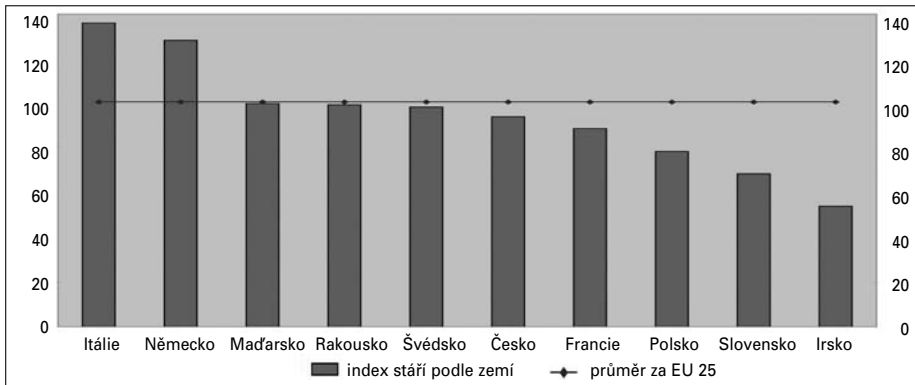


Podpora ekonomické aktivity stárnoucí populace v Rakousku

Daniela Bruthansová, Anna Červenková, Alena Šteflová

Graf č. 1: Index stáří v některých evropských zemích



Zdroj: EUROSTAT

Především díky pokrokům v medicíně a změně životního stylu se zvyšuje střední délka života - takže např. v Česku v roce 2006 je u dnešních šedesátníků-mužů statistická naděje na dalších 18,7 let a u žen dokonce na 22,3 let života¹. To vše může znamenat vážnou hrozbu pro stávající penzijní systémy, čemuž se mnohé evropské země snaží čelit zvýšením statutární hranice pro odchod do důchodu na minimálně 65 let a někde (např. v Německu) i nad ni.

Zvýšením hranice pro odchod do důchodu však vyvstává další otázka: jak tuto dobu prodloužené ekonomické aktivity využít co nejlépe jak z hlediska jednotlivce, tak celé společnosti. Znamená to nejen najít pro osoby před důchodem vhodné zaměstnání, ale i zajistit, aby mohly pracovat bez újmy na svém zdraví.

Tabulka č. 2: Statutární věk odchodu do důchodu a skutečný věk odchodu z trhu práce v Česku a v Rakousku 2005

	muži		ženy	
	věk odchodu do důchodu	věk odchodu z trhu práce	věk odchodu do důchodu	věk odchodu z trhu práce
Česko	61,5	62,3	59,7	59,1
Rakousko	65	60,3	60	59,4

Prameny: Eurostat, Missoc 2005 (<http://www.einclusion-eu.org/>)

Česko má podobnou věkovou strukturu jako Rakousko a index stáří je v obou zemích zhruba na úrovni průměru EU. Jiný je však rozdíl mezi statutárním a faktickým věkem odchodu do důchodu. Z tabulky a grafu č. 2 vidíme, že v Česku se věkové hranice u obou pohlaví příliš neliší: muži nepatrně „přesluhují“ a ženy odcházejí do důchodu cca o půl roku dříve, než by měly. U žen je v Rakousku situace podobná jako v Česku, kdežto rakouští muži odcházejí z trhu práce o celých pět let dříve, než činí

statutární věk odchodu do důchodu. Příčiny tohoto jevu (který je patrný např. i v Německu) by zasluhovaly podrobnější rozbor, na který zde není prostor. Nicméně i tak můžeme na základě podobné demografické situace konstatovat, že rakouské zkušenosti, týkající se podpory zaměstnávání starších pracovníků, mohou s největší pravděpodobností nalézt uplatnění i u nás.

Vlastní rakouský přístup k podpoře stárnoucí populace

Důležitým poznatkem je skutečnost, že rakouská podpora se neomezuje jen na oblast legislativy, ale je uplatňována v činnosti dalších sociálních partnerů. Naše údaje se proto netýkají jen legislativních opatření, ale i činnosti ústředních orgánů, národních strategií, zájmových sdružení (odborníky a sdružení zaměstnavatelů), podniků poskytujících komerční služby a výzkumných institucí a v neposlední řadě i podnikové sféry.

Legislativa

Na pracovníky v předdůchodovém věku se samozřejmě vztahují všechna ustanove-

ní, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o všeobecném sociálním pojištění, o pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zde si všimneme pouze těch, které zvýhodňují předdůchodové věkové skupiny.

Zákon o ústavě práce (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG) z roku 1973 umožňuje uzavírání dohod v rámci podniku. U opatření pro prevenci úrazů a nemocí z povolání, na ochranu zdraví pracovníků a pro strukturu práce přívětivou k pracovníkům se jedná o závaznou povinnost.

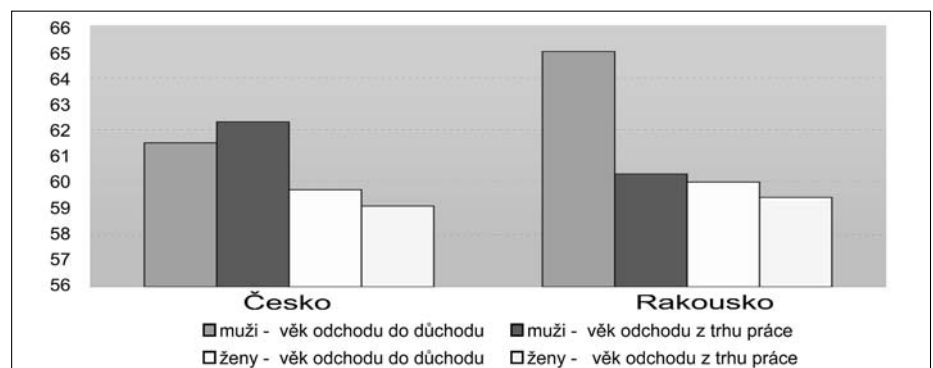
Zákon o zdravotním a úrazovém pojištění ve státní službě - B-KUVG

Úkoly v oblasti podpory zdraví plní především instituce zákonného zdravotního pojištění. Podle „**zákona o všeobecném sociálním zabezpečení**“ (ASVG) mají tyto instituce odpovědnost za podporu zdraví zaměstnanců. Opatření pro upevnování a ochranu zdraví mohou být financována z prostředků zdravotního pojištění. Podpora zdraví, vysvětlování zdravotních rizik a ochrana před těmito riziky, jakož i spolupráce s dalšími organizacemi, jsou v uvedené zákoně výslovně upraveny.²

Zákon o pojištění pro případ nezaměstnanosti - AIVG, který je nástrojem pro řízení trhu práce, zaměstnancům umožňuje odcházet do důchodu postupně, prostřednictvím práce na částečný úvazek v závěrečných letech jejich zaměstnání. Zákon upravuje způsob, jakým tento proces probíhá, požadavky na tento tzv. „částečný úvazek související s věkem“ a jeho trvání, jakož i úroveň náhrad, které zaměstnanec a zaměstnavatel získávají z prostředků na podporu v nezaměstnanosti.

Ustanovení **zákona o financování politiky trhu práce - AMPFG** lze považovat za další nástroj pro řešení problematiky starších zaměstnanců na trhu práce. Tato ustanovení obsahují sankce za propuštění zaměstnanců starších 50 let a také opatření usnadňující přijímání těchto osob. Kromě toho zaměstnavatelé přestávají platit příspěvky na pojištění pro případ nezaměstna-

Graf č. 2: Statutární věk odchodu do důchodu a skutečný věk odchodu z trhu práce 2005



Prameny: Eurostat, Missoc 2005 (<http://www.einclusion-eu.org/>)

nosti za zaměstnankyně, které dosáhnou věku 58 let, a zaměstnance, kteří dovrší 60 let věku. Tyto příspěvky se pak hradí z prostředků určených na politiku trhu práce.

Spolkový zákon o rovných příležitostech mužů a žen v zaměstnání - GIBG - je určen také k zajištění rovnosti příležitostí osob různého věku.

Spolkový zákon o opatřeních a iniciativách pro podporu zdraví a informování o zdraví (zákon o podpoře zdraví - GfG) se zabývá opatřeními a iniciativami na podporu zdraví a pro zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva. Tento zákon se vztahuje na informace o preventabilních nemocích a sociálních, psychologických a duchovních faktorech ovlivňujících zdraví, které nespádají do působnosti zákonného sociálního zabezpečení. Jedná se o právní základ podpory zdraví jak na pracovišti, tak v osobním životě.

Tento zákon (GfG) počítá s vytvořením struktur pro podporu zdraví a prevenci nemocí s využitím již existujících zařízení. V obcích, městech, školách, podnicích a organizacích veřejného zdravotnictví by měly probíhat programy, které jsou srozumitelné, zasazené do příslušného kontextu a zaměřené na konkrétní cílové skupiny. Účelem je poskytovat poradenství o zdravém životním stylu, prevenci nemocí a způsobech, jak se vyrovnávat s chronickými onemocněními a krizovými situacemi. Podporuje se též odborná příprava osob, které se těmito otázkami zabývají. Financovány jsou vědecké programy zaměřené na rozvoj podpory zdraví, prevenci nemocí a epidemiologie, jakož i na hodnocení a zajišťování kvality v těchto oblastech. Za plnění těchto úkolů a za koordinaci opatření a iniciativ s již probíhajícími činnostmi odpovídá nezisková organizace „Gesundes Österreich“ (Zdravé Rakousko). Tato organizace dostává každoročně část peněz, které spolková vláda vybere na daní z přidané hodnoty.

Činnost ústředních orgánů

Spolkové ministerstvo práce a hospodářství (BMWA)

BMWA přijímá především opatření v rozsahu zákonných požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví. Při provádění politických a finančních opatření na podporu zaměstnanosti BMWA vychází ze zákona o rozpočtu z roku 2003.

● **Akce 56/58 Plus:** náklady na zaměstnance ve věku 56/58 let se snižují o 6 % a náklady na zaměstnance starší 60 let o více než 12 %, protože za ně zaměstnavatel nemusí přispívat do fondů nezaměstnanosti, úrazového pojištění, na podporu rodiny a platební neschopnosti.

● **Kvalifikace pro starší zaměstnance:** v některých situacích - například je-li ohroženo určité pracovní místo - mohou být prostředky určené pro trh práce použity ke zvýšení kvalifikace starších pracovníků. Uchazeči o práci, kteří jsou nezaměstnaní déle než tři měsíce, mají na tato opatření zákonný nárok.

● **Systém bonusů a malusů:** zaměstnavatelé, kteří přijmou osobu starší 50 let, nemusejí platit příspěvky na pojištění pro případ nezaměstnanosti. Pokud naopak propustí zaměstnance staršího 50 let, jsou povinni odvést 0,2 % základu pro výpočet tohoto příspěvku.

Spolkové ministerstvo pro sociální zabezpečení, generace a ochranu spotřebitelů (BMSG) spolu s hospodářskou komorou vypisuje státní cenu „Nestor“ s podtitulem „Test zralosti“. Cenu uděluje v kategoriích podle velikosti podniku porota složená ze zástupců světa politiky, podnikání a výzkumu, a to za úspěšnou realizaci opatření pro „zralé“ (sic!) zaměstnance. Tato opatření je třeba doložit ukazateli v následujících oblastech: podniková kultura, řízení, personální politika, pracovní motivace, modely pracovní doby či pracovních nároků přihlížející k věku a podpora zdraví na pracovišti. Kromě toho iniciátoři projektu zájemcům z řad podniků nabízejí provedení auditu, který jim umožňuje otestovat a dále rozvíjet opatření na podporu starších pracovníků.

Národní strategie

Na základě iniciativy EU pod názvem „EQUAL“, která usiluje o vyrovnávání nevýhod na trhu práce, zřídila vídeňská Všeobecná úrazová pojišťovna (AUVA) poradenské centrum „Humánní svět práce“ v rámci projektu „Zachování zaměstnatelnosti pro jednotlivce, organizace a podniky“ (AEIOU). Na jeho žádost provedl „Výzkumný ústav odborného vzdělávání a vzdělávání dospělých“ univerzity v Linci studii na téma „zachování a podpora zaměstnatelnosti“.

Tato „Analýza strategií v oblasti preventivní, trvalé, akutní a následné péče pro posílení zaměstnatelnosti“ klade důraz na primární prevenci s cílem zajistit, aby se skutečný věk, kdy lidé ukončují pracovní činnost, shodoval se zákonným věkem odchodu do důchodu. Osoby, kterým byl přiznan invalidní důchod nebo které o něj požádaly, a odborníci na tuto oblast při rozhovorech často kritizovali nedostatek opatření sekundární prevence. Zhruba dvě třetiny dotazovaných by bývaly mohly pokračovat v práci, kdyby bylo jejich pracoviště vhodné uspořádáno.

Ke strategiím a intervencím, které v osobní, podnikové, sociální nebo právní rovině podporují zaměstnatelnost starších pracovníků, podle názoru odborníků patří systémy bonusů a malusů v sociálním zabezpečení, snížení nákladů na zaměstnávání starších pracovníků, podpora a prosazování opatření sekundární prevence, ocenění pro příkladné podniky a zvyšování informovanosti o tomto problému.

Zájmová sdružení

● **Honorakouská komora práce (AKOÖ)**

Sociální partneři Horních Rakous - Honorakouská komora práce, Honorakouská hospodářská komora, Honorakouská federace

odborových svazů a Honorakouské sdružení průmyslníků - společně s Univerzitou Johannese Keplera v Linci nabízejí poradenskou službu nazvanou „Věk tvoří budoucnost“. Projekty podpory zdraví na pracovišti monitorují dva důvěrní poradci, přičemž jeden pochází z řad zaměstnanců a druhý z managementu, aby byla zajištěna rovnováha zájmů. Cílem je prohloubit vzájemné porozumění mezi věkovými skupinami a vytvořit atraktivní pracovní podmínky tak, aby si zaměstnanci uchovali motivaci a praceschopnost až do odchodu do důchodu.

● **Hospodářská komora Rakouska (WKÖ)**

WKÖ předkládá tyto návrhy pro lepší zaměstnávání starších pracovníků: komplexní a včasné zvyšování kvalifikace starších osob; snížení nákladů práce u starších zaměstnanců; rovnoměrnější rozložení příjmů v průběhu pracovního života zaměstnance, protože vysoké příjmy starších zaměstnanců nejsou zcela vyváženy jejich většími zkušenostmi; pružnější pracovní doba odpovídající pracovním schopnostem a životním plánům starších zaměstnanců, spojená se snížením platu; informování o zvláštním významu podpory zdraví na pracovišti v rámci projektu „Věk tvoří budoucnost“.

WKÖ je jedním z účastníků projektu sociálních partnerů „Věk tvoří budoucnost“ a nabízí také informační brožurku „Starší zaměstnanci v podniku - potenciál budoucího trhu práce“. Podílí se rovněž na udílení cen „Nestor“.

● **Federace rakouských odborových svazů (ÖGB)**

Zavést organizaci práce přihlížející k věku podle ÖGB znamená zorganizovat práci v podniku tak, aby zohledňovala proces stárnutí. Stárnoucím zaměstnancům jsou například doporučeny krátké přestávky (mikropauzy). Změna organizace práce může pomoci omezit nerovnovážné zatížení těla. V případech, kdy lze práci obohatit novými činnostmi, jako je školení nebo zácvik spolupracovníků, může být dokonce dosaženo zvýšení fyzické výkonnosti.

Zda je organizace práce v podniku vhodná pro stárnoucí zaměstnance, je možné ověřit pomocí „kontrolního seznamu podmínek přívětivých ke stárnutí v podnicích“ na domovské internetové stránce odborové federace.

Požadavky ÖGB na pracovní proces přívětivý ke stárnutí lze shrnout takto:

- změna organizace práce: snížení fyzických nároků a zařazení organizačních úkolů;
- mikropauzy pro starší zaměstnance, kteří potřebují více času na regeneraci;
- podmínky a prostředí vhodné k učení s přihlédnutím k věku.

● **Sdružení průmyslníků (IV)**

Rakouské sdružení průmyslníků doporučuje ukončení platby příspěvků na pojištění pro případ nezaměstnanosti za ženy starší 58 let a muže starší 60 let. Ve spolupráci s Vídeňskou komorou práce sdružení prostřednictvím Institutu pro podporu zdraví

na pracovišti (IBG) provozuje také webovou stránku „Práce a věk“ (www.arbeitundalter.at). Jedná se o databanku s úspěšnými příklady a mezinárodními zkušenostmi, která by měla fungovat jako jisté virtuální poradenské centrum. Návštěvníci stránek si mohou situaci ve svém podniku zkontrolovat zodpovězením 26 otázek. Na otázky se odpovídá jednotlivě.

Podniky poskytující komerční služby, výzkumné instituce

● Institut pro podporu zdraví na pracovišti (IBG)

Prostřednictvím konceptu „řízení kvality zdraví“ (Health Quality Management) IBG podnikům umožňuje efektivně využívat program „Productive Ageing®“ (produktivní stárnutí). Systém řízení kvality zdraví představuje proces trvalého zlepšování, co se týče zájmu zaměstnanců o práci v podniku a jejich pracovních výsledků. Zahrnuje rovněž dobrou týmovou práci v dané organizaci. „Productive Ageing®“ je program sloužící k optimalizaci kvality a kvalifikace pracovníků různých věkových skupin a k využití jejich specifických schopností.

Přitom se pracuje s nástrojem nazvaným „Human Work Index®“ (index lidské práce). Ten využívá standardizovaných otázek o řízení práce a zájmu o práci, které umožňují porozumět dvoustrannému charakteru práce (kladné a záporné účinky na zdraví) a korelaci mezi řízením práce (vztah mezi pracovními schopnostmi a nároky práce) na jedné straně a zájmem o práci (pocit smysluplnosti práce), zdravím a výkonností na straně druhé.

● Výzkumná a poradenská organizace @berbeitsleben,

sídlící v hornorakouském Gmündenu, se zabývá výzkumem a vývojem na poli zdravé struktury práce a podpory zdraví na pracovišti. V současnosti je relevantní její účast na dvou projektech („Podniková kultura podporující zdraví“ a „Pracovní kariéry přívětivé ke stárnutí“) realizovaných pro poradenské centrum Humánní svět práce, které podporuje pojišťovna AUVA a projekt EQUAL.

● Společnost s ručením omezením diepart-ner.at,

zaměřená na řízení v sociální a zdravotní oblasti, se zabývá otázkami podpory zdraví ve všech sférách života. V současnosti má význam její projekt vyhodnocení činnosti poradenského centra „Humánní svět práce“ pojišťovny AUVA a projektu EQUAL. Účelem vyhodnocení je zajistit kontrolu kvality a popsat služby a účinky působení poradenského centra.

● ppm Forschung und Beratung (ppm výzkum a poradenství)

Jedná se o interdisciplinární výzkumnou a poradenskou organizaci, jejíž hlavní oblastí činnosti je ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí. K jejím cílovým skupinám patří podniky, odborníci, zájmové

organizace a veřejné instituce. Projekt, zahajovaný na jaře roku 2004, se věnuje skupině „starších zaměstnanců“. K opatřením, která ppm Forschung und Beratung doporučuje, patří posílení pocitu uspokojení z práce, zvýšení motivace prostřednictvím větší míry spolurozhodování zaměstnanců a zlepšení vnitřní komunikace a spolupráce. Vypracována byla dále opatření na snížení nákladů spojených s nemocností a na zvýšení výkonnosti a konkurenceschopnosti podniků zajištěním dobrého zdravotního stavu zaměstnanců. Díky opatřením k omezení fluktuace zaměstnanců by měly v podnicích zůstat cenné znalosti a zkušenosti.

● Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)

Výzkumné a poradenské centrum Svět práce je interdisciplinární mezinárodní výzkumný ústav. Cílem jeho vědeckých studií na téma provozu, práce, techniky a rovnosti pohlaví je uplatnit v praxi vědecké poznatky o práci a zaměstnanosti a zlepšit pracovní podmínky. Zvláštní význam má studie „Zkušenost jako prostředek pro využívání zaměstnanců s přihlédnutím k věku - nové cesty k jistotě zaměstnání pro stárnoucí pracovníky“, dokončená v dubnu roku 2001, která byla provedena pro Vídeňskou komoru práce. Tato studie navrhuje posílit jistotu zaměstnání starších zaměstnanců prostřednictvím většího oceňování jejich zkušeností a odkazuje také na projekty programu Productive Ageing®, týkající se podpory zdraví na pracovišti.

Příklady podpory zaměstnávání starších osob na podnikové úrovni

● Voestalpine AG Linz

Tento mezinárodní koncern zabývající se výrobou a zpracováním oceli zaměstnává více než 22 000 pracovníků, z toho 14 000 v Rakousku. Cílem projektu „LIFE“ je reorganizovat celý svět práce v rámci koncernu. Zaměstnanci by se již neměli přizpůsobovat pracovní situaci. Pracovní situace by se naopak měly měnit tak, aby vyhovovaly zaměstnancům.

Projekt „Vzorec 33 - další vzdělávání pro všechny zaměstnance“ nabízí možnost strávit 2 % roční pracovní doby (33 hodin) na vzdělávacích kurzech.

„Kariérní příležitosti i pro starší“ je projekt, který má přispět k odstranění bariér, které starší zaměstnanci vylučují z vnitropodnikového plánování pracovního postupu.

Projekt „Zdraví a ergonomie“ se týká profylaktické péče a ergonomického uspořádání pracovišť. Probíhá rovněž práce na omezení nočních směn a změně struktury směn u starších pracovníků. Zásluhou těchto opatření se podařilo podstatně snížit míru nemocnosti a související pracovní neschopnosti, a to navzdory rostoucímu podílu starších zaměstnanců.

● Agrolinz Melamin

Chemický koncern Agrolinz Melamin, který je dceřinou společností rakouské

ropné společnosti ÖMV (Österreichischen Mineralölverwaltung), má přibližně 1000 zaměstnanců. Reorganizace společnosti spojená s propouštěním a zastavením náborem pracovníků vedla ke zvýšení průměrného věku jejich stávajících zaměstnanců. Nový model směnného provozu s rozdělením pracovníků do pěti směn přinesl zkrácení pracovní doby z 38 hodin na 34,4 hodiny. Počet nočních směn se snížil z 8 na 6 a volná směna nyní trvá 3-4 dny. Každých pět týdnů je jedna směna věnována výhradně strategickým informacím a zdravotnímu vzdělávání.

● Polyfelt Linz

Polyfelt, rovněž dceřinná společnost ÖMV, je podnik vyrábějící textilie pro podloží silnic. Stejně jako v případě společnosti Agrolinz Melamin i zde došlo ke zkrácení týdenní pracovní doby a intervalu směn. Zaměstnanci souhlasili s mírným snížením platů. Tato opatření vedla k většímu uspokojení z práce, ke zvýšení subjektivní kvality života a zlepšení zdravotních ukazatelů (snížení krevního tlaku a úrovně stresu).

● SCA (Schwedische Zellulose AG) Laakirchen

Papírna v Laakirchenu zaměstnává 500 lidí, z nichž dvě třetiny pracují na směny v prostředí s vysokou mírou automatizace. Ve spolupráci s podnikovou radou bylo dosaženo zrušení tzv. vyrovnávací směny pro pracovníky starší 50 let. Jedná se o směnu mimo běžné pořadí směn, která slouží pouze k dorovnání týdenní pracovní doby na 39 hodin. Odstranění této směny znamená zkrácení týdenní pracovní doby na 34 hodiny při zachování stejného odměňování. Přínos pro podnik spočívá v lepším řízení práce, vyšší produktivitě a delším pracovním životě zaměstnanců, kteří změny přirozeně velmi uvítali.

● Schmid Schrauben Fabrik Hainfeld (Šroubárna Schmid)

Jde o tradiční rodinný podnik se 200 zaměstnanci, který poté, co prošel konkurzem kvůli platební neschopnosti, převzala společnost Voestalpine. Konkurence zahraničních firem podnik přiměla k orientaci na speciální zakázky a inovační řešení, což se neobejde bez zkušeností a spolupráce starších pracovníků. Vysoký průměrný věk a očekávaný odchod starších pracovníků do důchodu si vyžádal zřízení databanky znalostí, patentů a nástrojů. Nové ocenění přínosu starších pracovníků pro podnik vedlo u starších zaměstnanců k přehodnocení práce na částečný úvazek. Zkrácení denní pracovní doby mělo příznivý vliv jak na produktivitu, tak na zdraví. Díky novým poznatkům o produktivitě různých věkových skupin vzrostla úcta ke starším zaměstnancům a to přispělo k posílení jejich zdravotního potenciálu.

● Magna Steyr

V červenci roku 2003 se vedení a zástupci zaměstnanců společnosti Magna Steyr, která je dodavatelem v automobilovém průmyslu, rozhodli reagovat na stávající a očekávané problémy starších zaměstnan-

ců podniku. Byla ustavena pracovní skupina „Starší zaměstnanci“ s cílem „dosáhnout kulturní změny v pohledu na starší zaměstnance, která jim dodá motivaci pracovat déle, a pomáhat jim s přechodem do důchodu, pokud je takový krok nutný z fyzických či psychických důvodů“. Vzdělávací kurzy, jichž se mohou účastnit všichni zaměstnanci, by měly podpořit porozumění mezi generacemi a různými věkovými skupinami.

● Potravinářský maloobchodní a velkoobchodní řetězec ADEG

Skupina ADEG, kterou většinou vlastní německá společnost EDEKA, má v Rakousku 1000 prodejen a 7500 zaměstnanců. Dne 22. 5. 2002 byl v Bergheimu nedaleko Salcburku otevřen supermarket, který má uspokojovat potřeby starších obyvatel, a proto zaměstnává pouze osoby starší 50 let. Koncept „50+“ vzešel z průzkumu provedeného mezi zákazníky. Od té doby byla další prodejna typu „50+“ otevřena ve Vídni a třetí se plánuje ve Štýrsku. Zaměstnanci jsou vybíráni výlučně z řad dlouhodobě nezaměstnaných. V současné době se zvláštní opatření pro starší zaměstnance zaměřují na školení o správném zvedání a nošení břemen.

● Wiener Krankenanstaltverbund (Videňská asociace nemocnic)

Videňská asociace nemocnic je jednou z největších zdravotnických organizací v Evropě. Z jejich 13 000 zaměstnanců v ošetřovatelských profesích jen zhruba 1 % pracuje až do řádného věku odchodu do důchodu. Důvodem jsou nadprůměrné nároky, které jsou na ně kladeny. V roce 1999 byl iniciován pilotní projekt „Mistrovská péče - ošetřovatelská kariéra přivítává k věku a zdraví“ ve snaze zabránit předčasným odchodům z profese.

Projekt přichází s myšlenkou vytvoření nového kariérního stupně mezi vlastní ošetřovatelskou prací a řízením nemocničních oddělení (prací staničních sester). A tato změna se projevuje jak v popisu práce, tak v odměňování. V budoucnosti převezmou odborné sestry větší díl odpovědnosti za personální rozvoj a interní vzdělávací kurzy v nemocničních odděleních.

Jedním z nich byl Kaiserin Elisabeth Spital des Wiener Krankenanstaltenverbundes (Nemocnice císařovny Alžběty). Cílem projektu, který probíhal mezi lety 1996 a 2001, bylo zkrátit skutečnou denní pracovní dobu (včetně přesčasů) z 12,5 hodiny na 8 až 10 hodin. Dotyčná nemocnice má 280 lůžek a 700 zaměstnanců, z toho 300 sester. Zkrácená pracovní doba ve všední dny byla ve všech odděleních (s výjimkou jednotky intenzivní péče) zavedena v r. 1996.

V prvním roce projektu se ve srovnání s rokem předchozím snížil rozsah přesčasů o 44 % a v následujícím roce o dalších 17 %. Za stejné období poklesla pracovní neschopnost o 30,4 %. Výrazná nespokojenost části zaměstnanců, kteří si přáli zachovat původní 12hodinový model, však vedla

k ukončení projektu v roce 2001. V současnosti zhruba 20 % sester dobrovolně pracuje na kratší směny. Nezdramé dlouhé směny již nejsou neporušitelným pravidlem.

● Bankhaus Girocredit

Tato banka zaměstnává 2000 pracovníků ve svých kancelářích, pobočkách a externích službách. V roce 1997 byla „Girocredit Bank AG“ prodána a spojena s bankou „Erste österreichische Spar-Casse“, čímž vznikl bankovní dům „Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG“. Na začátku projektu byla polovina zaměstnanců ve věku nad 40 let a byla chráněna před propuštěním. U zaměstnanců starších 50 let všeobecně převládá nedostatek motivace a přání odejít do předčasného důchodu. Studie o nákladech na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ukázala, že 95 % těchto prostředků bylo vynakládáno na pracovníky mladší 40 let, kteří tvořili jen 55 % všech zaměstnanců banky. IBG (Institut pro podporu zdraví na pracovišti) vypracoval program pro zaměstnance starší 40 let, který byl zaměřen na podnikovou kulturu (změnit povědomí o řízení, smysluplnosti práce a úpravách pracoviště odpovídajících věku). Zahrnoval rovněž osobní vedení (coaching) manažerů a zaměstnanců (pro vedoucí pracovníky trpící problémy v souvislosti s věkem, pro zaměstnance v individuálních krizových situacích) a ergonomická opatření (modely pro snadný odchod do důchodu, zdravotní skupiny, podpora zdraví s pracovním lékařem, poradenství v oblasti fitness a výživy).

Závěr

Přes odlišný politický a ekonomický vývoj od roku 1948 vykazují jak Rakousko, tak ČR mnoho podobných rysů v demografické struktuře a do jisté míry i v mentalitě obyvatelstva. Proto pro řešení problémů souvisejících se stárnutím populace lze hledat obdobu v opatřeních, která se již v Rakousku osvědčila. Na rozdíl od stávající situace v ČR je nutno zdůraznit, že rakouská podpora stárnoucí populace se neomezuje jen na oblast legislativy, ústředních orgánů a jimi vytvářených národních strategií, ale je uplatňována i v činnosti zájmových sdružení (odborů a sdružení zaměstnavatelů) a v neposlední řadě je náplní činnosti dalších nestátních institucí, mezi nimiž nechybí ani organizace výrobní a nevýrobní sféry (průmyslové podniky, nemocnice).

Pro řešení ekonomické aktivity starších osob v ČR a pro posílení jejich uplatnění a setrvání na trhu práce by kromě obecně závazných právních předpisů bylo třeba věnovat větší pozornost i vnitropodnikovým předpisům či kolektivním smlouvám, v kterých lze zakotvit zvýšenou ochranu starších osob v pracovněprávních vztazích. V tomto směru by bylo vhodné ve větší míře využívat i zkušeností rakouských podniků. Opatření ke zvýšení pracovního

potenciálu zaměstnanců v předdůchodovém věku se vzhledem ke zhoršování demografické struktury stává i v ČR stále naléhavějším.

¹ Aktuální informace ÚZIS č.7/2007

² Stejná ustanovení jsou obsažena také v „zákoně o sociálním zabezpečení v průmyslu a obchodu“ (GSVG), „zákoně o sociálním zabezpečení v zemědělství“ (BSVG) a „zákoně o zdravotním a úrazovém pojištění ve státní službě“ (B-KUVG).

Literatura:

- Aktuální informace ÚZIS. Č. 7. Praha: ÚZIS, 2007.
Baranski, B. - Dam, H. B.: *Review of occupational health in the last decade in the European Region. Overview of the environment and health in Europe in the 1990s.* Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 1999 (EUR/ICP/EHCO020205).
Boukal, CH. - MEGGENEDER, O. *Healthy Work in an Ageing Europe. A European Collection of Measures for Promoting the Health of Ageing Employees at the Workplace.* Mabuse-Verlag Frankfurt am Main, 2005.
Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich.
Cooper, E. *Pieces of the Shortage Puzzle: Aging and Shift Work.* *Nursing Economics.* 2003, vol. 21, no. 2, March-April.
EUROSTAT, MISSOC 2005 (<http://www.einclusion-eu.org/>)
Good practice in Occupational Health Services. A contribution to Workplace Health. Ženeva: WHO/EURO, 2002.
Kolacia, L. et al. *Stárnoucí pracovní populace. České pracovní lékařství,* 2006, roč. 7, č. 4, s. 212 - 216.
Morschhauser, M. - Sochert, R. *Healthy Work in an Ageing Europe. Strategie and Instruments for Prolonging Working Life. European Network for Workplace Health Promotion.* Essen, 2006.
Rabušic, L.: *Why are they all so eager to retire (on transition to retirement in the Czech republic).* *Czech Sociological Review,* 2004, vol. 40, č. 3, str. 319-342
Šteflová, A. et al. *Health promotion of the ageing employees at workplaces in the Czech Republic. In Proceedings of the 5th European Conference on Promoting Workplace Health.* Linz, 2006.

Daniela Bruthansová je výzkumnou pracovnící VÚPSV, v. v. i., a zabývá se sociálně zdravotní problematikou, přednáší na 1. Lékařské fakultě UK Praha medicínské, sociální a pracovní právo, vede katedru pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Vysoké škole aplikovaného práva. Je autorkou četných výzkumných studií a článků odborné literatury - viz www.vupsv.cz.

Anna Červenková, ekonomka - statistička, je výzkumnou pracovnící VÚPSV, v. v. i., a zabývá se sociálně zdravotní problematikou, zejména statistikou invalidity. Je autorkou četných výzkumných studií a článků odborné literatury - viz www.vupsv.cz.

Alena Šteflová, liaison officer kanceláře WHO pro ČR. Zabývá se otázkami pracovního lékařství a zdravotní politiky se zvláštním zaměřením na rozvoj lidských zdrojů, zejména stárnoucí populace v zemích EU. Je autorkou četných odborných publikací a článků - viz publikace WHO.