

Literatura:

- Coulter, F. - Cowell, F. - Jenkins, S. Equivalence Scale Relativities and the Extent of Inequality and Poverty. *The Economic Journal*, 1992, vol. 102 (September), pp. 1067-1082.
- Jenkins S. - Cowell, F. Parametric Equivalence Scales and Scale Relativities. *The Economic Journal*, 1994, vol. 104, no. 425 (July), pp. 891-900.
- Jílek, J. et al. *Nástin sociálněhospodářské statistiky*. Praha: Oeconomica, 2005, s. 185, ISBN 80-245-0840-0
- Kohout, P. *Nerovnost jako přirozený stav*, (on-line), [citováno 2007-10-10]. Dostupné z URL: http://www.rozhlas.cz/cro6/str_evropa/bina-ry/00150681.doc.
- Lapáček, M. Ekvivalenční stupnice a příjmová nerovnost. *Recenzovaný sborník mezinárodní Bařovy doktorandské konference*, duben 2007, str. 5-11.
- Schutz, R. R. On the Measurement of Income Inequality. *The American Economic Review*, 1951, vol. 41, no. 1 (March), pp. 107-122.
- Seeger - Hindls. *Statistické metody v tržním hospodářství*. Praha: Victoria Publishing, 1995. 428 stran. ISBN 80-7187-058-7.
- Sirovátka - Kofroň - Trbola. *Domácnosti s nízkými příjmy a sociální dávky* (shrnující přehledová zpráva), Praha, 2003, (on-line), [citováno 2007-3-11]. Dostupné z URL: http://www.vupsv.cz/sirovatka_domacnost_nizke_prijmy.pdf.

Internetové zdroje:

- Český statistický úřad, (on-line), [citováno 2007-10-25], Dostupné z URL: http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/o/3007-03-ve_roce_2001-metodicka_vysvetlivky. Metodické vysvětlivky.
- Český statistický úřad, (on-line), [citováno 2007-9-28], Dostupné z URL: [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/6F002A030E/\\$File/301207mc.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/6F002A030E/$File/301207mc.pdf). Výběrové šetření o příjmech a životních podmínkách domácností.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, (on-line), [citováno 2007-10-27], Dostupné z URL: <http://www.mpsv.cz/cs/3#ps>. Důchodové pojištění.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, (on-line), [citace říjen, 28., 2007], Dostupné z URL: <http://www.mpsv.cz/cs/7>. Nemocenské pojištění.
- Česká správa sociálního zabezpečení, (on-line), [citováno 2007-10-29], Dostupné z URL: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpezeni>. Pojistné na sociální zabezpečení.
- Eurostat, (on-line), [citováno 2008-1-19], Dostupné z URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/retrieve/en/theme3/ilc/ilc_sic1?OutputDir=EJOutputDir_4129&user=unknown&clientSessionid=E66E32E72754D622AEC13A6C6B23A297.extraction-worker-1&OutputFile=ilc_sic1.htm&OutputMode=U&NumberOfCells=444&Language=en&OutputMime=text%2Fhtml&. Living conditions and welfare.
- Eurostat, (on-line), [citováno 2008-1-19], Dostupné z URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/retrieve/en/theme3/ilc/ilc_sic2?OutputDir=EJOutputDir_4141&user=unknown&clientSessionid=E66E32E72754D622AEC13A6C6B23A297.extraction-worker-1&OutputFile=ilc_sic2.htm&OutputMode=U&NumberOfCells=432&Language=en&OutputMime=text%2Fhtml&. Living conditions and welfare.

Autor se dlouhodobě zabývá tématy chudoby, příjmové nerovnosti a trhů práce. V současnosti působí na katedře Hospodářské a sociální politiky při Národohospodářské fakultě VŠE v Praze a v Národním vzdělávacím fondu, kde se věnuje otázkám makroekonomického modelování a projekci zaměstnanosti.

Problematika zaměstnanosti starších osob v kontextu českého trhu práce

Jaromíra Kotíková

Současný demografický vývoj, nákladné důchodové systémy, nedostatek pracovní síly, to vše vedlo většinu zemí Evropské unie k hledání cest, jak zvrátit trend narůstajícího počtu předčasných důchodů a jak účinněji podpořit prodloužení pracovního života. V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti začaly vlády členských států vytvářet aktivní politiku zaměstnanosti zaměřenou na starší pracovníky (Lisabon 2000). Vedle důchodové reformy, která sama o sobě ke zvýšení zaměstnanosti starších osob nestačí, je nejvíce pozornosti věnováno odměňování pracovníků, celoživotnímu vzdělávání, pracovním podmínkám a změně pohledu společnosti na problematiku stárnutí. Je však zapotřebí zdůraznit, že základní - a velmi významnou podmínkou úspěšné realizace všech navrhovaných opatření a podpory růstu míry zaměstnanosti - je výkonnost ekonomiky. Bez dostatečného hospodářského růstu lze jen těžko předpokládat úspěšné zvládnutí problémů ekonomiky dané země.

V tomto příspěvku chceme ukázat důležitost hledání otázek spojených se zaměstnáním starších osob i v podmínkách českého trhu práce.*

Problematice zaměstnanosti starších osob se věnují všechny významné mezinárodní organizace. Hlavními institucemi, které zaměřují předmět své činnosti také na tuto oblast, jsou především Evropská komise (EK), Evropská rada (ER), Mezinárodní organizace práce a OSN. Valné shromáždění OSN již v roce 1982 přijalo Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí, který představuje první mezinárodní nástroj zaměřený na řešení dané problematiky. Dalším významným dokumentem OSN jsou Zásady OSN pro seniory z roku 1991. Zvýšení zájmu ze strany dalších organizací lze pozorovat od druhé poloviny 90. let. EK přijala v roce 1995 Rezoluci o starších osobách, v roce 2001 Směrnici aktivní stárnutí, od roku 2000 se více zaměřuje na význam celoživotního vzdělávání. Summity Evropské rady definovaly konkrétní cíle, kterých má být do roku 2010 dosaženo. V oblasti zaměstnanosti starších osob stanovil Summit ER ve Stockholmu (2001) cíl zvýšit míru zaměstnanosti starších občanů do roku 2010 na 50 %.

Mezi hlavní zásady, které zdůrazňují všechny organizace ve svých dokumentech, především patří:

- **podpora vzdělávání** – odvod určité části mzdových nákladů na financování dalšího vzdělávání, úprava výukových metod podle potřeb starších pracovníků, podpora zaměstnavatelů k poskytování odborného výcviku starším zaměstnancům;
- **úprava pracovní doby** (vyšší flexibilita) a **pracovního prostředí** s ohledem na starší pracovníky – vytvoření pracovních podmínek ve prospěch starších pracovní-

ků, přijetí opatření zamezujících fyzickému opotřebení pracovníků, bezpečné pracovní prostředí;

- **změna společenského náhledu na starší pracovní sílu** – intenzivnější kampaň na podporu pozitivního obrazu starších lidí ve společnosti, na změnu vnímání a chování společnosti ve vztahu k starším pracovníkům;
- **snížení finančních nákladů na starší pracovní sílu** – snížení daňového zatížení pracovní síly ke konci jejího pracovního života, poskytnutí příspěvku na zaměstnání starších pracovníků;
- **zamezení zneužívání sociálního systému zaměstnavateli** k řešení problémů nadbytečné pracovní síly – platba pokut nebo vyšších daňových odvodů v případě propuštění starších pracovníků;
- **podněty pro pozdější odchody do důchodu** – řada daňových zvýhodnění;
- **podpora nezaměstnaných starších pracovníků k návratu na trh práce** – školení, vzdělávání, dobrovolnické příležitosti, právní a sociální poradenství, vyhledávání zaměstnání.

Demografický vývoj české populace

Podle nejnovější projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050 vypracované Českým statistickým úřadem se bude počet osob starších 65 let intenzivně zvyšovat, počet dětí naopak snižovat. Podle střední varianty projekce dojde do roku 2050 k více než zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku nad 65 let, přičemž u nejstarších osob, tj. nad 85 let, dojde dokonce k pětinašobnému zvýšení jejich dosavadního počtu. Počet dětí ve věku 0–14 let poklesne o více než

jednu čtvrtinu (*Populační prognóza České republiky do roku 2050*).

I přes počínající proces stárnutí populace je demografická struktura obyvatelstva ČR z ekonomického pohledu stále příznivá. V roce 2004 dosáhl podíl obyvatel v produktivním věku 15–64 let rekordní úrovně (71 % všech obyvatel). Těto rekordní úrovně je dosaženo především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. let minulého století, zatímco populačně silné poválečné ročníky jsou stále ještě v produktivním věku (Šťastná, 2005). Právě **přechod těchto ročníků do důchodového věku, ke kterému bude ve stále větší míře docházet¹, bude znamenat nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, systém starobních a invalidních důchodů, ale přinese také podstatné změny v situaci na trhu práce, zejména pak na straně zdrojů a nabídky pracovních sil².**

Postavení starších osob na trhu práce

Zaměstnanost v podmínkách České republiky je v období 1993–2005 charakterizována (Karpíšek, 2007a)

- mimořádným poklesem počtu pracujících v nejmladším produktivním věku 15–24 let o 407,5 tis. Míra zaměstnanosti této věkové kohorty klesala v důsledku enormního nárůstu počtu studentů na středních a vysokých školách z 46,9 % v roce 1993 na 38,3 % v roce 2000 a až na 27,3 % v roce 2005. Tento trend se patrně bude dále prohlubovat;
 - přetrvávajícím vysokým podílem pracujících s úvazkem na plnou pracovní dobu. Podíl částečných úvazků 15–64letých představoval ve 2. čtvrtletí 2005 pouze 4,3 % celkové zaměstnanosti [což je podstatně méně než v průměru za EU-25 (18,0 %) nebo EU-15 (19,8 %)];
 - zvyšováním míry zaměstnanosti ve skupině 55–64letých z 19,0 % v roce 1993 na 25,3 % v roce 2000 až na 44,7 % v roce 2005, a to díky účinnosti opatření státu v oblasti starobních důchodů (prodlužování zákonné věkové hranice nároku na důchod, omezení nároků na předčasné důchody, prakticky neomezený souběh starobního důchodu a příjmů ze zaměstnání, vyšší zvýhodnění pracovní činnosti při „přesluhování“).
- Růstový trend ve vývoji zaměstnanosti věkové skupiny 55–64letých v ČR v posledním období je v souladu s Lisabonskou strategií EU, jejímž cílem je prodloužit aktivní věk občanů Evropské unie. Předpokládá se 50% míry zaměstnanosti 55–64letých v horizontu roku 2010 však zřejmě dosaženo nebude.

Starší pracovníci jsou zaměstnavateli ceněni zejména pro dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, pro vyšší zodpovědnost a loajalitu, dále pak pro uvážlivější a vyrovnanější rozhodování, spolehlivost, menší fluktuaci a větší časovou flexibilitu.

Jejich **negativy** jsou naopak zejména nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochota dále se vzdělávat, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nižší fyzická výkonnost, častější zdravotní problémy, zatíženost stereotypy. V případě zkušenosti s nezaměstnaností pak i neznalost metod hledání nového zaměstnání a výraznější dopady na psychiku oslabující motivaci k hledání nového zaměstnání (Markent, 2005a,b, 2006).

Pokud dochází ke kumulaci výše uvedených negativ, zejména pak nízkého vzdělání a špatného zdravotního stavu, starší osoba se na trhu práce stává v podstatě nezaměstnatelnou.

U starších pracovníků v důsledku celkové fyzické únavy významně klesá schopnost vykonávat manuální fyzicky náročné profese, což je v tržním, konkurenčním prostředí pro zaměstnavatele nezanedbatelná skutečnost.

Hlavním důvodem setrvávání starších osob v zaměstnání i po dosažení důchodového věku je jednoznačně ekonomická motivace. Ne nevýznamný vliv má i potřeba kontaktu s lidmi a potřeba užitečnosti.

Starší nezaměstnané osoby vykazují určitá **specifika**, která je odlišují od ostatních nezaměstnaných a negativně ovlivňují možnosti řešení jejich nezaměstnanosti. Problémem není ani tak jejich počet³ (a to i z důvodu existujících „unikových cest“ z trhu práce, jako jsou např. invalidní důchody nebo předčasné starobní důchody) jako jejich dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti, které u většiny z nich vede ke ztrátě kvalifikace a pracovních dovedností a nárůstu psychických problémů, tedy k zhoršení – už tak nevýhodného – postavení na trhu práce (Nekolová, 2007).

Nezaměstnanost, zejména dlouhodobá, postihuje především osoby s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikační úrovní, které současně projevují nižší zájem o další vzdělávání a malou ochotu k případné rekvalifikaci, změně dosavadní kvalifikace.

Starším nezaměstnaným podle názorů expertů z úřadů práce chybí zejména motivace k dalšímu vzdělávání a důvěra, že jsou schopni ho úspěšně dokončit - motivační složka je ve vzdělávání zastoupena nedostatečně (Kotíková, Vychová, 2006).

Vzhledem k tomu, že v současné době dávají zaměstnavatelé přednost spíše aktuálnosti vzdělání před praxí, je zřejmé, že starší osoby jsou v nevýhodě, pokud si nedoplňovaly a nerozšiřovaly znalosti ve svém oboru prostřednictvím dalšího vzdělávání, neboť v době jejich přípravy na povolání ještě celá řada studijních oborů nebo vzdělávacích předmětů buď vůbec neexistovala, nebo měla obsah odpovídající tehdejšímu stavu poznání.

Využívání **nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti** (dále jen APZ) v ČR není v případě řešení nezaměstnanosti osob starších 50 let dostatečně účinné. Určité zvýhodnění starších osob je uplatňováno při podpoře vzdělávání nezaměstnaných. Úřady práce mají stanoveny kvóty minimál-

ní účasti starších nezaměstnaných na rekvalifikacích⁴ (Kotíková, Vychová, 2006).

Důvody nízké účinnosti APZ patrně pramení ze skutečnosti, že:

1. systém APZ v ČR je oproti ostatním zemím EU finančně i personálně poddimenzovaný;
2. systém APZ je celkově minimálně cílen na uchazeče o zaměstnání nad 50 let;
3. oblast zprostředkování flexibilních forem zaměstnání starším uchazečům o zaměstnání je v ČR využita zatím jen minimálně (Nekolová, 2007).

Organizace práce a pracovní doby⁵

Jak ukazuje zahraniční praxe, jedním z faktorů, které mají vliv na zaměstnanost osob ve vyšším věku, je možnost flexibilní úpravy pracovní doby (zejména zaměstnání na částečný úvazek) a úprava pracovních podmínek.

Novelizace zákona o důchodovém pojištění z roku 2004, která umožnila neomezený souběh starobního důchodu a placené práce (s podmínkou uzavření pracovního poměru na dobu jednoho roku), sice vytvořila vhodné podmínky pro růst zaměstnanosti osob v důchodovém věku, žádné další řešení, které by podpořilo zaměstnanost osob ve vyšším věku, však nebylo implementováno. Ani nový zákoník práce přijatý v roce 2006 nereflektoval zvláštní postavení starších lidí na trhu práce a jejich potřebu větší flexibility v podmínkách jejich zaměstnání.

Na druhou stranu však nový zákoník práce vytvořil velký prostor pro smluvní volnost při uzavírání kolektivních smluv (nebo vnitřních předpisů) mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, v jejichž rámci mohou zaměstnavatelé nabízet svým starším (i jiným) zaměstnancům různá zvýhodnění.

V České republice se míra zaměstnanosti na částečný úvazek s věkem zvyšuje, přesto však nejčastějším typem zaměstnání u pracujících v předdůchodovém věku zůstává zaměstnání na celý úvazek. Důvodem je jak snaha maximalizovat svůj příjem pro výpočet důchodových nároků, tak i nezájem o tento typ zaměstnání ze strany zaměstnavatelů. Částečný úvazek preferují zejména pracující důchodci.

Zkrácená pracovní doba (doplňená vhodným opatřením) může být východiskem nejen pro osoby „fyzicky vyčerpané z práce“, ale i pro osoby trpící zdravotními problémy apod. (Šlapák, Kotrusová, 2007).

Vzdělávání⁶

Zájem o vzdělávání starších věkových skupin české populace se ukazuje být v porovnání se státy EU velmi nízký. Nedostatečné zapojení do dalšího vzdělávání je jednou z příčin, proč se starší pracovníci špatně přizpůsobují novým požadavkům trhu práce a v důsledku toho vzniká bariéra prodloužení jejich ekonomické aktivity.

Legislativní vymezení podmínek pro další vzdělávání obecně, a pro další vzdělávání starších osob zejména, je zcela **nedostačující**. Prostřednictvím jednotlivých předpisů jsou upraveny pouze dílčí aspekty dalšího vzdělávání dospělých. Skupině starších pracovníků nad 50 let není, s výjimkou zákona o zaměstnanosti a jeho návazných vyhlášek, věnována v legislativě specifická pozornost.

Účast na dalším vzdělávání, resp. na vzdělávacích nebo rekvalifikačních kurzech, je velmi nízká - pouze 21 % zaměstnanců ve věku 50–64 let se v posledních třech letech zúčastnilo vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu.

Nízká účast starších zaměstnanců na vzdělávání je ovlivněna jak nedostatkem příležitostí poskytovaných zaměstnavatelem, tak i nízkou ochotou samotných starších osob ke vzdělávání. Účast na vzdělávání, která je výslednicí těchto dvou faktorů, je dále závislá zejména na věku, úrovni vzdělání a s tím související zastávané profesi, velikosti podniku a jeho odvětvové příslušnosti. Rozhodující překážky spočívají v nízké motivaci a sebedůvěře.

Pro zvýšení zájmu o vzdělávání ve starším věku je nezbytné, aby jednotlivci měli potřebu a možnost se průběžně vzdělávat již od svého mládí. Toho lze docílit vytvořením všeobecně přijímaného povědomí o potřebnosti neustálého rozšiřování znalostí a dovedností v průběhu celého života a zejména vytvořením takových legislativních a institucionálních podmínek, aby byl přístup k dalšímu vzdělávání co nejširší pro všechny skupiny populace.

Bariéry vzdělávání starších osob mají podobu **finanční i nefinanční**. Podniky většinou nevytvářejí vhodné prostředí pro vzdělávání starších pracovníků. Pokud jsou tyto zařazeni do vzdělávání, jeho výsledky často nejsou ohodnoceny mzdově ani kariéerním postupem a vzdělávání je považováno spíše za příspěvek k udržení zaměstnání.

Zaměstnavatelé u starších pracovníků poukazují zejména na nedostatky v úrovni jejich vzdělání a v ochotě si potřebné znalosti průběžně doplňovat. Schopnost starších pracovníků zvládnout nároky kladené vývojem v jejich profesi je polovinou zaměstnavatelů hodnocena jako nízká.

Nepříznivé kvalifikační charakteristiky starších pracovníků jsou zaměstnavateli považovány za významnější bariéru než problémy typu zdravotní stav, vysoké mzdové požadavky, pracovní doba či pracovní úvazek.

Na první místo požadovaných schopností, které by se měly u starších osob zlepšit, radí podniky odborné znalosti a dovednosti spojené s danou profesí. Teprve až na dalších, i když velmi významných místech, jsou požadavky na zvýšení jazykových znalostí, zlepšení dovedností práce s počítačem, schopnosti přizpůsobovat se technologickým změnám. Rovněž ochota dále se vzdělávat je u starších osob hodnocena jako nedostatečná.

Zaměstnavatelé s výjimkou tzv. normativního vzdělávání, vzdělávání v oblasti bezpečnosti práce a ve vymezených případech zajištění zapracování nejsou zavázáni k poskytování dalšího vzdělávání. **Zájem podniků o vzdělávání jejich zaměstnanců není systémově podpořen.**

Citelně se projevuje **chybějící jednotná legislativa** (nejlépe v podobě jednoho zákona) vymezující systém celoživotního učení jako celek, která by řešila vedle vymezení nároků dospělých na vzdělávání a odpovědností všech zúčastněných subjektů i oblast motivace a kompenzace nákladů s ním spojených. Současné legislativně vymezené podmínky stimulace zájmu jednotlivců a podniků o další vzdělávání jsou marginální a neúčinné. Zcela chybí nástroje daňového typu. Legislativně by měly být zakotveny i další podmínky fungování systému dalšího vzdělávání, jako je zajišťování kvality vzdělávání a přístupu k relevantním informacím. Systémové podmínky uznávání výsledků dalšího vzdělávání včetně kvalifikací nabytých neformálním učením a praxí se začínají pozvolna zavádět.

V ČR mohou podniky náklady na vzdělávání zahrnout do celkových nákladů. Dodatečné finanční stimuly, které představují určitou prémie pro podnik, však nejsou uplatněny. **Pokud podniky realizují vzdělávání svých zaměstnanců, zaměřují se spíše na běžné formy, tj. zařazují zaměstnance do školení podle potřeb podniku.** Většinou neberou v úvahu věk. Lze proto předpokládat, že jsou spíše upřednostňováni mladší pracovníci. Pouze malá část podniků (každý sedmý) přizpůsobuje kurzy potřebám starších pracovníků. Další specifická opatření podporující starší zaměstnance s cílem vytvořit jim lepší podmínky pro pokračování v práci realizuje zanedbatelná část podniků (každý dvacátý). Alternativní nástroje, které by podněcovaly iniciativu samotných pracovníků, jakými jsou plány kariéerního růstu jednotlivců, neplacené volno apod., podniky používají pro vzdělávání svých pracovníků ještě méně.

Podniky se většinou při péči o své zaměstnance **soustřeďují na mladší pracovníky**, u nichž mají větší jistotu, že se jim prostředky vložené do jejich školení vrátí v podobě vyšší produktivity práce a vyššího výkonu. Při vzdělávání starších pracovníků nejde ani tak o zvýšení jejich výkonu, jako spíše o snížení rozdílů ve výkonu oproti mladším kategoriím zaměstnanců, či o to, aby udrželi krok se změnami v požadavcích kladených na pracovníky zastávající jednotlivá pracovní místa. **Většina podniků proto investice do vzdělávání starších zaměstnanců omezuje a zajišťuje si potřebné kvalifikace prostřednictvím náboru mladých pracovníků s adekvátním vzděláním.**

Míra, se kterou jsou podniky ochotny věnovat se starším zaměstnancům, se mezi jednotlivými typy podniků významně liší. Velké podniky, které se plánovitě zabývají lidskými zdroji, mají více zkušeností a také zdrojů na to, aby svá opatření specificky

zaměřily i na starší pracovníky. Platí to také pro podniky v nepodnikatelské sféře a pro podniky, v nichž působí odborová organizace. Na druhé straně podniky zaměstnávající převážně mladou pracovní sílu, tj. malé a střední podniky, patří mezi zaměstnavatele, kteří nemají zájem se staršími pracovníky zaobírat a uvádějí spíše nevýhody spojené s jejich zaměstnáváním.

Příjmová motivace⁷

K příjmové motivaci zaměstnávání starších osob je využívána celá řada nástrojů. Lze konstatovat, že téměř všechny okruhy opatření, které pozitivně ovlivňují jejich pracovní aktivitu, jsou v té či oné míře s příjmovou motivací spojeny. Platí to např. o systémech vymezujících nároky a úroveň starobních důchodů, zejména omezení výše předčasných důchodů, mechanismus zvyšování důchodů při tzv. přesluhování, souběh důchodů a pracovních příjmů, nebo o rozsáhlém souboru různorodých motivací uplatňovaných zaměstnavateli v systémech odměňování orientovaných na prodloužení zaměstnání klíčových starších pracovníků.

Právní rámec příjmové motivace k zaměstnávání starších osob je v ČR relativně úzký. Úpravy specificky zaměřené na příjmové podněty k zaměstnání starších osob obsahují předpisy o důchodovém pojištění. Určité podněty k příjmovému zvýhodnění, resp. nákladovým úsporám jsou dány předpisy o zaměstnanosti (nejsou však specificky vztahy jen na starší osoby). Právní předpisy o pojistném na sociální zabezpečení vycházející z principu univerzální jednotnosti sazeb příspěvků na pojištění žádné specifické motivační podněty neobsahují.

V ČR uplatňovaná příjmová motivace je orientována jen na nabídkovou stranu pracovního trhu, tj. jen na motivaci starších osob – zaměstnanců, popř. OSVČ - v systému starobních důchodů. Prakticky neexistuje motivace zaměstnavatelů - nejsou poskytovány žádné systémové příjmové kompenzace vyšších než průměrných jednotkových nákladů práce starších osob.

Uplatňovaná příjmová motivace starších osob se vztahuje převážně na osoby v důchodovém věku, naopak absentuje širší systémová příjmová motivace osob předdůchodového věku.

V současné době je k podněcování větší nabídky pracovních míst pro starší osoby předdůchodového věku v omezené míře využíváno opatření umožňující úřadům práce poskytovat v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) zaměstnavatelům časově omezené dotace na mzdy (jejich část) vyplácené starším pracovníkům předdůchodového věku (i dalších věkových kategorií) podle konkrétních podmínek dohodnutých mezi úřadem práce a zaměstnavatelem; rozsah uplatňování těchto motivací je malý zejména kvůli omezeným finančním prostředkům na APZ. Další dosud málo využívanou možností je možnost „přivýdělků“ nezaměstnaných osob, kterou umožňuje zákon o zaměstnanosti,

a to do výše poloviny minimální mzdy bez omezení souběžně poskytovaných sociálních dávek.

Důchody⁸

Posláním systému důchodového pojištění není řešení problematiky zaměstnanosti, nicméně by neměl vytvářet podněty k předčasnou opuštění trhu práce.

Věkovou hranici pro odchod do starobního důchodu stanoví zákon. Přestože **systém důchodového pojištění České republiky nelze označit za systém s flexibilním zákonným důchodovým věkem, dává pojištěnci jistotu míru svobody při rozhodování o okamžiku odchodu do důchodu. Finanční podmínky odchodu do důchodu v jiný moment než v okamžiku dosažení zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do důchodu jsou dány pojistně matematickou redukcí v případě odchodu do předčasněho důchodu či bonifikací při přeluhování.**

Pojištěnec, kterému do dosažení zákonem stanoveného důchodového věku chybí nejvýše tři roky a který splnil minimální povinnou dobu pojištění 25 let, má nárok na předčasný trvale krácený důchod. V případě využití tohoto schématu je redukce procentní výměry 0,9 % vyměřovacího základu za každých započatých 90 dnů zbývajících do dosažení nároku na plný důchod. (Až do roku 2004 byla možnost využívat i dočasně krácených starobních důchodů. Vzhledem k jejich atraktivitě, tedy i k prudkému nárůstu nákladů na toto schéma, byly podmínky nejprve zpřísněny a následně bylo schéma zrušeno.⁹)

V roce 2005 představovaly předčasné důchody 33 % všech nově přiznaných důchodů - průměrný věk odchodu do předčasněho důchodu byl u mužů 59 let a u žen 56 let. Odchod do předčasněho důchodu byl preferován zejména nízkopříjmovými skupinami pracovníků, pro které je náhradový poměr k poslední mzdě vyšší.

V současné době se zdá být výše pojistně matematické redukce důchodové dávky v případě odchodu pojištěnce do předčasněho důchodu dostatečně vysoká, aby důchodový systém nevytvářel finanční podněty k opuštění trhu práce před dosažením zákonné věkové hranice odchodu do důchodu, a to ani pro nízkopříjmové skupiny pracovníků. Nicméně vysoký náhradový poměr důchodu k předchozím příjmům právě u nízkopříjmových skupin pojištěnců může být motivem k opuštění trhu práce v prvním okamžiku, kdy to systém umožní. Příčinou je vysoká míra příjmové solidarity systému důchodového pojištění.

Jak ukazuje praxe, míra pojistně matematické bonifikace odkladu starobního důchodu není dostatečně vysoká, aby k takovému chování pojištěnce motivovala. To platí zejména pro muže, kteří mají v okamžiku odchodu do důchodu kratší naději dožití. Možnost pracovat v souběhu s pobíráním důchodu dnes představuje výhodnější alternativu než další odklad odchodu do

důchodu (souběh výdělečné činnosti s pobíráním důchodu bez omezení výše příjmu má však podmínku - pracovněprávní vztah je sjednán na dobu určitou nejdéle jednoho roku). Proto také většina ekonomicky aktivních pracovníků v důchodovém věku dává přednost zaměstnání v souběhu s pobíráním důchodu před přeluhováním¹⁰.

Závěr

První, základní kroky k prodloužení ekonomické aktivity starších osob již byly provedeny i v rámci České republiky - prodloužení zákonné věkové hranice nároku na starobní důchod, omezení nároků na předčasně důchody, prakticky neomezený souběh starobního důchodu a příjmů ze zaměstnání a stanovení podílu účasti starších uchazečů o zaměstnání na opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti. S ohledem na skutečnost, že pro českou ekonomiku bylo na nejbližší roky vytyčeno šestiprocentní tempo růstu HDP, je třeba nadále (a zřejmě podstatně intenzivněji) podporovat zaměstnanost starších osob. V podmínkách České republiky by měla být pozornost zaměřena zejména na dva hlavní následující směry:

- 1. směr: vzdělávání starších osob**, při němž je kladen důraz na připravenost a kompetentnost starších osob zvládat pracovní úkoly na potřebné úrovni, tj. na kontinuální zvyšování kvality pracovní síly v průběhu celého pracovního života;
- 2. směr: ekonomické (příjmové) zvýhodnění zaměstnávání starších osob**, tj. snížení odvodů zaměstnavatelů za zaměstnance v předdůchodovém a důchodovém věku, poskytování dotací zaměstnavatelům na zaměstnávání nezaměstnaných starších osob, poskytování dotací zaměstnavatelům na školení osob starších 50 let apod. V příjmové motivaci zaměstnanců se pokládají za účinná opatření, která umožní zkrácení pracovní doby zaměstnancům předdůchodového věku bez vlivu na vyšší budoucího důchodu a rovněž zvýhodnění přeluhování při výpočtu důchodu.

Současně je zapotřebí klást důraz na **změnu negativního postoje ke starším osobám** (potenciálním či současným zaměstnancům), a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i celé společnosti.

- 1 Nejrychlejší vzestup počtu obyvatelstva ve vyšším věku je očekáván mezi roky 2010 a 2025 a dále pak po roce 2035.
- 2 V České republice se od roku 2009 očekává trvalý a ve svých důsledcích velmi významný pokles počtu obyvatel v produktivním věku - podíl osob v produktivním věku 15-64 let se sníží na 66 % v roce 2020 a dále až na 56 % v roce 2050.
- 3 Specifická míra nezaměstnanosti je pod celkovou mírou nezaměstnanosti. Nutno však dodat, že rozvířené nůžky se pomalu, ale jistě svírají.
- 4 Kvóty nemají jednoznačně pozitivní efekt, neboť kvóta může omezovat přístup jiných potřebných skupin. Také bývá obtížné kvótu naplnit, protože bez existence jiných opatření podpurného či repre-

sivního charakteru, která by motivovala k účasti na rekvalifikacích, neprojevují starší nezaměstnaní o tato školení zájem.

5 Podrobněji viz Kotrusová (2007)

6 Podrobněji viz Czesaná a kol. (2006)

7 Podrobněji viz Baštýř (2007)

8 Podrobněji viz Šlapák (2007)

9 Podíl předčasných důchodů na celkovém počtu nově přiznaných důchodů od roku 1996 rychle rostl a z původních 18 % dosáhl v letech 2000 a 2001 více než 50 %. Nastavení míry pojistně matematické redukce dávky při odchodu do předčasněho důchodu a snadný přístup k dočasně kráceným předčasným důchodům vedlo velkou část starších pracovníků k opuštění trhu práce ještě před dosažením zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu.

10 Pracující důchodci mají povinnost nadále odvádět příspěvky do důchodového systému, na vyšší jejich důchodu se to ale již neodrazí.

Literatura:

- Baštýř, I. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti příjmové motivace*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Czesaná, V. a kol. *Vzdělávání starších osob jako rozhodující předpoklad jejich zaměstnatelnosti*. Praha: NVF, 2006.
- Karpišek, Z. *Statistická analýza zaměstnanosti starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007a.
- Karpišek, Z. *Poznámky ke střednědobé prognóze zaměstnanosti starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007b.
- Kotíková, J. - Vychová, H. *Shrnutí expertních studií vybraných úřadů práce*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Kotrusová, M. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti flexibility pracovní doby, pracovních podmínek a pracovněprávní ochrany*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Lisabonská strategie*, Summit Evropské rady v Lisabonu 2000, ve znění ustanovení pozdějších summitů, (především ve Stockholmu 2001).
- Madridský mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí 2002*. OSN. 34. s.
- Markent: *Zaměstnávání starších osob: závěrečná zpráva z výzkumu*. Praha: Markent, 2005a.
- Markent: *Postoje starších zaměstnanců: závěrečná zpráva z výzkumu*. Praha: Markent, 2005b.
- Markent: *Zaměstnávání starších osob - organizace: závěrečná zpráva z výzkumu*. Praha: Markent, 2006.
- Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí*. Vídeň: OSN, 1982.
- Nekolová, M. *Návrhy opatření k zaměstnávání starších osob v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Populační prognóza České republiky do roku 2050*. Praha: Český statistický úřad, 2006.
- Regionální implementační strategie k Madridskému mezinárodnímu akčnímu plánu pro problematiku stárnutí 2002*. OSN.
- Rezoluce o starších osobách*. Evropská komise 1995.
- Šlapák, M. *Návrhy opatření k zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Šlapák, M. - Kotrusová, M. *Návrhy opatření k zaměstnávání starších osob prostřednictvím postupného zkracování jejich pracovní doby*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Šťastná, A. *Zhodnocení demografické projekce ve vztahu k starším pracovníkům*. Praha: VÚPSV, 2005.
- The 2001 guideline on active ageing*. Evropská komise, 2001.
- Vychová, H. *Základní přehled opatření zaměřených na podporu starších pracovníků v zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Zásady OSN pro seniory. Rezoluce OSN č. 46/91.

*Příspěvek vychází z poznatků získaných při řešení tematické projektu TP-5 „Moderní společnost a její proměny“ Národního programu výzkumu, grantový projekt: „Podpora zaměstnávání starších osob“, reg. číslo 1J049/05-DP2, řešeného v letech 2005-2007.

Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí a dlouhodobě se zabývá problematikou zaměstnanosti a trhu práce.