



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

DŮLEŽITOST POSKYTOVÁNÍ FLEXIBILNÍCH
FOREM PRÁCE VE SVĚTLE STÁRNUTÍ
POPULACE A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Registrační číslo projektu:

CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197

Název projektu:

**Společným postupem sociálních partnerů k řešení
klíčových témat v odvětvích 2019–2022**

Klíčová aktivita projektu:

**KA 08 – FLEXIBILITA PRÁCXE V SEKTORU VEŘEJNÝCH
SLUŽEB**

Obsah

1. Stárnutí populace a dopad na trh práce	2
1.1. Demografická prognóza stárnutí populace	2
1.2. Situace v Evropské Unii	2
1.3. Situace v České republice	5
1.4. Dopady stárnutí populace na společnost.....	8
1.5. Dopady stárnutí populace na zdravotní a sociální služby	10
2. Fakta o stárnutí, vybrané dopady změny struktury populace na pracovní trh a zaměstnavatele .	19
2.1. Fakta o stárnutí	19
2.2. Dopady stárnutí na trh práce a na některá odvětví pracovního trhu	24
3. Zaměstnavatelé na změněném trhu práce	30
3.1. Výčet flexi forem zaměstnávání (pružná pracovní doba, hybridní pracovní doba, Home work, zkrácená pracovní doba).....	30
3.2. Co může nabídnout flexibilní zaměstnávání zaměstnavatelům a co zaměstnancům.	31
3.3. Využívání flexibilních forem zaměstnávání v České republice	32
4. Závěrečné shrnutí	37

1. Stárnutí populace a dopad na trh práce

1.1. Demografická prognóza stárnutí populace

Z dosavadních demografických analýz vyplývá, že stárnutí populace bude pokračovat i nadále minimálně několik desítek let. Abychom mohli uvažovat, jak by měla společnost adekvátně reagovat na ekonomické, sociální i jiné důsledky stárnutí naší populace, musíme mít především relativně přesnou představu, jak bude naše populace vypadat v budoucnu.

Přípravu na stárnutí populace, které již probíhá, by měla být chápána jako celospolečenské téma. Důchodová reforma ke zvýšení zaměstnanosti starších osob nestačí a měla by být přijata opatření, jež budou komplexně zaměřená na zaměstnatelnost starších osob, zvýšení jejich pracovní schopnosti a zlepšení podmínek na pracovišti. Lze konstatovat, že aktivní účast starších pracovníků na trhu práce je do značné míry podmíněna vnitrostátním politickým prostředím – důchodový systém, pracovní právní předpisy, mzdové politiky, aktivní politikou na trhu práce nebo dostupností vzdělávání.

Stárnutí populace je jedním z významných demografických trendů současnosti, které se v celosvětovém měřítku stává problémem jednadvacátého století. Nejrychleji probíhá proces stárnutí populace v Evropě. Následující podkapitoly shrnují situaci v Evropské Unii a České republice.

1.2. Situace v Evropské Unii

Dle statistických údajů Eurostatu¹ se počet obyvatel Evropské Unie (dále jen „EU“) k 1. lednu 2021 odhadoval na 447,2 milionu. Mladí lidé (0 až 14 let) tvořili 15,1 % populace EU, zatímco lidé v produktivním věku (15 až 64 let) tvořili 64,1 % populace. Starší lidé (ve věku 65 a více let) měli podíl 20,8 %.

Demografická prognóza predikuje, že se podíl osob starších 60 let v Evropě v roce 2050 zvýší na celých 35 %. Tento trend se nevyhne ani České republice viz následující podkapitola. Předpokládá se, že do roku 2070 bude podíl obyvatel starších 65 let představovat 30,3 % populace (v roce 2019 to bylo 20,3 %) a starších 80 let pak 13,2 % populace (v roce 2019 to bylo 5,8 %).

V rámci členských států EU byly nejvyšší podíly mladých lidí na celkové populaci v roce 2021 pozorovány v Irsku (20 %), Francii a Švédsku (shodně 17,7 %), naopak nejnižší podíly byly zaznamenány v Itálii (12,9 %), na Maltě a v Portugalsku (shodně 13,4 %). Ve srovnání s rokem 2020 pouze šest členských států (Česko, Německo, Maďarsko, Polsko, Rumunsko a Slovensko) mělo v roce 2021 zvýšený podíl mladých lidí v populaci, zatímco v ostatních členských státech se tento podíl snížil nebo byl konstantní.

Pokud jde o podíl osob ve věku 65 a více let na celkové populaci, nejvyšší podíly měly Itálie (23,5 %), Finsko (22,7 %), Řecko (22,5 %) a Portugalsko (22,4 %), zatímco Lucembursko (14,6 %) a Irsko měly nejnižší podíly (14,8 %).

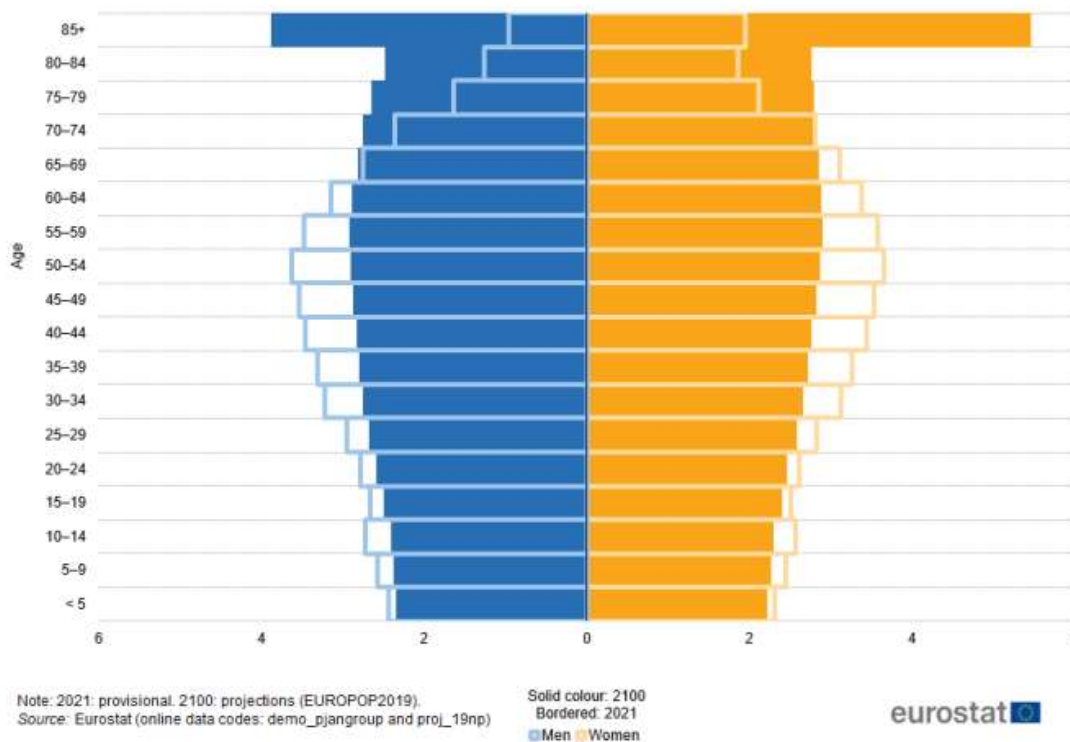
V rámci dat Eurostatu je sledován tzv. ukazatel/index závislosti na věku. Tento ukazatel vyjadřuje velikost mladší nebo starší populace ve srovnání s populací v produktivním věku. U starších se pak tento ukazatel také nazývá Poměr závislosti ve stáří nebo také Index závislosti II. Tento poměr činil k 1. 1. 2021 32,5 %, tzn. že na každou osobu ve věku 65 let a více připadaly něco málo přes 3 osoby v produktivním věku.

¹ Eurostat shromažďuje údaje od členských států EU a dalších zemí, které se účastní jeho provádění sběru demografických údajů ve vztahu k populaci k 1. lednu každého roku.

Jako dva hlavní důvody stárnutí obyvatelstva se uvádí vyšší naděje na dožití a nízká porodnost. Tyto dva aspekty mají za následek starší strukturu obyvatelstva. Důsledkem je skutečnost, že poměr lidí v produktivním věku v EU se zmenšuje, zatímco poměrný počet důchodců narůstá.

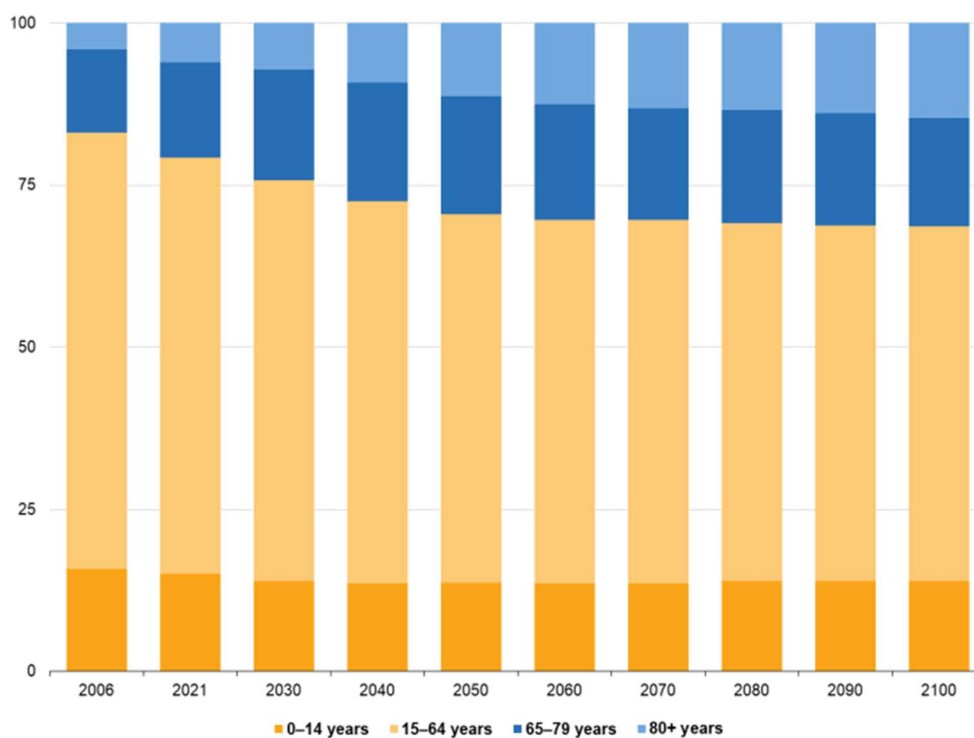
Srovnání věkových pyramid pro rok 2021 a 2100 (viz graf č. 1) ukazuje, že populace EU bude stárnout i nadále. V příštích desetiletích se počet seniorů výrazně zvýší. V roce 2100 nabude pyramida více tvar kvádrů, který se ve středu pyramidy značně zužuje (kolem 45–54 let).

Graf č. 1: **Věková pyramida EU rok 2021 a rok 2100**



Mimo zvyšující se počet starších osob v populaci (myšleno 65 let a více) je dalším aspektem stárnutí populace zvyšující se počet osob ve věku 80 let. Předpokládá se, že podíl osob ve věku 80 let a více v populaci EU vzroste mezi lety 2021 a 2100 dva a půl násobně, z 6,0 % na 14,6 %. Graf č. 2 zohledňuje jednotlivé věkové skupiny obyvatel v letech s výhledem do roku 2100. I zde je patrný nárůst věkové skupiny obyvatel 80+. Současně je možné pozorovat, že věková skupina 0-14 let je téměř konstantní nebo mírně klesající, věková skupina 15 – 64 let se snižuje.

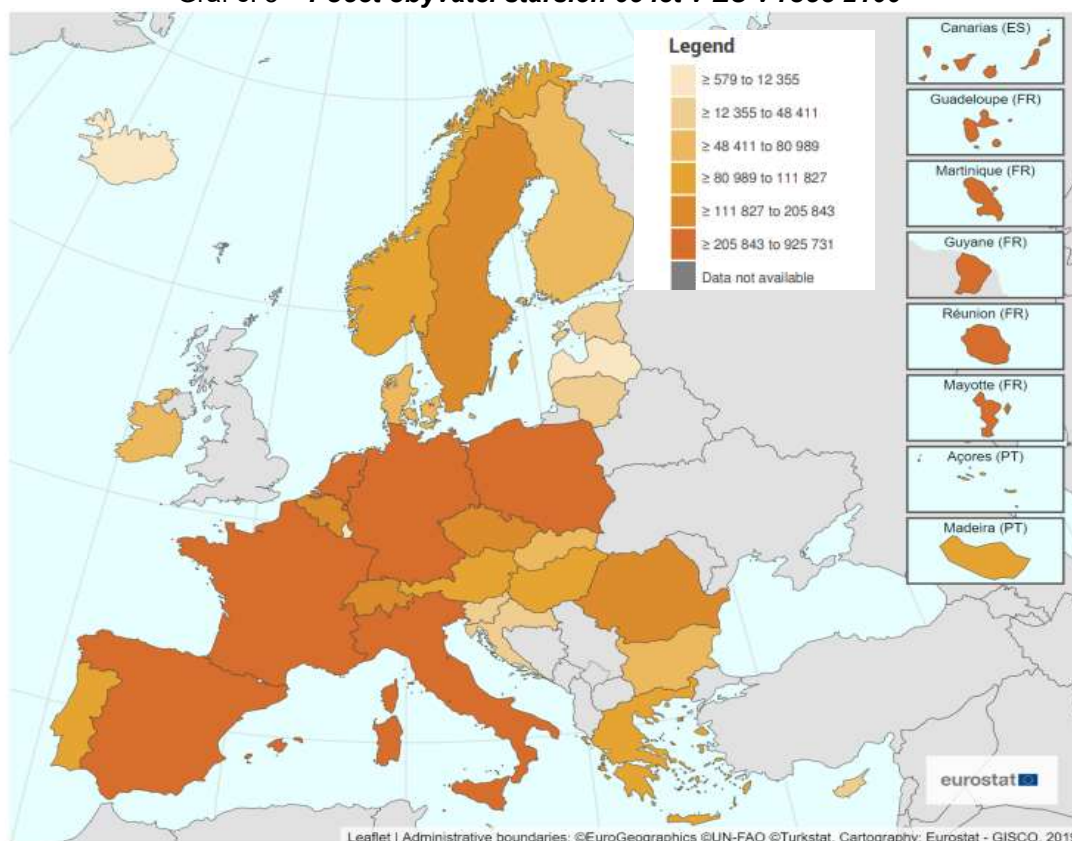
Graf č. 2 - Zastoupení jednotlivých věkových skupin v populaci v období 2006–2100



Zdroj: Eurostat

Následující graf zohledňuje předpokládaný počet obyvatel starších 65 let v zemích Evropské unie v roce 2100. Jak je patrné mezi země s nejvyšším počtem osob starších 65 let budou patřit například Německo, Francie, Itálie, Polsko nebo Španělsko. Naopak nejméně osob starších 65 let bude na Slovinsku, v Litvě nebo v Chorvatsku.

Graf č. 3 – Počet obyvatel starších 65 let v EU v roce 2100



Dopady aktuálně probíhající demografické změny se předpokládají následující:

- počet obyvatel v produktivním věku se v Evropě snižuje, a proto je potřeba najít způsoby, jak udržet hospodářský růst tím, že se do pracovního života zapojí více lidí.
- Zvážit systém financování vyšších výdajů na zdravotní péči způsobenou stárnutím společnosti.
- Demografická změna může ovlivnit postavení Evropy ve světě. Její podíl na celkovém počtu obyvatel a HDP se sníží.

Základní demografické změny, které svými dopady ohrožují stabilitu nastavených systémů důchodového a sociálního zabezpečení, je možné velmi zjednodušeně charakterizovat následujícími faktory:

- Prakticky ve všech vyspělých zemích dochází k poklesu úhrnné plodnosti (většinou pod hranici prosté reprodukce) a k prodlužování průměrné délky života;
- Zvyšuje se participace žen na trhu práce, čímž narůstá podíl domácností, ve kterých vydělávají oba partneři domácnosti. Zároveň se zvyšují nároky na sladění profesního a rodinného života, což může limitovat a dále snižovat míru plodnosti;
- Kombinace nižší plodnosti a prodlužování průměrné délky života vede k deformaci struktury populace, starší věkové ročníky začínají převažovat nad mladšími. Zároveň se v populaci prudce zvyšuje podíl velmi starých věkových skupin;
- Z ekonomického pohledu dochází k růstu indexu hospodářské závislosti a k růstu mezigenerační závislosti, nebo za nezměněných podmínek na trhu práce musí stále méně zaměstnaných finančně podporovat stále více ekonomicky nečinných, čímž se mezigenerační závislost prohlubuje. Výrazným způsobem se tak mění poměr mezi počtem osob vstupujících na trh práce a počtem osob, které z trhu práce odcházejí do důchodu;
- Zvyšující se počet starších občanů zvyšuje poptávku po službách souvisejících s jejich zaopatřením. A to jak v oblasti sociální, kde rostou výdaje na dlouhodobou péči, tak v oblasti zdravotní péče, nebo existuje zřejmá závislost mezi podílem starých osob v populaci (nad 80 let) a prudkým růstem výdajů na související individuální zdravotní péči – viz podkapitoly dále.

Z výše uvedených charakteristik vyplývá, že prakticky všechny země Evropy čelí velmi výrazným demografickým změnám a jejich populace stárne. Přirozený růst evropské populace dosáhl v roce 2007 pouze 0,4 %, řada států zaznamenala dokonce i pokles. Pro řadu ekonomik se pro zajištění růstu populace stala klíčovou imigrace. Úhrnná plodnost je ve všech státech EU pod hranicí prosté reprodukce.

Závěry demografické zprávy Evropské komise ukazují, že neexistuje žádný univerzální přístup. Tvorba politik se musí soustředit na reálnou situaci. Evropská unie, členské státy a regiony mají společný zájem na tom, aby se demografická změna řešila ve prospěch všech Evropanů. Demografická změna bude mít dopad na všechny. Musí být faktorem, který pomůže nasměrovat zotavení Evropy z krize.

1.3. Situace v České republice

Podle projekce Českého statistického úřadu (dále také ČSÚ) by v roce 2050 podle demografické prognózy měly být v České republice přibližně dvě pětiny všech obyvatel starších 59 let, což v absolutním vyjádření představuje více jak 3,6 milionu osob (oproti 2,1 milionu seniorů v roce 2006). Změny způsobené dalším nárůstem naděje dožití při narození se promítnou také uvnitř skupiny samotných seniorů.

Zatímco v roce 2006 tvořily polovinu ze všech seniorů osoby ve věku 60–69 let, v roce 2050 bude tato věková skupina zaujímat pouze 38 %. Absolutně i relativně se tak zvýší zastoupení seniorů ve věku 70 a více let. Věková skupina 70–79 let by měla ve srovnání s rokem 2006 vzrůst o 96 %, skupina osob ve věku 80 a více let dokonce o plných 175 %. V roce 2018 se naděje dožití při narození zvýšila na 78,2 let u mužů a 83,7 let u žen. Předpokládá se, že tento růst bude dále pokračovat: muži, kteří se narodí v roce 2070, se podle předpokladu dožijí v průměru 86 let, ženy narozené v roce 2070 90 let.

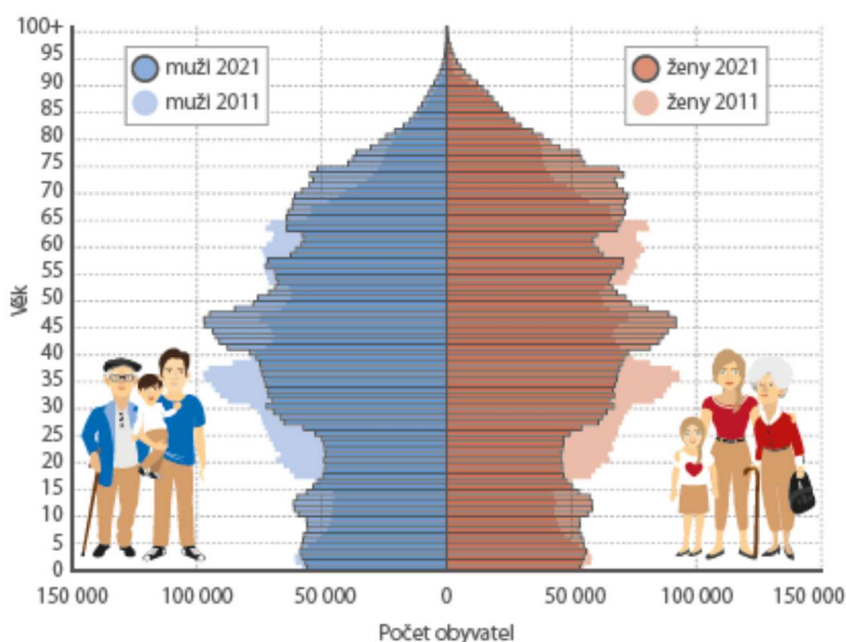
Dle aktuálních výsledků Sčítání lidu, domů a bytů (dále také „SLBD“) 2021 žilo v Česku téměř 6,7 milionu osob ve věku 15–64 let, což v relativním vyjádření představovalo téměř dvě třetiny populace. Seniorů ve věku 65 a více let pak v Česku žilo přes 2,1 milionu (tedy každý pátý sečtený) a dětí ve věku do 14 let skoro 1,7 milionu. Zatímco první zmíněná skupina obyvatel (15-64 let) se od předchozího sčítání v roce 2011 početně snížila, počty dětí do 15 let a seniorů nad 64 let se naopak zvýšily. Jejich nárůst byl natolik výrazný, že celkový počet obyvatel Česka se zvýšil i přesto, že v ekonomicky aktivním věku ubylo téměř 600 tisíc obyvatel. Zatímco ve sčítání v roce 2011 bylo zastoupení obyvatel ve věku 65 a více let těsně pod 16 %, v roce 2021 již přesáhlo 20 %. Počet těchto obyvatel vzrostl skoro o 31 %. Podíl věkové skupiny 15–64 let činil ve sčítání před deseti lety 69,6 %, do sčítání v roce 2021 se snížil na 63,5 %. Absolutně to odpovídalo již zmíněnému úbytku o téměř 600 tisíc obyvatel. Snižování podílu této věkové skupiny v populaci demografové nazývají uzavírání demografického okna, protože se snižuje příznivé zastoupení obyvatel ekonomicky aktivního věku v populaci.

V souladu s demografickým stárnutím se změnil i průměrný věk obyvatel žijících v Česku. Od předchozího sčítání narostl o 1,7 roku ze 41,0 na 42,7 roku. Stejně jako v roce 2011, i nyní byly o něco starší ženy než muži, když jejich průměrný věk dosáhl 44,1 roku, zatímco průměrný věk mužů činil 41,2 roku.

Známky stárnutí české populace od roku 2011 do roku 2021 jsou patrné i na věkové pyramidě (viz obrázek č. 3). Osoby žijící mezi lety 2011 a 2021 zestárlý a přispěly tak ke zvýšení průměrného věku celé populace. Tento posun žijících osob do vyššího věku nebyl dostatečně vykompenzován nárůstem počtu živě narozených, potažmo nárůstem počtu osob v mladších kategoriích, a těžiště věku se proto posunulo výše. Jak je na věkové pyramidě také vidět, kohorta narozených po druhé světové válce a v padesátých letech 20. století (nyní ve věku 65 až 75 let) se od sčítání 2011 do sčítání 2021 početně snížila vlivem úmrtnosti. Naproti tomu kohorta narozených v sedmdesátých letech 20. století (nyní ve věku kolem 45 let) takový početní úbytek nezaznamenala.

Graf č. 4 – **Věková struktura obyvatel ČR v roce 2011 a 2021**

ZMĚNY NA VĚKOVÉ PYRAMIDĚ MEZI LETY 2011 A 2021



Zdroj: ČSÚ

Následující tabulka zobrazuje vývoj věkové struktury populace v Česku v roce 2011 a následně v roce 2021. Data vychází z posledního SLDB Českého statistického úřadu.

Tabulka č. 1 – **Základní věkové charakteristiky populace v Česku podle SLDB**

rok	podíl obyvatel ve věku (%)			průměrný věk (roky)		
	0-14 let	15-64 let	65 a více let	celkem	muži	ženy
2011	14,3	69,6	15,8	41	39,5	42,4
2021	16,1	63,5	20,4	42,7	41,2	44,1

Zdroj: ČSÚ

Z uvedených dat je patrné, že počet osob v produktivním věku se za 10 let snížil o 6,1 %, zatímco počet osob starších 65 let se zvýšil o 4,6 %. Průměrný věk se zvýšil o 1,7 let, více pak u žen než u mužů. Shodné údaje v absolutních hodnotách vyjadřuje tabulka č. 2.

Tabulka č. 2 – **Hlavní věkové skupiny obyvatel v Česku podle SLDB**

rok	počet obyvatel celkem	počet obyvatel ve věku		
		0-14 let	15-64 let	65 let a více
2011	10 436 560	1 488 928	7 267 169	1 644 836
2021	10 524 167	1 691 760	6 684 359	2 148 048
absolutní změna 2021/2011	87 607	202 832	-582 810	503 212
relativní změna 2021/2011	0,80 %	13,60 %	-8,00 %	30,60 %

Zdroj: ČSÚ

V průběhu let 2012–2021 vzrostl v České republice počet seniorů, respektive osob 65letých a starších, o více než 400 tisíc z 1,70 milionu k 1. 1. 2012 na 2,14 milionu k 31. 12. 2021. To odpovídalo nárůstu o 27 %. Souběžně s tím se postupně zvyšovalo i zastoupení seniorské složky v populaci jako celku. Zatímco na počátku roku 2012 bylo ve věku 65 či více let 16,2 % obyvatel, zkraje dvacátých let tvořili senioři, poprvé v historii, již více než jednu pětinu obyvatelstva. K 31. 12. 2021 to bylo 20,6 %. Počátek tohoto trendu lze přitom datovat již do druhé poloviny 80. let 20. století, kdy senioři představovali 12 % populace. Ve druhém desetiletí 21. století se na rostoucím počtu a podílu osob ve věku 65 a více let podílelo jednak stárnutí osob z početně silných generací narozených po druhé světové válce a jednak dlouhodobě se prodlužující střední délka života (naděje dožití), i když její růst byl v posledních dvou letech zbrzděn epidemií covidu-19.

Tabulka č. 3 - **Vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin mezi lety 2000-2065, vybrané roky (v %)**

Věk	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
0-14	16,4	14,2	15,1	15,6	14,9	13,0	13,3	13,9	13,2
15-64	69,8	70,6	67,2	64,4	63,4	62,5	57,0	53,7	54,6
65+	13,8	15,2	17,7	20,1	21,7	24,5	29,6	32,4	32,2

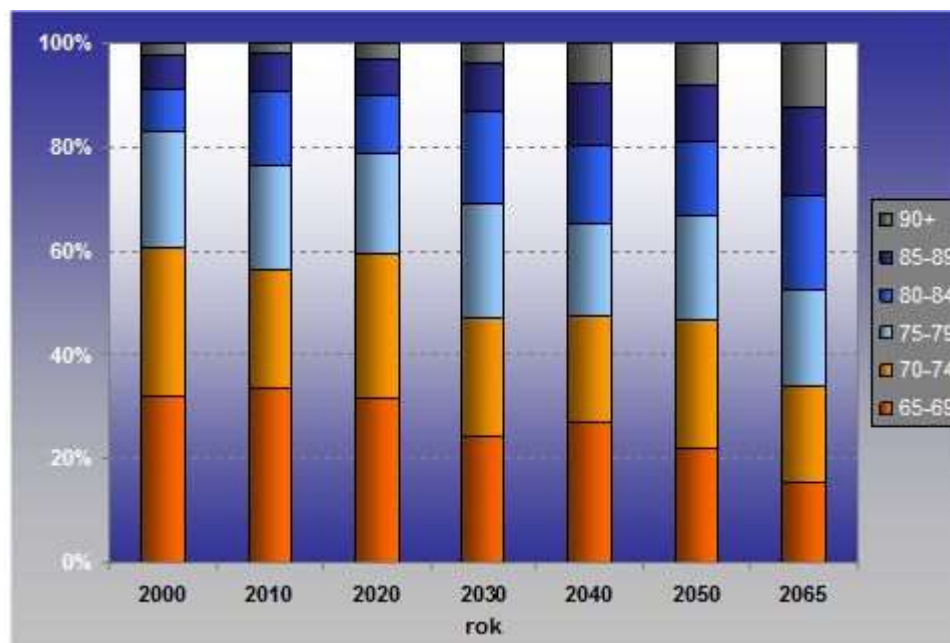
Zdroj: ČSÚ

Početně největší skupinu seniorů tradičně představují ti nejmladší ve věku 65–69 let, kterých ke konci roku 2021 bylo 660 tisíc, resp. 30 % všech seniorů. Od roku 2016 však tato skupina mírně oslabuje a postupně se tak sblíží s věkovou skupinou 70–74 let, ve které naopak až do roku 2021 počet obyvatel rostl s tím, jak se do staršího věku přesouvaly početně silné generace osob narozených po skončení druhé světové války. Na konci roku 2021 bylo těchto „mladších sedmdesátníků“ v Česku 615 tisíc, což představovalo dalších 28 % seniorské populace. Na zbylých dvou pětinach se pak podílely dvě podobně velké skupiny: věku 75–79 let dosahovalo 443 tisíc seniorů (20 % populace seniorů) a 80 a více let bylo 451 tisícům osob (21 %).

Počet seniorů i jejich podíl v celé populaci pokračoval v růstu i v posledních dvou „covidových“ letech 2020 a 2021. V důsledku zhoršených úmrtnostních podmínek v době pandemie však byly meziroční nárůsty jejich

celkového počtu nižší, resp. vůbec nejnižší od roku 2005. V letech 2012–2019 meziroční nárůsty postupně klesaly ze 4 % (+66 tis. osob) na 2 % (+45 tis. osob), v roce 2020 byl přírůstek seniorské populace 1,3 % (+27 tis. osob) a v roce 2021 pak jen 0,8 % (+17 tis. osob).

Graf č. 5 - *Věková struktura skupiny seniorů (ve věku 65 a více let) ve vybraných letech, reálný a projektovaný stav (v %)*



Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 4 shrnuje základní charakteristiky věkové skladby, a to je Index stáří (počet osob ve věku 65 a více let na 100 dětí ve věku 0-14 let), Index závislosti I (počet dětí ve věku 0-14 let na 100 osob ve věku 15-64 let), Index závislosti II (počet osob ve věku 65 a více let na 100 osob ve věku 15-64 let) a Index ekonomického zatížení (počet dětí ve věku 0-19 let a počet osob ve věku 65 a více let na 100 osob ve věku 20-59).

Tabulka č. 4 - *Charakteristiky věkové skladby a indexy zatížení produktivní složky obyvatelstva ČR mezi lety 2000-2065, vybrané roky (v %)*

	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
průměrný věk	38,8	40,6	41,6	42,7	43,9	46,3	47,5	48,3	49,0
index stáří	83,1	107,0	117,1	128,7	145,6	187,8	222,5	232,7	243,6
index závislosti I	23,9	20,2	22,5	24,2	23,5	20,8	23,4	25,9	24,2
index závislosti II	19,8	21,6	26,3	31,2	34,2	39,1	52,0	60,2	58,9
index ek. zatížení	59,3	54,6	59,0	66,9	72,0	74,0	89,7	103,3	100,8

Zdroj: ČSÚ

1.4. Dopady stárnutí populace na společnost

Jak již bylo uvedeno výše, stárnutí a stáří není jen záležitostí individuální, ale i celospolečenskou. Zajištění adekvátních potřeb nejstaršího segmentu populace vyžaduje celý komplex opatření v oblasti zdravotní péče,

sociálního zajištění, bytové politiky, školství apod. realizovaných v rovině individuální, rodinné, soukromé, komunální, veřejnoprávní a státní.

Hlavním ekonomickým problémem spojeným se stárnutím populace je způsob jejího financování. Jak již bylo řečeno, důsledkem stárnutí obyvatelstva se snižuje poměrný počet osob v produktivním věku a roste naopak poměr osob ve věku důchodovém. Zjednodušeně řečeno, dochází na jedné straně k nárůstu sociálních výdajů a na straně druhé naopak k poklesu příjmu ve formě daní.

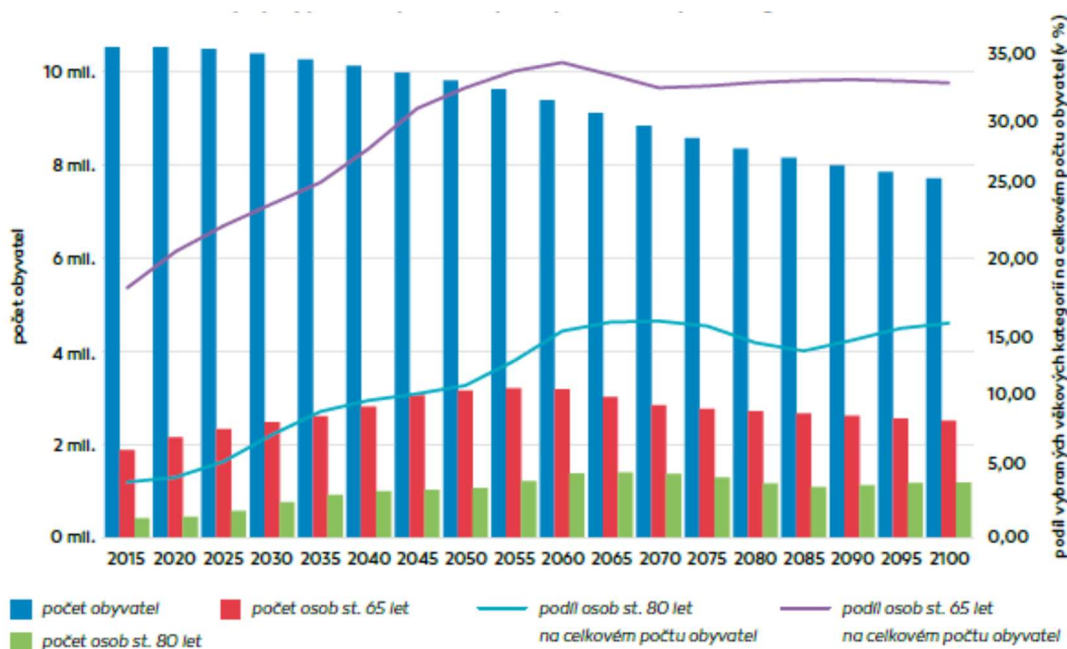
Gleen Withers uvedl v roce 2002 ekonomické dopady stárnoucí populace na vládní finance následovně:

- snížení participace a flexibility pracovní síly v důsledku jejího samotného stárnutí a rostoucího procenta lidí odcházejících do důchodu;
- snížení úspor a investic důsledkem nižší míry úspor, jež je typická pro lidi v důchodovém věku; s tím souvisí méně peněz vynaložených na bydlení a vzdělání a více peněz vydaných za současnou spotřebu, včetně osobní péče;
- zvýšení sociálních výdajů poskytovaných vládou, zejména na zdravotní péči, důchody a přímé pečovatelské služby;
- snížení daňových příjmů vybíraných vládou následkem úbytku zdanitelných příjmů osob v důchodu.

Zatímco oblast důchodového pojištění je řešena a diskutována dlouhodobě, dopady stárnutí populace na oblast sociální, zdravotní se diskutuje spíše okrajově.

Následující tabulka, jejímž autorem je Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (dále také „APSS“), ukazuje že počet osob, jež budou v následujících obdobích odkázáni na pomoc druhé osoby, se bude výrazně zvyšovat. V současné době vstupují do věkové skupiny osob starších 65 let lidé narození po skončení 2. světové války, tito lidé se budou kolem roku 2030 dožívat 80 let a podle současných poznatků lze očekávat, že budou vyžadovat takový rozsah sociální a zdravotní péče, na jehož zajištění není naše společnost v současné době připravena.

Graf č. 6 – Očekávaný vývoj počtu obyvatel a vybraných seniorských kategorií do roku 2050



Zdroj: APSS

Potřebnost i rozsah sociálních služeb, zejména služeb péče a charakter sociální politiky ovlivňují čtyři základní faktory:

1. demografický vývoj

2. sociálně ekonomické faktory
3. společensko-politické determinanty
4. mezinárodní aspekty

Pro plánování sociálních služeb je potřeba mít na zřeteli následující:

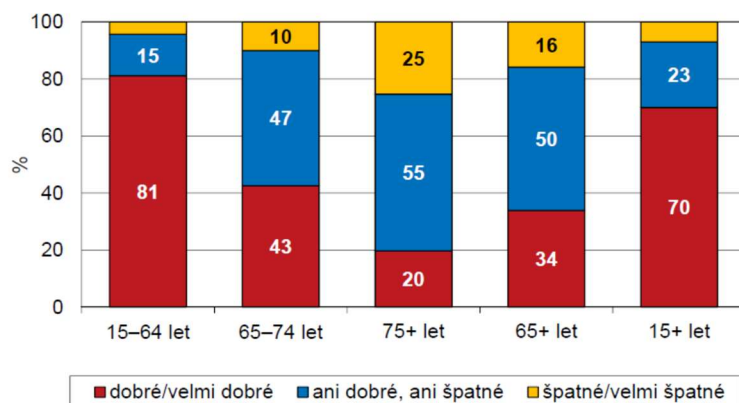
- stárnutí populace a jeho důsledky – prodloužení délky života a větší počet osob potřebujících pomoc druhých
- přenášení určitého standardu života produktivního věku i do období, kdy se již člověk stává stále více závislým
- pojetí sociálních služeb – například rozvoj komunitních služeb, propojení sociálních služeb a zdravotních služeb

Logicky mají lidé v pokročilejším věku vyšší požadavky na zdravotní a sociální péči – viz následující podkapitola.

1.5. Dopady stárnutí populace na zdravotní a sociální služby

Zdravotní stav ovlivňuje zásadním způsobem nejen fyzickou výkonnost člověka, ale i jeho psychickou pohodu. Stárnutí je obecně spojeno s pomalým zhoršováním zdravotního stavu. I přes kvalitní zdravotní péči a její relativně snadnou dostupnost je důležité, aby se o svůj zdravotní stav zajímali jednotlivci již v raném věku a snažili se dlouhodobě dodržovat optimální denní režim i zásady zdravého stravování. Zdravotní stav, a potažmo i kvalita života, jde ruku v ruce s uvědoměním si důležitosti vlastního zdraví. Obecně jsou proto zdravější lidé s vyšším vzděláním. Zdraví v pozdějším věku ovlivňuje i charakter zaměstnání, které daná osoba po celý život vykonávala – duševní pracovníci jsou po fyzické stránce zdravější než manuální pracovníci. Po psychické stránce hraje velkou roli i další vzdělávání – ať již ve vlastní režii (doma), nebo v zařízeních neformálního vzdělávání. Zhoršující se zdravotní stav s rostoucím věkem dokládá graf č. 8. Následující data byla sbírána v rámci Evropského výběrového šetření o zdraví (mimo graf č. 9).

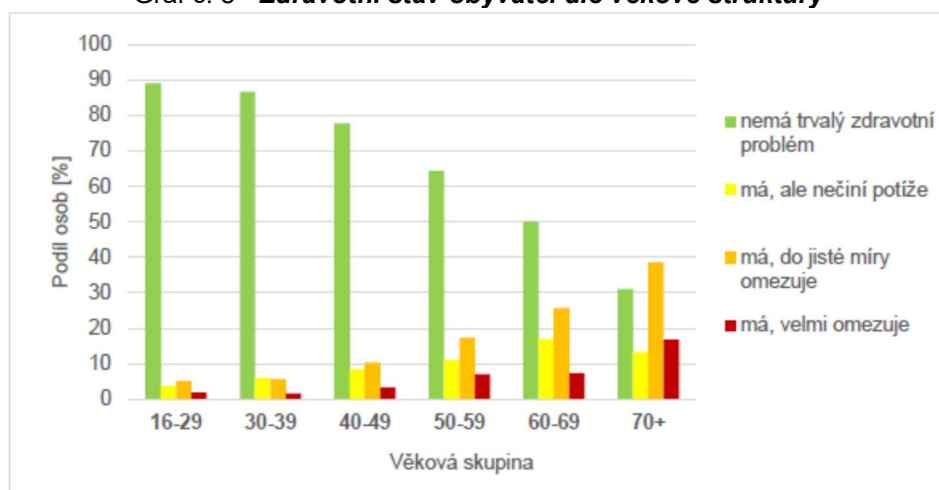
Z grafu je patrné, že většina mladých lidí hodnotí svůj zdravotní stav jako dobrý. Mezi 50 - 59letými hodnotí svůj zdravotní stav jako dobrý pouze 57 % osob a 12 % osob hodnotí svůj zdravotní stav jako špatný. Ve věkové skupině 60 - 69letých se poměr již obrací – jako dobrý hodnotí svůj zdravotní stav pouze 38 % osob, jako přijatelný 49 % osob a jako špatný 13 % osob. S rostoucím věkem se zvyšuje i podíl osob, které mají trvalé zdravotní problémy.



Zdroj: Evropské výběrové šetření o zdraví 2019, ÚZIS ČR ve spolupráci s ČSÚ

Zatímco většina mladých osob nemá žádné trvalé zdravotní problémy, ve věkové skupině 60 - 69letých se objevují již u poloviny osob (viz graf č. 9). Trvalé zdravotní problémy omezovaly v roce 2015 celkem 24 % 50 - 59letých a 33 % 60 - 69letých osob. Zhoršující se zdravotní stav s rostoucím věkem dosvědčuje i vývoj absence zaměstnanců. Z pomoci údajů z ISPV prokázáno, že od 45 let věku dochází k růstu průměrného počtu zameškaných hodin u obou pohlaví. Zaměstnanci v předdůchodovém věku jsou tak rizikovější z hlediska absence na pracovišti z důvodu nemoci ve srovnání s mladšími zaměstnanci. Následující tabulka zobrazuje zdravotní stav obyvatel v jednotlivých věkových kategoriích.

Graf č. 8 - Zdravotní stav obyvatel dle věkové struktury



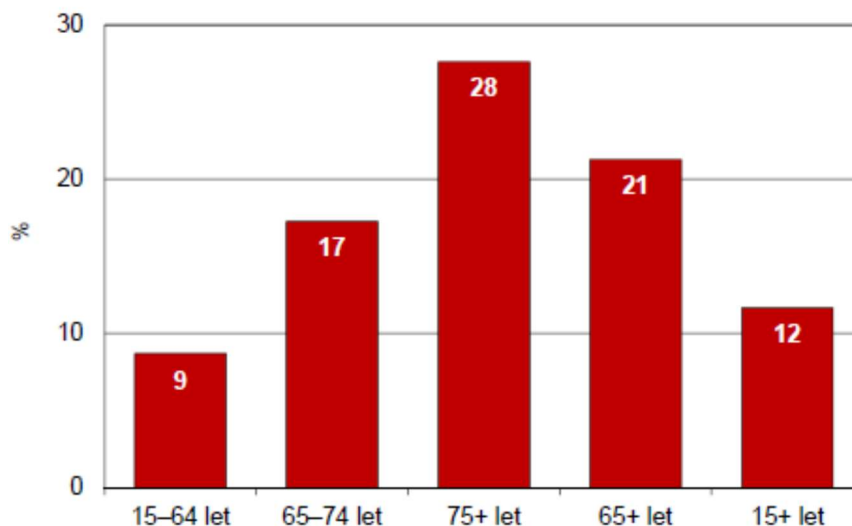
Zdroj: APSS

Řada těchto osob se tak z důvodu zdravotního omezení nebo nemoci stává závislými na pomoci blízkých. V současné době se v tomto ohledu dostávají do popředí zdravotní a sociální služby.

Více než pětina seniorů byla v roce 2019 (alespoň na jednu noc) hospitalizována. S věkem podíl osob s hospitalizací narůstá. Zatímco z mladších seniorů (65–74 let) se hospitalizace v posledním roce týkala 17 %, mezi staršími seniory (75+) pobyt v nemocnici alespoň na jednu noc neminul více než čtvrtinu osob (28 %). Když už hospitalizace seniory potkala, bylo to v 70 % případů pouze 1x za posledních 12 měsíců, u 22 % 2x za rok a zbylých 8 % bylo hospitalizováno dokonce 3x nebo vícekrát.

Zdravotní problémy se s věkem zhoršují, a tak senioři vyhledávají lékařskou pomoc častěji než mladší ročníky. Svého praktického lékaře navštívilo v posledním roce (od data šetření) 89 % seniorů, zatímco z populace ve věku 15 až 64 let to byly pouze tři čtvrtiny. Lékaře specialistu kontaktovalo 75 % seniorů, což je opět o poznání více než u populace mladší 65 let, ve které navštívilo lékaře specialistu 57 %.

Graf č. 9 – **Hospitalizace podle věku v posledních 12 měsících v roce 2019**



Zdroj: Evropské výběrové šetření o zdraví 2019, ÚZIS ČR ve spolupráci s ČSÚ

Ne vždy je ale zdravotní péče hned dostupná. Za období 12 měsíců, kdy ČSÚ prováděl tento výzkum mělo 15 % seniorů, kteří potřebovali nějakou zdravotní péči, zkušenost s prodloužením zdravotní péče z důvodu dlouhé objednávací doby a 9 % seniorů kvůli dalekému cestování, nebo jiným problémům s dopravou do zdravotnického zařízení. Někdy mohou být překážkou finanční důvody. Celkem 5 % seniorů uvedlo, že si z finančních důvodů nemohli dovolit zakoupit léky, které jim předepsal lékař, a necelých 8 % uvedlo, že si nemohli dovolit ošetření u zubaře.

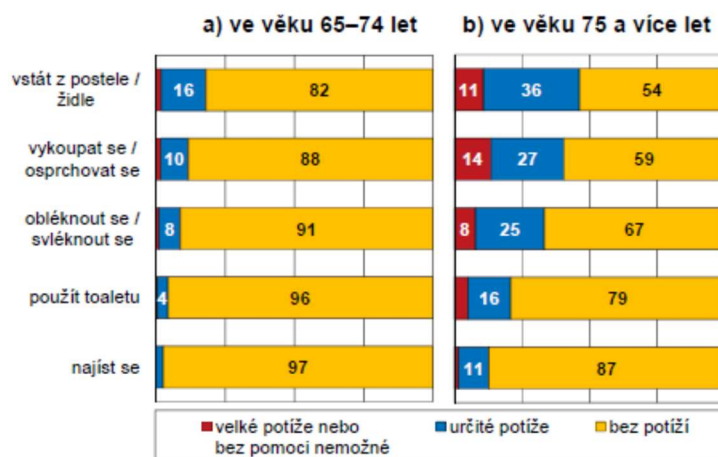
Zdravotní stav, zejména u starších lidí, lze popsat buď pomocí různých diagnóz, nebo podle omezení soběstačnosti. To se posuzuje na základě zvládnání pěti základních denních činností péče o vlastní osobu (activities of daily living – ADL): najíst se, obléknout se, vstát z postele, použít toaletu a vykoupat se či se osprchovat.

Vedle toho existuje skupina tzv. instrumentálních všedních činností (instrumental activities of daily living – IADL), která zahrnuje sedm dovedností: připravit jídlo, nakupovat, vykonávat lehké domácí práce, těžké domácí práce, užívat léky, telefonovat, nakládat s penězi.

Dvě třetiny osob starších 65 let uvedly, že nemají žádné potíže při vykonávání základních denních činností (ADL), a v tomto ohledu jsou tedy zcela nezávislí. Čtvrtina uvedla „určité potíže“ při zvládnání základních denních činností a zbylých 8 % pociťovalo velké potíže alespoň u jedné z pěti základních činností péče o vlastní osobu, nebo alespoň jednu z uvedených činností nezvládalo bez pomoci vůbec. Absolutně se jedná o více než 170 tisíc osob. Míra obtíží se stejně tak jako výskyt zdravotních problémů zvyšuje s věkem. Zatímco ve věku 65–74 let mělo určité potíže s některými základními činnostmi 19 % a velké potíže 3 % osob, u seniorů ve věku 75 a více let mělo určité potíže již 36 % a velké potíže 17 % osob.

Z výše jmenovaných pěti základních činností ADL měli lidé nejčastěji potíže se vstáváním z postele/ze židle, s čímž se potýkalo téměř 18 % osob ve věku 65–74 let a 46 % osob v kategorii 75+. Naopak nejméně potíží představovalo najedení se. Jako činnost, kterou senioři nejčastěji bez pomoci vůbec nezvládají nebo s ní mají velké potíže, byla označována koupel, respektive sprchování. Uvedlo ji 6 % ze všech seniorů, mezi staršími seniory nad 75 let to bylo 14 %.

Graf č. 10 – **Senioři 65 + podle potíží s ADL v roce 2019 (v %)**



Zdroj: Evropské výběrové šetření o zdraví 2019, ÚZIS ČR ve spolupráci s ČSÚ

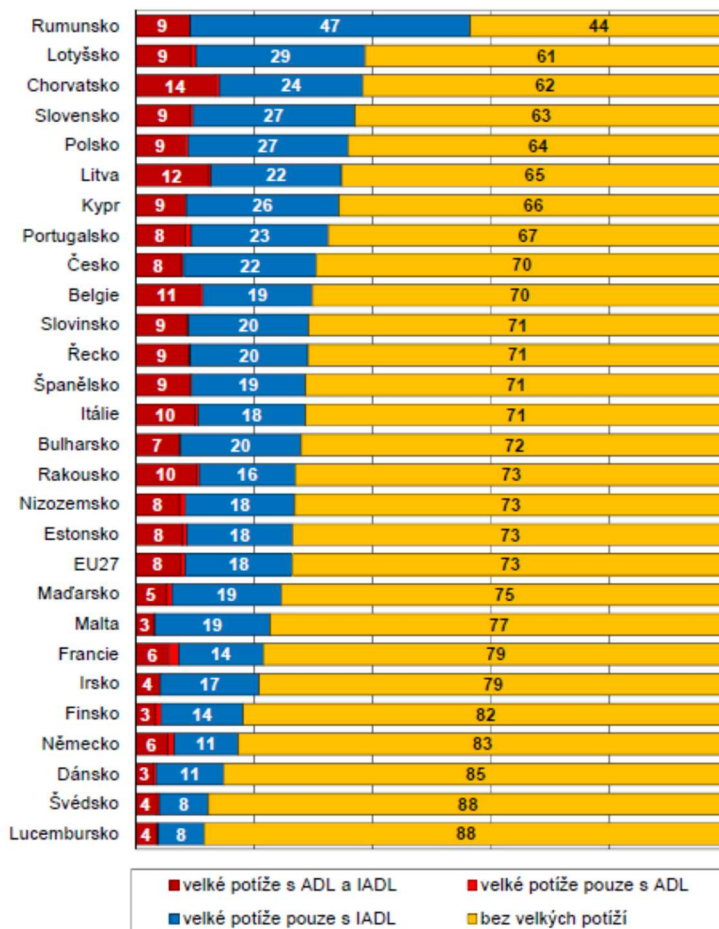
Pokud se podíváme, jaká je situace v rámci zemí EU, zjistíme, že zastoupení seniorů s velkými obtížemi při zvládnutí činností osobní péče (ADL) a činností péče o domácnost (IADL) se v jednotlivých zemích EU liší.

Průměr 27 evropských zemí ukazuje, že 73 % osob ve věku 65 a více let zvládá ADL a IADL bez velkých obtíží, 18 % má velké potíže pouze v oblasti instrumentálních činností (IADL) a méně než 8 % má velké potíže jak při vykonávání ADL, tak IADL. Zanedbatelný podíl (méně než 1 %) představují osoby, které mají potíže pouze s péčí o vlastní osobu (ADL).

Údaje z Česka v roce 2019 byly zhruba na úrovni evropského průměru. V Lucembursku, Švédsku a Dánsku má velké potíže při zvládnutí ADL nebo IADL méně než 15 % osob ve věku 65+, na opačné straně spektra nalezneme Rumunsko s 57% podílem.

Vzhledem k tomu, že Evropské výběrové šetření o zdraví se týkalo pouze osob v soukromých domácnostech, rozdíly mezi zeměmi odráží do jisté míry také skutečnost, nakolik jsou v jednotlivých zemích rozšířena pobytová zařízení sociální péče pro seniory a služby domácí péče, nejen pouze rozdíly ve zdravotním stavu, respektive soběstačnosti. Ze všech osob ve věku 65+, které mají velké potíže se zvládnutím ADL nebo IADL, využívalo v Rumunsku služeb domácí péče méně než 5 % osob, zatímco v Lucembursku 35 % a v Dánsku dokonce 52 %. V Česku se jednalo o 16 % podíl.

Graf č. 11 – **Senioři 65 + podle potíží s ADL² a IADL³, mezinárodní srovnání v roce 2019 (v %)**



Zdroj: Evropské výběrové šetření o zdraví 2019, IZIS ČR ve spolupráci s ČSÚ

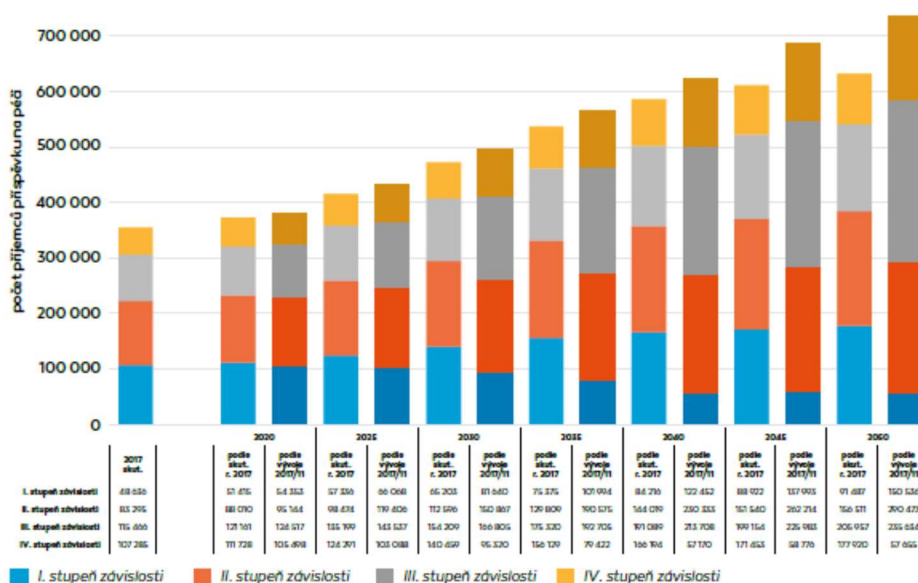
Mimo zdravotní potřeb zdravotních služeb, potřebují senioři také služby sociální. Vybavenost jednotlivých krajů České republiky potřebnými službami je na našem území rozdílná. Nižší mírou vybavenosti trpí především malá města a vesnice, kde určité typy služeb zcela chybí a lidé jsou nuceni za nimi dojíždět do větších center.

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR vydala v roce 2019 dokument „Struktura dlouhodobé péče a prognóza potřeby sociálních služeb 2019 – 2050“ (dále jen „Analýza APSS“), kde uvádí, že oproti dnešku se zvýší do roku 2050 počet příjemců příspěvku na péči až 3,2krát. Předpokládaný vývoj zobrazuje následující graf.

² ADL – activities of daily living – činnosti péče o vlastní osobu

³ IADL – instrumentál activities of daily living – činnosti péče o domácnost

Graf č. 12 – *Projekce počtu příjemců příspěvku na péči do roku 2050*

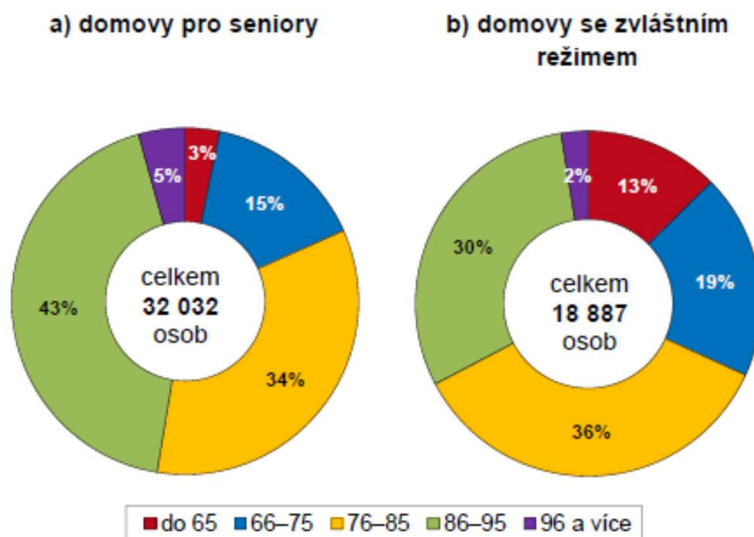


Zdroj: APSS

Lze tedy odvozovat, že potřeba sociálních služeb velmi výrazně vzroste, jejich pokrytí nicméně v posledních letech naopak mírně klesá. Jen od roku 2010 dodnes ubylo v pobytových sociálních službách více než dva tisíce lůžek. Např. v roce 2018 tak na jedno lůžko připadalo 37 seniorů a do budoucna bude toto číslo jen růst.

Český statistický ústav uvádí, že ke konci roku 2020 žilo bezmála 51 tisíc seniorů (2,5 % ze všech osob ve věku 66 a více let) v některém ze zařízení sociálních služeb. Nejčastější pobytovou službou jsou domovy pro seniory, ve kterých žilo ke konci roku 2020 celkem 32 tisíce osob, v domovech se zvláštním režimem to bylo téměř 19 tisíc osob (z toho 16,5 tisíce seniorů). Zatímco v domovech pro seniory převládali klienti ve věku 86 až 95 let (43 %), v domovech se zvláštním režimem mírně převažovala věková skupina 76 až 85letých (36 %). Pro seniory méně typickou pobytovou sociální službou jsou domovy pro osoby se zdravotním postižením, ve kterých ke konci roku 2020 žilo 2,3 tisíce seniorů (z celkového počtu 11 tisíc klientů těchto domovů). V chráněném bydlení pobývalo 690 seniorů a 290 jich bydlelo v azylovém domě.

Graf č. 13 – *Klienti zařízení sociálních služeb podle věku k 31. 12. 2020*



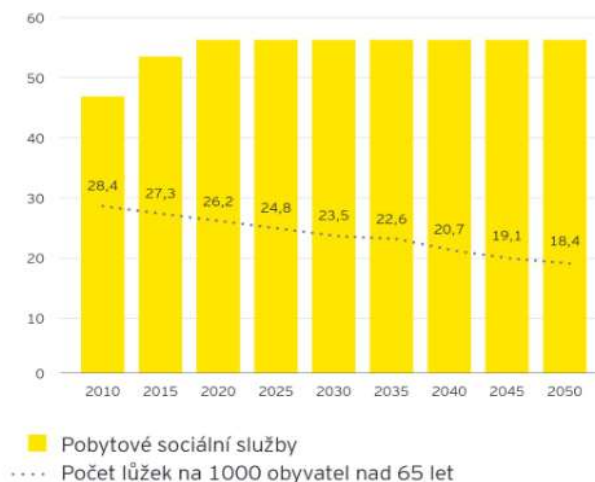
Zdroj: MPSV

Analýza APSS uvádí, že počet lůžek v domovech se zvláštním režimem, na rozdíl od počtu lůžek v domovech pro seniory, se více než zdvojnásobil (z 10,7 tis. v roce 2012 na 22,2 tis. v roce 2020).

Každoročně je evidován vysoký počet neuspokojených žádostí o umístění v pobytovém zařízení sociálních služeb. Nejedná se ale o skutečný počet žadatelů, neboť většina si zpravidla podává více žádostí najednou. V roce 2020 bylo evidováno 55,7 tisíce zamítnutých žádostí o umístění v domově pro seniory a 24,3 tisíce žádostí v případě domovů se zvláštním režimem

Následující graf uvádí data zjištěná v rámci analýzy APSS shrnuje vývoj počtu lůžek v pobytových sociálních služeb od roku 2010 do roku 2050

Graf č. 14 - **Vývoj počtu lůžek v pobytových sociálních službách (v tisících)**



Zdroj: APSS

Z analýzy APSS dále vyplývá, že kapacity u některých stávajících služeb jsou nedostatečné už nyní (jde zejména o terénní služby a pobytová zařízení). Například domovy pro seniory jsou dlouhodobě zaplněné zhruba na 98 %, odmítat zájemce z důvodu nedostatečných kapacit tak nemusí jen 12 % z nich. Zbylé instituce každý rok odmítají mezi dvěma a 800 zájemci.

Průměrná naplněnost v domovech se zvláštním režimem je 93 %. Odmítat klienty z kapacitních důvodů nemusí pouze 16 % zařízení. Zbylé ročně v průměru odmítnou dvě až 560 žádostí. Příznivější se situace v denních stacionářích a odlehčovacích službách, kde je průměrná naplněnost 83 %, respektive 80 %.

Z dostupných dat vyplývá, že nejvíce lůžek dlouhodobě ubývá v domovech pro seniory a v denních stacionářích, jejichž provoz zajišťuje veřejný sektor. Kapacity v sociálních službách provozovaných soukromým sektorem se naopak v posledních letech neustále rozšiřují a jsou to právě „soukromníci“, kdo se u nás v největší míře stará o kapacitní nárůst sociálních služeb. V absolutním počtu ovšem ani zdaleka nedosahují kapacity veřejného sektoru, který je stále klíčovým a největším provozovatelem sociálních služeb v České republice. Ze 70 % se jedná zejména o samosprávy územních celků, tedy o obce či kraje a jimi zřizované příspěvkové organizace.

Analýza českého systému a jeho porovnání s vybranými zahraničními trhy sociálních služeb – slovenským, rakouským a finským – přivedla APSS k nastínění několika hlavních faktorů, které mohou vést k zefektivnění systému sociálních služeb v Česku a jeho dostatečné přípravě na probíhající demografické změny.

Těmi jsou:

- **Transparentnost systému financování**

Vstup do systému sociálních služeb musí být pro všechny poskytovatele bez ohledu na jejich právní formu rovný. Informace o tom, jak je daná služba financovaná, navíc musejí být dostupné a snadno dohledatelné jak pro poskytovatele, tak i pro klienty a jejich blízké.

Příkladem nám v tomto může být Finsko, kde jsou podmínky vstupu do systému tržní. Do tendrů se zde mohou za stejných podmínek hlásit veřejní i soukromí poskytovatelé a klíčová je v jejich návrzích správná kombinace ceny a kvality, což vede k přirozenému snižování nákladů a růstu kvality poskytovaných služeb. Klienti pak platí za služby stejnou cenu, ať už jsou veřejně či soukromě zřízené, a mají si také možnost si vybrat specifickou instituci podle vlastní preference, ne např. podle spádové oblasti.

- **Přístup k informacím**

Jedním z důležitých aspektů, které zvyšují transparentnost systému, je jednoduchý klientský přístup k informacím ohledně nabídky, kvality a ceny za službu. To je spjato s relevantním hodnotícím systémem, prostřednictvím kterého by zájemci o péči mohli zjistit, jak spokojeni jsou s ní stávající klienti, a mohli se lépe rozhodnout, zda je pro ně vhodná či nikoliv. Naopak pro poskytovatele by podobný systém představoval důvod k neustálému zvyšování kvality nabízených služeb. Důležité je také lepší propojení systémů sociální a zdravotní péče.

- **Participace klientů v hrazení péče**

Soukromý sektor není motivován do sociálního systému vstoupit zejména kvůli nedostatečným veřejným rozpočtům. Úhrady od klienta totiž nestačí na pokrytí nákladů na danou instituci a doplácení rozdílu není dle současné legislativní úpravy možné. Zařízení jsou tak závislá na dotacích a státní podpoře, ty ale nejsou poskytovány jednotně. Možnost aktivního zapojení klienta do úhrady by např. jako v Rakousku dokázala výrazně ovlivnit kvalitu služby. Na místě jsou rovněž dlouhodobě diskutované úvahy o novém typu pojištění, které by lidem pomáhalo sociální péči hradit.

- **Definice standardu služeb a měření kvality**

V Česku aktuálně neexistuje žádný jednotný a měřitelný standard kvality, poskytovatelé tudíž nejsou motivováni k němu směřovat a kvalitu svých služeb navyšovat. Jak by služba měla vypadat a co od ní očekávat tak nevědí ani samotní klienti. Nastavení podobného standardu a možnost klienta vybrat si z nabídky tu instituci, která se mu nejvíc líbí, by výrazně pomohlo ke kvalitnějším službám a vyšší klientské spokojenosti z celého systému.

- **Právní jistota při investici do budování sítě**

Na příkladu Finska můžeme vidět, že transparentně řízený systém, kde je poskytovateli umožněno generovat zisk a vybírat od klientů úhradu odpovídající úrovni poskytnutých služeb, je pro soukromé společnosti motivační. Jejich vstup navíc dlouhodobě zvyšuje konkurenci v rámci systému a přispívá tak k racionalizaci nákladů a zvyšování kvality služeb.

Stát by tedy měl buď zásadně navýšit financování investičních nákladů sociálních služeb (a pokrýt tak budoucí potřeby související s demografickým vývojem), nebo změnit podmínky fungování systému sociálních služeb tak, aby byli soukromí poskytovatelé motivováni ke vstupu.

Součástí analýzy APSS je i téma dlouhodobé péče. WHO definuje dlouhodobou péči následovně:

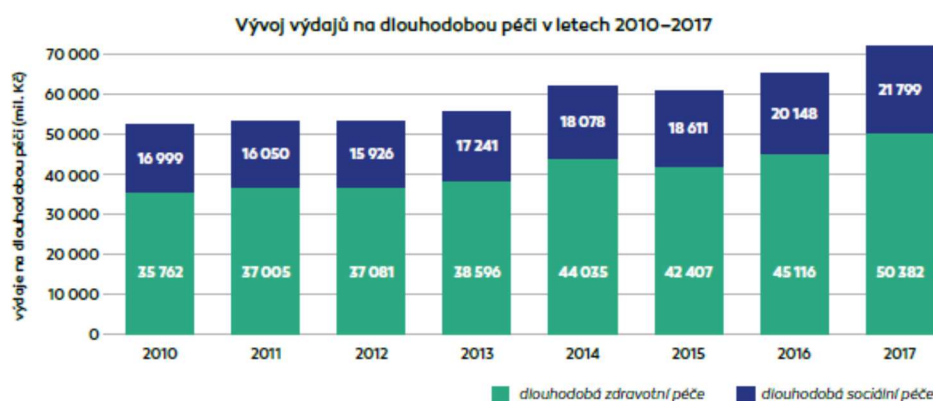
„Systém činností, které umožňují lidem, kteří nejsou plně schopni si sami zajistit péči o vlastní osobu, udržet maximální možnou kvalitu života podle jejich individuálních

preferencí s co nejvyšším možným stupněm nezávislosti – autonomie, účasti na životě ve společnosti, osobního uspokojení a lidské důstojnosti. Dlouhodobá péče je poskytována neformálně (prostřednictvím rodiny, přátel nebo sousedů) a/nebo formálně (prostřednictvím zdravotních a sociálních služeb).“

Formální podpůrný systém v sobě zahrnuje široké spektrum komunitních služeb (veřejné zdravotnictví, primární péči, domácí péči, rehabilitaci a paliativní péči) i institucionální péči poskytovanou v ošetrovatelských domovech a v hospicích.

V České republice je dlouhodobá péče poskytována jak v segmentu zdravotním, tak v segmentu sociálním. Ve zdravotnictví jde zejména o lůžka dlouhodobé péče v lůžkových zdravotnických zařízeních, o sociální lůžka v lůžkových zdravotnických zařízeních a o domácí péči. V sociálním segmentu jde zejména o pobytové, ambulantní a terénní služby, které poskytují služby sociální péče seniorům a osobám se zdravotním postižením. Výdaje na dlouhodobou péči za období 2010 až 2017 shrnuje graf č. 16.

Graf č. 16 – Vývoj výdajů na dlouhodobou péči v ČR v letech 2010–2017



Zdroj: APSS

Jakýkoliv systém financování služeb dlouhodobé péče by měl splňovat několik základních předpokladů:

- Měl by být dostupný pro uživatele těchto služeb, a to místně a finančně. Co se týče finanční dostupnosti, bude v budoucnu nutné změnit systém úhrad, zavést po vzoru většiny evropských zemí finanční participační povinnost ze svého finančního (příp. nemovitého) majetku, včetně povinné finanční participace rodin (tam, kde je to nutné vzhledem k příjmu klienta a stanovené úhradě, a tam, kde je to možné vzhledem k příjmové situaci dané rodiny). Přirozeným důsledkem těchto změn je pak umožnění více úrovní kvality poskytovaných služeb, a tím i lepší reakce na „poptávku“ po službách dlouhodobé péče ze strany jejich příjemců.
- Klient služeb dlouhodobé péče má mít možnost svobodně se rozhodnout pro danou konkrétní službu a toto rozhodnutí má být respektováno (pokud není v rozporu s legislativními podmínkami využívání dané služby).
- K tomu, aby si klient mohl službu dlouhodobé péče vybrat, je nutné poskytnout mu širokou nabídku všech typů sociálních služeb, tj. zejména tzv. sociálních služeb komunitního typu (terénní, ambulantní či respitní sociální služby), včetně pobytových a semi-pobytových sociálních služeb. Při výběru vhodné sociální služby (či jejich kombinaci) se vždy musí brát v potaz přání a potřeby příjemce služby, jeho finanční situace, časové, finanční, fyzické a psychické možnosti a hranice neformálních pečujících. Absence vhodné komunitní služby nemá být důvodem k tomu, aby byly poskytovány služby pobytové.

2. Fakta o stárnutí, vybrané dopady změny struktury populace na pracovní trh a zaměstnavatele

2.1. Fakta o stárnutí

Drtivá většina vyspělých ekonomik čelí silným demografickým změnám, které mají za následek snižování počtu práceschopného obyvatelstva a zvyšování průměrného věku ekonomicky aktivní populace. Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole stárnutí populace je celoevropským, respektive celosvětovým problémem.

Situace v jednotlivých členských zemích se různí. Na jedné straně najdeme státy, kde se počet osob v produktivním věku zvyšuje a v blízké budoucnosti se bude i nadále zvyšovat, a naopak jsou země, kde se tento počet snižuje. Jeden trend je však společný pro všechny země bez ohledu na vývoj a strukturu demografického složení jejich obyvatel. Ve všech zemích dochází k nárůstu podílu osob v předdůchodovém věku (55–64 let). Tento trend je nejzřetelnější v některých skandinávských zemích, které jsou v oblasti politiky podpory zaměstnanosti starších osob v posledním období neaktivnější (Employment in Europe, 2007).

Prognózy demografického vývoje ve vyspělých průmyslových zemích nebo členských zemích EU se zabývají organizace jako OECD nebo Evropská komise. V roce 2006 OECD shrnula výstupy z 21 národních analýz, kdy každá zapojená země v analýze identifikovala hlavní negativní pracovní pobídky a bariéry v zaměstnanosti starších osob a navrhla balík reformních doporučení pro všechny zúčastněné aktéry, a to jak na straně nabídky, tak na straně poptávky po starších pracovnících. Jedná se o opatření komplexnější povahy ovlivňující trh práce:

- snaha o eliminaci negativních pracovních pobídek a bariér pro zaměstnávání starších osob,
- motivační opatření určená pro zaměstnance i zaměstnavatele,
- nastavení důchodového systému tak, aby neodrazoval starší osoby od účasti na ekonomické aktivitě
- zavedení systému celoživotního vzdělávání, aby byli lidé připraveni na měnící se požadavky světa práce.

Z charakteristik trhu práce vyplývá, že výrazné možnosti zvýšení zaměstnanosti jsou především u skupiny starších osob a u žen.

Z pohledu vyšší zaměstnanosti starších osob má výrazné prodloužení průměrné délky života za jinak nezměněných podmínek za následek i prodloužení doby po opuštění trhu práce, kdy je finanční zajištění zabezpečeno prostřednictvím transferů (penze). Tento rozpor je nutné řešit, a to především zvýšením věkové hranice odchodu do důchodu, resp. reformou parametrů vzniku nároku na poskytnutí dávek, resp. penzí z veřejného penzijního systému.

Prodloužení aktivní participace na trhu práce rovněž zvyšuje odvody do penzijního systému (veřejného nebo soukromého). Parametry systému (včetně redukce náhradních dob, penalizace za předčasné odchody do důchodu či bonusu za prodloužení věku odchodu do penze apod.) by měly stimulovat

k intenzivnější participaci na trhu práce, která se projeví vyšší úrovní zabezpečení ve stáří.

U zaměstnanosti starších osob se kriticky projevuje faktor kvalifikace. U osob s terciárním vzděláním je míra zaměstnanosti až o jednu třetinu vyšší než u osob s nižším středoškolským vzděláním. Tento trend je poté zvýrazněn především u skupiny osob v předdůchodovém věku, tj. ve věku 55–64 let. Klíčová role vzdělání se tak projevuje především v období pro zachování participace na trhu práce nejohroženějším. Z tohoto pohledu je pro eliminaci dopadů stárnutí důležitá i role kontinuálního vzdělávání v pozdějším věku, a to včetně souvisejícího růstu soukromých výdajů (individuálních nebo korporátních) na vzdělávání, které budou zvyšovat podíl financování vzdělávacích institucí ze soukromého sektoru.

V podmínkách České republiky byla, jako výstup projektu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i, realizovaného ve spolupráci s firmou Markent v letech 2004–2007, zpracována studie „Podpora zaměstnávání starších osob“ (Remr - Kotíková a kol., 2007).

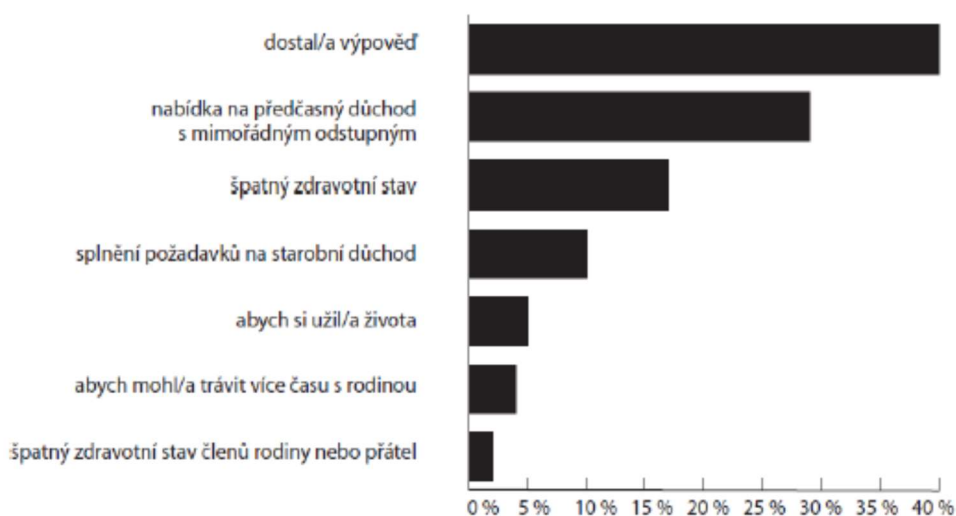
Situace v České republice v zaměstnanosti starších osob je velmi podobná situaci v rozvinutých evropských zemích, která je charakteristická výraznými změnami v demografické struktuře, stárnutím obyvatelstva, prodlužováním věku dožití, výrazným zvýšením podílu starších osob ve vztahu k osobám středního a zejména mladšího věku. Česká republika patří k zemím jako Estonsko, Řecko, Maďarsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Polsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko, jejichž počet obyvatel v produktivním věku by se kolem roku 2050 mohl snížit o 20–30 % (studie Employment in Europe, 2007).

Výše a struktura zaměstnanosti obecně, a tedy i z pohledu zaměstnanosti seniorů závisí na poptávce a nabídce po pracovní síle:

- Poptávka po pracovní síle je rozhodujícím faktorem zaměstnanosti starších osob. Celková poptávka po pracovní síle je ovlivněna především celkovou ekonomickou situací. Předpokládá se, že při vyšší poptávce po pracovní síle je vyšší i poptávka po starších pracovnících. Ovšem ta je velice diferencovaná – liší se podle regionů, odvětví a oborů, zaměstnavatelů, druhů prací, profesí, kvalifikace apod. Specifický zájem o starší pracovníky závisí na okamžité situaci na trhu práce, na jedné straně na zájmu o pracovníky vysoce kvalifikované, zkušené, na druhé straně na zájmu o takové práce, které mladší lidé nechtějí vykonávat.
- Nabídka práce (a ochota pracovat) starších pracovníků závisí především na demografické situaci, tj. na počtu a struktuře (podle věkových skupin, podle pohlaví) těchto osob. Dále závisí i na dalších vlivech, jakými jsou zejména:
 - ✓ vzdělání a kvalifikační připravenost starších osob. Ukazuje se, že přizpůsobení nabídky starších osob poptávce v potřebné vzdělanostní a kvalifikační úrovni a struktuře je spolu se systémem důchodového pojištění jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících míru zaměstnanosti;
 - ✓ systém důchodového pojištění (stanovení důchodového věku, možnosti předčasného důchodu, možnosti tzv. souběhu důchodu a zaměstnání, tzv. přesluhování, systém invalidních důchodů apod.);
 - ✓ hmotná zainteresovanost starších osob související se snahou po udržení navykého životního standardu, s potřebou finanční podpory mladší generace apod.;
 - ✓ jejich zdravotní stav;
 - ✓ další faktory, jako jsou například snaha po seberealizaci, zájem o předávání zkušeností mladším, potřeba styku s lidmi, možnost práce na kratší pracovní úvazek apod.

S věkem narůstají dlouhodobé zdravotní problémy a chronické nemoci – viz předchozí kapitola. Přibližně 30 % mužů a žen ve věkové skupině 50–64 let proto v důsledku svých zdravotních problémů potřebuje naléhavé úpravy v práci, aby bylo možné předcházet riziku předčasného odchodu do důchodu a pracovní neschopnosti. Závažnými zdravotními problémy jsou muskuloskeletální a duševní poruchy. Například deprese jsou jednou z nejčastějších příčin pracovní neschopnosti a předčasného odchodu do důchodu. S věkem nepochybně klesá schopnost fyzické práce: po dosažení věku 30 let se kardiorepirační kapacita a svalová síla s každým rokem snižuje o 1–2 %. Nižší tělesná výkonnost je problémem hlavně v zaměstnáních s vysokou fyzickou zátěží; přibližně 30 % pracovních míst v Evropě dnes zahrnuje nevhodné pracovní polohy, manipulaci s těžkými předměty nebo opakující se pracovní činnost. V každém věku však existují značné individuální rozdíly v tělesné výkonnosti a zdravotním stavu.

Graf č. 17 – *Důvody odchodů do důchodu*



Zdroj: Alternativa 50+

Nutno doplnit, že s věkem se naopak zlepšuje strategické myšlení, bystrost, ohleduplnost, moudrost, rozvážnost, schopnost logicky uvažovat, kontrola nad životem, ucelené vnímání a jazykové schopnosti. Starší pracovníci si také vážící své práce a jsou pracovití, loajální vůči svému zaměstnavateli a často mají lepší pracovní docházku než jiné věkové skupiny. Spolu s věkem rostou pracovní zkušenosti a zvyšuje se schopnost řídit si život. Studie ukázaly, že při měření pracovního výkonu na pracovišti pracovní zkušenosti vyvažují pokles některých základních empirických procesů, jako jsou funkce paměti a psychomotorické dovednosti.

Věk a pracovní zkušenosti rovněž zvyšují cenný sociální kapitál starších pracovníků:

- zlepšuje se jejich pracovní kvalifikace, implicitní znalosti a schopnost spolupráce;
- zlepšuje se informovanost o struktuře organizace a jejích funkcích;
- rozšiřují se kontakty se zákazníky a zákaznické sítě a zlepšuje se chápání změn v pracovním prostředí.

Starší pracovníci se dokážou učit novým věcem. Učení nezávisí na věku, ale proces učení se s věkem mění. Proto je důležité, aby starší pracovníci měli přístup ke školení a rovné příležitosti pro získávání nových dovedností a doplnění své pracovní kvalifikace. V celoživotním učení by měly být využívány správné strategie učení a učební metody.

Souhrnně řečeno, vlivem stárnutí se starší pracovníci v mnoha směrech stávají lepšími a silnějšími než dříve. Důležitým, pozitivně působícím prvkem aktivního stárnutí proto je aktivní zapojení do pracovního života. Každá generace má své silné a slabé stránky. Je třeba lépe definovat a využívat silné stránky starších pracovníků tak, aby se na pracovištích staly cenným přínosem.

Starší osoby čelí na trhu práce mnoha bariérám znesnadňujícím jejich zaměstnávání. Úkolem odpovědných orgánů (vlády, zaměstnavatelů, odborů) je napomoci odstranit tyto překážky. Může se jednat například o:

- ✓ zavedení různých motivačních opatření pro zatraktivnění pracovníků vyššího věku, např. dotace zaměstnancům nebo zaměstnavatelům ke zkrácení pracovní doby starších pracovníků,
- ✓ úprava jejich pracovní náplně či tempa práce,
- ✓ úprava jejich pracovního prostředí,
- ✓ nástroje podporující průběžné vzdělávání pracovní síly i ve vyšším věku a programy aktivní politiky zaměstnanosti pomáhající vrátit se po ztrátě zaměstnání zpátky na trh práce.

Vzhledem k tomu, že vývoj demografického faktoru je v podstatě předurčený, tj. nelze ho výrazným způsobem ovlivnit, zůstává cílem dalšího snažení v oblasti zaměstnávání starších osob působit na faktor ekonomický a institucionální.

Ekonomický růst posledních let významným způsobem přispěl k vyššímu pracovnímu uplatnění starších osob. Tento efekt však v období současných ekonomických potíží přestal fungovat, a tak lze očekávat stagnaci, ne-li výraznější pokles míry zaměstnanosti starších osob, dále růst jejich nezaměstnanosti a zřejmě také mnohem častější opuštění trhu práce natrvalo (stagnaci, příp. pokles ekonomické aktivity).

Reálná se tak v současné době zdá být pouze úprava institucionálních podmínek ovlivňujících zaměstnanost starších osob, tzn. omezení únikových možností pro trvalý odchod z trhu práce, ale i to pouze za předpokladu, že nedojde k výraznému snížení životní úrovně těch, kteří si nebudou schopni najít zaměstnání na trhu práce. V období ekonomické krize tak nabývají na důležitosti taková opatření, která zvyšují zaměstnatelnost starších osob.

Řízení/vedení zohledňujícího věkovou strukturu zdůrazňuje, že „při každodenním řízení by měly být brány v úvahu faktory související s věkem, včetně pracovních úvazků a jednotlivých pracovních úkolů, aby každý bez ohledu na věk cítil, že má možnost podílet se na dosahování vlastních i firemních cílů“. Řízení zohledňující věkovou strukturu sleduje osm cílů:

1. lepší informovanost o stárnutí;
2. spravedlivé postoje ke stárnutí;
3. řízení zohledňující věkovou strukturu jako jeden ze základních úkolů a povinností manažerů a nadřízených;
4. řízení zohledňující věkovou strukturu jako součást politiky v oblasti lidských zdrojů;
5. podpora pracovní schopnosti a produktivity;
6. celoživotní učení;
7. pracovní úvazky zohledňující věk a
8. bezpečný a důstojný přechod do důchodu.

Praxe v oblasti řízení zohledňujícího věkovou strukturu na evropských pracovištích ukazuje, že organizace přistupují k otázkám spojeným se stárnutím buď jako k „řešení problémů“, anebo uplatňují „proaktivní“ přístup. Nízká úroveň informovanosti o otázce stárnutí vede k tomu, že společnosti řeší problémy s omezenými zdroji a pomocí snižování pracovních požadavků na starší pracovníky (přístup řešení problémů). Proaktivní společnosti díky lepšímu pochopení stárnutí jako výzvy nebo příležitosti jsou připraveny posilovat možnosti jednotlivce a podporovat mezigenerační učení. V optimálním případě řízení zohledňující věkovou strukturu uplatňuje celoživotní přístup a vytváří rovné příležitosti pro všechny generace.

Ke zlepšení aktivního stárnutí prostřednictvím delší a lepší pracovní dráhy u starších pracovníků jsou nezbytné některé reformy:

- reforma v postojích zaměřená na vytváření spravedlivých a vhodných postojů vůči starším pracovníkům;
- reforma v oblasti řízení zaměřená na zjištění a využívání silných stránek starších pracovníků;
- reforma pracovního života zaměřená na vytváření pracovního života příznivého pro stárnutí pro všechny generace;
- reforma důchodových systémů, která zohlední velké individuální rozdíly mezi staršími pracovníky a poskytne flexibilní časové rozpětí pro odchod do důchodu a finanční zvýhodnění těm, kdo pracují déle;
- organizační reforma zaměřená na zlepšení spolupráce mezi různými zainteresovanými stranami a aktéry ovlivňujícími lepší a delší pracovní život a
- reforma zdravotních služeb zaměřená na posílení proaktivní a preventivní pracovní lékařské péče

Z politického hlediska je mimořádně důležité provádět nejprve pozitivní reformy a až později negativní reformy. Pozitivní reformy znamenají, že nejprve je třeba rozvíjet pracovní život tak, že lidé budou schopni pracovat déle, budou pracovat déle a bude jim umožněno pracovat déle. Toho může být dosaženo pomocí komplexní podpory modelu pracovní schopnosti pro všechny generace. Teprve poté je možné prodloužovat věkovou hranici pro odchod do důchodu a omezovat možnosti předčasného odchodu do důchodu. Naléhavě nutné jsou inovativní modely, jež povedou k prodloužení pracovního života a odkladu skutečného odchodu do důchodu. Některé příklady správné praxe ukazují, že poskytnutí více pracovního volna pracovníkům nebo snižování pracovní zátěže úměrně postupujícímu věku zvýšilo dobu skutečného odchodu do důchodu přibližně o tři roky. Jedna výrobní společnost zavedla program „Mistr stárnutí“, kdy je pracovníkům starším 58 let poskytováno více dnů pracovního volna. To jim poskytlo více času na odpočinek po výkonu přesné a náročné manuální práce, jež zahrnovala sestavování dveřních zámků.

Starší pracovníci jsou důležitou součástí pracovních sil v moderních společnostech a jejich počet v příštích desetiletích poroste. Starší pracovníci mají odlišné dovednosti a kvalifikaci než jiné generace. Bez jejich účasti na pracovním životě se bude prohlubovat nedostatek odborných a strukturálních kapacit a schopnosti vytvářet sítě. Důležité je také předávání jejich implicitních znalostí mladším generacím.

Uspokojivé zaměstnání může lidem pomoci vyhnout se nemocem a zhoršování fyzického nebo duševního zdraví a uchovat si dobré kognitivní schopnosti a fyzickou kondici a podporuje pozitivní a aktivní postoje k životu. Kvalita pracovního života má velký dopad na všechny pracovníky, protože v práci trávíme hodně času. Poznatky nedávných longitudinálních výzkumů ukazují, že pracovní schopnost před odchodem do důchodu předznamenává nezávislost v každodenním životě ve věku od 73 do 85 let. Čím lepší je pracovní schopnost před odchodem do důchodu, tím lepší je kvalita pozdějšího života. Proto je nezbytné zajistit investice do aktivního stárnutí během produktivních let. Investice do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích jsou také investicemi pro zbytek našeho života.

Mezi přijatá opatření v této oblasti v mnoha zemích patří:

- **Podpora neustálého rozvoje dovedností a ověřování stávajících kompetencí**

Tato opatření vycházejí z poznání, že celoživotní učení a neustálý rozvoj dovedností jsou klíčem k **podpoře udržitelné zaměstnatelnosti** nejen pro starší pracovníky, ale i pro širokou pracovní sílu (po celou dobu pracovního života). Aby se celoživotní učení stalo realitou v tomto měřítku, je třeba překonat současné trendy ukazující nedostatečné zastoupení pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků v neustálém učení. Iniciativy v této oblasti přijaly sociální partneři i národní vlády například ve **Francii**, kde podporuje meziodvětvová dohoda o sociálních partnerech z roku 2006 (později převedená do zákona) rozvoj „druhé poloviny kariérních pohovorů“, hodnocení dovedností a lepší implementaci individuálního práva na školení pro pracovníky nad 45 let. A zákon z roku 2005 zavazuje všechny společnosti s více než 300 zaměstnanci, aby se dohodly na tříletém předběžném plánu rozvoje kompetencí.

- **Opatření ke zvyšování povědomí**

Patří mezi ně například finanční podpora iniciativám zaměřeným na **příklady aktivního age managementu** a udržení starších pracovníků na pracovišti. Mezi tato opatření patří také boj proti stereotypům o přizpůsobivosti a ochotě starších pracovníků učit se, zdravotních problémech a míře absencí. I když s tím, jak stárneme, se zdraví a fyzická zdatnost zhoršuje, některé jiné schopnosti se s přibývajícím věkem zlepšují. Pozitivní stránkou stárnutí je zlepšování duševních schopností. S věkem se například zlepšuje strategické myšlení, bystrost, ohleduplnost, moudrost, rozvážnost, schopnost logicky uvažovat, kontrola nad životem, ucelené vnímání a jazykové schopnosti.

- **Podpora při vývoji strategií age managementu na organizační úrovni**

Komplexní přístupy, včetně opatření na **podporu pracovní schopnosti a zaměstnatelnosti**. Řada zemí poskytuje finanční podporu na opatření pro **podporu pracovní schopnosti**. Nejčastěji používaným přístupem je koncept pracovní schopnosti vyvinutý ve Finsku koncem 20. století. Součástí je i objektivní měření pracovní schopnosti na základě indexu pracovní schopnosti WAI (Work Ability Index). Je to subjektivní nástroj používaný při průzkumu, který sestává ze sedmi prvků. Hodnota indexu pracovní schopnosti se pohybuje od 7 do 49 – čím je tato hodnota vyšší, tím lépe. Index pracovní schopnosti je hodnocen jako špatný, průměrný, dobrý a výborný. Index pracovní schopnosti má vysokou prediktivní hodnotu: přibližně 60 % osob, které ve věku 45–57 let měly špatný index pracovní schopnosti, pobíralo o 11 let později invalidní důchod. Index pracovní schopnosti byl přeložen do 26 jazyků a je široce používán v různém kulturním prostředí po celém světě. Pracovní schopnost má tendenci se

s věkem snižovat, ačkoliv průměrné hodnoty u pracujících osob ve věku od 20 do 65 let zůstávají v kategoriích dobrá a výborná. Avšak přibližně 30 % pracovníků starších 45 let, mužů i žen, působících v manuálních i duševních profesích, vykazuje zjevný pokles indexu pracovní schopnosti. Trend indexu pracovní schopnosti v důsledku stárnutí je různý také v závislosti na hospodářském odvětví. Nižší pracovní schopnost je zřejmá v zemědělství, dřevozpracujícím průmyslu, kovoprůmyslu a dopravě, a dále v oblasti sociální péče a v některých zemích také u učitelů. Největší soulad mezi prací a možnostmi jednotlivce byl zaznamenán v odvětví elektroniky a telekomunikací, bankovníctví a pojišťovnictví. S přibývajícím věkem rozdíly v pracovní schopnosti jednotlivců narůstají. Ve srovnání s mladšími pracovníky je věková skupina pracovníků starších 45 let velmi různorodá. Přibližně 15–30 % osob starších 45 let má index pracovní schopnosti na úrovni průměrný nebo špatný. Nebudou-li přijata preventivní a nápravná opatření, hrozí jim ztráta pracovní schopnosti. Trend klesající pracovní schopnosti s přibývajícím věkem je vyvolán potížemi s přizpůsobením změn v práci změnám v možnostech jednotlivce. Pracovní život, jak se zdá, se vyvíjí svým vlastním tempem, které nemusí nutně odpovídat tempu procesů normálního lidského stárnutí. Proto hodnocení na 3. poschodí bude často negativní a starší zaměstnanci a pracovníci budou toho názoru, že se jejich pracovní schopnost zhoršuje.

- **Aktivní politiky trhu práce**

Poradenství, vedení a odborná školení k **aktualizaci stávajících dovedností** a zvyšování kvalifikace starších pracovníků činných v odvětvích, která čelí klesající poptávce. Souhrnně řečeno, vlivem stárnutí se starší pracovníci v mnoha směrech stávají lepšími a silnějšími než dříve. Důležitým, pozitivně působícím prvkem aktivního stárnutí proto je aktivní zapojení do pracovního života. Každá generace má své silné a slabé stránky. Je třeba lépe definovat a využívat silné stránky starších pracovníků tak, aby se na pracovištích staly cenným přínosem.

2.2. Dopady stárnutí na trh práce a na některá odvětví pracovního trhu

Počet odcházejících z trhu práce v důsledku věku je vyšší, než počet nově vstupujících a vlivem růstu věkového průměru dochází ke snižování produktivity práce. Klíčové opatření pro řešení dopadů stárnutí je tak nutné vidět především v delším zapojení seniorů na trhu práce. Na jedné straně se prodlužováním lidského věku zvyšuje reálně věk odchodu z ekonomické aktivity, a naopak v důsledku prodlužující se přípravy mladých lidí na povolání, klesá jejich podíl mezi zaměstnanými. Důchodová politika nejdříve reagovala na rostoucí riziko nezaměstnanosti například zvýhodněním předčasných důchodů, později naopak prodloužením věku odchodu do důchodu. Z hlediska potřeb trhu práce je nezbytné řešit zaměstnávání starší osob jako významný zdroj pracovní síly. Stáří má i svá pozitiva – především pak nedocenitelné zapojení se seniorů do péče o mladší (ale i starší) generaci na trhu práce.

V roce 2020 pracovalo celkem 463,5 tisíce seniorů ve věku 60 a více let, z toho 147,2 tisíce 65letých a starších. Mezi lety 2010 až 2021 vzrostl počet pracujících seniorů ve věku 60 a více let o 203,1 tisíce, tedy o 78 %. Tento růst se projevuje jak u mladších seniorů od 60 do 64 let, tak mezi 65 a víceletými. Vývoj počtu pracujících do 64 let byl ovlivněn kromě demografických faktorů především postupným zvyšováním věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod. Mezi pracujícími seniory převažovali muži, jejichž podíl se rovnal 60 %.

Od roku 2010 počet pracujících seniorů soustavně rostl až do roku 2018. Od roku 2019 se jejich podíl na celkové zaměstnanosti prakticky stabilizoval a absolutní počet se snížil minimálně. Přitom je reálný předpoklad, že ozdravení ekonomiky se příznivě projeví i v počtu pracujících seniorů. V období 2010 až 2020 vzrostl počet pracujících seniorů o 198,4 tis., tj. o více než 76 %. Tento růst se projevuje jak u mladších seniorů do 65 let, tak mezi 65 a víceletými.

Tabulka č. 5 – **Podíl pracujících seniorů ve vybraných věkových skupinách na celkovém počtu zaměstnaných v letech 2010 a 2020 (v %)**

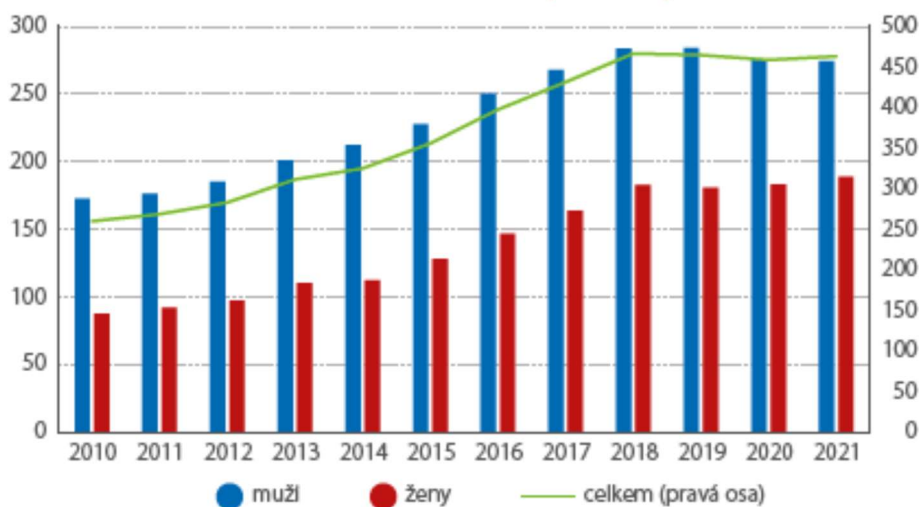
Zaměstnaní	2010			2020		
	60+ let	60–64 let	65+ let	60+ let	60–64 let	65+ let
Celkem	5,3	3,8	1,5	8,8	5,9	2,8
Muži	6,2	4,5	1,6	9,4	6,5	3,0
Ženy	4,2	2,8	1,4	7,9	5,3	2,7

Zdroj: ČSÚ

Ze statistik dále vyplývá, že dlouhodobé navyšování počtu pracujících seniorů je provázáno výraznými změnami v ekonomické a vzdělanostní struktuře těchto osob. S rostoucí úrovní dosaženého vzdělání výrazně roste i jejich pracovní aktivita.

Také v zaměstnanosti seniorů podle jednotlivých odvětví panují velké odlišnosti. Relativně nejnižší podíl seniorů byl v informačních a komunikačních činnostech, protože v tomto odvětví dominují pracující mladšího a středního věku. Méně seniorů najdeme také v ubytování, stravování a cestovním ruchu, v peněžnictví a pojištnictví, ale i v odvětvích náročných na fyzickou zdatnost, jako je např. zpracovatelský průmysl. Naproti tomu vysoké zastoupení mají pracující seniori v oblasti zahrnující profesní, vědecké a technické činnosti, v administrativních a podpůrných činnostech (kam spadají např. strážní služby), ve vzdělávání, v odvětví zdravotnictví a sociální péče a v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech. V uvedených odvětvích jsou často zaměstnávány právě osoby s vysokoškolským vzděláním. Velký podíl pracujících seniorů se rovněž vyskytoval v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, kde naopak pracovaly osoby s nižším vzděláním.

Graf č. 17 – *Pracující seniori ve věku 60 let a více (tis.osob)*



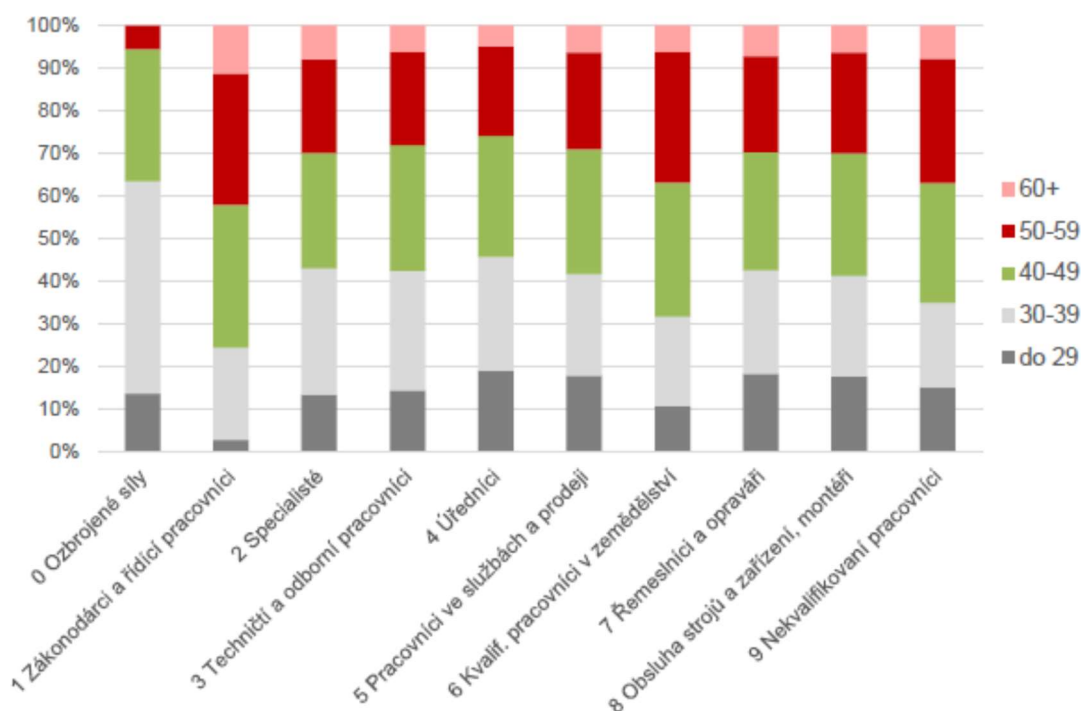
Zdroj: ČSÚ

Stárnutí populace se začíná projevovat i v jednotlivých odvětvích. Odchod zaměstnanců do důchodu ovlivní v budoucích letech především zemědělství, vzdělávání a stavebnictví. Tato odvětví totiž vykazují nejvyšší podíl zaměstnanců v předdůchodovém věku, a existují u nich tak důvodné obavy z výrazného úbytku pracovníků způsobeného jejich odchodem do řádného starobního důchodu.

Stárnutí populace se projevuje různě i u jednotlivých zaměstnání, což je dáno především odlišnou věkovou strukturou zaměstnanců, kteří daná zaměstnání vykonávají. Z obrázku 14 vyplývá, že nejméně příznivá je věková struktura u zaměstnanců klasifikovaných do 1. hlavní třídy zaměstnání, tedy u zákonodárců a řídicích pracovníků. U této věkové skupiny je však vyšší podíl starších zaměstnanců logický – řídicími pracovníky se většinou stávají lidé s dlouhodobými zkušenostmi v oboru a se zralým přístupem ke svému podřízeným. Na druhou stranu však bude nepříznivá věková struktura s nejvyšší pravděpodobností problematická u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, kde byla v roce 2015 téměř čtvrtina zaměstnanců v předdůchodovém věku.

Na druhé straně pomyslného žebříčku se umístili zaměstnanci ozbrojených sil (hlavní třída 0), kde byla v roce 2015 identifikována nejmladší věková struktura. Podobně jako u řídicích pracovníků je však nutné zohlednit i specifika této profese – s ohledem na fyzickou i psychickou zátěž zaměstnanců v ozbrojených složkách je totiž nižší průměrný věk pochopitelný.

Graf č. 18 – **Struktura hlavních tříd zaměstnání podle věku v roce 2016**



Zdroj: ISPV

Ekonomické subjekty ovlivňuje při výběru zaměstnanců mnoho činitelů vč. často zmiňované flexibility (na druhou stranu ta je již požadována i ze strany zaměstnanců viz další podkapitoly), ochoty pracovat přesčas či rozsahu absence na pracovišti. Přestože mají zaměstnanci v předdůchodovém věku nespornou výhodu v podobě dlouholeté praxe, jejich nevýhodou je nižší pracovní nasazení. Zaměstnanci v předdůchodovém věku bývají často považováni za rizikovější z hlediska absence na pracovišti z důvodu nemoci ve srovnání s mladšími zaměstnanci. Pravděpodobnost nalezení pracovního místa ovlivňuje řada socio-ekonomických faktorů. Jedním z důležitých faktorů je nepochybně úroveň dosaženého vzdělání nezaměstnané osoby. V případě zaměstnanců v předdůchodovém věku může být úroveň formálního vzdělání kompenzována délkou jejich praxe a širokým komplexem jejich pracovních zkušeností. Úroveň dosaženého vzdělání však stále u řady zaměstnavatelů funguje jako jeden z rozřazovacích klíčů při výběru budoucích zaměstnanců.

Rozdíly mezi skupinou pracujících seniorů a skupinou mladších pracujících jsou zřejmé i ve struktuře zaměstnaných podle odvětví činnosti. Jak již bylo uvedeno, podíl pracujících 60 a víceletých na celkové zaměstnanosti dosáhl v roce 2020 8,8 %. Podíl seniorů na celkové zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích se výrazně lišil. Relativně nejnižší podíl seniorů byl logicky v informačních a komunikačních činnostech, protože v tomto odvětví dominují pracující v mladém a středním věku.

Nižší podíl seniorů byl v ubytování, stravování a cestovním ruchu, v peněžnictví a pojištnictví, ale i v odvětvích často náročných na fyzickou zdatnost seniorů jako je např. zpracovatelský průmysl. Vysoké zastoupení pracujících seniorů je v početně výrazné skupině profesní, vědecké a technické činnosti, v administrativních a podpůrných činnostech, vzdělávání, v odvětví zdravotnictví a sociální péče, a v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech. V uvedených odvětvích jsou často zaměstnávány právě osoby s vysokoškolským vzděláním. Vysoký podíl pracujících seniorů se rovněž vyskytoval i v odvětví zemědělství, lesnictví a rybnářství, kde naopak pracovaly osoby s nižším vzděláním.

Tabulka č. 6 – **Počet a podíl pracujících seniorů ve věku 60 a více na celkové zaměstnanosti ve vybraných odvětvích v roce 2020**

Zaměstnaní podle klasifikace CZ-NACE	Celkem	Ve věku 60 a více let	Podíl
			60 a víceletých na zaměstnanosti v hl. třídách zaměstnaní
	v tis.		v %
Celkem	5 234,8	458,8	8,8
z toho:			
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	A 136,6	19,1	14,0
Zpracovatelský průmysl	C 1 398,8	89,7	6,4
Stavebnictví	F 395,4	35,3	8,9
Velkoobchod a maloob.; opravy motorových vozidel	G 583,0	43,6	7,5
Doprava a skladování	H 326,5	27,8	8,5
Ubytování, stravování a pohostinství	I 173,8	8,4	4,8
Informační a komunikační činnosti	J 180,1	7,8	4,3
Peněžnictví a pojištnictví	K 116,2	6,8	5,8
Profesní, vědecké a technické činnosti	M 258,1	34,6	13,4
Administrativní a podpůrné činnosti	N 135,4	17,5	12,9
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	O 347,9	30,9	8,9
Vzdělávání	P 354,2	44,2	12,5
Zdravotní a sociální péče	Q 404,6	44,3	11,0
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	R 91,2	11,6	12,7

Zdroj: ČSÚ

Podobné rozdíly mezi seniory a mladšími osobami jsou i ve struktuře osob podle klasifikace zaměstnaní. Senioři pracují relativně méně ve třídě obsluha strojů a zařízení, montéři a ve třídě řemeslníci a opraváři. Relativně méně často pracují senioři i v kategorii technických a odborných pracovníků a mezi úředníky.

Naopak podíl pracujících seniorů na celkové zaměstnanosti ve věku 60 a více let je vyšší než v mladším věku, hlavně ve skupině řídicích pracovníků, a zvláště ve skupině specialistů. V obou těchto skupinách je pro výkon zaměstnaní často požadováno formální vzdělání na úrovni dokončeného terciárního studia. Podíl seniorů je vysoký i ve skupině kvalifikovaných dělníků v zemědělství, což potvrzují údaje za odvětví pracujících v zemědělství, lesnictví a rybnářství.

Tabulka č. 7 – *Počet a podíl pracujících seniorů ve věku 60 let a více k celkové zaměstnanosti ve vybraných hlavních třídách zaměstnání v roce 2020*

Zaměstnaní podle klasifikace CZ-ISCO	Celkem	Ve věku 60 a více let	Podíl 60 a víceletých na zaměstnanosti v hl. třídách zaměstnání
			v hl. třídách zaměstnání v %
Celkem	5 234,8	458,8	8,8
z toho:			
Zákonodárci a řídící pracovníci	1 224,3	28,1	12,5
Specialisté	2 886,6	96,2	10,9
Techničtí a odborní pracovníci	3 916,7	71,2	7,8
Úředníci	4 479,1	37,0	7,7
Pracovníci ve službách a prodeji	5 784,9	69,9	8,9
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství	6 61,9	6,8	10,9
Řemeslníci a opraváři	7 835,8	67,9	8,1
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8 703,5	50,9	7,2
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 316,7	30,1	9,5

Zdroj: ČSÚ

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 výše uvedené 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;

- 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.
- úprava pracovní doby (vyšší flexibilita viz dále) a pracovního prostředí s ohledem na starší pracovníky – vytvoření pracovních podmínek ve prospěch starších pracovníků, přijetí opatření zamezujících fyzickému opotřebením pracovníků, bezpečné pracovní prostředí.

Mnoho starších pracovníků se potýká s obtížemi, pokud jde o výběrová řízení, přístup k možnostem odborné přípravy, přechody mezi zaměstnáními a úkoly přizpůsobené věku. Účast starších osob na trhu práce by mohla být lépe podporována například prostřednictvím daňových úlev pro zaměstnavatele, aby měli motivaci přijímat starší pracovníky. V některých odvětvích, jako je například zemědělství, pokračují lidé v práci až do pokročilého věku, a to buď na základě vlastní volby, nebo kvůli svým životním podmínkám, chybějícím potenciálním nástupcům nebo z důvodu nízkého důchodového zabezpečení.

Fyzické aspekty, ať už s ohledem na ergonomii nebo přístupnost, a flexibilní pracovní podmínky by měly umožnit starším pracovníkům odložit odchod do důchodu, pokud o to projeví zájem. Pracovní úrazy a nemoci z povolání představují pro lidi ve vyšším věku větší riziko. Příznivé pracovní podmínky, včetně řádně zajištěné bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pomáhají chránit zdraví pracovníků všech věkových kategorií, čímž podporují dobré životní podmínky a snižují míru předčasného odchodu do důchodu. Pracovníkům mohou pomáhat digitální technologie a nabídnout jim lépe uzpůsobené pracovní prostředí s personalizovanými systémy založenými na IKT, nositelnou elektronikou a mobilními zdravotnickými aplikacemi. Podnikání seniorů může prodloužit pracovní život, snížit nezaměstnanost ve stáří, zlepšit sociální začlenění starších osob a podpořit inovace prostřednictvím start-upů. Může také podpořit mezigenerační učení a zajistit předávání znalostí. Zvyšování povědomí o podnikání jako o možnosti kariérního uplatnění v pozdějším věku může pomoci bojovat proti diskriminaci na základě věku jako potenciální překážce této činnosti. Veřejná politika může podpořit starší podnikatele tím, že odstraní demotivační faktory v daňových systémech a systémech sociálního zabezpečení, poskytne dobře cílené poradenství a zajistí přístup k financování.

Jakýkoliv systém financování služeb dlouhodobé péče by měl splňovat několik základních předpokladů:

- Měl by být dostupný pro uživatele těchto služeb, a to místně a finančně. Co se týče finanční dostupnosti, bude v budoucnu nutné změnit systém úhrad, zavést po vzoru většiny evropských zemí finanční participační povinnost ze svého finančního (příp. nemovitého) majetku, včetně povinné finanční participace rodin (tam, kde je to nutné vzhledem k příjmu klienta a stanovené úhradě, a tam, kde je to možné vzhledem k příjmové situaci dané rodiny). Přirozeným důsledkem těchto změn je pak umožnění více úrovní kvality poskytovaných služeb, a tím i lepší reakce na „poptávku“ po službách dlouhodobé péče ze strany jejich příjemců.
- Klient služeb dlouhodobé péče má mít možnost svobodně se rozhodnout pro danou konkrétní službu a toto rozhodnutí má být respektováno (pokud není v rozporu s legislativními podmínkami využívání dané služby).
- K tomu, aby si klient mohl službu dlouhodobé péče vybrat, je nutné poskytnout mu širokou nabídku všech typů sociálních služeb, tj. zejména tzv. sociálních služeb komunitního typu (terénní, ambulantní či respitní sociální služby), včetně pobytových a semi-pobytových sociálních služeb. Při výběru vhodné sociální služby (či jejich kombinaci) se vždy musí brát v potaz přání a potřeby příjemce služby, jeho finanční situace, časové, finanční, fyzické a psychické možnosti a hranice neformálních pečujících. Absence vhodné komunitní služby nemá být důvodem k tomu, aby byly poskytovány služby pobytové.

3. Zaměstnavatelé na změněném trhu práce

3.1. Výčet flexi forem zaměstnávání (pružná pracovní doba, hybridní pracovní doba, Home work, zkrácená pracovní doba)

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, jedním z prostředků zvýšení zaměstnanosti starších osob je zavádění flexibilních forem práce.

Flexibilní formy práce jsou již od posledních let minulého století diskutovány jako alternativa k trvalým pracovním poměrům na plný úvazek především v souvislosti s řešením aktuálního stavu na trhu práce. Evropská unie ve svých strategických dokumentech vyzývá členské státy k větší deregulaci a flexibilizaci na trhu práce. Prosazován je také tzv. princip flexicurity, zdůrazňující roli flexibility pracovní síly a podmínek na trhu práce, ale také význam sociální ochrany a jistoty pro flexibilní pracovníky. Rovněž na základě hlavních zjištění a souvisejících klíčových doporučení Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) by Česká republika měla zvýšit flexibilitu pracovních míst tím, že bude lépe prosazovat možnost práce na částečný úvazek, práci na dálku a sdílené zaměstnání. Pracovní doba by měla být při využití těchto forem přizpůsobena tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli.

Flexibilní formy zaměstnávání zaznamenávají v posledních letech, zejména od roku 2000, nárůst, důvodem je změna situace na trhu práce, vliv opatření přijatých v době Covidu, využití nových technologií, potřeba větší flexibility ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. Flexibilní formy zaměstnávání byly využívány zejména jako nástroj pro sladění profesního a rodinného života.

Flexibilní formy výkonu práce si lze představit jako volný, pružný způsob výkonu práce zohledňující individuální potřeby zaměstnance i zaměstnavatele. Současná právní úprava nám umožňuje využít například kratší či pružnou pracovní dobu, její nerovnoměrné rozvržení, práci přesčas, práci z domova aj.

V rámci pracovního trhu rozeznáváme následující základní flexibilní formy zaměstnávání:

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy není účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru. Dohody jsou obecně stále více používané pro zaměstnávání v časově omezeném rozsahu. Vyznačují se poměrně vysokou flexibilitou, ale i nižší právní ochranou zaměstnance, než v pracovním poměru (§§ 74 až 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – dále jen ZP).

Délka pracovní doby

V oblasti pracovní doby je volný prostor a je tak dána flexibilita pro sjednání rozsahu pracovního úvazku zaměstnance (§ 80 ZP). Smluvní volnost je omezena pouze délkou stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah pracovního závazku je tak zcela na smluvní vůli stran. Nevýhodou zaměstnance pracujícího na kratší

pracovní dobu je skutečnost, že když udělá práci navíc, náleží mu mzda za odpracovanou dobu a jako práce přesčas se počítá až práce konaná nad stanovenou (nikoliv sjednanou) týdenní pracovní dobu.

Rozvržení pracovní doby

Pracovní dobu rozvrhuje dle zákoníku práce zásadně zaměstnavatel (§ 81 ZP). Flexibilita se uplatňuje proto při určování časových úseků podle potřeb zaměstnavatele, v nichž budou zaměstnanci práci konat. Flexibilitu lze využít při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Patří sem institut tzv. „stlačený týden“, kdy zaměstnanci například pracují 4 dny v týdnu po 10 hodinách. Snaha je vyhovět potřebám zaměstnanců na prodloužený víkend apod.

Pružná pracovní doba

O začátku a konci pracovní směny de facto rozhoduje zaměstnanec, zaměstnavatel pouze určí dobu základní a volitelné pracovní doby (§ 85 ZP). Z pohledu potřeb zaměstnance je tak možné mít opožděný nástup na směnu po týdenním odpočinku, případně časnější ukončení pracovní směny v týdnu a tím skutečné prodloužení týdenního odpočinku. Zahrnuje časové úseky volitelné a základní pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Po základní pracovní dobu je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti. V rámci volitelné si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby.

Konto pracovní doby

U konta pracovní doby (§§ 86 a 87 ZP) zaměstnavatel může reagovat na aktuální stav a potřeby práce. Zaměstnavatel tak může rozhodnout o době výkonu práce, např. s ohledem na určitou sezónnost zakázek. Z tohoto pohledu konto pracovní doby umožňuje vyšší využití PD zaměstnance a efektivnější výkon práce při nižších nákladech.

Práce z domova

Umožňuje sladění výkonu práce pro zaměstnavatele s aktuálními potřebami zaměstnance. Nevýhodou je nižší možnost ovlivňování výkonu práce zaměstnance, problematika určení jednoznačných podmínek pro výkon práce a náhrad spojených s výkonem práce.

Řada zaměstnavatelů využívá nerovnoměrné potřeby pracovního vytížení zaměstnance za pomoci tzv. práce z domova (teleworking nebo homeworking)

V obou případech se u zaměstnanců uplatní tzv. samořídící schopnost, neboť pracovní kontakt je stavěn na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který pracuje mimo pracoviště a dosahu obvyklé a běžné kontroly zaměstnavatele. Charakteristickým rysem takového způsobu zaměstnání je využívání moderních informačních a komunikačních technologií.

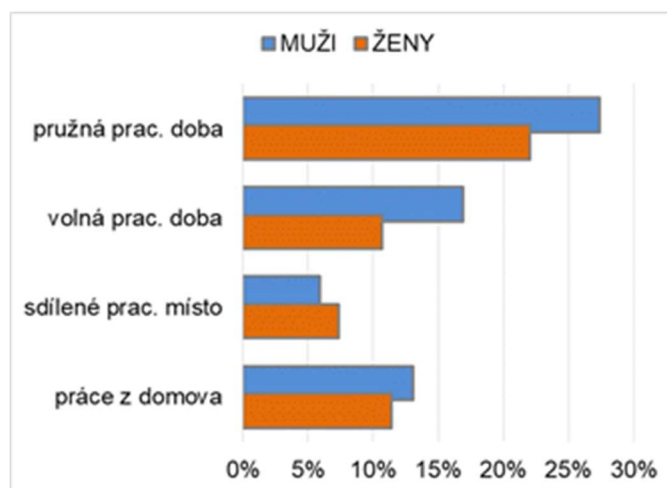
Sdílení pracovního místa

Jedná o režim, kdy se zaměstnanci střídají při výkonu práce na jednom pracovním místě tak, aby vždy bylo pracovní místo v pracovní době obsazeno jedním z nich (například v rozsahu jejich zkráceného pracovního úvazku). Umožňuje to tak zajistit potřeby zaměstnavatele, tak i potřeby zaměstnanců.

3.2. Co může nabídnout flexibilní zaměstnávání zaměstnavatelům a co zaměstnancům.

V České republice byly v roce 2018 v rámci šetření kvality pracovního života zahrnuty i otázky vztahující se k flexibilním formám práce. Konkrétně se jednalo o míru využívání pružné a volné pracovní doby, práce z domova a sdíleného pracovního místa. Podrobnější analýza ukazuje, že uvedené flexibilní formy práce se navzájem částečně překrývají a že alespoň jednu z nich využívá ve svém současném hlavním zaměstnání více než třetina (35,7 %) ekonomicky aktivních osob. Výrazně častěji se tyto možnosti využívají OSVČ.

Graf č. 19 – *Přehled využívání flexibilních forem práce dle pohlaví*



Zdroj: KPŽ 2018, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i.

Průkopníkem ve využívání nových forem je sektor informačních technologií. Následují vědecké a výzkumné instituce, vysoké školy, poradenské služby a neziskové organizace. Ve zdravotnictví, průmyslové výrobě a při práci na směny nejsou nové modely příliš využitelné.

Pokrokovější v zavádění nových forem jsou menší firmy. Kvůli náročné administrativě a dalším záležitostem jsou pro ně často zaměstnanci na běžný úvazek zátěží. Využívají proto příležitostnou či mobilní práci, sdílení pracovníků či spolupráci, a to "někdy i na hraně šedé zóny ekonomiky", uvádí studie. Velké firmy berou nové formy jako benefit pro zaměstnance. Nejčastěji jim umožní práci z domova či sdílení míst. Změny zavádějí hlavně proto, že to pracovníci vyžadují. Pro malé i velké zaměstnavatele jsou motivací pak i úspory za prostory a provoz.

Flexibilní formy zaměstnávání a jejich využití je ponecháno právě na zaměstnavateli a jsou spojeny s určitou administrativní náročností. Vždy je třeba mít na mysli, že jejich využití přímo v praxi závisí nejen na druhu vykonávané práce a potřebách zaměstnance, ale i na možnostech zaměstnavatele a na možnostech využití současné právní úpravy.

3.3. Využívání flexibilních forem zaměstnávání v České republice

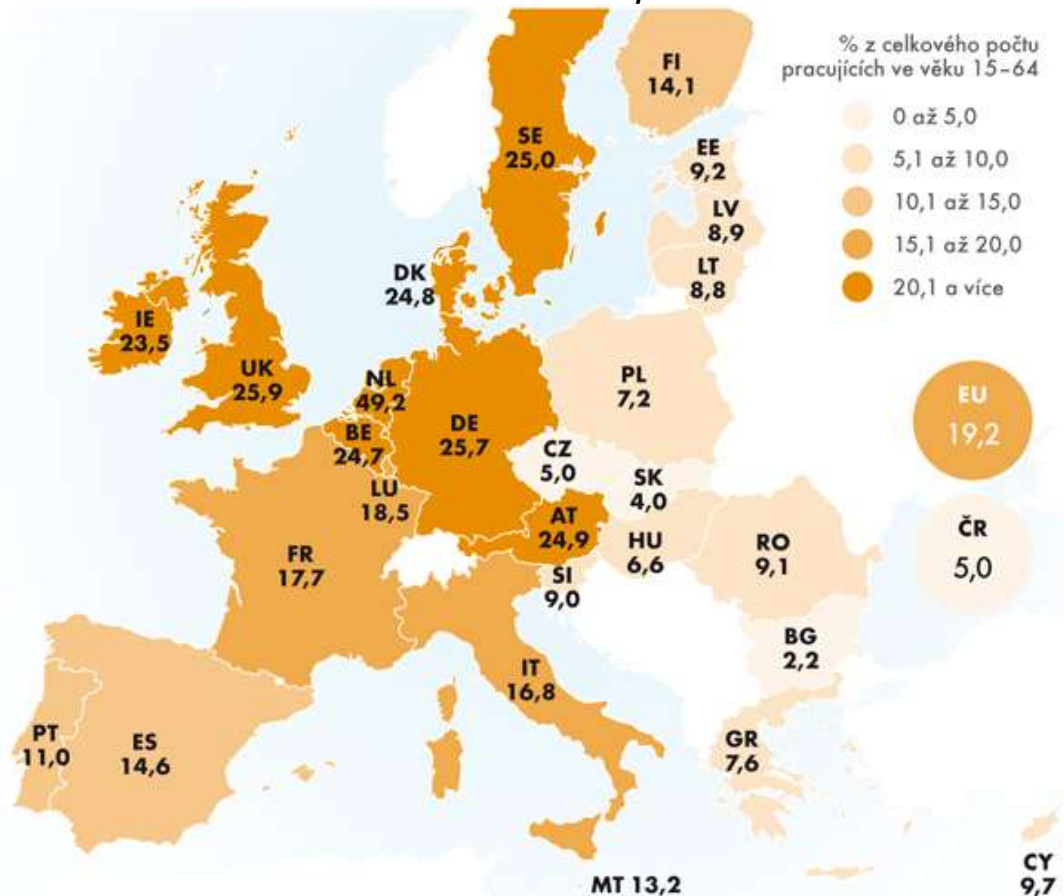
Přes pozitivní změny na poli flexibility, platí dle zjištěných údajů Unie zaměstnavatelských svazů pro Česko tři nelichotivé charakteristiky:

- 1) V Česku jsou částečné úvazky stále zcela minoritní. V EU je to třetina všech úvazků, u nás ani ne desetina.
- 2) Niže je uvedené obrázky č. zobrazují stav procentuálního podílu zkrácených úvazků v zemích EU v roce 2012 a následně v roce 2020. Je patrné, že se postavení České republiky zlepšilo.
- 3) Český stát práci daní tak, že brání většímu vytváření částečných úvazků. Stát odrazuje v rodině od opětovného nástupu do práce toho partnera, který pečují více o dítě (typicky matka) tím, že druhému partnerovi přiznává poměrně vysokou daňovou slevu na nepracující manželku/manžela. Dále pak

rozvoji částečných úvazků brání vysoké odvodové zatížení, což se právě výrazně projevuje u částečných, méně placených úvazků.

Místo flexibilních úvazků nastupují jiné formy práce. Pokud je flexibilita v zaměstnaneckém poměru nedostupná, matkám malých dětí zbývá možnost řetězení krátkodobých prací, případně alternativa ve formě podnikání, i když o to matka třeba vůbec neusiluje. Senioři pak místo racionálně nastaveného příjmu z penze a třeba z částečného úvazku volí kompletní ukončení aktivního působení na trhu práce, i když mají stále dost sil a rádi by se dál v zaměstnání realizovali.

Graf č. 20 – **Podíl osob v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012**



Zdroj: Eurostat

Trvalý rozvoj flexibility jako sdílené hodnoty na trhu práce se tak pravděpodobně neobejde časem bez přenastavení některých daňových a dotačních politik stát, například snížení sociálního pojištění u seniorů v důchodovém věku a bonifikace pozdějšího odchodu do penze. V souladu s principy age managementu se mnozí seniorní pracovníci stávají mentory a překročení hranice důchodového věku pro ně – tak jako na Západě – vlastně mnoho neznamená.

Flexibilní pracovní trh, flexibilita práce a pracovního prostředí se pro zaměstnavatele stávají více a více určujícími faktory pro zajištění kvalitních a udržitelných pracovních sil. Pracovní trh, jeho potřeby a požadavky se v době globální ekonomiky a rychlého rozvoje informačních technologií jen těžko obejdou bez zajištění dostatečných podmínek pro flexibilní práci a pracovní prostředí, které bude v potřebné rovnováze se stylem a způsobem života lidí ve městech větších, menších a výjimkou nemusí být však ani „venkov“. Zkušenosti a praxe dokládají, že téma flexibility se týká a je důležité jak pro velké, střední tak i malé firmy, a stejně tak se týká výrobní i nevýrobní sféry. Pracovní trh v ČR paradoxně

i přes aktuální velmi nízkou míru nezaměstnanosti trpí dlouhodobým nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců jak v nevýrobních profesích, tak v profesích manuálních a výrobních.

Pokud nezmění firmy přemýšlení o pracovním trhu, nebudou mít dostatek kvalifikovaných sil. Proto firmy postupně více adaptují nástroje diversity a inkluze, age managementu, ale i flexibility práce.

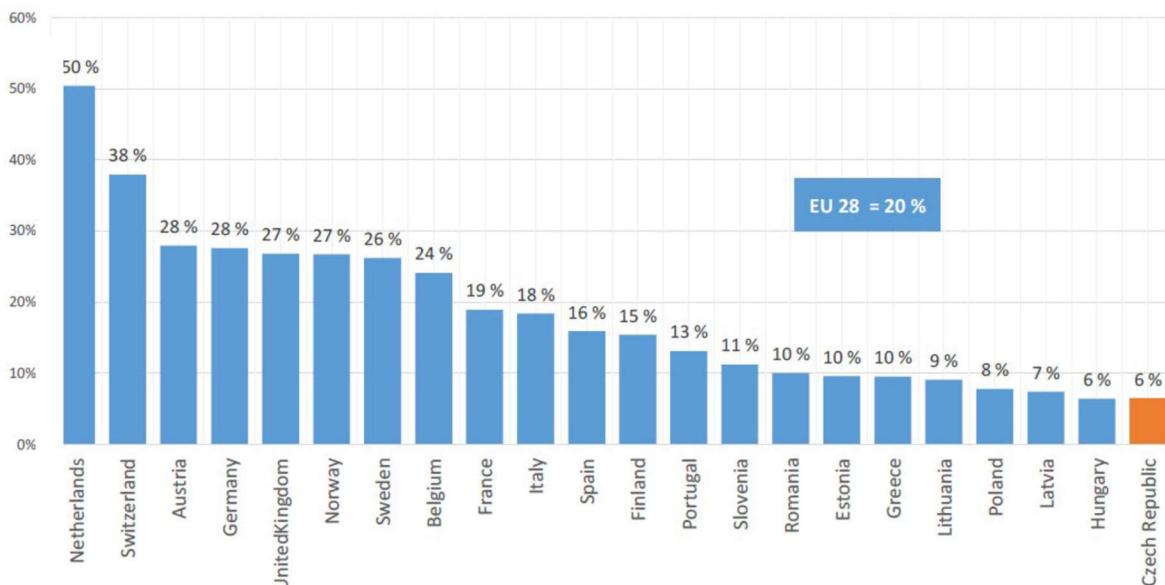
Přirozeným důsledkem stárnoucí populace je a bude prodlužující se věk odchodu lidí do penze, tedy lidé budou zřejmě déle pracovat. Flexibilní způsob práce a flexibilní pracovní prostředí se postupně stane více než důležitým faktorem pro zaměstnance a rovněž zaměstnavatele, kteří budou pracovat i ve svém „seniorském“ věku.

Zavádění flexibility práce přináší ve svém důsledku výhody pro obě strany – jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. V tomto ohledu se možnost a „druhy“ flexibility a flexibilních forem práce stávají velmi důležitou součástí jednak náboru nových zaměstnanců, ale i zaměstnávání starších a zkušených zaměstnanců. Z pohledu zaměstnavatelů aktuální podoba Zákoníku práce v České republice nereaguje zcela pružně na měnící se potřeby pracovního trhu.

Zkrácené úvazky čím dál více preferují vyspělé evropské státy, které se díky flexibilizaci svého pracovního trhu mohou chlubit dlouhodobě nejnižšími mírami nezaměstnanosti. Dobrymi příklady jsou například Nizozemí, Švédsko či Dánsko. Flexibilitu svých pracovních trhů podporují posilováním rovnováhy mezi pracovním trhem a sociálním zabezpečením (dánský model „Flexicurity“), sdílením pracovních míst, sladováním rodinného a pracovního života žen, či funkční flexibilitou a dlouhodobou investicí do rozvoje a vzdělávání zaměstnanců. Zatímco v EU (EU28) pracuje na zkrácený úvazek každý pátý zaměstnanec, v Česku tak pracovalo v roce 2012 pouhých 5 %, v roce 2014 to bylo 6 %, což je jeden z nejnižších podílů částečných úvazků v porovnání s ostatními zeměmi EU, jak vyplývá z grafu č. 20.

V ČR na částečný úvazek pracuje pouze 11 % žen a 3 % mužů, zatímco v EU 33 % žen a 10 % mužů. Nejrozšířenější jsou částečné úvazky v Nizozemsku, Švýcarsku, Rakousku a Německu.

Graf 21 - Podíl zkrácených pracovních úvazků v EU

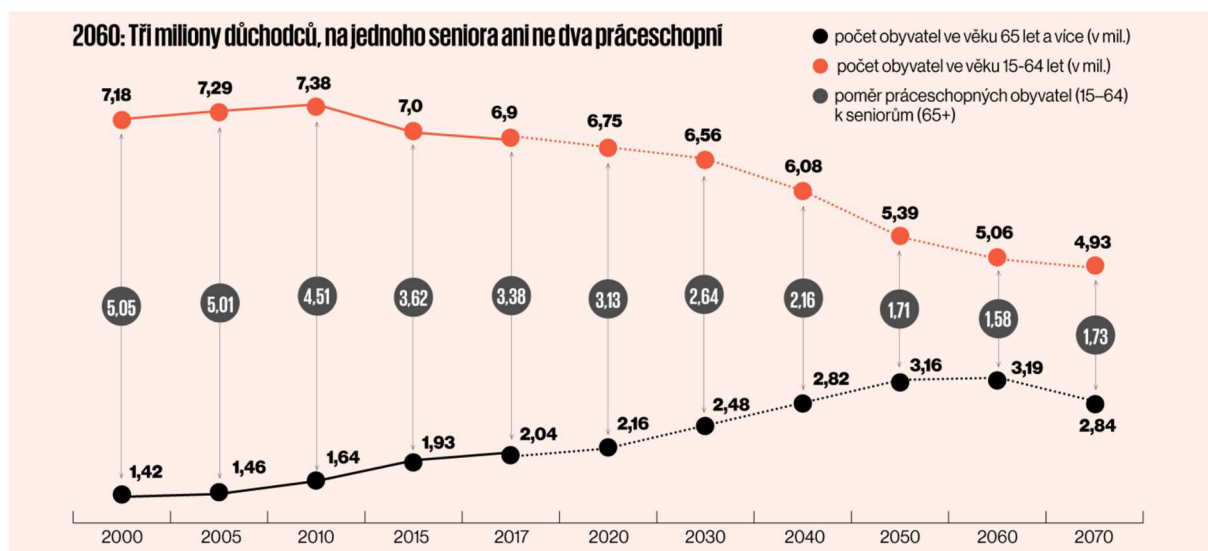


Zdroj: Eurostat

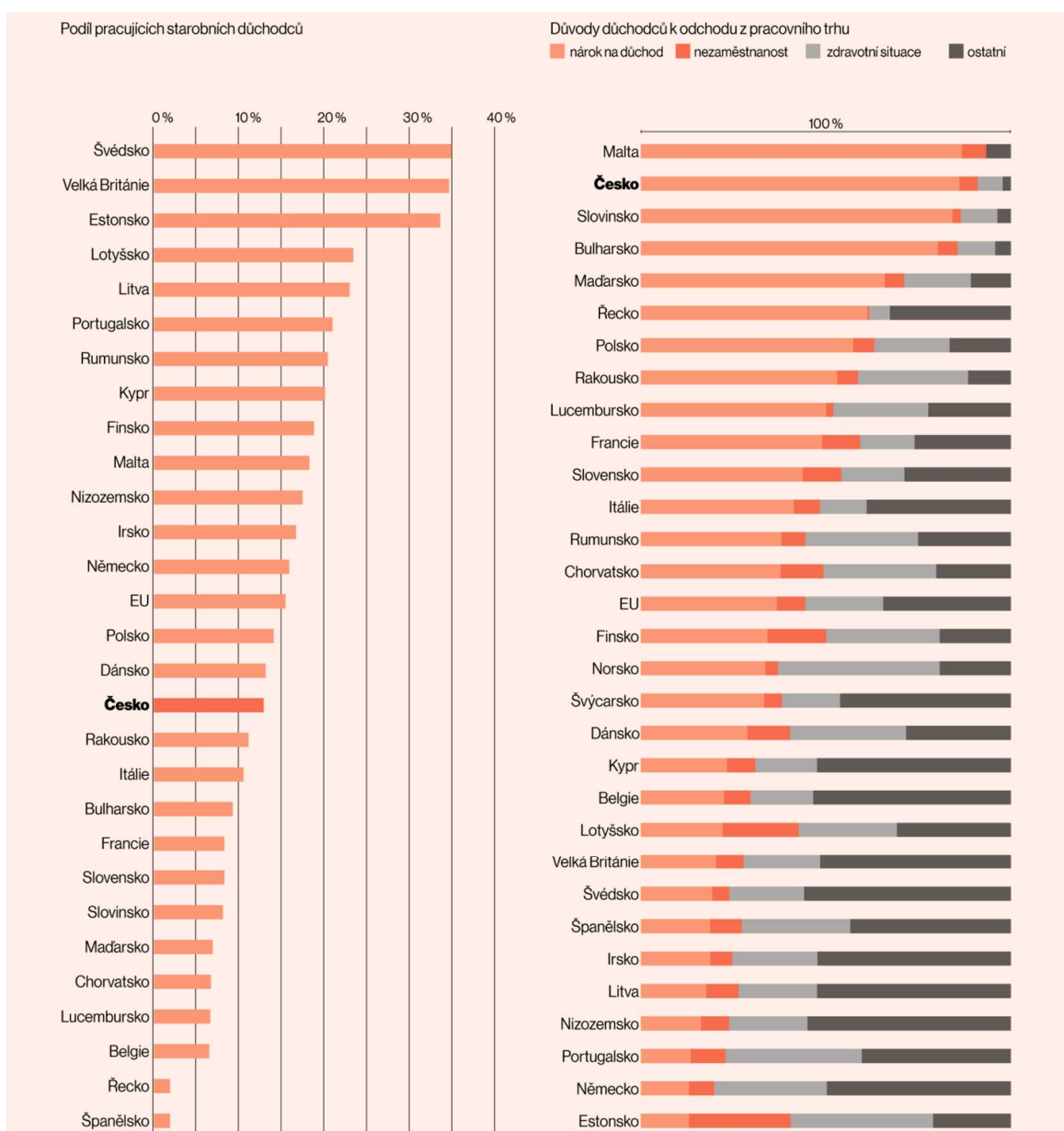
Senioři, s ohledem na demografický vývoj, jenž byl shrnut v předchozích kapitolách se stávají hybnou silou české ekonomiky. V době, kdy dlouhodobě chybí statisíce přesvědčených, jsou senioři jedním z možných řešení. Firmy navíc pomalu zjišťují, že zkušený starší pracovník může být v kolektivu například dobrým mentorem pro mladé. Na druhé straně důležitosti seniorů v české ekonomice přispívá i zájem firem o kupní sílu čím dál početnější skupiny obyvatel s podobnými zájmy. Firmy razantně vstupují do byznysů, které se týkají starších lidí. Nejedná se přitom jen o léky či zdravotnické pomůcky, senioři si rádi zaplatí i

cestování, lázeňský pobyt, knihy či vzdělávací kurzy. K tomu, aby Česko mělo opravdu dobře fungující „stříbrnou ekonomiku“, toho ale ještě spousta chybí. Česko stárne velmi rychle. Seniorů bude i nadále přibývat, práceschopných naopak ubývat. Tyto změny pocítí i české firmy. Za dvacet let bude českým firmám chybět možná až 700 tisíc lidí. Předpokládaná vlna robotizace to přitom nevyváží. Podle nedávné studie ministerstva práce Iniciativa Práce 4.0 by v příštích dvou desetiletích po nástupu robotů mohla v Česku zaniknout „jen“ asi desetina pracovních míst, tedy zhruba 420 tisíc postů. ČR má v období hospodářské konjunktury jednu z nejnižších nezaměstnaností v celé Evropské unii (2018). Domácí firmy mají více než 200 tisíc neobsazených míst. Na pokřiveném pracovním trhu se tak poohlíží po zaměstnancích, které předtím neoslovovaly – a seniori se logicky nabízejí jako první. Podle průzkumu ČSOB z roku 2018 je třetina firem v ČR ochotna zaměstnávat důchodce, desetina o tom předtím ani neuvažovala, donutil je k tomu až nedostatek pracovní síly.

Graf č. 22 - Očekávaný vývoj poměru práceschopných lidí a seniorů



Graf 23 - Podíly pracujících seniorů a důvody odchodu do důchodu v zemích EU



Česká vláda v roce 2017 navíc prosadila „zastropování“ věku nástupu do penze na 65 let. Jak autoři studie dále uvádí, odchod z pracovního trhu by měl být pozvolný a lidé by měli dostat příležitost pracovat tak dlouho,

jak budou sami chtít. V České republice aktuálně pracuje 13 % lidí v penzi. V EU je průměr 15,5 %, v severovýchodních státech až 35 %. Když člověk přesluhuje a na rok se penze vzdá, přilepší si k důchodu zhruba o 7,6 %. Při přesluhování se obětovaný důchod a odvedené pojistné a daně seniorovi s průměrnou mzdou vrátí až za 28 let, čehož se průměrný přesluhující český muž nedožije. Autoři studie proto shrnují, že český důchodový systém práci v důchodu dostatečně nezohledňuje. Závěry studie a doporučení podle autorů je práce po dosažení důchodového věku výhodná jak pro seniory, tak pro stát a společnost. Lidé si přivydělají a udrží svoji životní úroveň, stát má peníze z daní a společnost nepřichází o lidský kapitál.

Výzkumy studie uvádí, že pokud by pracovalo 5 % důchodců a stát jim snížil odvody o 6,5 %, veřejné rozpočty by na tom pořád ještě vydělaly. Toto zvýhodnění a jeho způsob má proto zásadní dopad na rozhodování seniorů o tom, zda budou ještě dál pracovat. Dle autorů by měly také konkrétní politické strany odpovědět na to, jaké změny budou v důchodovém systému prosazovat. Úpravy by se mohly týkat podpory práce v důchodu například snížením daní a odvodů či vyšším zohledněním odpracované doby v částce penze.

Rovněž větší míra flexibility práce je důležitým faktorem a podmínkou pro prodlužování pracovního života důchodců v České republice. Jak uvedl v roce 2021 analytik náborové společnosti LMC existuje v Česku 200 až 250 tisíc osob z řad studentů, osob v předdůchodovém věku, seniorů a rodičů malých dětí, kteří by měli zájem o některou z flexibilních forem práce, zejména o zkrácený úvazek. z údajů Svazu průmyslu a obchodu uvedl, že v roce 2021 byl podíl nabídky práce na zkrácený úvazek celkem 4 %, zkrácený úvazek nabízelo celkem 12 % firem. Zájem o zkrácené úvazky se zvýšil zejména v době pandemie. Mezi hlavní zájemce patřili ženy a senioři. Zkušenost manažerů skutečně ukazuje, že se zkrácené úvazky lépe prosazují v prostředí nadnárodních korporací. Oproti tomu české firmy často dávají přednost pracovníkům na celý úvazek, a to nezávisle na dalších okolnostech. Ochota nabízet zkrácené úvazky se také liší podle jednotlivých odvětví.

Největší podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek má dlouhodobě Nizozemsko s necelými 37 %, následují Švýcarsko, Japonsko a Velká Británie.

České firmy stále ještě vidí u zkrácených úvazků spíše nedostatky, zejména následující: náročná administrace zkráceného úvazku – pokud na jedno pracovní místo zaměstnáváte dva lidi se zkráceným úvazkem, má zaměstnavatel dvojnásobek nákladů na administraci, jedná se o přihlášky, odhlášky, administrace odvodů, daní, slev, monitoring rodinné situace, administrace dovolených, někdy exekucí nebo vykazování docházky nesoulad mezi časovými možnostmi uchazeče a potřebami provozu náplň práce neumožňuje zkrácený úvazek

Zvýšené náklady na částečné úvazky by se daly vyřešit změnou legislativy.

Prakticky každý pátý senior od 60 let pracuje na částečný úvazek (22 %). To je řádově více než podíl částečných úvazků ve skupině všech zaměstnaných osob v Česku (6,8 %). Česká republika se vyznačuje **jedním z nejnižších podílů částečných úvazků v rámci celé EU**, a 28 % z nich je navíc obsazeno seniory. Na částečný úvazek v tomto seniorském věku pracují o něco častěji ženy (56 %) než muži. Mezi zaměstnanými do šedesáti let je převaha pracujících žen na částečný úvazek daleko výraznější, ženy zde tvoří 76 %.

4. Závěrečné shrnutí

Demografický vývoj je víceméně shodný pro všechny rozvinuté státy na světě. V České republice (dále také „ČR“) i přes zhoršené úmrtnostní podmínky v důsledku epidemie nového onemocnění Covid-19 v roce 2020 **počet seniorů ve věku 65 a více let dále rostl** a zvýšil se i jejich podíl v celé populaci.

Meziroční nárůst celkového počtu seniorů o 27 tisíc (o 1,3 %) byl však vůbec nejnižší od roku 2005, tedy za posledních 16 let. Seniorů totiž v roce 2020 zemřelo o 16,1 tisíce (o 17 %) více než o rok dříve, celkem 109,2 tisíce, a tento počet byl nejvyšší ve více než stoleté historii samostatného státu (více než 100 tisíc seniorů za jeden rok dosud zemřelo pouze v roce 1980).

Za posledních deset let, od počátku roku 2011 do konce roku 2020, vzrostl počet seniorů ve věku 65 a více let celkem o více než půl milionu z 1,64 na 2,16 milionu a podle posledních dostupných údajů (k 31. prosinci 2020) **tvořili senioři již (poprvé) více než jednu pětinu obyvatelstva ČR** (20,2 %).

Početně největší skupinu seniorů tradičně představují ti nejmladší ve věku 65–69 let, kterých byla ke konci roku 2020 necelá jedna třetina (672 tisíc). Od roku 2016 však tato skupina mírně oslabuje a postupně se tak **sblíží s další věkovou skupinou 70–74 let**, ve které naopak počet seniorů roste (s tím, jak se do staršího věku přesouvají početně silné generace osob narozených po skončení 2. světové války) a ke konci roku 2020 zahrnovala dalších téměř 30 % seniorů (621 tisíc). Mezi seniory pravidelně **převažují ženy nad muži**, nicméně jejich převaha se již od počátku 90. let 20. století v čase mírně snižuje.

Stárnutí populace má dopad na oblast **sociálních a zdravotních služeb**. Stárnutí české populace bude mít v příštích letech výrazný vliv na růst nákladů na zdravotní péči v ČR a současný systém jeho financování není z dlouhodobého pohledu udržitelný. Současné financování českého zdravotnictví musí počítat s tím, že v následujících letech bude v ČR stále méně lidí, kteří budou do systému přispívat formou placení pojistného, a naopak bude stále více těch, kteří budou v ten samý okamžik ze systému čerpat finanční prostředky skrze zdravotní péči. V oblasti sociálních služeb lze predikovat, že bude se sociální služby budou potýkat **s nedostatečnými kapacitami pro seniory**. Současně již nyní je kladen důraz na vytváření služeb komunitního typu, ideálně, ve kterých by se střetlo sociálně zdravotní pomezí.

Mimo zdravotní a sociální oblast má stárnutí obyvatelstva vliv také na trh práce.

V roce 2020 **pracovalo celkem 458,8 tis. seniorů ve věku 60 a více let**. Od roku 2010 počet pracujících seniorů soustavně rostl až do roku 2018. Od roku 2019 se jejich podíl na celkové zaměstnanosti prakticky stabilizoval a absolutní počet se snížil minimálně. Přitom je **reálný předpoklad, že ozdravení ekonomiky se příznivě projeví i v počtu pracujících seniorů**.

Vývoj počtu pracujících do 65 let byl ovlivněn kromě demografických faktorů především **postupným zvyšováním věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod**.

Dlouhodobý růst počtu pracujících seniorů je provázen **výraznými změnami v ekonomické a vzdělanostní struktuře těchto osob**. Z hlediska **vzdělávání** v roce 2020 pracovalo pouze 4,9 % seniorů se základním vzděláním, ale ve skupině seniorů se středním vzděláním s maturitou to bylo již 18,1 %. Ve skupině absolventů terciárního stupně to bylo dokonce 35,8 %. Z hlediska **ekonomických odvětví** relativně nejnižší podíl seniorů byl logicky v informačních a komunikačních činnostech, protože v tomto odvětví dominují pracující v mladém a středním věku. Relativně nejnižší podíl seniorů byl logicky v informačních a komunikačních činnostech, protože v tomto odvětví dominují pracující v mladém a středním věku.

Lze říci, že nízká nezaměstnanost a snižující se podíl osob produktivního věku vlivem demografického vývoje nutí zaměstnavatele vybrat zaměstnance i ze skupin, které dříve nepreferovali. Touto skupinou jsou i senioři. **Čeští senioři odcházejí z trhu práce dříve** než jejich vrstevníci z jiných evropských zemí, chybí jim motivace dále pracovat a často i vhodné podmínky.

V Německu a Skandinávii pracuje až 75 procent osob starších 63 let s dřívější deklarovanou ochotou pracovat. Češi ve srovnání s ostatními zeměmi v západní Evropě **odcházejí do důchodu v mladším věku** a zároveň také **rychleji opouští trh práce**. Tento brzký a náhlý odchod do důchodu platí i pro vysoce kvalifikované profese a vysokoškoláky. Pouze **40 %** z 63letých vysokoškoláků pracuje, ačkoli ve věku 55 let plánovali, že pracovat budou. Odchod do důchodu přitom není způsoben zhoršením zdravotního stavu – pouze 25 procent pracujících ve věku 50 až 61 let subjektivně pociťuje zdravotní problémy.

Lidé starší 50 let se při hledání práce setkávají **s diskriminací** na základě věku a dalšími předsudky ohledně jejich pracovního výkonu (nízká výkonnost, častější onemocnění a jiné), současně však platí, že celá tato situace vyžaduje systémové řešení, protože celková pracovní síla bude v následujících letech klesat, a naopak bude přibývat seniorů.

Kromě motivace samotných pracovníků, aby se celoživotně vzdělávali a udrželi se tak konkurenceschopní i ve vyšším věku, je důležité **podněcovat i firmy**, aby starší pracovníky přijímaly. Zaměstnat lidi starší 50 let má řadu benefitů – například diverzní týmy jsou efektivnější, dochází k přirozené výměně zkušeností mezi generacemi. Starší zaměstnanci mají nižší fluktuaci a jsou více loajální.

Do popředí se tak dostává **téma flexibilních forem zaměstnávání**, z nichž asi neznámější je zkrácený úvazek, home office nebo sdílené pracovní místo.

Česká vláda v tomto ohledu jako **další opatření důchodové reformy**, chce **motivovat zaměstnavatele k vytváření zkrácených úvazků**. Týkat se má nejen seniorů a lidí v předdůchodovém věku, ale i dalších skupin obyvatelstva. Podle návrhu zákona ministerstva práce a sociálních věcí mají firmy poskytující zkrácené úvazky platit nižší pojistné na sociální zabezpečení za dané pracovníky o 5 %. Zkrácený úvazek definuje navrhovaná norma jako sjednanou týdenní pracovní dobu pohybující se v rozsahu od osmi do dvaatřiceti hodin. Snahou vlády je, aby se počet těchto míst zvýšil, protože v Česku je už dlouhá léta velmi nízký. Zatímco v zahraničí pracuje na zkrácený úvazek čtvrtina až pětina zaměstnanců, v tuzemsku je to podle aktuálních průzkumů pouze desetina.

Že zkrácený úvazek využívá jen deset procent českých zaměstnanců ukázalo nejnovější šetření personální agentury Grafton Recruitment. Další 3 % využívají sdílené pracovní místo, jež mohou zaměstnavatelé nabízet od začátku letošního roku. „Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie v tomto ohledu Česko značně zaostává. Jen pro srovnání, v Nizozemsku využívá zkrácený úvazek téměř 37 % zaměstnanců.“

5. Použité zdroje

Český statistický úřad (www.czso.cz):

- data ze Sčítání lidí, domů a bytů za rok 2021 (<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky#katalog=33475>)
-

Eurostat

- Článek Struktura a stárnutí populace, vydáno 20. 7. 2021 ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Struktura a st%C3%A1rnut%C3%AD_obyvatelstva](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Struktura_a_st%C3%A1rnut%C3%AD_obyvatelstva))
- Population structure indicators at national level (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_pjanind/default/table?lang=en)

OECD (https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Prehled_2018_Hospodarsky-prehled-OECD-CR-shrnuti.pdf)

Prof. Gleen Withers – Stárnutí populace a role imigrace', The Australian Economic Review, sv. 35, č. 1, rok 2002

Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s. (www.socialnipolitika.eu):

- článek „Čeští senioři často opouštějí trh práce předčasně, chybí jim motivace dál pracovat“ publikováno dne 19. 9. 2020 (<https://socialnipolitika.eu/2020/09/cesti-seniori-casto-opousteji-trh-prace-predcasne-chybi-jim-motivace-dal-pracovat/>).
- publikace „Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR“, rok vydání 2019 (<https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2019/09/Analyza-socialnich-a-zdravotnich-sluzeb-dlouhodobpece-v-CR.pdf>)

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

- Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích (https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_457.pdf)
- Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích (https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_479.pdf)