

# Zvyšování flexibility u pracovní doby a pracovních podmínek jako jedna z možností podpory zvyšování zaměstnanosti starších osob

Miriám Kotrusová

*Zaměstnanost starších osob se stává v posledním období aktuálním tématem vzhledem k negativním důsledkům demografického stárnutí obyvatel i vývoji na trhu práce v mnohých západoevropských zemích. Snahy o větší zapojení starších osob do ekonomické aktivity jsou vedeny z několika důvodů: - zvyšováním jejich zaměstnanosti lze zmírňovat obecně pocítovaný nedostatek pracovní síly, - demografické stárnutí obyvatelstva znamená velkou zátěž pro systémy veřejných financí i důchodové systémy založené na průběžném financování - odchodem z aktivního ekonomického života starší lidé často trpí poklesem životní úrovně, pocitem izolace a sociálního vyloučení, zhoršuje se jejich zdravotní stav. Největším problémem pro osoby vyššího věku je jejich návrat na trh práce, když se octnou bez zaměstnání. Přejít z nezaměstnanosti do zaměstnání u starších osob je velmi problematický z důvodu existence negativních pracovních pobídek (hlavně finanční povahy) a institucionálních bariér, které ve větší či menší míře existují téměř ve všech vyspělých průmyslových zemích. Nejvýznamnější bariérou je zpravidla sociální a důchodový systém (předčasné starobní a invalidní důchody), v mnoha případech usnadňující starším pracovníkům trvalý odchod z ekonomické aktivity, dále rigidní pracovní právní legislativa bránící zaměstnavatelům přijímat do zaměstnání osoby v předdůchodovém nebo důchodovém věku (vyšší mzdové i nemzdové náklady spojené s jejich propouštěním). K tomu se přidávají předsudky zaměstnavatelů vůči věkově starší pracovní síle, zejména negativní vnímání schopností starších pracovníků adaptovat se na technologické i organizační změny. Překážky lze najít i na straně samotných starších zaměstnanců, kteří jsou často neochotni se průběžně vzdělávat a přizpůsobovat se novým požadavkům jejich zaměstnavatelů (OECD, 2006).*

Opatření ke zvyšování zaměstnanosti starších osob se proto musí zaměřit na odstraňování uvedených bariér a změnu negativního vnímání této skupiny pracovní síly. Jedním z možných přístupů ke zvýšení zaměstnanosti osob v předdůchodovém i důchodovém věku v zemích EU<sup>2</sup> je přizpůsobení jejich pracovní doby, pracovního prostředí, pracovního tempa, náplně jejich pracovní činnosti, tj. vyšší flexibilita pracovní doby (forem a organizace) a pracovních podmínek.

Cílem tohoto příspěvku je analýza politiky zaměstnanosti a dílčích opatření umožňujících větší flexibilitu pracovní doby a pracovních podmínek v zemích v původních 15 zemích EU s cílem podpořit růst zaměstnanosti starších osob. Vzhledem k tomu, že pro růst zaměstnanosti starších osob je nejdůležitější věkovou skupinou kategorie osob ve věku 55–64 let, bude hlavní pozornost věnována této skupině osob. Součástí analýzy bude stav i vývoj zaměstnanosti na částečný úvazek osob v předdůchodovém a důchodovém věku, kdy za „důchodový věk“ budeme považovat věkovou hranici 65 let<sup>3</sup> vzhledem k tomu, že ve většině zemí EU se jedná o oficiální věk, při jehož dosažení vzniká nárok na plný starobní důchod nebo minimální důchod (v případě mužů) (OECD, 2006)<sup>4</sup>. Analýza se pokouší ověřit hypotézu, že nabídka různých programů a opatření umožňujících vyšší flexibilitu pracovní doby a pracovních podmínek starších osob (v předdůchodovém i důchodovém věku) je významným faktorem podmiňujícím úroveň jejich zaměstnanosti. Pokud nejsou vytvořeny výhodné institucionální

podmínky zvýhodňující tuto skupinu pracovní síly při úpravě nebo zkrácení jejich pracovní doby (např. dotační systém), tyto osoby preferují zaměstnání na plný úvazek ve snaze maximálně zvýšit svůj příjem rozhodující pro výpočet důchodové dávky a pokud své zaměstnání ztratí a nejsou schopny si najít nové (díky existujícím překážkám při jejich zaměstnávání), často opouštějí trh práce natrvalo a využijí existenci důchodového systému. Dosažením zákonem stanovené hranice odchodu do důchodu se zaměstnanecký model u těchto osob mění. Pokud se rozhodnou pro pracovní aktivitu zároveň s pobíráním starobního důchodu, častěji ve srovnání s osobami předdůchodového věku volí částečný úvazek. Uvedená hypotéza platí všeobecně, ale v období vážných ekonomických problémů (jakým dnes čelíme) jsou to často pracující předdůchodového věku, které zaměstnavatelé propouštějí jako první i kvůli tomu, že je o ně „dobře postaráno“ prostřednictvím sociálního systému. V období obecného nedostatku pracovních příležitostí jdou sice otázky flexibility pracovní doby a pracovních podmínek do jisté míry stranou, ale lze očekávat, že zlepšení ekonomické situace opět nastolí problém související s nutností zajistit dostatek pracovní síly, navíc komplikovaný současnou demografickou situací (Karpíšek, 2007a, 2007b). Zkušenosti evropských zemí potvrzují, že pokud pracující opustí trh práce, je velmi těžké opětovně je zapojit do ekonomické aktivity, což platí zvláště pro starší osoby. Z toho důvodu je lepší snažit se je na trhu práce udržet i v období hospodářských problémů.

Z hlediska podpory růstu zaměstnanosti v České republice budou analyzovány podmínky pro uplatňování vyšší flexibility pracovní doby a pracovních podmínek starších osob zároveň se stručnou analýzou stavu a vývoje jejich zaměstnanosti na částečný úvazek v posledním období (2000–2007). Jako ilustrace hodnot a postojů k zaměstnanosti starších osob v ČR jsou využita zjištění tří výzkumných šetření realizovaných firmou Markent v roce 2005 a 2006 jako součást projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“. Dotazníková šetření se zaměřila na zkoumání postojů zaměstnaných starších 50 let, postojů lidí v produktivním věku (18+) a postojů zaměstnavatelů.

## 1. Flexibilita pracovní doby starších osob v zemích EU

Hlavním zdrojem flexibility pracovní doby vhodným pro osoby staršího věku je především zaměstnání na částečný úvazek. Dočasně pracovní poměry (na dobu určitou) představují flexibilní řešení zejména pro zaměstnavatele a výrazně neovlivňují růst zaměstnanosti starších osob. Práce na částečný úvazek nebo zkrácenou pracovní dobu bývá v praxi mnoha zemí EU ztotožňována se schématem postupného odchodu z ekonomické aktivity do důchodu. Toto schéma se tak, jak dnes v mnoha evropských zemích funguje, týká zejména období před dosažením zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do důchodu, tj. referenční skupinou jsou pracující v předdůchodovém věku. Historicky vzniklo toto schéma jako alternativa

předčasných důchodů s cílem snížit náklady systémů důchodového pojištění. Pokud jedinec dosáhne statutární věkové hranice pro odchod do důchodu, nárok na účast v daném programu končí. Ve většině evropských zemí se zkrácená pracovní doba spojuje s poskytováním dotací zaměstnancům, zaměstnavatelům nebo jim oběma (Šlapák, Kotrusová, 2007).

Zaměstnanost starších osob se v původních 15 zemích EU v posledním období zvyšuje<sup>5</sup>, a to nejenom díky působení demografických faktorů (nedostatek pracovníků v produktivním věku) - tabulka č. 1. Přispívá k tomu i vliv politických opatření, omezování předčasných důchodů a programy na podporu zaměstnávání starších osob včetně podpory částečných úvazků. Příspěvek částečných úvazků k nárůstu zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku v EU-15 byl v roce 2007 28% (Employment in Europe, 2007). Podíl lidí ve věku 55–64 let zaměstnaných na částečný úvazek se v období 2000–2007 zvýšil o 3 procentní body. I když na částečný úvazek v těchto zemích pracuje v předdůchodovém věku mnohem více žen než mužů, ve sledovaném období se více zvýšil podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek (o 2,3 procentních bodů) ve srovnání s nepatrným růstem částečně zaměstnaných žen (o 0,4 body - viz tabulka č. 2).

Dosažením věku 65 let, věkové hranice, která je téměř ve všech západoevropských členských zemích EU považována za cílovou věkovou hranici pro odchod do důchodu (většina zemí se k ní alespoň přibližuje), se podíl osob pracujících na částečný úvazek více než zdvojnásobuje. U mužů je tento nárůst téměř pětinašobný, zatímco podíl žen částečně zaměstnaných se zvyšuje pouze 1,5krát (viz tabulka č. 2).

Ve snaze podpořit vstup ekonomicky neaktivních osob na trh práce a zvýšit tak míru zaměstnanosti mnohé západoevropské země (např. Irsko, Nizozemsko, Německo) vytvářejí i legislativní nástroje pro atraktivnější práce na částečný úvazek. **Ve většině zemí legislativa stanovuje právo na změnu pracovní doby pro určité skupiny pracovní síly, jde zejména o starší pracovní-**

**ky nebo rodiče malých dětí.** Např. v Německu od roku 2001 mají zaměstnanci pracující více než 6 měsíců ve větších firmách (nad 15 zaměstnanců) právo na snížení své pracovní doby bez uvedení důvodu. Zaměstnavatelé jim musí vyhovět, pokud tomu nebrání vnitřní provozní důvody. Zároveň mají tito pracující nárok na změnu pracovního úvazku na plný, pokud jsou ve firmě volná místa na celý úvazek.

Ve většině členských zemí EU se využívají různé programy a **schémata podporující zkrácení pracovní doby a postupného odchodu do důchodu.** Základem těchto programů je dorovnání příjmů pracovníků, u nichž došlo ke zkrácení pracovní doby, na původní úroveň a poskytování dotací, příp. úlev těm zaměstnavatelům, kteří toto snížení pracovní doby umožní. Dotace mohou mít různou formu, např. daňové úlevy (určené zejména zaměstnavatelům), náhrady výpadku mzdy v důsledku zkrácení pracovní doby (určené zaměstnancům i zaměstnavatelům), náhrady sociálního pojištění (určené zaměstnavatelům). K tomuto účelu jsou využívány veřejné prostředky, prostředky státního rozpočtu anebo aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínkou pro poskytování dotace v některých zemích je, že na zbývající část pracovní doby bude zaměstnan uchazeč o práci (např. absolvent školy nebo dlouhodobě nezaměstnaný). Tímto způsobem fungují např. schémata typu **přestávek v práci** nebo volna za účelem vzdělávání, příp. rehabilitace poskytované starším pracovníkům, která se pojí se zkrácenou pracovní dobou. Příklady takovýchto programů fungujících v některých zemích Evropské unie (Belgie, Německo) jsou uvedeny kurzivou.

*V Belgii existuje program přestávek v práci poměrně dlouhou dobu. Od roku 2002 došlo k určitým změnám. Délka přerušování kariéry, příp. velikost částečného úvazku záleží na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V rámci tohoto schématu mají zaměstnanci nárok na:*

- úplné volno nebo zaměstnání na poloviční úvazek v trvání jednoho roku v průbě-

*hu celé profesní kariéry. Sociální partneři v jednotlivých odvětvích mohou zvýšit maximální délku trvání přestávky v práci na 5 let v průběhu profesní kariéry jednotlivce;*

- právo na snížení pracovní doby o pětinu v délce 5 let v průběhu celé profesní kariéry;
- právo na neomezené snížení pracovní doby o polovinu nebo pětinu pro starší zaměstnance nad 50 let, kteří odpracovali minimálně 20 let.

*Zaměstnanec může pobírat příspěvek (měsíčně 526 Eur), ale musí být zaměstnán déle než 5 let a musí žádat o přestávku v práci odpovídající plné pracovní době. Aby uvedené schéma nebylo pro zaměstnavatele neúnosné, byla stanovena hranice 5 %, tj. najednou může jít na přestávku v práci maximálně 5% pracovní síly. Podniky s méně než 10 zaměstnanci mají právo tento požadavek kdykoli zamítnout.*

*Nevýhodou tohoto schématu je, že starší pracující jej využívají jako formu předčasného odchodu do důchodu, po absolvování volna za účelem vzdělávání se do zaměstnání již nevracejí.*

*Zdroj: Belgium's National Employment Plan, 2004*

Jiné řešení představuje schéma typu „**time-saving**“, kdy si zaměstnanci mohou nashromáždit dovolenou, přesčasy a dny volna v průběhu svého pracovního života a vybrat si je, kdy se jim to hodí. Alternativou tohoto přístupu je zavedení **banky pracovní doby nebo účtu pracovní doby**, na který si zaměstnanec strádá odpracované hodiny a na základě stavu svého účtu si pak může snížit svoji pracovní dobu (v tomto období bude pobírat plnou mzdu) anebo odejít dříve do důchodu (**schéma typu zkrácené pracovní doby**).

Poměrně vážným problémem ovlivňujícím využívání částečných úvazků staršími zaměstnanci je způsob, jak se doba zaměstnání na částečný úvazek promítá do penzijních nároků jednotlivců. Ve většině západoevropských zemí se za účelem zvýšení motivace k zaměstnávání lidí na částečný úvazek poskytují dotace zaměstnavatelům na platby příspěvků na sociální pojištění zaměstnanců pracujících na částečný úvazek ve výši odpovídající úvazku před zkrácením pracovní doby. Nejedná se pouze o starší lidi, ale také o rodiče pečující o předškolní děti a zároveň pracující na částečný úvazek (např. Rakousko).

*V Rakousku byl v roce 2000 zaveden program podporující zaměstnání na částečný úvazek u starších pracovníků, který jim umožňuje snížit svou pracovní dobu bez toho, že by se to promítlo do jejich penzijních nároků nebo nároků na odstupné. Navíc úřady práce dorovnávají příjem těchto pracovníků na původní úroveň, pokud jejich příjem nepřesáhne stanovený limit. Uvedený program se týká žen starších 50 let a mužů starších 55 let, maximální trvání je 6,5 roku. Pracovní doba dotčeného zaměstnance se musí snížit na 40–60 % standardní*

**Tabulka č. 1: Vývoj míry zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let z celkového počtu zaměstnaných v EU-15 (2000–2007)**

55–64 let	2000	2007
Míra zaměstnanosti celkem (%)	37,5	46,5
Muži	48	55,3
Ženy	28	38,1

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

**Tabulka č. 2: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 55–64 let a 65 + z celkového počtu zaměstnaných v EU-15 (2000–2007)**

Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek (%) ze zaměstnaných osob	55–64 let		65 + let	
	2000	2007	2000	2007
Celkem	21,3	24,1	51	57,5
Muži	8,8	11,1	44,5	50,9
Ženy	41,8	42,2	63,6	70,0

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

délky pracovní doby. Výše kompenzace je alespoň 50 % ztráty výdělku v důsledku zkrácení pracovní doby. Zaměstnavatelé platí za tyto pracovníky sociální pojištění ve vyšší odpovídající standardní pracovní době. Stejně tak výše odstupného, na něž má zaměstnanec nárok při ukončení pracovního poměru, se vztahuje ke standardní pracovní době. Zaměstnavatel má nárok na dotaci od úřadu práce, která kompenzuje mzdové náklady související s přechodem na zkrácenou pracovní dobu.

Každá kolektivní dohoda obsahuje uvedení programu. Vedle něj je však poměrně rozšířené následující uspořádání pracovní doby: - flexibilní pracovní doba je možná i v tom případě, když pracovník pracuje jistou dobu na plnou pracovní dobu a pak si vybere odpracovaný čas ve formě volna až do té doby, dokud nemá nárok na předčasný důchod.

Zdroj: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/10/feature/at0110203f.html>

Protože počet účastníků tohoto programu byl poměrně vysoký, rozhodla se vláda na doporučení expertů v roce 2002 přijmout opatření, která by vedla ke snížení počtu osob splňujících podmínky pro zařazení do programu – např. povinnost platit příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti 15 let v uplynulých 25 letech.

I v dalším roce zájem překročil stanovený rozpočet, takže byly navrženy další změny: zvýšení věku na 51,5 u žen, 56,5 u mužů, zrušení možnosti nerovnoměrné distribuce pracovní doby (práce na plný pracovní úvazek a pak období volna), možnost zaměstnavatele přijmout na uvolněné místo nového pracovníka, nárok na účast ve schématu mají pouze ti zaměstnanci, kteří pracují u svého zaměstnavatele déle než 6 měsíců.

Zdroj: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/feature/at0209202f.html>

## 2. Flexibilita pracovních podmínek v zemích EU

Významným faktorem při podpoře zaměstnávání starších osob je snaha o zlepšení, příp. přizpůsobení jejich pracovních podmínek horšícímu se zdravotnímu stavu těchto osob nutících je trvale opustit své dosavadní zaměstnání. Ve většině západoevropských zemí se z tohoto důvodu uplatňují různá nařízení a regulace zajišťující minimální standardy pracovních podmínek a zároveň se zavádějí opatření, která se zaměřují na potřeby starších pracovníků na pracovišti ve smyslu úpravy jejich pracovního prostředí nebo náplně či tempa jejich pracovní činnosti (OECD, 2006).

Velkou pozornost problematice zaměstnanosti starších osob věnují sociální partneři např. v Nizozemsku. Téměř všechny kolektivní dohody obsahují programy zaměřené na starší pracovníky. (Týkají se více než 80 % zaměstnaných starších lidí.) Hlavním opatřením je poskytování více volna starším zaměstnancům. Na druhém místě jsou opatření umožňující přizpůsobení délky pracovní doby (jako jsou přesčas, práce

o víkendu, nepravidelná pracovní doba a práce na směny). Pro dvě třetiny pracovníků lze na základě kolektivní smlouvy zkrátit jejich pracovní dobu. Mezi další opatření obsažená v kolektivních smlouvách patří např. přizpůsobení pracovní náplně a prodloužení pracovních přestávek (OECD, 2005b).

Právní postavení zaměstnanců veřejného sektoru v **Nizozemsku** s sebou nese nárok na určitá zvýhodnění, jejichž cílem je získat nové státní úředníky a stabilizovat jejich pracovní poměr. Např. lidé nad 57 let mají nárok na zkrácení pracovní doby s nižším než odpovídajícím snížením jejich platu. Po dosažení 57 let se zaměstnancům veřejného sektoru nabízí rovněž možnost výkonu méně náročných profesí. Při reorganizaci je cílem převést starší pracovníky na jiné místo. Pokud tyto a další nástroje (např. profesní výcvik, převedení starších pracovníků na pozice supervizora) selžou, nastupuje schéma předčasného odchodu do důchodu. Zaměstnanci centrální vlády starší 62 let v **Dánsku** mají nárok na jeden den volna v měsíci bez snížení platu. Rovněž v jejich případě nedochází ke snížení výpočtového základu pro stanovení výše starobního důchodu.

Zdroj: (OECD, 2005a, 2005b)

V Dánsku obsahuje většina kolektivních smluv tzv. sociální kapitolu, v níž jsou doporučována mj. i opatření pro zaměstnávání znevýhodněných pracovníků (včetně těch starších) za speciálních podmínek. Vládní politika vůči starším osobám se soustřeďuje na tyto oblasti: financování různých iniciativ na podporu integrace starších pracovníků na trh práce, bezplatné poradenství o politice vůči starším občanům pro všechny zaměstnavatele (včetně péče o lidské zdroje obecně), pomoc při formulování specifických opatření vůči starším pracovníkům, podpora místních a regionálních sítí starších nezaměstnaných osob včetně poskytování finančních příspěvků z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti (OECD, 2005a).

Ve skandinávských zemích se uplatňuje zajímavé řešení, v jehož rámci je vytvořeno zvláštní pracoviště obsazené zaměstnanci nad 50 let, kde vykonávají méně namáhavou práci, převážně přípravné povahy.

Jako příklad může sloužit **švédský podnik Volvo-Torslandaverken**, kde v roce 1994 snížili počet zaměstnanců o 60 %. Toto snížení nemělo negativní vliv na produkci aut, ta se naopak zvýšila. Ve snaze zvládnout redukci pracovní síly byla vytvořena dvě oddělení pro 60 zaměstnanců starších 50 let. Tito pracovníci nevykonávají namáhavé práce, nýbrž obsluhují práce pro montážní linku. Podle manažerů firmy došlo po úpravě pracovní náplně a pracovních podmínek ke zvýšení produktivity práce těchto pracovníků. Další výhodou je, že starší pracovníci nesoutěží s mladšími, fyzicky zdatnějšími pracovníky.

Dalším příkladem je **dánský potravinový řetězec Netto**, který vytvořil tzv. senior supermarket, kde je přinejmenším polovina zaměstnanců starších 50 let. Po určité době se senior supermarkety svojí výkonností plně srovnaly s těmi nejlepšími v rámci řetězce. Nevýhodou jsou poměrně vysoké náklady na pracovní sílu, protože většina starších zaměstnanců pracuje na částečný úvazek a má přizpůsobené pracovní podmínky, ale tyto náklady jsou kompenzovány mnohem nižšími náklady na nemocenskou. Navíc se senior supermarkety umísťují velmi vysoko při hodnocení spokojenosti zákazníků.

Zdroj: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004

Existence kolektivních smluv a schémat zaměřených na způsoby zaměstnávání starších lidí však ještě neznamená, že všechna opatření jsou také realizována. Nevýhodou opatření zaměřených na pracovní podmínky starších pracovníků je jejich finanční nákladnost a okolnost, že mohou ve svém důsledku nepříznivě ovlivňovat zaměstnatelnost starších pracovníků. Opatření na ochranu starších zaměstnanců jsou ze strany zaměstnavatelů často orientována pouze na zaměstnance, od nichž si slibují profesní přínos, na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním a velkými pracovními zkušenostmi. Organizace s poměrně kvalifikovanou pracovní silou disponují propracovanou personální politikou diferencovanou podle věku zaměstnanců. Podle OECD (2005a) je většina opatření v současnosti stále navržena tak, že obsahují podněty k tomu, aby starší pracovníci spíše přestali pracovat, než aby jim dávala pocit, že zaměstnavatelé s nimi i nadále počítají. Navzdory převládajícím preferencím opatření podporujících odchod do důchodu ze strany většiny zaměstnavatelů se častěji začíná objevovat i opačný přístup. Většinou se však jedná o velké podniky, které se snaží o udržení starších lidí v zaměstnání. Do budoucna je proto důležité, aby se podobné názory a opatření rozšířily také do středních nebo malých firem (OECD Observer, 2005).

## 3. Situace v ČR v oblasti flexibility pracovní doby starších osob

Flexibilita pracovní doby je v České republice velmi nízká, velká většina zaměstnaných osob u nás pracuje na plný úvazek. A to platí i pro osoby vyššího věku - v předdůchodovém věku (55–64 let) pracovalo v roce 2007 na částečný úvazek 8,8 % všech zaměstnaných osob v dané věkové kategorii. Na částečný úvazek pracovalo třikrát více žen než mužů (tabulka č. 3). Podíl starších osob zaměstnaných na částečný úvazek se v období 2000–2007 snížil o 3,3 procentní body.

Vezmeme-li v úvahu pouze osoby zaměstnané na částečný úvazek, osoby starší 50 let z nich tvoří téměř polovinu (v roce 2007 47 %). Ve věkové skupině 50 let a výše platí, že

**Tabulka č. 3: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 55–64 let a 65 + z celkového počtu zaměstnaných v ČR (2000–2007)**

Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek (%) ze zaměstnaných osob	55–64 let		65 + let	
	2000	2007	2000	2007
Celkem	12,5	8,8	50,2	51,8
Muži	5,4	4,7	43,5	43,7
Ženy	27,3	15,5	62,3	65,7

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

se zvyšujícím se věkem se podíl osob pracujících na částečný úvazek zvyšuje. V tomto případě se zřejmě projevuje efekt zákonem stanovené hranice pro odchod do důchodu, po jejímž dosažení se výrazně zvyšuje podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek. Ve věku 50–54 let se jedná o 3,5 % všech zaměstnaných, ve věku 55–59 let 4,8 %, ve věku 60–64 let 20,1 %, nad 65 let pracuje touto formou již 51,8 % osob (VŠPS, 2007). **Zároveň platí, že se ve věkové skupině nad 50 let se zvyšujícím se věkem snižuje podíl nedobrovolně zaměstnaných na částečných úvazek.**<sup>6</sup>

Starší zaměstnanci preferují práci na částečný úvazek hlavně ze zdravotních důvodů. Zdravotní obtíže jsou důvodem pro tento typ zaměstnání u 42 % osob ve věku 45–59 let. 5 % lidí v této věkové skupině si zvolilo zkrácenou pracovní dobu z důvodu péče o rodinu a 15 % si nemohlo najít zaměstnání na plný úvazek, tj. patří k nedobrovolně zaměstnaným na částečný úvazek (VŠPS, 2007).

Částečné úvazky jsou doménou žen v předdůchodovém věku i v důchodovém věku<sup>7</sup>. Ve věku 65 let a více se rozdíl mezi muži a ženami pracujícími na částečný úvazek výrazně snižuje (viz tabulka č. 3).

Podíl starších osob (55–64 let) zaměstnaných na částečný úvazek v ČR je mnohem nižší (8,8 % v roce 2007) ve srovnání se situací v 15 vyspělých západoevropských zemích (24,1 %). To platí jak pro muže, tak pro ženy (viz graf č. 1).

Nevyužívání možnosti zkrácení pracovního úvazku staršími pracovníky před odchodem do důchodu souvisí mj. patrně s obavou, že pokles výše odváděného pojistného by měl negativní vliv na výši budoucí důchodové dávky. Efekt poklesu příjmů v předdůchodovém období na výši důchodu je však ve skutečnosti patrný především u nízkopří-

jmových skupin. Čím vyšší má pracovník příjem, tím menší je vliv zkrácení pracovního úvazku na výši jeho budoucí důchodové dávky. Je to dáno použitím redukčních hranic při stanovení výpočtového základu (Šlapák, 2007). Lze konstatovat, že současný systém důchodového pojištění tedy nevytváří vhodné podmínky pro postupné snižování pracovní aktivity v období před dosažením statutární věkové hranice pro odchod do důchodu, a to zejména pro nízkopříjmové skupiny (Šlapák-Kotrusová, 2007).

Ve věkové skupině nad 65 let je podíl osob pracujících na částečný úvazek ve srovnání s „předdůchodovou věkovou kategorií“ významně vyšší. V roce 2007 dosáhl 52 % a ve sledovaném období 2000–2007 se nepatrně zvýšil (tabulka č. 3). Růst zaměstnanosti na částečný úvazek u osob v důchodovém věku lze (do jisté míry) přičíst změně legislativních pravidel v roce 2004, která zrušila omezení souběhu starobního důchodu a placeného zaměstnání.<sup>8</sup>

Podíl osob pracujících na částečný úvazek v EU-15 a ČR ve věku 65 a více je téměř srovnatelný, s výjimkou nižšího podílu částečně zaměstnaných mužů v ČR (viz graf č. 2). Vzhledem k výrazné rozdílné situaci v podílu osob pracujících na částečný úvazek v „předdůchodové“ a „důchodové“ skupině se lze domnívat, že tím hlavním faktorem ovlivňujícím skutečnost, zda se jednotlivec rozhodne pro zaměstnání na částečný nebo plný úvazek, je právě zákonem stanovená hranice odchodu do důchodu.

Celkově však lze konstatovat, že v oblasti flexibilní pracovní doby se v ČR starším osobám nevěnuje zvýšená pozornost. Zákonem jim, na rozdíl od jiných sociálních skupin<sup>9</sup>, nezajišťují výhodnější postavení a právo na zvláštní zacházení. Výjimkou je zákon o zaměstnanosti, kde jsou osoby starší 50 let

zařazeny mezi tzv. rizikové uchazeče o zaměstnání. Nezaměstnaná osoba (včetně těch starších 50 let) má možnost pracovat na částečný úvazek a přitom pobírat podporu v nezaměstnanosti (do výšky poloviny minimální mzdy). Tato možnost je však podle zkušeností pracovníků úřadů práce málo využívána.

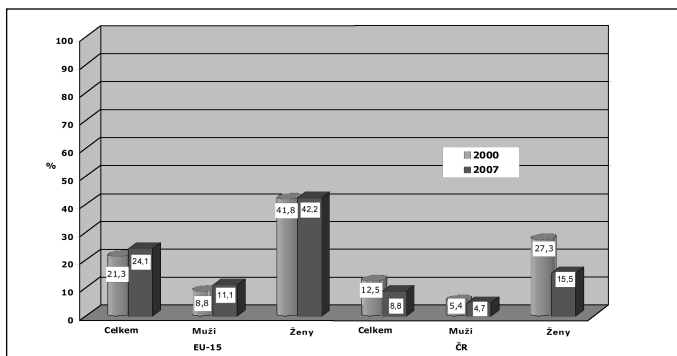
### 3.1. Názory na flexibilní pracovní dobu

Ze zjištění výzkumu „Postoje starších zaměstnanců“ uskutečněného v roce 2005 (Markent) vyplývá, že zkrácení pracovní doby by pomohlo v pracovním uplatnění starších osob pouze třetině respondentů. Respondenti přikládají větší důležitost podpoře nových pracovních míst pro starší zaměstnance a jejich finančnímu zvýhodnění. Většina lidí si však zřejmě uvědomuje nutnost pracovat jak před dosažením důchodového věku, tak v důchodu, protože až 74 % si chce v důchodu přivydělávat, ale pouze občas, např. na zkrácený úvazek. Na otázku, jaké by musely být podmínky, aby lidé pracovali i po dosažení důchodového věku, téměř 80 % respondentů, kteří ještě nedosáhli důchodového věku, uvedlo možnost pracovat na zkrácený úvazek a 73 % by pracovalo, pokud by měli pružnou pracovní dobu. **Práce na zkrácený úvazek se tak ocitla na druhém místě v důležitosti hned za nižšími daněmi z příjmu.**

Ukazuje se, že lidé, kteří pobírají starobní důchod, preferují flexibilní pracovní poměry před těmi standardními. Z citovaného výzkumu vyplývá, že lidé (v případě, že by se v důchodu rozhodli pro zaměstnání) by nejraději pracovali na částečný úvazek (80 %) nebo na dobu určitou (84 %). Opačný názor mají respondenti v předdůchodovém věku, kteří preferují standardní formy zaměstnání. Tři ze čtyř respondentů upřednostňují dlouhodobé zaměstnání, na dobu neurčitou a práci na plný úvazek.

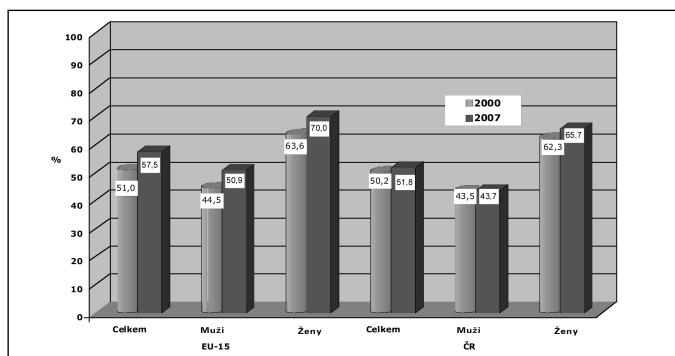
Pracovníci úřadů práce potvrzují, že zájem starších nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku o zaměstnání na kratší úvazek je minimální. Pokud to těmto lidem dovoluje jejich zdravotní stav, preferují pracovní uplatnění na plný úvazek. Vedou je k tomu finanční důvody – tj. výše mzdy na částečný úvazek, výše důchodu ovlivněného úrovní mzdy v dosavadním zaměstnání. Jak dokládá náš výzkum, starší

**Graf č. 1: Podíl osob 55–64 let zaměstnaných na částečný úvazek v EU-15 a ČR (2000, 2007) v %**



Zdroj: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

**Graf č. 2: Podíl osob 65 a více let zaměstnaných na částečný úvazek v EU-15 a ČR (2000, 2007) v %**



Zdroj: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

lidé, pokud pracují na plný úvazek, nevidí důvod pro zkrácený úvazek.

Názory zaměstnavatelů na částečné úvazky se poměrně liší. Výhody sledávají převážně v úspoře finančních nákladů, ve zvýšení produktivity a efektivnosti práce. Mezi nevýhody řadí nedostatečnou vnitřní (funkční) flexibilitu, operativnost, omezenou sounáležitost s firmou, nemožnost nařídit přesčas, vyšší administrativní zátěž. V rámci výzkumu VÚPSV (2004) „Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnání“ se dotázání zaměstnavatelé domnívali, že častější využívání částečných úvazků může přispět ke snížení nezaměstnanosti. Muselo by však dojít ke změně platových a legislativních podmínek. Stát by se měl podle zaměstnavatelů v této oblasti více angažovat a jeho podpora by měla směřovat do daňové oblasti, daňových úlev, příp. úpravy odvodů. Pokud však zaměstnavatelé získají nárok na nějakou dotaci od úřadu práce, jako je tomu v případě tzv. nekolidujícího zaměstnání u uchazečů o zaměstnání (zároveň s možností pobírat podporu v nezaměstnanosti), jejich odmítavý postoj k částečným úvazkům se mění a vytváření těchto míst se pak zaměstnavatelům nezdá být tak nereálné. Pracovníci úřadu práce se však na základě zkušeností uchazečů o práci domnívají, že zaměstnavatelé tyto formy zaměstnání často zneužívají – poskytují lidem nízkou mzdu, ale běžně vyžadují práci přesčas v rozporu s pracovněprávními předpisy.

Výzkum agentury Markent (2006) věnovaný názorům zaměstnavatelů na zaměstnávání osob starších 50 let ukázal, že i když se zaměstnavatelé domnívají, že flexibilní pracovní doba a pracovní podmínky mohou výrazně přispět ke zlepšení situace v dané oblasti, jen velmi málo z nich to také realizuje. Nejsnadněji aplikovatelná opatření jsou podle jejich mínění nabídka dočasného pracovního poměru (61 % dotázaných zaměstnavatelů), možnost pracovat na částečný úvazek (46 %) a flexibilní délka a uspořádání pracovní doby (32 %). Z těch zaměstnavatelských organizací, které tvrdí, že realizují opatření na podporu zaměstnanosti starších osob, jich většina využívá práci na zkrácený úvazek. Práce na částečný úvazek představuje velký potenciál opatření směřujících na podporu zaměstnanosti starších lidí. Za stávajících podmínek by pro dvě třetiny zaměstnavatelů bylo nejméně složité více využívat práci na částečný úvazek a pro polovinu pružnou pracovní dobu. Tuto možnost nejčastěji uváděly malé organizace, zatímco pro velké organizace by bylo jednodušší upravit zaměstnávání starších zaměstnanců v kolektivní smlouvě nebo zavést programy zaměřené na zvyšování pracovní výkonnosti těchto osob.

## 4. Situace v ČR v oblasti flexibility pracovních podmínek

Zásadní právní normou, která u nás upravuje hlavní náležitosti a podmínky pracovního poměru včetně úpravy pracovních podmínek, dovolenou atd., je zákoník práce. Přijetím nového zákoníku práce v roce 2006 (zákon č. 264/2006 Sb.) došlo k zásadní změně přístupu k pracovněprávním otázkám a vztahům mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. V této nové právní normě je jednoznačně zakotvena zásada smluvní rovnosti, tj. „co není zakázáno, je dovoleno“, což umožňuje zaměstnavatelům odchýlit se od uvedených ustanovení a poskytovat svým zaměstnancům péči ve vyšším rozsahu.<sup>10</sup> Toto pravidlo však neplatí absolutně, zákoník práce vyjmenovává oblasti (ustanovení), kde to možné je a kde to možné není. Příkladem oblastí, kde je možné poskytovat „vyšší plnění“, je výpovědní doba (ze zákona musí činit minimálně 2 měsíce), odstupné (jeho výše a podmínky pro jeho přiznání<sup>11</sup>). Smluvní strany si mohou mezi sebou dohodnout i otázky, které tento zákon výslovně neupravuje (ale nesmí to být v rozporu se základními pracovněprávními principy). Řešením, které nejlépe odpovídá zásadě smluvní volnosti, je úprava formulovaná v kolektivní smlouvě, již méně vnitřním předpisem.

Nový zákoník práce vymezuje zaměstnavatelům nové povinnosti, a to zejména v oblasti pracovních podmínek. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tímto účelem zajišťují zejména: a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců, d) pracovnělékařskou péči. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při dovršení 50 let věku, při skončení pracovního poměru z důvodu invalidního nebo starobního důchodu (§ 224). Za tímto účelem zaměstnavatelé vytvářejí fond kulturních a sociálních potřeb, o čerpání z tohoto fondu spolurozhoduje odborová organizace.

Zaměstnavatelé jsou dále povinni „při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, (předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech“ (§ 300 zákoníku práce, zákon č. 264/2006 Sb.).

Mimo uvedené povinnosti zaměstnavatele upravené v novém zákoníku práce se mohou zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání dohodnout i na dalších zvýhodněních nebo opatřeních v oblasti pracovních podmínek. Přijetím nového zákoníku práce došlo i k novelizaci daňových předpisů (konkrétně zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb.), čímž bylo zaměstnavatelům umožněno považovat za náklady výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku<sup>12</sup>.

Dalším, neméně důležitým aktérem v oblasti zavádění větší flexibility pracovních podmínek pro starší zaměstnance jsou zaměstnavatelé a představitelé zaměstnanců – odbory nebo tzv. rady zaměstnanců v podnicích, kde odbory nepůsobí.<sup>13</sup> Obsahem kolektivního vyjednávání<sup>14</sup> jsou v ČR

většinou mzdové a pracovní podmínky, otázky zaměstnanosti jsou méně důležité a spíše než prevence propouštění se týkají výše odstupného v případě propouštění (Cazes - Nešporová, 2003). Navíc i v tomto nejzávažnějším segmentu kolektivního vyjednávání, v oblasti odměňování, je vývoj v posledním období „alarmující. Klesá počet zaměstnanců, kterým jsou mzdy poskytovány na základě kolektivní smlouvy“ (Kroupa a kol., 2004:18).

V současnosti většina zaměstnavatelů v ČR nevěnuje pracovním podmínkám, resp. jejich přizpůsobování starším zaměstnancům zvláštní pozornost. Péče zaměstnavatelů se soustřeďuje na poskytování finančních odměn při pracovních a životních jubileích, při odchodu do starobního důchodu, dále na dny volna navíc (nad rámec zákoníku práce) pro častější návštěvy lékařů, příp. pro odpočinek, zajišťování lékařských prohlídek v souvislosti s věkem zaměstnanců, finanční příspěvky na vitamíny, finanční příspěvky na sportovní vyžití pro zaměstnance, zajišťování stravování atd.

### 4.1. Názory na flexibilitu pracovních podmínek starších osob

Z uskutečněného výzkumu „Postoje starších osob“ (Markent, 2005) vyplývá, že pro důchodce, kteří nemají příjem ze zaměstnání, jsou nejdůležitějšími faktory ochoty dále pracovat i po dosažení důchodového věku faktory finanční povahy - vyšší plat díky sníženým sociálním příspěvkům nebo daním. Druhou skupinou faktorů jsou vlivy pracovní doby a prostředí (seřazeno podle pořadí důležitosti): 1. možnost upravit si pracovní tempo podle svých představ, 2. možnost upravit si pracovní dobu, upravit si pracovní náplň a upravit si pracoviště podle svých představ. Důchodci, kteří vedle pobírání starobního důchodu nemají příjem ze zaměstnání<sup>15</sup>, si ideální pracovní podmínky představují takto: dojíždění do práce v rozsahu maximálně do jedné hodiny, pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, práce na částečný úvazek, práce s nízkou zodpovědností, zaměstnání se stejným nebo vyšším příjmem. Podobnou představu mají také lidé v předdůchodovém věku.

Z výzkumu věnovaného zaměstnavatelům (STEM, 2006) vyplývá, že zaměstnavatelé nesouhlasí s preferenčním zacházením s jednou skupinou zaměstnanců, např. staršími osobami. Domnívají se, že firemní kultura, personální politika, postupy a procesy mají být věkově neutrální a nemají upřednostňovat žádnou věkovou skupinu. Jen minimum zaměstnavatelů připouští pochybnosti, zda uplatňování strohé rovnosti bez ohledu na specifika jednotlivých skupin zaměstnanců není pro prosperitu firmy nevhodné.

Ze zkušeností úřadů práce vyplývá, že zaměstnavatelé projevují malou ochotu upravovat pracovní podmínky starším zaměstnancům v návaznosti na pokles jejich fyzické aktivity. Výjimku představují větší zaměstnavatelé, kteří mají vypracovaný systém personální práce a u nichž jsou vytvořeny lepší podmínky k přežítí pra-

covníků na méně namáhavou práci, jejíž součástí by mohla být také spolupráce při zapracování nových pracovníků. Menší zaměstnavatelé berou na starší zaměstnance minimální ohled, většinou se omezují na substituci fyzické práce technologickými postupy a nadbytečné pracovníky propustí.

## Závěr

Zaměstnanost starších osob v předdůchodovém věku se v České republice v poslední době daří zvyšovat. Přispělo k tomu jak postupné prodloužování důchodového věku, tak především zpřísnění podmínek pro předčasný důchod (2001, 2004) zároveň s poklesem zaměstnanosti mladých lidí (Karpíšek, 2007a, 2007b). 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), vytvořila příznivější podmínky pro růst zaměstnanosti osob v důchodovém věku. Žádné další opatření, které by podpořilo zaměstnanost osob ve vyšším věku, však u nás nebylo implementováno. Ani nový zákoník práce přijatý v roce 2006 nereflektoval zvláštní postavení starších lidí na trhu práce a jejich potřebu větší flexibility pracovní doby či úpravy jejich pracovních podmínek. Na druhou stranu byl otevřen větší prostor pro smluvní volnost zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců při uzavírání kolektivních dohod (nebo vnitřních předpisů), v rámci nichž mohou zaměstnavatelé nabízet svým starším (i jiným) zaměstnancům různá zvýhodnění.

Flexibilní úprava pracovní doby (zejména zaměstnání na částečný úvazek) a úprava pracovních podmínek je jedním ze způsobů, jak umožnit starším pracujícím setrvat v zaměstnání do vysokého věku a opouštět ekonomickou aktivitu postupně s ohledem na jejich specifické potřeby a postavení v pracovním procesu (úbytek sil, zhoršování zdravotního stavu, nižší ochota se vzdělávat). Zatím se v ČR tyto možnosti příliš nevyužívají. Míra zaměstnanosti na částečný úvazek se s věkem sice zvyšuje, avšak nejčastějším typem zaměstnání u pracujících v předdůchodovém věku i nadále zůstává zaměstnání na celý úvazek. Důvodem jsou jak poměrně nízké mzdy za práci na částečný úvazek, tak snaha maximalizovat svůj příjem pro výpočet důchodových nároků, i když ve skutečnosti je vliv částečného úvazku významný pouze pro nižší příjmové skupiny. Opatření, která by kompenzovala výpadek příjmu na výši důchodu v předdůchodovém věku, v ČR neexistují, což je pravděpodobně jeden z hlavních důvodů, proč u nás na částečný úvazek pracuje výrazně méně osob než v 15 původních členských zemích EU. Ze zjištění výzkumů postojů starších osob vyplývá, že mnohem důležitější pro jejich zaměstnanost je podpora nových pracovních míst včetně finančních úlev než podpora zkrácené pracovní doby.

Situace se mění s dosažením důchodového věku, kdy jsou starší lidé více ochotni

pracovat na částečný úvazek. Z tohoto hlediska je situace v ČR podobná situaci v EU-15, podíly osob starších 65 let zaměstnaných na částečný úvazek jsou srovnatelné. Pro tuto skupinu starších osob tak není nutné vytvářet speciální programy na podporu jejich zaměstnanosti, docela postačuje odstranit bariéry jejich pracovního uplatnění obsažené v důchodovém systému, tzn. umožnit kombinaci pobírání starobního důchodu s účastí v pracovním procesu.

Je to skupina osob v předdůchodovém věku, která si zaslouží více pozornosti, a to jak v EU, tak v České republice. Obecně lze říci, že v ČR chybí opatření zvýhodňující tuto skupinu starších osob na trhu práce. Proto nabývají na důležitosti faktory související s nastavením důchodového systému (věk odchodu do důchodu, podmínky pro získání předčasného důchodu, výpočet výše důchodové dávky atd.). Pokud nedojde ke změně důchodových parametrů ve snaze podpořit jinou formu pracovního uplatnění, než je práce na celý úvazek, a pokud se nebudou realizovat další doprovodná opatření a schémata, nelze v této oblasti očekávat výraznější změny. Naopak, v současném období hospodářských problémů spojených s růstem nezaměstnanosti lze očekávat, že bez přijetí odpovídajících opatření na podporu zaměstnanosti starších osob to bude právě tato skupina pracovní síly, která bude nejvíce ohrožena rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti (mající za následek jejich trvalý odchod do ekonomické neaktivity).

- 1 Většina členských zemí EU přistoupila s cílem zajistit finanční udržitelnost systémů důchodového pojištění k postupnému zvyšování statutární věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let a ke zpřísnění podmínek pro využití schémat předčasněho důchodu. Tato opatření se projeví jako růstem reálného věku odchodu do důchodu, tak zvýšením míry ekonomické aktivity starších pracovníků (Šlapák, 2007).
- 2 Pro podrobnější výčet a analýzu různých přístupů ke zvyšování zaměstnanosti starších osob viz výstup projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“ (Remr - Kotíková, 2007).
- 3 Výjimkou je Norsko, kde je zákonem stanovený věk pro odchod do důchodu 67 let.
- 4 Navzdory stanovenému oficiálnímu věku odchodu do důchodu v 65 letech ve vyspělých zemích je možné ve skutečnosti získat plný důchod dříve – to platí především pro ženy nebo pracující s dostatečným počtem odpracovaných let potřebných pro naplnění nároku na starobní důchod v dřívějším věku (OECD, 2006).
- 5 Míra zaměstnanosti osob ve věkové kategorii 55–64 let se v 15 původních zemích EU v období 2000–2007 zvýšila o 9 procentních bodů. Více se zvýšila míra zaměstnanosti žen než mužů.
- 6 Podíl nedobrovolně zaměstnaných osob na částečný úvazek je nejvyšší u pracujících ve věku 40–50 let (cca 30 %). O starších osob zaměstnaných na částečný úvazek tento podíl klesá, ve věkové skupině 50–54 let na 21 %, ve věku 55–59 let na 10 %, 60–64 let na 3,6 % a nad 65 let činí 2 % (VŠPS, 2007).
- 7 Zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu probíhá podle současné právní úpravy tak, že u mužů se tato hranice posunuje každý rok počínaje rokem 1996 o 2 měsíce, zatímco u žen o 4 měsíce ročně. V roce 2007 tak pro muže dosáhla statutární věkové hranice pro odchod do důchodu 62 let, u žen bude dosaženo této věkové hranice od roku 2010. Od roku 2013 bude platit jednotná hranice pro odchod do starobního důchodu pro muže i ženy 63 let.

- 8 Do konce roku 2003 byl souběh starobního důchodu a placené zaměstnání omezen výší příjmů, tj. roční příjem pracujícího důchodce ze závislé činnosti nesměl přesáhnout dvojnásobek životního minima, v opačném případě došlo k odebrání starobního důchodu.
- 9 Jedinou skupinou zaměstnanců, kteří mají u nás ze zákona nárok na zkrácení pracovní doby nebo jinou úpravu týdenní pracovní doby, jsou rodiče pečující o dítě mladší 15 let, těhotné ženy nebo zaměstnanci, kteří dlouhodobě sami pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu. Zaměstnavatel je povinen těmto osobám vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241 zákoník práce).
- 10 Zákoník práce, platný do doby přijetí nové pracovní právní úpravy, vycházel z opačného principu, tj. „co není dovoleno, je zakázáno“. Do roku 2007 si zaměstnavatelé a zaměstnanci nemohli odchýlně upravit otázky, které zákoník práce výslovně nedovoloval. Určité výjimky jako např. práva odstupného, pak byly povoleny prováděcím předpisem.
- 11 Takové podmínky poskytování odstupného nad rámec zákoníku práce jako např. věk, pohlaví zaměstnance nebo členství v odborových organizacích však sjednat nelze, protože jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.
- 12 Konkrétně se jedná o výdaje na: 1) bezpečnost a ochranu zdraví a hygienické vybavení pracovišť, 2) závodní preventivní péči, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření, 3) provoz středních odborných učilišť a vzdělávacích zařízení nebo výdaje na výchovu žáků učilišť, vzdělávání a rekvalifikaci pracovníků, 4) provoz vlastního stravovacího zařízení nebo příspěvky na stravování, 5) práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (§ 24, ods. 2, písm. j).
- 13 Podle zjištění Kroupy a kol. (2004) jsou zaměstnanecké rady v ČR ojedinělou raritou a informovanost o nich je minimální.
- 14 Kolektivní vyjednávání se v ČR odehrává především na nižších úrovních – na resortní úrovni mezi zaměstnavatelskými a odborovými svazy a pak na úrovni jednotlivých podniků. Sociální dialog na nižších úrovních je legislativně upraven. Právním základem pro sjednávání kolektivních smluv, podnikových i vyššího stupně, je zákoník práce. Podnikové kolektivní smlouvy jsou závazné pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou sjednávány pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací (nebo organizacemi) zaměstnavatelů. Tyto smlouvy však nejsou závazné pro celé odvětví nebo obor ekonomické činnosti. V České republice chybí právní úprava vymezující tzv. odvětvové kolektivní smlouvy. Z kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni je vyláčen celý veřejný sektor, protože na straně zaměstnavatelů neexistuje institucionální partner (Kroupa a kol., 2004).
- 15 Ochota pracovat i po dosažení důchodového věku vyjádřilo pouze 25 % dotázaných lidí, kteří nedosáhli důchodového věku a nepobírají předčasný důchod). Většina respondentů (54 %) by odešla do řádného důchodu a dále by nebyla zaměstnána.

## Literatura:

- Ageing and Employment Policies. Austria.* Paris: OECD, 2005c, 189 s. ISBN 92-64-01008-4
- Ageing and Employment Policies. Denmark.* Paris: OECD, 2005a, 125 s. ISBN 92-64-01415-2
- Ageing and Employment Policies. Germany.* Paris: OECD, 2005d, 167 s. ISBN 92-64-01273-7
- Ageing and Employment Policies. Live Longer, Work Longer.* Paris: OECD, 2006, 146 s. ISBN 92-64-03587-7
- Ageing and Employment Policies. Netherlands.* Paris: OECD, 2005b, 146 s. ISBN 92-64-01208-7
- Ageing and Income: Financial Resources and Retirement in 9 OECD Countries.* Paris: OECD, 2001, 187 s. ISBN 92-64-19542-4
- Ageing and work in Europe.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

2004, 19 s. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/83/en/1/ef0483en.pdf>

Cazes, Sandrine - Nešporová, Alena. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy. Pružnost a ochrana pracovníka*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, 150 s. ISBN 80-86552-78-0

*Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměstnáním na částečné úvazky*. Praha: Český statistický úřad, 2005, 11 s.

*Employment in Europe 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, 320 s. ISBN 978-92-79-06669-6

France: *Jobs and Older Workers*. OECD Observer, 2005. <http://www.oecdobserver.org/news/printpage.php/aid/1672/>

Karpíšek, Zdeněk. Statistická analýza zaměstnanosti starších osob. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007a, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Karpíšek, Zdeněk. Poznámky ke střednědobé prognóze zaměstnanosti starších osob. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007b, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Kroupa, Aleš et al. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV, 2004, 166 s.

Naegel, Gerhard - Walker, Alan. *A Guide to Good Practice in Age Management*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, 48 s. ISBN 92-897-0934-0

*Non-permanent employment, quality of work and industrial relations*. Eurofound, EIROnline, 2002. <http://www.eiro.europa.eu/int/2002/02/study/tn0202101s.html>

*Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnání. Výzkumná šetření zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových svazů a úřadů práce*. Praha: VÚPSV, 2004.

*Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce. Součást projektu Třetí kariéra zaměřeného na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+*. Praha: STEM, 2006.

Postoje starších zaměstnanců. Závěrečná zpráva z výzkumu. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007a, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

*Stárnutí a politika zaměstnanosti. Česká republika*. Paris: OECD, 2004, 101 s. ISBN 80-86552-97-7

Šlapák, Milan. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému*. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Šlapák, Milan - Kotrusová, Miriam. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob prostřednictvím postupného zkracování jejich pracovní doby*. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Šmejkal, Václav. *Nový zákoník práce a ochota zaměstnavatelů zaměstnávat*. Bulletin CES VŠEM, vydání 15, roč. 2006a, <http://www.vse.cz/>

Šmejkal, Václav. *Nový zákoník práce – možnost flexibilní organizace práce*. Bulletin CES VŠEM, vydání 16, roč. 2006b, <http://www.vse.cz/>

Vyhlídal, Jiří - Mareš, Petr. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumné centrum Brno: VÚPSV, 2006.

Zaměstnávání starších osob. Závěrečná zpráva z výzkumu. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

*Autorka je pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a problematice zaměstnanosti se věnuje dlouhodobě.*

## Stručný přehled protikrizových opatření ve světě

**Finanční a následně i ekonomická krize se světem šířila postupně, u nás se začala projevovat se zpožděním. Vlády jednotlivých zemí na ně reagovaly opatřeními k posílení příjmů spotřebitelů, k zachování zaměstnanosti a zajištění sociální ochrany, jak je patrné z následujícího stručného přehledu. Bližší informace o opatřeních přijatých v jednotlivých zemích naleznete na [http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/protikrizova\\_opatreni.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/protikrizova_opatreni.pdf).**

### Fiskální stimuly zaměřené na spotřebitele

- Německo, Nový Zéland, Rusko, Španělsko, Velká Británie, USA a některé další země přistoupily ke snížení daní za účelem stimulace poptávky spotřebitelů (snížení daní z příjmů, snížení DPH). Některé země přijaly daňová opatření zaměřená na určitá průmyslová odvětví, jako např. automobilový (Brazílie, Německo).
- Austrálie, Itálie, Mexiko a USA přijaly opatření na pomoc při koupi domů. Jedná se o stimulační opatření pro nákup energeticky úsporných domů nebo o příspěvky a daňová zvýhodnění při ekologickém ozdravení stávajících domů.
- Austrálie, Čína, Francie, Indonésie, Itálie, Japonsko, Mexiko, Filipíny, Španělsko a USA oznámily zvýšení sociálních dávek pro chudé a nízkopříjmové domácnosti.

### Opatření na posílení zaměstnanosti a sociální ochrany

- Francie, Itálie a Švýcarsko zavedly štedřejší systémy dávek v nezaměstnanosti pro dočasné pracovníky.
- Některé země více uplatňují systémy příspěvků pro udržení pracovních míst ve spojení s redukcí pracovní doby. Např. Německo pro pracovníky, kteří nadále pracují ale na kratší pracovní dobu, zavedlo možnost dorovnání příjmu a firmám v plné výši refundovat sociální pojištění na tyto zaměstnance v případě, že je doba, po kterou zaměstnanec nepracuje, využívána ke vzdělávání.
- Velká Británie oznámila zavedení finančních příspěvků (až do výše 2500 liber) pro zaměstnavatele, kteří přijmou pracovníky nezaměstnané déle než 6 měsíců.
- Japonsko zavedlo příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dočasné pracovníky jako pracovníky na regulérní pracovní poměr.
- Další země oznámily určité typy pobídek pro přijímání pracovníků, jako např. Austrálie, Chile, Čína, Francie, Německo, Korea, Nizozemsko a USA.
- Austrálie, Kanada, Chile, Francie, Německo, Indonésie, Japonsko, Korea, Portugalsko, Thajsko, Velká Británie a USA oznámily zavádění vzdělávacích programů pro propuštěné pracovníky jako součást svých stimulačních prostředků na trhu práce. Vzdělávací programy zahrnují mimo jiné i odborné vzdělávání pro propuštěné zahraniční pracovníky a rozšířené možnosti pro učně v podnicích.

### Příklady opatření na trhu práce v reakci na ekonomickou krizi podle jednotlivých zemí

- **Austrálie:** Subvence zaměstnavatelům na rozvoj zaměstnanců a vzdělávací programy. Zvýšení míst pro zaškolení v podnicích z 57 000 na 113 000.
- **Belgie:** Snížení příspěvků na sociální pojištění u zaměstnavatelů. Ozdravný plán trhu práce schválený v prosinci 2008.

**Brazílie:** Zvýšení minimální mzdy o 12 % od února 2009 (jedná se o 45 milionů pracovníků). Prodloužení doby pobírání podpory v nezaměstnanosti ze 3 až 5 měsíců na 5 až 7 měsíců.

**Čína:** Snížení plateb na zdravotní a úrazové pojištění u zaměstnavatelů. Zavedení flexibilní pracovní doby a finanční podpora pro sektor služeb. Národní vzdělávací programy pro migrující pracovníky, kteří se vrátili domů z důvodu ztráty zaměstnání. Dočasné moratorium na propouštění ve státních podnicích.

**Francie:** Zaměstnavatelé s méně než 10 zaměstnanci jsou osvobozeni od placení sociálního pojištění na každého nového pracovníka přijatého v roce 2009.

**Irsko:** Plány na zvýšení mezd ve státním sektoru.

**Itálie:** Podpora v nezaměstnanosti pro ty pracovníky, kteří na ni dříve neměli nárok.

**Japonsko:** Zvýšení subvencí pro zaměstnavatele malých a středních podniků. Příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dočasné pracovníky na regulérní pracovní poměr. Finanční podpora místními úřady, které najímají uchazeče o práci.

**Kanada:** Prodloužení doby pobírání dávek o 5 týdnů. Podpora na vzdělávání propuštěných pracovníků ve výši 1,5 miliardy dolarů.

**Korea:** Dodatečná ochrana pracovníků (nad rámec sociální sítě), kterým hrozí dočasná neplacená dovolená. Daňová zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří udrží zaměstnanost v podniku.

**Malajsie:** Rozšíření vzdělávacích programů pro propuštěné pracovníky.

**Mexiko:** 15 miliard pesos na pomoc propuštěným pracovníkům. Příspěvek 2 miliard pesos firmám jako prevence proti propouštění. Rozšíření programu sezonní zaměstnanosti.

**Německo:** Snížení pojistného na zdravotní pojištění.

**Nizozemsko:** Příspěvky na mzdové fondy podniků. Zřízení pojízdných center asistence při hledání zaměstnání.

**Portugalsko:** Programy zaměstnanosti.

**Španělsko:** Příspěvek ve výši 1500 eur na jedno pracovní místo pro podniky, které zaměstnají nezaměstnané osoby se závislou rodinou.

**Švédsko:** Příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dlouhodobě nezaměstnané osoby. Programy zaměstnanosti pro nezaměstnané osoby.

**Turecko:** Subvence zaměstnavatelům.

**Velká Británie:** Příspěvky ve výši až 2500 liber pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají osoby nezaměstnané déle než 6 měsíců.

**Vietnam:** Nový program zabezpečení v nezaměstnanosti od ledna 2009.

**Zdroj:** *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*. [cit. 2009-04-02].

**Dostupné z:** <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/tackling.pdf>