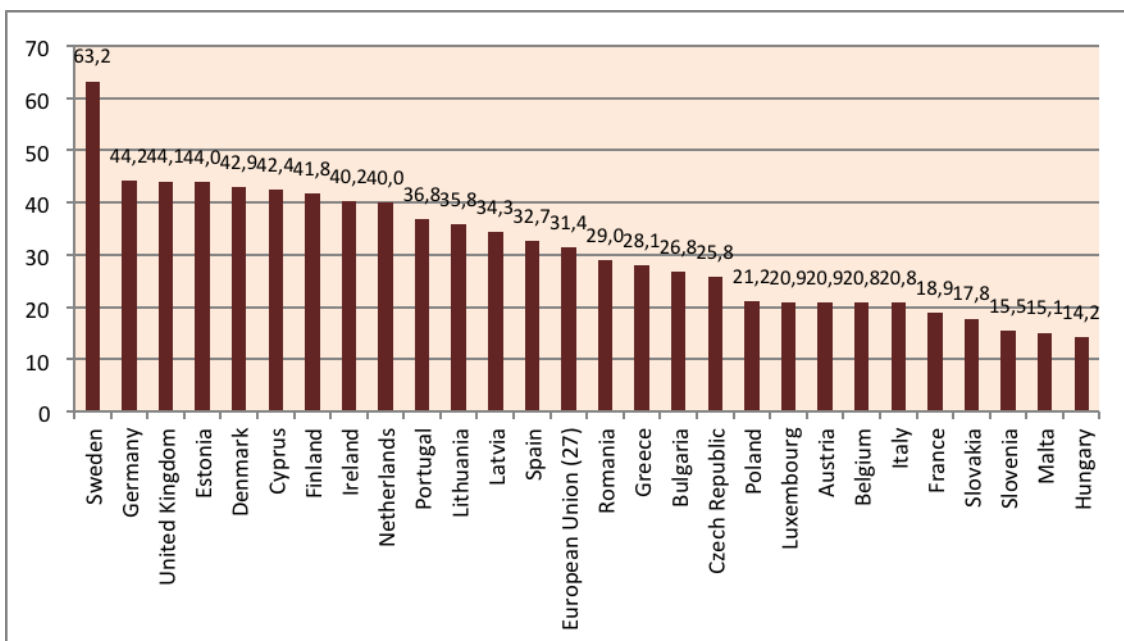
Graf č. 1: Míra zaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let v ČR a ve vybraných státech EU k 31.12.2011 a prognóza vývoje do roku 2020



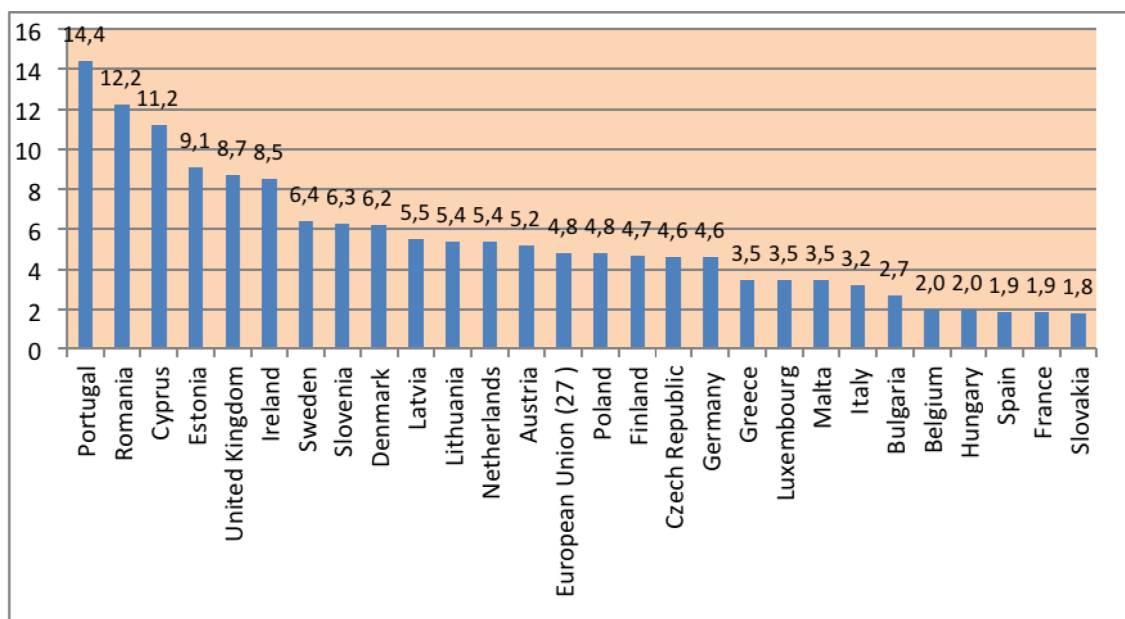
Pokud se zaměříme na skupinu osob nad 65 let věku, můžeme konstatovat, že zaměstnanost u této věkové kategorie je v ČR pod průměrem Evropské unie. Na prvním místě je tentokrát Portugalsko (14,4 %) následované Rumunskem (12,2 %). Samozřejmě dělat v tomto případě pořadí je zavádějící a extrémní zaměstnanost osob nad 65 let věku spíše svědčí o nízké úrovni důchodových systémů, což je právě případ dvou výše uvedených států.

Z hlediska obecné průměrné míry nezaměstnanosti není situace u vyšších věkových skupin v ČR nijak zásadně problémová. U věkové skupiny 60-64 let dosahovala v roce 2011 průměrně 3,5% (3,7% u mužů a 3,0% u žen). Nad 65 a více let byla míra nezaměstnanosti pouze 1,4%. Přitom průměrná míra nezaměstnanosti v celé populaci byla v roce 2011 6,8%.

Obr. 1: Míra zaměstnanosti v % ve věkové skupině 60-64 let ve srovnání 27 zemí EU (k 31.12.2011), EUROSTAT



Obr. 2: Míra zaměstnanosti v % ve věkové skupině 65 a více let ve srovnání 27 zemí EU (k 31.12.2011), EUROSTAT



### Důchodový věk

Kromě oddálení nástupu do důchodu se v průběhu dalších několika desetiletí změní i doby, ze kterých se vypočítává důchod. V současné době platí, že čtyřicátníci, kteří chtějí jít do důchodu, musejí odpracovat alespoň 35 let. Respektive musejí po tuto dobu odvádět do důchodového systému sociální pojištění (osoby samostatně výdělečně činné – OSVČ – pak důchodové pojištění).



Pokud občan ČR půjde do důchodu před rokem 2018, stačí mu mít odpracováno 25 let, po tomto roce se doba zvyšuje na již zmíněných 35 let.

U mužů v roce 2011 a 2012 aktuálně mohou odcházet do důchodu ročníky 1949 a 1950, a to v 62 letech a 4 měsících respektive v 62 letech a 6 měsících. U žen záleží na počtu dětí, tj. důchodový věk dosáhly v roce 2012 bezdětné ženy ročníku 1951 v 61 letech a 4 měsících, ženy se dvěma dětmi ročníku 1952 mohli odejít do důchodu v roce 2012 v 60 letech a 4 měsících.

Pokud měla žena 4 děti, půjde v roce 2012 do důchodu již v 59 letech. Po tomto roce začne postupné prodlužování odchodu do důchodu. V roce 2030 by měl platit následující model:

- 65 let pro muže,
- 65 let pro bezdětné ženy a ženy, pokud vychovaly jedno dítě,
- 64 let pro ženy, pokud vychovaly dvě děti,
- 63 let pro ženy, pokud vychovaly 3 děti,
- 62 let pro ženy, pokud vychovaly alespoň 4 děti.

### **Pracující důchodci**

Nezanedbatelnou částí aktivních pracovních zdrojů jsou pracující důchodci, kteří v první polovině roku 2012 celkově představovali 5,1 % všech pracujících a jejich počet se v posledních letech zvyšuje (zdroj: ČSÚ-VŠPS).

Z absolutního počtu 246,4 tisíc zaměstnaných představovali přitom 63 % důchodci ve starobním důchodu, 34% důchodci s přiznaným prvním až třetím stupněm invalidity a 3 % byli důchodci pobírající výhradně pozůstalostní důchod. Z regionálního pohledu absolutně nejvíce starobních důchodců pracovalo v hlavním městě (téměř 28 tis., tj. téměř pětina všech pracujících starobních důchodců v republice). Významnější jsou jejich počty i ve Středočeském a Jihomoravském kraji a hranici deseti tisíc překročil jejich počet i v Moravskoslezském kraji. Jedná se o čtyři nejlidnatější kraje republiky, a to v první řadě ovlivňuje uvedené počty. Intenzita zapojení starobních důchodců je však v jednotlivých regionech rozdílná. Z výsledků výběrového šetření vyplývá, že počet pracujících žen s důchodem v 1. pololetí roku 2012 (celkem 130 600) převažoval nad počtem mužů (115 700). To je logickým důsledkem vyššího počtu pracujících žen pobírajících pouze vdovský důchod a zejména vyššího počtu aktivních žen v řádném starobním důchodu. Pracující starobní důchodkyně převyšují počty pracujících starobních důchodců v celé desetileté skupině 55-64 let. Intenzita pracovního zapojení mužů a žen v tomto věku je však výrazně odlišná. Počet pracujících mužů ve věku 55-59 let převyšoval počet pracujících žen

v této pětileté skupině o 76 tis. (index M/Ž 1,35). Ve skupině mladších šedesátníků (60-64 let), to bylo dokonce 2,2x více mužů než žen (o 69 tis.). Jednoznačně se tak projevuje vliv odlišné věkové hranice pro odchod do důchodu, která umožňuje zejména mladším důchodkyním dále pracovat a zároveň pobírat důchodové dávky.

Rozdíly v podílu starobních důchodců na celkovém počtu pracujících jsou markantní právě ve skupině 60-64letých. Zatímco z celkového počtu pracujících mužů pobírala důchod zhruba čtvrtina (26,1 %) všech osob, byly ženy zapojeny do aktivního života méně často, ale podíl důchodkyň pracujících v tomto věku dosáhl dvou třetin všech pracujících žen (67,4 %). Pro převážnou část mužů v tomto věku je tedy charakteristické, že mají příjem výhradně ze své pracovní činnosti, zatímco většina pracujících žen navíc pobírá důchod. Velké rozdíly jsou v intenzitě pracovního zapojení důchodců podle úrovně dosaženého vzdělání. Ve skupině osob se základním vzděláním pracoval pouze každý padesátý starobní důchodce. Tento podíl rychle roste se zvyšující se úrovní vzdělání. Ve skupině vyučených dosahuje pět procent a ve skupině osob se středním vzděláním s maturitou podíl pracujících starobních důchodců je vyšší než osm procent. Razantně roste podíl pracujících starobních důchodců ve skupině s vysokoškolským vzděláním, ve které pracoval dokonce každý pátý starobní důchodce. V určité míře se zde projevilo fakt, že podíl vysokoškoláků je ve skupině mladších důchodců vyšší než např. mezi osobami staršími sedmdesáti let.

Uvedené rozdíly se projevují jak u mužů, tak i u žen. 66,5 tis. starobních důchodců (více než 42 %) pracovalo v roce 2012 ve vysoce kvalifikovaných profesích, zařazených do hlavní třídy řídicí pracovníci, vědečtí a odborní duševní pracovníci nebo do široké skupiny technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků. Relativně často pracují i jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (téměř 10%). Starobní důchodci často pokračují ve svých pracovních aktivitách jako podnikatelé, hlavně jako osoby samostatně výdělečně činné. Podíl těchto podnikatelů bez zaměstnanců představoval čtvrtinu všech pracujících, kteří souběžně pobírají starobní důchod. Prakticky každý druhý starobní důchodce pracoval na částečný úvazek. U žen jejich podíl dosahoval téměř 60 %, u mužů necelých 40 %.

Struktura pracovního uplatnění starobních důchodců se výrazně liší od odvětvové struktury a druhu vykonávané profese ostatních činných obyvatel. To se projevuje především v podílu sekundárního a terciárního sektoru na zaměstnanosti obou kategorií pracovníků. V sekundárním sektoru stále pracuje téměř 40 % všech osob v produktivním věku včetně osob v poproduktivním věku, které dosud nepožádaly o důchod. Naproti tomu v tomto sektoru pracuje pouze každý pátý aktivní starobní důchodce. Rozdíl v podílu pracujících v primárním sektoru je malý, navíc v něm pracuje nízký počet důchodců. Dominantním sektorem pro pracovní uplatnění starobních důchodců je tedy terciární sektor služeb, ve kterém pracují tři čtvrtiny všech aktivních důchodců. Tento podíl je o 15 p.b. vyšší než podíl zaměstnanosti v

tomto sektoru v hlavní skupině pracujících.

Absolutně nejvíce starobních důchodců pracuje ve zpracovatelském průmyslu (21 800 osob v 1.poleletí 2012), jejich podíl na celkové zaměstnanosti v tomto odvětví je však velmi nízký. Starobní důchodci často pracují v odvětví terciárního sektoru, a to ve vzdělávání, v sekci profesní a vědecké a technické činnosti, ve zdravotnictví a sociální péči a v obchodu. Přitom se starobní důchodci významně podílejí na zaměstnanosti v několika odvětvových sekcích. Jestliže v průměru za celé národní hospodářství činil podíl pracujících starobních důchodců 3,2 % všech osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním, je jejich zastoupení v řadě odvětví terciárního sektoru podstatně vyšší. To se týká zejména sekce profesní, vědecké a technické činnosti, odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti, v administrativních a podpůrných činnostech a činnostech v oblasti nemovitostí. V uvedených sekcích se podíl pracujících starobních důchodců na celkové zaměstnanosti v odvětví pohybuje od šesti do devíti procent.

Naproti tomu je jejich podíl velmi nízký ve všech odvětvích průmyslu, ve stavebnictví a v dopravě a skladování. Nízký je podíl starobních důchodců i v některých odvětvích terciárního sektoru jako např. ve veřejné správě. Osoby v mladším produktivním věku přirozeně dominují zejména v informačních a komunikačních činnostech, ale i v peněžnictví a pojišťovnictví.

Specifická je i struktura pracujících důchodců z hlediska typu smlouvy. Počet starobních důchodců v postavení zaměstnanců (71 tis.), kteří měli uzavřenou smlouvu na dobu určitou, byl 2,5x vyšší než počet důchodců zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou. To je naprosto odlišná situace proti ostatním pracujícím, protože podíl smluv na dobu určitou dosahuje v rámci všech zaměstnanců necelých devět procent. Přesto je však počet starobních důchodců zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou (celkem více než 28 tis.) v některých profesích a odvětvích relativně významný. Nejvíce jich pracovalo jako techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a zaměstnanci v příbuzných oborech.

Rozdíly v odpracované době důchodců a ostatních pracujících jsou nižší, než jak signalizuje velká diference v podílu částečných úvazků v obou skupinách. Projevuje se totiž vliv vyššího podílu podnikatelů ve skupině pracujících důchodců. V rámci celého národního hospodářství respondent odpracoval v průměru za 2. čtvrtletí tohoto roku týdně 38,4 hodin, ve skupině důchodců to bylo přesně 29 hodin. V kategorii důchodců v předčasném starobním důchodu a ve skupině osob pobírajících jiný než starobní či invalidní důchod se průměrná týdenní odpracovaná doba blíží průměrné době za všechny pracující. Méně hodin odpracují zejména invalidní důchodci a četrná skupina osob v řádném starobním důchodu, ve které jsou

výrazněji zastoupeny ženy ve věku nad šedesát let a muži nad šedesát pět let. Ve všech sledovaných kategoriích důchodů pracovali muži déle než ženy.

Aktuální tabulky ČSÚ (VŠPS 1. pololetí 2012 a výsledky SLDB 2011) jsou uvedeny v přílohách tohoto dokumentu.

### **Výhoda osob 60 plus**

Senior má, vedle specifických kompetencí, vztažených k dané pracovní aktivitě a profesi, také vlastnosti, dovednosti a znalosti, které jsou důsledkem jeho životních a pracovních zkušeností.

Dle Výzkumu 13. Názory a postoje české společnosti k seniorům mezi hlavní přednosti pracovníků v seniorském věku uvádějí respondenti (*počet respondentů N - 1014, počet respondentů, kteří uvedli, že seniori mají přednosti N = 552*):

- 70 % zkušenosti
- 19 % přístup k práci
- 15 % moudrost
- 12 % čas
- 8 % praxe
- 7 % odbornost, znalosti, vědomosti
- 6 % klidnější
- 5 % práce
- 4 % peníze

Dle výzkumů u personalistů jsou to zejména znalosti a zkušenosti, za další přednosti považují loajalitu k organizaci, respekt a stabilitu. Důležitým faktorem je také přítomnost seniorů v pracovních týmech – jsou nositeli uvedených vlastností s potencialitou jejich přenosu na mladší pracovníky. Firma bez starších pracovníků je firmou bez historie, bez identity a bez loajality. Pracovník, který prožil většinu své profesní kariéry v jedné firmě, je sám o sobě výpovědí o kvalitě firmy. Firma, v níž pracovník zestárne je důvěryhodná a stabilizovaná.

*(Zdroj: Sak, P., Kolesárová, K.: Sociologie stáří a seniorů. Grada, Publishing, a.s., 2012, ISBN 978-80-247-3850-5)*

### **Použité zdroje**

Kol. (2012): „Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+.“ Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, ISBN 978-80-904531-5-9

Kol. (2011): „Age Management. Komparativní analýza přístupů a podmínek využívaných v České republice a ve Finsku.“ Praha: AIVD ČR, ISBN 978-80-904531-2-8

Starší pracovníci-příležitost pro podniky. Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2010.

50+ Aktivně, fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. Respekt institut, 2011, ISBN 978-80-904153-2-4

Fukan J.: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice a zemích EU s důrazem na skupinu osob nad 50 let věku. Andragogika 3/2011, Praha.

Sak, P., Kolesárová, K.: Sociologie stáří a seniorů. Grada, Publishing, a.s., 2012, ISBN 978-80-247-3850-5)

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unempoyment\\_lfs/data/data\\_base#](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unempoyment_lfs/data/data_base#)

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>

## Překážky v práci pro lidi 60 plus

Osoby starší šedesáti let se na trhu práce potýkají s různými překážkami, které znemožňují nebo tlumí výkon jejich profese. Ne všechny však můžeme ovlivnit. Podívejme se na některé z nich.

### a) Překážky u hlediska vývojové psychologie

Počátkem 60 roku života začíná podle vývojových psychologů tzv. období raného stáří, které trvá do 75 let. Tato fáze života je spojena s řadou významných a často nevyhnutelných změn.

K častým překážkám patří **změny v kognitivních funkcích**. Dochází ke zpomalení poznávacích procesů a prodloužení reakčních časů. Tyto osoby nemusí být méně schopní, ale bývají pomalejší, což často vede k neschopnosti rychle zpracovat všechny potřebné informace. Další změny jsou spojovány se zhoršováním zrakových a sluchových funkcí, které mají vliv na poznávací procesy a zpracovávání informací. V raném stáří se začínají objevovat i potíže s pamětí, jež ovlivňují učení (Vágnerová, 2008).

Lidé v této cílové skupině jsou **charakterističtí ve svém uvažování**. Často jsou dogmatictí, ulpínaví (ulpínavost) a dávají přednost rutině a stereotypu. Dochází u nich také k celkovému zklidnění emočního prožívání, kdy klesá intenzita a frekvence některých emocí. Přesto může narůstat citová dráždivost. Dochází také ke změnám ve způsobu života, k proměně sociálních dovedností, redukci sociálních rolí, morálnímu uvažování a komunikaci. Přesto všechno je toto období označováno za **období vrcholného osobnostního rozvoje** (Vágnerová, 2008).

### b) Překážky z hlediska vzdělávání

Vzdělávání (celoživotní vzdělávání) je v současné době jednou **z prioritních**

**požadavků společnosti.** Přesto většina podniků u nás nevytváří vhodné prostředí pro vzdělávání starších pracovníků. Většina zaměstnavatelů poukazuje u této skupiny na nedostatky v úrovni jejich vzdělání a ochotu dalšího vzdělání, neochotu doplňování potřebných znalostí pro svou profesi, neschopnost zvládat nároky kladené vývojem v jejich profesi a nízkou kvalifikaci (Kotíková, 2007).

### **Překážky z hlediska zaměstnanosti**

Myšlenka ekonomicky aktivního člověka ve vyšším věku je pozitivní nejen pro něj samotného, ale i pro společnost. Přesto je tato situace determinována různými podmínkami například nároku na starobní důchod, celkovou situací na trhu práce, zdravotním stavem nebo pečovatelskou povinností vůči jiné osobě, než tím, že by se vytvářela podpůrná opatření pro tuto cílovou skupinu.

Jedním z možných cílů jak dosáhnout aktivního a efektivního prožívání stáří je pokračování v dosavadní profesi jedince a to i po dosažení zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do důchodu. Proto by měl být **přechod mezi ekonomickou aktivitou a pasivitou více flexibilní.** Což znamená, že by si jedinci nemuseli volit pouze mezi úplným odchodem do důchodu nebo plným setrváním na trhu práce. Celý tento proces je však především ovlivněn individuálním zhoršováním zdravotního stavu, které osoby nutí odejít do důchodu nebo zkrátit pracovní úvazek. Osoby, které si v důchodu přivydělávají, jsou charakteristické tím, že mají vyšší vzdělání. Tudíž se nabízí otázka: „A co ti další?“ Náš důchodový systém je však jen dalším strašákem, který se odráží na celém procesu začlenění pracujících osob starších 60ti let.

Přesto všechno se v poslední době prokazuje tvrzení, že zda je někdo zaměstnaný, nezaměstnaný nebo v důchodu není v uvažování tak důležité, jako to, **zda je člověk tím, čím chce být** (Ryzlinková, Kotrusová, 2011).

### **Použité zdroje**

RYZLINKOVÁ, Renata; KOTRUSOVÁ, Miriam. Zaměstnanost starších osob na částečný úvazek: role zdravotního stavu. In *FÓRUM sociální politiky*, 3, 2011. 7 – 14 s.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra; REMR, Jiří a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Souhrnná studie. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1. Dostupné z < [http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)>

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1318-5.

## Příklady z České republiky

### Příklady firem v ČR

#### Škoda auto a.s

- Program 50+ a dlouhodobé zaměstnávání
- Cíle: Udržení zaměstnanců v aktivním pracovním poměru (udržení výkonnosti), zachování klíčových firemních kompetencí (udržení know-how), společenská odpovědnost firmy (hledání řešení pro zaměstnance se změnou zdravotní způsobilostí)
- Program seniority, zdravotní programy (Dny zdraví, Zdravá firma, osobní zdravotní plány, atesty pracovních míst), personální pool (chráněné dílny), vzdělávání (Vitalizační program, mentoring, mistři mistrům, speciální kurzy pro určitou věkovou skupinu), organizace práce/pracoviště (přestávky na linkových pracovištích, kategorizace pracoviště – řízená rotace)
- Společnost přátelská vůči seniorům – Seniorský program, ŠKODA AUTO implementovala Seniorský program, řadu dlouhodobých opatření zaměřených na řešení problémů, se kterými by se starší zaměstnanci mohli setkat. Tato opatření jsou zaměřena na udržení zaměstnanců ve společnosti déle a na udržení vysoké úrovně jejich výkonu, ale také na pomoc pracovníkům – seniorům zůstat zdraví a aktivní, udržet si životní rovnováhu a předávat znalosti mladším kolegům. (pozn. program získal 2. cenu udělovanou EK , v soutěži bylo šest kategorií vítězů vybraných z více než 1 300 nabídek, což bylo organizováno jako součást Evropského roku 2012 pro aktivní stárnutí a mezigenerační solidaritu.)

#### Skupina ČEZ

- Dlouhodobá strategie při práci se zaměstnanci
- Zpracovaná příručka Age Managementu dostupná na webových stránkách: <http://www.eurelectric.org/Demographic/CZ/toolkitczechp8.htm>

#### Kooperativa Pojišťovna, a.s.

- Programy: Mladší versus starší generace I. (od Trainees po seniory), Mladší versus starší generace II. (od Trainees po seniory), Vzdělávání v každém věku, Systém zaměstnaneckých výhod

#### Česká spořitelna, a.s.

- Program “Sova”, Koncept na Generační management /znovuzapojení a motivování starších zaměstnanců

#### Uni Credit Bank

- Program 50Plus, využití potenciálu - znalostí, zkušeností a loajality, mezigenerační

komunikace, efektivní týmová spolupráce, zdravotní prevence, vytváření vhodných pracovních podmínek

### **Česká společnost pro jakost, o.s.**

- V rámci projektu OP LZZ „Strategie Age Managementu v České republice“ byly zavedeny principy Age Managementu dle finského modelu do personálních činností organizace
- Model je dostupný v Metodické příručce vydané v rámci projektu:
- Kol: *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+.* „Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, ISBN 978-80-904531-5-9

### **Příklady realizovaných projektů**

#### **Projekt: Otec a syn**

- Realizátor: Okresní hospodářská komora Přerov
- Cílem projektu je ověřit mezigenerační vzdělávací modul pro rozvoj podnikatelského a manažerského ducha postavený na základě praktických zkušeností úspěšných podnikatelů/manažerů-seniorů z řad členských firem OHK Přerov.
- edná se o mezigenerační vzdělávací program, který bude ověřován a na "třídě" 15 juniorů (začínajících podnikatelů a manažerů firem) v průběhu 2 let.
- Vzdělávací modul tvoří:
  - výuka 25 odborných témat
  - individuální mezigenerační tréninky juniorů ze strany úspěšných seniorů na konkrétní podnikatelský záměr juniora
  - diskuse, prezentace hlavních schopností úspěšného manažera/podnikatele nezbytných pro úspěch v podnikání
  - výměna zkušeností mezi juniory
  - konzultace a příprava závěrečné práce pod vedením seniorů.
  - Po pilotním ověření bude vzdělávací modul akreditován na MŠMT ČR.
- <http://www.hkprerov.cz/projekty/projekt-otec-a-syn/>

#### **Projekt: Čtyřlístek**

- Realizátor: Centrum pro rodinu a sociální péči
- Vychází ze zkušeností rakouské služby Oma Dienst. Jeho cílem je aplikovat zkušenosti ze zahraničí na české prostředí. Služba Oma Dienst ve Vídni zprostředkovává kontakt mezi náhradními babičkami a rodinami s dětmi. Ročně zajistí kolem šesti set úspěšných kontaktů.
- Cílem projektu je usnadnění návratu na trh práce pro rodiče a současně vytvoření



pracovních příležitostí pro nezaměstnané ženy. Rodiče malých a školních dětí dostanou možnost seznámit se s ženou, která v rodině bude zastupovat roli náhradní babičky. Náhradní babičky získají v rámci projektu bezplatnou možnost rozšiřování svých osobních a rodinných dovedností prostřednictvím školení a workshopů. Projekt dále umožní návrat na trh práce dlouhodobě nezaměstnaným ženám po pětadvacátém roce života a ženám v předdůchodovém věku.

- <http://www.crsp.cz/projekty/rodiny-s-detmi/161-trojlistek>

## **Weby s inzercí pro seniory, e-learning program pro age management strategii q4work**

### **Jooble.cz**

- pracovní portál zaměřený na zaměstnávání starších pracovníků
- <http://jooble.cz/search-pr%C3%Alce-cz/kw-pro-d%C5%AFchodce>
- online pracovní portál se zaměřením na firmy, které nabízejí pracovní příležitosti pro seniory a důchodce profesionály
- nabízí filtrování dle data zadání, dle finančních požadavků i lokality
- výběr z nabídek:
  - strážný (plat: 9 tis. Kč)
  - specialisté na důchodovou reformu (plat neuveden)
  - administrativní pracovník pro třídění pošty (zkrácený úvazek, plat: 6-7 tis. Kč)
- <http://www.q4work.com/>
- Q4WORK je první a jediný internetový portál v České republice, který poskytuje prostor pro zveřejňování nabídek práce pro starší generaci - seniory, důchodce, kvalifikované odborníky v důchodu a osoby OZP (osoby se změněnou pracovní schopností).

### **matue@eu**

- realizátorem je konsorcium mature@eu a společnost RPIC-ViP s.r.o., ČR
- <http://cz.elearning.mature-project.eu/>
- e-learningový program mature@eu pro organizace, který má za cíl pomoci vyvinout a zrealizovat efektivní strategii a praxi v nábore nových zaměstnanců s věkovou rozmanitostí. Jde především o ovlivnění náborových strategií používaných v personalistice a v oblasti managementu a přístupu k lidským zdrojům obecněji
- jde o volně dostupný internetový e-learningový systém
- cílová skupina: e-learningové moduly jsou zaměřeny na personalisty a zaměstnance uplatňující se v řešení problematiky lidských zdrojů obecněji, tj. aktéry ovlivňující klíčovým způsobem náborové strategie

## **Inspirace ze zahraničí**

V zemích EU se dají najít příklady dobré praxe, jak se vypořádat s úkolem zvýšit zaměstnanost starších osob, které jsou součástí politiky „aktivního stárnutí“. Některé země, jako např. Finsko, mají již více než 20-ti leté zkušenosti v této oblasti. **„Výzva je přitom jasná – konkurenceschopnost Evropy se snížila, čas plyne a není důvod na sebeuspokojení. Co nyní potřebujeme, je dobrá implementace, abychom doběhli ztracený čas“.**(zdroj: Kok, W.: *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment European Commission, Bruxelles, 2004.*)

**Aktivní stárnutí je třeba v Evropě vnímat jako model**, z kterého mají přínos jak pracovníci, tak zaměstnavatelé. Zaměstnavatele je přitom nutné přesvědčit o naléhavosti této problematiky a to jednoznačně cestou „zespodu“, nikoliv direktivními opatřeními. Je třeba proto shromáždit příklady dobré praxe, která již byla implementována např. ve **Slovinsku** (specifické programy, poradci pracující se staršími klienty), **Dánsku** („neochraňuj pracovní místa, ochraňuj pracovní mobilitu“), **Německu** (poradenství, změna smýšlení zaměstnavatelů i zaměstnanců, názor – „státní správa musí jít příkladem“), (zdroj: *Flexicurity a aktivní stárnutí, sborník z mezinárodní konference, 2011*) a hlavně využít **koncepce age managmentu z Finska** (zdroj: *Ilmarinen, Towards a Longer Worklife! Finnish Institute of Occupation Health, 2005*). Skutečná koncepce aktivního stárnutí se uskutečňuje v rámci firem a organizací.

**Pracoviště pro všechny generace:** Řízení lidí různého stáří, Helsingin kaupunki, Henkilöstökeskus, Finsko. Helsinky usilují o to, aby se staly modelem pro podporu pracovní síly různých věkových kategorií tak, že zapojí každého: od místních sportovních center přes poskytovatele zdravotní péče k zaměstnaneckým službám. **Senior v práci**, Cultfiction Oy, Finsko. 18 dílný TV seriál na veřejném kanálu Yle TV1 o lidech, kteří se rozhodli, že nepůjdou do důchodu.

Je třeba zapojit do strategie i služby zaměstnanosti. **Japonská praxe** s vytvořením tzv. „CENTER STŘÍBRNÝCH LIDSKÝCH ZDROJŮ“ pro osoby starší 60 let s cílem stabilizace zaměstnanosti starších osob je příklad k následování. Každé takové centrum vyhledává pracovní příležitosti a jejich rozšíření během 24 let dosáhlo úctyhodného počtu 1600 center v celé zemi, ve kterých se zaregistrovalo celkem 790 000 seniorů (zdroj: *50+ Aktivně, Respekt institut, 2011*).

**Sociální podnikání: Dvě generace sdílí dům**, Typhaine de Penfentenyo, Francie. Studenti pobývají v domě starší osoby zdarma nebo za mírnou odměnu výměnou za pomoc a společnost. Ensemble2générations vytvořená Typhaine de Penfentenyo se zaměřuje na izolaci starších lidí a na nedostatek dostupného bydlení pro studenty. Od roku 2006 bylo ve Francii navázáno více než 900 vztahů student/starší člověk a otevřeno více než 15 regionálních poboček.

**Prostředí přátelská vůči věku: Celoživotní žití**, Fredericia, Dánsko. Příklad nového

modelu interakce mezi staršími občany a místními sociálními službami se zaměřením na každodenní rehabilitaci. Program měsíčně uspoří 70 000 euro na asistenčních službách vyžadovaných seniory – přímý důkaz zvýšené nezávislosti!

Některé země EU mají zaveden pružný motivační systém odchodu do důchodu. Z nich stojí za zmínku například Finsko, kde je možné odejít do důchodu od 63 do 68 let věku s výraznou motivací na výši následného důchodu. Tato flexibilita jednoznačně zvyšuje podíl zaměstnaných starších osob. Pro Českou republiku může být inspirativní **popis finské důchodové reformy**, která začala platit od roku 2005. Jejím základním pilířem je možnost flexibilního odchodu do důchodu mezi 63. až 68. rokem a pracovníci mají právo sami se rozhodnout, zda chtějí zůstat v práci anebo odejít do důchodu. Systém obsahuje různě započitatelné přírůstky při výpočtu důchodů: 1,5 % ve věkové skupině 18-52 let, ve věkové skupině 53-62 let je to 1,9 % a dále pak zrychlený přírůstek na výpočet důchodu 4,5 % z příjmů za každý rok práce ve věkové skupině 63-68 let. Starší pracovníci jsou tedy motivováni, aby pracovali déle pomocí tohoto progresivního procentního růstu svých důchodů. Reforma zohledňuje všechny výdělky od 18. roku života každého občana a současně zpřísnila podmínky pro částečný důchod a předčasný odchod do důchodu.

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

## **Příklady konkrétních projektů**

### **Rozvoj kreativních mezigeneračních vztahů (Portugalsko)**

#### **I. linie: Provozování pečovatelských a vzdělávacích služeb a vzdělávání „moderátorů“**

V Portugalsku, tak jako v ČR, je nedostatek zařízení pro mladší děti. Řešitelé projektu vycházeli z toho, starší generace může dětem poskytnout pozitivní modely – dokonce, že se v některých případech mohou stát „náhradními prarodiči“ těm dětem, jejichž vlastní prarodiče žijí někde daleko. Navíc péče o děti může mít pro starší občany řadu pozitivních dopadů – zvýší se jejich aktivita, což může přispět k celkově lepší kondici, lepšímu zdraví fyzickému i duševnímu. Jinými slovy – prospěch z takového přístupu mají obě strany. Paralelně s tím se zlepšovalo mezigenerační porozumění.

**Inovace: nová profese, kterou lze přeložit jako „mezigenerační moderátor“.** Jde o to, že odborníci pracující v oblasti sociální péče nemají žádné zvláštní školení či vzdělání pro organizaci mezigeneračních aktivit. Byl vytvořen školící modul zaměřený na vzdělávání

„moderátorů“, jejichž úlohou bude připravovat a dále rozvíjet aktivity společné pro tři generace. Pilotní modulární kurz byl koncipován jako kombinace teoretického studia a praktického školení v terénu při výkonu práce s dětmi nebo se seniory. Důležitým úkolem projektu bylo zajistit, aby absolventi kurzu opravdu v dané oblasti pracovali, tedy i po skončení projektu. Mimo zapojení partnerů se podařilo získat pro věc i několik měst a zavést kurzy a následně i mezigenerační aktivity jinam.

## **II. linie: Zaměření na zaměstnavatele – hlavně malé a střední podniky**

Cílem bylo motivovat zaměstnavatele k zavádění „nové politiky“. Kromě osvětových aktivit se projekt zaměřil i na předávání informací o relevantní legislativě a různých dotačních přístupu na zavádění těchto opatření a flexibilních pracovních režimů. Samozřejmě bylo třeba motivovat zaměstnavatele i jinak, a proto těm, kteří byli ochotni spolupracovat, byly nabídnuty pečovatelské a hlídací služby pro závislé rodinné příslušníky jejich zaměstnanců. Autoři uvádějí, že hlavní výstupy projektu jsou stále živé a tyto mezigenerační modely přijala další města.

## **Národní partnerství pro „Flexi-práci“ aneb díky flexibilní organizaci práce vítězí každý, (Irsko)**

Práce na částečný úvazek, job-sharing, práce na časově omezenou dobu, sdílení práce, klouzavá pracovní doba.

Cílem projektu bylo, aby zaměstnavatelé svým starším zaměstnancům umožnili volbu, zda odejdou do důchodu v řádném penzijním věku nebo zda budou své povinnosti či nasazení postupně omezovat, a to právě prostřednictvím flexibilních pracovních režimů.

Partnerům projektu se konkrétně podařilo přesvědčit vybrané zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům v předdůchodovém věku nabídli **speciální zaměstnanecké balíčky**. Takové balíčky umožňují přechod na flexibilní režim kombinovaný se zkráceným (či postupně zkracovaným) úvazkem dva roky před plánovaným odchodem do důchodu. V průběhu této doby zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na důchod (pojištění) v plné výši. Zaměstnanec tak není na penzi nijak krácen. Ač se to může zdát předčasné, takový přístup může podnikům řešit postupně narůstající mezery v dovednostech zaměstnanců, ke kterým dochází – a bude docházet – díky demografickým změnám ve společnosti. Postupný – rozfázovaný odchod staršího zaměstnance umožní plynulejší předávání zkušeností mladší generaci nebo novým kolegům.

## **Flexibilní organizace práce nebo „věku přátelská“ opatření:**

Inspirace: Irsko podnikové programy Work-Life Balance v Bank of Ireland

- Job sharing/sdílení pracovního místa
- Práce z domova v běžné pracovní době

- Změna plného na částečný úvazek
- Flexibilní pracovní doba
- Volno při nenadálých událostech
- Přestávky v kariéře
- Dovolená v kariéře

#### **Výhody sdílených pracovních míst pro organizaci:**

- Rozvoj schopnosti vedení
- Uspořádání kompetencí podle potřeb organizace
- Nižší míra vyčerpanosti pracovníků
- Zlepšení pracovního výkonu díky jedinečným názorům nových pracovníků

Jedná se o metodu, kdy jsou zaměstnanci přesouváni mezi dvě pracovní pozice nebo více pozic podle předem stanoveného plánu. Cílem je také zvýšení uspokojení z práce prostřednictvím vystavení zaměstnancům rozdílným pracovním zkušenostem a širší škále dovedností. Právě stimulace lidského myšlení skrze rozdílné výzvy je účinný postup, jak podnítit kreativitu a zvýšit úroveň individuální i organizační výkonnosti

#### **Použité zdroje**

Ilmarinen Juhani: Towards a Longer Worklife! Finnish Institute of Occupation Health, 2005.

KOK, W. (2004): Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment European Commission, Bruxelles.

Oblast: Sladování profesního a rodinného života (Zkušenosti, náměty a inspirace z projektů IS EQUAL; Český svaz žen, 2006)

Kol: 50+ Aktivně, Respekt institut, 2011

### **Doporučení a nástroje, jak začít se zaměstnáváním lidí 60 + v ČR**

#### **a) Možnosti ke zvýšení zaměstnanosti osob 60 plus**

Z obecného pohledu se nabízejí **dvě základní cesty vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti starších osob**. První spočívá ve **zvýšení míry ochranných opatření s ohledem na věk zaměstnanců**, což představují např. iniciativy typu prodloužení výpovědní lhůty či návrh stanovit výši odstupného podle počtu odpracovaných let apod. Nicméně s ohledem na nutnost zachování relativní pružnosti trhu práce v ČR je třeba spíše **zvýšit flexibilitu trhu práce a především posílit schopnost konkurence osob 50+ na tomto trhu**.

**Flexibilní formy práce** umožňují zásadní změnu firemní kultury. Jakmile se stanou její

nedílnou součástí, přestávají být žhavým tématem a hovoří se o nich už jen v tom smyslu, že „takhle to tady prostě chodí“. Pružnost a flexibilní formy práce jsou pojmy, kterými lze popsat celou řadu pracovních stylů a postupů. Obecně řečeno, jde o veškeré formy výkonu práce, které nezapadají do tradičního modelu „od devíti do pěti, plný úvazek na dobu určitou“. (zdroj: *Starší pracovníci-příležitost pro podniky, Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2010*)

Dle doporučení Světové zdravotnické organizace (zdroj: *Ilmarinen, Towards a Longer Worklife! Finnish Institute of Occupation Health, 2005*) **by zaměstnavatelé měli zabezpečit přiměřenou flexibilitu v práci a ve struktuře pracovního prostředí tak, aby pracovní prostředí vyhovovalo všem typům starších pracovníků.** Pracovníci by se přitom měli podílet na přijímání rozhodnutí, která mají vliv na jejich práci. Pracovní opatření by mělo být dostatečně flexibilní na to, aby v případě potřeby zabezpečilo rozdělení práce, práci na částečný úvazek a období pracovní absence z osobních důvodů.

**V členských zemích EU** pracovalo ke konci roku 2011 18,8 % zaměstnaných na částečný úvazek ze zaměstnaných ve věkové skupině 20-64 let. Velkou tradici má takové zaměstnávání hlavně v Nizozemí, které se v tomto ukazateli naprosto vyčleňuje a kde na částečný úvazek pracuje téměř polovina osob v produktivním věku. V nových členských zemích unie je práce na částečný úvazek již méně běžná a ve 12 zemích unie je její podíl nižší než 10 %. Přitom nejnižší míru vykazuje Česká republika (4,7 %), Slovensko (3,9 %) a Bulharsko (2,2 %).

**U osob ve věkové skupině 50-64 let** se v ČR částečné úvazky vyskytují pouze v omezené míře – 5,6 %, což představuje třetí místo od konce v EU27 (průměr v EU-20,2 % částečných úvazků). Práce na částečný úvazek je nejčastější v sektoru služeb (obchod, doprava a komunikace, finanční a jiné služby.)

(zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database#](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database#))

### **Opatření ve vazbě na strategické dokumenty České republiky**

Opatření vedoucí ke zlepšení podmínek pro zaměstnávání osob 60 plus by měla mít úzkou vazbu na připravovanou **Národní strategii přípravy na pozitivní stárnutí na období 2013-2017**, kterou v současné době připravuje MPSV, teze jsou dostupné na webové stránce: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13099/Teze\\_NS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13099/Teze_NS.pdf).

Dle statistických údajů je pro starší občany nejobtížnější znovu nalezení pracovního místa v případě ztráty zaměstnání. Jedním ze způsobů jejich znovu zapojení na trh práce je **vlastní podnikání**, při kterém mohou uplatnit své celoživotní znalosti a zkušenosti. Starší občanům proto musí být poskytnuta pomoc a podpora při rozjezdu vlastního podnikání, a to s využitím zahraničních příkladů dobré praxe.

### **Vybrané cíle:**

- revidovat systém důchodového pojištění za účelem **zvýšení motivace** osob v předdůchodovém věku k delšímu setrvání na trhu práce.
- podpořit zájem nezaměstnaných i zaměstnaných osob starších 50 let o **nastartování vlastního podnikání** a poskytnout jim potřebnou pomoc a podporu.
- **změnit postoje ke stárnutí** na základě informování společnosti o věkové diverzitě jakožto konkurenční výhodě pro firmy i společnost
- **podpora zavádění konceptu age managementu u českých zaměstnavatelů** a v institucích státní správy a samosprávy včetně úřadů práce
- zdůraznit age management v oblasti pracovně právní legislativy, ochrany zdraví při práci a důchodové reformy

### **Použité zdroje**

Starší pracovníci-příležitost pro podniky. Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2010.

Flexicurity a aktivní stárnutí. Sborník z mezinárodní konference. Evropská rozvojová agentura ve spolupráci s projektovými partnery. Praha, 2011.

50+ Aktivně, fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. Respekt institut, 2011, ISBN 978-80-904153-2-4

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13099/Teze\\_NS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13099/Teze_NS.pdf).

### **Úkolová část**

Oblast zaměstnávání a řízení stárnoucí pracovní síly je předmětem zájmu na mnoha úrovních, přičemž motivace k tomuto zájmu a jeho konkrétní projevy se samozřejmě liší. Obecně lze rozlišit tři úrovně: individuální, úroveň organizace/podniku a perspektivu veřejnou, tedy širší společenský zájem.

### **Úroveň individuální (jednotlivce)**

Úkol	zdůvodnění	odpovědnost
<p><b>Změna postojů k vlastnímu stárnutí</b></p> <p>☛ s cílem udržení vlastní zaměstnatelnosti</p>	<p>Zájmem jednotlivce je udržení a obnova vlastní zaměstnatelnosti. Zároveň je z pohledu jednotlivce legitimní uvažovat o udržení a získání takových předpokladů, které mu umožní v případě potřeby změnit zaměstnavatele, což je u stárnoucí pracovní populace velká výzva. Individuálním zájmem je také samozřejmě dosažení spokojenosti dané přiměřenou kvalitou profesního i osobního života. To od pracovníka vyžaduje také změnu postojů. Jejím základem je počítat s dlouhou pracovní dráhou a soustředit se na zajištění své pracovní schopnosti do vyššího věku, <b>změnit postoj k plánování budoucnosti, k celoživotnímu vzdělávání i k vlastnímu zdraví</b>. I v pokročilých fázích pracovní dráhy se vyplatí plánovat pracovní budoucnost, přemýšlet o další profesní dráze.</p> <p><b>Opatření:</b> podporovat aktivity směřující k propagaci</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zdravého životního stylu</li> <li>✓ k nezbytnosti celoživotního vzdělávání</li> <li>✓ aktivnímu přístupu k životu i k práci</li> <li>✓ odpovědnosti za vlastní zdraví</li> <li>✓ aktivitám podporující mezigenerační dialog</li> <li>✓ podpoře silných stránek stárnoucích pracovníků – zejména jejich nastřádaných životních zkušeností</li> </ul> <p><i>Zdroj: Kol. (2012): „Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+.“ Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, ISBN 978-80-904531-5-9</i></p>	<p>MPSV, MZ, NNO</p>

### Úroveň organizace/podniku

Úkol	zdůvodnění	odpovědnost
<p><b>Proškolení managementu, personalistů, vedoucích pracovníků</b></p> <p>☛ s cílem porozumění procesům stárnutí, udržení a rozvoje pracovních sil</p>	<p>Výsledky výzkumů ukazují, že klíčovými hráči při ovlivňování pracovní schopnosti jsou manažeři a vedoucí pracovníci: povědomí o věku a ochota najít řešení vstřícná k věku, zvyšovala pracovní schopnost mezi stárnoucími pracovníky a naopak nedostatek znalostí a připravenosti měly větší negativní vliv na pracovní schopnost než jiné faktory. Prostor na pracovišti a postoje přímých nadřízených budou nejdůležitějšími podmínkami pro pokračování v pracovním životě.</p> <p><b>Opatření:</b> podpora aktivit, které umožní vytváření podmínek pro zaměstnávání starších pracovníků:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ seznámení s konceptem age managementu</li> <li>✓ vytváření systémových řešení</li> <li>✓ podpora zavádění flexibilních forem práce</li> <li>✓ podporou věkově diverzifikovaných pracovních týmů a mezigeneračního dialogu</li> <li>✓ potíráním věkové diskriminace na pracovišti</li> <li>✓ vytvářením firemní kultury vstřícné ke všem věkovým skupinám zaměstnanců</li> <li>✓ provázaností aktivit ve vztahu ke společenské odpovědnosti firem</li> </ul>	<p>zaměstnavatelé</p>



	Zdroj: Kol. (2012): „Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+.“ Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, ISBN 978-80-904531-5-9	
--	---	--

### Úroveň společnosti (celospolečenská, legislativní)

Úkol	zdůvodnění	odpovědnost
<p><b>Provázání age managementu v oblasti pracovně právní legislativy a důchodové reformy</b></p> <p>☛ <b>s cílem sociální soudržnosti a podpory hospodářského růstu</b></p>	<p>V tzv. Bílé knize o důchodech, kterou předložila Evropská komise, se navrhuje opatření, která mají zemím EU pomoci zajistit přiměřené důchody dostupným a udržitelným způsobem. Členské státy by měly:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ svázat věk pro odchod do důchodu s očekávanou střední délkou života,</li> <li>▪ omezit předčasné důchody a další cesty z trhu práce,</li> <li>▪ podpořit delší pracovní kariéry zabezpečením lepšího přístupu k celoživotnímu vzdělávání, upravit pracovních prostředí specificky pro pracovníky různého věku, rozvíjet pracovní příležitosti pro starší osoby a podporovat aktivní a zdravé stárnutí,</li> <li>▪ sjednotit věk pro odchod do důchodu mužů a žen,</li> <li>▪ podpořit rozvoj doplňkového důchodového spoření a tím podpořit důchodové příjmy.</li> </ul> <p><b>Opatření:</b> vytvořit konkrétní návrhy na změnu legislativy za účelem propojení age managementu se zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti a důchodovou a sociální legislativou, se zvláštním důrazem na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zvážení možnosti zavedení <b>flexibilního odchodu</b> do starobního důchodu</li> <li>✓ zavedení <b>finanční motivace pro zaměstnavatele</b> podporující rozvoj flexibilních forem práce s ohledem na potřeby starších pracovníků</li> <li>✓ <b>definovat v zákoníku práce nové flexibilní formy práce</b> a podmínky pro jejich aplikaci, které pomohou zaměstnavatelům v jejich využívání</li> <li>✓ <b>revidovat oblast BOZP</b> s ohledem na stárnutí zaměstnanců (nezbytnost zavedení ergonomických opatření)</li> </ul>	MPSV

## Závěrečná doporučení

Obecně lze rozdělit úkoly do **oblasti legislativní**, která vytvoří lepší a pružnější podmínky pro zaměstnávání starších osob a nastaví podmínky pro zabránění diskriminace z důvodů věku nebo **do oblasti finanční**, která může mít podobu snížení daňové zátěže pro zaměstnavatele anebo finančních příspěvků na vzdělávání.

**Na úrovni jednotlivce a organizací**, které mohou ovlivnit zaměstnávání starších osob (odborové organizace, neziskové organizace apod.), lze iniciovat různé druhy aktivit směřující zejména k popularizaci a zavádění konceptu age managementu. Tato opatření spolu s podporou věkově diverzifikovaných pracovních týmů a mezigeneračního dialogu mohou výrazně ovlivnit diskriminaci na pracovištích a zvýšit tak možnosti zaměstnávání osob 60 plus.

### Mezi první a velmi důležité iniciativy patří např.:

- výstupy realizovaného projektu „Strategie Age Managementu v České republice“, zejména publikace:
  - ✓ *Komparativní analýza přístupů a podmínek pro cílovou skupinu 50+ v ČR a ve Finsku*
  - ✓ *Age Management - Metodická příručka pro práci s cílovou skupinou osob 50+, která se může stát základem vzdělávacích programů pro školitele ve firmách i pro poradce na úřadech práce, kteří pracují s cílovou skupinou nezaměstnaných osob.*
- obě publikace volně ke stažení na webu realizátora projektu: <http://www.aivd.cz/publikacni-cinnost>. Je potřeba zdůraznit, že se jedná o první publikace v České republice, které se této problematice věnují.
- vydání příručky „**Zaměstnanec a věk aneb Age Management na pracovišti**“, kterou v současné době připravila ČMKOS, k dispozici na [http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje\\_nove/projekt-esf-2010](http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-2010)
- vyhlášení ceny za podporu age managementu, kterou organizuje Česká společnost pro jakost, <http://www.csq.cz/cs/cena-age-managementu.html>

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



## Přílohy

Zdroj dat: Sčítání lidu, domů a bytů 2011, ČSÚ

Tab. 600 Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity, věku, pohlaví a podle rodinného stavu

Věk	Obyvatelstvo celkem	v tom podle ekonomické aktivity						
		ekonomicky aktivní celkem	zaměstnaní celkem	zaměstnanci, zaměstnavatelé, samostatně činní, pomáhající	pracující důchodci	ekonomicky neaktivní celkem	nepracující důchodci	nezjištěno
Obyvatelstvo celkem	10 436 560	5 080 573	4 580 714	4 177 797	227 956	4 784 923	2 308 294	571 064
60 - 64	744 247	207 348	196 307	100 764	95 543	509 547	506 601	27 352
65 - 69	560 669	64 067	64 067	7 895	56 172	476 791	475 711	19 811
70 - 74	386 777	22 031	22 031	2 308	19 723	358 572	357 927	6 174
75 - 79	310 596	8 454	8 454	1 180	7 274	297 514	296 957	4 628
80 - 84	232 113	2 937	2 937	611	2 326	225 987	225 618	3 189
85 - 89	121 729	840	840	277	563	119 415	119 193	1 474
90 a více	32 952	199	199	87	112	32 364	32 275	389
nezjištěno	35 627	5 763	4 926	4 313	291	10 605	2 665	19 259
15 - 64	7 267 169	4 976 282	4 477 260	4 161 126	141 495	1 774 747	797 948	516 140
%	100,0	68,5	61,6	57,3	1,9	24,4	11,0	7,1
65 a více	1 644 836	98 528	98 528	12 358	86 170	1 510 643	1 507 681	35 665
%	100,0	6,0	6,0	0,8	5,2	91,8	91,7	2,2
z 1 000 obyvatel	1 000	487	439	400	22	458	221	55

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



**Tab. 609 Obyvatelstvo ekonomicky aktivní podle věku, odvětví ekonomické činnosti, pohlaví, ekonomické aktivity a hlavních tříd zaměstnání (zdroj: © Český statistický úřad, Veřejná databáze)**

Odvětví ekonomické činnosti	Obyvatelstvo ekonomicky aktivní celkem	Věk			
		60 - 64	65 - 69	70 a více	nezjištěno
Obyvatelstvo ekonomicky aktivní celkem	5 080 573	207 348	64 067	34 461	5 763
zemědělství, lesnictví, rybářství	132 355	9 275	2 302	1 236	110
těžba a dobývání	35 958	1 667	198	67	21
zpracovatelský průmysl	1 107 691	35 598	6 736	2 930	820
výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	46 869	2 992	502	238	24
zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	39 199	2 480	507	241	37
stavebnictví	339 098	13 785	3 056	1 226	304
velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	499 690	13 595	4 000	1 843	428
doprava a skladování	271 545	11 638	1 697	522	212
ubytování, stravování a pohostinství	160 830	3 639	1 021	463	134
informační a komunikační činnosti	141 396	3 491	1 065	401	63
peněžnictví a pojišťovnictví	117 924	3 430	1 010	427	56
činnosti v oblasti nemovitostí	36 990	2 206	944	591	25
profesní, vědecké a technické činnosti	193 103	10 240	5 209	3 426	101
veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	279 618	11 016	2 162	645	128
vzdělávání	282 263	16 002	6 718	3 387	177
zdravotní a sociální péče	303 857	14 282	5 309	2 611	187
kulturní, zábavní a rekreační činnosti	73 742	3 886	1 833	1 233	41
jiné činnosti	237 100	12 010	4 764	2 435	206
nezjištěno	699 576	35 558	15 034	10 539	2 495

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



Podíl v %	100,0	4,1	1,3	0,7	0,1
-----------	-------	-----	-----	-----	-----

Tab. 613 Důchodci podle věku, podle ekonomické aktivity, postavení v zaměstnání, odvětví ekonomické činnosti, hlavních tříd zaměstnání

Ekonomická aktivita, postavení v zaměstnání, odvětví ekonomické činnosti, hlavní třída zaměstnání	Důchodci celkem	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80 - 84	85 - 89	90 a více	nezjištěno
		Důchodci celkem	2 536 250	602 144	531 883	377 650	304 231	227 944	119 756
pracující důchodci	227 956	95 543	56 172	19 723	7 274	2 326	563	112	291
<b>1. Podle postavení v zaměstnání</b>									
zaměstnanci	132 892	57 766	29 582	9 401	3 167	945	173	29	116
zaměstnavatelé	10 411	4 794	3 312	1 032	298	67	12	1	14
osoby pracující na vlastní účet	45 182	18 550	13 132	4 933	1 954	595	144	16	32
členové produkčních družstev	563	220	137	41	20	13	-	2	2
pomáhající rodinní příslušníci	2 866	995	684	356	152	54	11	8	5
nezjištěno	36 042	13 218	9 325	3 960	1 683	652	223	56	122
<b>2. Podle odvětví ekonomické činnosti</b>									
zemědělství, lesnictví, rybářství	7 861	3 492	2 009	682	257	82	23	1	-
těžba a dobývání	976	442	165	44	11	1	-	1	1
zpracovatelský průmysl	25 194	10 796	5 899	1 794	501	158	35	7	23
výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1 689	833	454	156	44	7	1	1	-
zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1 897	850	469	156	60	9	-	-	1

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



stavebnictví	9 002	3 990	2 555	747	233	46	17	-	6
velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	15 766	7 098	3 393	1 046	389	98	18	1	10
doprava a skladování	6 607	3 300	1 516	378	80	18	5	-	8
ubytování, stravování a pohostinství	4 580	2 051	862	270	96	34	6	1	4
informační a komunikační činnosti	3 488	1 413	908	238	89	23	4	2	2
peněžnictví a pojišťovnictví	3 930	1 886	873	262	89	19	4	-	3
činnosti v oblasti nemovitostí	2 821	1 175	816	356	129	40	7	1	3
profesní, vědecké a technické činnosti	14 541	5 545	4 433	1 845	814	294	59	5	6
veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	8 934	4 633	1 761	406	140	35	8	3	9
vzdělávání	22 141	9 836	6 049	2 140	760	224	36	4	20
zdravotní a sociální péče	19 193	8 673	4 360	1 445	591	177	37	5	13
kulturní, zábavní a rekreační činnosti	5 749	2 204	1 653	672	299	105	37	7	6
jiné činnosti	19 920	7 326	4 429	1 555	495	157	34	10	20
nezjištěno	53 667	20 000	13 568	5 531	2 197	799	232	63	156
<b>3. Podle hlavních tříd zaměstnání</b>									
zákonodárci a řídicí pracovníci	9 001	4 517	2 435	666	211	70	16	2	4
specialisté	43 214	18 100	12 419	4 581	2 076	709	179	23	34
techničtí a odborní pracovníci	37 094	17 780	8 915	2 776	857	252	37	9	16
úředníci	9 615	4 041	1 846	653	221	59	11	2	11
pracovníci ve službách a prodeji	30 798	12 518	6 475	2 067	654	158	25	6	18
kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybařství	3 705	1 487	943	364	131	43	16	2	-
řemeslníci a opraváři	14 904	6 893	3 631	968	280	80	20	5	16

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



obsluha strojů a zařízení, montéři	12 677	5 653	2 576	624	200	59	10	4	11
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	16 955	5 842	3 438	1 383	382	85	16	3	22
zaměstnanci v ozbrojených silách	43	15	10	1	2	1	1	-	-
nezjištěno	49 950	18 697	13 484	5 640	2 260	810	232	56	159
nepracující důchodci	2 308 294	506 601	475 711	357 927	296 957	225 618	119 193	32 275	2 665

© Český statistický úřad, Veřejná databáze

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS



Situace, možnosti, příležitosti...

Zdroj dat: VŠPS, 2012, ČSÚ

**Průměrný počet pracujících důchodců podle druhu pobíraného důchodu a věkových skupin v 1. pololetí 2012**

*The average number of working pensioners by type of pension received and age group in Q1-Q2 2012*

v tis. osob						Thousand persons
Ukazatel	Zaměstnaní celkem <i>Employed, total</i>	Věkové skupiny <i>Age groups</i>				Indikator
		15-49	50-59	60-64	65+	
<b>Úhrnem<sup>1)</sup></b>	<b>4 861,5</b>	<b>3 512,6</b>	<b>1 079,1</b>	<b>193,9</b>	<b>75,9</b>	<b>Total<sup>1)</sup></b>
<b>Pracující důchodci</b>	<b>246,4</b>	<b>38,9</b>	<b>57,8</b>	<b>80,0</b>	<b>69,6</b>	<b>Working pensioners</b>
Důchodci ve starobním důchodu <sup>2)</sup>	156,5	-	13,5	73,5	69,5	Old age pensioners <sup>2)</sup>
Důchodci v invalidním důchodu	83,5	36,1	40,9	6,5	-	Persons in disability retirement
v tom:						
Plně invalidní důchodci (invalidita 3. stupně)	9,3	4,6	3,7	1,1	-	Pensioners in full disability retirement (3 <sup>rd</sup> disability level)
Částečně invalidní důchodci (invalidita 1. a 2. stupně)	74,2	31,5	37,2	5,4	-	Pensioners in partial disability retirement (1 <sup>st</sup> and 2 <sup>nd</sup> disability level)
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>5,1</b>	<b>1,1</b>	<b>5,4</b>	<b>41,3</b>	<b>91,8</b>	<b>Share of pensioners in the number of all working persons (%)</b>

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Source: CZSO - LFS

<sup>1)</sup> V případě souběhu starobního nebo invalidního důchodu s převážně vdovským či vdoveckým byli tiito respondenti zařazeni mezi starobní resp. invalidní důchodce. Počet ostatních pracujících důchodců pobírajících výhradně pozůstalostní důchod činil necelých 6 tis. osob.

<sup>1)</sup> In the case the old-age pension or the disability one are received simultaneously with mostly widower's/widow's pension such respondents were included in old-age pensioners or disability ones, respectively. The number of other working pensioners receiving exclusively survivor's pension was almost 6 thousand persons.

<sup>2)</sup> Počet aktivních důchodců v předčasném starobním důchodu se ve sledovaném období pohyboval na hranici 3 tis.

<sup>2)</sup> The number of active pensioners in early old-age pension was at the edge of 3 thousand in the reference period.



# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



## Průměrný počet pracujících starobních a invalidních důchodců podle pohlaví v 1. pololetí 2012

The average number of working old-age pensioners and disability ones by sex in Q1-Q2 2012

v tis. osob					Thousand persons
Ukazatel	Zaměstnaní celkem <i>Employed, total</i>	Věkové skupiny <i>Age groups</i>			Indikator
		55-59	60-64	65+	
Celkem					
<b>Pracující důchodci</b>	<b>246,4</b>	<b>38,9</b>	<b>80,0</b>	<b>69,6</b>	<b>Working pensioners</b>
z toho:					
Důchodci ve starobním důchodu (řádném i předčasném)	156,5	12,9	73,5	69,5	<i>Pensioners receiving old-age pension (regular as well as early)</i>
Důchodci v invalidním důchodu (všech tří stupňů)	83,5	24,4	6,5		<i>Pensioners receiving disability pension (of all three degrees)</i>
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>5,1</b>	<b>7,4</b>	<b>41,3</b>	<b>91,8</b>	<b>Share of pensioners in the number of all working persons (%)</b>
Muži					
<b>Pracující důchodci</b>	<b>115,7</b>	<b>17,3</b>	<b>33,1</b>	<b>40,3</b>	<b>Working pensioners</b>
z toho:					
Důchodci ve starobním důchodu (řádném i předčasném)	70,7	2,6	27,3	40,3	<i>Pensioners receiving old-age pension (regular as well as early)</i>
Důchodci v invalidním důchodu (všech tří stupňů)	43,3	5,7	5,1		<i>Pensioners receiving disability pension (of all three degrees)</i>
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>4,2</b>	<b>5,9</b>	<b>25,2</b>	<b>90,8</b>	<b>Share of pensioners in the number of all working persons (%)</b>
Ženy					
<b>Pracující důchodci</b>	<b>130,6</b>	<b>21,5</b>	<b>46,9</b>	<b>29,4</b>	<b>Working pensioners</b>
z toho:					
Důchodci ve starobním důchodu (řádném i předčasném)	85,7	10,3	46,1	29,3	<i>Pensioners receiving old-age pension (regular as well as early)</i>
Důchodci v invalidním důchodu (všech tří stupňů)	40,2	10,0	0,7		<i>Pensioners receiving disability pension (of all three degrees)</i>
<b>Podíl důchodců na počtu pracujících celkem v %</b>	<b>6,2</b>	<b>9,3</b>	<b>75,0</b>	<b>93,1</b>	<b>Share of pensioners in the number of all working persons (%)</b>

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Source: CZSO - LFS

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS



Situace, možnosti, příležitosti...

## Průměrný počet pracujících starobních důchodců podle stupně dosaženého vzdělání v 1. pololetí 2012

*The average number of working old-age pensioners by educational attainment in Q1-Q2 2012*

v tis. osob							Thousand persons
Úroveň vzdělání	Celkem <i>Total</i>		Muži <i>Men</i>		Ženy <i>Women</i>		Highest educational attainment
	Pracující starobní důchodci <i>Working old age pensioners</i>	% <sup>1)</sup>	Pracující starobní důchodci <i>Working old age pensioners</i>	% <sup>1)</sup>	Pracující starobní důchodci <i>Working old age pensioners</i>	% <sup>1)</sup>	
<b>Úhrnem</b>	<b>156,5</b>	<b>6,5</b>	<b>70,7</b>	<b>7,6</b>	<b>85,7</b>	<b>5,8</b>	<b>Total</b>
z toho:							
Základní vzdělání - ISCED 1,2	10,0	1,8	1,3	1,4	8,7	1,9	Basic
Střední bez maturity - ISCED 3	43,1	4,5	22,1	4,7	21,0	4,3	Secondary without matura examination
Střední s maturitou - ISCED 3,4	59,7	9,0	23,2	9,9	36,4	8,6	Secondary with matura examination
Vysokoškolské - ISCED 5,6	43,5	18,3	24,1	18,2	19,4	18,4	University

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Source: CZSO - LFS

<sup>1)</sup> Podíl pracujících starobních důchodců na počtu všech starobních důchodců s určitou úrovní vzdělání v %.

<sup>1)</sup> Share of working old-age pensioners in the number of all old age pensioners having a certain educational attainment (%).

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS



Situace, možnosti, příležitosti...

## Průměrný počet pracujících starobních důchodců a jejich podíl na zaměstnanosti ve vybraných sektorech odvětví v 1. pololetí 2012

The average number of working old-age pensioners and their share in employment in selected sections of CZ-NACE in Q1-Q2 2012

v tis. osob							Thousand persons
Vybrané sekce odvětví	Celkem Total		Muži Men		Ženy Women		CZ-NACE selected section
	Pracující starobní důchodci Working old age pensioners	% <sup>1)</sup>	Pracující starobní důchodci Working old age pensioners	% <sup>1)</sup>	Pracující starobní důchodci Working old age pensioners	% <sup>1)</sup>	
<b>Úhrnem</b>	<b>156,5</b>	<b>3,2</b>	<b>70,7</b>	<b>2,6</b>	<b>85,7</b>	<b>4,1</b>	<b>Total</b>
z toho:							
C-Zpracovatelský průmysl	21,8	1,7	13,6	1,6	8,2	1,9	C-Manufacturing
G-Velkoobchod a maloobchod	18,2	3,0	6,7	2,4	11,5	3,5	G-Wholesale and retail trade
M-Profesní, vědec. a tech. čin.	17,0	8,1	8,8	8,1	8,2	8,1	M-Professional, scientific and technical activities
N-Administrativní a podpůr. čin.	9,6	8,7	5,8	9,7	3,9	7,6	N-Administrative and support service activities
O-Veřejná správa a obrana	9,0	3,0	3,8	2,4	5,2	3,7	O-Public adm. and defence
P-Vzdělávání	19,4	6,2	6,3	9,0	13,1	5,3	P-Education
Q-Zdravotní a sociální péče	14,9	4,5	2,6	4,0	12,2	4,6	Q-Human health and social work activities

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Source: CZSO - LFS

<sup>1)</sup> Podíl pracujících starobních důchodců na počtu všech pracujících ve vybraných odvětvích v %.

<sup>1)</sup> Share of working old-age pensioners in the number of all working persons in selected economic activities (%).

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 60 PLUS

Situace, možnosti, příležitosti...



## Průměrný počet pracujících důchodců podle klasifikace zaměstnání v 1. pololetí 2012

The average number of working pensioners according to Classification of Occupations in Q1-Q2 2012

v tis. osob	Thousand persons						
Hlavní třídy CZ-ISCO	Celkem Total		Muži Men		Ženy Women		Major groups of CZ-ISCO-08
	Pracující starobní důchodci Working old age pensioners	% <sup>1)</sup>	Pracující starobní důchodci Working old age pensioners	% <sup>1)</sup>	Pracující starobní důchodci Working old age pensioners	% <sup>1)</sup>	
<b>Úhrnem</b>	<b>156,5</b>	<b>3,2</b>	<b>70,7</b>	<b>2,6</b>	<b>85,7</b>	<b>4,1</b>	<b>Total</b>
z toho:							
1-Zákonodárci a řídicí pracovníci	8,3	3,5	5,5	3,1	2,9	4,6	1-Managers
2-Specialisté	35,4	5,3	16,6	5,6	18,8	5,1	2-Professionals
3-Techničtí a odborní pracovníci	22,8	2,6	11,4	2,3	11,4	2,9	3-Technicians and associate professionals
4-Úředníci	18,4	4,1	3,2	3,3	15,1	4,4	4-Clerical support workers
5-Pracovníci ve službách a prodeji	33,4	4,5	13,2	5,1	20,2	4,2	5-Service and sales workers
6-Kvalifikovaní pracovníci v zeměd., lesnictví a rybářství	3,0	4,6	2,2	5,2	0,8	3,6	6-Skilled agricultural, forestry and fishery workers
7-Řemeslníci a opraváři	11,6	1,3	9,4	1,2	2,2	2,5	7-Craft and related trades workers
8-Obsluha strojů a zařízení, montéři	8,4	1,2	6,2	1,2	2,2	1,3	8-Plant and machine operators, and assemblers
9-Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15,1	5,9	3,0	3,2	12,1	7,3	9-Elementary occupations

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Source: CZSO - LFS

<sup>1)</sup> Podíl pracujících starobních důchodců na počtu všech pracujících v hlavních třídách CZ-ISCO v %.

<sup>1)</sup> Share of working old-age pensioners in the number of all working persons in major groups of CZ-ISCO-08 (%).