



národní
úložiště
šedé
literatury

Věková diverzita a věková diskriminace v České republice

Cozlová, Klára
2011

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-392774>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 25.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



P.E.O.P.L.E.

**Věková diverzita a věková diskriminace
v České republice**

Přehledová informace

Mgr. Klára Cozlová



Přehled základních statistických údajů

Výskyt diskriminace

Zaměstnanost a nezaměstnanost seniorů a lidí 55+

Míra zaměstnanosti seniorů a lidí 55+

(genderově segregovaná data)

Více než ¼ populace ČR je tvořena lidmi ve věku 45-65 let¹, tudíž je zaměstnanost této skupiny klíčová pro ekonomiku státu. V oficiálních statistikách ČR se objevují především nejrůznější věkové kohorty, proto budou představované statistiky z těchto dat vycházet – bohužel neexistuje stejné věkové členění ve všech statistikách.

Česká republika patří v rámci EU mezi země s mírně nadprůměrnou intenzitou **zaměstnanosti**. Míra zaměstnanosti věkové kohorty 15-64 let je **65,2 %** (v roce 2009). Nadprůměrná zaměstnanost ve skupině 20-64 (**70,7 %** oproti průměru EU 68,8 %).

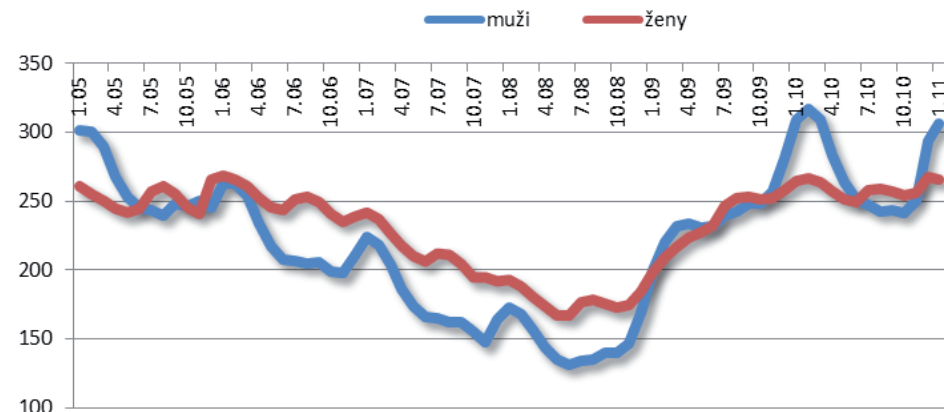
- Je to způsobeno nadprůměrnou úrovní zaměstnanosti mužů (73,7 %), zatímco míra zaměstnanosti žen byla v České republice podstatně nižší, než je průměr EU (56,5 %).
- Z následujícího grafu je patrné, že počty nezaměstnaných mužů rostly koncem roku 2010 a nyní v únoru 2011 výrazně rychleji než počty žen.

Ve skupině **60-64 let** však je **zaměstnanosti již jen 25 % oproti EU 30 %**.

- Ženy ve věku 60-64 let vykazují zaměstnanost **14,6 %** oproti EU 22,5 %. Přitom je nutné mít na vědomí skutečnost, že gender hraje roli i dále nejen v oblasti zaměstnanosti, ale má také dopady na vlastní život žen. „Přibližně 58 % populace starší 65 let jsou ženy, ale ženy mezi starší populací tvoří více než 70 % chudých a více než 80 % chudých mezi starší populací, kteří žijí v jednočlenné domácnosti. Dvě třetiny starších lidí, kteří žijí v jednočlenné domácnosti,

1/ Šimek, D. (2005). *Nová práce ve starším věku. In Třetí věk trojí optikou. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis*. Olomouc : UP, str. 11 – 17.

Počty nezaměstnaných v tis. osob

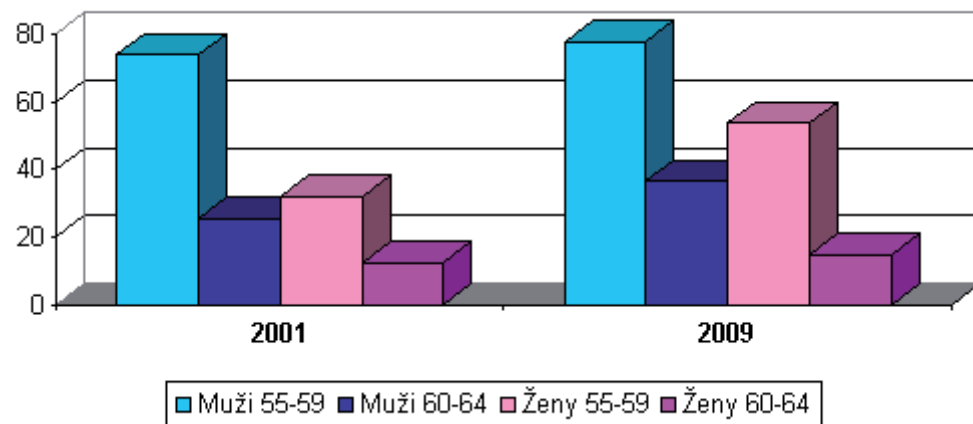


<http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>

jsou vdovy. Většina vdov se potýká s chudobou. Do roku 2020 bude chudoba u starší populace téměř výhradně problémem starších žen. Čím déle žijí, tím více poroste pravděpodobnost, že spotřebují svoje úspory, a sklouznou tak pod hranici chudoby.²

2 /Curran, Renzetti 1999. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum., str. 462-3

Graf: Míra zaměstnanosti mužů a žen



Počet **starších 65 let ekonomicky aktivních** se podle dat Českého statistického úřadu stabilně pohybuje kolem **4 %**.

Nezaměstnanost osob ve věku 50-64 se liší podle metodiky výpočtu nezaměstnanosti (zda jsou zahrnutí pouze ti, kteří jsou evidováni na úřadech práce či vycházejí z obecných dat ohledně ekonomického statusu. Z těchto důvodů různé zdroje uvádějí rozdílnou míru nezaměstnanosti:

7,6 % podle Českého statistického úřadu

8,4 % podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

V roce 2005 byl podíl **nezaměstnaných 50+ pouze 5,7 %**, což „svědčí buďto o značné ageistické toleranci, anebo o velmi tolerantních podmínkách odchodů do předčasného důchodu“. (Šimek 2005: 14)

V roce 2009 již data ukazují podstatně vyšší údaje:

NEZAMĚŠTNANÍ 2009		
	celkem v tisících	v %
celkem	352,2	100,0

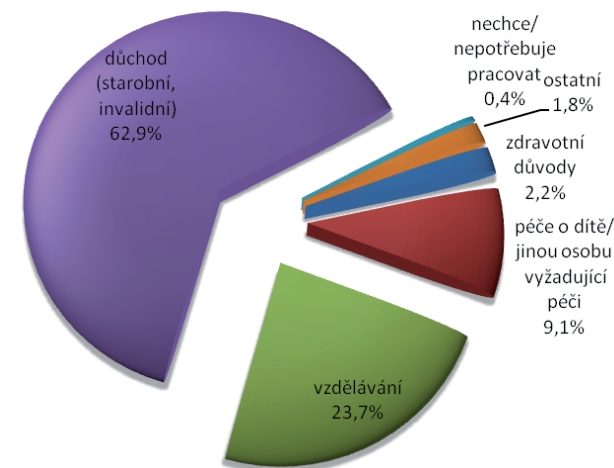
věkové skupiny	nezaměstnaní v tis.	nezaměstnaní v %
15 až 24 let	70,6	20,0
25 až 29 let	50,7	14,4
30 až 34 let	50,6	14,4
35 až 44 let	69,9	19,8
45 až 54 let	68,4	19,4
55 a více let	42,0	11,9

<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3115-10>

Obecně je nezaměstnanost věkové kohorty 55-64 let nižší nežli nezaměstnanost skupiny 45-55 let, které je dáno tím, že mnoho osob **nezaměstnanost řeší odchodem do předčasného důchodu**. Nejvýrazněji se to projevuje **u mužů**. Tato strategie řešení nezaměstnanosti má však další dopady jak na ekonomickou situaci nezaměstnaných, tak na výdaje na sociální dávky ze strany státu (resp. na důchody).

Na to odkazuje i následující graf důvodů nehledání zaměstnání:

Důvody nehledání zaměstnání ve 4. Q. 2009 v ČR



<http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>

Je zajímavé sledovat trendy v oblasti **zaměstnanosti věkové kategorie 55+ v posledním desetiletí³**:

- v letech 2001-2009 **vzrostla zaměstnanost z 52,1 na 65,5 %** v kategorii 55-64 let. Byl to nejrychlejší růst mezi všemi věkovými skupinami, tempo růstu se však zpomalilo mezi roky 2005-2009 v důsledku hospodářské krize.
- Tento růst byl dán:
 - o regulacemi pracovního trhu, ale také regulacemi důchodového věku (resp. prodlužování důchodového věku zejména žen z 55 let až na 59 let);
 - o demografickým nárůstem počtu osob ve věkové kategorii;
 - o snadným zaměstnáním osob majících nárok na starobní důchod (doba určitá, přičemž v minulosti platila výjimka ze zákazu řetězení smluv, ale zároveň to mohl být důvod rychlého poklesu zaměstnání při krizi, kdy smlouvy jednoduše neobnovili);
 - o trend klesajícího poměru výše důchodu k průměrné mzdě;
 - o oslabená potřeba či vůle pečovat o potomky.
- Nicméně vývoj v posledních letech ukazuje **větší zranitelnost osob ve věku 55-64** – což vyčteme z vývoje zaměstnanosti 2008-2009 v období krize, kdy ačkoliv ostatní věkové skupiny se začínají zaměstnávat, tak v této věkové kohortě stále zaměstnanost klesá.
- V období **2001-2009 vzrostl počet zaměstnaných žen 55-64 o 85 %, u mužů jen o 39,5 %**.
 - o Dáno: posouváním důchodového věku u mužů za původní hranici 60 let, u žen z 53 na 57 let, zvyšováním věku odchodu do důchodu rychleji;
 - o zrušením jednoho z typů předčasného starobního důchodu.
- 2001 – **zaměstnanost mužů a žen 55-59 let** byl rozdíl 42 procentního bodu, 2009 již jen 24 procentního bodu rozdíl;
- 2001 - **zaměstnanost mužů a žen 60-64** se rozdíl v zaměstnanosti naopak prohloubil z 13,1 procentního bodu na 21,9 v roce 2009 (25,4:12,3 na 36,5:14,6 – kde mužská zaměstnanost rostla mnohem rychleji).

Zaměstnanost **podle vzdělání – vysokoškolsky vzdělané osoby 55-64** přesahují průměrnou míru zaměstnanosti v populaci nad 15 let i průměrnou míru zaměstnanosti lidí v tomto věku. Tyto údaje rostly i v době 2008-2009, kdy byla krize.

Typické profese 55+: zpracovatelský průmysl, doprava a skladování, pohostinství, ubytování, maloobchod, velkoobchod. Následně i typické odborné profese: veřejná správa, vědecké a technické činnosti, vzdělávání, zdravotní péče.

- o Vyšší míru zaměstnanosti **žen** najdeme v oborech vzdělávání a zdravotní péče.
- o U starší věkové kategorie 60-64 a nad 65 let – ve skupinách **zákonodárců, vedoucích a administrativních pracovníků, technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků a nižších úředníků – 95 800 osob** ve věku 60-64 let – což bylo **53,3 %** zaměstnaných starších lidí.
- o Nejčastější místo zaměstnání Praha, Středočeský kraj, Zlínský kraj. Specifická data ve srovnání s Evropským průměrem jsou data ohledně **práce na částečný úvazek**. Téma práce na částečný úvazek je v našich končinách většinou spojené s flexibilními formami práce především s ohledem na možnosti sladění péče o rodinu a práci. Nicméně toto téma je mnohdy důležité i pro zaměstnávání starších pracovníků, především s ohledem na zaměstnávání seniorů (tj. osob v důchodovém věku). V ČR je podíl **mužů** pracujících na **částečný úvazek** (2,8 %) výrazně nižší než průměr EU (8,3 %), u **žen** to dokonce je čtvrtý nejnižší podíl (9,1 % při průměru EU 31,2 %).

Hospodářská recese postihla všechny, i lidi v produktivním věku, nicméně se ukazuje obtížné zaměstnávání osob předdůchodového a důchodového věku a osob se základním vzděláním. V rámci tzv. ekonomické krize sledujeme pokles zaměstnanosti, který se podstatně projevuje více u mužů než u žen.

<http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>

3/ Ferenc, J. (2010). *Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku*.

Z analýzy projektu 50+⁴ aktivně vyplynulo, že není potvrzená přímá **diskriminace** na trhu práce – velmi těžko se hledají příklady úspěšného sporu, a tak mnoho lidí se ani proti diskriminaci nebrání, nejsou tedy ani evidované soudní případy (case). Poukázat ale můžeme na skrytou diskriminaci zaměstnanců – při náboru (kdy věk je předurčen požadavky na specifické pozice, jazykové znalosti, IT či zdravotní kondice), případně diskriminace při náboru, kterou je možné sledovat skrze diskriminační inzerci.

- o Absence stížností, nicméně to nevypovídá o neexistenci tohoto jevu (opisováno „mladý dynamický kolektiv“ apod.).
- o **Ageismus – diskriminace na základě věku** – „*systematické stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří... Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech*“⁵ je však přítomno v mnoha oblastech každodenního života, média nevyjímaje.

4/ Projekt 50+ aktivně je vedený Respekt institutem. Více info na:

<http://www.respektinstitut.cz/50-aktivne/>

5/ Vidovičová, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV.

Základní informace o fungující důchodové politice, věk odchodu do důchodu, možnosti zaměstnávání v důchodu

Zákon o zaměstnanosti¹ – definuje věkem 50 let jako starší osoby na trhu práce a chrání je – pro rok 2011:

- o Délka podpůrní doby – pro osoby mladší 50 let 5 měsíců, do 55 let 8 měsíců, nad 55 let 11 měsíců.
- o První 2 měsíce získají 65 procent průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání.
- o **Další dva měsíce** klesne podpora na 50 procent dřívějšího výdělku a **zbytek** podpůrní doby pak uchazeč dostane jen 45 procent.
- o **Při rekvalifikaci** se podpora zvyšuje na 60 procent dřívějšího výdělku, maximem je 14 883 korun měsíčně.
- o **Po skončení** podpůrní doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3200 korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2020 korun.
- o Kdo sám podá výpověď nebo odejde dohodou, dostane nižší podporu: jen 45 procent předchozího průměrného výdělku. Ve standardní výši mu podpora zůstane jen tehdy, jestliže šlo o „vážné důvody“ (rozhoduje úředník).
- o Přinejmenším dočasně bez podpory v nezaměstnanosti se bude muset od ledna obejít i ten, kdo při odchodu z předchozí práce dostal od zaměstnavatele odstupné. Podpora se mu však nezruší úplně, ale jen na odpovídající počet měsíců odloží.
- o Od ledna si už lidé nebudou moci k podpoře v nezaměstnanosti přivydělat polovinu minimální mzdy jako dosud, tedy 4000 korun. Nově bude platit, že pokud si přivydělávají, na podporu ztratí nárok.
- o Podpora v nezaměstnanosti i pro uchazeče v důchodovém věku (nesmí ale pobírat starobní důchod současně).

Výše starobního **důchodu** se vypočítává ze základní výměry a procentní výměry, provádí Česká správa sociálního zabezpečení (podle zákona **155/1995 Sb.**).

- Základní výměra je pro rok 2010 stanovena na částku 2230 Kč.
- Datum nároku na starobní důchod je odlišné pro muže a pro ženy, přičemž u žen záleží na počtu narozených dětí.
- Starobní pracující důchodce musí platit z příjmů daně, sociální a důchodové pojištění.
- Samotný důchod se zdaňuje až od výše 24 000 měsíčně.
- Existuje možnost přivýdělku a čerpání důchodu, nebo nečerpání, nebo ½ čerpání starobního důchodu, kdy pracuje-li takto starobní důchodce alespoň 2 roky, má to vliv na zvýšení důchodu (respektive procentní výměry důchodu o 1,5/0,9 % za každých 90 odpracovaných dní).
 - o Počet osob pobírajících starobní důchod a současně pracujících se snižuje od roku 1994, kdy bylo registrováno 225 000 důchodců v pracovním poměru, do roku 2005, kdy jich bylo 150 000 (Český statistický úřad).

Věková tabulka pro narozené do roku 1947 včetně

R _n (rok narození)	nižší	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	
muži	60	60+2	60+4	60+6	60+8	60+10	61	61+2	61+4	61+6	61+8	61+10	62	
ženy	bezdětné	57	57	57	57	57+4	57+8	58	58+4	58+8	59	59+4	59+8	60
	1 dítě	56	56	56	56	56	56+4	56+8	57	57+4	57+8	58	58+4	58+8
	2 děti	55	55	55	55	55	55	55+4	55+8	56	56+4	56+8	57	57+4
	3–4 děti	54	54	54	54	54	54	54	54+4	54+8	55	55+4	55+8	56
	5 a více	53	53	53	53	53	53	53	53	53+4	53+8	54	54+4	54+8

Věková tabulka pro narozené od roku 1948 do roku 1960 včetně

R _n (rok narození)	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	
muži	62+2	62+4	62+6	62+8	62+10	63	63+2	63+4	63+6	63+8	63+10	64	64+2	
ženy	bezdětné	60+4	60+8	61	61+4	61+8	62	62+4	62+8	63	63+4	63+8	64	64+2
	1 dítě	59	59+4	59+8	60	60+4	60+8	61	61+4	61+8	62	62+4	62+8	63
	2 děti	57+8	58	58+4	58+8	59	59+4	59+8	60	60+4	60+8	61	61+4	61+8
	3–4 děti	56+4	56+8	57	57+4	57+8	58	58+4	58+8	59	59+4	59+8	60	60+4
	5 a více	55	55+4	55+8	56	56+4	56+8	57	57+4	57+8	58	58+4	58+8	59

Věková tabulka pro narozené od roku 1961 a mladší

R _n (rok narození)	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	vyšší
muži	64+4	64+6	64+8	64+10	65	65	65	65	65
ženy	bezdětné	64+4	64+6	64+8	64+10	65	65	65	65
	1 dítě	63+4	63+8	64	64+4	64+8	65	65	65
	2 děti	62	62+4	62+8	63	63+4	63+8	64	64
	3 děti	60+8	61	61+4	61+8	62	62+4	62+8	63
	4 děti	60+8	61	61+4	61+8	62	62	62	62
	5 a více	59+4	59+8	60	60+4	60+8	61	61+4	61+8

Výhledy změn v důchodové politice – shrnutí základních informací

Důchodová reforma:

- důchodové pojistné 28 % z hrubé mzdy – návrh odvádět 3 % do druhého pilíře – soukromých kapitálových fondů a přidat k tomu dobrovolně další 2 % ze své hrubé mzdy – tj. 5 %
- rozhodnout se musí lidé do 35. roku života, zda takto budou, či nebudou odvádět, pak je rozhodnutí nevratné
- možnost posílat 1 % na přilepšenou otcí či matce – nebude o toto procento následně krácen vlastní důchod (není ekonomický důvod, proč nepřesměrovat, jen to způsobí výpadek ve státním systému – bude se to kompenzovat daněmi?)
- výplata z fondů formou doživotní penze (po smrti končí), doživotní penze s pozůstalostní penzí na 3 roky, vyplácení úspor ve formě renty po dobu 20 let (zbytek by po smrti zůstal jako pozůstalostní penze). Zemře-li dotyčný před zahájením čerpání, pak se prostředky stanou součástí dědického řízení. Existuje i možnost odsunout začátek čerpání a tak spořit po delší dobu.

Důchod – „Specifickým příkladem ageistických prvků českého důchodového systému je zvyšování částek starobních důchodů osobám starším 100 let. Dávka důchodu se zvyšuje o částku odpovídající zvýšení penze pro převážnou bezmocnost. Jedná se o typický příklad ztotožňování fyzických a mentálních schopností s chronologickým věkem.“¹

1/ Vidovičová, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV. Str. 37

Největší problémy 50+ a seniorů v České republice

V případě ČR je nutné rozlišovat mezi osobami 50+ a seniory, kteří jsou ve starobním důchodu, a to i přesto, že i zde existují velké rozdíly mezi jednotlivými aktéry – nízké důchody a nemožnost dalšího zaměstnání versus vysoké důchody a dostatečný příjem. Vzhledem k věku jsou ale signifikantní rozdíly ve zdravotním stavu, v přístupu ke zdravotní péči, v ekonomické aktivitě a obecných finančních podmínkách, v nichž starší ženy a muži žijí.

- Pokud jde o osoby ve starobním důchodu ve věku okolo 70 let, i když se jedná o generalizace, nejčastěji jsou tyto osoby odkázány již pouze na příjem pocházející z důchodu, případně na drobné úspory, které během života vytvořily. Potýkají se s existenčními problémy. Protože jsou tito lidé často sami, s nedostatečnými prostředky musí řešit především základní životní potřeby týkající se bydlení, financí směrem ke zdravotní a sociální péči. Naplnění volného času a aktivizace, podpora sociálních kontaktů jsou až na dalším místě, neboť naplnění základních potřeb má přednost.
- Osoby 50+ v produktivním věku, které ještě nedosahují na možnost starobního důchodu, jsou ve svém pracovním životě provázeny mnohočetnou diskriminací. Na pracovním trhu se konkrétně jedná o častou nezaměstnanost, obtíže ve všech fázích hledání zaměstnání – při inzerci (ačkoli jsou legálně zakázány diskriminativní praktiky při inzerci a náboru, fakticky se inzeráty vyskytují ve znění „hledání do mladého kolektivu“, nezapadání do dynamického a flexibilního konceptu firmy apod.), při výběrovém řízení, v samotném zaměstnání, i při výpovědích, kdy se zaměstnavatelé nejčastěji rozloučí s osobami před důchodovým věkem s odůvodněním, že ti stejně budou odcházet do penze. Bohužel pak tito nezaměstnaní opět čelí mnohým problémům se stereotypy přítomnými při jejich žádosti o zaměstnání.
 - o Problém umocňuje rozdíl možnosti zaměstnání starobních důchodců a zaměstnání osob, které odešly do předčasného důchodu. Pro zaměstnavatele není rozdíl zaměstnat důchodce nebo osobu v předčasném důchodu. Naopak pro

nezaměstnaného je tato praktika velmi nevýhodná – často si neuvědomuje, že není možné odejít do předčasného důchodu a následně dále pracovat: to zákon neumožňuje (resp. neumožňuje pobírání důchodu a zároveň přívýdělku). Předčasný odchod do důchodu je penalizován sníženou sazbou důchodu, která se však dosažením standardního věku odchodu do důchodu nedorovná. Praktiky, kdy je zaměstnanec/zaměstnankyně nucen/a k odchodu do předčasného důchodu, aby byl/a atraktivní na trhu práce jsou tedy falešné, nicméně v praxi poměrně rozšířené.

- V posledních 10 letech se stále více setkáváme s tzv. sendvičovou generací, což je termín odkazující na to, že s prodlužováním lidského života a odsouváním početí se často stává, že osoby, které se ve svých 50 letech stále ještě starají o své děti, jsou zaměstnaní a jejich rodiče se již pomalu stávají závislými na péči. Nejčastěji to jsou opět ženy, které tedy ve svých 50 letech kombinují péči o dospívající děti, péči o stárnoucí rodiče a zároveň i práci.
 - o Neméně častý jev je i o generaci výše, kdy se senioři starají o své ještě starší rodiče: osoby v důchodovém věku, tedy kolem 65 let, s minimálními příjmy, často se zdravotními handicapy, s nedostatečnou mobilitou, řeší problém, jak se mají starat o své vlastní rodiče ve věku 85 let.
- Vzhledem k důchodové reformě bych ještě zmínila stále přítomný a rozvíjející se společenský diskurz – kdy je jak ve veřejnosti, tak v médiích posilován strach před penzisty, kteří „nám berou finance na naše důchody“ a které „žijíme zbytečně“. Přestože se to týká každé rodiny, vytváří se tak hostilní nálady.

Základní problémy seniorů a osob 55+ na trhu práce s přístupem k profesnímu vzdělávání (včetně genderové perspektivy a intersekcionality)

I v ČR se objevují nové trendy v oblasti práce: změna obsahu, charakteru, dělby práce, ale i organizace práce: mění se instituce jako virtuální pracoviště, teleworking, domácí práce – resp. se znovuobjevuje.

Organizační struktury se mění z liniových, pyramidových schémat ve struktury síťové, flexibilní, ad hoc... tj. **celé věkové generace se s těmito novými strukturami setkávají poprvé a často se s nimi neumí vyrovnat**, flexibilně přizpůsobit.¹ To není stereotyp, to je problém i rigidních mladých lidí, někteří jsou prostě méně schopni přizpůsobovat se nově kladeným požadavkům a neumí se v nastalé situaci orientovat. Pro mnoho starších pracovníků je to velký problém.

- Ten je ještě navíc podpořen jejich životní zkušeností. V ČR **nezaměstnanost před rokem 1989 prakticky neexistovala**, charakteristická byla spíše **přezaměstnanost a fluktuace byla vnímána jako patologický jev**, současná situace je pro generace, které prožily až polovinu pracovního života v době minulé, naprosto odlišná od jejich zkušenosti i představitosti, hůře tedy na ně působí nucení k flexibilizaci pracovního trhu, reálná rizika ztráty zaměstnání a sociálně-ekonomicko-psychologické důsledky nezaměstnanosti.²

V případě ČR je nutné **rozlišovat mezi osobami 50+ a seniory, kteří jsou ve starobním důchodu, a to i přesto, že i zde existují velké rozdíly mezi jednotlivými aktéry – nízké důchody a nemožnost dalšího zaměstnání** versus vysoké důchody a dostatečný příjem. Vzhledem k věku jsou ale signifikantní rozdíly ve zdravotním stavu, v přístupu ke zdravotní péči, v ekonomické aktivitě a v obecných finančních podmínkách, v nichž starší ženy a muži žijí.

1/ Šimek, D. (2005). *Nová práce ve starším věku*. In *Třetí věk trojí optikou*. Acta Universitatis

Palackianae Olomucensis. Olomouc : UP, s. 11 – 17.

2/ Vidovičová, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV. Str. 37

- Pokud jde o osoby ve **starobním důchodu**, ve věku okolo 70 let, i když se jedná o generalizace, nejčastěji jsou tyto osoby odkázány již **pouze na příjem pocházející z důchodu**, případně na drobné úspory, které během života vytvořily. Potýkají se s existenčními problémy. Protože jsou tito lidé často sami, s nedostatečnými prostředky musí řešit především **základní životní potřeby** týkající se bydlení, financí směrem ke zdravotní péči, sociální péči. Naplnění volného času a aktivizace, podpora sociálních kontaktů jsou až na dalším místě, neboť naplnění základních potřeb má přednost.
- **Osoby 50+ v produktivním věku**, které ještě nedosahují na možnost starobního důchodu, jsou ve svém pracovním životě provázeny **mnohočetnou diskriminací**, proti které je však těžké se bránit. Na pracovním trhu se konkrétně jedná o častou nezaměstnanost, obtíže ve všech fázích hledání zaměstnání – při inzerci (ačkoli jsou legálně zakázány diskriminativní praktiky při inzerci a náboru, fakticky se inzeráty vyskytují ve znění „hledání do mladého kolektivu“, nezapadání do dynamického a flexibilního konceptu firmy apod.), při výběrovém řízení, v samotném zaměstnání, i při výpovědích, kdy se zaměstnavatelé nejčastěji rozloučí s osobami před důchodovým věkem s odůvodněním, že stejně budou odcházet do penze. Bohužel tito nezaměstnaní pak čelí opět mnohým problémům se stereotypy přítomnými při jejich žádosti o zaměstnání.
 - o Problém umocňuje rozdíl možnosti zaměstnání starobních důchodců a zaměstnání osob, které odešly do předčasného důchodu. Pro zaměstnavatele není rozdíl zaměstnat důchodce nebo osobu v předčasném důchodu. Naopak pro nezaměstnaného je tato praktika velmi nevýhodná – často si neuvědomuje, že není možné odejít do předčasného důchodu a následně dále pracovat: to zákon neumožňuje (resp. neumožňuje pobírání důchodu a zároveň přivýdělku). Předčasný odchod do důchodu je penalizován sníženou sazbou důchodu, která se však dosažením standardního věku odchodu do důchodu nedorovná. Praktiky, kdy je zaměstnanec/zaměstnankyně nucen/a k odchodu do předčasného důchodu, aby byl/a atraktivní na trhu práce, jsou tedy falešné, nicméně v praxi poměrně rozšířené.

Možnost **vzdělávání osob 50+ a specificky 55+** je velmi složitá, konkrétně centrovaných projektů a aktivit pro tuto věkovou skupinu mnoho není, nebo se o nich mnoho nehovoří. Zaměstnavatelé deklarují, že jejich vzdělání a programy rozvoje nejsou určeny určitým věkovým skupinám – jsou dány potřebou vzdělávání klíčových pracovníků, proto nejsou centrovány ani na osoby nad 50 let. Na druhou stranu snadnost dosažení dalšího vzdělávání ve vyšším věku je rozhodně komplikovaná.

- Konkrétní program vzdělávání centrovány na starší populaci nabízela organizace Expertis a. s. (projekt Třetí kariéra pro rozvoj manažerů 50+)³.

Pokud se jedná o **vzdělávání a rekvalifikace nezaměstnaných**: podle statistik z roku 2006 rekvalifikací prošlo 2240 uchazečů ve věku 55-59 let a 100 ve věku 60-64. Ale absolutní počet nezaměstnaných v této věkové kategorii převyšoval 50 000, tudíž je evidentní, že číslo poskytnutých rekvalifikací je velmi nízké – nedosahuje ani 5%.

Obecně ve vzdělávání převládá **konvenční způsob vzdělávání** – školní vzdělávání, lidé nepřístupují k celoživotnímu učení individuálně aktivně... jen 5,7 osoby ze 100 ve věku 25-64 se účastnilo v posledním měsíci nějakého školení.

Problém je i vlastní zájem ze strany starších lidí – podle výzkumu 50+ aktivně 90% z těch, kteří mají velmi špatné znalosti cizích jazyků, PC a komunikačních technologií, nemá zájem se dále vzdělávat. Nemají ochotu, nemají čas či nechtějí do vzdělávání investovat.

Pokud se jedná o zaměstnanost, je problémem **nedostatek vhodných pracovních příležitostí**, nedostatek **flexi forem práce**, **sociologické a kulturní důvody** včetně vládnoucích stereotypů.

Strukturální nezaměstnanost se ukazuje jako problematická – resp. jaké pracovní příležitosti nabídne trh práce a jakou profesní kvalifikaci budou nabízet uchazeči, jaké vzdělávání budou starší uchazeči schopni získat.

- To opět vede zpět k nutnosti podporovat **celoživotního vzdělávání**,

případně podle některých návrhů i klást **důraz na zaměstnavatele** (finanční nástroje k zaměstnávání starších osob, pokud mu to přinese zisk – zaměstnavatel je zaměstná).

V posledních 10 letech se stále více setkáváme s tzv. **sendvičovou generací**, což je termín odkazující na to, že s prodlužováním lidského života a odsouváním početí se často stává, že osoby, které se ve svých 50 letech starají stále ještě o své děti, jsou zaměstnaní a jejich rodiče se již pomalu stávají závislými na péči. Nejčastěji jsou to opět ženy, které tedy ve svých 50 letech kombinují péči o své dospívající děti, péči o stárnoucí rodiče a zároveň i práci.

- o Neméně častý jev je i o generaci výše, kdy se senioři starají o své ještě starší rodiče: osoby v důchodovém věku, tedy kolem 65 let, s minimálními příjmy, často se zdravotními handicapy, s nedostatečnou mobilitou, řeší problém, jak se mají starat o své vlastní rodiče ve věku 85 let.
- Vzhledem k důchodové reformě bych ještě zmínila stále přítomný a rozvíjející se společenský diskurz – kdy je jak ve veřejnosti, tak v médiích posilován strach před penzisty, kteří „nám berou finance na naše důchody“ a které „žijíme zbytečně“. Přestože se to týká každé rodiny, vytváří se tak hostilní nálady.

Rešerše a přehled výsledků národních studií, analýz a studií k tématu věková diskriminace, ageismus, genderová diskriminace a vícenásobná diskriminace v souvislosti s věkem

Politika

- Národní program přípravy na stárnutí¹
- Evropský sociální fond a konkrétně Operační program pro rozvoj lidských zdrojů (Projekty pro Středočeský kraj: „Jak posílit dovednosti na trhu práce“ pro osoby nad 50 let, „Kariéra po padesátce“ či projekt „50+ aktivně“, jehož výzkum dále představujeme)².
- Národní akční plán zaměstnanosti³
- Národní Lisabonský program⁴
- Projekt Iniciativy Společenství EQUAL – Stabilizace a reintegrace aktivních seniorů⁵; Celoživotní učení a rovné příležitosti na trhu práce pro pracující nad 50 let⁶;

1/ Národní program přípravy na stárnutí je vytvářen v gesci MPSV, přičemž první program zahrnoval roky 2003-2007, aktuální zahrnuje období 2008-2012. Více na stránkách MPSV www.mpsv.cz

2/ Více na stránkách příjemců projektů – např. www.inpc-praha.cz, www.csz.cz, <http://www.respektinstitut.cz/50-aktivne/>

3/ MPSV: Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006 www.evaluace.cz/dokumenty/dokumenty_cr/napz.pdf

4/ MFCR: Národní lisabonský program 2005-2008. www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NPR_CZ_102005_pdf.pdf

5/ Více na stránkách příjemce projektu: <http://www.centrumzkusenosti.cz/>

6/ Více informací od příjemce projektu – Expertis, či na stránkách <http://www.tretikariera.cz>

L. Vidovičová (2005): Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh.

Trh práce a věk

- věk je vedle pohlaví krucialním faktorem na trhu práce a zaměstnanosti, je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, nikoliv jen v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, ve výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v ohodnocení výkonu, plánování kariéry, odměňování a zaměstnaneckých výhodách, stejně tak jako v dalším vzdělávání, povýšení či ukončení pracovní činnosti.
 - o V ČR se ale podle tohoto výzkumu nepotvrdilo, že by byl výrazný rozdíl v odměňování, alespoň ne subjektivně vnímaný.
 - o Průměrný věk vedoucích a řídicích pracovníků (2001-45,4 let), mezi nimi bylo 35 % osob starších 50 let.
 - o Výzkum: oblasti nejvíce podléhající věkové diferenciaci podle respondentů: přijetí do zaměstnání (77 %), ztráta zaměstnání (61 %), možnost získání dalšího vzdělávání (59 %), vyhlídky na povýšení (56 %).
 - o V odvětvích vystavených tržní konkurenci je výše mzdy určena především pracovním výkonem, v odvětvích s dominancí státu se plat určuje tabulkami vycházejícími z délky praxe, méně kvalifikace. Mladí tak preferují pracovní místa v tržním sektoru, kde očekávají až několikanásobně vyšší mzdy. Starší mají jiné průměrné mzdy, pracují v jiných odvětvích, a tudíž nejsou tak úplně opodstatněné argumenty ohledně toho, že starší a mladší pracovníci si jsou konkurenty.

- Zákaz diskriminace – i diskriminační inzerce, je možné se domáhat nápravy soudní cestou či skrze úřady práce, resp. inspektoráty práce.
 - o Možnost žádat majetkovou a jinou újmu, důkazní břímě nese zaměstnavatel.
 - o Absence stížností, nicméně to nevypovídá o neexistenci tohoto jevu (opisováno „mladý dynamický kolektiv“ apod.).
- Stereotypy a autostereotypy – těmi mohou oplývat i kategorie diskriminovaných – nedostatečné sebevědomí, anebo zároveň správná reflexe vlastní neschopnosti? Viz „já už jsem moc stará na to, abych se něco nového učila, už mi to k ničemu nebude“.
 - o I starší lidé se přiznávají, že nejsou schopni zvládat nové technologie, že si neradi nechávají poradit od mladších kolegů apod.
- V případě seniorů je ateizmus dominantnější formou diskriminace než sexismus. Mezi pohlavími není rozdíl v případě ageismu, pokud se diskriminace odehrála jednou. Opakovanými oběťmi ageismu jsou spíše muži (26 %, než ženy (18 %)). Ženy jsou naopak pětkrát častějšími oběťmi opakovaného sexismu.
- Prevalence ageismu na pracovním trhu – v rozmezí 18-70 %, nejčastějšími oběťmi osoby nad 50 let.
- Klesající počet nezaměstnaných ve věkové skupině 55+ je možné přičíst únikovému mechanismu odchodu do předčasných a případně i invalidních důchodů. „Opticky“ to tak problém nezaměstnanosti starších osob zmenšuje.
 - o 40 % nezaměstnaných ve věku 40+ se setkalo alespoň 1x s odmítnutím z důvodu svého vyššího věku.
 - o Téměř všichni nad 50 let mají obdobnou zkušenost. (Mareš 2002)
 - o Syrovátka – počet nezaměstnaných ve vyšším věku roste, počet nabízených a využívaných rekvalifikací klesá (2003) – v dnešní době to ale není pravda, více projektů pro 50+.

Nutnost: celoživotní vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.

Flexibilita trhu práce, adekvátní výběr zaměstnanců, nabídka podpory a duševní hygieny, dopady nezaměstnanosti na 50+.

Projekt 50+ aktivně (Respekt Institut):

- Duben-červen 2010 rozsáhlý sociologický výzkum (23 hloubkových rozhovorů, 5 skupinových diskusí, 2020 dotazníkové šetření).
- Zájem o zkušenosti s životem 50+, s trhem práce, se spokojeností v zaměstnání i v životě obecně, volný čas a postoje k životu, přátelům, rodině.
- Nezaměstnanost – ovlivňuje zdraví, rodinné vztahy, finanční situaci, projevuje se ve spokojenosti (viz výzkum).
- Významný pokles nezaměstnanosti 55+.
- 18 % z osob starších 50+ za posledních 5 let mělo zkušenost s nezaměstnaností (nejvíce ohroženou skupinou jsou středoškoláci bez maturity 50-54 let).
- Důvod nezaměstnanosti (ovšem zaměřují se nejen na nezaměstnané s tímto statutem, ale i obecně na důchodce):
 - o ukončení pracovní smlouvy, zrušení prac. pozice, bankrot, odchod do důchodu, zdravotní důvody, rodinné důvody,
 - o **starší 60 let raději volili odchod do předčasného důchodu než statut nezaměstnaného!**
- Starší pracovníci mají přístup ke všem službám na Úp, jsou navíc považováni za tzv. ohroženou skupinu – a mají zvláštní přístup od Úp. Na rozdíl ale od osob ve starobním důchodu – přístup omezený (vyloučení z pobírání příspěvku v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci), ale mohou využít Úp jako zájemci. Pokud o starobní důchod nepožádají, mohou využít všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
 - o Uchazeči o zaměstnání: právo na zprostředkování zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti, zvýšená péče, právo na pracovní rehabilitaci (včetně zvýšené podpory při rekvalifikaci). Zároveň má ale i povinnosti (spolupracovat s Úp), pokud je neplní, tak nastávají problémy a dotyční můžou být z evidence i vyřazeni, a tak ztratí nárok na tuto podporu (mohou do ní být znovu zařazeni až za 6 měsíců).
 - o Aktivní politika zaměstnanosti: rekvalifikace (i u zaměstnavatele, částečně či plně hrazené náklady), investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, veřejně prospěšné práce.

- o Problémy: není propojení rekvalifikačních kurzů s následným nalezením volné pracovní pozice, často nejsou cílené a mají nízkou efektivitu. Může ale vyřešit následná **řízená praxe** (viz dobrá praxe z regionálních projektů, konkrétně Liberec: „kariéra po padesátce“).

Diskriminace – nízké nabídky částečných úvazků, nedostatečná kvalifikace vyhovující stávajícím požadavkům na trhu práce, ale i ageismus a diskriminace na základě věku jsou překážky, kterým mohou starší pracovníci a pracovnice čelit.

- Přímá diskriminace – jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobu ve srovnatelné situaci.
- Nepřímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepovažuje se za něj ale jednání, kdy je toto ustanovování, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Zároveň se jedná pouze o určité oblasti, v nichž je rozlišováno, ale ne každé rozlišování se rovná diskriminace, rozlišujeme v každém dni, ale v určité oblasti, která může poškodit je však toto rozlišování zakázáno (více viz antidiskriminační zákon).
- Ageismus - představuje přesvědčení o tom, že jednotlivé fáze životního cyklu si nejsou kvalitativně rovny.
- Věková diskriminace – aplikuje ageismus do praxe a zabezpečuje nerovný přístup k osobám různého věku.
- Výzkum: přímá diskriminace se neobjevuje na našem trhu práce příliš často. „... příliš často nevyskytují. O to více se zúčastnění setkávají s její skrytou podobou, kterou lze považovat za nebezpečnější vzhledem k jejímu obtížnějšímu dokazování. Respondenti dále upozorňují na fakt, že výskyt diskriminace souvisí také s oborem a pracovní pozicí.“ (85):
 - o Nejčastěji při nábore pracovních sil, přijímání do zaměstnání, často jsou vyloučeni rovnou na začátku přijímacího řízení (věk, resp. dlouhá pracovní zkušenost, data narození není nutné podle zákona dávat, nicméně podle ostatních dat se to velmi snadno pozná...), tudíž jsou nuceni často akceptovat horší práci a nižší finanční ohodnocení

- o Umět si poradit:
 - zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb.
 - zákon Antidiskriminační 198/2009 Sb.
 - v zaměstnání obrátit se na nadřízeného
 - možnost řešit mediací
 - podat stížnost na úřadu práce – výběr uchazečů
 - Inspektorát práce
- „Z analýzy vyplynulo, že nezaměstnaní, kteří jsou 2 až 3 roky před důchodovým věkem, jsou nejen v době ekonomické krize nejzávažněji ohroženou skupinou.“ (50+ aktivně).
 - o K překonání problémů se zaměstnáváním starších zaměstnanců bylo navrženo několik možností:
 - příspěvek na podporu zaměstnávání osob 50+
 - sleva na dani z příjmu
 - rekvalifikační kurzy od úp centrované na generaci 50+ v oblasti PC a jazykových schopností
 - vznik specifických pracovních míst (především ve státním sektoru)
 - uzákonění věku od kterého nebude dovoleno zaměstnavateli ukončit s pracovníkem pracovní poměr.

Dušan Šimek (2005): Nová práce ve starším věku. Acta universitatis palackianae olomucensis, třetí věk trojí optikou.

- Principiální změna obsahu práce (např. administrativa – ze sekretářky se stala asistentka se znalostmi práce na počítači, práce s databázemi, ekonomickými programy, office management až po znalost cizího jazyka, zatímco v minulosti sekretářka připravovala kávu a uměla psát na psacím stroji).
- Změna obsahu práce v důsledku změny charakteru práce (kvalifikovaní na specifické téma, úzká profesní specializace uzavírá v povolání, přičemž rekvalifikační potenciál je minimální – potřebují naprosto odlišnou kvalifikaci, např. typografie).
- Změny v dělbě práce.
- Změny v organizaci práce – tzv. mizející práce ve smyslu placené (institucionalizované) práce (destandardizace pracovní doby, pracovišť...) – přechod od jednotného systému celoživotní práce na plný úvazek u jednoho podniku k rizikovému systému volné, rozmanité, decentralizované, omezené zaměstnanosti
 - o nevymírá práce za finance, ale vznikají rozmanité formy omezené zaměstnanosti (tj. částečné prac. úvazky, více úvazků u různých zaměstnavatelů, nicméně problémy následné, viz Keller).
- Sociální problémy jsou stále více nazírány jako psychologické – problém na osobní úrovni, nedostatečnost, pocit viny, obavy apod.... tj. krize je krizí individuální, nikoliv sociální (viz Ulrich Beck).
- **Placená práce a povolání dohromady s rodinou se staly osou života,** vzdělání se vztahuje k povolání již od dětství, ale mění se situace..., problém se stářím i s nezaměstnaností!
- Možnost postupu – starší pracovníci pochopili, že je jen pro úzkou skupinu.
- Řešení: učící se společnosti (nediskriminující přístup ke vzdělávání), transformace základního školství a i transformace vzdělávání dospělých

Jan Ferenc: Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku

- Hospodářská recese postihla všechny, i v produktivním věku, nicméně se ukazuje zaměstnávání osob předdůchodového a důchodového věku, mezi nimi zejména žen a osob se základním vzděláním, jako problémové (především ve starší věkové skupině 60-64 let).
- ČR nadprůměrná zaměstnanost ve skupině 20-64 (70,7 % oproti průměru EU 68,8 %), ve skupině 60-64 jen 25 % oproti EU 30 %..
- Ženy 60-64 let zaměstnanost 14,6 % oproti EU 22,5 %.
- To se týká také regulace pracovního trhu, ale také regulace důchodového věku.
- Zaměstnanost 2001-2009 vzrostla z 52,1 na 65,5 % v kategorii 55-64 let. Byl to nejrychlejší růst mezi všemi věkovými skupinami, tempo růstu se však zpomalilo mezi roky 2005-2009 v důsledku hospodářské krize.
- Problém nedostatek vhodných pracovních příležitostí, nedostatek flexi formě práce, sociologické a kulturní důvody, včetně stereotypů. Strukturální nezaměstnanost – resp. jaké pracovní příležitosti nabídne trh práce a jakou profesní kvalifikaci budou nabízet uchazeči, jaké vzdělávání budou starší uchazeči schopni získat.

Použité zdroje:

- Curran, Renzetti (1999). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolínium.
- Vidovičová, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV.
- Ferenc, J. (2010): *Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku*. Praha: Český statistický úřad. www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc
- Šimek, D. (2005): Nová práce ve starším věku. In Třetí věk trojí optikou. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Olomouc : UP, s. 11 – 17. ISBN 80-244-1006-0.

Národní program přípravy na stárnutí 2008-2012. dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/5045>

MPSV: Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006.

www.evaluate.cz/dokumenty/dokumenty_cr/napz.pdf

MFCR: Národní lisabonský program 2005-2008.

www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NPR_CZ_102005_pdf.pdf

Projekt 50+ aktivně (Respekt Institut):

<http://www.respektinstitut.cz/50-aktivne/>

projekt Třetí kariéra pro rozvoj manažerů 50+ (Expertis) -

<http://www.expertis.cz/O-Expertisu/Tematicke-projekty>

<http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>

Česká správa sociálního zabezpečení



Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminizmu, gender studies, právům žen a mužů atp.

Gender Studies, o.p.s.

Gorazdova 20

120 00 Praha 2

tel: 224 913 350, 777 910 941, 777 910 933

tel./fax: 224 915 666

office@genderstudies.cz

www.genderstudies.cz

P.E.O.P.L.E. Tento dvouletý mezinárodní projekt (srpen 2010 – červenec 2012) se zaměřuje na téma věkové diskriminace. Jeho hlavním cílem je odkrýt komplexnost tohoto bohužel mezinárodního fenoménu v jeho genderovém, multikulturním a sociálním kontextu a navrhnout metodiku nediskriminačního přístupu k lidem nad 45 let věku na straně zaměstnavatelů. Specificky se projekt zaměřuje na vzdělávání této věkové skupiny ve firmách i veřejných institucích a negativní stereotypy spojované se staršími lidmi.

Partneři projektu:

Wise Owls – hlavní partner projektu (Londýn, Velká Británie)

ACE – Association Chercheurs d'Emploi (Paříž, Francie)

CEOMA – Confederación Española de Organizaciones de Mayores (Madrid, Španělsko)

Forum pre pomoc starším – národní síť (Slovensko)

Více informací: linda.sokacova@genderstudies.cz

Webová stránka projektu: <http://www.europeanpeoplenetwork.eu/>



Informační balíček vydává v roce 2001 obecně prospěšná společnost Gender Studies.
Projekt je financován v rámci programu Leonardo da Vinci – Partnerství prostřednictvím Národní agentury pro evropské vzdělávací programy.
Za obsah publikace ručí výhradně vydavatel a Evropská komise neodpovídá za žádné případné užití dotčených informací.