

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogických studií

Diplomová práce

Bc. Jana Hornová

**Možnosti pracovního uplatnění seniorů po odchodu do starobního
důchodu**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Možnosti pracovního uplatnění seniorů po odchodu do starobního důchodu“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci, dne: 10.4.2014

Podpis

Děkuji panu Mgr. Oldřichu Müllerovi, Ph. D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce. Také bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se zúčastnili výzkumu a odpovídali na dotazy.

OBSAH

ÚVOD	5
1 CHARAKTERISTIKA OSOB SENIORSKÉHO VĚKU	7
1.1 Osoba seniorského věku	7
1.2 Stáří a stárnutí	8
1.3 Odchod do starobního důchodu a psychické dopady penzionování	14
1.4 Změna životního stylu, adaptace v preseniu a stáří	17
2 POSTAVENÍ OSOB SENIORSKÉHO VĚKU NA TRHU PRÁCE	20
2.1 Aktivní stáří osob seniorského věku	20
2.2 Možnosti volby práce v důchodovém věku	21
2.3 Osoby seniorského věku a důvody setrvání v zaměstnání	25
2.4 Osoby seniorského věku jako zaměstnanci	27
3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SENIORSKÉHO VĚKU	29
3.1 Vývoj zaměstnávání osob seniorského věku	29
3.2 Přístupy zaměstnávání osob seniorského věku z pohledu zaměstnavatelů	32
3.3 Zaměstnávání osob seniorského věku z pohledu společnosti	35
3.4 Stanovisko státu, legislativa	37
4 OSOBY SENIORSKÉHO VĚKU Z POHLEDU SPECIÁLNÍHO PEDAGOGA ...	40
4.1 Působení podpůrných mechanismů na osoby seniorského věku	40
4.2 Významnost role speciálního pedagoga při práci s osobami seniorského věku	42
4.3 Instituce pomáhající seniorům	44
5 METODOLOGIE ŠETŘENÍ	49
5.1 Úvod do metodologie	49
5.2 Volba metodologie	51
5.3 Analýza a interpretace výzkumného šetření	56
5.4 Diskuze a následné zhodnocení dosažených výsledků	83
ZÁVĚR	92
POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY	94
SEZNAM GRAFŮ	100
SEZNAM PŘÍLOH	101

ÚVOD

Lidská společnost je jako taková ojedinělá hned z několika pohledů. Uvedla bych několik příkladů jako jsou: vzájemná komunikace - řeč, vzdělávání a výchova, sociabilita - míra mezilidských vztahů, pracovní uplatnění ve společnosti...

Trendem lidské společnosti je větší vyspělost v oblasti techniky, vědy, lékařské péče, materiálního zabezpečení. Důsledkem těchto faktorů se lidská populace dožívá vyššího věku, celková hranice pro odchod do starobního důchodu se tím pádem posunula. Ze statistiky např. organizace WHO je zcela patrné, že populace lidstva stárne a narozených dětí je méně. Změnila se celková struktura lidské populace a vzájemný poměr věkových generací ukazuje, že větší část vykazuje právě osoby seniorského věku, než tomu bylo dříve. Osoby seniorského věku jsou více aktivní, věnují se různým činnostem. Nedílnou součástí v životě člověka je práce, vytváří se socializace v jiném prostředí než v rodině, materiální hodnoty, které jsou nutné k živobytí, společenská prestiž.

Vzhledem k celkovému trendu doby, kdy věková hranice odchodu do starobního důchodu převyšuje šedesát let – dle ročníku narození a věkových skupin, se osoby seniorského věku ocitají ve společnosti se zásadními problémy. S postupem času se mění různé technické vybavení, je nutné se stále v něčem zdokonalovat, např. zvládat veškeré zátěže v zaměstnání. Tato celá řada aspektů ovlivňuje psychický i fyzický stav jedinců. V některých pracovních pozicích, kdy je práce velmi fyzicky náročná, osoby seniorského věku mohou mít pocit, že svoji pracovní náplň nezvládají tak jako kolegové „později narození“. V jiných pracovních pozicích jsou naopak velmi nedocentelné dlouholeté pracovní zkušenosti, např. v lékařství, ve vědě, v technickém zaměření, v průmyslu atd. Mnohdy si ani nemůže zaměstnavatel dovolit nechat odejít osoby seniorského věku do starobního důchodu a i nadále plánuje alespoň částečné pracovní vytížení těchto osob. Důvodů může být celá řada, proč osoby seniorského věku i nadále zůstávají aktivní v zaměstnání. Na seniory je bohužel společností mnohdy pohlíženo nepříliš pozitivně. V České republice se neustále zvyšuje míra nezaměstnanosti, jak ukazují statistiky úřadů práce. Zaměstnání je velmi důležité pro kvalitu života, např. materiální zabezpečení, sebeuspokojení z dobře odvedené práce, být prospěšný pro společnost.

Diplomová práce se věnuje tématům zaměstnávání osob seniorského věku hned z několika pohledů: ze strany seniorů, společnosti a zaměstnavatelů. Cílem diplomové práce je zaměřit se na problematiku osob seniorského věku, které jsou stále schopné vykonávat svoji práci, blíže specifikovat důvody, proč chtějí vykonávat činnost. Dalším cílem diplomové práce je pomoc, která by měla přijít ze strany odborníků speciálních pedagogů, kteří by měli skutečnost odchodu do starobního důchodu ulehčit, nasměrovat seniory najít nový smysl života, jak trávit svůj čas a nepodléhat splýnům. Další otázky, které by měly být zodpovězeny jsou ty, zda je ve společnosti zabezpečeno odborné poradenství pro osoby seniorského věku. Je populace dostatečně informována, na které organizace se mohou senioři obrátit, jak dále aktivně žít a fungovat v životě?

Diplomová práce jako celek je rozdělena do čtyř kapitol, které jsou tematicky členěny na jednotlivé podkapitoly na sebe logicky navazující. V kapitole č.1 Charakteristika osob seniorského věku se zabývám jednotlivým rozdělením stárnoucí populace, vysvětlením pojmů stáří, stárnutí, psychickými dopady seniorů po odchodu do starobního důchodu, životním stylem.

Kapitola č.2 s názvem Postavení osob seniorského věku na trhu práce pojednává o problematice aktivního stárnutí, možnosti zaměstnávání, věnuji se osobám seniorského věku jako zaměstnancům.

V kapitole č.3 pojmenované Zaměstnávání osob seniorského věku řeším možnosti zaměstnávání seniorů, pohled ze strany zaměstnavatelů a společnosti.

V kapitole č.4 Osoby seniorského věku z pohledu speciálního pedagoga jsem se zaměřila na odbornou pomoc, která by měla být těmto osobám věnována, ať se jedná o seniory, kteří se celý život věnovali především práci, doma si připadají zcela zbyteční, nemají představu, co pro ně odchod do starobního důchodu znamená, nebo o seniory, kteří mají pocit méněcennosti, jsou osamoceni.

V praktické části budu ověřovat teoretickou část pomocí kvalitativního výzkumu několika kazuistik respondentů v zaměstnání, kde tyto osoby pracují. Zaměříme se na možnosti podpory, které jsou seniorům poskytovány, jaká péče je umožněna těmto osobám a také jaká je dostupnost informací o jednotlivých organizacích.

1 CHARAKTERISTIKA OSOB SENIORSKÉHO VĚKU

1.1 Osoba seniorského věku

Osoby seniorského věku jsou stále aktuálním tématem v naší společnosti. Je mnoho faktorů, které osoby seniorského věku charakterizují. Pojem geront je označení pro seniora a pochází z řeckého gerón – starý muž. Seniořem tedy rozumíme osobu starší 60/65 let (Hartl, Hartlová, 2010). Jedním z mnoha kritérií, které předurčuje osoby jako seniory, je především kalendářní stáří, na které bych se více zaměřila v níže uvedené kapitole. Jako další příklad je možné uvést věkovou hranici odchodu do starobního důchodu. Tato hranice se však výrazně odlišuje podle ročníku narození a pohlaví. Muži např. odcházejí do starobního důchodu cca kolem 60 let a ženy 53-57 let s přihlédnutím na počet vychovávaných dětí. Jmenovala bych další kritéria, která jsou typická pro osoby seniorského věku jako např. změny v kognitivní činnosti, zhoršení paměťových funkcí, změna v pozornosti, obtíže při učení, zhoršená adaptabilita. Zdravotní stav je také příznačný pro tyto jedince, např. polymorbidita (výskyt více nemocí současně), tělesné změny. Haškovcová (2002, s. 29) popisuje, že „nezřídka se uplatňuje tzv. sumační efekt, kdy jedna choroba má za následek řetězovitý vznik dalších chorob“. Výrazné změny nastávají v oblasti emocionální, snížená odolnost k zátěži, ztrácí se celková emocionální aktivita, lhostejnost k okolí atd. Duševní činnost seniorů je pomalejší, senioři jsou méně motivováni a jsou opatrnější (Mühlpachr, Říčan 2004).

Penzionování má bohužel neblahý vliv na přístup společnosti vůči penzistům, změní se společenská role a statut. V současném stupni rozvoje naší společnosti jde především o to, aby společnost přijala stáří jako realitu a starou subpopulaci jako svou nedílnou součást (Pacovský, 1990).

Nicky Hayesová (2009, s. 10), tvrdí že, „ve svém společenském životě na sebe bereme „úlohy“, které nám předepisují, jak se máme chovat k druhým lidem. Hrajeme svoje role a druzí zase hrají své.“

Neměli bychom se nechat ovlivnit neinformovaností v dané problematice, která by mohla zkreslit pohled na naši společnost. Na osoby seniorského věku se většinou pohlíží s opovržením a lhostejností. Měli bychom být více tolerantní k osobám seniorského věku, přistupovat k nim individuálně a především si uvědomit, že tvoří nedílnou součást v naší společnosti.

1.2 Stáří a stárnutí

Stáří je poslední etapou života, fází, která bývá označována jako postvývojová, všechny latentní schopnosti rozvoje již byly realizovány. Přináší moudrost, pocit naplnění, ale také úbytek energie a nezbytnou proměnu osobnosti směřující k jejímu konci. Je to období relativní svobody, ale i dobou kumulace nevyhnutelných ztrát ve všech oblastech (Vágnerová, 2008). Během duševního stárnutí se prolínají biologické vlivy mozku a celého těla, duševní činnost starých lidí je zpomalená (Mühlpachr, 2009). Rabušic (in Ort, 2004) uvádí, že stáří je projevem věku, stává se statusovou charakteristikou, s níž je spojeno předepsané chování - neboli role. Zde může právě nastat problém, že i v moderní liberální společnosti jsou osobám seniorského věku přisuzovány některé role. Pro střední věk může platit pravidlo, že starý člověk opustí svět práce a odejde „na odpočinek“, do důchodu, tzn. charakteristická ne - role.

Sýkorová (2006, s. 47) uvádí, že „stáří je sociální konstrukcí, ať jde o určení jeho počátku – mezního věku, očekávání vztažených k lidem označeným za staré, či o způsoby zacházení s nimi.“

Osoby seniorského věku se mohou v dnešní době dožívat delšího věku, stáří se tak stalo společenským jevem, který v minulosti nebyl tak častý jako nyní. Celá řada změn je příčinou prodlužování věku stáří, vlivem vyvíjejících se metod v lékařství, vyspělou technikou atd.

Gruss ed, (2009) uvádí, že na stáří bychom měli nahlížet diferencovaně, protože zejména pozdější období života nevykazuje stejnou kvalitu. Zatímco rané stáří je v průměru mnohem zdatnější než byla předešlá generace, s velmi vysokým věkem psychické a fyzické výkonnosti podstatně ubývá. Pokročilé stáří (dlouhověkost, kmetství) je v mnoha ohledech zatěžující a to jak pro člověka samotného, tak pro celou společnost.

Pro srovnání bude uvedeno několik autorů, kteří definují stáří, avšak jednotnou definici nelze jednoznačně stanovit.

Matoušek (2008, s. 214) charakterizuje stáří jako „věkové období začínající v současné západní kultuře v 60-65 letech, kdy lidé odcházejí do důchodu.“ Langmeier a Krejčířová (2006, s. 202) uvádějí „pod pojmem stárnutí se zpravidla rozumí souhrn změn ve struktuře a funkcích organismu, které podmiňují jeho zvýšenou zranitelnost a pokles schopnosti a výkonnosti jedince a jež kumulují v terminálním stádiu a ve smrti.“

Dle Tošnerové (2009) je stáří přirozený a předvídatelný proces změn, ale vyznačuje se značnou variabilitou v typech a rychlosti. Týká se našeho fyzického vzhledu, energetického stavu, duševních schopností a společenského života.

Haškovcová (2010, s. 20) uvádí, že „za starého člověka je považován každý, kdo dosáhl penzijního věku.“

Autorky Žumárová a Tesková (2008) uvádí, že stárnutí a staří je provázeno řadou regresivních změn v somatických i duševních funkcích člověka, což má velmi zásadní dopad na kvalitu jedince ve všech jeho sférách.

Kalendářní stáří - Mühlpachr (2009) vymezuje jednoznačně chronologické stáří dosažením určité věkové hranice, od níž se obvykle nápadněji projevují involuční změny. Chronologický věk je tedy uveden datem narození, výhodou tohoto nejpoužívanějšího měřítka je jeho jednoznačnost a jednoduchost. Nevykazuje však individuální rozdíly mezi osobami seniorského věku. Souvislost chronologického věku často nemusí odpovídat tělesným změnám, např. dva jedinci ve stejném věku mohou být diametrálně rozdílní. Tím pádem chronologický věk nemůže být považován za reliabilní měřítko, protože u každého jedince existuje jiná korelace mezi chronologickým věkem a tělesnými změnami. Někteří lidé odpovídají průměrné představě typického starého člověka – šedesátníka, sedmdesátníka atd. Jiní lidé mohou vypadat až o dvacet let starší či mladší (S. Hamilton, 1999).

Podle Kalvacha je možné rozdělit stáří do tří skupin:

- 65-74 let: mladí senioři;
- 75-84 let: staří senioři;
- 85 let a více: velmi staří senioři.

Stáří sociální - je definováno změnou sociálních rolí a potřeb a změnou sociální situace. Za počátek sociálního stáří je považován nástup do starobního důchodu a s tím související změny, jakou je např. adaptace na penzionování, pokles životní úrovně, pokles společenské prestiže, pokles finanční zajištěnosti, ztráta životního programu, osamělost a věková segregace. Sociální stáří je dáno změnou rolí, životního způsobu a ekonomického zajištění (Mühlpachr, 2004). V procesu sociálního stárnutí dochází k první nejdůležitější změně v životě jedince a tou je změna v pracovním životě, která začíná odchodem do starobního důchodu. V tomto období dochází především ke změnám osobních vlastností stárnoucího seniora.

Mühlpachr (2009) hovoří o sociální periodizaci života, která rozděluje lidský život do čtyř velkých věků:

první věk - předproduktivní (zahrnuje období dětství a mládí, charakterizované růstem, vývojem, profesní přípravou, získáváním znalostí, zkušeností atd.);

druhý věk - produktivní (zahrnuje období dospělosti, charakteristické životní produktivitou biologickou, pracovní, sociální);

třetí věk - postproduktivní (označení postproduktivní v sobě obsahuje představu stáří jako období poklesu zdatnosti a odpočinku, jako fázi bez produktivní přínosnosti);

čtvrtý věk - fáze závislosti (toto označení je zcela nevhodné, na jeho základě vzniká totiž dojem, jako by nesoběstačnost byla zákonitá).

Kalvach a kol. (2004) upozorňuje na zavádějící pojem čtvrtý věk, který v sobě zahrnuje představu, že ztráta soběstačnosti a biologická zchátralost jsou nezbytnými důsledky dostatečně dlouhého života, což odporuje konceptu úspěšného stárnutí i zdravého stáří.

Stáří biologické - je označení pro danou míru degenerativních, morfologických a funkčních změn v organismu. Mühlpachr (2009) zmiňuje, že je biologické stáří hypotetickým označením konkrétní míry involučních změn, obvykle úzce propojených se změnami, které způsobují ty choroby, které se vyskytují převážně ve vyšším věku. Kalvach, et al., (2004) uvádí, že biologické stáří je důsledkem celé řady fyziologických involučních dějů, kdy dochází k poklesu funkční kapacity a adaptačních mechanismů. S. Hamilton (1999) říká, že jak tělesné, tak duševní známky stárnutí jsou posuzovány měřítky biologického věku. Mezi specifitější určení biologického věku řadí anatomický věk, vyjadřující např. stav kosterní soustavy, karpální věk, vyjadřující stav zápěstních kůstek a fyziologický

věk, vyjadřující např. stav jiných fyziologických procesů v organismu, rychlost metabolismu atd. Autor Ort (2004) uvádí, že biologické stáří je založeno na somatickém a fyziologickém vývoji v ontogenezi člověka.

Dlouhověkost - je označení pokročilého věku, obvykle nad 90 let (někdy nad 85 let). Dlouhověcí tvoří jen nepatrný zlomek populace, jejich počet stoupá zvyšováním kvalit životní úrovně, snižováním nároků na prostředí, na tělesnou zdatnost, medicínský pokrok (Mühlpachr, 2009).

Stáří ovlivňuje hned několik faktorů, mezi ně řadíme např. dědičné dispozice, hygienický režim, duševní a tělesný režim, také životosprávu. Pro porovnání bude uvedeno několik autorů, včetně organizace WHO, kde bude stáří rozděleno do několika věkových skupin.

Dle WHO je možné kalendářní stáří rozdělit na 15-leté periody¹:

- rané stáří 60 - 74 let;
- vlastní stáří 75 - 89 let;
- dlouhověkost 90 a více let.

Podle Mühlpachra (2009) je možné osoby seniorského věku rozdělit do tří skupin:

- **mladí senioři** 65-74 let (charakteristická je problematika, adaptace na penzionování, volný čas, aktivity, seberealizace);
- **staří senioři** 75 – 84 let (charakteristická je změnou funkční zdatnosti, specifická medicínská problematika, atypický průběh chorob);
- **velmi staří senioři** 85 a více let (na významu nabývá sledování soběstačnosti a zabezpečení).

Dle Marie Vágnerové (2008), která stáří dělí na:

- **období starší dospělosti 50-60 let;**
- **období raného stáří 60 -75 let;**
- **období pravého stáří 75 a více let.**

¹ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-10-01].Dostupné z <http://www.webovypruvodce.wz.cz/uvod.html>

Dovršením 80 let dosáhne senior tzv. čtvrtého věku, kdy je naživu pouze polovina jeho původní generace.

Podle Pacovského (1990) je možné stáří rozdělit také do tří skupin:

- **vyšší (starší věk), rané stáří 60 - 74 let;**
- **pokročilý či stařecký věk 75 – 89 let;**
- **dlouhověkost 90 a více let.**

Jako důležitý mezník se objevuje ontogenetický bod, kritická perioda kolem 75. roku věku.

Osoby seniorského věku vykazují jisté znaky, které probíhají během stárnutí. U někoho se projevují příznaky ve větší míře, u někoho méně, případně se stabilizují. Stárnutí ovlivňuje celá řada faktorů, co se týče např. zdravého životního stylu, péče o sebe samého, aktivity atd.

Žumárová, Tesková (2008) popisují stárnutí a stáří jako specificky biologický proces, který je charakterizován tím, že je dlouhodobě nakódován, je nevratný, neopakuje se, jeho povaha je různá, zanechává trvalé stopy.

Proces stárnutí je možné definovat různým způsobem. Stárnutí se vyznačuje postoupeností nezvratných změn, které nastávají v živém organismu, postupně omezují a zeslabují jeho jednotlivé funkce. Stárnutí je proces, má určitou časovou dynamiku, je geneticky naprogramován, řídí se druhově specifickým časovým zákonem, podléhá formativním vlivům prostředí (Pacovský, 1997).

Na definice stárnutí je možné nahlížet z několika hledisek. Na charakteristiku vyzorovaných znaků se také zaměřil Stuart Hamilton (1999), univerzální znaky stárnutí je možné pozorovat u všech starých lidí. Na druhé straně je možné sledovat znaky, které nejsou shodné u všech osob seniorského věku, např. artróza, mezi ně se řadí probalistické znaky stárnutí. Další pojmy, které můžeme srovnávat jsou: primární stárnutí (tělesné znaky stárnutí organismu) a sekundární stárnutí (změny, které se ve stáří objevují častěji, avšak nemusí být striktně dané).

Proces stárnutí do značné míry také ovlivňuje autonomie. Její uspokojování je ovlivňováno možnostmi a mírou individuální saturace ostatních potřeb: fyziologické potřeby, sociální potřeby, bezpečí, potřeba seberealizace atd. (Sýkorová, 2003).

Podle českého sociologa Jandourka je autonomie schopnost jedince samostatně si určovat vlastní pravidla a cíle svého života. Autonomie následně jedinci umožňuje také kontrolovat a usměrňovat naplňování svých cílů a dodržování

přijatých pravidel. Dá se tedy říci, že je jedinec natolik samostatný, že svůj život řídí svou vlastní svobodnou vůlí.²

Stáří rozhodně není jen obdobím pasivního dožívání. Senioři se i po odchodu do důchodu zapojují do společenského života, získávají nové rodinné role, udržují si své koníčky. Nová role důchodce je méně specifická než ztracená role profesní. S odchodem do důchodu se mění také prožívání, vnímání i chování. Velkým rizikem je odchod do důchodu bez náhrady dosavadního rytmu života (Vohralíková, Rabušic, 2004).

Každý jedinec stárne určitým tempem, které je velmi individuální, nerovnoměrně postihuje různé funkce organismu do jisté míry závislé na aktivitě a nemocnosti. Dnešní generace osob seniorského věku je více aktivní a jejich dlouhověkost do značné míry ovlivňuje věkovou hranici odchodu do starobního důchodu. Zvýšení věkové hranice, kdy senior bude moci do penze odejít, upravuje novelizovaný zákon č. 220/2011 Sb., který vymezuje prodlužující se věk odchodu do důchodu.³

Kolem termínu a věku odchodu do starobního důchodu panuje řada nejasností. Podle aktuálních pravidel se totiž nárok na věk nutný na odchod do důchodu bude zvyšovat. Zatímco v roce 2014 získají nárok na odchod do důchodu muži ve věku necelých 63 let a ženy podle počtu dětí přibližně ve věku 59 - 62 let, mladí lidé, kteří v roce 2014 dosáhnou čerstvě plnoletosti, půjdou do důchodu až v roce 2066, tedy ve svých 70 letech. A to bez ohledu na pohlaví a u žen i bez ohledu na počet dětí.⁴

² Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-12-01].Dostupné z <http://www.sensen.cz/aktuality/2013/co-to-je,-kdyz-se-rekne-autonomie/>

³ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-10-01].Dostupné z <http://www.uplnezneni.cz/zakon/220-2011-sb-kterym-se-meni-zakon-c-1551995-sb-o- Duchodovem-pojisteni-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>

⁴ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-31-03].Dostupné z <http://www.nastarakolena.cz/odchod-do-duchodu-kdy-mate-narok-1080/>

1.3 Odchod do starobního důchodu a psychické dopady penzionování

Odchod do starobního důchodu je jedním ze zásadních sociálních milníků v životě každého jedince, který může výrazně ovlivnit jeho další životní etapu. Zaměstnání a z něho vyplývající ekonomická nezávislost je jedním z důležitých ukazatelů produktivního dospělého věku. Starobní důchod je dá se říct pravým opakem, přechodem ze středního věku do stáří, je potvrzením ztráty výkonnosti a s tím související společenské užitečnosti. Vágnerová (2007) uvádí, že člověk v důchodu symbolicky odchází ze společnosti do svého soukromí, v krajním případě až do izolace.

Osoby seniorského věku mohou v této době řešit několik zásadních otázek. Hodnoty a představy o vlastním životě v důchodu mohou být značně odlišné. Psychická stránka každého z nás se mění v závislosti s přibývajícím věkem a dalšími ovlivňujícími faktory jako např. věk, vzdělání, kohortové příslušnosti, zdravotní stav, pohlaví i socioekonomická úroveň.

Samotný odchod do starobního důchodu může pro mnohé z nich znamenat ztrátu své profesní role, s ním spojené společenské prestiže. Tato změna může narušovat rovnováhu dosavadního systému rolí v produktivním dospělém věku (Vágnerová, 2008). Pro někoho může odchod ze zaměstnání vést k hlubokým změnám v životní situaci, ke změně role. Pro jiného může vyvolat změna situace krizovou situaci, šok, dá se hovořit o jakési ztrátě role a funkce (Balogová in Sýkorová, 2003).

Pro jiného zase může znamenat jinou etapu života s rodinou, s blízkými. Tak či tak nelze jednoznačně říci, co je pro koho nejzásadnější, je to velmi individuální. Rozhodnutí se může také odvíjet od toho, jestli žije jedinec sám, jakou pracovní pozici vykonával, jaké má životní priority, podle bydliště a pod. Každý jedinec se musí s tímto zásadním rozhodnutím nějakým způsobem vypořádat.

Autoři Vohralíková a Rabušic (2004) popisují zvažování odchodu do důchodu z ekonomické aktivity jako složitý a mnohorozměrný proces, v němž jednotlivé motivy nepůsobí samostatně, ale v různě složitých konfiguracích. Přičemž dosažení hranice důchodového věku je důležitým symbolickým mezníkem stáří,

neboť jedinec se odchodem do důchodu v podstatě stává starým a přijímá zcela nový status důchodce.

Dopad penzionování působí na osoby seniorského věku tím způsobem, že je na tyto osoby pohlíženo společností jako na přítěž, kterou musí ostatní živit a vynakládat značné peníze na jejich zdravotní péči. Někteří senioři se obávají opustit zaměstnání z důvodu špatné finanční situace, jiné osoby seniorského věku se chtějí stále věnovat své práci, která je naplňuje.

Ideální by bylo, pokud by se každý jedinec zabýval otázkou, co bude dělat, když odejde do starobního důchodu. Pokud zvolené aktivity zahájí a posléze, když přestane chodit do zaměstnání, je rozvine, než začít zcela novými aktivitami až na počátku penzijního času. Je to sice možné, ale prakticky velmi náročné (Haškovcová, 2002).

Ztráta duševní pružnosti je poměrně výrazným znakem osob seniorského věku, ale je třeba si uvědomit, že se jedná pouze o doprovodnou součást duševního vývoje, který bychom neměli vnímat pouze jako úpadek jedince. Pavel Říčan (2004) zmiňuje, že ve stáří se člověk někdy stává karikaturou sám sebe, že se projeví nepěkné vlastnosti a sklony, které v mládí a ve středním věku dokázal daný jedinec tlumit nebo je projevovat přijatelným způsobem.

Mezi další znaky, které na osoby seniorského věku působí patří také stabilita spokojenosti a pohody, která pro mnohé z nich znamená ideál dokonalého stárnutí v kruhu svých nejbližších. Pro někoho se nic významného sice nezmění, pro jiného však může dojít k zásadnímu přelomu a narušení veškerého denního režimu, na který byli doposud zvyklí. Osobní nespokojenost může u někoho vyvolat pocit prázdnoty, najednou neví, co s volným časem, jak zaplnit prostor, který dříve neřešil. V zaměstnání měl přesně stanovenou pracovní náplň a nyní se nedokáže dostatečně orientovat a přizpůsobit svůj volný čas jiným záležitostem. Mnozí senioři nejsou schopni tak snadno změnit svůj dosavadní styl života, na který byli doposud zvyklí, a hledají si nějaké vzory ze svého okolí, např. ze stejné sociální skupiny.

Problém pocitu prázdnoty života ve starobním důchodu často spočívá v tom, že si lidé zvykli být manipulováni, akceptovat nějaký program a řídit se podle něj. Na dobu důchodu však společnost žádný závazný program neurčuje. Jedinec si jej musí vytvořit sám, a to mnozí lidé nedovedou. Nebyli zvyklí se sami rozhodovat a ve stáří se potýkají s problémem, že se právě neradi rozhodují (Poledníková, 2006).

Některé osoby seniorského věku mohou mít ambivalentní pocity, na jednu stranu se těší, že se zbaví nepříjemných povinností, těší se také na klid a na to, že se budou moci věnovat se svým zájmům. Na druhé straně si však uvědomují, že odchodem do důchodu, také něco ztrácí: sociální pozici, mnohé kontakty, pocit přínosu pro společnost, seberealizaci, pocit úcty aj. (Vágnerová, 2007).

Stuart Hamilton (1999) popisuje souvislost osob seniorského věku, kdy začínají mít obavu s odchodem do důchodu, že jsou více zvýšeně sebekritičtí, avšak pro většinu jedinců představuje odchod do důchodu pouze nepatrnou změnu v jejich životní spokojenosti. Ve skutečnosti může dojít u zdravějších jedinců ke zvýšení jejich míry spokojenosti.

Dalším znakem osob seniorského věku je nedostatečná pružnost v chování a myšlení, která zajišťuje dobrou adaptaci ve vyšším věku. Jedinec se tak dovede snáze přizpůsobovat svým myšlením a jednáním ke změnám situace a nebojí se něčeho nového, což může u těchto osob být problém.

Podle Křivohlavého (2002) dochází ke změnám v kognitivní činnosti u stárnoucích lidí:

- **obtíže přijímat nové podněty;**
- **oslabena schopnost tvořit nové spoje (asociovat naučené s novým);**
- **snížená schopnost adaptability (schopnost přizpůsobit se novým věcem);**
- **snížena flexibilita (schopnost měnit stávající pojetí a způsob života);**
- **snížena schopnost přepracovat osvojené vzory chování a zaujímané postoje;**
- **zvýšená fixace (soustředění se na to, co bylo již dříve zažito);**
- **zvýšená integrace (zažitý postoj soustředěného komplexu vědění).**

Instituce starobního důchodu je společensky vykonstruovaná a v rámci dané společnosti se rozvíjí určitým způsobem. Z toho je zřejmé, že existuje zákonem jednoznačně stanovená doba vzniku nároku na starobní důchod, ale lidé se liší v názorech na věkovou hranici, která byla chápána jako vhodná k odchodu do starobního důchodu (Zacharová, Šimíčková – Čítková, 2011).

1.4 Změna životního stylu, adaptace v preseniu a stáří

Kvalita života osob seniorského věku je stále velmi diskutovaným tématem. Období stárnutí a stáří je doprovázeno řadou regresivních změny v somatických i duševních funkcích jedince. Většinou je tato etapa chápána společností jako etapa nemohoucnosti, nemocí a samoty (Žumárová, Tesková, 2008).

Autorky Janečková, Hnilicová (2009) definují kvalitu života podle Světové zdravotnické organizace WHO, jak jedinec vnímá svoje postavení v životě v kontextu kultury a hodnotových systémů, ve kterých žije, a ve vztahu ke svým osobním cílům, očekáváním, životnímu stylu a zájmům. Požadavky nově nastupující generace seniorů se postupně zvyšují, odvíjí se to ze současného života jedinců.

Do značné míry jde především o subjektivní pocit každého jedince, jak se cítí a vnímá své okolí. Pro srovnání uvedme autory, kteří se věnují problematice kvality života osob seniorského věku. Autoři Gillernová, Kebza, Rymeš a kol. (2011) popisují, jak subjektivně prožívaná kvalita života nemocného jedince není zcela úplně závislá na jeho skutečném klinickém stavu. Obecná kvalita života a kvalita života v souvislosti se zdravotním stavem se samozřejmě mohou překrývat.

Každý člověk má svůj individuální systém hodnot, který si utváří vlivem životních podmínek a aktivitou jedince (Pávková, Hájek, Hofbauer, 2002).

Žumárová, Tesková (2008) uvádí, že ve spojitosti s životem jde o to, jak se vyznačuje život toho kterého jedince v porovnání s životem jiných, a to z pohledu historického nebo přítomného okamžiku. K uvedeným oblastem a indikátorům patří: psychické funkce, úroveň nezávislosti, sociální vztahy, prostředí, spiritualita a především zdravotní stav člověka.

Payne (2005) zase rozlišuje několik podmínek pro zdravý a šťastný život člověka, např. materiální, psychologické, sociální, duchovní atd. Komplexní pohled na život obsahuje jak vnější podmínky, tak i vnitřní rozměr člověka.

Další autorka Zavázalová (2001) uvádí, že na kvalitě života ve stáří se podílejí především tyto prvky: zdravotní a psychický stav, úroveň bydlení a péče, finanční zajištění, začlenění do společnosti a možnost komunikace s ostatními lidmi, zajištění nezbytné pomoci, trávení volného času a mnoho dalších.

Džuka (2004) rozlišuje subjektivní kvalitu života – na základě individuálního úsudku hodnocené podmínky života osoby a subjektivní pohodu – emocionálním systémem hodnocené podmínky vlastního života (frekvence pozitivních a negativních emocí).

Podle psychologů Hartla a Hartlové (2000) můžeme pojem kvality života chápat jako míru seberealizace a duševní harmonie, tedy míru životní spjatosti a nespokojenosti, vyjádřené pocitem životního štěstí, k jejím nejvšeobecnějším znakům patří soběstačnost při obsluze vlastní osoby a pohyblivost.

Vohralíková, Rabušic (2004, s. 55) popisují život, kdy „na jedné straně je s odchodem do důchodu spojená podstatná změna, co se týče denního programu i společenského statusu. Na straně druhé je stáří vždy jen pokračováním předchozího života. Rozdílnost životních stylů osob ve středním věku se proto do velké míry přenáší i do seniorského věku.“

Další autorka Sýkorová (2003, s. 7) uvádí, že „kvalitu stárnutí kladně ovlivňuje angažovanost v sociální interakci a zažívání pozitivních emocí, prožívání integrace do sociálních skupin: rodiny, sousedství, skupiny přátel, aktivní a autonomní zvládání změn v rámci běžného a každodenního života...“

Někteří jedinci chtějí žít stále aktivním způsobem života, stále se chtějí seberealizovat, vykonávat aktivity ve svém volném čase. Jiní jedinci raději uvítají pasivnější způsob života, omezit či zastavit aktivity, radikálně změnit svůj životní styl.

Záleží na zdravotním stavu každého jedince, jak je spokojený se svým životem, jestli není ovlivněný např. negativními faktory z důvodu onemocnění nebo ztráty blízké osoby. Drapela (2008, s. 108) uvádí, že „motivace existuje vždy v přítomnosti, avšak chování, které v minulosti plnilo určitý účel, často přetrvává bez ohledu na svůj původní účel. I když vnímáme svou osobnost jako jednotnou a pevnou, jsme ve skutečnosti stále v pohybu.“

Zdravé stárnutí znamená optimalizaci příležitostí pro fyzické, sociální a duševní zdraví, aby se i starší lidé aktivně podíleli na životě společnosti bez diskriminace a užívali si nezávislý a kvalitní život.⁵

⁵ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-14-01].Dostupné z <http://www.healthyageing.eu/steps/steps-healthy-ageing>

Jak uvádí Ort (2004), za optimální ideál smysluplného života ve stáří je považováno osvojení si takového životního stylu, který je přiměřený možnostem zdravotním, sociálním a ekonomickým. Je důležitá vyváženost níže uvedených orientací:

- **orientace na základní lidské hodnoty bytí;**
- **orientace na emocionální prožívání;**
- **orientace na hmotné a funkční jistoty každodenního bytí;**
- **orientace na prožitky a relaxační a duševní obohacení;**
- **orientace na příjemné záležitosti a záležitosti spotřebně – komerční.**

Vágnerová (2007) zase popisuje životní styl seniorů, který je ovlivněn zdravotním i ekonomickým omezením a určitou sociální izolací v rámci rodiny a sousedství. Starší lidé jsou více zaměřeni do minulosti. Jejich postoj k vlastní osobě a světu je hlavně bilancující, nemají sklony něco měnit.

2 POSTAVENÍ OSOB SENIORSKÉHO VĚKU NA TRHU PRÁCE

2.1 Aktivní stáří osob seniorského věku

Stále se prodlužující délka života nepřímo souvisí s aktivním způsobem života člověka. Jedinec se snaží plnohodnotně věnovat svým zájmům, rodině, přátelům a nechce jen tak nečinně zůstat v koutě stranou. Samozřejmě do značné míry působí na každého z nás celá řada faktorů, které jedince mohou ovlivnit. Rok 2012 byl vyhlášený Evropskou komisí ve spojení s Evropským parlamentem a Radou Evropy rokem Aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Jako hlavní cíle se uvádí: zůstat pracovně aktivní a sdílet své zkušenosti, aktivní role seniora ve společnosti, žít plnohodnotným způsobem života.

Gruss (2009) zmiňuje, že dnešní populace osob seniorského věku je na tom zdaleka lépe než tomu bylo v minulé generaci. Rané stáří se stalo přijatelnějším, přitom jeho revitalizace nedosáhla vrcholu. Zatímco některý jedinec preferuje pobyt ve společnosti se svými přáteli, jiný jedinec upřednostňuje své zájmové činnosti jako např.: četbu, ruční práce, sledování televize, procházky, sportovní aktivity, zahrádkaření aj. Jsou různé typy činností, kdy člověku stačí něco vidět, poslouchat a má z nich zážitky, z nichž může dále čerpat a vzpomínat.

Haškovcová (2010) zdůrazňuje v souvislosti s volnočasovými aktivitami osob seniorského věku důležitost důrazně strukturovaného programu oproti nahodilosti. Autorka konstatuje, že senioři nemají čas, ale zároveň jej mají „nekonečně“ mnoho, na rozdíl od mladší generace.

Osoby seniorského věku se mohou účastnit různých poznávacích zájezdů, navštěvovat divadla, koncerty, výstavy. Další z mnoha možností volnočasového využití osob seniorského věku jsou různé kurzy např. na počítači, jazykové kurzy, taneční kurzy pro seniory, přednášky trénování paměti, dále také účast na různých seminářích. Volný čas je tedy možné definovat jako dobu, kdy si své činnosti

můžeme svobodně vybrat, děláme je dobrovolně a rádi, přinášejí nám pocit uvolnění a uspokojení. Pod pojmem volný čas se běžně zahrnuje odpočinek, rekreace, zábava, různé zájmové činnosti nebo zájmové vzdělávání atd. (Pávková a kol., 2002).

Haškovcová (2002) popisuje pojem druhý životní program, kterým označuje aktivity ve starobním důchodu, jenž přinášejí pocit uspokojení a společenského uznání. Jako základní formy autorka uvádí:

- Možnost, nikoliv nutnost pracovat dále a to v původním nebo jiném pracovně právní vztah, tzv. zbytková pracovní schopnost seniorů je značná a může se uplatnit formou zkrácených úvazků, klouzavé pracovní doby.
- Rozmanité formy volontérství (dobrovolnictví) jsou výrazem společenské užitečnosti seniorů.
- Rozvíjet individuální aktivity, případně koníčky, pokud ovšem přinášejí nezbytné pocity individuálního uspokojení
- Akademie a univerzity třetího věku vhodné pro seniory, kteří nemohou nebo nechtějí pracovat a individuální aktivity jim nepřinášejí pocit sounáležitosti.

Každý jedinec má svůj životní styl, který se v průběhu života mění. Kraus (2008) popisuje termín životní styl, který vyjadřuje spíše individuální optimální uspořádání životních forem do harmonického celku. Životní styl je charakterizován jako široký komplex činností a s nimi spjatých postojů, norem, hodnot, návyků, které mají trvalý ráz a jsou pro každého individuálně specifické – vystihují jeho osobitost.

2.2 Možnosti volby práce v důchodovém věku

Důchodový věk by neměl být přesnou hranicí, kdy si jedinec musí zvolit mezi dvěma možnostmi, např. mezi úplným odchodem z trhu práce a setrváním v zaměstnání. Pro někoho je toto rozhodnutí velmi obtížné, mnohdy se nelze jednoznačně rozhodnout, která alternativa je pro jedince vyhovující. V zaměstnání či doma si může jedinec uvědomit, jestli má dostatek volného času a zda jej plně

využívá např. pro své záliby. Senioři, kteří chtějí zůstat i nadále v pracovním procesu, mohou mít výhodu v tom, pokud jim zaměstnavatel umožní pracovat na zkrácený úvazek. Starším pracovníkům může být např. nabídnuta pozice školitelů, nebo přechod na jinou pracovní pozici. Zaměstnanci se cítí v práci spokojeni a tato opatření jim dodávají jistotu potřebnosti a užitečnosti ve společnosti. Na pracovní uplatnění osob seniorského věku je možné pohlížet z několika úhlů pohledů. V této kapitole bychom se věnovali možnostem nabídky práce.

Jednou z možností, jak zlepšit situaci seniorů, je zachování a rozšíření stávajících způsobů, aby senior podle svých schopností mohl pracovat, a to i poté, co mu oficiálně skončí jeho „povinnost“ pracovat. Udržet seniory co nejdéle na pracovním trhu je totiž jedním z prostředků, jak udržet penzijní systém (pracující důchodce odvádí daně a sociální pojištění) i jak udržet seniorům přijatelnou životní úroveň. Česká republika patří mezi země, kde je nejmenší nabídka částečných pracovních úvazků.⁶

Helena Barancová a kol. (2012, s. 303) uvádí, že „definováním začátku starobního důchodového věku můžeme pokládat za právní domněnku, založenou na předpokladě zákonodárců, že u většinové populace nastanou dovršením tohoto věku také fyziologické změny v lidském organismu, které se pojí se stářím.“ Z uvedeného textu tedy vyplývá skutečnost, že u každého nenastanou nepříznivé příznaky ve stejném období, což může ve společnosti vytvořit prostor a vhodné podmínky k dalším pracovním aktivitám.

Osoby seniorského věku mohou nyní pracovat bez problému v návaznosti na svůj předešlý pracovní poměr s dobou neurčitou a plynule navážou v evidenčním stavu na pracujícího důchodce. Pokud senioři pracují spíše příležitostně, jejich výdělek nezakládá účast na sociálním pojištění a výše důchodu se tedy nemění. Osobám seniorského věku, které chtějí pracovat brigádně, vypomoci nebo si jen přivydělat nějakou korunu ke stávajícímu starobnímu důchodu, který pobírají, se vyplatí uzavřít dohodu o provedené práci nebo dohodu o pracovní činnosti.

⁶ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-14-01].Dostupné z <http://www.novinky.cz/ekonomika/263237-cesti-seniori-jsou-pasivni-na-aktivni-starnuti-nemaji-penize.html>

Pracovní smlouva – PS

Nejčastější uzavření pracovního poměru je na základě pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout zejména tři podstatné náležitosti:

- **druh práce**, na který je zaměstnanec přijímán (funkce, činnost), přesné vymezení druhu práce je důležité zejména z hlediska plnění základních povinností vyplývajících z pracovního poměru pro oba účastníky a v tomto smyslu souvisí s případnými změnami sjednaných pracovních podmínek, pokud jde o převedení na jinou práci.
- **místo** nebo **místa výkonu práce** a **den nástupu do práce**.
- **ostatní informace**, které by měly být také uvedeny ve smlouvě, jsou: **doba určitá**, nebo **neurčitá**, **rozvržení pracovní doby**, **dovolená** atd. (Zákoník práce 262/2006 Sb.).

Mnohdy osoby seniorského věku neuzavírají další pracovní poměr, ale plynule pracují v zaměstnání dál a přitom jsou poživateli starobního důchodu. Není tedy nutné řešit další pracovní smlouvu na dobu určitou či, neurčitou. Případné přeřazení na jinou pracovní pozici je možné řešit pouze dodatkem k pracovní smlouvě. Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. poukazuje také na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání např. ve smyslu věku.⁷

Barancová a kol. (2012, s. 23) však nepopírá, že „existuje problém diskriminace z důvodu věku, zejména v oblasti pracovněprávních vztahů. Znevýhodnění starších zaměstnanců na trhu práce je nesporné.“

⁷ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-28-02].Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast1>

Dohoda o pracovní činnosti – DPČ

Tato dohoda se **většinou uzavírá jako druhý pracovní poměr na částečný úvazek**, nebo jako **přivýdělek** (brigáda) například u studentů nebo žen na mateřské dovolené. Na základě této dohody by zaměstnanec **neměl odpracovat průměrně víc než 20 hodin týdně** (polovina klasického pracovního úvazku). (Zákoník práce 262/2006 Sb.)

Dohoda o provedené práci - DPP

Tato dohoda je, co se odvodů a dalších nákladů na zaměstnance týče, nejvýhodnější. I když už není tak výhodná jako dříve. DPP je uzavírána písemně a na určitou dobu nebo na provedení určitého úkolu. Zaměstnanec na jejím základě může **u jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin ročně**. (Zákoník práce 262/2006 Sb.)

Každý z těchto tří druhů „pracovních poměrů“ má svá odlišná pravidla a také výhody či nevýhody. Záleží pak jen na zaměstnavateli a zaměstnanci, na které z možností se dohodnou, co je pro obě strany v dané situaci nejvýhodnější. Ne vždy totiž např. zaměstnavatel potřebuje zaměstnance na plný pracovní úvazek a ne vždy je zaměstnanec ochotný přizpůsobit svůj volný čas ve starobním důchodě na úkor plného pracovního nasazení. Nejlépe je předem si dohodnout rozsah vykonávané práce, kterou zaměstnavatel či zaměstnanec požaduje, a co od toho očekává, následně se rozhodnout na dané variantě uzavření či upravení pracovního poměru. Jako další možnost, která se nabízí v zaměstnávání osob seniorského věku, může být práce vykonávaná doma. Může se jednat o nějaké drobné manuální činnosti, výrobky, které se mohou v domácím prostředí vyrábět, kompletovat, a pak jen zaměstnanec po splnění zadání odevzdá hotovou práci zaměstnavateli. Další možností zaměstnávání v důchodovém věku je např. podnikání v určité oblasti jako osoba samostatně výdělečně činná na základě živnostenského listu. Odchod do

starobního důchodu neznamena pro podnikatele konec činnosti. Kromě pobírání pravidelně vypláceného důchodu může i osoba seniorského věku nadále podnikat.

Barancová a kol. (2012, s. 15) uvádí, že: „zaměstnávání starších zaměstnanců směřuje také k sociálnímu vyloučení ze společnosti a proti diskriminaci, což je hlavní myšlenkou č.3 smlouvy Evropské unie, která ve smyslu uvedení výše uvedeného č. článku bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost mezi ženami a muži a solidaritu mezi generacemi.“ Ivo Možný (2002, s. 94) specifikuje pojem placené práce „jako strukturální východisko společenské organizace a základ identity individua patří k základním přínosům moderní doby.“

2.3 Osoby seniorského věku a důvody setrvání v zaměstnání

Pracovní kariéra je integrovanou součástí života každého jedince. Dá se říci, že je jedním z významných pilířů, které ovlivňují sebevědomí, sebehodnocení, pracovní a životní spokojenost (Gillernová, Kebzy, Rymeš a kol., 2011).

Rabušic (1995, s. 118) uvádí jako pádný důvod pro setrvání v zaměstnání to, že „za minulého režimu - a je to asi možné považovat za českou specialitu – byla nutnost podporovat mladé rodiny svých dětí. V dnešní době se tento důvod pravděpodobně rozšiřuje o další prostou snahu zajistit si vyšší než minimální životní úroveň.“ Z pohledu dnešní společnosti se nabízí celá řada aspektů, které mohou ovlivňovat důvody, vedoucí k setrvání seniorů v zaměstnání. Jedním z nejčastějších důvodů aktivního zaměstnání v důchodovém věku může být potřeba přivýdělku, udržení sociálních kontaktů a sociálních vztahů, pocit potřeby. Ztráta životního partnera hraje také jednu z hlavních rolí. Pokud se jedinec nemůže smířit s touto situací, snaží se nalézt jiný smysl života, např. uplatnění v zaměstnání. Dalším aspektem by mohla být také kvalifikovanost jedince v daném oboru a jeho další uplatnění v zaměstnání. Sýkorová a kol. (2003) popisuje finanční situaci osob seniorského věku, kdy za žádoucí objem finančních prostředků považují senioři takový, kterým pokryjí především nájemné a inkaso, budou připraveni na nenadálé

vydání, uhradí léky a ještě lépe budou moci přispět také dětem. Podle nich je důležité mít tolik finančních prostředků, aby žili v klidu a nemuseli se „radikálně omezovat“. Zaměstnávání starších lidí má pro ně samotné také silný emocionální a společenský náboj, který ze dne na den ztrácejí, když jsou nuceni nedobrovolně se vzdát celoživotní aktivní práce, bez jakéhokoliv „vděku“ od svého zaměstnavatele. Mnohdy se ocitnou ze dne na den mimo pracovní život, často jsou bez rodiny, bez přátel či spolupracovníků (Barancová, 2012).

Tato složitá situace vede k nelehkým rozhodnutím, jak trávit svůj čas ve starobním důchodu. Jak naplnit prázdnotu všedních dnů, které měly svůj pevný řád v zaměstnání, kdy byl stanovený každodenní režim? Nabízejí se i další otázky typu: Mohu být nějak prospěšný pro společnost, mám ještě stále co nabídnout? Zvládnu žít pouze ze starobního důchodu, platit všechny výdaje jako jsou: léky, nájem, potraviny atd.? Tyto a mnohé jiné zásadní otázky mohou ovlivnit rozhodnutí každého jedince. Záleží pak na individuálním rozhodnutí, co bude dál a jakou cestou se budou ubírat jeho další kroky. Každý z nás se jednou ocitne v této etapě lidského života a bude bilancovat svá dosavadní rozhodnutí a zvažovat, co bude následovat, jak se k tomu postavit. Život má přeci stále smysl a je nutné k tomuto přistupovat prakticky a nevzdávat se, nepodléhat splýnům, být sám sebou, případně se podělit se svými starostmi v rodině, mezi přáteli nebo u odborných poradců. Každý člověk může získat nový rozhled a nové zkušenosti, práce v zaměstnání může přinést pozitivní přístup k životu a prospět jak po zdravotní stránce, tak i po stránce fyzické a i psychické.

Důchodový věk je spojován s pozitivními očekáváními – prostor věnovat se svým koníčkům, zálibám, rodině. Nespokojenost osob seniorského věku pak narůstá při hodnocení jejich příjmu a jejich zdravotního stavu. Finanční deprivace seniorů v ČR je výrazná a i ve srovnání nezaměstnanosti vyjadřují větší nespokojenost.⁸

Psycholožka Marie Vágnerová (2007) uvádí rozmanité motivy setrvání seniorů v zaměstnání: skutečný zájem o profesi (profese jako koníček), **potřeba**

⁸Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/zavery_kratce_fin.pdf

zachování sociálního statutu (jako podpora sebeúcty), potřeba zachovat určitý životní styl, potřeba kontaktu s lidmi, ekonomické důvody.⁹

Každá pracovní pozice může být něčím výjimečná, může jedince ovlivňovat nejen po profesionální stránce, ale také po sociální stránce jedince začleněného do společnosti. V okamžiku, kdy dojde k přerušení pracovního procesu, mohou být kontakty „zpretrhány“ a jedinec se může cítit osamělý a nepotřebný. Nelze tyto vlastnosti přisuzovat každému jedinci, avšak do značné míry se to může dotknout každého ze seniorů byť jen v malé míře. Vždyť okolí, spolupracovníci, známí, kteří jsou s námi v úzkém kontaktu, nás podněcují k určitým činnostem, výkonům, zájmům apod.

Status být zaměstnaný je jednou z významných možností seberealizace dospělého jedince. Člověk se takto může hodnotit podle své práce, podle přínosu, jaký má pro společnost a který potvrzuje jeho osobní hodnotu. Práce a z ní vyplývající pracovní pozice, představují důležitou součást identity (Vágnerová, 2008).

2.4 Osoby seniorského věku jako zaměstnanci

Samotní senioři, kteří projeví zájem pracovat již v důchodovém věku, si nechtějí připouštět jakékoliv změny, které se kolem nich dějí. Mohou mít pocit, že práce, kterou vykonávali před odchodem do starobního důchodu, je neměnná a společnost se nevyvíjí směrem kupředu, ale funguje vše jako dříve. Na jedné straně jsou to právě někteří senioři, kteří dali podnět zaměstnavateli a stále chtěli být v zaměstnání aktivní. Záleží samozřejmě na volbě každého z nich. Je potřeba si také uvědomit, že mnohdy je k tomuto rozhodnutí vedla celá řada faktorů, které ovlivnily jejich rozhodnutí. Na druhé straně, pokud to jejich zdravotní stav dovolí, není důvod cokoli řešit. Vágnerová (2008) vymezuje profesní role jako důležitou složku

⁹Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z<http://www.zdravy-senior.cz/zakon/odchod-do-duchodu.html>

identity dospělého jedince. Ukončení pracovní role očekávané a obecně akceptované jako normální a legitimní se může projevit v oblasti sebepojetí člověka.

Osoby seniorského věku si mohou dle zvoleného typu pracovního poměru přizpůsobit svůj každodenní režim. Pro někoho je to de facto stejný režim, na který byli zvyklí před odchodem do starobního důchodu. Pro jiného může práce na částečnou brigádu znamenat jen menší přívýdělek a přesto si může ponechat svoji volnost, nesvazovat se pevnou pracovní dobou a nutností každodenního docházení do zaměstnání. Pro dalšího jedince může práce na dohodu znamenat jen přilepšení si k důchodu např. sezónními brigádami, které mohou být jen příjemným zpestřením volného času ve starobním důchodu.

Práce v zaměstnání je a byla po celou dobu své existence vzácným statkem. Ne pro všechny, kdo o ni mají zájem, je ale k dispozici. Jen ti jedinci, kterým se podařilo úspěšně etablovat v povolání, ho mohli učinit spolehlivým základem svého životního projektu (Možný, 2002).

Vohralíková, Rabušic (2004) přibližují vliv práce, která má pro staršího člověka význam jako zdroj nejen finančních prostředků, ale také sociálních kontaktů a uspokojení potřeby seberealizace, užitečnosti, která je v závěru aktivního života často intenzivněji prožívána. Nepopiratelný je však především vliv ekonomického hlediska, které na osoby seniorského věku působí velmi zásadně.

Na osoby seniorského věku do jisté míry působí také prostředí v zaměstnání, kdy mladší populace je může do značné míry ovlivnit a čerpají z ní životní energii, která je nadále podněcuje v činnosti. Pracující senioři mají tak možnost být stále středem pozornosti, mají pocit vykonávání smysluplné činnosti a cítí se potřební. Haškovcová (2002, s. 14) také zmiňuje, že osoby seniorského věku se „dokážou relativně dlouhou dobu mladším spolupracovníkům vyrovnat. Jednak svou pílí a celoživotními zkušenostmi, jednak časovou rezervou, kterou dotují postupnou ztrátu své rychlosti.“

3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SENIORSKÉHO VĚKU

3.1 Vývoj zaměstnávání osob seniorského věku

Postupný vývoj lidské společnosti s celou řadou změn ovlivňuje do značné míry odchod do starobního důchodu. Buchtová (2002, s. 23) specifikuje, že „živá lidská práce téměř po celou dobu existence kultury generovala její evoluci.“ Pracovní činnost má velmi významný vliv na každého jedince, jednak z pohledu socializace, tak z pohledu ekonomického a materiálního zabezpečení. Buchtová a kol. (2002) uvádí, že obsah a potřeba práce citlivě odrážejí globalizační procesy, lokální změny strukturně sociální a demografické, nové informační technologie. Práce, která po staletí určovala obsah i strukturu lidského života, dávala obyčejnému životu širší nadosobní smysl, étos a transcendenci. Dnes je v mnohem menší míře sama pod vlivem proměňujícího se způsobu života.

Vidovičová, Rabušic (2005) poukazují na vztah věku a systému trhu práce, který je legislativně zakotven v zákoníku práce 262/2006 Sb., jenž stanovuje hraniční věk pro možnost uzavření pracovněprávních vztahů, a v zákoně o zaměstnanosti 434/2005 Sb. Věk i nadále hraje významnou roli v mnoha oblastech v rámci celého pracovního trhu.

Vohralíková, Rabušic (2004) popisují období mladšího důchodového věku, kdy bylo v 80. letech nazýváno toto období za „zlatý věk života“. Státem byla garantovaná a řízená mezigenerační solidarita, která znamenala značnou míru autonomie v podobě zaručených penzí. V období komunismu byl relativně nízký věk odchodu do důchodu, legislativa umožňovala souběžnou pracovní činnost a pobírání starobního důchodu. Zdravotnická péče byla zdarma, potraviny, nájemné a další náklady spojené se základními potřebami jedince, byly ve většině dostačující i k vzhledem ke skromné penzi a v kontextu obecně nízké životní úrovně obyvatelstva.

Od roku 2002 je možné sledovat neustálý vzestupný nárůst počtu zaměstnaných seniorů ve starobním důchodu. Přestože nárůst zaměstnanosti je u starších osob aktuální, dochází také ke zvyšujícímu se počtu starších uchazečů o zaměstnání. Je nutné podotknout, že celkovou míru nezaměstnanosti neovlivňují počty zaměstnaných seniorů na trhu práce. Nezaměstnanost mladých lidí – absolventů je ovlivněna do značné míry nedostatečnou praxí na pracovním trhu, nízkou kvalitací, o některé pracovní pozice mnohdy nemají mladí lidé ani zájem z důvodu finančního ohodnocení (práce na částečný úvazek apod.). Věková hranice 60 let není na úřadech práce zastoupena v největším počtu, avšak do budoucna to lze předpokládat. Jeden z hlavních faktorů tohoto jevu bude do jisté míry ovlivňovat odsouvání věkové hranice odchodu do starobního důchodu a tím pádem přibývající počet osob starších nad 60 let hledajících zaměstnání.

Jaroslav Dufek a Bohumil Minařík (2008, s. 69) poukazují na to, že „proces stárnutí obyvatelstva a zvyšování zatížení produktivní populace starými lidmi vyvolává nutnost všeobecné důchodové reformy. Ideální důchodový systém neexistuje, očekává se však od něj preference principu solidarity, ale také motivace občana k individuální odpovědnosti. Věk odchodu do důchodu by měl být flexibilnější, každý jednotlivec by se měl umět svobodně rozhodnout, kdy chce odejít do důchodu.“

Ekonomická efektivnost zaměstnávání osob seniorského věku se výrazně zhoršuje, jednou z příčin je zejména zrušení základní slevy na dani z příjmů, kdy důchodci spíše prodělávají a posiluje to pocity nespravedlnosti. Zrušení odečitatelné položky u pracujících důchodců zvýší průměrnou i mezní míru zdanění jejich práce, což sníží jejich motivaci pracovat. Mylná představa, že „vyhnání důchodců z práce“ dá více práce mladším, se také nepotvrdila. Výzkumy navíc dokladují, že většina starších lidí se díky práci udržuje v lepší fyzické a psychické kondici.¹⁰

Osoby seniorského věku mohou v zaměstnání mít stále své místo. Měli bychom se na ně dívat nivelizačním pohledem, všichni jsou na tom tak nějak stejně.

¹⁰ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z

<http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/daniel-munich.php?itemid=17276>

článek vyšel ve zkrácené podobě 16.8.2012 v Mladé frontě DNES na str. 17

Generace, které půjdou do starobního důchodu, budou chtít mít dál své příjmy, cestovat, aktivně sportovat. Podle statistického výzkumu jedinci předdůchodového věku jeví velký zájem pracovat i v penzi. Poměr důchodu vůči průměrné mzdě povolna klesá a lze předpokládat, že tento trend bude pokračovat také v následujících letech. Česká společnost stárne a lidí vyššího věku přibývá. Senioři nad 65 let tvoří teď asi 17% obyvatel. V roce 1990 to bylo ani ne 13 %. V polovině století budou představovat třetinu.¹¹

Daniel Chytil (vedoucí pracovník oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ) uvádí, že již nyní povolna narůstá počet pracujících starobních důchodců, a to i přes zvyšující se věk odchodu do starobního důchodu. V první polovině roku 2013 pracovalo 145 tisíc starobních důchodců, tj. 11,5 % z celkového počtu 1 262 tisíc seniorů v důchodovém věku do 70 let. Domácnosti, ve kterých pracují senioři ve starobním důchodu patří mezi osoby s nejvyšším příjmem, jejich celková míra zastoupení ve společnosti je však relativně nízká. Starobní důchodci žijí v posledních dvaceti letech čím dál více sami nebo v partnerské domácnosti. Snižuje se také podíl vícegeneračních domácností, které mohou zaručit flexibilnější péči o seniory či seniorů o vnoučata.¹²

Age managment řízení využívá schopnosti a využití potenciálů zaměstnanců tak, aby se předcházelo diskriminaci vůči věku. Mezi hlavní zásady patří dobré znalosti věkového složení společnosti a firmy, spravedlivé postoje ke stárnutí, pochopení pro rozmanitost a individualitu každého jedince.

Možnosti uplatnění těchto zásad zpracovává také projekt Strategie Age Managment v ČR, na němž se kromě Masarykovi univerzity podílí i Univerzita Palackého, Asociace institucí vzdělávání dospělých a brněnská krajská pobočka Úřadu práce ČR. Souvislosti s demografickými změnami nebude mít tedy Česko, pokud bude chtít dosáhnout hospodářského růstu a stabilizace důchodového systému, na výběr. Bude muset využívat i potenciál starších pracovníků. „V blízké budoucnosti se osoby staršího věku (50–64 let) stanou ve srovnání s osobami

¹¹ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-7-03].Dostupné z http://www.i60.cz/clanek_5857_seniori-chteji-v-cesku-pracovat-i-na-penzi.html

¹² Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-01].Dostupné z http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cesi_chteji_pracovat_i_v_duchodovem_veku_20131009

mladými (20–34) a osobami středního věku (35–49) nejpočetnější věkovou skupinou v české populaci.“¹³

3.2 Přístupy zaměstnávání osob seniorského věku z pohledu zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé přihlížejí k zaměstnávání osob seniorského věku z několika pohledů. Jedním z nich je efektivnost zaměstnanců, jaké výhody pro ně jako zaměstnavatele plynou, ať se jedná např. o odpočty sociálního a zdravotního pojištění, levná pracovní síla, časová flexibilita. Dalším přístupem k zaměstnávání osob seniorského věku může být specifická odborníka v dané oblasti a jeho nenahraditelnost.

Zapojení do pracovního života může pro osoby seniorského věku představovat nejen pracovní poměr na plný pracovní úvazek, částečný pracovní úvazek, ale i jiné formy atypického zaměstnání jako jsou domácí práce, příležitostní práce jen na zavolání. Především atypické formy zaměstnávání by měly na jedné straně sanovat potřeby trhu práce a na druhé straně umožnit starším zaměstnancům plynulejší přechod ze zaměstnání do důchodu (Barancová, 2012).

Zaměstnávání osob seniorského věku má samozřejmě své výhody i nevýhody, které mohou ovlivňovat sjednání pracovního poměru s osobami seniorského věku.

Flexibilita

Jedná se o schopnost a ochotu přizpůsobení se požadavkům zaměstnavatele při plnění si svých povinností.¹⁴ V dnešní době jsou kladeny značné nároky na práci přesčas, vyšší pracovní nasazení, těžší pracovní podmínky a obecně náročnější

¹³ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z <http://www.veda.muni.cz/tema/2561-tema-age-management>

¹⁴ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Flexibilita>

procesy v zaměstnání, které souvisí s využíváním nových technologií atd. Pro staršího pracovníka je tak mnohdy těžší se adaptovat na technologické či organizační změny ve firmě.

Adaptabilita

S růstem věku může klesat také míra ochoty přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele, přizpůsobit svoji kvalifikaci v zaměstnání, např. formou rozvoje dovedností, odborné kurzy, semináře, rekvalifikační kurzy atd. Tyto znaky jsou důsledkem velké neochoty starších lidí na sobě pracovat a dále se rozvíjet (Šupčíková, 2008).

Edukace

S postupem času je v zaměstnání stále více využívána moderní technika a práce s ní může být zvláště pro starší pracovníky značně problematická. Uvedli bychom několik příkladů jako počítačovou gramotnost, která je jako základní požadavek zaměstnavatele v dnešní době zcela běžná. V další pracovní pozici může hrát zásadní roli jazyková znalost, která může být vyžadována u zaměstnavatelů, kteří spolupracují se zahraničními partnery. Starší pracovníci mnohdy nejsou ochotni se dále vzdělávat, z důvodu velkých nároků na danou pracovní pozici (Šupčíková, 2008).

Produktivita

S přibývajícím věkem jde ruku v ruce zhoršení zdravotního stavu, který může samozřejmě ovlivňovat pracovní výkon staršího zaměstnance. V pozdějším věku již pracovník není schopný zvládat stejnou pracovní zátěž, kterou zvládal v minulosti bez problému, dochází tudíž k poklesu pracovní produktivity. Na druhou stranu nedochází jen k úbytku fyzických sil, bývá častější, že starší pracovník je např. více zapomnětlivý, může být také roztržitý, což může mít také dopad na nežádoucí chybovost v zaměstnání.

Je těžko prokazatelné, zda pouze věk bez přítomnosti dalších faktorů ovlivňuje produktivitu. Ale je obecně dáno, že s věkem jsou spojeny také další faktory, které jsou uvedeny výše, které jistě produktivitu práce ovlivňují. Nižší produktivita je také způsobena již zmíněnou malou flexibilitou a přizpůsobením se

na nové úkoly a nevhodností starších pracovníků pro další vzdělávání (Možný, 2002).

Autoři Sirovátka a Mareš (2003, s. 132) uvádějí, že „starší lidé mají často nežádoucí návyky, dosažené během celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom místě mnohdy způsobilo omezené pracovní dovednosti a zkušenosti.“

Pracovní zkušenosti

Jako jednu z mnoha výhod starších pracovníků bychom mohli uvést dlouholeté pracovní zkušenosti, které mohou využít ve stávajícím zaměstnání nebo při nové pracovní příležitosti. Na druhé straně je však nutné podotknout nevýhodu, kterou může být také skutečnost, že zkušenosti, které jsou získány v celoživotním zaměstnání, mohou být zaměřené jen na konkrétní činnost, kterou pracovník vykonával téměř celý život v zaměstnání. Může tak docházet k nežádoucím návykům a omezeným pracovním dovednostem.

Finanční nezávislost na pravidelném příjmu

Nezávislost na pravidelném příjmu do značné míry zvyšuje atraktivitu zaměstnávání osob seniorského věku pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé nemusí platit např. zálohy na sociální a zdravotní pojištění pokud je příjem nižší než stanovená hranice. Zaměstnavatel může poskytnout nižší odměny než zaměstnancům v právním pracovním poměru, nízké náklady spojené s pracovním místem apod. Na některé pracovní pozice zaměstnavatel ani nevyžaduje požadavky na vysokou kvalifikaci práce, mladí lidé většinou nemají zájem vykonávat tuto práci jen na zkrácený úvazek, jedná se např. o různé pomocné práce, vrátní, uklízečky...

Krátkodobost sjednávaných pracovních poměrů

Zaměstnavatel využívá právě této možnosti časové flexibility, pokud potřebuje např. při náhlém výkyvu práce vypomocet s určitou činností. Výhodou je, že osoby seniorského věku nejsou většinou vázány smlouvou na hlavní pracovní poměr. Jedná se např. o již zmiňované brigády v letní či zimní sezóně, mimořádná výpomoc, práce na zavolání, dobrovolná práce apod. Starší zaměstnance je tak možné dle dohodnuté zakázky individuálně zavolat do zaměstnání a mohou tak výrazně ulehčit mnohdy neřešitelnou situaci zaměstnavatele.

3.3 Zaměstnávání osob seniorského věku z pohledu společnosti

Společnost vnímá situaci zaměstnávání osob seniorského věku mnohdy pesimisticky. Skupinu starších lidí ve starobním důchodu je možné považovat za určitou sociální minoritu, která je majoritní. Je definována ekonomickou závislostí na společnosti a omezenou možností do jejího dění nějak zasahovat. V této souvislosti dochází k parciální eliminaci starších lidí ze společnosti, jejich vyloučení z aktivní účasti na společenském dění (Vágnerová, 2012).

Zaměstnávání osob seniorského věku je společností chápáno jako nevýznamné, neproduktivní a méně užitečné. Poukazuje se na pracovní místa, kde jsou penzisté zaměstnávání jako zbyteční, ve smyslu ubírání práce mladší generaci apod. Volná místa souvisí se strukturou poptávky a nabídky pracovních míst na volném pracovním trhu. Nezaměstnanost je důsledkem sociálního vývoje a bylo by vhodné změnit pohled na starší zaměstnance.

Mareš (2002) společně s některými autory konstatuje, že nezaměstnanost je arbitrární a subjektivní pojem, který lze jen obtížně přesně měřit. Přes mnohé rozdíly lze však vymezit obecnou shodu alespoň v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- **schopných práce;**
- **chtějících zaměstnání;**
- **jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.**

V současnosti se projevuje především trend, kdy většina firem a zaměstnavatelů najímá zejména mladší pracovníky a nahrazuje jimi zaměstnance vyššího věku. Na druhé straně jsou zase starší zaměstnanci využíváni zaměstnavateli při práci, která je na zkrácený úvazek. Společnost si neuvědomuje, že některá místa opravdu nejsou pro mladší pracovníky zajímavá. Zaměstnavatelé se snaží najít levnou pracovní sílu a mzdové náklady spojené s tímto pracovním místem jsou mnohdy velmi nízké, kdy se jedná např. o základní mzdu. Mladší pracovníci mají své požadavky, co se týče výše mzdy, za kterou jsou ochotni být zaměstnáni.

Pejorativní označení pro zaměstnance v důchodovém věku jako např. „náš starej“ posiluje přesvědčení mladší generace, že samotný věk je jistou zvláštní a ke škodě věci negativně zabarvenou charakteristikou, která ve svém důsledku dotyčného staršího kolegu handicapuje. Někteří zaměstnavatelé došli v posledních letech k závěru, že pracovní kolektiv by měl mít „pestrou“ věkovou skladbu a že životní zkušenosti starších pracovníků jsou přínosné, bohužel to není většinový názor všech zaměstnavatelů (Haškovcová, 2002).

Nový problém, který se objevuje ve společnosti, je **diskriminace vůči věku - ageismus**. Ageismus by se dal uvést jako postoj, který vyjadřuje obecně sdílené přesvědčení o nízké hodnotě a nekompetentnosti stáří (Vágnerová, 2008). Jedná se o novou formu systematické stereotypizace a diskriminace jedinců kvůli jejich obvykle vyššímu věku, nabývá řady forem a je specifikovaný tím, že kdokoliv může být potencionální obětí, neboť každý člověk stárne ode dne svého narození. Autorka Tošnerová (2009) uvádí pět nejčastějších nekriticky přijímaných představ o stáří v České republice:

- **staří lidé jsou všichni stejní,**
- **stáří mužů a žen je stejné,**
- **stáří nemají čím společnosti přispět,**
- **stáří je křehké – potřebuje péči,**
- **stáří je ekonomickou zátěží společnosti.**

Náš vztah k seniorům by si zasloužil mnohem více pozornosti, zájem a snahu o porozumění starším lidem. Snažíme se dodržovat jisté zásady, kodexy, kterými by se měla moderní společnost řídit, jedná se např. o Deklaraci lidských práv, Národní program přípravy na stárnutí, zákon o sociálních službách 108/2006 Sb., atd.

Vohralíková, Rabušic (2004) popisují „přežívající obraz“ osoby seniorského věku z minulosti, jedná se o jedince, který se odchodem do důchodu víceméně stáhl z aktivního společenského dění a smyslem jeho života zůstává podpora rodin svých potomků a péče o vnoučata. Tento obraz se však postupně bude měnit s rostoucí nezávislostí a aktivnějším prožíváním důchodového věku. Harmonické soužití více generací předpokládá výchovu k úctě ke starším lidem, respektování stejných práv pro staré občany, pozitivní přístup k zaměstnávání a k dalším aktivitám starších osob.

K pracujícím penzistům by bylo dobré přistupovat s kladným přístupem. Je třeba si uvědomit, že všichni se jednou ocitneme ve stejné etapě lidského života. Osoby seniorského věku nám nechtějí být na obtíž, chtějí mít stále své místo ve společnosti a být začleněni jako plnohodnotní jedinci. Společnost potřebuje při aktivní politice pracovního trhu zaplnit některá místa, o která mladší generace nejeví zájem. S prodlužujícím se věkem odchodu do starobního důchodu bude tato otázka stále více aktuálnější. Je jen otázkou času, jak budou zaměstnavatelé ke starším zaměstnancům přistupovat. Jestli budou raději volit mladší pracovníky, nebo budou nadále zaměstnávat starší zaměstnance. Stát by se měl touto problematikou více zabývat a zohlednit pro firmy zaměstnávání starších zaměstnanců.

3.4 Stanovisko státu, legislativa

Důchodový systém ČR je založen na povinném základním důchodovém pojištění podle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., dále na důchodovém spoření podle zákona č. 426/2011 Sb., od roku 2013 a na doplňkovém penzijním spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., které nahradilo penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona č. 42/1994 Sb. Součástí dobrovolných doplňkových systémů jsou i produkty komerčních pojišťoven - zejména životní pojištění.¹⁵

Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. specifikuje, že „pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené v tomto zákoně o důchodovém pojištění.“ Základní důchodové pojištění tvoří spolu s nemocenským pojištěním součást sociálního zabezpečení ve smyslu Zákona České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení č. 582/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.¹⁶

15 Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/3>

16 Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z

Převážná většina osob ve věku 60 a více patří do kategorie ekonomicky neaktivních, jedná se tedy o důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele - Zákon o důchodovém pojištění č.155/1995 Sb. V tomto zákoně je stanovený důchodový věk, který se v České republice postupně stále zvyšuje, na rozdíl od dříve stanovené věkové hranice. Dověšením důchodového věku vzniká osobě, při splnění zákonem stanovených podmínek, nárok na starobní důchod.

K získání starobního důchodu nedochází automaticky po dosažení zákonem stanovené hranice odchodu do starobního důchodu, ale k jeho přiznání je třeba podat žádost o starobní důchod u České správy sociálního zabezpečení příslušné dle místa trvalého pobytu žadatele (zákon o důchodovém pojištění č.155/1995 Sb.).¹⁷

Po splnění zákonem stanovených podmínek lze zažádat o starobní důchod před dosažením důchodového věku (viz § 30 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění).

Pro přiznání starobního důchodu je nutné splnit dvě základní podmínky, kterou jsou: důchodový věk a potřebný počet let sociálního pojištění. Pokud jsou oba předpoklady splněny, má žadatel nárok na měsíční důchodové dávky.

Aby mohl důchodce současně pracovat a pobírat měsíční důchodové dávky, musí mít se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o provedené práci, nebo dohodu o provedené činnosti, případně plynule pokračuje ve svém pracovním poměru, kdy měl smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou. Znamená to tedy, že důchodce si může bez problému vylepšit svůj finanční rozpočet, aniž by byl jakkoliv omezen v pobírání penze.

Pracující senioři, kteří pobírají starobní důchod v plné výši a současně vykonávají výdělečnou činnost (jsou zaměstnaní nebo podnikají), mají možnost zažádat si o zvýšení důchodu. To činí za každých 360 kalendářních dnů získaných výdělečnou činností 0,4 % výpočtového základu. Možnost zvýšit si důchodu se týká i seniorů v předčasném důchodu, pokud již dosáhli důchodového věku.¹⁸

<http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/184/4411.html#obsah>

¹⁷ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z

<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155#cast4>

¹⁸ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z

Na druhé straně se nabízí další alternativa pro starší osoby, které by uvítaly možnost odejít dříve ze zaměstnání např. 2 - 5 roků před odchodem do starobního důchodu. Může se jednat např. o dlouhodobou nezaměstnanost či neuplatnění se na trhu práce, kdy lze odejít do tzv. předdůchodu. Což znamená, že pokud máme naspořené dostatečné množství finančních prostředků, které jsme si naspořili v rámci doplňkového penzijního spoření a splňujeme věkovou hranici před odchodem do starobního důchodu (minimálně dva roky a maximálně pět let), můžeme čerpat své finanční prostředky. Stát nám po celou tuto dobu garantuje zaplacení zdravotního pojištění. Můžeme si také bez omezení přivydělávat a další výhodou je také to, že nedochází k výraznému krácení starobního důchodu při dovršení důchodového věku tak jako je tomu u předčasného důchodu. S předdůchodem můžeme skončit podle svého uvážení, nejdříve však tři roky před tím, než dosáhneme důchodového věku. (§19-23, zákon o doplňkovém penzijním spoření č.427/2011 Sb.). I toto je jedno z možných východisk, které nám stát nabízí v rámci zaměstnávání starších osob na trhu práce.

4 OSOBY SENIORSKÉHO VĚKU Z POHLEDU SPECIÁLNÍHO PEDAGOGA

4.1 Působení podpůrných mechanismů na osoby seniorského věku

Osoby seniorského věku se mohou potýkat s celou řadou různých problémů, přitom si mnohdy ani nemusí uvědomovat, že by se mohli na někoho obrátit a poradit se. Jakýkoliv podpůrný systém souvisí především se zajištěním poradenství v péči o tyto osoby, která v rámci úspěšné spolupráce a efektivní činnosti jednotlivých rezortů může zajistit komplexní přístup. Znamená to zajištění větší míry informovanosti mezi populací, která není stále dostačující. Jedná se o celou řadu podpůrných programů např. v rámci jednotlivých rezortů. Rezort MZČR (ministerstvo zdravotnictví), který zajišťuje lékařskou péči a poradenství. V rámci rezortu MPSV (ministerstvo práce a sociálních věcí) je zajištěná sociální péče dle zákona 108/2006 Sb., jedná se např. o poradenství na úřadech práce poskytované dle zákona o zaměstnanosti 434/2005 Sb., ČSSZ apod. Rezort MŠMT (ministerstva školství mládeže a tělovýchovy), který zajišťuje např. vzdělávání, rekvalifikace a poskytování informací v oblasti školství.

Většina občanů se dozví o těchto různých poradenských místech pouze z doslechu, z letáků, brožur nebo z reklam. Stále více lidí si připouští, že nejsou schopni sledovat množství informací, které zjistí z různých zdrojů zajištěných jednotlivými rezorty – veřejné podpůrné mechanismy nejsou definovány v jasné a přijatelné formě. Cílem podpůrných procesů by proto mělo být povzbudit a podpořit různé instituce, přizpůsobit se různým lidem, rozšířit se na místa, kde by získali větší množství zásadních informací k jejich vzájemné spolupráci a sdílení již nabytých zkušeností. Je dost složité popsat, co je dobře a co špatně. Místo institucionálních podpůrných mechanismů by měly být rozvinuty také veřejné, kde

aktivity spolupráce podpůrných mechanismů mohou přispět k zajištění odborných a cílených poradenství v problematice, která osoby seniorského věku tíží. Měly by probíhat různé aktivity, které by přispěly k zajištění vyšší míry informovanosti jako např. : podpora sítě jednotlivých organizací, podpůrná síť odborníků a přímá poradenská podpora, podpůrné **materiály (publikace, časopisy, texty, webové portály atd.), podpora informačního systému, které by byly vzájemně propojené.**

Jednou z možností by mohlo být poradenství odborníky, kteří by měli dokázat osobám seniorského věku pomoci s jejich příznačnou problematikou, vzhledem k jejich věku. Poradce by měl mít přehled: lékařské péče, sociální péče a služeb, které by byly vhodné pro osoby seniorského věku. Odborný poradce by měl být schopný nám poradit, případně odkázat na pomoc někoho jiného, pokud to není již v jeho kompetenci, např. na okresní správu sociálního zabezpečení či na úřady práce. Každý jedinec se může potýkat s problémem orientovat se např. při vyřizování různých záležitostí na úřadech, dále se mohou vyskytnout zdravotní potíže, které celou situaci jen zhoršují. Jedná se o neznalost legislativy, možnosti různých příspěvků, vyplňování různých formulářů při zařazení osoby do starobního důchodu apod. Měli bychom dokázat těmto osobám poradit a zorientovat se v rámci celého procesu napříč organizacemi ÚP (úřady práce), ČSSZ, zdravotní pojišťovny, odborní lékaři atd.

Haškovcová (2010) poukazuje na rizikové faktory, které mohou způsobit zhroucení sociální homeostázy, zhoršení zdravotního stavu. Takový jedinec se podle autorky nazývá „rizikový geront“. Jedná se o specifická rizika, která se vyznačují ve spojitosti se sociální a zdravotní stránkou. Tato komplexnost se projevuje v souboru příčin vedoucích jak ke vzniku nemoci, klinickému obrazu, tak ve funkčních důsledcích. Za rizikového geronta je považován starý člověk, který již není schopen se rychle a účelně přizpůsobit změnám ve svém životě a je vystaven působení některých nepříznivých psychosociálních a zdravotních faktorů, které ovlivňují jeho život. Mezi tyto aspekty, které ovlivňují ohrožení jedince, patří např. vysoký věk, ztráta dřívějších statusových rolí, sociální izolace jedince, poruchy chování, špatná adaptace jedince, ekonomické problémy, nedostatek potřebné péče pro seniory či choroby, které vedou k funkční ztrátě. Autoři Baštecký, Kümpel,

Vojtěchovský a kol. (1994) uvádí, že pro stáří jsou typické poruchy paměti, řada duševních poruch – neurózy, paranoidní syndrom nebo demence atd. Počet duševních poruch s věkem roste podobně jako ostatní nemoci a jejich léčení má u starých lidí také svá specifika. Z toho důvodu je nutné dokázat seniorům poradit, na co mají nárok v lékařské péči, odkázat je na příslušná zdravotnická zařízení, poskytnout důležité kontakty v jejich okolí.

4.2 Významnost role speciálního pedagoga při práci s osobami seniorského věku

Práce speciálního pedagoga je nesmírně zajímavá a velmi pestrá vzhledem k zaměření na konkrétní skupinu, kdy může vykonávat celou řadu aktivit, poradenství, konzultací, reedukační a resocializační péči, diagnostiku, nasměrovat na dalšího odborníka aj. Kompetence speciálního pedagoga závisí dle skupiny klientů. Pokud vezmeme v potaz osoby seniorského věku, nabízí se činnosti související s péčí o tyto osoby. Cílem je především socializace jedince tak, aby nedocházelo k vyloučení ze společnosti. Vágnerová (2004) uvádí, že socializace probíhá po celý život. Člověk tak získává, ztrácí či mění určité sociální role, osvojuje si žádoucí normy, získává systém hodnot, schopnost komunikace, zralejší způsob autoregulace vlastního chování apod. Je to proces interakce mezi jedincem a společností, který přispívá k rozvoji osobnosti jedince ve smyslu získávání specificky lidských variant chování a prožívání.

Mezi kompetence speciálního pedagoga kromě práce s klientem spadá také práce s jeho rodinou, s okolím, spolupráce s psychology, s lékaři, s jinými pedagogickými nebo sociálními pracovníky. Pracovní náplň speciálního pedagoga je velmi obsáhlá, pokusíme se tedy alespoň částečně naznačit pole působnosti tohoto pracovníka. Speciální pedagog se může uplatnit v různých rezortech jako je např. rezort práce a sociálních věcí, rezort spravedlnosti, rezort zdravotnictví, rezort vnitra, dále se může týkat spolupráce s organizacemi, institucemi, s neziskovými organizacemi (např. humanitární a charitativní organizace). Speciální pedagog se může také věnovat různým výzkumům se zaměřením na osoby seniorského věku, stáří a kvalitu života, připravovat různé programy, např. aktivní stárnutí, připravovat

semináře pro seniory, věnovat se různým projektům v rámci Evropské unie. Co se týče celoživotního vzdělávání osob seniorského věku, nabízejí se možnosti např. Univerzity třetího věku, zde je také možné obrátit se na speciálního pedagoga. V neposlední řadě je úkolem speciálního pedagoga terapeutická činnost, prevence a následně také poradenství.

Poradenství je základní službou v pomáhajících profesích. Jedná se o proces poskytování pomoci, podpory, rady a dalších forem intervence člověku, který se snaží vyřešit svou nepříznivou životní situaci (Novosad, 2009). Poradenství je možné poskytovat v rámci již zmiňovaných rezortů, např. na sociálních odborech, krajských či obecních úřadech s rozšířenou působností. S poradenstvím souvisí zprostředkování kontaktu se společenským okolím, pomoc při ochraně a prosazování práv a zájmů osob seniorského věku v rámci základního či odborného poradenství dle zákona o sociálních službách č.108/2006 Sb. Co se týče spolupráce s médii, bylo by jistě záhodné poskytnout větší náhled společnosti v informovanosti o seniorech, aby měla možnost vidět seniory také z jiného úhlu pohledu. Důležité je také věnovat se reklamě zaměřované na seniory a zároveň nezbytně nutná je ochrana seniorů.

Zásadním úkolem speciálních pedagogů by mělo být zvyšování informovanosti starších osob o možnostech a způsobech řešení složitých životních situací ve všech oblastech jejich života. K větší míře informovanosti mohou přispět také informační kampaně nebo zřízení poradenských center - pointů, informační linky, kontaktní místa, atd. Osoby seniorského věku se mohou stát oběťmi domácího násilí, jsou ohroženi majetkovou i násilnou trestnou činností, podvodným jednáním dochází k různým formám zneužívání seniorů. Prevence by se měla především zaměřit na snižování rizikových faktorů, zvýšení bezpečnosti a podporu rodiny, pokud je to možné.

V rámci péče speciálních pedagogů je nezbytně nutné, aby fungovala vzájemná spolupráce s jinými odborníky pomáhajících profesí, spolupráce v rámci institucí, větší informovanost, dále je také nutné se orientovat ve specifických potřebách a rizicích osob seniorského věku, které se s postupující dobou mohou měnit. Pokud se společnost nebude dostatečně věnovat osobám seniorského věku, může pro tyto jedince nastat situace sociálního vyloučení, což je velmi nežádoucí.

4.3 Instituce pomáhající seniorům

Osoby seniorského věku se mohou v dnešní době mnohdy obtížně orientovat, nápomocni by jim měly být různé organizace, instituce, webové portály apod. Pokud se poohlédneme ve svém okolí, jistě narazíme na celou řadu organizací, institucí, které se orientují buď přímo, či nepřímo osobám seniorského věku. Běžně se osoby seniorského věku mohou obrátit o radu či pomoc na České správě sociálního zabezpečení, úřadech práce, v rámci sociálních služeb se jedná o základní nebo odborné poradenství, na zdravotníky.

Kluby pro seniory je možné najít v každém větším městě. V klubech je provozována společenská, kulturní a zájmová činnost pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Charakteristika poskytovaných služeb: sociálně právní poradenství, pomoc při zapojení do kulturního a společenského života, zprostředkování pomoci poradenských, sociálních, zdravotnických a jiných odborných pracovišť. Posláním klubů pro seniory je vytvořit možnosti pro vzájemná setkávání a aktivizaci seniorů a občanů se zdravotním postižením. Pro tyto kluby pak ve vzájemné spolupráci s městy se připravují společenské a kulturní akce, zájezdy. Součástí poskytovaných služeb je i zprostředkování kontaktů s poskytovateli sociálních služeb, poradenské služby apod.¹⁹

Život 90, občanské sdružení pro seniory a jejich blízké usiluje o zlepšení kvality života celé společnosti tím, že přispějeme svou humanitární činností k řešení specifických problémů seniorů, umožníme jim aktivně a smysluplně žít v jejich vlastním domově tak dlouho, jak je to jen možné, abychom provázeli seniory podzimem života tak, aby i jejich stáří plynulo důstojně. Sociální poradenství poskytované občanským sdružením ŽIVOT 90 je registrovanou sociální službou. Služba je poskytována v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Nabízí celou řadu sociálních služeb, jako např.: telefonická krizová pomoc, tísňová péče, pečovatelská služba, odlehčovací a rehabilitační pobyty, centrum denních

¹⁹ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z <http://kpss.olomouc.eu/katalog/poskytovatel/219-url/>

služeb atd. Součástí služeb je také půjčovna kompenzačních pomůcek pro lidi, kteří jsou v důsledku svého poranění nebo nemoci nuceni dočasně či trvale používat kompenzační pomůcky.²⁰

SPOLEČNĚ - obecně prospěšná společnost zřizuje Seniorpointy, jedná se o kontaktní místa pro seniory, kdy jsou poskytovány informace z oblastí bezpečnosti, prevence, volnočasových aktivit. V rámci kontaktního místa registruje a vydává karty Senior pas. K dispozici je také přístup na internet, právní poradna a nabídka volnočasových aktivit. Veškeré nabízené služby jsou pro seniory zdarma. Cílem je vytvoření sítě míst, kde mohou všichni senioři získat informace, které jsou pro ně důležité. Může se jednat například o informace od Policie ČR, novinky v sociálním systému, pozvánky na kulturní akce, informace týkající se zdravotní reformy apod. Projekt Senior Point si klade za cíl zapojit seniory do aktivního způsobu života kolem nich, pomoci jim orientovat se v každodenní záplavě informací, a tak jim usnadnit komunikaci s úřady a institucemi.²¹

Rada seniorů České republiky o.s. disponuje reprezentativní mírou suverenity k výkonu vyjednávacích, konzultativních, dohadovacích, informačních, iniciativních, kontrolních, mezigeneračně sjednocujících a poradních funkcí ve vztahu k vládě, k resortům, k parlamentu a k dalším ústavním činitelům v zastoupení všech příjemců starobních penzí. Vznikla po vzoru Západní Evropy, otevření společnosti pro všechny generace, koncipování mezigeneračních vztahů, dialogu a tolerance, aktivizace starší generace pro duchovní, kulturní, sociální a společenský rozvoj. Rada seniorů je připravena se státem spolupracovat též na zajišťování odpovídajícího sociálního postavení a životního standardu třetí generace, na využívání potenciálu, intelektu a zkušeností seniorů ve prospěch společnosti, na tvorbě a realizaci projektů aktivního stárnutí české populace.²²

²⁰ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02]. Dostupné z <http://www.zivot90.cz/13-poradenstvi>

²¹ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://spolecne.org/podpora-senioru>

²² Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.rscr.cz/>

Senior club, Senior tip, Moudrý senior, i – Senior, Senior portál, Senio, Elpida plus, Senioem, Třetí věk, Zdraví senior - jedná se o webové portály pro seniory, které napomáhají seniorům při orientaci např. při zažádání o starobní důchod, informuje seniory o společenském dění ve společnosti, odkazuje na další užitečné kontakty, věnuje se např. počítačovým kurzům, vzdělávání U3V (Univerzity třetího věku), věnuje se také zdravotní problematice, je možné se zde dočíst různé zajímavé rady a nápady, diskuze, články atd.

Heplnet.cz je informační portál, který je zaměřený na osoby se specifickými potřebami. Usnadňuje orientaci v problematice zdravotního postižení. Anotace s odkazy na tuzemské internetové zdroje jsou rozříděny podle základních skupin postižení. Tyto hlavní cílové skupiny doplňují rodiče dětí se zdravotním postižením a také senioři. Najdeme zde celou řadu užitečných odkazů na webové portály, které se přímo věnují osobám seniorského věku.²³

Péče o seniory - webový portál, který osobám seniorského věku pomáhá v orientaci sociálních služeb v jeho okolí, ať se jedná např. o pobytové služby, ambulantní služby, terénní služby, péče o osoby v domácnosti. Dále je možné se zde dočíst o různých zájmovostech, jsou tu užitečné informace, které se věnují problematice osob seniorského věku atd. Informují a odkazují na odbory sociální péče dle krajů, ve kterém senioři žijí. V poradně je možné vznést dotazy, které budou zodpovězeny odborníky. Nabízí se zde také možnost inzerce volných míst atd.²⁴

E-senior, jedná se o webový portál, který informuje o možnostech vzdělávání seniorů se zaměřením na podporu fyzické a psychické kondice, podporují „bio-psycho-sociální” rozvoj osobnosti, reagují na měnící se životní a společenské podmínky a rozvíjejí generační dialog. U3V poskytuje osobám v pozdějším věku všeobecné, zájmové a neprofesní vzdělávání na vysokoškolské / univerzitní úrovni, které univerzity / vysoké školy již tradičně řadí do nabídky celoživotního vzdělávání.

²³ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.peceoseniory.cz/>

²⁴ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.peceoseniory.cz/>

Celkově je v České republice organizováno více než sedm set různých vzdělávacích programů.²⁵

REMEDIUM program pro seniory, jedná se o neziskovou organizaci, která poskytuje osobám seniorského věku sociálně aktivizační služby, pohybové a rehabilitační programy, vzdělávací programy, společenské akce, klubové aktivity, práci na internetu a na počítači, internetové stránky pro seniory, rekondiční pobyty, různé výlety. Programy pro seniory jsou určeny všem, kteří jsou v důchodovém věku, bez ohledu na místo bydliště. Hlavním cílem všech nabízených aktivit je zachování kvality života, podpora sebevědomí, prevence před samotou a vyčleněním ze společnosti i po odchodu do starobního důchodu. Programy jsou podporovány ze získaných grantů.²⁶

Projekt SENSEN (Senzační senioři) vznikl v nadaci Charty 77 a Konto Bariéry jako odpověď na demografický vývoj v naší zemi. Nejedná se o sociální službu, vytváří neformální spojení starších lidí, kteří nechtějí jen odpočívat a přijímat cizí pomoc. Hledá všechny seniory, kteří se ještě rádi dívají kolem sebe, není jim lhostejný vývoj společnosti, města, obce. Hledá seniory, kteří chtějí a umějí cosi dát – zkušenost, kvalifikovaný názor, paměť na doby dnes už jakoby zasuté v historii. Za pár let budou senioři nejpočetnější skupinou obyvatelstva v naší zemi. Osoby seniorského věku budou potřebovat nejen lékařskou a sociální péči, ale hlavně sebevědomí. Kluby SENSEN jsou společnou aktivitou nadace Charty a Konta Bariéry místních seniorských a neziskových organizací, knihoven, muzeí, jednotlivců a místní samosprávy. Projektů se účastní již existující a dobře fungující společenství seniorů, angažovaní jednotlivci, právnické osoby či neziskové organizace a spolky (občanská sdružení), které chtějí podporovat programové cíle projektu, ačkoli třeba nemají nominálně v programu práci se seniory, a samozřejmě nově vzniklé kluby SENSEN.²⁷

²⁵ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <https://e-senior.czu.cz/>

²⁶ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.remedium.cz/programy-pro-seniory/programy-pro-seniory.php>

²⁷ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.sensen.cz/uvodni-stranka/>

EUROAG - evropská asociace seniorů působí již delší dobu v rámci výměny informací na základě zkušeností, problémů, názorů a cílů starších lidí v naší společnosti a pro užší a pokračující spolupráci mezi seniorskými organizacemi a jednotlivými zástupci v blízkosti všech evropských zemí. Jako takový představuje EURAG zájmy starší generace, na rozdíl od politických a veřejných organizací je nastaven tak, aby jim sloužil, a má konstruktivní misi v ovlivňování budoucí povahy naší evropské společnosti. Dnešní starší občané v postupném budování ekonomických systémů nejsou plně uznáni, starší občané jsou viděni jen jako zátěž pro naši společnost. Asociace se zaměřuje na celou řadu problémů, které se týkají osob seniorského věku.²⁸

Organizací a informačních portálů je samozřejmě celá řada, zaměřili jsme se jen na některé z nich, které mohou osoby seniorského věku využívat. Další zajímavé informace mohou získat také z televizních pořadů, např. Klíč, který je věnovaný nejen pro osoby se zdravotním postižením, ale také seniorům, dále také z různých časopisů, jako např. Doba seniorů, Senior revue, Pražský senior, Brněnský senior, Olomoucký senior, Šťastní senioři, Strom, aj. Cílem těchto časopisů by mělo být zajištění větší informovanosti seniorům. Řada důležitých informací, které mohou mít vliv na jejich život, se k nim vůbec nemusí ani dostat. Některé časopisy vycházejí měsíčně, čtvrtletně, některé lze najít také v elektronické podobě.

Vital plus – internetový časopis, který se věnuje problematice osob seniorského věku. Věnuje se otázkám zdraví, najdeme zde rozhovory s různými osobnostmi, informace ze společnosti, odkazuje na spřátelené weby atd.²⁹

²⁸ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://eurageurope.org/>

²⁹ Internetové stránky: [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.vitalplus.org/>

5 METODOLOGIE ŠETŘENÍ

5.1 Úvod do metodologie

Praktická část diplomové práce zkoumá osoby seniorského věku z pohledu zaměstnávání, popisuje důvody, které vedou osoby seniorského věku k tomu být stále v zaměstnání, porozumět významu zaměstnání pro tyto osoby a jak nahlíží na odbornou pomoc. Praktická část práce plynule navazuje na teoretickou část. Jako výzkumná metoda byla zvolena forma kvalitativního výzkumu, protože umožňuje zkoumat výzkumný problém více do hloubky a poskytuje mnoho údajů o malém počtu jedinců. Hendl (2005, s. 161) uvádí, že „síla kvalitativního výzkumu tkví v tom, že data jsou přirozeně uspořádána a popisují každodenní život.“

U kvalitativního výzkumu je kromě rozhovoru také velmi zásadní metoda pozorování (vnímat neverbální komunikaci, citlivě vnímat prostředí, vztah k respondentovi). Každý člověk má nějaký názor na život, na své potřeby a během tohoto rozhovoru se nám může podařit velmi dobře navázat kontakt a zjistit podrobnější informace, které běžně nezjistíme. Snažíme se tedy vlastně vytvořit jistý přehled o zájmech, pocitech, názorech respondenta a takto získané údaje se pokusíme přiblížit a zhodnotit v rámci zkoumané problematiky. Z tohoto důvodu byl tedy zcela záměrně vybrán kvalitativní výzkum, který nám umožní udělat si širší obzor a podrobně se zaměřit na zaměstnané jednice seniorského věku.

Kvalitativní výzkum charakterizuje jakýkoliv výzkum, jehož výsledků nedosahujeme pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace. Ve skutečnosti je termín kvalitativní výzkum zavádějící, neboť pro každého může znamenat něco odlišného. Prostřednictvím rozhovoru a pozorování se snažíme o sblížení se zkoumanými osobami a o proniknutí do situací, ve kterých se snažíme popsat věci tak, jak je vidí zkoumaná osoba a porozumět jim (Švaříček, Šedřová, 2007).

Miovský (2006, s. 17) uvádí, že „kvalitativní přístup v psychologických vědách je přístupem, který pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných či nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod.“

Cíl šetření:

Hlavním cílem diplomové práce je zaměřit se na problematiku osob seniorského věku a jejich zaměstnávání. Jaké problémy řeší senioři po odchodu do starobního důchodu? Předmětem výzkumného šetření jsou tedy zejména pracující senioři ve starobním důchodu, kteří mají možnost pracovat na nějaký zkrácený či plný úvazek v zaměstnání. Další otázkou, které bychom se věnovali, je pomoc, která by měla přijít ze strany institucí a odborníků, kteří by se měli věnovat různé problematice osob seniorského věku. Další otázky, které připadají v úvahu, jsou ve smyslu odborného poradenství a organizací, které se věnují seniorům, dále přehledu organizací a institucí, na které se osoby seniorského věku mohou obrátit. Myslím si, že tematicke osob seniorského věku je stále nutné se věnovat z důvodu dlouhodobější tendence zvyšování se věkové hranice a s tím související posunující se hranice odchodu do starobního důchodu. Švaříček, Šedřová (2007, s. 64) uvádějí, že „cíl výzkumu společně s výzkumnými otázkami představují pomyslnou cestu, kterou by měl výzkumník, během výzkumného procesu jít tak, aby jej vedla k naplňování tohoto cíle a k odpovědím na výzkumné otázky.“ Ze stanovených výzkumných cílů vychází tedy základní výzkumné otázky, na které byly hledány odpovědi v rámci výzkumného šetření.

V empirické části byly stanoveny následující otázky:

1. Mají osoby seniorského věku zájem pracovat i nadále ve starobním důchodu?
2. Jaké jsou důvody, které je k tomu vedou?
3. Co znamená být zaměstnaný pro pracující seniory?
4. Jak se cítí osoby seniorského věku po odchodu do starobního důchodu po fyzické stránce?
5. Jsou stále schopni vykonávat práci v plném pracovním nasazení a snaží se žít aktivním způsobem života?
6. S jakými problémy se potýkají senioři po odchodu ze zaměstnání, ve smyslu změn životního stylu v penzionování?
7. Jak je zabezpečena odborná pomoc osobám seniorského věku po odchodu do starobního důchodu?

Charakteristika výzkumného šetření kvalitativního výzkumu

Výzkumné šetření bude probíhat v jednotlivých zaměstnáních, případně v přirozeném prostředí dotazované osoby, na základě domluvy (kontext). Respondenti byli vybráni zcela nahodile, nebylo konkretizováno, o jaké pracovní pozice by se mělo jednat ani věková hranice seniorů nehrála zásadní roli. Osoby seniorského věku byly osloveny a následně byl domluvený termín schůzky, která se odehrála v zaměstnání či v přirozeném prostředí seniora.

5.2 Volba metodologie

Výběr metody a získávání dat

Pro sběr dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor. „Forma polostrukturovaného rozhovoru je nejrozšířenější podobou metody rozhovoru, při které jsou specifikovány okruhy otázek, na které jsou respondenti dotazováni“ (Miovský, 2006, s. 159).

Švaříček, Šed'ová (2007) specifikují rozhovor jako nejčastěji používanou metodu sběru dat v kvalitativním výzkumu. Interview můžeme také definovat jako nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek. Hendl (2005) specifikuje polostrukturovaný rozhovor vyznačující se definovaným účelem, jistou osnovou, velkou pružností celého procesu získávání informací. Vedení kvalitativního rozhovoru vyžaduje jistou koncentraci, dovednost, interpersonální porozumění, citlivost a také disciplínu.

Za pomoci polostrukturovaných otázek při rozhovoru budou údaje zpracovávány a poznačeny, okruhy otázek by měly být závěrem ověřeny. Získané údaje budou zhodnoceny, zda jsou pravdivé (interpretace výsledků a kontrola metod). Tento druh rozhovoru nabízí pevné body, kterých se rozhovor s účastníky musí dotknout a zároveň je zde však možnost určité dávky volnosti, kterou každý respondent obohacuje výzkum. Délka rozhovorů byla zcela individuální dle sdílnosti dotazovaného. Rozhovory byly uskutečňovány v průběhu měsíce listopadu 2013 až března 2014. Okruhy otázek byly předem stanoveny a účastníci rozhovorů byli

s tímto průběhem srozumění. Zásadní bylo stanovit si otázky, které by přesně korespondovaly a byly zaměřené na téma diplomové práce. Švaříček, Šed'ová (2007, s. 162 - 164) popisuje rozhovor jako „do určité míry strukturovanou konverzaci, kterou badatel řídí pomocí hlavních, navazujících a pátracích otázek. Hlavní otázky jsou páteří rozhovoru, jelikož nabádají dotazovaného, vyprávět o tématech tvořících jádro výzkumu.“ Otázky byly voleny od obecnějšího zaměření, kdy byla dotazovanému dána možnost volněji formulovat své odpovědi vlastními slovy. O jaké oblasti začal dotazovaný sám hovořit, tomu byl následně přizpůsobený rozhovor a kladeny další podrobnější otázky. Během rozhovoru jsem zjišťovala zpětnou reakci, zda respondenti otázce rozumí, v případě nejasností jsem se snažila otázku podrobněji vysvětlit, záměrně nebyly použity odborné výrazy. Švaříček, Šed'ová (2007, s. 162) poukazuje na nesouměrnost moci během rozhovoru, kdy „na jedné straně je výzkumník, který přišel do jiného prostředí, aby provedl výzkum, zatímco účastník rozhovoru je ten, kdo poskytuje informace, kdo odpovídá.“ Polostrukturovaný rozhovor nám umožní, aby odpovědi na otázky byly do jisté míry srovnatelné a snáze vyhodnotitelné. Rozhovor byl zvolen jako vzájemná spolupráce tazatele a dotazovaného respondenta. „V tomto pojetí jsou reflektovány na zdroj dat o skutečnosti, které namítaly, že každý rozhovor je interakcí mezi dvěma subjekty. Spolupráce obou stran vede k tomu, že jsou jinak kladeny otázky a že vědec se zapojuje svými názory do rozhovoru“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 160 – 161). Je nutné si uvědomit, že při realizaci samotného kvalitativního výzkumu se mohou projevit také jisté nevýhody, mezi které patří např. to, že výsledky výzkumu mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho preferencemi. Současně také to, že získaná znalost není nikdy zcela zobecnitelná na většinovou populaci, neboť celý výzkum je do jisté míry ovlivněn výzkumným souborem. Pokud bychom výzkum zrealizovali na jiném výzkumném souboru, případně v jiném prostředí, či v jiném časovém období, zjištěné výsledky by mohly být jistě odlišné.

Výzkumný vzorek

Dotazovanou skupinkou jsou osoby seniorského věku, které ve starobním důchodě stále pracují na různých pracovních pozicích a vzhledem ke svému věku jsou stále aktivní. Během výzkumu se pomocí rozhovoru musíme rozhodnout, se kterými osobami provedeme rozhovor a z jakých skupin mají tyto osoby pocházet.

V kvalitativním výzkumu nejde o reprezentativnost výběrového souboru, proto výběr zkoumaných jednotek nemusí být náhodný (Hendl, 2005).

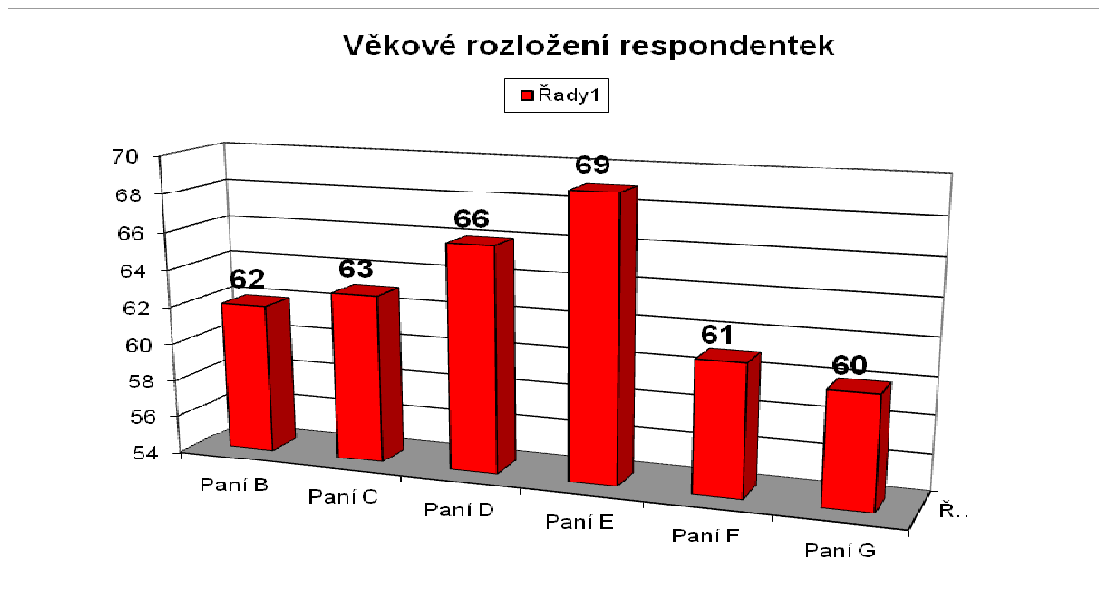
Byla zvolena metoda záměrného výběru jedinců, kdy byli cíleně vyhledáváni respondenti dle předem stanovených kritérií:

- **První kritérium byla věková hranice pro osoby starší 60 let, které jsou ve starobním důchodě.**
- **Druhé kritérium byla podmínka zaměstnání seniorů ve starobním důchodě, na zkrácený, či plný pracovní úvazek.**
- **Třetím kritériem byla různorodost profesí tak, aby se u žádného z respondentů neopakovala stejná pracovní pozice.**

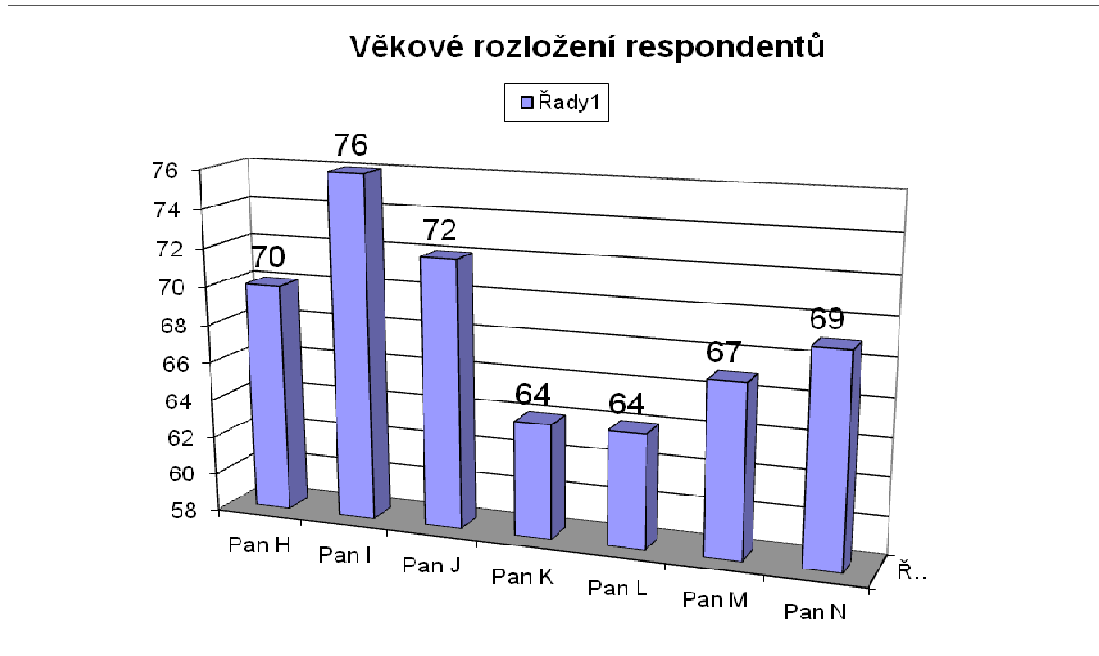
Výběr osob seniorského věku byl záměrně vybírán z okolí Olomouckého kraje, z místa mého bydliště. Někteří senioři byli osloveni v zaměstnání, kde pracují, případně byli osloveni senioři, kteří spolupracují se společnostmi. Další kontakty byly získány na doporučení, přes známé, kolegy či přátele, jiní senioři byli náhodně vybráni. Výše uvedená kritéria byla zvolena záměrně a to z toho důvodu, že záměrem empirické části je zkoumat osoby seniorského věku, porozumět důvodům setrvání v zaměstnání, vysvětlit jaký význam má zaměstnání pro seniory, odborná pomoc atd. Během výzkumu bylo nejprve osloveno více zaměstnaných žen ve starobním důchodu, tato skupinka byla na začátku početnější než skupinka mužů. Později byl výzkum doplněn na stejný počet respondentů tak, aby porovnávání bylo ve srovnatelném počtu osob v dané skupině. Celkem bylo vybráno 14 respondentů, z toho 7 žen a 7 mužů různých věkových kategorií od 60 – 76 let. Všichni respondenti byli nejprve srozuměni s postupem vedení rozhovoru a zároveň byli ujištěni, že veškeré údaje, které budou sděleny, jsou zcela anonymní.

V první fázi jsem respondenty požádala o souhlas, jestli by bylo možné během rozhovoru použít záznamové zařízení. Rozhovory byly monitorovány a následně přepsány. Jména použitá v rozhovorech nejsou záměrně uvedena a byla pozměněna za písmena.

Graf 1. Věkové rozložení respondentů – ženy.



Graf 2. Věkové rozložení respondentů – muži.



Tabulka 1 - Charakteristika skupiny respondentů – ženy.

	Věk	Dosažené vzdělání	Rodinný stav	Bydliště	Pracovní poměr	Pracovní pozice	Nástup do zaměstnání ve starob.d.
Paní A	61	SŠ	vdaná	vesnice/ dům	dohoda/ částečný	mzdová účetní	2 roky v návaznosti
Paní B	62	SOU	vdova	vesnice/ dům	dohoda/ částečný	pracovník benz.pumpy	6 let v návaznosti
Paní C	63	SŠ	vdaná	město/ byt	dohoda/ částečný	prac.ochr. pomůcek	4 roky v návaznosti
Paní D	66	SŠ	rozvedená	město/ byt	dohoda/ částečný	sociální pracovník	4 roky v návaznosti
Paní E	69	SŠ	vdova	město/ byt	dohoda/ částečný	učitelka MŠ	12 let v návaznosti
Paní F	61	VŠ	vdaná	město/ byt	plný úvazek	Zástupkyně ZŠ	2,5 roky v návaznosti
Paní G	60	SOU	vdova	město/ dům	2 částečné úvazky	úklidový pracovník	2 roky v návaznosti

Tabulka 2 - Charakteristika skupiny respondentů – muži.

	Věk	Dosažené vzdělání	Rodinný stav	Bydliště	Pracovní poměr	Pracovní pozice	Nástup do zaměstnání ve starob.d.
Pan H	70	SŠ	ženatý	vesnice/ dům	OSVČ	prac.lesní správy	4 roky v návaznosti
Pan I	76	VŠ	ženatý	město/ byt	pl. úvazek + částečný	doktor sociologie	16 let v návaznosti
Pan J	72	SŠ	ženatý	město/ byt	OSVČ	školitel	12 let v návaznosti
Pan K	64	SOU	ženatý	vesnice/ dům	dohoda/ částečný	sklad.pracovník	3 roky v návaznosti
Pan L	64	64	ženatý	město/ byt	plný úvazek	řidič	1,5 roku v návaznosti
Pan M	67	SOU	ženatý	vesnice/ dům	dohoda/ částečný	strojvůdce	1 rok
Pan N	69	SŠ	ženatý	město/ byt	dohoda/ částečný	ostraha	4 roky

5.3 Analýza a interpretace výzkumného šetření

Nejprve bychom se věnovali jednotlivě první skupině respondentů, což jsou ženy. V další části se zaměříme opět jednotlivě na skupinu mužů. Pro porovnání byly získané základní údaje vloženy do tabulky, která nám umožní celkový přehled všech zúčastněných respondentů rozdělených na dvě skupiny. V dalším porovnání byly získané informace z rozhovorů, vloženy do několika přehledných grafů. Nyní se podíváme na 1. skupinu sedmi žen, které budou jednotlivě odpovídat na podobné výzkumné otázky.

Rozhovor s paní A

Jako první se rozhovoru účastnila paní A, která má 61 let, je vdaná, má dvě dcery a žije na vesnici. V současnosti je spokojená se svým životem, nemá potřebu něco měnit. Jak sama říká: „Bydlím kousek od města a máme to všude blízko. Řídím auto, tak pro mě není problém si někam zajít. Většinou jezdím s kamarádkou, máme spoustu možností podívat se tam, kde něco nás zajímá a baví...“ Celý život pracovala jako mzdová účetní. Paní A byla oslovena zaměstnavatelem, zda by měla zájem pracovat i nadále ve starobním důchodě. Toto rozhodnutí pracovat v pozdějším věku pro ni bylo jednoznačně zásadní. Jako důvody, které ji k tomuto vedly uvádí, že doma je to s manželem stereotyp. „Když byl muž doma sám již pět let a já pak zůstala jako důchodce také doma, bylo to prostě k nevydržení... Manželovi jsem prostě narušila jeho denní režim. Do zaměstnání to mám kousek, v místě bydliště, tak nebylo co řešit. Když by to bylo s dojížděním, tak bych do toho prostě nešla. Takto mi to jednoduše vyhovuje a jsem spokojená.“ Na otázky ve smyslu využití financí ze zaměstnání paní A odpověděla, že je utratí především za své koníčky. „Moc ráda cestuji a můžu si různě plánovat cesty, výlety a tak...“ Ptala jsem se paní A, jak je v zaměstnání spokojená. „Spíše ano, jen ty změny, které se dějí. Stále se něco mění, zákony, musím se prostě pořád vzdělávat. Například změny o sociálním pojištění, které jsou prostě zásadní. Zajímala jsem se, jak dlouho pracuje paní A od nástupu do starobního důchodu a jak dlouho plánuje ještě pracovat.

„Pracuji již druhým rokem v návaznosti bez přerušení pracovního poměru. Máme tady fajn kolektiv „klub důchodců“, hlavní účetní a předseda statku jsou také důchodci. Teď pracuji na poloviční úvazek 6 hodin denně, úplně to stačí, déle bych to ani nevydržela. Vedu účetnictví pro 10 zaměstnanců. Občas jsem unavená, mám potíže se zrakem, jak se dívám do PC. Lepší už to nebude, s přibývajícím věkem se to může jen zhoršovat.“ Na otázku, jestli si myslí, že za vykonanou práci paní A dostává adekvátní ohodnocení mi odpověděla: „Myslím si, že ne, je to diskriminace, od března jsou na tom důchodci „bytí“, nemají slevu a to není správné. Stále se to řeší, tak uvidíme, jak to dopadne.“ „Snažíte se žít spíše aktivním způsobem života?“ „Určitě ano, moc ráda cestuji – zájezdy. Ráda chodím do divadla. Baví mě chůze s hůlkami, jsem aktivní a chci se udržet v dobré kondici. Ráda tvořím, mám ráda ruční práce, děláme v kroužku všelijaké výrobky z papírového pedigu. Chodíme tady v dědině do tvořivé dílny. Máme kroužek, kde se všechny scházíme, vyměňujeme si recepty, děláme ochutnávky apod.“ V závěru rozhovoru jsem se ptala paní A, jak vnímá odchod do starobního důchodu, jak na ni tento mezník působil. Poslední doplňující otázka byla na téma péče a poradenství pro seniory, zda je dle jejího názoru dostatečně zabezpečená. Na první část otázky mi paní A odpověděla: „Po šedesátce nastal zlom po zdravotní stránce. Co teď začíná, je kratší, je to takové odpočítávání do konce, „čekání na smrt“, nevím, jak to jinak vyjádřit. Hlídám vnoučata, chodím do práce, do toho nějaké koníčky, cestování ... Sama mám tolik aktivit, inspiraci hledám na webu, z doslechu, sleduji kulturní pozvánky. Dnes je spousta možností, čemu se věnovat, každý si najde to své. Myslím si, že většinou muži nechtějí žádnou aktivitu. Někdo může být osamělý a neví, co dál, já to neřeším. Odbornou pomoc nepotřebuji, mám to tak rozplánované, že nevím co dřív.“

Rozhovor s paní B

Paní B má 62 let, je vdova, bydlí ve stejné vesnici jako první respondentka. Má dceru, která ji pravidelně navštěvuje. Současnou situaci vnímá dobře, jak sama uvádí: „Je to celkem dobré, po smrti manžela se pro mě všechno změnilo, je to již šest let, stále mi moc chybí. S dcerou a s vnoučaty se vídáme, dělají mi radost. Mám tady ve vesnici spoustu kamarádek. Scházíme se pravidelně, je to bezva. Bydlím v rodinném domečku sama, stále je co opravovat, musím se snažit. To víte, každá oprava, údržba něco stojí a když jsem na to sama, není to jednoduché.“ V otázkách

jsem se zaměřila na motivaci, která ji vede k zaměstnání. „Ptáte se mě na motivaci, jednoznačně peníze.“ Ptala jsem se paní B, jak dlouho pracuje po odchodu do starobního důchodu a jak dlouho má v plánu pracovat do budoucna. „No, je to již šest let, co manžel zemřel. Když jsem odcházela do starobního důchodu, tak jsem o tom nějak neuvažovala. Později jsem se takto rozhodla. Pracovala jsem před tím jako kuchařka ve studené kuchyni. Teď mě vidíte, že pracuji jako ostraha, ale je to jen ve dne. V noci bych si na to netroufla, střídám se s kolegy. Mám na starosti také benzínovou pumpu. Provoz tady není tak velký jako ve městě. Je to jen statek, jezdí sem většinou místní a lidé, co jedou kolem, není to tady tak frekventované jako jinde.“ Pracovní vztah do budoucna paní B vidí podle situace, jak sama uvádí „Pracovat bych chtěla podle toho, jak mi bude. Když zdravotníček nebude sloužit, tak toho nechám.“ Zajímala jsem se u paní B, jak je na tom po zdravotní stránce a jak vnímá únavu. Odpověděla mi: „Ano, jsem občas unavená z práce, ale není to tak hrozné. Zdravotní potíže mám úměrně svému věku, nic vážného.“ Další otázky byly zaměřené na to, zda se cítí být v práci potřebná, paní B odpověděla: „Ne, nemyslím si to. Není to zase tak důležité místo pracovat na statku jako ostraha objektu. Hlavně finanční ohodnocení není nijak valné. Mám jen základní mzdu, pracuji na zkrácený úvazek. Mohlo by to být lepší s ohodnocením, ale pořád lepší nějaká koruna na přilepšenou než žádná. Nic s tím nenadělám.“ Zjišťovala jsem se jak je na tom paní B s koníčky, jaký má životní styl. „Jo, snažím se žít aktivně, věnovat se zálibám. Moc ráda vařím, sháním recepty, kuchařky plné zajímavých receptů mě zajímají. Scházíme se tady s ženským v knihovně, kde máme takový místní kroužek. Sbíráme různé recepty, vyměňujeme si je navzájem, ochutnáváme upečené buchty. To mě moc baví, vždycky jsem ráda vařila a pekla. Věnuji se také ručním pracím, hlavně pletení, pletu pro vnoučata. Pomáhám dceři s hlídáním vnoučat, které mi dělají jen samou radost, to je také můj koníček.“ Poslední okruhy otázek byly zaměřené na adaptaci ve starobním důchodě, péči a poradenství. „Nebyl to pro mě problém přizpůsobit se v důchodě na jiný režim. S manželem jsme pěkně žili, bohužel jsem si toho s ním moc společně neužila, když jsem odešla do důchodu, měla jsem dost práce na zahradě, s vnoučaty, ruční práce atd. Nebyl čas přemýšlet nad životem. Později, když manžel zemřel, tak mě okolnosti přinutily jít zase do práce. Nedalo se to finančně zvládnout. Zvykla jsem si na to, jak teď funguji. Člověk má nějaký zaběhnutý režim a dokáže se přizpůsobit. Poradenství jsem nepotřebovala, když jsem něco potřebovala vyřídit, pomohla mi dcera.“

Rozhovor s paní C

Paní C má 63 let, bydlí ve městě, je vdaná, bydlí s manželem v bytě. Syn bydlí daleko od místa bydliště, občas přijede na návštěvu. Vzhledem k tomu, že bydlí ve městě, pořídili si zahrádku, kde tráví s manželem volný čas. Ptala jsem se paní C, jestli to pro ni bylo zásadní rozhodnutí pracovat ve starobním důchodě. Odpověděla: „Ano, bylo to akutní, zaměstnavatel mě oslovil, že potřebuje výpomoc. Kývla jsem na to, vyhověla jsem prostě žádosti vedení. S vedoucím provozu vycházím dobře, nebyl to žádný problém. Nemám nějakou hlavní motivaci, to se nedá říct. Dělán to stejné, co před odchodem do důchodu.“ Dotazovala jsem se paní C, jak využívá finanční prostředky ze zaměstnání. „Ráda cestuji, vyrážíme společně s manželem po okolí nebo navštívíme krásy České republiky, do zahraničí nás to moc neláká. Pořád je kam se podívat, spoustu míst jsme s manželem ještě nenavštívili, stále máme něco v plánu. Rádi cestujeme, než bychom seděli jen doma u TV. Syn nás také občas někam vyveze, nebydlí tady s námi, bydlí daleko ve městě, kde se odstěhoval kvůli práci. Nemá žádné závazky, co by ho tady drželo.“ Položila jsem paní C další otázky ve smyslu spokojenosti v zaměstnání a jak se cítí. „Dá se říct, že jsem spokojená. Z práce nejsem nějak zvlášť unavená, nejedná se o velkou fyzickou zátěž. Mám na starosti zajistit dalším zaměstnancům pracovní pomůcky. Vyřizuji různé objednávky, souvisí s tím také práce na PC atd. Byla jsem sice čtyři měsíce vážně nemocná, nyní je to již dobré, ale musím si víc hlídat svůj zdravotní stav. Nemám teď nějaké vážné potíže. Cítím se dobře a to je pro mě důležité. Jsem stále v kontaktu s lidmi, popovídám si ráda a vyhovuje mi to takto. V práci mě to baví, když by mě tady vedoucí nepotřeboval, tak bych tady nebyla, to je jasné.“ Následující otázky byly směřovány na finanční spokojenost a životní styl. „Ano, to určitě platí. Jak jsem již říkala, ráda cestuji, máme zahrádku, pořád je tam co dělat. Je tam klid od města, jezdíme si tam s manželem odpočinout. Vlastníme psa, kterého mám na pohyb. Stále s ním chodím po okolí města, jezdíme s ním na zahradu. Nezdá se to sice náročné na pohyb, ale stále vyžaduje venčení a procházky. Vyrážíme společně do parku, děláme větší okruhy po městě. Ujdeme toho s pejskem celkem dost.“ Poslední otázky byly směřované na adaptaci ve starobním důchodě a zabezpečené poradenství. „Nemělo to na mě žádný vliv, kromě čtyř měsíců, kdy jsem byla nemocná, chodím vlastně pořád do práce. Odborná pomoc pro mě nebyla aktuální. Myslím si, že pokud je člověk

aktivní, není co řešit, když se stále něčemu věnujete. Pokud nejsem sama a netíží mě to , tak nad tím neuvažuji. Pokud bych byla úplně sama, tak snad ano.“

Rozhovor s paní D

Paní D má 66 let, bydlí ve městě, je rozvedená a žije nyní s přítelem. Má tři děti, které ji navštěvují, a vnoučata, které občas hlídá. Ptala jsem se na rozhodnutí paní D být stále v zaměstnání. „Ano, určitě ano. Bylo to pro mě důležité, snažím se být stále aktivní, mezi lidmi, prostě ve společnosti. Peníze jsou také potřeba. Dnešní důchody nejsou nic moc. Je nutné si přivydělat, pokud chcete někam jet nebo se věnovat svým zálibám...“ Ptala jsem se paní D, jestli pracuje na stejné pracovní pozici jako před odchodem do starobního důchodu. „Ne, dříve jsem byla zaměstnaná v kanceláři, teď pracuji jako dobrovolník v jedné organizaci a to mě velmi naplňuje. Na smlouvu pracuji zase v jiné firmě, kde máme na starosti děti, většinou ty menší. Děti mám moc ráda, v životě toho tolik zkusily, snažíme se jim zde věnovat, jak je to jen možné. Ukázat jim jinou cestu, když zažily tolik nepěkných zkušeností. Mnohdy se jim rodiče nevěnovali skoro vůbec, jsou tady děti z různých problémových a asociálních rodin... Pracuji tady jako záskok, když někdo onemocní, když kolegové čerpají dovolenou, potřebují někoho nahradit atd. Ráda pomůžu a zastoupím, stačí se jen ozvat. Práci zde mám na částečný úvazek, max. 80 hodin za měsíc.“ Ptala jsem se paní D, jak je na tom po zdravotní stránce a zda je unavená z vykonávání dvou zaměstnání. „Ano, vemte si, že pracujete s menšími dětmi. Musím být stále opatrná, aby se něco nestalo. „Ale nestěžuji si, když by mě to nebavilo, tak to nedělám. Zaměstnavatel mě oslovil, je to již čtyři roky a nějaký měsíc zpátky, kdy jsem souhlasila a nelituji toho. Žádné zdravotní potíže nemám, cítím se stále dobře.“ Ptala jsem se paní D, zda se cítí být v zaměstnání potřebná a jak je spokojená s finančním ohodnocením. „Ano, cítím se být potřebná. Dělán práci, která mě naplňuje, děti mě potřebují. Zaměstnavatel mě požádal a já se mu snažím vyhovět. Když mě potřebují, zavolají a nějak se domluvíme, není to problém. Ještě bych takto chtěla pracovat asi jeden rok. No a co se týče ohodnocení, tak to není určitě dostatečné. Pracuji v sociálních službách a platy jsou zde hodně nízké. Myslím si, že to není dostatečně ohodnocené, je to škoda. Pracujeme s lidmi a pro lidi, jenže vláda to takto nevidí. Organizace se snaží sehnat peníze, jak se dá, ale v dnešní době je to neřešitelná situace. Peníze sháníme od sponzorů, něco nám dá město, není to stále dostačující na

provoz, platy atd.“ Paní D je velmi aktivní člověk, což je znát také během rozhovoru. Zajímala jsem se, jestli se věnuje nějakým koníčkům, jak tráví svůj volný čas, když je takto pracovně vytížená. „Samozřejmě, mám koníčky. Moc ráda jezdím na lyže, ať jsou to běžky nebo sjezdové lyžování. Jezdíme s přítelem na kole, projedeme se po okolí, oba jsme nadšení sportovci. Do práce jezdím také na kole, je to mnohdy rychlejší než autem.“ Poslední otázky, které jsem směřovala na paní D byly zaměřené na adaptaci ve starobní důchodě a odbornou pomoc seniorům. „ Pro mě to s adaptací v důchodě nebyl žádný problém, vzhledem ke svým aktivitám. Jsem neustále v pohybu, věnuji se koníčkům. S přítelem se snažíme krásně si užít společné stáří. Odbornou pomoc zcela určitě potřebuje část seniorů. Někdo je sám, nemá nikoho jiného, na koho by se mohl obrátit, kdo by mu pomohl. Nemá žádné zájmy a všechno na něj může dolehnout. Zcela souhlasím s odbornou pomocí a poradenstvím, které by mělo být zastoupeno ve větší míře. Pomoc by měla být více zaměřená na seniory, když se dívám v televizi, jak se dopouštějí lidé různých podvodů na seniorech, kteří se stanou obětí. Pomoc by měla být nabídnuta co nejdříve a zabezpečit větší prevenci.“

Rozhovor s paní E

Paní E má 69 let, bydlí také ve městě, je již 12 měsíců vdova. Má dvě děti, syna a dceru, čtyři vnoučata. Bydlí v bytě sama, pořídila si nedaleko města chatu se zahrádkou, které se věnuje ve volném čase. Ptala jsem se paní E na její rozhodnutí být stále zaměstnaná. „Ano, bylo to pro mě důležité rozhodnutí pracovat v důchodě. Za 14 dnů, kdy jsem odešla do starobního důchodu, mi z práce volali, abych se vrátila a pracovala zde na částečný úvazek. Pracovala jsem na úplně stejném pracovním místě. Jsem učitelka v mateřské školce. Mám moc ráda děti, práce mě baví. Děti mě prostě lákají, je to s nimi úplně jiný život. Když si vzpomenu na své první pracovní místo po ukončení pedagogické školy, tak mě to stále po tolika letech naplňuje. V práci nejsem každý den, pracuji jako záskok při mateřské dovolené, nemocné kolegyně, v době dovolených atd.“ Zjišťovala jsem, jak využívá paní E finanční prostředky. „Nejde to říct tak jednoznačně, v podstatě na všechno možné. Údržba chaty, která něco spolkně, ráda cestuji, mám spoustu známých, tak si někam vyrazíme, do divadla, posedět si. Mám ráda dovolenou v zahraničí, pobyt u moře, Itálie, Francie. Posledně jsem jela s vnučkou do Řecka a bylo to bezva.“ Ptala jsem

se paní E, jak dlouho již pracuje po odchodu do starobního důchodu a jaké má plány do budoucna, zda chce setrvat v zaměstnání. „Je to již 12 let po odchodu do starobního důchodu, kdy stále pracuji na stejné pozici, vždy v krátkodobých intervalech během roku. V zaměstnání jsem spokojená, to je jasné, jinak bych to nedělala. Zaměstnavatel je také spokojený, stále mě přemlouvá na další spolupráci. Ve školce mám na starosti 3 – 6 leté děti, ve třídě mám na starosti 24 – 26 dětí, ideální počet je 20. Děti mě mají rády, říkají mi naše paní učitelka, babička E, čtu jim pohádky, snažím se dětem věnovat a stále je něčím zabavit. Nedávám jim prostor na zlobení, dá se to bez problému zvládat, dobíjí mě to úžasnou energií. Ještě tak rok bych chtěla pracovat, déle patrně ne. Dá se říct, dokud bude od zaměstnavatele požadavek a nohy mi budou sloužit. Vypomáhám v různých školkách v okolí města, takže je práce spojená také s dojížděním.“ Dotazovala jsem se paní E na její zdravotní stav, jak se cítí a kde bere takovou energii do zaměstnání. „Cítím se výborně, nemám žádné zdravotní problémy, které by mi nedovolily pracovat. Energií čerpám jednoznačně z dětí, když máte kolem sebe tolik energie, kterou děti bezpochyby mají, neskutečně vás to motivuje a máte pak elán do života. Doma bych se nudila, přišla jsem o manžela, pejsek se utrápil po manželově smrti. Byla bych doma sama v prázdném bytě, proto stále něco vymýšlím.“ Na položenou otázku, zda se cítí být paní E potřebná v zaměstnání a zda je dostatečně její práce finančně ohodnocena, odpověděla? „Ano, to určitě, jsem potřebná v zaměstnání.“ K otázce na finanční ohodnocení: Myslím si, že nejsou učitelé dostatečně ohodnoceni. Důchodce dali do nižší platové třídy, není zde ohodnocení, nejsou žádné odměny.“ Otázku na aktivní život a adaptaci v seniorském věku nebylo nutné ani více zmiňovat, paní E je akční již během rozhovoru, z ní přímo sálá energie. „Žiju aktivním způsobem životem, to je pravda. Pracuji na chatě, mám tam pěknou zahrádku, kterou mě baví udržovat. Jak je to jen možné, vyjdeme si se švagrovou někam posedět do kavárny a poplkat, do divadla a tak. Ráda cestuji, věnuji se ručním pracím, jako např. tkaní, pletení, háčkování a vyšívání.“ Poslední otázky byly na téma adaptace v seniorském věku, poradenství a pomoc. „Problém s adaptací v důchodě jsem rozhodně neměla, jsem stále aktivní. Odbornou pomoc jsem já osobně nepotřebovala. Myslím si, že to není tak velký problém. Jsou různé kroužky a možnosti pro důchodce, kam mohou zajít, podívat se do kina, divadla, vzdělávat se na kurzech s počítači, je spousta možností, město se také stará v rámci možností.“

Rozhovor s paní F

Paní F má 61 let, také bydlí ve městě, je vdaná, má dvě děti a vnoučata, stará se o psa. Žije s manželem, který je již několik let v invalidním důchodě. Paní F zajišťuje chod domácnosti, péči o rodinu, dostatečné finanční zajištění. Pracuje jako zástupkyně ředitele na základní škole ve městě. Ptala jsem se, jak dlouho pracuje ve starobním důchodě. „Pracuji bez přestávky po odchodu do starobního důchodu, zaměstnavatel mě nijak neoslovil, chtěla jsem vykonávat stejnou práci jako dříve, plynule pokračuji na plný pracovní úvazek. Tato pracovní činnost mě velmi naplňuje.“ Položila jsem paní F otázku jaká je pro ni motivace a jestli je v zaměstnání spokojená. „Ano, v zaměstnání jsem spokojená, práce mě moc baví. Mojí motivací je potřeba pracovat, být stále zaměstnaná, to je moje životní náplň, mám dobrý pocit potřebnosti z dobře odvedené práce, být pro společnost prospěšná. Práce pro mě znamená vlastně všechno, nedovedu si představit, že bych měla žít bez práce. Finanční stránka je také důležitá, pokud chcete žít trochu běžným životem, na který byl člověk zvyklý před starobním důchodem. Snažím se také pomáhat svým dětem, starám se o manžela.“ Dotazovala jsem se paní F, jak dlouho plánuje ještě pracovat ve starobním důchodě. Na tuto otázku neměla jednoznačnou odpověď. „Nevím, zatím jsem o tom vůbec nepřemýšlela, nedokážu na to odpovědět. Pracuji již 1,5 roku po odchodu do starobního důchodu.“ Zjišťovala jsem také jak se paní F cítí po zdravotní stránce. „Cítím se dobře, nemám žádné zdravotní potíže, které by mi ztěžovaly být nadále v zaměstnání. Z práce nejsem unavená, jsem zvyklá takto pracovat a věnovat se plně své pracovní činnosti.“ Na otázku, zda odpovídá finanční ohodnocení za vykonávanou práci, paní F odpověděla: „Ano, to souhlasím“. Ptala jsem se paní F, jestli se snaží žít aktivně, jestli má nějaké koníčky, kterým se ráda věnuje. „Ano, snažím se žít velmi aktivně. Mám spoustu koníčků, kterým se věnuji, jako např. cizí jazyky, které mě baví. Věnuji se sportovním aktivitám, chodím pravidelně do cvičení, jezdím na kole. V zimě se věnuji lyžování, jezdíme s vnoučaty na hory. Závěrem rozhovoru jsem se ptala na adaptaci ve starobním důchodě a na poradenství pro seniory. „S adaptací ve starobním důchodě jsem neměla žádný problém, de facto jsem pracovala ihned po odchodu do starobního důchodu, z tohoto důvodu jsem nějak zvlášť nepociťovala žádnou změnu. Myslím si, že poradenství pro seniory je celkem dostatečně zajištěno v různých institucích, na internetu, pokud někdo potřebuje pomoc. Sama jsem nad tímto nepřemýšlela.“

Rozhovor s paní G

Paní G má 60 let, žije ve městě a bydlí s dcerou a vnučaty v rodinném domku. Pracuje již druhým rokem po odchodu do starobního důchodu, má v plánu ještě pracovat asi tři roky. V zaměstnání je spokojená, vykonávala stejnou činnost jako dříve, pracuje jako úklidový pracovník na základní škole a zároveň vykonává stejnou činnost na částečný úvazek u jiného zaměstnavatele. Ředitel základní školy paní G oslovil, zda by byla ochotná pracovat i nadále ve starobním důchodě, tak souhlasila. Pracuje na hlavní pracovní poměr, na plný úvazek. Tragická událost ovlivnila do značné míry paní G v jejím rozhodnutí, být stále v zaměstnání. Zajímala jsem se, jakou motivaci má paní G být stále zaměstnaná a jak využívá finanční prostředky za vykonanou práci. „Pro mě je motivací především úvěr, který mi ještě zbývá doplatit asi do tří let. Opravovala jsem rodinný domek a bylo nutné si na to vzít půjčku, takže finanční prostředky využívám ke splácení půjčky. Nemůžu si dovolit žít pouze z malého důchodu, který mám. Nezvládala bych splácet úvěr, který ještě není ukončený. Pomáhám také dceři a vnučatům po finanční stránce. V zaměstnání jsem ráda, nemám tak možnost, přemýšlet nad tíživou situací, která mě v životě potkala.“ Zajímala jsem se o zdravotní stav paní G, zda je unavená ze zaměstnání. „Ano, jsem unavená, je to dřina, než se uklidí celá škola, střídáme se ještě s další paní, která se mnou uklízí. Úklid několika tříd, dlouhé chodby, tělocvična, jídelna dají opravdu dost zabrat. Uklízím ve škole a docházím ještě do druhé práce. Je to fyzicky náročné, není se čemu divit. Jinak se cítím celkem dobře, nemám žádné zdravotní potíže, které by mě nějak omezovaly.“ Ptala jsem se na finanční ohodnocení, jestli je pro paní G dostačující. „Nesouhlasím, vadí mi, že důchodci nemají slevu a musí si platit sociální a zdravotní, jsou to 2 400 Kč, které se mi strhnou z platu, což jistě není málo.“ Ptala jsem se na životní styl paní G, jestli má nějaké koníčky. „Ne, žádné koníčky nemám, nikdy jsem se ničemu nevěnovala. Nemám na to čas, jsem buď v práci, nebo doma. Jsem vlastně stále v pohybu kolem domku, dceři pomáhám s vnučaty, mám stále co na práci. Aktivním způsobem nežiju, nemám ráda sport.“ Na otázky ve smyslu adaptace ve starobním důchodě a poradenství pro seniory mi paní G odpověděla: „Neřešila jsem to, pracuji nepřetržitě v důchodě, vůbec jsem nad tím nepřemýšlela. Neměla jsem nějaký vážný problém, kdy bych potřebovala poradit. Někteří starší lidé mohou mít problém, to asi ano. Nic konkrétního mě teď nenapadá.“

V další části empirického výzkumu se podíváme na 2.skupinu respondentů sedmi mužů, kteří budou jednotlivě odpovídat na obdobné výzkumné otázky.

Rozhovor s panem H

Pan H má 70 let, bydlí ve vesnici nedaleko města. Je ženatý, má tři děti a sedm vnoučat. Bydlí v novém rodinném domku, kam se přestěhoval celkem nedávno. Pracoval jako odborný pracovník v lesní správě a bydlel v hájovně v jiné vesnici než nyní. Celý život také podnikal v prodeji sazenic stromků, má na to rostlinářské oprávnění a licenci. Pan H je aktivní řidič, má řidičské oprávnění také na skupinu C, stále aktivně jezdí. Pan H mi sdělil: „V zaměstnání jsem plynule navázal po odchodu do starobního důchodu a vykonávám téměř stejnou činnost, zaměstnavatel mě oslovil. Pracuji již čtyři roky od nástupu do důchodu, v plánu mám ještě zůstat tak dlouho, jak mi to dovolí zdravotní stav. Účastnil jsem se různých školení na postřiky aj., celkem dost jsem dříve cestoval po republice, účastnil se různých projektů, měl jsem široký okruh povinností. Měl jsem volné pole působnosti, protože jsem pracoval na živnostenský list, zaměstnavatel mi vystavil vždy fakturu za vykonanou práci.“ Ptala jsem se pana H na jeho motivaci, proč stále pracuje ve starobním důchodě a zda je spokojený. „Doma mě to v důchodě nebavilo, jen tak nečinně sedět. Hlavně jsem se necítil jako důchodce. V zaměstnání jsem spokojený, jsem svým pánem, nemusím dodržovat pracovní dobu, nejsem nijak limitován.“ Dotazovala jsem se na využití finančních prostředků ze zaměstnání. „Prostředky používám především na vylepšení finančního rozpočtu rodiny. Máme početnou rodinu, spoustu vnoučat, přestěhovali jsme se do nově postaveného domku. Každá koruna na víc je dobrá, jak se říká. Po finanční stránce jsem spokojený, dostávám adekvátní částku za odvedenou práci, vyhovuje mi to.“ Dotazovala jsem se jestli je pan H spokojený v zaměstnání a cítí se být potřebný. „Celkem ano, jsem spokojený. Jsem svým pánem a to mě také vyhovuje, nemusím se na nikoho ohlížet, pracuji podle svých sil a potřeby. Z práce mám pocit, že jsem potřebný, pokud by tomu tak nebylo, nedělal bych to, to je jasné.“ Zajímala jsem se o zdravotní stav pana H. „Nemám žádné zásadní problémy, které by mi vadily při práci, všechno je v pořádku. Z práce nejsem nějak zvlášť unavený, nedá se to říct.“ Ptala jsem se pana H, jestli je aktivní ve svém životě a věnuje se nějakým koníčkům. „Ano, to rozhodně, žiju aktivně. Mám různé

záliby jako myslivost, chodíme pravidelně na hony, scházíme se často s kamarády. Věnuji se tomuto koníčku již řadu let. Doma různě kutím, snažím se stále něco vylepšovat. Věnuji se rodině, vnoučatům, když se doma sejdeme je nás plný dům.“ Poslední otázky byly zaměřené na adaptaci ve starobním důchodě a zajištění poradenství pro seniory. „Těžko se s tím srovnává, že jste najednou v důchodě. Byl jsem zvyklý stále něco dělat naplno, hodně jsem cestoval, poznal jsem celou republiku, měl jsem tolik povinností a najednou by to mělo všechno skončit! Nechtěl jsem si to jednoduše připustit, když nad tím přemýšlím, musel jsem se s tím tak nějak vyrovnat. Pomoc důchodcům by určitě nebyla marná. Osobně jsem měl však doma tolik práce, takže jsem se věnoval hlavně rodině, údržbě domu... Myslím si, že pomoc potřebují hlavně důchodci ve městě, kteří nemají nic na starosti, jsou třeba úplně sami.“

Rozhovor s panem I

Pan I má 76 let, je ženatý má dvě děti a jedno vnouče. Bydlí čtyřicet let ve velkoměstě, pravidelně dojíždí do vesnice, kde se narodil, která leží spíše osamoceně. Teď posledních šest měsíců by se chtěl přestěhovat zpět z velkoměsta a řeší různé otázky s bydlením, zabezpečení dcery, svoji práci... Pan I je doktorem sociologie, přednáší na dvou školách, na vysoké škole (teologická fakulta) na plný úvazek a na částečný úvazek přednáší na vyšší odborné škole ve velkoměstě. Zaměstnavatel pana I požádal o spolupráci také ve starobním důchodě, věnuje se tak stejné činnosti jako dříve. Dotazovala jsem se pana I, jakou má motivaci pracovat. „Celý život jsem se věnoval publicistice, práce mě velmi naplňovala, vydával jsem také různé publikace. Motivací pro mě bylo prodloužit si pracovní věk, také finanční zabezpečení mé dcery, která je matka samoživitelka s dítětem. V předchozí době to nebylo tak ideální, spousta věcí byla zakázaná, nemohlo se všechno studentům sdělit, byl jiný režim. Dnes jsou docela jiné možnosti, na přednáškách máme širší pole působnosti. Když bych měl charakterizovat svůj život, tak jsem se věnoval především teorii masmédií, dříve na toto nebylo možné moc publikovat. Vydal jsem několik skript, vyšly mi také nějaké publikace, v zahraničí články.“ Na otázku, jestli je pan I v zaměstnání spokojený a jestli je dostatečně ohodnocený, mi odpověděl: „Spíše ano, je to někdy časově velmi náročné, ale práce mě naplňuje a když jsem se zaměstnavatelem takto dohodl, chtěl bych to dodržet. Finanční ohodnocení mi

vyhovuje. Mám stanovený počet přednášek, které mi na obou školách vzájemně navazují. Pracuji již šestnáct let po odchodu do starobního důchodu, plány do budoucna mám již vyjasněné. Vzhledem k vážné zdravotní situaci plánuji ukončit svoji spolupráci na univerzitě a střední škole. Nemohu již nic slíbit zaměstnavateli, zdraví je pro mě zásadní prioritou.“ Dotazovala jsem se pana I, jestli se cítí být potřebný v zaměstnání. „Spíše ano, pracuji v rámci svých možností. Nyní již tak aktivně nevystupuji na seminářích. Dříve jsem žil aktivněji, nyní se podřizuji především zdravotnímu stavu.“ Zajímala jsem se, jestli má pan I nějaké koníčky, kterým se věnuje. „Ano, mám své záliby, jedná se především o knížky, velmi rád čtu. Cestování mám v oblibě, dříve jsem plánoval různé organizované zájezdy do zahraničí po celé Evropě, nyní mi můj zdravotní stav již nedovolí cestovat.“ Poslední otázky byly zaměřené na adaptaci ve starobním důchodě a na poradenství. „Celý život probíhá socializace, u starších osob je to radikální změna. Pro mě bylo velmi zásadní rozhodnutí přestěhovat se z velkoměsta na vesnici, tolik se toho změnilo. Odbornou pomoc seniorům neodmítám, je důležité zajistit dostatečný zdroj poskytování odborných informací, vyplývá to z hodnot systému.“

Rozhovor s panem J

Pan J má 72 let, žije s manželkou ve městě, má jednoho syna a vnoučata. Téměř po celý svůj život se věnuje stejné profesi, jedná se o školitele řidičů manipulační techniky, pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná. Sám uvádí: „Být OSVČ je velká výhoda, mám pružnou pracovní dobu, pevná pracovní doba není stanovena. Přizpůsobím se podle situace zákazníků, jaké mají požadavky. Jako pracující důchodce nemám moc volného času. Měl jsem v životě štěstí, že práce vždy byla a je mým koníčkem.“ Pan J je velmi aktivní senior, což je patrné také z rozhovoru. Ptala jsem se pana J, jestli pro něj bylo zásadní rozhodnout se být nadále zaměstnaný. „Ano, bylo to důležité, v podstatě mě okolnosti přinutily. Školení dělám již léta, firmy jsou na moji spolupráci zvyklé, když potřebují, ozvou se. Konkurence tady ve městě není příliš velká, není to problém. Pracuji již dvanáctým rokem po odchodu do starobního důchodu a dokud mi to zdravotní stav dovolí, rád bych v tom pokračovali nadále. Dále pan J říká: „Dokud mě nevynesou nohama napřed. Když se situace zhorší, mám již domluvenou spolupráci mladšího kolegy, který by mě zdárně zastoupil.“ Zajímala jsem se jakou má motivaci, a na využití finančních prostředků

ze zaměstnání. „Je to samozřejmě finanční stránka. Jsem také velmi společenský typ, mám rád kolem sebe spoustu lidí, rád si povídám. Další motivací je pro mě seberealizace, práce mě baví, věnuji se této činnosti celou řadu let a stále mě to naplňuje. Mám již zaběhnutou klientelu, což je velká výhoda v podnikání. Co se týče financí, je to přilepšení k důchodu a také s manželkou moc rádi cestujeme, jezdíme po krásách České republiky, navštěvujeme lázně, různé rekreační pobyty, užíváme si společné chvíle na dovolené. S manželkou máme společné koníčky jako turistiku, relaxace, chodíme pravidelně na zdravotní procházky. Pokud relaxuji, tak hlavně sportem a to především v křesle u televize, s oblibou sleduji kolektivní sporty jako jsou fotbal a hokej.“ Zajímala jsem se, jestli je pan J unavený ze zaměstnání a jak je na tom po zdravotní stránce. „S přibývajícím věkem jsem trochu unavený. Nicméně to kompenzuji pružnou pracovní dobou, neberu si prostě tolik zakázek. Můj zdravotní stav je celkem dobrý, minulý rok jsem byl na operaci, mám nějaké zdravotní potíže, chodím na lékařské prohlídky. Hlídám si pečlivě svůj zdravotní stav, beru pravidelně léky. Přestal jsem před nedávnem také kouřit, což pro mě bylo zásadní rozhodnutí.“ Ptala jsem se pana J, jestli je jeho práce dostatečně finančně ohodnocená. „Jsem OSVČ, limit si určuji sám podle zakázek, což je jistě plus. Na druhou stranu je pravdou, že se musím dost ohánět, abych si mohl přivydělat.“ Závěrečné otázky byly zaměřené na adaptaci ve starobním důchodě a poradenství pro seniory. „Byl to pro mě trochu problém, když jsem odešel do důchodu, zvažoval jsem, jestli to budu zvládat, stále pracovat jako dříve. Byl to jakýsi schod v životě, začala nová etapa, ale jsem člověk, který je velmi činorodý, tak jsem se s tím nějak popral. Fakt je ten, že za dané situace jsem neměl čas toto nějak výrazně řešit, nebyl čas nad tím přemýšlet. Jsem pracovně velmi vytížený. S pomocí je to pravda nutné, někteří důchodci nemají žádnou oporu, neinklinují k ničemu, jsou osamocení. Problém mohou mít také důchodci, kteří jsou po vážné nemoci jako je mrtvice atd., špatně komunikují, mají potíže hýbat se. Dnešní důchodci se potýkají s celou řadou nepříjemných problémů, nemají peníze na kvalitní potraviny, potřebují lepší zdravotní péči, nemají peníze na oblečení, natož na auto, dovolenou... Obtížnou situaci řeší nevýhodnými půjčkami, jezdí na prodejní akce a důsledky známe asi všichni, exekuce, sebevraždy... Myslím si, že by se stát měl více zajímat o problematiku stáří a stárnutí, pomoc by měla být každopádně dostatečná, což zatím není. Když si vezmeme, jak jsou na tom dnes počty domovů pro důchodce, hospice atd.! Je jich stále nedostatek, důchodců přibývá, ale nikdo to neřeší. Žiji s mladší

manželkou, která bude ještě dlouho pracovat. Když se můj zdravotní stav zhorší natolik, že budu potřebovat celodenní péči, dokážu si představit strávit zbytek života v domově nebo hospici. Jsem s tímto smířen, i když to zní dost drsně, jsem realista.“

Rozhovor s panem K

Pan K má 64 let, je ženatý, má tři děti a několik vnoučat, bydlí na vesnici. Dříve pan K byl aktivní řidič nákladního automobilu, 33 let jezdil do zahraničí. V současném zaměstnání plynule navázal, pracuje na částečný úvazek ve stejné pozici jako skladový pracovník již deset let ve stejné firmě. Zaměstnavatel pana K oslovil, jestli by chtěl pracovat i nadále, souhlasil s tím. Zajímala jsem se, jakou má pan K motivaci, co jej přimělo být stále v zaměstnání a jaké má plány do budoucna. „Jsou to především finance, které jsou na přilepšení k důchodu a také na mé koníčky, což je hlavně lyžování. Jsem rád mezi lidmi a nechtěl jsem být jen tak nečinně doma. Pracuji již třetím rokem po odchodu do důchodu, chtěl bych ještě pracovat nějaký ten rok. Uvidím podle zdravotního stavu, jak se budu cítit. Teď sice nemám žádné zdravotní potíže, ale všechno se může změnit. V zaměstnání mi to takto vyhovuje, nejsem v práci až tak unavený, dá se to zvládat.“ Ptala jsem se pana K, jestli má pocit potřeby a zda vnímá ohodnocení za vykonanou práci jako dostačující. „Myslím si, že ano. Sdílím pocit potřeby, zaskakuji kolegy v době nemoci, nebo když čerpají dovolené. Pokud by mě tady zaměstnavatel nepotřeboval, nebyl bych tady. Finanční ohodnocení mi vyhovuje, stačí to na přilepšenou k důchodu.“ Víím, že pan K, je velký sportovec, ptala jsem se jaké má koníčky. „Žiju aktivní životem, to bezpochyby. Aktivně lyžuji, jezdíme do Alp s rodinou a s vnoučaty každým rokem. Mezi mé koníčky patří cestování po celé České republice, poznávat naši vlast. Rád se věnuji sportovníma aktivitám a to především lyžování, cyklistice, fotbal, běžné sporty, na co je čas.“ Poslední otázky byly zaměřené na adaptaci ve starobním důchodě a odbornou pomoc, poradenství. „S adaptací v důchodě jsem neměl žádný problém, jsem aktivní člověk, nepocíťoval jsem to nějak zvlášť. Odbornou pomoc pro seniory nedokážu posoudit, těžko říct, nebyl jsem v této situaci. Někteří lidé snad mohou mít problémy. Sám jsem nepotřeboval poradit, když jsem si vyřizoval důchod, byl jsem na sociálce a všechno se tak nějak vyřídilo.“

Rozhovor s panem L

Pan L má 64 let, bydlí v bytě ve městě, je aktivním řidičem po celou dobu své profesní kariéry, má všechny řidičská oprávnění. Pan L je ženatý, má dceru a tři vyženěné děti. Pracuje jako řidič nákladního automobilu na plný úvazek ve větší logistické firmě. Zaměstnavatel pana L požádal o další spolupráci ve starobním důchodě. Pan L říká: „Zkušených řidičů není již tolik, jako tomu bylo dříve. Profesní průkaz, řidičák, psychologické vyšetření, povinné školení a karta do tachografu stojí dnes opravdu hodně peněz. Kde na to mají ti mladí brát? Než někde nastoupíte, musíte předložit nějakou praxi, což je také u mladších kolegů problém.“ Ptala jsem se pana L, jestli to pro něj bylo zásadní rozhodnutí pracovat a jaká je jeho motivace v zaměstnání. „Ano, bylo to zásadní rozhodnutí. Zaměstnavatel mě oslovil, řidičů je pořád málo. Jako motivaci bych zmínil určitě rodinu, abych se o ni mohl postarat. Důchod není zase tak velký, abychom si mohli dovolit ledacos. Řízení mě baví, rád cestuji, jezdím už řadu let. Když jsem nastoupil do důchodu, tak jsem plynule zvažoval, jestli toho nechat, a nebo ještě zkusit jezdit. Nyní jsem 1,5 roku od nástupu do důchodu stále aktivní řidič, ještě plánuji tak dva měsíce jezdit a pak bych to chtěl ukončit. Zaměstnavatel mě sice stále přemlouvá, ale je to složité. Jezdí se pořád v noci, zaváží se zboží do prodejen, supermarketů, práce je to náročná na soustředění, nehod na silnicích přibývá, mikrospánek, odpovědnost za zboží, kamión... Necítím se na to, být stále takto v noci na cestách a čekat, až se něco přihodí.“ Zjišťovala jsem, jestli je pan L v práci spokojený a jak je na tom s finančním ohodnocením. „Ano, jsem v práci spokojený, někdy jsem unavený, ale to souvisí s věkem. Nemám sice žádné zásadní zdravotní potíže, které by mi vadily při výkonu v práci, ale jak jsem již zmínil, práce je náročná na soustředění. Chodím pravidelně na prohlídky k obvodnímu a závodnímu lékaři. Ohodnocení mi vyhovuje, není problém, jako přilepšení k důchodu je to dobré.“ Dotazovala jsem se, jestli má pan L pocit potřebnosti. „Ano, cítím se být potřebný. Těžko by mě zaměstnavatel stále dokola přemlouval, když by mě tady nepotřeboval.“ Zjišťovala jsem, jak je na tom pan L s koníčky a s životním stylem. „Snažím se žít aktivně, jezdíme s manželkou na kolech, v zimě rádi lyžujeme. Jezdíme pravidelně každým rokem na dovolenou na hory.“ Poslední otázky byly zaměřené na adaptaci ve starobním důchodě a na poradenství pro seniory. „S adaptací v důchodě jsem neměl žádný problém, stále jezdím bez přestávky, nepřipouštím si to, že bych byl důchodce.

Nemohu to prostě posoudit, stále jsem v zaměstnání. Odbornou pomoc jsem osobně nepotřeboval, věnuji se chatě, stále cestuji, jsem vytížený. Nepotýkal jsem se s nějakými vážnými problémy, které bych potřeboval řešit. Někteří lidé, kteří jsou sami, mohou mít s něčím problém a mohou se zajímat o nějakou radu či pomoc. Podle mě ten, kdo žije aktivně, tak to asi nějak neřeší.“

Rozhovor s panem M

Pan M má 67 roků, žije na vesnici nedaleko města. Je ženatý, má dvě děti a tři vnoučata, bydlí v rodinném domku se zahrádkou. Pracovat ve starobním důchodě pan M nezvažoval, chodil sice občas na výpomoc na 2 hod., pracoval brigádně, pak se snižovaly stavy a zaměstnavatel to s ním musel ukončit. Nyní pracuje opět na dráze v cukrovaru jako strojvůdce lokomotivy. Pracoval na stejné pozici 44,5 roku, má s touto činností obrovské zkušenosti. Náhodně zjistil na úřadu práce, že potřebují někoho na výpomoc, pracuje zde na částečný úvazek, když je potřeba, zaměstnavatel se ozve. Ptala jsem se pana M, jestli to bylo zásadní rozhodnutí. „Nebylo to nějak zásadní, byla to příležitost, tak jsem to zase zkusil.“ Pan M pracuje jeden rok po odchodu do starobního důchodu. Zjišťovala jsem, jak dlouho plánuje ještě pracovat a jak využívá finanční prostředky. „Pracovat bych chtěl, jak dlouho zdravotní stav dovolí, nejde to odhadnout. Musím také splňovat veškeré odborné vyšetření u lékaře, jsou to speciální prohlídky, udržovat si řidičák, abych mohl řídit mašinu, jedno k druhému. Finanční prostředky využívám na přilepšení k důchodu, také na své koníčky jako je rybaření a také sbírám starší motoroky. Je to opravdu nákladný koníček, stále něco opravuji, sháním, vyměňuji součástky a tak.“ Ptala jsem se, jestli je pan M v práci spokojený a jak je na tom po zdravotní stránce. „Spokojený, no, jak kdy. Podle toho, jestli mě někdo naštvě. V práci jsem unavený, to ano. Je to práce také v noci, když začne řepná kampaň, je to dost náročné. Mám vážnější onemocnění, které vyžaduje pravidelný režim, takže se to někdy těžko dodržuje.“ Zjišťovala jsem jestli má pan M pocit potřebnosti a zda mu vyhovuje ohodnocení za vykonanou práci. „Ani ne, nemám pocit potřebnosti. Je to pro mě spíše zábava, abych nebyl pořád jen doma. Snažím se být aktivní, chodit do práce, pracovat na zahradě, zajít si na ryby. Částka, kterou za práci dostanu, není zase tak velká. Je to taková udržovací částka, na přilepšenou.“ Poslední otázky byly směřované na adaptaci v seniorském věku a poradenství pro seniory. „V důchodě jsem se adaptoval

celkem rychle, během šesti měsíců jsem měl občas nějakou brigádu. Nebylo to pro mě nějaké stresující, bral jsem to tak, jak to je. Poradenství jsem nepotřeboval, všechno mi organizuje manželka, nemusím se o nic starat“.

Rozhovor s panem N

Pan N má 69 roků, je ženatý, bydlí v bytě ve městě. Má dva syny a dvě vnoučata. Dříve pracoval jako úředník v jedné větší společnosti. „Než jsem nastoupil do agentury, vzal jsem, co bylo volné, od mytí oken, co bylo třeba“. Nyní je zaměstnaný v bezpečnostní agentuře, kde nyní pracuji jako ostraha různých objektů na částečný úvazek.“ Ptala jsem se, jakou má pan N motivaci a jestli to bylo zásadní rozhodnutí stále pracovat. „Ano, rozhodnutí pracovat v důchodě pro mě bylo zásadní, pracoval jsem dva roky v původní firmě, jako univerzální pracovník, co bylo třeba. Když mi zaměstnavatel zavolal, vždy jsem přišel na výpomoc. Teď pracuji již druhým rokem v bezpečnostní agentuře, mám na starosti různé objekty, někde je to náročné hlídání v noci, s tím souvisejí práce se psem, kontrola mycího stroje, hlídat objekt před krádeží nafty, hlídám na statku také drůbež, která je pak určená k prodeji atd. V další firmě to není již také náročné na hlídání, není tak obrovská odpovědnost jako v jiném objektu. Moje motivace je jednoznačně finanční důvody. Peníze jsou potřeba vzhledem k nízkým důchodům, které jsou nastaveny. Na koníčky nejsou ani peníze. Pracuji rád na zahrádce, to je moje záliba. Když si člověk uvědomí, kolik dá důchodce např. za léky, potraviny, inkaso! Sám bych si ani nemohl dovolit mít auto, kde bych na to bral finance, na benzín, na údržbu, povinné ručení. Také internet bych nezvládl platit, musel bych to jednoduše zrušit. Snažím se důstojně žít, nedělat si hlavu z toho, že nebudu mít peníze na základní věci.“ Zjišťovala jsem, jak dlouho by chtěl pan N ještě pracovat a jestli je v zaměstnání spokojený. „Pracuji již čtvrtým rokem v důchodě, v plánu mám ještě pracovat nějakou dobu, zatím nevím jak dlouho. Všechno to záleží na zdravotním stavu a také jak dlouho mě bude zaměstnavatel potřebovat. Ptáte se mě, jestli jsem spokojený, musím být, jsem realista. Pokud chci dělat, musím něco přinést, jinak by mě zaměstnavatel nechtěl.“ Další otázky byly zaměřené na zdravotní stav. „Se zdravím na tom nejsem nějak na dvakrát. Měl jsem zlomenou nohu a doteď mám z toho následky. Práci zvládám bez potíží, člověk se prostě musí snažit.“ Zjišťovala jsem jestli má pan N pocit potřeby a vnímá dostatečné ohodnocení z vykonané práce. „Pocit potřeby

mám zcela určitě, hlídáme objekty před zloději. Ohodnocení je adekvátní, jak kde. Záležejí, který objekt mám na starosti, každá firma platí jinak, je to různé. Co se týče povinných odvodů, tak mi moc vadí, že důchodci si musí platit sociální a zdravotní. Ještě bych pochopil platit jen zdravotní, např. z důvodů léků, nemocnice, lékaři, specialisté, ale sociální platit, to je opravdu neskutečné.“ Poslední otázky se věnovaly adaptaci ve starobním důchodě a poradenství či pomoc seniorům. „Nebyl to pro mě takový problém, hledal jsem práci, neřešil jsem to nějak, že jsem důchodce, věděl jsem, že něco budu dělat. Ptal jsem se známých, zjišťoval jsem po okolí, kde jsou nějaká volná místa. Je pravda, že mladá generace má problém s místy, také mi to chvíli trvalo, než jsem si něco našel. Neměl jsem nějaký vážný problém, který bych potřeboval řešit na úradech s odborníky. Nedovedu to posoudit, vždy jsem si něco našel, neměl jsem pocit osamělosti. Důležité je být součástí nějaké skupiny, to je prostě zásadní, jak v práci, tak v soukromém životě .“

Analýza rozhovorů

Na začátku rozhovoru jsme zkoumali u respondentů věk, stav, místo bydliště. Ve druhé části jsme se zajímali, jestli byly osoby seniorského věku osloveny zaměstnavatelem a jaké důvody je vedly k tomu, aby pokračovaly v zaměstnání. V další části rozhovoru přišly na řadu otázky ohledně zdravotního stavu a únavy. Zjišťovali jsme také, jak jsou zaměstnanci spokojeni s finančním ohodnocením a zda se cítí být v zaměstnání potřební. V závěrečné části byly otázky soustředěné na životní styl, aktivity. Poslední dotazy byly již zaměřeny na adaptaci ve starobním důchodě a poradenství pro osoby seniorského věku.

1. Mají osoby seniorského věku zájem pracovat i nadále ve starobním důchodě?

Respondenti ve většině rozhovorů odpověděli, že mají zájem pracovat. Pro některé z nich bylo toto rozhodnutí zcela zásadní. Také pro paní A bylo zásadní „...zaměstnavatel mě oslovil. Doma je to s manželem stereotyp...“(Paní E) „...ano, bylo to pro mě důležité rozhodnutí, být stále zaměstnaná...“ (Pan N) „...ano, rozhodnutí pracovat v důchodě pro mě bylo zásadní...“. U některých respondentů toto rozhodnutí do jisté míry ovlivnily okolnosti, které se týkaly k vykonávané

pracovní činnosti, případně zaměstnavatel. (Paní C) „...ano, bylo to akutní, zaměstnavatel mě oslovil, že potřebuje výpomoc...“ (Pan J) „...ano, bylo to důležité, v podstatě mě okolnosti přinutily. Školení dělám již léta, firmy jsou na moji spolupráci zvyklé, když potřebují, ozvou se...“ (Pan L) „...ano, bylo to zásadní rozhodnutí. Zaměstnavatel mě oslovil, řidičů je pořád málo...“. Kontakt s lidmi je pro osoby seniorského věku také velmi důležitý, je však nutné, aby byl přiměřený a odpovídal potřebám jedince. (Paní D) „...bylo to pro mě důležité, snažím se být stále aktivní, mezi lidmi, prostě ve společnosti...“ Zaměstnavatel oslovil rovněž pana I a pana K, plynule navázali na stejnou pracovní činnost.

U některých respondentů nebylo rozhodnutí být stále v zaměstnání tak zásadní, také okolnosti mohly situaci výrazně ovlivnit. (Paní G) „...v zaměstnání jsem ráda, nemám tak možnost přemýšlet nad tíživou situací, která mě v životě potkala...“ Paní F se rozhodla pracovat bez závazku ve starobním důchodě vzhledem k péči o manžela a také ke stálé potřebě být zaměstnaná. Pan H si nepřipouštěl možnost skončit ve starobním důchodě, v zaměstnání plynule navázal. Pro paní B rozhodnutí pracovat při důchodu ve starobního důchodu nebylo tak zásadní. „...když jsem odcházela do starobního důchodu, tak jsem o tom nějak neuvažovala...“ Pan M práci ve starobním důchodě nezvažoval, chodil občas na brigády. „...nebylo to nějak zásadní rozhodnutí, byla to příležitost, tak jsem to zkusil...“

2. Jaké jsou důvody, které je k tomuto vedou?

Důvodů, které ovlivňují být stále v zaměstnání, je celá řada např. z důvodu finančního zabezpečení, jindy je tímto motivem společenský kontakt či smysl pro aktivní život. Více či méně obdobné motivy vedly k tomuto rozhodnutí dotazované respondenty. (Paní A) „...manželovi jsem prostě narušila jeho denní režim. Do zaměstnání to mám kousek, v místě bydliště, tak nebylo co řešit...“, (Paní B) „...peníze, vzhledem k tomu, že jsem sama...“ (Paní D) „...peníze jsou stále potřeba...“ (Paní G) „...pro mě je motivací především úvěr, který mi ještě zbývá doplatit asi do tří let...“ (Pan J) „...je to samozřejmě finanční stránka. Jsem také velmi společenský typ, mám rád kolem sebe spoustu lidí, rád si povídám...“ Pro pana K to byly také finance „...k přilepšení k důchodu a také na mé koníčky, což je hlavně lyžování. Jsem rád mezi lidmi a nechtěl jsem být jen tak nečinně doma...“ (Pan N) „...jednoznačně finanční důvody...“ (Paní E) „...mám moc ráda děti, práce mě baví.

Děti mě prostě lákají, je to s nimi úplně jiný život...“ Pro paní F je motivací potřeba pracovat, být stále zaměstnaná. To je moje životní náplň, mám dobrý pocit z dobře odvedené práce...“ Pan H chtěl být stále činný a nechtěl si připustit, že je již ve starobním důchodě „...doma mě to nebavilo, jen tak nečinně sedět...“ Pan I se celý život věnoval své práci jako přednášející na fakultě a vyšší odborné škole „...motivací pro mě bylo prodloužit si pracovní věk, také finanční zabezpečení dcery. Celý život jsem se věnoval publicistice, práce mě naplňovala. Dnes jsou docela jiné možnosti na přednáškách, máme širší pole působnosti...“ Někteří respondenti neměli svoji motivaci nějak vyhraněnou. (Paní C) „...to se nedá říct. S vedoucím vycházím dobře, nebyl to žádný problém. V práci mě to baví, když by mě tady vedoucí nepotřeboval, nebyla bych tady. Jsem stále v kontaktu mezi lidmi, povídám si ráda, vyhovuje mi to takto...“ Pan M neměl taktéž vyhraněnou motivaci, která by ho vedla k tomu být stále zaměstnaný.

3. Co znamená být zaměstnaný pro pracující seniory?

Tato otázka do jisté míry souvisí s motivací, jakou respondent má, a také záleží na dané pracovní pozici, kterou respondent vykonává. Pokud se odpovědi respondentů týkaly finančního zajištění, bylo zcela zřejmé, jaký význam má pro tyto osoby zaměstnání. Někteří respondenti svůj pracovní poměr vnímají také z jiné stránky jako např. být stále prospěšný pro společnost, smysl života... Paní A je v práci spokojená „...spíše ano, jen ty změny, které se dějí. Stále se něco mění, zákony, musím se pořád vzdělávat...“ (Paní C) „...dá se říct, že jsem spokojená...“ Paní D práce naplňuje vzhledem k tomu, že pracuje v sociální sféře, má vztah k dětem „...děti mám moc ráda, v životě toho tolik zkusily, snažíme se jim zde věnovat, jak je to jen možné. Pracuji tady jako záskok, když někdo onemocní, čerpá dovolenou... Ráda pomůžu a zastoupím, stačí se jen ozvat...“ Paní E je v zaměstnání také spokojená, smyslem jejího života jsou děti „...když si tak vzpomenu na své první pracovní místo po ukončení pedagogické školy! Po tolika letech a stále mě to naplňuje...“ Paní F je velmi aktivní ve svém pracovním i soukromém životě. „...práce pro mě znamená vlastně všechno, nedovedu si představit, že bych měla žít bez práce...“ Pan H je v zaměstnání spokojený „...jsem svým pánem, nemusím dodržovat pracovní dobu, nejsem nijak limitován...“ (Pan I) „...spíše ano, je to někdy časově náročné, ale práce mě naplňuje, když jsem se se zaměstnavatelem takto

dohodl, chtěl bych to dodržet...“ Pan J má potřebu seberealizace, celý život se snaží být prospěšný v rámci odborného školení „...práce mě baví, věnuji se této činnosti celou řadu let a stále mě to naplňuje...“ Pan K je rád mezi lidmi, v zaměstnání je také spokojený, vypomáhá v době dovolených a také jako záskok v době nemoci. Pan L je aktivní řidič „...ano, jsem spokojený, někdy jsem sice unavený, ale to souvisí s věkem...“ Pan M je občas spokojený a občas nespokojený „...jak kdy...“ (Pan M) „...musím být, jsem realista. Pokud chci dělat, musím něco přinést, jinak by mě zaměstnavatel nechtěl...“

Z výpovědí účastníků výzkumu je tedy zřejmé, že i oni sami vnímají možnost věnovat se stále své práci jako značné pozitivum, vzhledem k pracovnímu vytížení, materiálnímu zabezpečení aj. Spokojenost v zaměstnání ovlivňuje také pocit potřebnosti z vykonávané práce, kterou někteří respondenti také zmínili. Paní C uvedla, že pokud by neměla pocit potřebnosti, tak by nevykonávala tuto činnost. Paní F, paní G a pan J taktéž uvedli, že sdílejí pocit potřebnosti z vykonávané práce. (Paní E) „...ano, cítím se být potřebná, to je jasné, jinak bych to nedělala. Zaměstnavatel je také spokojený, stále mě přemlouvá na další spolupráci...“ (Pan K) „...myslím si, že ano. Sdílím pocit potřebnosti...“ (Pan L) „...ano, cítím se být potřebný. Těžko by mě zaměstnavatel stále dokola přemlouval, když by mě tady nepotřeboval...“ (Pan M) „...pocit potřebnosti mám zcela určitě, hlídám objekty před zloději...“ (Pan I) „...spíše ano, pracuji v rámci svých možností...“

4. Jak se cítí osoby seniorského věku při důchodu do starobního důchodu po fyzické stránce?

Někteří respondenti se potýkali s různými zdravotními potížemi, jiní neměli téměř žádné zdravotní potíže, které by ovlivňovaly jejich pracovní činnost. Je to velmi individuální nahlížet na různé věkové skupiny. Zdravotní stránku může mnohdy ovlivnit životní styl, aktivity, kterým se osoby seniorského věku věnují. (Paní A) „...občas jsem unavená, mám potíže se zrakem, jak se dívám do PC. Lepší už to nebude, s přibývajícím věkem se to může jen zhoršovat...“ (Paní B) „...ano, jsem občas unavená z práce, ale není to tak hrozné. Zdravotní potíže mám úměrné svému věku, nic vážného...“ (Paní C) „...z práce nejsem nějak zvlášť unavená, nejedná se o velkou fyzickou zátěž. Byla jsem sice čtyři měsíce vážně nemocná, nyní je to již dobré, ale musím si víc hlídat svůj zdravotní stav. Nemám teď nějaké vážné

potíže...“ (Paní D) „...žádné zdravotní potíže nemám, cítím se stále dobře...“ (Paní E) „...cítím se výborně, nemám žádné zdravotní problémy, které by mi nedovolily pracovat...“ (Paní G) „...ano, jsem unavená, je to dřina, než se uklidí celá škola... Je to fyzicky náročné, není se čemu divit. Jinak se cítím celkem dobře, nemám žádné zdravotní potíže, které by mě nějak omezovaly...“ Pan H také uvedl „...nemám žádné zásadní problémy, které by mi vadily při práci, všechno je v pořádku...“ (Pan I) „...vzhledem k vážné zdravotní situaci, plánuji ukončit svoji spolupráci na univerzitě i střední škole. Nemohu již nic slíbit zaměstnavateli, zdraví je pro mě zásadní prioritou...“ (Pan J) „...s přibývajícím věkem jsem trochu unavený. Nic méně to kompenzuji pružnou pracovní dobou, neberu si prostě tolik zakázek. Můj zdravotní stav je celkem dobrý, minulý rok jsem byl na operaci. Mám nějaké zdravotní potíže, chodím na lékařské prohlídky. Hlídám si pečlivě svůj zdravotní stav, beru pravidelně léky...“ Pan K se cítí dobře“...v zaměstnání mi to takto vyhovuje, nejsem v práci až tak unavený, dá se to zvládat...“ (Pan L) „...někdy jsem v práci unavený, ale to souvisí s věkem. Nemám sice žádné zdravotní potíže, které by mi vadily při výkonu v práci, ale jak jsem již zmínil, práce je náročná na soustředění...“ (Pan M) „...v práci jsem unavený, to ano. Je to práce v noci, když začne řepná kampaň, je to dost náročné. Vzhledem ke zdravotnímu stavu, kdy mám vážnější onemocnění, které vyžaduje pravidelný režim, se to těžko dodržuje...“ (Pan M) „...se zdravím na tom nejsem nějak na dvakrát. Měl jsem zlomenou nohu a doteď z toho mám následky. Práci zvládám bez potíží, člověk se prostě musí snažit...“

Zdravotní stav u některých respondentů byl většinou bez problému, s výjimkou dvou respondentů, kteří byli vážně nemocní. Zaměstnavatel musí zabezpečit, že zaměstnanec je v dobrém fyzickém stavu vzhledem ke konkrétní pozici, kterou zaměstnanec vykonává. Zaměstnanec musí také absolvovat pravidelné lékařské prohlídky v rámci pracovně lékařské péče u závodního lékaře dle četnosti, která je dána ze zákona o specifických zdravotních službách č. 373/2011 Sb. a prováděcí vyhláškou 79/2013. Každý z respondentů chodí také pravidelně ke svému obvodnímu lékaři a hlídá si tak svůj zdravotní stav.

5. Jsou stále schopni vykonávat práci v plném pracovním nasazení a snaží se žít aktivním způsobem života?

Jak bylo již zmíněno před zahájením výzkumu, respondenti byli vybráni na základě několika kritérií, jedna podmínka byla, že se nebude opakovat stejná pracovní pozice. Každé zaměstnání sebou nese různá rizika a náročnost, která je nutná k výkonu činnosti. Samozřejmě pokud by se jednalo o fyzicky velmi náročnou činnost, bylo by těžké respondenty srovnávat. Do jisté míry s tímto také souvisí zdravotní stav respondenta, věk, aktivní způsob života. (Paní A) „...teď pracuji na poloviční úvazek, úplně to stačí, déle bych to nevydržela. Stále se něco mění, zákony, musím se stále vzdělávat...“ (Paní B) pracuje také na zkrácený úvazek, hlídá objekt pouze ve dne, v noci by si na to netroufla, obsluhuje benzínovou pumpu na vesnici ve statku „...provoz tady není tak velký jako ve městě...“ (Paní C) vykonává pracovní činnost jen zkrácený úvazek, dle domluvy se zaměstnavatelem je to dostačující, vzhledem ke zdravotnímu stavu by jí lékař nedovolil dlouhodobější činnost. Paní D pracuje jako dobrovolník a na smlouvu pracuje v organizaci, která se věnuje dětem „...práci zde mám na částečný úvazek, max. 80 hodin za měsíc. Zaměstnavatel mě požádal a snažím se mu vyhovět. Když mě potřebují, zavolají a nějak se domluvíme, není to problém...“ (Paní E) „...za 14 dnů, kdy jsem odešla do starobního důchodu, mi z práce volali, abych se vrátila a pracovala zde na částečný úvazek. Ještě tak rok bych chtěla pracovat, déle patrně ne. Vypomáhám v různých školkách v okolí města, takže je práce spojená s dojížděním...“ (Paní F) „...pracuji bez přestávky po odchodu do starobního důchodu, zaměstnavatel mě neoslovil, chtěla jsem vykonávat stejnou práci. Jsem zvyklá takto pracovat a věnovat se plně své pracovní činnosti...“ Paní G pracuje na dva zkrácené úvazky, snaží se být stále pracovním vyčerpána. Pan H pracuje podle potřeby, přizpůsobí si svoji pracovní náplň. Pan I „...mám stanovený počet přednášek, které mně na obou školách vzájemně navazují. Plány do budoucna mám již vyjasněné, vzhledem k vážné zdravotní situaci plánuji ukončit svou spolupráci na univerzitě a střední škole...“ (Pan J) je osoba samostatně výdělečně činná. „...přizpůsobím se podle situace zákazníků, jaké mají požadavky. Limit si určuji sám podle zakázek, což je jistě plus. Kompenzuji si to pružnou pracovní dobou...“ Pan K plynule navázal na stejnou činnost, nyní pracuje jen na částečný úvazek jako záskok za kolegy. „...pracuji již třetím rokem, chtěl bych

ještě nějaký ten rok pracovat...“ (Pan L) pracuje na plný úvazek „...když jsem nastoupil do důchodu, tak jsem zvažoval, jestli toho nechat, nebo ještě zkusit jezdit. Nyní jsem 1,5 roku po nástupu do důchodu stále aktivní řidič, ještě plánuji tak dva měsíce jezdit a pak bych to chtěl ukončit. Necítím se na to, být stále takto v noci na cestách a čekat, až se něco přihodí...“ (Pan M) pracuje na částečný úvazek podle toho, jak zaměstnavatel potřebuje „...pracovat bych chtěl, jak dlouho zdravotní stav dovolí, nejde to odhadnout. Musím také splňovat veškeré odborné vyšetření u lékaře, jsou to speciální prohlídky...“ (Pan M) pracuje na zkrácený úvazek „...mám na starosti různé objekty, někde je to náročné na hlídání a s tím související práce. V další firmě to není tak náročné na hlídání, není tak obrovská odpovědnost jako v jiném objektu, kde docházím hlídat...“

Výzkumné otázky byly také zaměřeny na aktivní styl osob seniorského věku, které nám mnohdy poukazují na to, jak se může senior adaptovat ve starobním důchodě, jestli má nějaký smysl svého života. Tato otázka zjišťující aktivní způsob života bude více či méně plynule navazovat na poslední dvě výzkumné otázky.

Paní A se snaží žít aktivním způsobem života „...určitě ano, moc ráda cestuji.. Ráda chodím do divadla, baví mě chůze s hůlkami (Nordic walking), jsem aktivní a chci se udržet v dobré kondici. Ráda tvořím, mám ráda ruční práce...“ (Paní B) „...jo, snažím se žít aktivně, věnovat se zálibám. Moc ráda vařím, sháním recepty, kuchařky plné zajímavých receptů mě zajímají. To mě baví, vždycky jsem ráda vařila a pekla. Věnuji se také ručním pracím, hlavně pletení, pletu pro vnoučata. Pomáhám dceři s hlídáním vnoučat, které mi dělají jen samou radost, to je také můj koníček...“ (Paní C) „...ano, to určitě platí. Jak jsem již říkala, ráda cestuji, máme zahrádku, je tam pořád co dělat. Je tam klid od města, jezdíme tam s manželem si odpočinout. Máme doma psa, kterého mám na pohyb. Stále s ním chodím na procházky po městě...“ (Paní D) „...samozřejmě, že mám koníčky. Moc ráda jezdím na lyže, ať jsou to běžky nebo sjezdové lyžování. Jezdíme s přítelem na kole, oba jsme nadšení sportovci...“ (Paní E) „...žiju aktivním způsobem života, to je pravda. Pracuji na chatě, mám tam pěknou zahrádku, kterou mě baví udržovat. Jak je to jen možné, vyjdeme si se švagrovou někam posedět do kavárny, do divadla... Ráda cestuji, věnuji se ručním pracím...“ (Paní F) „...ano, snažím se žít aktivně. Mám spoustu koníčků, kterým se věnuji, např. cizí jazyky, které mě baví. Věnuji se sportovním aktivitám, chodím pravidelně cvičit. Jezdím na kole, v zimě se věnuji lyžování, jezdíme s vnoučaty na hory...“ Paní G neměla žádné koníčky, kterým by se

věnovala. „nikdy jsem se ničemu nevěnovala. Nemám na to čas, jsem buď v práci, nebo doma. Aktivním způsobem života nežiju, nemám ráda sport“. Pan H žije aktivním způsobem života „...mám různé záliby jako myslivost, chodíme pravidelně na hony, scházíme se často s kamarády. Věnuji se tomuto koníčku již řadu let. Doma různě kutím, snažím se stále něco vylepšovat. Věnuji se rodině, vnoučatům, když se doma sejdeme, je nás plný dům...“ (Pan I) „...dříve jsem žil aktivněji, nyní se podřizuji především zdravotnímu stavu. Mám své záliby, jedná se především o knížky, velmi rád čtu. Cestování mám v oblibě, dříve jsem plánoval organizované zájezdy do zahraničí po celé Evropě, nyní mi to můj zdravotní stav již nedovolí...“ (Pan J) „...s manželkou máme společné koníčky jako turistiku, relaxace, chodíme pravidelně na zdravotní procházky. Pokud relaxuji, tak hlavně sportem, především v křesle u televize, s oblibou sleduji kolektivní sporty jako fotbal a hokej...“ (Pan K) „...žiju aktivním životem, to bez pochyby. Aktivně lyžuji, jezdíme do Alp s rodinou a s vnoučaty každým rokem. Mezi mé koníčky patří cestování po celé České republice, poznávání naší vlasti. Rád se věnuji sportovním aktivitám a to především lyžování, cyklistice, fotbal, běžné sporty na co je čas...“ (Pan L) „...snažím se žít aktivně, jezdíme s manželkou na kolech, v zimě rádi lyžujeme. Jezdíme pravidelně každým rokem na hory...“ (Pan M) „...snažím se být aktivní, chodit do práce, zajít si na ryby...“ (Pan N) „...na koníčky nejsou peníze. Pracuji rád na zahrádce, to je moje záliba...“

Většina respondentů uvedla, že se věnuje svým koníčkům. Znamená to, že mají stále nějakou činnost, kterou se mohou odreagovat od práce, něco co je stále naplňuje. Každá takováto činnost je smyslem jejich života. Zálibám se věnujeme v průběhu celého života. Ve stáří je však velmi málo pravděpodobné, že si vytvoříme nějakou novou zálibu.

6. S jakými problémy se potýkají senioři po odchodu do starobního důchodu, ve smyslu změn životního stylu v penzionování?

Pro některé osoby seniorského věku může v souvislosti s penzionováním nastat zásadní změna v osobním životě. Pro jiného to nemusí být nic tak zásadního, co by mohlo jedince jakkoliv znepokojovat. Je zcela individuální, jak toto období každý jedinec vnímá (Paní A) „...po šedesátce nastal zlom. Co teď začíná, je kratší, je to takové odpočítávání do konce, „čekání na smrt“, nevím, jak to jinak vyjádřit. Sama

mám tolik aktivit, inspiraci hledám na webu, z doslechu, sleduji kulturní pozvánky. Dnes je spousta možností, čemu se věnovat, každý si najde to své. Myslím si, že většinou muži nechtějí žádnou aktivitu...“ (Paní B) „...nebyl to pro mě problém přizpůsobit se v důchodě na jiný režim. S manželem jsme pěkně žili, bohužel jsem si toho s ním moc společně neužila, když jsem odešla do důchodu, měla jsem dost práce na zahradě, s vnoučaty... Nebyl čas přemýšlet nad životem. Později, když manžel zemřel, tak mě okolnosti přinutily jít zase do práce. Zvykla jsem si na to, jak teď funguji...“ (Paní D) „...pro mě to s adaptací v důchodě nebyl žádný problém, vzhledem ke mým aktivitám. Jsem neustále v pohybu, věnuji se koníčkům. S přítelem se snažíme užít krásně společné stáří...“ (Paní E) „...problém s adaptací v důchodě jsem rozhodně neměla, jsem stále aktivní...“ (Paní F) „...s adaptací v důchodě jsem neměla žádný problém, de facto jsem pracovala ihned po odchodu do starobního důchodu, z tohoto důvodu jsem nepociťovala nějakou změnu...“ (Paní G) „...neřešila jsem to, pracuji nepřetržitě v důchodě, vůbec jsem nad tím nepřemýšlela...“ Pan H pocíťoval změnu „...těžko se s tím srovnává, že jste najednou v důchodě. Byl jsem zvyklý stále něco dělat naplno, hodně jsem cestoval, poznal jsem celou republiku, měl jsem tolik povinností a najednou by to mělo skončit! Nechtěl jsem si to jednoduše připustit, když nad tím tak přemýšlím, musel jsem se s tím nějak vyrovnat...“ (Pan I) „...celý život probíhá socializace, u starších osob je to radikální změna. Pro mě bylo velice zásadní rozhodnutí se přestěhovat z velkoměsta na vesnici, tolik se toho změnilo...“ (Pan J) „...byl to pro mě trochu problém, když jsem odešel do důchodu, zvažoval jsem, jestli to budu stále zvládat, stále pracovat jako dříve. Byl to jakýsi schod v životě, začala nová etapa, ale jsem člověk, který je velmi čínorodý, tak jsem se s tím nějak popral...“ (Pan K) „...s adaptací v důchodě jsem neměl problém, jsem aktivní člověk, nepociťoval jsem to nějak zvlášť...“ (Pan L) „...neměl jsem žádný problém, stále jezdím bez přestávky, nepřipouštím si to, že bych byl důchodce. Nemohu to prostě posoudit, stále jsem v zaměstnání...“ Pan M se adaptoval ve starobním důchodě rychle, měl občas nějaké krátkodobé brigády. Pan N nepociťoval také nějakou zásadní změnu. „...nebyl to pro mě takový problém, hledal jsem práci, neřešil jsem to nějak, že jsem důchodce, věděl jsem, že něco budu dělat...“

Většina respondentů se nepotýkala s nějakými zásadními problémy, s adaptací ve starobním důchodě. Někteří respondenti jak sami uváděli, plynule navázali na předešlý pracovní poměr, tudíž u nich nedošlo k téměř žádné změně. U některých

respondentů se objevily částečné obavy ze změny, ale mnohdy aktivity, rodina či přátelé nedávají možnost se této problematice více věnovat.

7. Jak je zabezpečena odborná pomoc osobám seniorského věku po odchodu do starobního důchodu?

Celá řada institucí umožňuje pomoc osobám seniorského věku, ať se jedná o ČSSZ, úřady práce, zdravotnictví, různé kluby, sdružení, tak možnosti různého kulturního vyžití, kroužky pro osoby seniorského věku, které jsou k dispozici seniorům. Pokud by někdo měl problém, může se obrátit na odborného poradce např. speciálního pedagoga, který by měl být proškolený na konkrétní problematiku týkající se seniorů. Jedinec, který je např. sám, nemá možnost se poradit v rodině nebo s přáteli, se může potýkat s různou problematikou ve starobním důchodě. (Paní A) „...odbornou pomoc nepotřebuji, mám to tak rozplánované, že nevím, co dřív...“ Paní B pomohla dcera, pokud s něčím potřebovala poradit. (Paní C) „...odborná pomoc pro mě nebyla akutní. Myslím si, že pokud je člověk aktivní, není co řešit, když se stále něčemu věnuje. Pokud nejsem sama a netíží mě to, tak nad tím neuvažuji. Pokud bych byla úplně sama, tak snad ano...“ Paní D sama odborné poradenství nepotřebovala „...odbornou pomoc zcela určitě potřebuje část seniorů. Někdo je sám, nemá nikoho jiného, na koho by se mohl obrátit, kdo by mu pomohl. Nemá žádné zájmy a všechno na něj může dolehnout. Zcela souhlasím s odborným poradenstvím, které by mělo být zastoupeno ve větší míře. Pomoc by měla být zaměřená více na seniory, když se tak dívám v televizi, jak se dopouštějí lidé různých podvodů na seniorech. Pomoc by měla být nabídnuta co nejdříve a zabezpečit větší prevenci...“ Paní E odbornou pomoc osobně nepotřebovala. „...myslím si, že to není tak velký problém. Jsou různé kroužky a možnosti pro důchodce, kde mohou zajít. Podívat se do kina, divadla, vzdělávat se na kurzech s počítači, je spousta možností, město se také stará v rámci možností...“ Paní F neměla potřebu řešit odborné poradenství. „...myslím si, že poradenství pro seniory je celkem dostatečně zajištěno v různých institucích, na internetu, pokud někdo potřebuje pomoc...“ (Paní G) „...neměla jsem nějaký vážný problém, se kterým bych potřebovala poradit. Někteří starší lidé mohou mít problém, to asi ano. Nic konkrétního mě teď nenapadá...“ (Pan H) „...pomoc důchodcům by určitě nebyla marná. Osobně jsem měl však tolik práce, takže jsem se hlavně věnoval rodině,

údržbě domu... Myslím si, že pomoc potřebují hlavně důchodci ve městě, kteří nemají nic na starosti..." (Pan I) „...odbornou pomoc seniorům neodmítám, je důležité zajistit dostatečný zdroj poskytování odborných informací, vyplývá to z hodnot systému..." Pan J osobně neřešil odbornou pomoc „...s pomocí je to nutné, někteří důchodci nemají žádnou oporu, neinklinují k ničemu, mohou být osamoceni. Problémy mohou mít také důchodci, kteří jsou po nějaké vážné nemoci, špatně komunikují, nemohou se hýbat... Dnešní důchodci se potýkají s celou řadou problémů, nemají peníze na kvalitní potraviny, potřebují lepší zdravotní péči, nemají peníze na oblečení. Obtížnou situaci řeší nevýhodnými půjčkami, jezdí na prodejní akce, důsledky jsou nám jistě známé, exekuce, sebevraždy... Myslím si, že stát by se měl více zajímat o problematiku stáří a stárnutí, pomoc by měla být každopádně dostatečná, což zatím není..." Pan K a pan N nemohou posoudit odbornou pomoc. Pan L se nepotýkal s nějakým vážným problémem, který by potřeboval řešit. „...někteří lidé, kteří jsou sami, mohou mít s něčím problém a mohou se zajímat o nějakou radu či pomoc. Podle mě, ten kdo žije aktivně, tak to asi nějak neřeší..." (Pan M) „...poradenství jsem nepotřeboval, všechno mi organizuje manželka, nemusím se o nic starat..."

Odpovědi respondentů se v některých názorech lišily. Všichni jedinci jsou svým způsobem výjimeční, na někoho mohou některé problémy působit zcela odlišně než na druhého. Každý má svoji hranici, co je a co není pro něj únosné, je však také nutné poukázat na okolnosti, které mohou jedince ovlivnit, může to být např. samota, ovdovění, ztráta někoho blízkého, vyčlenění ze společnosti, atd.

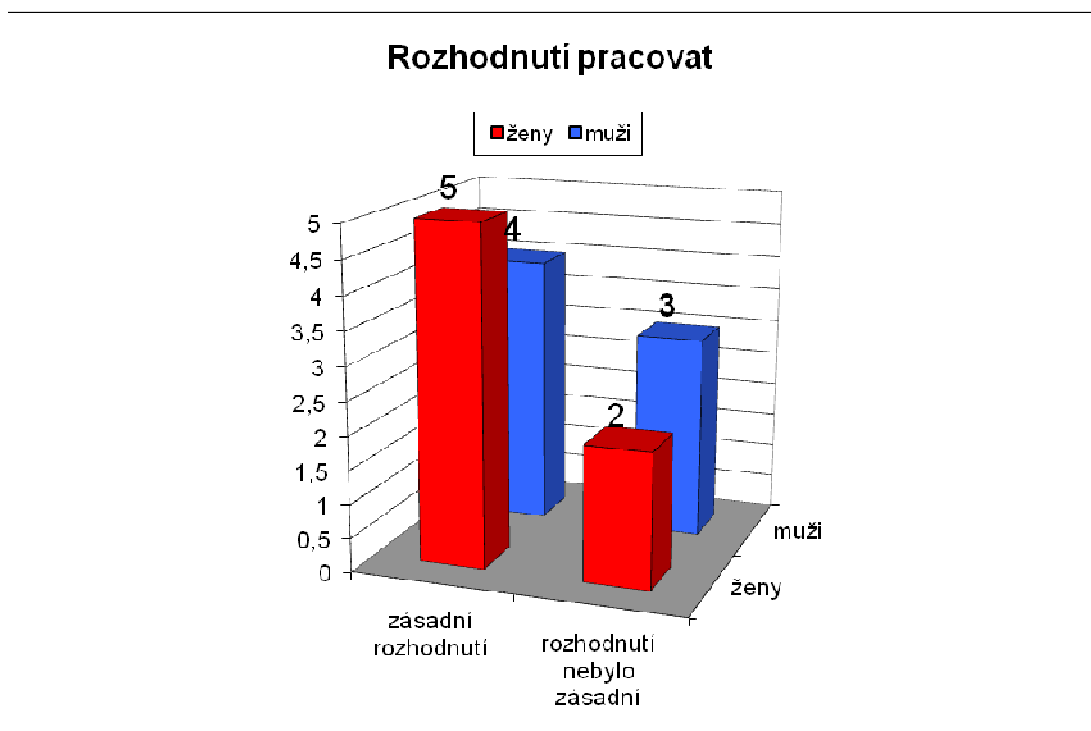
5.4 Diskuze a následné zhodnocení dosažených výsledků

Cílem kvalitativního výzkumu bylo pomocí rozhovorů popsat osoby seniorského věku, jak vnímají zaměstnávání, jaké důvody je k tomu vedou, zaměřit se na adaptaci ve starobním důchodě a s tím související míra zabezpečení odborného poradenství. Průzkum byl prováděn anonymně, na základě hloubkového rozhovoru s náhodně vybranými respondenty. Nejprve byly stanoveny základní otázky, které korespondovaly s teoretickou částí diplomové práce.

1. Mají osoby seniorského věku zájem pracovat i nadále ve starobním důchodě?

Na základě výzkumného šetření se potvrdilo, že většina respondentů má zájem stále pracovat, přestože jsou již ve starobním důchodě. Některé respondenty oslovil zaměstnavatel, což poukazuje na to, že jedinci, kteří pracovali na stejné pracovní pozici a zaměstnavatel byl spokojený s jejich činností, tak získali možnost pracovat nadále. Někteří respondenti o zaměstnání neuvažovali hned, ale vzhledem k okolnostem, které se odehrály v jejich životě, mohlo dojít k přehodnocení a ovlivnilo to jejich dřívější rozhodnutí a do zaměstnání opět nastoupili.

Graf 3. Rozhodnutí seniorů pracovat ve starobním důchodě.

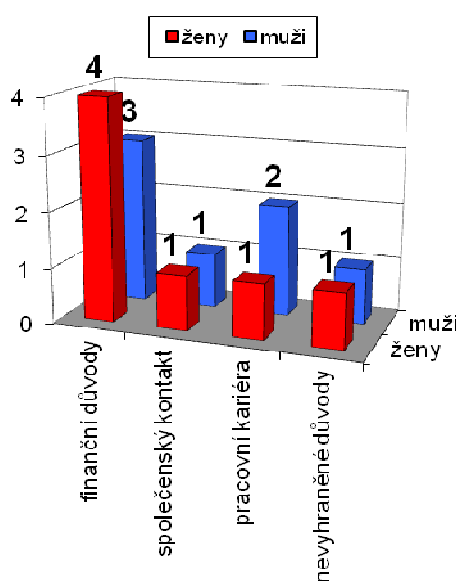


2. Jaké jsou důvody, které je k tomu vedou?

Důvodů, které vedou osoby seniorského věku k tomu, aby byly i nadále zaměstnány, může být celá řada. Jako jeden ze zásadních bych uvedla finanční zajištění. Pro některé respondenty je velmi důležité mít možnost si přivydělat. Jako další příklady můžeme uvést, např. nemohli by si dovolit koupit dražší potraviny, léky, neměli by na splátky, nemohli si dovolit mít auto, tak je to důvod financí, které jsou využity na různé volnočasové aktivity. Jako další důvod bylo zmíněno být prospěšný. Někteří senioři se mohou v dnešní společnosti cítit „odsunutí na okraj“, mohou mít pocit, že již nemají co nabídnout. Snad i proto se snaží dokázat, že tomu tak není u všech seniorů stejně. Každý člověk může mít také jiný smysl v životě něčeho dosáhnout. Někdo byl v zaměstnání úspěšný a bylo by škoda profesní kariéru ukončit, pokud nejsou nějaké vážné zdravotní důvody, které by ovlivňovaly jeho rozhodnutí. Dalším důvodem, který byl uvedený, je společenský kontakt, který je velmi důležitý a pro někoho přímo zásadní. Někteří respondenti byli stále v kontaktu s dětmi, s dospělými jedinci. Pokud by nastala radikální změna, bylo by to pro ně snad i nepředstavitelné, když by zůstali jen v úzkém okruhu svých blízkých a známých. Tato situace by pro ně byla jistě velmi složitá, ve smyslu změnit svůj dosavadní způsob života.

Graf 4. Nejčastější důvody, které vedou seniory k zaměstnávání.

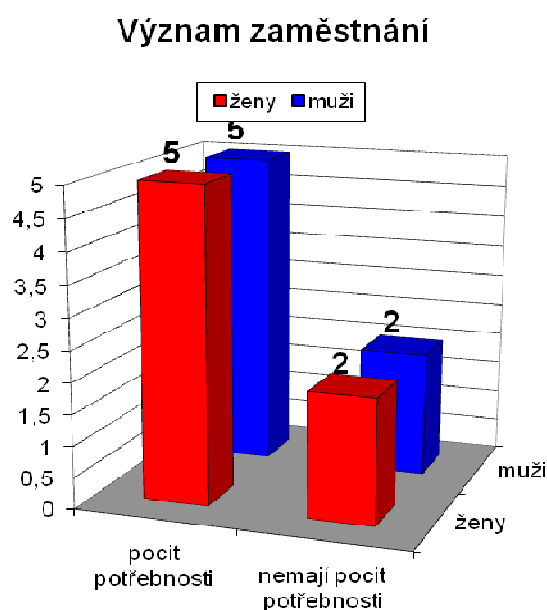
Důvod zaměstnání v důchodu



3. Co znamená být zaměstnaný pro pracující seniory?

Pojem zaměstnání může mít pro každého zcela jiný význam. Osoby seniorského věku, které mají možnost nadále pracovat, mohou mít dobrý pocit, že jsou stále ještě prospěšné pro společnost a mohou se tak alespoň částečně vyrovnávat kolegům v práci, kteří jsou v produktivním věku. Většina respondentů uvedla, že jsou spokojeni v zaměstnání a cítí se být také potřební, což je velmi dobré vědět, že práci, kterou vykonávají má smysl a společnost si tak jedince může vážit. Někteří respondenti neměli pocit potřeby nebo si to možná nechtěli během rozhovoru ani přiznat, nepřipadalo jim to tak zásadní, aby to sdělili. Jako důvod uváděli, že práce, kterou vykonávají, jim nepřijde tak důležitá oproti jiným pozicím. Pokud se na to však podíváme také z druhé strany, které zaměstnání je a které není důležité? Nelze to takto jednoduše posuzovat. Je také potřeba si uvědomit to, jak budeme pracovat my v jejich věku, jak budeme aktivní, pokud se věková hranice odchodu do starobního důchodu stále posouvá? Respondenti, kteří se účastnili tohoto výzkumu, byli dle mého názoru velmi aktivní. Stále zvládali několik činností zároveň jako např. v zaměstnání, věnovat se rodině, svým zálibám aj. Obdivuji takový elán, se kterým jsem se u některých respondentů setkala, bylo to pro mě velmi přínosné a obohacující.

Graf 5. Význam zaměstnání pro osoby seniorského věku.



4. Jak se cítí osoby seniorského věku po odchodu do starobního důchodu po fyzické stránce?

Zdravotní stav hraje velmi důležitou roli, která ovlivňuje důvody být stále zaměstnaný. Pokud respondent neměl vážné zdravotní důvody, podílel se v rámci svých možností na pracovní činnosti a byl ochotný na základě smluvené práce, zakázky docházet do zaměstnání dle požadavku zaměstnavatele. Je zcela pochopitelné, že se mohou projevovat běžné nemoci, které souvisí se stárnutím, ale na druhou stranu, pokud jedinec pravidelně navštěvuje lékaře, užívá léky a dbá o své zdraví, není důvod, proč by nemohl vykonávat nějakou pracovní činnost. Téměř většina respondentů neměla žádné vážné zdravotní potíže, které by jim neumožnily pracovat.

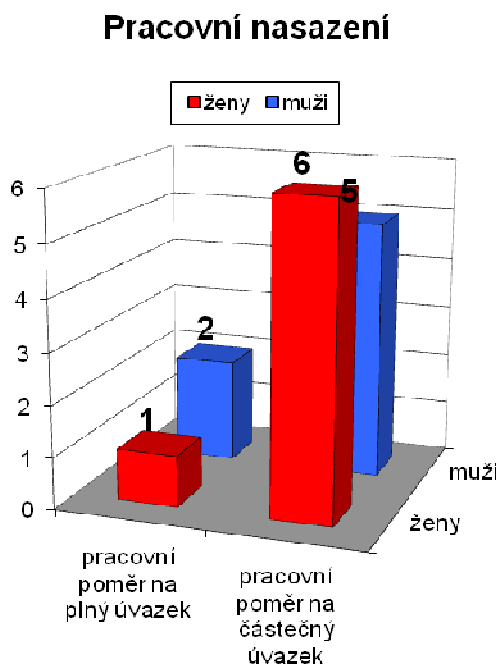
Graf 6. Spokojenost respondentů se zdravotním stavem.



5. Jsou stále schopni vykonávat práci v plném pracovním nasazení a snaží se žít aktivním způsobem života?

Na výkonnost může mít společnost diametrálně odlišné názory, co se týče zaměstnávání osob seniorského věku v kolektivu. Samotní senioři nemusí sdílet tentýž názor, že nejsou schopni vykonávat činnost stejně tak, jako kolegové v produktivním věku. Záleží také na tom, o jakou konkrétní činnost se jedná. Respondentům vyhovovala většinou zkrácená pracovní doba. Pokud se jednalo o nějakou odbornější činnost, která vyžadovala znalost legislativy, odborné zkušenosti apod., mohlo to mít vliv při výkonu v zaměstnání, neboť pro některé jedince může být problém se stále vzdělávat. Pokud by tuto činnost ale osoby seniorského věku již nezvládaly vykonávat, pravděpodobně by již v této pracovní pozici nechtěly setrvat. Respondenti, kteří se účastnili tohoto výzkumu, žijí aktivním způsobem života. Věnují se rodině, svým zálibám, mají různé zájmy, které je naplňují a umožňují tak žít plnohodnotný život také v pozdějším věku.

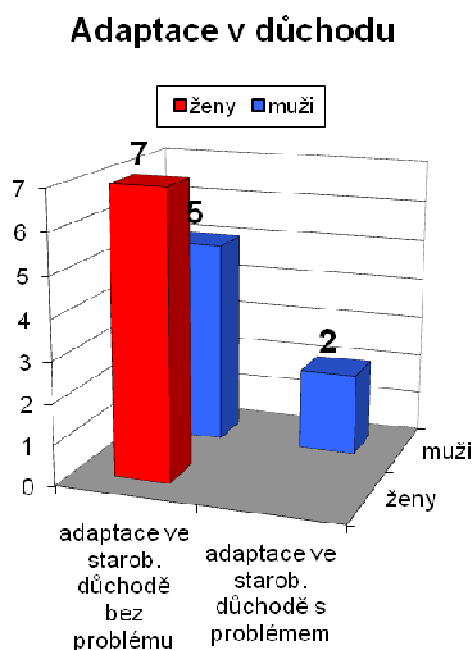
Graf 7. Pracovní úvazky respondentů.



6. S jakými problémy se potýkají senioři po odchodu ze zaměstnání, ve smyslu změn životního stylu v penzionování?

Odchod do starobního důchodu je důležitý mezník v lidském životě, někteří jedinci se jej nemohou dočkat a jiní si naopak nechtějí připustit, že dosáhli právě toho věku, který je stanovený, nic méně se stále mění z demografických důvodů. Pro většinu respondentů věková hranice, která je označila již za „důchodce“, nehrála téměř žádnou roli, situace se pro ně samotné nijak výrazně nezměnila. U některých respondentů došlo k tomu, že zvažovali, jestli pokračovat v zaměstnání, jestli dovedou pracovat dále, protože např. nechtěli zůstat jen tak nečinně doma v koutě. Z výzkumu je patrné, že žádné výrazné problémy nenastaly a jejich rozhodnutí bylo správné.

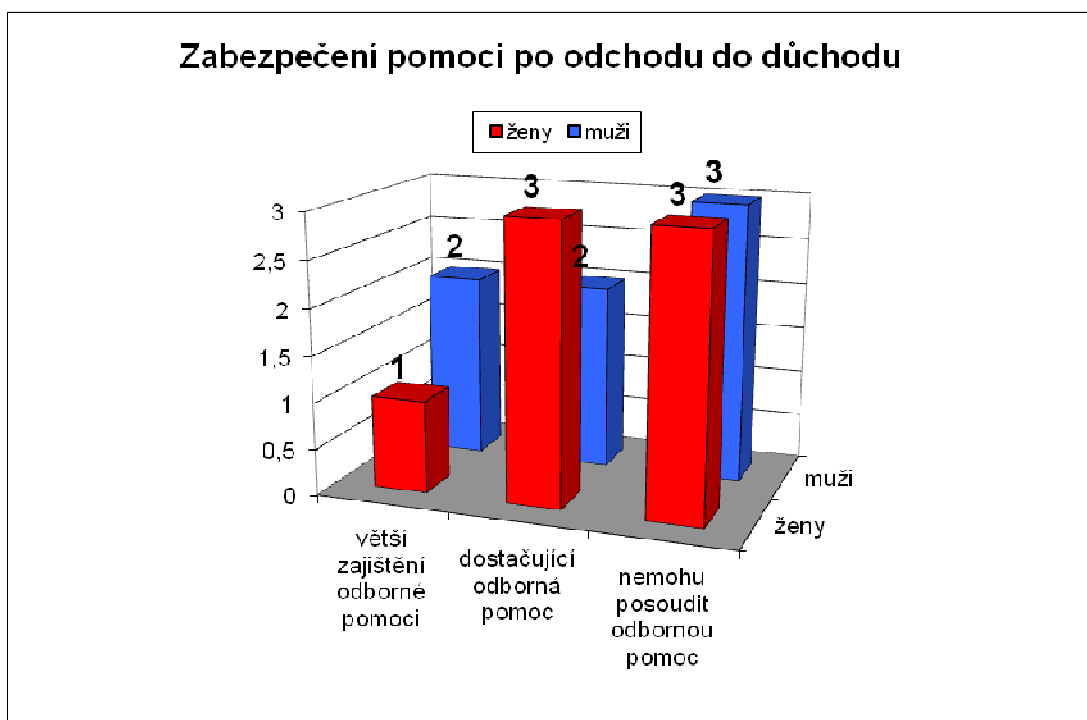
Graf 8. Adaptace osob seniorského věku ve starobním důchodě.



7. Jak je zabezpečena odborná pomoc osobám seniorského věku po odchodu do starobního důchodu?

Odborné poradenství by mělo být zásadní pro osoby seniorského věku, i když respondenti s tímto neměli osobní zkušenost. Bylo poukazováno na možnou problematiku týkající se osob seniorského věku, např. nedostatečné informace, které mohou vést seniory k nesmyslným půjčkám, exekucím, apod. Je to stále diskutovatelné téma, do jaké míry je oblast poradenství v naší společnosti dostatečně zajištěno. Myslím si, že by se na tuto problematiku mělo více zaměřit, ať se jedná o různé instituce, tak i po legislativní stránce, kdy by nedocházelo ke zneužívání osob seniorského věku.

Graf 9. Zabezpečení odborné pomoci seniorům.



Ve výzkumném šetření provedeném pro účely diplomové práce se výsledky většinou potvrdily. Senioři jsou nedílnou součástí naší společnosti a je nutné k tomu takto přistupovat. Uplatnění na pracovním trhu je možné pro všechny věkové skupiny a nelze jen pohlížet na osoby seniorského věku jako na přítěž, pokud jsou stále zaměstnaní. Když se na to podíváme také z jiné stránky, mnohdy o tyto pozice nemusí být až tak velký zájem, jak by to na první pohled mohlo vypadat. Závěrem lze tedy říct, že většina osob seniorského věku chce být i nadále prospěšná v naší společnosti, být stále v kontaktu s lidmi. Na základě výše zmíněného výzkumu je tedy zřejmé, že je nutné podporovat vzájemnou komunikaci a interakci mezi mladší a starší generací, aby se tyto věkové skupiny lépe poznávaly, nacházely k sobě cestu porozumění a vzájemného respektu.

Výsledky výzkumného šetření této diplomové práce nelze zobecnit na celou populaci. Během výzkumu byla oslovena jen nepatrná část respondentů, kteří měli potřebu být stále v zaměstnání a žijí aktivním způsobem života.

ZÁVĚR

V diplomové práci, která je zaměřená na osoby seniorského věku, jsme se zabývali problematikou stárnoucí populace, která je nedílnou součástí naší společnosti. Na základě prostudované literatury jsme se v jednotlivých kapitolách věnovali různým tématům, která na sebe vzájemně logicky navazovala a zároveň se také promítla do praktické části diplomové práce, která je zaměřena na možnosti pracovního uplatnění seniorů po odchodu do starobního důchodu. V závěru práce byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu, kterého se zúčastnili respondenti z okolí Olomouckého kraje. Výzkumné šetření probíhalo v jednotlivých zaměstnáních, případně v přirozeném prostředí respondenta. V empirické části byly analyzovány výsledky výzkumu a závěrem byly vyhodnoceny. Hlavním cílem diplomové práce tedy bylo zaměřit se na problematiku osob seniorského věku a jejich zaměstnávání, s jakými problémy se senioři mohou potýkat při odchodu do starobního důchodu. Věnovali jsme se také pomoci osobám seniorského věku ve smyslu odborného poradenství, které by mělo přijít ze strany odborníků, institucí, organizací...

Dle mého názoru je dané téma velmi aktuální, osobám seniorského věku by bylo dobré se více věnovat z důvodu dlouhodobější tendence zvyšování se věkové hranice a s tím související posunutí hranice odchodu do starobního důchodu. Seniorů ve společnosti přibývá a bude důležité se touto problematikou neustále podrobněji zabývat. Postoj každé společnosti ke stárnoucí populaci nám vlastně ukazuje, jak je společnost vyspělá. Rozhodně bychom neměli vnímat osoby seniorského věku jako nějakou „příťaž“, ale být více vstřícní např. při uplatnění jedinců na volném trhu práce, poskytnout odbornou pomoc. Společnost by měla být více informovaná tak, aby se předcházelo případným klamným informacím např. ohledně zaměstnávání, ageismu, předsudkům, intergeneračním a intrageneračním rozdílům, generalizace věku atd. Zaměstnávání je možné v jakékoliv věkové hranici a nemělo by být lidem odepíráno, vždyť pokud má osoba seniorského věku zájem o práci a zdravotní stav to dovolí, není důvod seniory nezaměstnat. Pro každého může mít práce nějakou hodnotu a totéž samozřejmě platí u seniorů. Osoby seniorského věku nám nechtějí být

na obtíž, chtějí se začlenit, avšak je nutné jim věnovat určitý prostor, dostatečný čas a být k nim více ohleduplnější.

Během rozhovorů jsem si mnohdy uvědomila, jaký osud seniory čekal, že chtějí stále aktivně žít a být začleněni ve společnosti, nikoliv někde stranou. Pokud bychom se vrátili zpět v našich rozhovorech, můžeme si uvědomit, jak jedinci vnímají naši společnost, jaké problémy řeší, jaké mají ještě plány do budoucna. Při komunikaci s osobami seniorského věku je třeba také brát ohled na to, o čem chtějí oni sami hovořit, a dokázat jim dobře naslouchat. Pokud bychom se osobám seniorského věku dostatečně nevěnovali a nedokázali bychom pozorně naslouchat a pochopit je, mohlo by to mít následky ve smyslu jisté „bariéry“ ve společnosti. Měli bychom se snažit předcházet těmto problémům a společnými cestami najít možnosti řešení problémů ve společnosti. Ideální cestou je socializace, která by měla platit ve kterékoliv věkové hranici, celý život se člověk snaží někam začlenit, patřit do nějaké skupiny a nebýt stranou, nejinak je tomu ve stáří.

Nacházíme zde spoustu možností při práci se seniory, dá se říct, že je zde volné pole působnosti pro speciální pedagogy. Snahou speciální pedagogiky by tedy mělo být také to, že se budeme dostatečně věnovat zmíněné skupině jedinců, zaměříme se na jejich problematiku, budeme se snažit o větší pochopení, jakou pomoc tito jedinci vlastně potřebují. Každý odborný poradce by měl dokázat fundovaně poradit, případně odkázat na pomoc jiného odborníka, pokud to není již v jeho kompetencích. Nedílnou součástí poradenství by měla být také prevence, která v současné době není příliš dostatečná a mnohdy se „křehcí“ senioři ocitnou na rozhraní neřešitelného problému, kterému bylo jistě možné předejít. Zejména pokud se podívám do masmédií, v různých rubrikách či televizních novinách zjistíme, že osoby seniorského věku byly oloupeny, lidé se na seniorech dopustili různých podvodů, klamné předváděcí akce, neřešitelné půjčky končící exekucí apod.

Pokud se bude společnost více věnovat osobám seniorského věku a nebude jim lhostejné v jaké pozici nyní senioři jsou, můžeme dospět k mnohem lepšímu postavení těchto jedinců mezi námi, což by měl být jeden z hlavních cílů. Věřím, že situace se bude do budoucna jistě zlepšovat, seniorů stále přibývá, vždyť konec konců i my jednou zestárneme a bude se nás tato problematika také týkat.

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

1. **ANDRAŠČÍKOVÁ, M., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. et al.** *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 7. vyd. aktualizované. Olomouc: Anag, 2013. ISBN 978-80-7263-796-6.
2. **BAŠTECKÝ, J. a kol.** *Gerontopsychiatrie*. Praha: Grada. 1994. ISBN 80-7169-070-8.
3. **BARANCOVÁ, H. a kol.** *Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku*. Plzeň : Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk. 2012. ISBN 978-80-7380-393-3.
4. **BUCHTOVÁ, B. a kol.** *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. 2002. ISBN 80-247-9006-8.
5. **DRAPELA, V. J.** *Přehled teorií osobnosti*. 1. vyd., Praha: PORTÁL, 1997. ISBN 80-7178-134-7.
6. **DUFEK, J., MINAŘÍK, B.**, *Stárnutí obyvatel České republiky a vývoj zatížení produktivní populace*. 1. vyd., Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. ISBN 978-80-7375-253-8.
7. **DŽUKA, J.** *Psychologické dimenzie kvality života*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2004. ISBN 80 – 8068-282-8.
8. **GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ, M.**, *Psychologické aspekty změn v české společnosti : člověk na přelomu tisíciletí*. 1. vyd., Praha : Grada. ISBN 978-80-247-2798-1.
9. **GRUSS, P. ed.** *Perspektivy stárnutí z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-605-6.
10. **HAMILTON, I. S.** *Psychologie stárnutí*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-274 2.
11. **HARTL P., HARTLOVÁ, H.** *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
12. **HAŠKOVCOVÁ, H.** *Manuálek sociální gerontologie*. 1. vyd. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotních oborů, 2002. ISBN 80-7013-363-5.

13. **HAŠKOVCOVÁ, H.** *Fenomén stáří*. 2. vyd. Praha: Havlíček Brain Team. 2010. ISBN 978-80-87109-19-9.
14. **HAYESOVÁ, N.** *Základy sociální psychologie*. 3. vyd. Praha: Portál. 2003. ISBN 80-7178-763-9.
15. **HENDL, J.** *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
16. **JANEČKOVÁ, H., HNILICOVÁ, H.** *Úvod do veřejného zdravotnictví*. 1. vyd. Praha : Portál, 2009 ISBN 978-80-7367-592-9.
17. **KALVACH, Z. et al.** *Geriatric a gerontologie*. 1 vyd. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0548-6.
18. **KRAUS, B.** *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
19. **KŘIVOHLAVÝ, J.** *Psychologie nemoci*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0179-0.
20. **LANGMEIR, J., KREJČÍŘOVÁ, D.** *Vývojová psychologie*. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-195-X.
21. **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vydání. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
22. **MATOUŠEK, O.** *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-502-8.
23. **MIOVSKÝ, M.** *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
24. **MOŽNÝ, I.** *Česká společnost, Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1.
25. **MÜHLPACHR, P.** *Gerontopedagogika*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3345-2.
26. **MÜHLPACHR, P.** *Gerontopedagogika*. 2.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5029-7.
27. **NOVOSAD, L.** *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním :základy a předpoklady dobré poradenské praxe*.1. vyd. Praha : Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
28. **ORT, J.** *Kapitoly ze sociologie stáří*. 1.vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně Pedagogická fakulta, 2004. ISBN 80-7044-636-6.

28. **PACOVSKÝ, V.** *O stárnutí a stáří*. 1.vyd. Praha: Avicenum, 1990. ISBN 80-201-0076-8.
29. **PACOVSKÝ, V.** *Proti věku není léku?: Úvahy o stárnutí a stáří*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-486-1.
31. **PAYNE, J.** *Kvalita života a zdraví*. 1.vyd. Praha: Triton, 2005. ISBN 80 – 7254-657-0.
32. **PÁVKOVÁ, J., HÁJEK, B., HOFBAUER, B. a kol.** *Pedagogika volného času*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN: 978-80-7367-423-6.
33. **POLEDNÍKOVÁ, L.** *Geriatrické a gerontologické ošetrovatel'stvo*. 1. vyd. nakl.: Osveta, 2006. ISBN-10-80-8063-208-1.
34. **RABUŠIC, L.** *Česká společnost stárne*. 1.vyd. Brno : Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-901604-2-5.
35. **ŘÍČAN, P.** *Cesta životem*. 2. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-829-5.
36. **SIROVÁTKA, T. MAREŠ, P.** *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
37. **SÝKOROVÁ, D.** *Autonomie ve stáří: kapitoly z gerontosociologie*, 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2007. ISBN 978-80-86429-62-5.
38. **SÝKOROVÁ, D. et al.**. *Senioři ve společnosti. Strategie zachování osobní autonomie*. 1. vyd. Boskovice : Albert, 2003. ISBN 80-7326-023-9.
39. **SÝKOROVÁ, D., CHYTIL, O. et al.** *Autonomie ve stáří*. 1. vyd. Zdravotně sociální fakulta Ostravské univerzity v Ostravě, 2004, ISBN 80-7326-026-3.
40. **ŠUPČÍKOVÁ, L.** *Návrat starších pracovníků na trh práce a co jej provází*. [rukopis] Brno: Masarykova univerzita, 2008.
41. **ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K.** *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. 2007. ISBN 9788073673130.
42. **VÁGNEROVÁ, M.** *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.
43. **VÁGNEROVÁ, M.** *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. 2.vyd.dopl. a přepracované. Praha : Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1.

44. **VÁGNEROVÁ, M.** *Vývojová psychologie dospělosti II. Dospělost a stáří.* 1.vyd.. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978 – 80-246-1318-5.
45. **VÁGNEROVÁ, M.** *Psychologické podmínky vzdělávání zdravotně, sociálně a sociokulturně znevýhodněných lidí.* 1.vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. ISBN 978-80-7372-184-8.
46. **VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC, L.** *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh.* Praha, Brno: VÚPSV, 2005. 54, ix s.
47. **VOHRALÍKOVÁ, L., RABUŠIC L.** *Čeští senioři včera, dnes a zítra.* Praha : VÚPSV, Výzkumné centrum Brno, 2004. ISBN 80-239-4218-2.
48. **TOŠNEROVÁ, T.** *Jak si vychutnat seniorská léta.* 1. vyd. Brno: Computer Press a.s., 2009. ISBN 978-80-251-2104-7.
49. **ZACHAROVÁ, E., ŠIMÍČKOVÁ-ČÍTKOVÁ, J.** *Základy psychologie pro zdravotnické obory* 1.vyd. Grada 2011. ISBN 978-80-247-4062-1.
50. **ZAVÁZALOVÁ, H. a kol.** *Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie.* 1.vyd. Praha: Karolinum, 2001. ISBN 80-246-0326-8.
51. **ŽUMÁROVÁ M., TESKOVÁ J.** *Posuzování životní situace v sociální práci* Sborník 1.vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008. ISBN 978-80-7041-419-4. Dostupné také http://www.prohuman.sk/files/Sbornik_Posuzovani_zivotni_situace_2008.pdf
52. **ŽUMÁROVÁ, M., BALOGOVÁ, B** *Medzigenerační mosty.* 1 vyd. Košice: Menta media, 2009. ISBN 978-80-89392-08-7.

SEZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ

1. [on-line],[cit.2012-02-04]. Dostupné z http://www.demografie.info/cz_pohlavivek=&PHPSESSID=dccb9f08e8cd6c53567572514dcb43d1
2. [on-line],[cit.2014-12-01].Dostupné z <http://www.sensen.cz/aktuality/2013/co-to-je,-kdyz-se-rekne-autonomie/>

3. [on-line],[cit.2014-10-01].Dostupné z <http://www.uplnezneni.cz/zakon/220-2011-sb-kterym-se-meni-zakon-c-1551995-sb-o-duchodovem-pojisteni-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>
4. [on-line],[cit.2014-31-03].Dostupné z <http://www.nastarakolena.cz/odchod-do-duchodu-kdy-mate-narok-1080/>
5. [on-line],[cit.2014-14-01].Dostupné z <http://www.healthyageing.eu/steps/steps-healthy-ageing>
6. [on-line],[cit.2014-14-01].Dostupné z <http://www.novinky.cz/ekonomika/263237-cesti-seniori-jsou-pasivni-na-aktivni-starnuti-nemaji-penize.html>
7. [on-line],[cit.2014-28-02].Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast1>
8. [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/zavery_kratce_fin.pdf
9. [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z <http://www.zdravy-senior.cz/zakon/odchod-do-duchodu.html>
10. [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/daniel-munich.php?itemid=17276>
11. [on-line],[cit.2014-7-03].Dostupné z http://www.i60.cz/clanek_5857_seniori-chteji-v-cesku-pracovat-i-na-penzi.html
12. [on-line],[cit.2014-20-01].Dostupné z http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/cesi_chteji_pracovat_i_v_duchodovem_veku_20131009
13. [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z <http://www.veda.muni.cz/tema/2561-tema-age-management>
14. [on-line],[cit.2014-15-01].Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Flexibilita>
15. [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/3>
- 16.[on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/184/4411.html#obsah>
- 17.[on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155#cast4>
18. [on-line],[cit.2014-17-01].Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2012/2012-01-26-cssz-informuje-za-jakych-podminek-ma-pracujici-duchodce-narok-na-zvyseni-duchodu.htm>

19. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://kpss.olomouc.eu/katalog/poskytovatel/219-url/>
20. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z [http://www.zivot90.cz/13- poradenstvi](http://www.zivot90.cz/13-poradenstvi)
21. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://spolecne.org/podpora-senioru>
22. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.rscr.cz/>
23. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.helpnet.cz/o-portalu>
24. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.peceoseniory.cz/>
25. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://e-senior.czu.cz/>
26. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.remedium.cz/programy-pro-seniory/programy-pro-seniory.php>
27. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.sensen.cz/uvodni-stranka/>
28. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://eurageurope.org/>
29. [on-line],[cit.2014-20-02].Dostupné z <http://www.vitalplus.org/>
30. [on-line],[cit.2014-09-04].Dostupné z <http://www.czso.cz/>

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Věkové rozložení respondentů – ženy.....	54
Graf 2. Věkové rozložení respondentů – muži.....	54
Graf 3. Rozhodnutí seniorů pracovat ve starobním důchodě.....	84
Graf 4. Nejčastější důvody, které vedou seniory k zaměstnávání.....	85
Graf 5. Význam zaměstnání pro osoby seniorského věku.....	86
Graf 6. Spokojenost respondentů se zdravotním stavem.....	87
Graf 7. Pracovní úvazky respondentů.....	88
Graf 8. Adaptace osob seniorského věku ve starobním důchodě.....	89
Graf 9. Zabezpečení odborné pomoci seniorům.....	90

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Charakteristika respondentů – ženy.....	55
Tabulka 2. Charakteristika respondentů – muži.....	55

SEZNAM ZKRATEK

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
U3V	Univerzity třetího věku
ÚP	Úřad práce

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1. Tabulka věku odchodu do starobního důchodu.

Příloha 2. Tabulka charakteristiky zaměstnanosti ČSÚ.

Příloha 3. Vývoj věkového složení obyvatelstva ČSÚ.

Příloha 1. Tabulka věku odchodu do starobního důchodu.

Tabulka věku pro odchod do důchodu				
rok narození	muži	Žena 0 dětí	Žena 1 dítě	Žena 2 dětí
1951	62+8	61+4	60	58+8
1952	62+10	61+8	60+4	59
1953	63	62	60+8	59+4
1954	63+2	62+4	61	59+8
1955	63+4	62+8	61+4	60
1956	63+6	63+2	61+8	60+4
1957	63+8	63+8	62+2	60+8
1958	63+10	63+10	62+8	61+2
1959	64	64	63+2	61+8
1960	64+2	64+2	63+8	62+2
1961	64+4	64+4	64+2	62+8
1962	64+6	64+6	64+6	63+2
1963	64+8	64+8	64+8	63+8
1964	64+10	64+10	64+10	64+2
1965	65	65	65	64+8
1966	65+2	65+2	65+2	65+2
1967	65+4	65+4	65+4	65+4
1968	65+6	65+6	65+6	65+6
1969	65+8	65+8	65+8	65+8
1970	65+10	65+10	65+10	65+10
1971	66	66	66	66
1972	66+2	66+2	66+2	66+2
1973	66+4	66+4	66+4	66+4
1974	66+6	66+6	66+6	66+6
1975	66+8	66+8	66+8	66+8
1976	66+10	66+10	66+10	66+10
1977	67	67	67	67
1978	67+2	67+2	67+2	67+2
1979	67+4	67+4	67+4	67+4
1980	67+6	67+6	67+6	67+6
1981	67+8	67+8	67+8	67+8
1982	67+10	67+10	67+10	67+10
1983	68	68	68	68
1984	68+2	68+2	68+2	68+2
1985	68+4	68+4	68+4	68+4

1986	68+6	68+6	68+6	68+6
1987	68+8	68+8	68+8	68+8
1988	68+10	68+10	68+10	68+10
1989	69	69	69	69
1990	69+2	69+2	69+2	69+2
1991	69+4	69+4	69+4	69+4
1992	69+6	69+6	69+6	69+6
1993	69+8	69+8	69+8	69+8
1994	69+10	69+10	69+10	69+10
1995	70	70	70	70
1996	70+2	70+2	70+2	70+2
1997	70+4	70+4	70+4	70+4
1998	70+6	70+6	70+6	70+6
1999	70+8	70+8	70+8	70+8
2000	70+10	70+10	70+10	70+10
2001	71	71	71	71
2002	71+2	71+2	71+2	71+2

Příloha 2. Tabulka charakteristiky zaměstnanosti ČSÚ.

Základní charakteristiky zaměstnanosti osob ve starším věku v České republice

	2010	2011	2012	2013 (1. pololetí)
Míra zaměstnanosti dle věku (v %)				
55–59 let	67,1	69,3	71,3	72,3
60–64 let	25,2	25,8	27,5	29,7
65–69 let	9,5	9,3	9,2	9,7
Celkem starobní důchodci do věku 70 let (v tis.)	1 240,0	1 251,1	1 266,3	1 261,7
z toho:				
Zaměstnaní	129,6	132,6	140,0	145,1
Bez zaměstnání	1 110,4	1 118,5	1 126,4	1 116,6
Míra zaměstnanosti (v %)	10,4	10,6	11,1	11,5
Hranice odchodu do starobního důchodu k 1. lednu				
Muži	62r+2m	62r+2m	62r+4m	62r+6m
Ženy bez vychovaného dítěte	60r+8m	61r	61r+4m	61r+4m
Ženy s 1 vychovaným dítětem	59r+8m	60r	60r+4m	60r+4m
Ženy se 2 vychovanými dětmi	58r+8m	59r	59r+4m	59r+4m

Zdroj: VŠPS, z dat MPSV – vlastní odhady

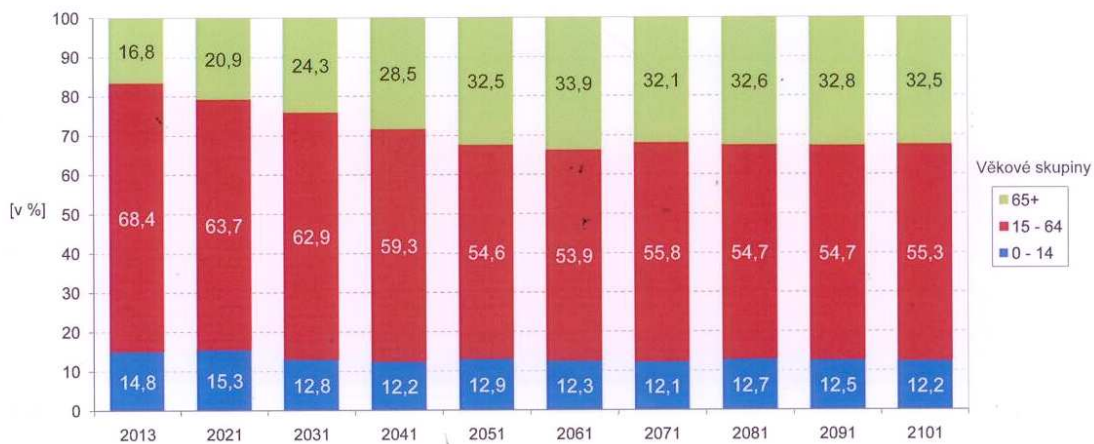


5

Příloha 3. Vývoj věkového složení obyvatelstva ČSÚ.

Výsledky projekce (střední varianta) 2013–2101

Vývoj věkového složení obyvatel za věkové skupiny



Zdroj: ČSÚ



4

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Jana Hornová
Katedra:	Ústav speciálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Oldřich Müller, Ph.D.
Rok obhajoby:	2014

Název práce:	Možnosti pracovního uplatnění seniorů po odchodu do starobního důchodu
Název v angličtině:	Possibilities of the working skills of seniors after retirement
Anotace práce:	<p>Diplomová práce „Možnosti pracovního uplatnění seniorů po odchodu do starobního důchodu“ se skládá z teoretické a empirické části. V teoretické části se věnujeme rozdělení osob seniorského věku, stáří a stárnutí, odchodu do starobního důchodu a s tím související míra adaptace, psychické dopady penzionování. Zaměříme se také, jaký význam má zaměstnávání pro osoby seniorského věku, jaké důvody vedou seniory být stále v zaměstnání. Podíváme se na výhody či nevýhody, které plynou ze zaměstnávání seniorů. Práce poukazuje na problém stárnutí populace, možnosti zaměstnávání seniorů v dnešní společnosti, prodlužující se odchod do starobního důchodu. Jaká pomoc a poradenství je poskytováno těmto osobám. Cílem diplomové práce je tedy zaměřit se na osoby seniorského věku, věnovat se problematice zaměstnávání osob seniorského věku, důvody vedoucí k setrvání v zaměstnání. V neposlední řadě se zaměříme na instituce, které pomáhají seniorům. V empirické části, která vychází z teoretické části, byly vyhodnoceny získané poznatky za pomoci kvalitativního výzkumu.</p>

Klíčová slova:	Senioři, stáří, stárnutí, adaptace ve stáří, společnost a osoby seniorského věku, kvalita života, změna životního stylu, zaměstnávání osob seniorského věku, role speciálního pedagoga, instituce pomáhající seniorům.
Anotace v angličtině:	Diploma work „Possibilities of the working skills of seniors after retirement“ consists from theoretical and empirical parts. Theoretical part is dedicated to splitting persons in senior age and in conjunction with it the scale of adaptation, mental condition of retirement. We also focus on the sense of employment for persons in senior age. What reasons do the seniors lead to be still employed. We look at advantages and disadvantages which are flowing from being employed. The work shows a problem of population aging, possibilities of a senior employment in our society, prolonging to be retired. What help and consultancy are provided these persons. The aim of the diploma work is to focus on persons in senior age, reasons leading to stay in employment. Last but not least we focus on institution helping seniors. Empirical part that comes from theoretical part was evaluated an obtained finds with help of qualitative research.
Klíč. slova v angličtině:	Seniors, age, aging, adaptation in senior age, society and persons in senior age, life quality, change of the life style, employment of seniors, role of the special pedagog, institution helping seniors.
Přílohy vázané v práci:	Příloha 1. Tabulka věku odchodu do starobního důchodu. Příloha 2. Tabulka charakteristiky zaměstnanosti ČSÚ Příloha 3. Vývoj věkového složení obyvatelstva ČSÚ
Rozsah práce:	99 s.
Jazyk práce:	Český jazyk