

# **Implementace politiky aktivního stárnutí ve Zlínském kraji ve vazbě na trh práce**

**Diplomová práce**

**Vedoucí práce:**

**doc. Ing. Lea Kubičková, Ph.D.**

**Bc. Helena Vránová**

**Brno 2017**



### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala své vedoucí diplomové práce doc. Ing. Lei Kubíčkové, Ph.D. za velmi obohacující a motivující konzultace, odborné vedení, podporu a za její celkový pozitivní přístup. Dále chci vyjádřit poděkování všem dotazovaným a respondentům, kteří mi byli ochotni poskytnout rozhovory a cenné informace k vypracování práce a v neposlední řadě děkuji své rodině za podporu a trpělivost během celého mého studia.



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Implementace politiky aktivního stárnutí ve Zlínském kraji ve vazbě na trh práce** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 15. května 2017

---



## **Abstract**

Vránová, H. Implementation of Active aging Policy in the region of Zlín in connection with the Labor market. Diploma thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2017. The main objective of the thesis is to find out whether and how the policy of active aging in the region of Zlín is implemented in connection with the labor market. The diploma thesis contains an overview of the theoretical knowledge from the field of active aging and after is elaborated for analysis based on realized collection of primary and secondary data. In conclusion, the problem areas are identified and there are proposed measures to improve the current situation.

## **Keywords**

Senior, Active aging, Age management, National action plan, region of Zlín.

## **Abstrakt**

Vránová, H. Implementace politiky aktivního stárnutí ve Zlínském kraji ve vazbě na trh práce. Diplomová práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2017. Předmětem práce je zjistit, zda a jakým způsobem je realizována politika aktivního stárnutí ve Zlínském kraji ve vazbě na trh práce. Diplomová práce obsahuje přehled teoretických poznatků z oblasti aktivního stárnutí a následovně je vypracována analýza na základě zrealizovaného sběru primárních a sekundárních dat. V závěru jsou identifikovány problémové oblasti a navržena opatření k případnému zlepšení stávající situace.

## **Klíčová slova**

Senior, aktivní stárnutí, Age management, Národní akční plán, Zlínský kraj.





# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cíl práce</b>	<b>11</b>
1.1	Úvod.....	11
1.2	Cíl práce.....	12
<b>2</b>	<b>Literární rešerše</b>	<b>13</b>
2.1	Stáří a stárnutí.....	13
2.1.1	Vývoj stárnutí obyvatelstva.....	16
2.1.2	Index dlouhověkosti a index závislosti.....	21
2.1.3	Starobní důchod.....	22
2.1.4	Gerontologie.....	23
2.2	Politika aktivního stárnutí.....	24
2.2.1	Aktivní stárnutí.....	24
2.2.2	Národní akční plán v ČR.....	25
2.3	Senioři na trhu práce.....	31
2.3.1	Nezaměstnanost seniorů.....	34
2.3.2	Charakteristika age managementu.....	35
2.3.3	Metody zaměstnavatelů při zaměstnávání seniorů.....	36
2.3.4	Postoj ageismu.....	39
<b>3</b>	<b>Metodika</b>	<b>41</b>
<b>4</b>	<b>Analýza přístupu k Politice aktivního stárnutí</b>	<b>43</b>
4.1	Komplexní přístup Evropské unie.....	43
4.1.1	Projekt Zdravé stárnutí.....	44
4.2	Internacionální přístup.....	44
4.2.1	Přístup Francie.....	45
4.3	Přístup České republiky.....	52
4.3.1	Instituce zabývající se politikou stárnutí v České republice.....	55
4.3.2	Age management v České republice.....	56
4.4	Zlínský kraj.....	59

---

4.4.1	Charakteristika Zlínského kraje.....	59
4.4.2	Zaměstnanost ve Zlínském kraji.....	61
<b>5</b>	<b>Sběr a analýza primárních dat</b>	<b>63</b>
5.1	Respondenti senioři.....	63
5.2	Respondenti na trhu práce .....	64
<b>6</b>	<b>Identifikace problémových oblastí a návrhy na opatření</b>	<b>72</b>
6.1	Problémové oblasti .....	72
6.2	Návrhy na opatření .....	73
<b>7</b>	<b>Diskuze</b>	<b>79</b>
<b>8</b>	<b>Závěr</b>	<b>81</b>
<b>9</b>	<b>Literatura</b>	<b>84</b>
<b>A</b>	<b>Seznam obrázků</b>	<b>92</b>
<b>B</b>	<b>Seznam tabulek</b>	<b>93</b>
<b>C</b>	<b>Seznam použitých zkratk</b>	<b>94</b>
<b>D</b>	<b>Seznam příloh</b>	<b>95</b>

# 1 Úvod a cíl práce

## 1.1 Úvod

„Mladá generace má pocit, že s ní přichází lepší svět. Stará garda má pocit, že s ní ten lepší svět odchází.“

Tento citát Karla Čapka je více než pravdivý a inspirující. Generační neshody a nesoulady jsou přirozené, nicméně svět je jen jeden a všechny generace na něm musejí žít dohromady a vzájemně se respektovat. Pomoci tomuto vzájemnému soužití a určité sociální etice by měly napomáhat pružně reagující politiky. Do jaké míry fungují a jsou naplňovány předsevzaté plány?

Téma diplomové práce, zabývající se stárnutím populace, jsem si vybrala především proto, že se jedná o velmi aktuální problematiku. Zainteresovává v podstatě každou generaci a od poloviny dvacátého století postihuje více či méně všechny země světa. Považuji tedy za více než přínosné a důležité, ne-li nutné, se o dané oblasti dozvědět více, případně se podílet na zlepšení podmínek kvality života ve stáří.

Dle nejnovějších demografických prognóz a projekcí budeme již v blízké budoucnosti čelit výrazné převaze obyvatel nad 65 let. Průměrný věk v roce 2101 v České republice je odhadován na přibližně 50 let. Je jisté, že tato zatím abstraktní čísla v sobě skrývají velmi konkrétní změny, které budou ovlivňovat všechny oblasti našeho života. Tato nastávající situace si bude vyžadovat velké množství reforem ve všech ekonomických a společenských sférách.

Evropská unie si je vědoma tohoto faktu a podniká v této oblasti stále více projektů, inovací a intervencí. Vytváří se rámcové programy aktivního stárnutí většinou na tři roky dopředu a každá země EU se více či méně zapojuje a kooperuje.

Rozhodla jsem se analyzovat situaci v mém rodném kraji, tedy Zlínském. Z nynějších necelých 600 000 obyvatel kraje bude dle prognostiků v průběhu padesáti let jedna třetina seniorů. Přibližně 200 000 lidí je již obrovská skupina, která by měla být zainteresována do aktivit, které budou zajišťovat vyšší kvalitu života ve stáří. Dosavadní průzkumy ukazují, že ve městě Zlín je současně republikový nejvyšší podíl obyvatel ve věku 65 a více let. Bude potřeba změnit dosavadní představy a zažitá stereotypy vnímání seniorů a bude nezbytné vytvořit prostředí, ve kterém podpoříme kvalitní prožití „třetího věku“.

Při zpracovávání této práce budu zjišťovat, zda a jak Zlínský kraj aplikuje politiku aktivního stárnutí, zda existují aktivní zájmové skupiny, zda vytváří své vlastní programy na sociální začleňování seniorů a jak k nim přistupuje v oblasti trhu práce. Na základě zjištěných údajů vypracuji zhodnocení situace a možné návrhy na zlepšení.

## 1.2 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je rozbor situace ve Zlínském kraji v oblasti implementace politiky aktivního stárnutí na krajské úrovni a poukázání na danou problematiku. V průběhu se zkoumá funkčnost a míra aplikace a naplnění „Národního akčního plánu na podporu aktivního stárnutí v letech 2013 až 2017“ (dále jen „NAP“ nebo „Národní akční plán“), který byl vytvořen s vizí podpory a realizace kvalitního stárnutí obyvatelstva vyplývajícího z účinně fungující, kooperující, jednotné politiky, která je schopna pružně reagovat na přítomné demografické změny ve strukturách obyvatelstva.

Dalším záměrem diplomové práce je pomocí analýzy primárních dat sběr informací o zainteresovanosti zaměstnavatelů do politiky aktivního stárnutí a jejím reálném využívání na trhu práce. Důležitým přínosem práce je také realizace hloubkových rozhovorů se seniory Zlínského kraje, při kterých dojde k analýze situace z pohledu přímo zúčastněných. Při zpracovávání a vyhodnocování se autorka zaměřuje na identifikaci problémových oblastí a v závěru navrhuje případná opatření na jejich zlepšení.

I přesto, že to nebylo původním plánem, je v souvislosti s primárním průzkumem vytvořena také internacionální identifikace přístupu zvoleného státu k dané problematice. Vybrán byl stát Francie, demokratická země západní Evropy, která je významným přispěvatelem idejí a aktivním realizátorem mnoha projektů zabývajících se pozitivním stárnutím. Autorka měla možnost vyjet na stáž na jih Francie, do města Montpellier. Tento výjezd pro ni byl skvělou příležitostí seznámit se s podmínkami stárnutí na lokální rovině a v reálu pozorovat odlišnosti přístupů v cizím státě. V diplomové práci probíhá komparace poměrů zahraničních a domácích, což slouží jako jeden z mnoha zdrojů inspirace při vytváření závěrečných doporučení.

## 2 Literární rešerše

V rámci uvedení do tématu jsou v následujících podkapitolách shrnuta data sekundárního charakteru. Na počátku dochází k uvedení do tématu. Jsou podloženy údaje o stáří a stárnutí, o demografii, jejím vývoji, deskripce současného demografického problému, jeho dopady a predikce do budoucna. Je charakterizováno pozitivní stárnutí a jeho hlavní problémové oblasti. Další kroky jsou věnovány Národnímu akčnímu plánu podporujícímu pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 v České republice vytvořenému za přispění Ministerstva práce a sociálních věcí. Vzhledem k velice širokému rozsahu NAP se autorka následně rozhodla zúžit rozpětí pozornosti a orientovat se na konkrétní oblast - trh práce.

Ke sběru sekundárních dat byly použity statistické, faktické a historické údaje Českého statistického úřadu, Úřadu práce České republiky, Ministerstva práce a sociálních věcí, České správy sociálního zabezpečení, aj. Důležitým zdrojem rešerše byl samotný Národní akční plán, který pak odkloňuje oblast zájmu na trh práce.

### 2.1 Stáří a stárnutí

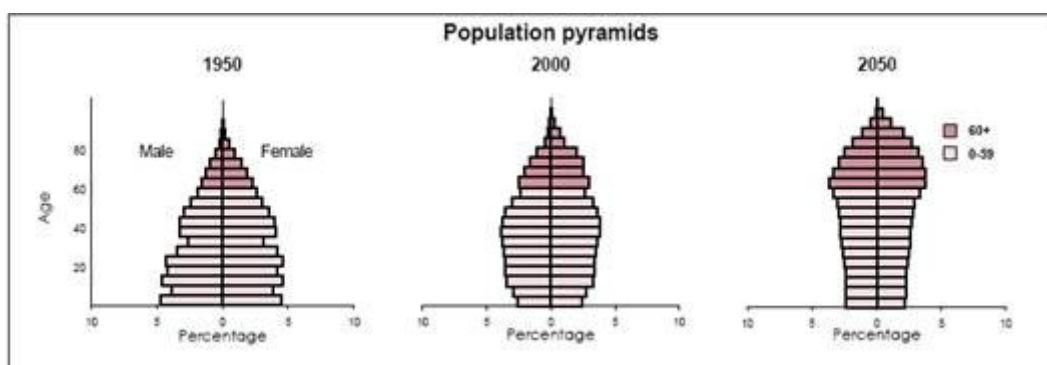
*Stárnutí* (involuci) definuje spousta demografů jinak, nicméně ve své podstatě se neliší. Dle Kalvacha (2004) se jedná o multifaktorový univerzální proces, který postihuje živou hmotu a jejímž výsledkem je *stáří* (senium). Stáří je obecné pojmenování pozdních fází ontogeneze, čili poslední fází života. Procesy stárnutí souvisejí s přirozenou druhově charakteristickou délkou života a vyznačuje se výraznou interindividuální variabilitou. Tato variabilita závisí z 25 % na genetických dispozicích a ze 75 % na epigenetických<sup>1</sup> faktorech, jako jsou například vliv prostředí a způsobu života, stravování a rozsah pohybových aktivit. I přes velmi vyspělou techniku, vědomosti a pokročilost dnešní doby, nejsme jednoznačně schopni říci, proč vlastně vůbec tělo stárne, proč v těle zpomalují procesy, proč dochází k degenerativním jevům.

Generace ve věku 65 let a více budou v blízké budoucnosti tvořit až třetinu obyvatel nejen České republiky, ale i světa. Jedná se o neustále se rozrůstající populační skupinu. Tohoto faktu si můžeme všimnout na následujícím grafu. V roce 1950 věkové složení populace tvořilo tvar pyramidy, s pevnou základnou dětí a mladých lidí. Od roku 2000 je ale viditelný postupně se tvořící obdélníkový tvar vyváženosti všech věkových skupin a od roku 2050 je již predikována převaha lidí nad 60 let.

---

<sup>1</sup> Nedědiční činitelé

<sup>2</sup> Asistivní technologie = „výrobky, zařízení nebo vybavení, ať už běžně získané, modifikované nebo upravené, které se používají k udržení, zvýšení nebo zlepšení funkčních schopností osob se zdravotním postižením“ (NAP, 2014)



Obr. 1 Populační složení mužů a žen dle věku v letech 1950, 2000 a 2050  
Zdroj: OSN DESA, 2001

Čevela, Kalvach a Čeledová (2012) rozlišují tři typy stáří: kalendářní, biologické a sociální. *Kalendářní stáří* se dá jednoznačně vymezit a je absolutně antisubjektivní. V dnešní době je u nás hranice stáří stanovena na věk 65 let. Dle kalendářního stáří také rozlišujeme mladé seniory (65 - 74 let), staré seniory (75 - 84 let) a velmi staré seniory (85 a více let). *Biologické stáří* je způsobeno mírou involučních biologických fyziologických změn a nelze jednoznačně říci, jaké věkové hranice reprezentuje. Jedná se převážně o výrazně individuální vnímání věku. *Sociální stáří* je pojem označující souhrn změn sociálních rolí a potřeb, způsobu života, ekonomického zajištění a jiných událostí spjatých s životním přechodem (osamělost, diskriminace, ztráta soběstačnosti,...). Většinou bývá sociální stáří spojeno s odchodem do důchodu a vznikem nároku na penzijní důchod.

Něco jiného je teoretická definice stáří a skutečné vnímání tohoto pojmu u občanů. Prakticky neexistuje žádný konkrétní faktor, který by označoval osobu za seniora. Výzkumný Ústav práce a sociálních věcí zpracoval zprávu z empirického výzkumu, který se nazýval: *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti*. (2003) Velmi podstatná otázka v tomto průzkumu byla, které faktory určují, že vnímáme člověka jako starého. Pro více než 75 % dotázaných to byl *fyzický zdravotní stav*. Dále následovaly odpovědi: věk, ztráta duševní svěžesti a ztráta autonomie. Struktura odpovědí na tuto otázku jasně vypovídá o tom, že v České republice je starý ten člověk, který na to vypadá a kdo má špatný zdravotní stav. Co bylo na tomto průzkumu ale přínosné a poměrně pozitivní, byly odpovědi na otázku postoje respondentů k aspektům stárnutí. Senioři nejsou vnímání jako překážka vývoje ani za přítěž. Naopak většina dotázaných odpovídala s respektem a úctou a volila velmi tradicionalistické postoje ke stáří jako prezentování moudrosti, zkušenosti, porozumění a zaručení tradičních hodnot. Negativní výroky typu: staří lidé jsou pro společnost přítěží a odčerpávají ekonomické zdroje, se objevovaly zejména u respondentů mužů a lidí, žijících bez partnera. Tvořily ale jen menšinu.

## SENIOR

V této práci je senior chápán jako člověk nad 65 let s nárokem na starobní důchod. Určení věku pro kategorii seniora však za normálních okolností není vůbec

jednoduché a je velmi relativní. Věkové hranice podléhají převážně věku a subjektivnosti ze strany určujícího člověka. Jak uvádí Vážanský (2010), v mladším věku je věkový limit vymezující seniora nižší, s postupným stárnutím hranici posouváme dál a dál. Současný senior se oproti dřívějším generacím zřetelně odlišuje. Vlivem mnoha faktorů, jako je například dynamika změn oblékání, používání kosmetiky, trend plastické chirurgie, senior může působit tělem i duší mladší. Působení vzhledu v definici seniora je tedy zavádějící. Vlivem moderních technologií a snadnějšímu přístupu k informacím jsou současní senioři názorově pružnější a přizpůsobivější, mění životní styl.

Světová zdravotnická organizace věnovaná aktivnímu stárnutí trefně poukazuje na fakt, že populační stárnutí je „jedním z největších triumfů lidstva, ale zároveň jednou z jeho největších výzev.“ (WHO, 2002)

Jaroslava Hasmanová Marhánková ze Západočeské univerzity v Plzni a členka obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+ uvádí, že stárnutí je způsobováno především působením dvou faktorů. (Alternativa 50+, 2014) Prvním z nich je rozhodnutí nynějších mladších generací mít méně dětí. Pokles porodnosti je výrazným influenčním jevem. V roce 2013 byla úhrnná plodnost pouze 1,46 dítěte na jednu ženu v reprodukčním období. Hranice pro přirozenou obnovu populace je ale až 2,1 dítěte na ženu. Většina států Evropské unie, včetně České republiky, má úhrnnou plodnost hluboko pod danou hranicí a nezdá se, že by se tento trend měl v blízké budoucnosti měnit.

Druhým faktorem ovlivňujícím proces demografického stárnutí je postupně zvyšující se délka věku na dožití. V roce 2013 byla naděje na dožití žen 80,9 let a u mužů byla tato hranice posunuta na 75 let. Tyto průměrné hodnoty však neustále rostou díky pokročilé vyspělosti lidstva a zkvalitňující se zdravotnické péči. Dle prognóz Českého statistického úřadu se naděje na dožití v roce 2100 zvýší až na 91 let u žen a 87 let u mužů. (ČSÚ, 2013) Tento jev může populace lidstva vnímat jako největší výhru. V porovnání s minulostí se jedná o absolutní pokrok. Nicméně je paradoxem, že je tento jev demografického stárnutí vnímán často spíše jako negativní a ohrožující činitel, signalizující úpadek lidstva. Otázkou zůstává, jak dlouho tohle vnímání bude přetrvávat a zda se vůbec někdy změní. Dá se ale očekávat, že s časem a výraznějšími demografickými změnami, se tento stereotyp rozbourá.

Jakou roli v této problematice hraje Evropská unie? Jak uvádí Mojmír Vážanský, Evropa musí v situaci demografických změn sledovat tři hlavní priority. Měla by dbát na to, aby podnikala taková *opatření, která vrátí Evropu na dráhu demografického růstu*. Toho docílí například modernizací systémů sociální ochrany, age managementem, podporou zaměstnanosti žen a starších pracovníků, měla by také vytvářet prostředky na podporu porodnosti a pružně reagovat na přistěhovalectví a kladně jej využívat na investice, spotřebu a tvorbu bohatství.

Druhou prioritou Evropské unie by dle Vážanského měla být *rovnováha mezi generacemi v rozdělení času během celého života*. Tato rovnováha by se měla také

projevovat v oblasti hospodářského růstu a v rozdělování zatížení financování důchodů a zdravotní péče.

Třetí, poslední, prioritou, na kterou by se měla EU zaměřit dle doporučení Vážanského, je *vytvoření nových přechodů mezi etapami života*. Celkový vývoj demografie dlouhodobě působí jako mírný tlak na posouvání různých sociálních a ekonomických hranic. Postupně, aniž by si to většina uvědomovala, se posouvají hranice a přechody mezi životními etapami. Ve srovnání s minulostí jsou tyto posuny zřejmé. Mění se věková hranice mezi pracovní aktivitou a nečinností. Mění se věk ukončení studií, zakládání rodiny, odchodu do důchodu. Je nutnost, aby všechny tyto posuny EU vnímala a jednala podle toho. (Vážanský, 2010)

### **2.1.1 Vývoj stárnutí obyvatelstva**

V této podkapitole bude věnována pozornost vývoji stárnutí obyvatelstva. Bude poskytnut pohled jak historický, tak výhled do budoucnosti a predikce daného vývoje.

- **Demografie**

Pojmem demografie rozumíme vědu, která studuje proces reprodukce populace lidstva. Mezi hlavní indikátory, které tento proces ovlivňují, řadíme úmrtnost, porodnost, potratovost, sňatečnost, rozvodovost, populační vývoj a migraci. (Demografické procesy, 2014)

- **Sčítání lidu v České republice**

V úzké souvislosti problematiky demografie je sčítání lidu. Jedná se o proces získávání údajů o jednotlivých příslušnících obyvatelstva. Cílem tohoto procesu není pouze zjistit počet obyvatel dané země, nýbrž také jejich sociální, materiální a kulturní údaje, jako například vzdělání, jazyk, náboženství, vlastnictví, zásobování domácností teplem, apod. (SLBD, 2014)

Sčítání lidu můžeme považovat za nejstaršího předchůdce statistiky. Provádělo se již v daleké minulosti. Existují záznamy již ze šestého století před naším letopočtem, kdy se obyvatelé zaznamenávali a registrovali do příslušných daňových skupin. Na území Čech se vytvářely tzv. berní seznamy ve 14. století a také seznamy poddaných v 15. až 17. století. (Historie, 2014) Saháme tedy do hluboké historie. Postupně se metody sběru a využívání údajů měnily a vyvíjely. První sčítání moderními metodami se na území Čech uskutečnilo roku 1869. Jediné sčítání, ke kterému na našem území (tehdejší Československo) nedošlo, bylo roku 1940 kvůli druhé světové válce. (Dvořáček, F., 1924)

V České republice proběhlo první Sčítání lidu, domů a bytů 1. března 2001 na základě zákona č. 158/1999 Sb. o sčítání lidu, domů a bytů v roce 2001. Paragrafované znění zákona schválila vláda na svém zasedání dne 6. 1. 1999. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR zákon schválila dne 2. 6. 1999. Sčítání proběhlo metodou „sebe sčítání“, při které každá sčítaná osoba vyplňuje přidělený formulář sama za



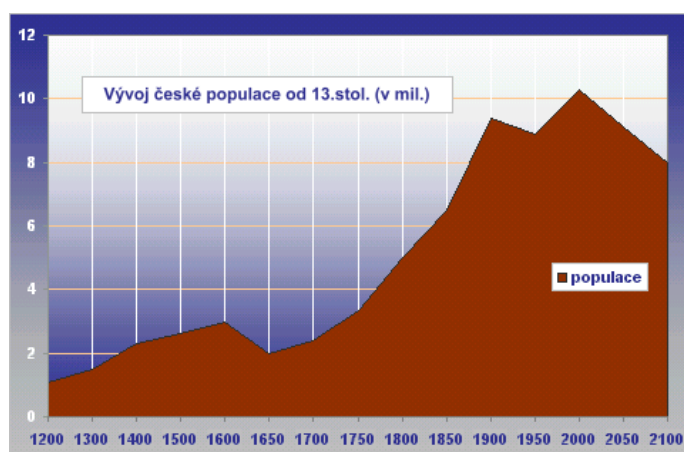
sebe. V případě dětí vyplnění provádí jejich rodiče a za osoby zbavené způsobilosti k právním úkonům jejich opatrovník. (Sčítání lidu, domů a bytů 2001, 2001)

Po vstupu České republiky do Evropské unie musí v oblasti Sčítání lidu respektovat nařízení Evropského parlamentu a Rady. Bylo stanoveno, že Sčítání lidu se bude realizovat v každém státě Evropské unie (kromě těch, které jsou momentálně ve válečném konfliktu) v jeden společný rok a dle doporučení Spojených národů každých deset let. Dle Návrhu nařízení Evropského Parlamentu a Rady o sčítání lidu, domů a bytů je „jejich hlavním cílem poskytnout dostatečně podrobnou představu o struktuře a charakteristikách obyvatelstva, která by umožnila hloubkovou analýzu potřebnou pro plánování, administrativu a monitorování v mnoha oblastech politiky.“ (2007) Později, roku 2008, vyšlo nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 763/2008, které stanovuje pravidelnost sčítání jednou za deset let ve všech členských zemích počínaje rokem 2011, přičemž další referenční roky bude určovat Komise EU jako výkonný orgán EU. Získané údaje tak mohou sloužit k oficiálnímu srovnávání demografických procesů mezi členskými státy.

Další Sčítání tedy proběhlo v březnu roku 2011. Sčítání bylo nařízeno Parlamentem České republiky zákonem č. 296/2009 Sb., o sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011, podle návrhu české vlády a na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 763/2008. Účast na Sčítání a pravdivost vyplnění bylo prohlášeno zákonem za povinné pro každého občana České republiky pod hrozbou pokuty 10 000 Kč. (Zákon o sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011; č. 269/2009 Sb.)

- **Demografické problémy a predikce**

Demografie se neustále vyvíjí a mění. Věková struktura jednotlivých populací se odvíjí od předchozího demografického vývoje. Demografické změny ale nelze zaznamenat v krátkém časovém období, například v rámci jedné generace. Pro jasnější představu postupných demografických obměn slouží následující demonstrace grafu. (viz Obr. 2) Můžeme na něm sledovat historický vývoj české populace již od 13. století spolu s prognózou do roku 2100.



Obr. 2 Vývoj populace obývající dnešní území České republiky, 2050 – 2100 prognóza  
Zdroj: Demografický vývoj, 2014

Výrazné propady populace nastaly v roce 1650 a 1950, které přiřazujeme skutečnosti působení válek a tudíž vysoké úmrtnosti. Mimo tyto viditelné výseky jinak docházelo ke stálému nárůstu obyvatel. Od roku 2000 ale pozorujeme konstantní pokles. Změny jsou velmi pozvolné, nicméně je potřeba, aby se na ně společnost připravila. Statistikové předvídají, že počet obyvatel České republiky se bude postupně snižovat. (Dufek, 2011)

Po druhé světové válce, v roce 1950, byla až do počátku šedesátých let dvacátého století hlavním pohonem populačních přírůstků relativně vyšší (v porovnání s dneškem) úroveň porodnosti. Počet zemřelých se poté zvyšoval od poloviny šedesátých let převážně z důvodů nepříznivých životních podmínek a zaostávajícímu zdravotnictví. V souvislosti působení klesající úrovně porodnosti a stagnující úmrtnosti se na konci osmdesátých let minulého století množství živě narozených a zemřelých přiblížily. (Burcin, Fialová, 2010)

Na těchto prognózách pracoval Boris Burcin a Tomáš Kučera (Katedra demografie a geodemografie Univerzity Karlovy v Praze), kteří vycházeli z výsledků Sčítání lidu, uskutečněného roku 2001 a navazovali na předchozí, již existující, historické prognózy demografie. Prognóza byla vypracovaná v roce 2009 ve třech variantách – střední, nízká a vysoká. Střední varianta by měla být nejpravděpodobnější, zatímco nízká a vysoká vykazují extrémní hodnoty. Prognóza 2009 dosahuje do roku 2065. (Burcin, Fialová, 2010)

Nejnovější a nejaktuálnější je však demografická projekce z roku 2013, která vychází z dat Sčítání lidu 2011 a dosahuje až do roku 2100. Můžeme tedy tvrdit, že vyobrazuje historii všech nynějších žijících generací. Je tradičně dostupná opět v nízké, střední a vysoké variantě.

Následující tabulky demonstrují prognostická čísla ze střední varianty Projekce obyvatelstva České republiky, které zveřejnil Český statistický úřad.

Tab. 1 Tabulka změny počtu obyvatel v České republice v letech 2013 – 2070

-----	2013	2020	2030	2040	2050	2060	2070	Změna 2013 - 2070
0 – 14	1 560 296	1 622 053	1 355 818	1 229 454	1 264 703	1 158 580	1 063 879	496 417
15 – 64	7 188 211	6 754 217	6 557 007	6 077 801	5 389 512	5 038 376	4 927 898	2 260 313
65+	1 767 618	2 156 103	2 483 876	2 819 163	3 158 657	3 191 317	2 844 521	1 076 903
80+	406 181	455 637	767 242	996 211	1 070 432	1 388 622	1 370 219	964 038
Průměrný věk	41,3	43	45,7	47,7	48,8	49,8	49,9	8,6
<b>Celkem</b>	<b>10 516 125</b>	<b>10 532 373</b>	<b>10 396 701</b>	<b>10 126 418</b>	<b>9 812 872</b>	<b>9 388 273</b>	<b>8 836 298</b>	<b>-1 679 827</b>

Zdroj: ČSÚ, Projekce obyvatelstva České republiky, 2013

Tab. 2 Tabulka změny struktury obyvatel České republiky v letech 2013 – 2070

	2013	2020	2030	2040	2050	2060	2070	Změna 2013 - 2070
Živě narození	106 502	92 911	78 296	85 423	78 206	69 171	68 810	-37 692
Zemřelí	107 108	107 579	112 916	127 295	127 428	135 910	140 797	33 698
Saldo migrace	8 587	10 082	11 659	13 079	14 384	15 238	15 924	7 337
<b>Celkový přírůstek</b>	<b>7 981</b>	<b>-4 586</b>	<b>-22 961</b>	<b>-28 793</b>	<b>-34 838</b>	<b>-51 501</b>	<b>-56 063</b>	<b>-64 044</b>
Naděje na dožití:								
Ženy	81,1	82,8	85,1	86,6	88	88,6	89,2	8,1
Muži	75,2	77	79,5	81,3	83	83,7	84,4	9,2

Zdroj: ČSÚ, Projekce obyvatelstva České republiky, 2013

Projekce tak podporuje hypotézy, které tvrdí, že se neustále navyšuje počet zemřelých a počet živě narozených není dostatečně vysoký, aby vykompenzoval vzniklou ztrátu počtu obyvatel. Prudkému poklesu zabraňuje částečně migrace, ale ani ta nebude pravděpodobně v nastávajících letech natolik vysoká, aby ke snižování populace nedocházelo. I tak můžeme pozitivně tvrdit, že se Česká republika přeměnila ze země emigrační (v 90. letech) na zemi imigrační. Migrační saldo zahraničního stěhování nijak dynamiku demografické struktury neovlivňovalo až do počátku devadesátých let. Důležitým faktorem populačního vývoje se stalo až po roce 2005, což souvisí se vstupem České republiky do Evropské unie. (Burcin, Fialová, 2010)

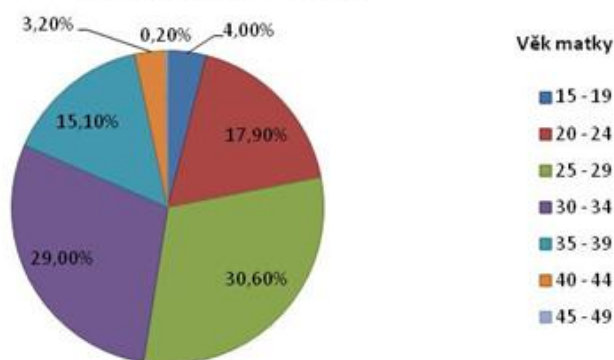
Teorii klesajícího počtu populace také doplňuje zvyšující se naděje na dožití a tím oddalující se úmrtí. Zdravotnická technologie a péče se neustále vyvíjí, je dostupnější, kvalitnější, životní úroveň roste. Prodlužování lidského života souvisí v posledních letech také s výrazně nízkou mírou kojenecké úmrtnosti. Věk naděje na dožití se sice zvyšuje, ale nelze očekávat, že všichni zestárnou při dobrém zdravotním stavu. Lidé budou trpět chorobami, které sice nebudou smrtelné, ale budou chronické a degenerativní. Budou se tedy vyznačovat ztrátou soběstačnosti a právě

tito lidé budou potřebovat někoho, kdo se o ně bude starat – tím porostou výdaje na veřejné zdravotnictví i sociální služby. (Holczerová, 2013)

Celkově je úmrtnost vyšší u mužů a z toho důvodu ve starším věku převažují ženy, které mají statisticky naději na dožití vyššího věku než muži. S rostoucím věkem se tato převaha zcela zvrátnuje. (Burcin, Fialová, 2010)

Další aktuální fenomén související s demografií a porodností je těhotenství v pozdějším věku matky. Tento trend se vyvinul za posledních deset let. Ženy přisuzují tento fakt vyšší zodpovědnosti za hmotné a finanční zajištění dítěte. Mnoho žen plánuje nejprve vybudovat svou kariéru a až poté se usadit, založit rodinu a mít děti. Následující graf nám demonstruje procentuální rozložení narození dle věku matky v letech 2010 – 2015. Můžeme pozorovat, že již nepřevažuje věk matky 20 – 24, jak tomu bylo ještě nedávno. Věk 25 - 29 a 30 – 34 má téměř rovnoměrné zastoupení. (Populace v Evropě, 2016) Jedná se tedy o věk pokročilejší, s nímž rostou také mnohá zdravotní rizika jak pro dítě, tak i pro matku. S věkem matky vzrůstá riziko potratů a předčasného těhotenství, pro dítě roste pravděpodobnost postižení genetickými vadami. Rodiče, zakládající rodinu později, nakonec často mívají jen jedno či dvě děti. Nedochází zde tedy k podpoře růstu populace, právě naopak. Navíc je zde riziko, že se rodiče v pokročilém věku nebudou moci o dítě dostatečně postarat do jeho plnoletosti. Tento trend jednoznačně snižuje porodnost a s ní i postupně množství populace.

**Procento z počtu narození dle věku matky  
v letech 2010 - 2015**



Obr. 3 Procento z počtu narození dle věku matky v letech 2010 – 2015  
Zdroj: Populace v Evropě, 2016

Můžeme tedy s jistotou tvrdit, že čelíme situaci, kdy v blízké době bude výrazně převyšovat obyvatelstvo ve věku 65 let a více. V roce 2016 tvořila tato generace přibližně jednu sedminu populace země. Již v roce 2050 bude ale věková kategorie 65+ tvořit více jak třetinu obyvatel. Průměrný věk by se měl za půl století navýšit až o deset let. Z demografických predikcí vytvořených pro Českou republiku je

předpokládán nárůst počtu osob ve starších věkových skupinách, převážně také ve věku 85 a více let, jejichž počet by se měl do roku 2066 zvýšit podle střední varianty projekce na 7,5 násobek oproti situaci v roce 2009. (ČSÚ, 2013) Budou klesat počty ekonomicky aktivních osob. To bude mít obrovský dopad na mnoho sfér, od ekonomických, přes trh práce až po sféru sociální. (Burcin, Fialová, 2010) Demografický vývoj poukazuje na nutnost reformace, která zajistí udržitelný rozvoj pro všechny věkové kategorie.

- **Demografické stárnutí**

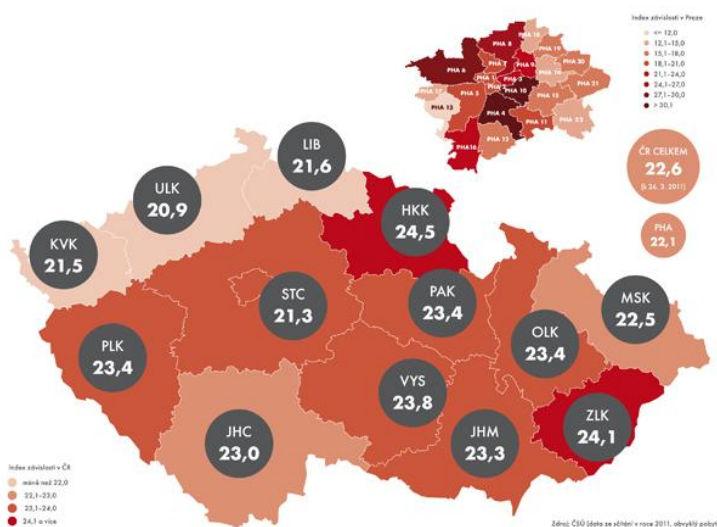
Zmíněná fakta jsou podklady pro vznik pojmu demografické stárnutí. Tento pojem označuje proces, při kterém dochází ke zvyšování podílu lidí starších 60 let a snižování podílu mladších 15 let. (Pavlík, Z., Rychtaříková, J., Šubrtová, A., 1986)

Demografické stárnutí rozlišujeme na základě jednotlivce a populace. V případě *jednotlivce* se jedná o jev, který je nezastavitelný a biologicky přirozený. V případě *populace* se stárnutí odvíjí od věkového poměru obyvatelstva. Proces stárnutí se tedy v tomto případě dá zpomalit či zcela zastavit, zvýšením počtu mladé věkové generace. (Demografické stárnutí, 2014)

### **2.1.2 Index dlouhověkosti a index závislosti**

*Index dlouhověkosti* vyjadřuje poměr osob ve věku 90+ k lidem ve věku 60+. Jen pro ilustraci, v roce 1997 byla výše tohoto indexu na území České republiky 0,015 (bezrozměrné číslo) a predikce jeho hodnoty pro rok 2050 je 0,062. Poměr tedy výrazně roste. (Kalvach, 2004)

*Index závislosti* představuje míru závislosti množství lidí v neproduktivním věku na 100 lidech v produktivním věku (20 - 64 let). Odvíjí se tedy od počtu osob v před-produktivním (0 - 19 let) a post-produktivním věku (65+ let) a pak souhrnně osob v před- i post-produktivním věku. Jaká je výše tohoto indexu v jednotlivých krajích České republiky můžeme pozorovat na následující mapě. Průměrná hodnota indexu u nás je 22,6. Viditelné je, že kraje s nejvyšším indexem jsou Královéhradecký a Zlínský. Například jen ve Zlíně je současně nejvyšší podíl obyvatel ve věku 65 a více let (17,8 %). (Index závislosti, 2014)



Obr. 4 Index závislosti v České republice  
Zdroj: Index závislosti, 2014

### 2.1.3 Starobní důchod

Česká správa sociálního zabezpečení (dále též "ČSSZ") informuje občany o jejich základních právech a povinnostech. Na svém Portálu veřejné správy definuje starobní důchod jako jednu z dávek důchodového pojištění. Odchod do starobního důchodu je závislý na splnění dvou podmínek: dosažení určitého věku a splnění určité potřebné doby pojištění. (ČSSZ, 2017a)

Výpočet výše starobního důchodu mají na starosti pracovníci ústředí ČSSZ. Každý občan, který podal žádost o důchod, obdrží z ČSSZ písemné rozhodnutí o přiznání a výši starobního důchodu nebo o zamítnutí žádosti. Občan dostane také osobní list, ve kterém jsou vypsány započítané doby pojištění a příjmy, kterých dosáhl v rozhodném období.

Starobní důchod obsahuje dvě části - základní výměru a procentní výměru. Výše základní výměry pro rok 2017 je 2 550 Kč měsíčně. K této základní výměře je dále připočítána procentní výměra, která je vypočítána pro každého občana individuálně.

„Procentní výměra se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Za každý rok důchodového pojištění (do doby, než vznikne nárok na starobní důchod) náleží 1,5 % výpočtového základu (1,2 % výpočtového základu, pokud se bude doba pojištění krýt s dobou účasti na důchodovém spoření v období let 2013 až 2015). Poté, co již občanovi vznikne nárok na důchod, ale on o něj nepožádá, nebo požádá o jeho přiznání bez výplaty a bude pracovat dál, tak se mu za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti důchod navyšuje o 1,5 % (do 30. 6. 2001 pouze o 1 %) výpočtového základu. Znamená to, že člověk, který pracuje i po vzniku nároku na starobní důchod, si důchod zvyšuje podstatně rychleji než do té doby.“ (ČSSZ, 2017a)

Od 1. 1. 2010 je povoleno současně s pobíráním starobního důchodu vykonávat výdělečnou činnost na dobu neurčitou (dříve jen na dobu určitou). Výše dů-

chodu se pak zvyšuje za každých 180 kalendářních dnů této výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu. (ČSSZ, 2017a)

Portál veřejné správy poskytuje praktický příklad výpočtu výše starobního důchodu Českou správou sociálního zabezpečení:

*„Muž narozený 5. 5. 1954 požádal o starobní důchod podle § 29 zákona o důchodovém pojištění od dosažení důchodového věku. Jeho důchodový věk činí 63 let a 2 měsíce, tohoto věku dosáhne 5. 7. 2017. Získal celkem 45 let pojištění a jeho osobní vyměřovací základ za rozhodné období let 1986 až 2016 činí 45 000 Kč.*

*Výpočtový základ se stanoví z osobního vyměřovacího základu následujícím způsobem:*

- částka 12 423 Kč náleží v plné výši,
- k této částce se přičte 26 % rozdílu mezi částkou 45 000 Kč a částkou 12 423 Kč, tj. 26 % z částky 32 577 Kč, tedy 8 471 Kč.

*Výpočtový základ činí celkem 20 894 Kč. Za každý rok pojištění náleží 1,5 % výpočtového základu, tzn., že za 45 let pojištění činí procentní výměra starobního důchodu 67,5 % výpočtového základu, tj. 14 104 Kč.*

*Starobní důchod, včetně základní výměry 2 550 Kč, činí 16 654 Kč.“*

#### **2.1.4 Gerontologie**

Jedná se o nauku o stárnutí a stáří, zabývá se problematikou starých lidí a života ve stáří. Tuto nauku dělíme na gerontologii experimentální, klinickou a sociální.

- *Experimentální* zkoumá proč, a jak organismy stárnou z biologického a psychologického hlediska,
- *klinická* (jinak nazývaná geriatrie) se převážně věnuje zdravotnímu stavu starých lidí, zvláštnostmi jejich chorob a způsobu jejich léčby. V České republice je geriatrie samostatným medicínským oborem od roku 1982. (Malíková, 2010),
- V této práci se ale nejvíce navazuje na gerontologii *sociální*, která se zabývá celkovou socializací, tedy začleněním starých lidí do společnosti, a vzájemnými interakcemi. (Kalvach, 2004)

Jak uvedla Malíková (2010), sociální gerontologie odhaluje sociální a společenské vlivy, které mají dopad na proces stárnutí a vyvíjejí „programy zdravého stárnutí a udržování praktické soběstačnosti“.

Speciálními druhy gerontologie je gerontopsychologie, která studuje psychické změny seniorů a gerontopedagogika, která, nadneseně řečeno, vychovává seniory „jak žít šťastně ve stáří“. (Malíková, 2010)

V České republice existuje mnoho aktivních gerontologických center, které poskytují zdravotní a sociální služby starším občanům. Fungují převážně díky podpoře financování Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva práce a sociálních věcí, zastupitelstva měst, ale také podpoře z prostředků Evropského sociálního fondu a státních a městských rozpočtů, příspěvatelů a dárců.

## 2.2 Politika aktivního stárnutí

Česká republika musí akceptovat zejména tyto strategické dokumenty týkající se problematiky aktivního stárnutí:

- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017,
- Zprávy o plnění Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2014 a za rok 2015,
- Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012,
- Zákon o důchodovém pojištění (Předpis č. 155/1995),
- Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007 a
- dokumenty a doporučení OSN a dalších mezinárodních organizací, zejména Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí (OSN, Madrid 2002) a Zásady OSN pro starší osoby (1991). (MPSV, 2015a)

### 2.2.1 Aktivní stárnutí

„Není důležité pro člověka, aby žil dlouho, ale aby byl spokojen se svým způsobem života a šťasten svým konáním. Je-li v tomto štěstí člověka i kousek jiných, pak je život krásný“. Tento výrok MUDr. Rudolfa Jedličky, zakladatele Jedličkova Ústavu v Praze, souhrnně hovoří o prioritách kvalitního stárnutí. Aktivní stárnutí dle Holczerové a Dvořáčkové znamená to, že si člověk snaží zajistit co nejvyšší kvalitu svého života a dělá vše pro to, aby jeho naplnění bylo co nejuspokojivější a plnohodnotné. Kvalita života se hodnotí dle mnoha faktorů a považuje se za pozitivní ukazatel celkového stavu jedince.

Termín aktivní stárnutí byl zaveden Světovou zdravotnickou organizací na konci devadesátých let. Co vše tento pojem zahrnuje, je uvedeno v zásadách Organizace spojených národů. Obecně ale aktivní stárnutí vyjadřuje nezávislost, účast na životě společnosti, důstojnost, péči a seberealizaci. (Holczerová, Dvořáčková, 2013)

Světová zdravotnická organizace (WHO) definuje aktivní stárnutí jako „proces optimalizace příležitostí pro zdraví, participaci a bezpečí s cílem zlepšit kvalitu života v průběhu stárnutí. To platí jak pro jednotlivce, tak pro skupiny obyvatelstva.“ (Active ageing, 2017)

Aktivní stárnutí je cesta budoucnosti, která vede k mezigenerační soudržnosti, tvorbě zdravých hodnot, respektu a podněcuje k plánu vzájemného pochopení. Každý senior se odlišuje v mnoha faktorech. Obecně ale můžeme popsat generaci seniorů jako velmi heterogenní skupinu lidí s bohatými zkušenostmi a výrazným potenciálem, který je často podceňován. Dále v dané generaci převažuje počet žen, obecně jsou senioři znevýhodněni vůči mladším generacím a vyžadují výrazně osobnostní přístup s důrazem na podporu ke smysluplnosti a svébytnosti. (Čevela, Kalvach, Čeledová, 2012) S postupným demografickým stárnutím senioři tvoří neustále více *heterogenní* skupinu lidí, převážně co se týče soběstačnosti a funkční zdatnosti. Přístup k nim by měl být velmi subjektivní a nelze tvrdit, že všichni můžou být aktivní na trhu práce. (NAP, 2014)



Dle Evropské komise (Zdravé stárnutí, 2008) aktivní stárnutí zahrnuje celoživotní studium, delší dobu výdělečné činnosti, pozdější odchod do důchodu a provádění aktivit, které zvyšují kapacitu a podporují zdraví jedince. Musí však stále existovat rovnováha mezi schopnostmi jednotlivce a realizací cílů.

Čevela, Kalvach a Čeledová (2012) uvádějí konkrétní okruhy činností lidí ve vyšším věku, které by je měly udržovat vitální a šťastné, nehledě na vysokou variabilitu osobnosti:

- završující reflexe a urovnání vlastního života,
- setrvalý osobnostní růst,
- přirozená každodenní participace v životě rodiny či jiné sociální skupiny, plnění úkolů a povinností,
- pracovní, případně výdělečná, tvůrčí činnost v závislosti na životních podmínkách,
- partnerský život, podpora a péče o partnera či domácnost,
- zachování svébytnosti a autonomie.

### **2.2.2 Národní akční plán v ČR**

Česká republika, pod záštitou Ministerstvem práce a sociálních věcí, vytvořila Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 (aktualizovaná verze k 31. 12. 2014, dále jen NAP) Tento klíčový dokument v rámci uváděné problematiky se soustřeďuje na sféru aktivního stárnutí a zaměřuje se konkrétněji na její jednotlivé oblasti, které řeší v osmi prioritních okruzích:

- realizace politiky přípravy na stárnutí v ČR,
- zajištění a ochrana lidských práv starších osob,
- celoživotní učení,
- zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění,
- dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce,
- kvalitní prostředí pro život seniorů,
- zdravé stárnutí,
- péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností.

Každý daný prioritní okruh má určenou svou vizi a strategické cíle, členěné na specifické podcíle. Každý cíl má navržena konkrétní opatření, která jsou přidělena na zodpovědnost a vykonání příslušným subjektům, případně dalším spolupracujícím subjektům. Veškeré cíle mají svůj předpokládaný termín dokončení.

NAP tedy obsahuje všechny prioritní oblasti týkající se problematiky stárnutí populace a vychází z již zpracovaných strategií a příprav na stárnutí, které jsou vytvářeny do roku 2002 jedenkrát za pět let. Navazuje se také na Národní progra-

my přípravy na stárnutí, které byly zpracovávány od roku 2003 do roku 2012. Na vzniku NAP se podílelo mnoho aktérů, převážně zástupci neziskového sektoru, samosprávy, soukromých podniků a firem, akademické sféry, dalších resortů i samotných zástupců seniorů. Hlavním cílem je docílení spolupráce napříč všemi rezorty a efektivní zvládnutí nastávající populační situace.

Vytvoření NAP bylo jedním z mnoha výsledků Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, jímž byl rok 2012 (viz výše) na základě vyhlášení Evropského parlamentu a Rady na návrh Evropské komise. (NAP, 2014)

Na základě Usnesení Vlády České republiky ze dne 13. února 2013 č. 108 o NAP, jsou ministryně kultury a ministři pro místní rozvoj, životního prostředí, dopravy, obrany, školství, mládeže a tělovýchovy, vnitra, zdravotnictví, zemědělství, průmyslu a obchodu, financí a spravedlnosti povinni vypracovat a do 31. března každého kalendářního roku zaslat *hodnotící zprávu o plnění cílů a aktivit NAP* za uplynulý rok. (Usnesení č. 108)

### **Detailní struktura NAP:**

- **Realizace politiky přípravy na stárnutí v ČR**

Specifické cíle:

1. Posilovat na všech úrovních státní správy a samosprávy soudržnost rodin.
2. Zajištění efektivní realizace politiky přípravy na stárnutí na úrovni krajské a místní samosprávy.
3. Zajištění efektivní realizace politiky přípravy na stárnutí na úrovni celostátní.

V tomto prvním prioritním okruhu se hovoří o nutnosti nastavení institucionálních a systémových změn, vedoucích k efektivnějšímu realizování potřebných opatření, a to převážně také na krajských a obecních úrovních. Výstupem by také měl být určitý evaluační mechanismus, který bude hodnotit úspěšnost aplikace daných kroků v oblasti politiky přípravy na stárnutí. (NAP, 2014)

Okruh Realizace politiky přípravy na stárnutí v ČR byl do NAP přidán až v roce 2014, po první zprávě o plnění NAP za rok 2013. Cílem bylo zvýšit účinnost působení aktivit a opatření NAP a realizovat personální zajištění v rámci této problematiky.

- **Zajištění a ochrana lidských práv starších osob**

Strategické cíle:

1. Zajistit informovanost společnosti o potřebách starších osob a zvýšit její otevřenost vůči jejich potřebám za účelem jejich lepšího naplňování.
2. Zajistit ochranu starších osob před diskriminací a všemi projevy nedůstojného zacházení, týrání a zneužívání.

Senioři jsou zranitelná skupina lidí, mnohdy převážně kvůli určitým zdravotním omezením, osamocení, zvýšené důvěřivosti či nevědomosti a neznalosti moderního světa. Je potřeba zajistit taková opatření, která budou chránit tuto skupinu před diskriminací, špatným zacházením a jednáním vedoucím k jejich neprospěchu či porušováním jejich práv. Cílem tohoto okruhu NAP je zvýšení informovanosti jak široké veřejnosti o potřebách a specifických seniorské populace a bourání myšlenkových stereotypů, tak seniorů o vymahatelnosti jejich práv a možnostech obrany. Výjimkou kvalitní osvěty nebudou ani příslušníci veřejné správy (soudci, policie). (NAP, 2014)

### • Celoživotní učení

Strategické cíle:

1. Podpora všech možností učení v dětství i v dospělosti, v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému i mimo ně.
2. Zvýšit podíl seniorů zapojených do vzdělávání zejména prostřednictvím U3V a akademie seniorů, a to s ohledem na místní dostupnost.
3. Umožnit seniorům využití mezinárodních zkušeností a zapojení se do projektů mezinárodní spolupráce s jinou organizací.

Celoživotní učení je získávání dovedností, schopností a znalostí lidí od jejich narození až do smrti jak na formální úrovni ve vzdělávacích institucích, tak na neformální, která je důležitá k rozvoji osobnosti a praktických vědomostí zejména v zařízeních zaměstnavatelů. Důležité je také neformální učení, které je uváděno jako proces získávání vědomostí, dovedností a kompetencí v rámci každodenních činností v práci, rodině a volném času. Dle publikace Strategie celoživotního učení v ČR vydané Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (2007) celoživotního učení předpokládá komplementaritu a prolínání formálních a neformálních forem učení v průběhu celého života, v podstatě vždy a všude.

Do Celoživotního učení také spadá vzdělávání pro seniory, známé jako univerzity třetího věku. V České republice zájem o tyto instituce neustále roste. Je možno studovat na 21 českých veřejných školách, které nabízí dohromady více než 700 specializovaných kurzů pro seniory. V této kapitole NAP se však poukazuje na fakt, že Česká republika je v oblasti profesního vzdělávání osob ve věku 25 až 64 let pod průměrem celé EU. Nejsou zde využívány naplno veškeré fondy, naopak patříme k zemím s nejmenším objemem finančních prostředků investovaných na další vzdělávání v rámci celé EU. (NAP, 2014) PhDr. Ing. Zdeněk Matouš, MBA, ve svém publikovaném článku uvádí zajímavé statistiky: „V České republice se vzdělává pouze 38 % lidí a ochotu vzdělávat se v budoucnosti uvedlo jako nulovou 71,5 % žen a 78 % mužů. Plných 65 % občanů ČR si myslí, že jejich vzdělání pro postup je dostatečné (oproti tomu ve Slovinsku je to 33 %, v Dánsku 34 %, ve Francii 37 %). Potřebu rozšířit své znalosti u nás má pouhých 30 % lidí. O vztahu k dalšímu vzdělávání svědčí i skutečnost, že se v ČR rekvalifikuje 13,2 % nezaměstnaných, zatímco průměr v EU je 31,8 %.“ (2015)

Je zřejmé, že v této oblasti Česká republika pokulhává za ostatními státy a je tedy potřeba začít jednat aktivněji. Lidé nejsou motivováni se sebevzdělávat. Vzdělávání má přitom vliv na zaměstnávání všech věkových generací, integraci lidí do společnosti a celkovou konkurenceschopnost. Cílem NAP v oblasti celoživotního učení je zajistit, aby se stalo přirozenou a funkční součástí společnosti, vzbouzet zájem a nadšení o nové informace a celkový rozvoj vědomostí a osobností lidí.

- **Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů**

Specifické cíle:

1. Zajistit kvalitní informovanost veřejnosti o důchodové reformě a možnostech pracovní činnosti v kombinaci s dávkou v důchodovém systému.
2. Prodloužit pracovní kariéru pracovníků a motivovat je k odkladu odchodu do důchodu prostřednictvím úpravy legislativních podmínek. Podporovat zaměstnavatele k akceptování konceptu Age Managementu na pracovištích a bojovat proti výskytu věkové diskriminace.

Demografické změny populace způsobují čím dál větší důležitost této oblasti NAP. Počet lidí starších 65 let kontinuálně přibývá a zažité fungování trhu práce je potřeba reformovat zejména v souvislosti nutnosti udržet osoby pokročilého věku na pracovním trhu. Negativní přístup společnosti k aktivnímu stárnutí a mezigenerační solidaritě je také jedním z faktorů způsobující ohrožení postavení seniorů na trhu práce. Oblast NAP věnující se problematice Zaměstnávání starších osob chce poukázat na vysokou odbornost vyzrálých pracovníků, jejichž zkušenosti a vědomosti by se měly co nejefektivněji využívat v rámci možností jak dané osoby, tak zaměstnavatele a společnosti a zároveň jim nabídnout pružné individuální podmínky pro přechod do starobního důchodu. Jedná se o velký přínos pro ekonomiku České republiky. Působení je nutno opět zaměřit na obě zainteresované strany – seniory, v podobě motivace, i zaměstnavatele. Cílem je také osvěta zaměstnanců a prevence diskriminace na základě věku. Hlavní vizí, brzy již nutností, bude vyšší zaměstnanost lidí nad 50 let a šíření konceptu Age Managementu (viz níže). (NAP, 2014)

- **Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce**

Strategické cíle:

1. Posilování stabilních mezigeneračních vztahů a spolupráce v rodině, komunitě i na celospolečenské úrovni.
2. Podpořit zapojení seniorů do dobrovolnické činnosti a překonání mýtu, že seniory mohou být pouze „příjemci“ dobrovolných aktivit

Podpora aktivizace seniorů k dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce je generálním výstupem této priority NAP. Sociální soudržnost je jedním z mnoha faktorů ovlivňující spokojenost obyvatel země. Jedním z cílů této oblasti NAP je budovat a posilovat mezigenerační vztahy a vytvářet zázemí pro vícegenerační setkávání. Toho může být docíleno převážně spoluprací s mezigeneračními komu-

nitními centry, poradenskými pozicemi při úřadech práce a v nemocnicích, a se seniorskými a proseniorskými organizacemi.

Velmi důležitou roli v oblasti mezigenerační spolupráce hrají média ve všech podobách, které lidem nenápadně, ale cíleně vnucují názory a napomáhají mnohdy negativnímu vnímání seniorů jako ekonomické zátěže. Je nutné intervenovat v této oblasti a šířit pozitivní osvětu. V dnešní době se realizuje několik projektů na úrovni České republiky, snažících se o zpřístupnění komunikace skrze všechny generace. Všechny programy fungují preventivně proti osamělosti, izolaci, depresi, závislosti na jiných a obavám z budoucnosti. Jedná se např. o:

- *Program Sousedé* – rok 2015, jedná se o inspiraci rakouského projektu Zeitbank 55+. Lidé utvářejí komunitní spolky/kluby, ve kterých si vzájemně pomáhají. Každý člen si volí určitou specializaci, činnost, ve které může pomoci a zároveň určí oblast, ve které potřebuje pomoci on.
- *Projekt „Mladí duchem“* – rok 2014, v rámci tohoto projektu byl zřízen webový portál ([www.mladiduchem.cz](http://www.mladiduchem.cz)), který informuje o veškerých aktivitách a aktualitách ze života seniorů. Veškeré organizace věnující se starším lidem (zařízení sociálních služeb, kluby důchodců, nadace, všeobecně prospěšné organizace atd.) zde můžou publikovat.
- *Program 3G Tři generace* – rok 2011, jedná se o dobrovolnickou aktivitu, do které se mohou zapojit rodiny s dětmi školního i předškolního věku a dobrovolníci nad 50 let. Utváří se přátelský vztah mezi dobrovolníkem a dítětem, tráví společně volný čas, dítě může být doprovázeno do školy apod. Funguje zde princip vzájemné výpomoci. (MPSV, 2016a)

Pro zvýšení mezigeneračního setkávání může přispět také dobrovolnictví. Dobrovolnická činnost zvyšuje kvalitu života seniorů a zároveň je všeobecně společensky prospěšná, ať už ji vykonává senior či mladší člověk, napomáhající seniorům. Jak tvrdí Křivohlavý (2011), dobrovolnictví je činnost, kterou si lidé vybírají sami dle svých zájmů a mohou ji vykonávat ve svém volném čase. Právě senioři jsou skupina, která má volného času poměrně dost, a proto jsou k dobrovolnictví efektivním segmentem.

- **Kvalitní prostředí pro život seniorů**

Specifické cíle:

1. Zvyšovat aktivní zapojení seniorů do komunitního života, usilovat o snižování sociálních a územních rozdílů v přístupu k veřejným službám.
2. Vytvářet prostředí s odpovídající strukturou, vhodnou nabídkou různých forem bydlení a dostatečné občanské vybavenosti, vytvářet podmínky pro bezpečný život seniorů.

Dvěma hlavními projednávanými tématy v této prioritě NAP je bydlení a doprava. V seniorském věku kvalitu představuje bezpečnost a spokojenost. Aby se starší občané byli schopni aktivně zapojovat do společenského života, musíme jim

zajistit kvalitu prostředí, ve kterém žijí a přizpůsobit jim mnohá opatření. Seniori jsou ohrožená skupina, která je lehce napadnutelná.

Cílem této oblasti NAP je převážně podpora postupného plánování a zajišťování zvyšování kvality a bezpečnosti prostředí pro seniory, dále také zvyšování nabídky bydlení a spravování možností dopravy a transportu. (NAP, 2014)

- **Zdravé stárnutí**

Specifické cíle:

1. Zvyšovat informovanost nejen seniorů o zdravém životním stylu a motivovat je k odpovědnosti za své zdraví.
2. Vytvářet dostatečnou nabídku preventivních programů v komunitě a ve společnosti, která akcentuje holistický přístup.

Zdraví je klíčovým faktorem v životě každého člověka. Čím jsme starší, tím je pro nás tento dar vzácnější. Pro seniora dobré zdraví znamená ještě více, jelikož pokud jej má, může žít aktivněji, zapojovat se do společenských aktivit, prodloužit setrvání na trhu práce, je konkurenceschopný a může být déle ekonomicky aktivní.

Je v zájmu všech, aby lidé a převážně seniori měli dobrý zdravotní stav. Senior tak nemusí být na nikom závislý, může si připadat více potřebný, to vše působí i na jeho psychiku a životní pohodu. Pro stát má zdraví občanů dopad na ekonomický rozvoj, snižuje se počet předčasných odchodů do důchodu. (NAP, 2014)

Současná generace seniorů je velmi určitá. Její jedinečnost a zvláštnost je v tom, že byla ovlivňována a vychovávána historickými a společenskými událostmi, které prožívala a s nimiž se musela vyrovnávat. V posledních sto letech došlo ke spoustě inovací, pokroku, ale i nespravedlností a útlaku. Všechny tyto aspekty se promítly do životního stylu a chování dnešních seniorů. (Sak, Kolesárová, 2012) Čím dál více mladších seniorů je ale velmi flexibilních a podléhají trendům dnešní doby.

Cílem této oblasti NAP je rozšiřovat osvětu možností zdravého stárnutí a také informovat o důležitosti prevence u seniorů. Nezbytná je také patřičná motivace seniorů se těchto osvětových akcí účastnit, přestože každý je v tomto ohledu zodpovědný převážně sám za sebe. Při osvětě je však potřeba orientovat se na všechny věkové kategorie a podporovat zdravý životní styl obyvatelstva již od školních lavic. Objektem implementace aktivit pro podporu zdravého životního stylu budou i národnostní a etnické menšiny. Realizace cílů této oblasti NAP bude muset být velmi heterogenní, aby obsáhla veškeré segmenty obyvatelstva České republiky. (NAP, 2014)

- **Péče o seniory s omezenou soběstačností**

Specifické cíle:

1. Nastavit škály zdravotních a sociálních služeb, které odpovídají rozdílným potřebám a specifickým životním situacím seniorů.

2. Zvýšit informovanost neformálních pečujících, kteří využívají svůj maximální potenciál jak ve svém zaměstnání, tak v rámci péče o své blízké.

V souvislosti s demografickým stárnutím nabývá tato oblast NAP své důležitosti. Se stářím totiž přibývají zdravotní problémy a je nutnost neustálého zkvalitňování sociálních a zdravotních služeb. Bude potřeba podporovat provázanost a spolupráci těchto odvětví a neustálou edukaci zaměstnanců a vykonavatelů těchto služeb. Sociální služby jsou definovány v Zákoně o sociálních službách 108/2006 Sb. Při posuzování úrovně nutnosti poskytnutí sociálních služeb se určuje tzv. *stupeň závislosti*, podle úkonů, které je člověk ještě schopen plně (ne jen částečně) vykonat sám. Seznam úkonů je vyčten v daném zákoně. Sociální služby jsou děleny do tří kategorií: sociální poradenství, služby sociální prevence a, pro seniory klíčové, *služby sociální péče*. Služby sociální péče zabezpečují hlavní životní potřeby starších osob, které jsou již nesoběstačné a závislé na pomoci druhé osoby. (Zákon 108/2006 Sb.)

Dle kvalifikovaných odhadů a prognóz lze očekávat výrazný (až třikrát vyšší) nárůst onemocnění typických pro vyšší věk (jako například Alzheimerova choroba), které vyžadují specializovanou péči. (NAP, 2014)

Hlavním záměrem této oblasti NAP je zvyšovat odbornost a působnost sociálních a zdravotních služeb. Bude kladen důraz také na důležitost rodiny a poskytování a dostupnost poradenství pro rodinné příslušníky seniorů. S postupným očekávaným nárůstem seniorů budou klesat volná místa v sociálních a zdravotnických zařízeních a rodina tak bude hrát čím dál větší roli. Neformální pečující jsou perspektivním a efektivním východiskem do budoucna, stejně jako neustále se vyvíjející asistivní technologie. <sup>2</sup>(NAP, 2014)

### 2.3 Senioři na trhu práce

Jak přistupuje trh práce k problematice stárnutí populace a jak se vyrovnává se změnami struktury nabídky práce?

Práce a pracovní aktivita má rozměr jak ekonomický tak sociální a psychický. Je to určitý status člověka, který jej charakterizuje. (Václavíková, 2009) Práce hraje v lidském životě různé úlohy v závislosti na životních fázích. Nejradikálnější změna přichází se stářím a odchodem do důchodu. Opuštění pracovního života má na člověka špatný vliv jak na jeho psychiku, tak na jeho fyzické zdraví. Tato změna by měla přijít postupně a senior by na ni měl být průběžně připravován. (Sak, Kolesárová, 2012)

Zaměstnávání seniorů je a bude čím dál tím více aktuální, ne-li nutné. Ekonomická závislost na důchodu stále narůstá a zvláště samostatně žijící senioři s jediným příjmem se mohou ocitát na hranici či za hranicí chudoby. Problematika za-

---

<sup>2</sup> Asistivní technologie = „výrobky, zařízení nebo vybavení, ať už běžně získané, modifikované nebo upravené, které se používají k udržení, zvýšení nebo zlepšení funkčních schopností osob se zdravotním postižením“ (NAP, 2014)

městnávání v souvislosti s demografickými změnami se stává důležitým tématem české i evropské společnosti. (Krejčí, 2014)

Slavný ekonom M. Rothbard tvrdil: „Na svobodném trhu...získává každý pouze tolik, kolik mu ostatní lidé ve společnosti jsou ochotni za jeho služby zaplatit.“ (2001) Svobodný trh je však v reálu deformován a spoutáván mnoha regulacemi a vnějšími zásahy, které zapříčiňují jeho neefektivní fungování. Jedním z mnoha důsledků kvalifikačního či regionálního nesouladu nabídky a poptávky je nezaměstnanost. Právě lidé nad 50 let se s tímto nesouladem čím dál častěji potýkají. Zaměstnavatelé přijímají převážně mladé dravé uchazeče s jakýmsi „vrozeným“ smyslem pro techniku a jazyky, a současně přehlížejí ty zkušené a praxí otužilé. (Sokačová, 2014)

Vlivem demografického stárnutí musí jak Česká republika, tak celá Evropská unie čelit prodlužování délky setrvání na trhu práce. V zájmu všech zúčastněných je najít řešení, jak se na tyto změny připravit. Na jedné straně je potřeba připravit starší občany na delší setrvání na trhu práce a dostatečně je k tomu motivovat a na straně druhé je potřeba zavést mnohá opatření, která budou tyto aktivity podporovat. V blízké budoucnosti bude totiž právě tato generační skupina na trhu práce většinová. (Švarcbachová, 2014)

Situace na trhu práce je však nyní pro starší osoby nepříznivá. Organizace Alternativa 50+ uvádí ve svém online článku Nezaměstnanost osob 50+, že „dle statistiky MPSV za rok 2012 tvoří počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku celkem 26,5 %. V kategorii 55+ pak za rok 2012 bylo 22,7 % osob dlouhodobě nezaměstnaných<sup>3</sup>.“ Jestliže člověk starší 50 let ztratí práci, je pro něj nesmírně obtížné získat práci novou. To zapříčiňuje jak nedostatek pracovních míst pro tuto generaci v České republice, tak zažitá stereotypy vnímání starších lidí.

Dle Malíkové (2011) můžeme stárnoucí osobu charakterizovat obecně takto:

- projevující se úbytek sil a schopností jedince,
- snižující se výkonnost a zvyšující se potřeba větší přípravy, podpory a koncentrace na provádění jednotlivých činností,
- zvyšující se potřeba odpočinku a poskytování pomoci či podpory,
- měnící se žebříček životních hodnot, priorit, potřeb a tužeb,
- měnící se psychický stav a emoční projevy jedince.

Od starší generace logicky nemůžeme vyžadovat stejnou výkonnost jako od mladé či střední generace. Musíme jim přizpůsobit pracovní prostředí, jednání, zátěž. Na druhou stranu si zaměstnavatelé musí uvědomit, že obrovskou výhodou zaměstnání seniorů je množství jejich znalostí a zkušeností – a ty jsou k nezaplacení. Samozřejmě, že ve staré generaci nejsou tyto vlastnosti rozloženy plošně, nicméně každý jedinec je jedinečný a jeho hodnota se odvíjí od osobnosti, životní a pracovní dráhy, vzdělání a inteligence. Senior je zpravidla odborníkem na určitou činnost, kterou vykonával po dobu svého života.

Základním faktem, který bývá opomíjen při řešení problematiky zaměstnávání seniorů, je komparace zdravotního stavu jedince a fyzické náročnosti jednotlivých

---

<sup>3</sup> Dlouhodobě nezaměstnaný je člověk nezaměstnaný déle než 12 měsíců.



profesí. V řešení těchto otázek se zapomíná na stále rozšířenější styl práce z domu, také nazýván e-work či homeoffice.

Přednosti pracovníků v seniorském věku dle výzkumu zvaným *Názory a postoje české populace k seniorům z roku 2008* v rámci projektu MŠMT o vzorku 1 014 respondentů ze všech krajů ČR jsou (Sak, Kolesárová, 2012):

- 70 % zkušenosti – velké, dlouhodobé, rozsáhlé, pracovní návyky, zručnost,
- 19 % přístup k práci – umění pracovat, odpovědnost, svědomitost, poctivost, disciplína, pečlivost, spolehlivost, důkladnost, preciznost, důslednost,
- 15 % moudrost – chytrost, mohou poradit mladým, rozumní, rozumí svému řemeslu, schopnost rozpoznat podstatné, předvídavost, logika, vyzrálost, rozvaha,
- 12 % čas – dostatek, nezávislí na rodině a dětech, nespěchají domů, kdykoliv k dispozici, časově flexibilní, bez závazků,
- 8 % praxe – dlouhodobá, v oboru,
- 7 % odbornost, znalosti, vědomosti – vysoká znalost své profese, profesionalita, kvalifikace,
- 6 % klidnější – vyrovnanost, pohodovost, sebedisciplína, klidnost v řešení problémů, trpělivost, tolerance,
- 5 % práce – chuť pracovat, skutečný zájem o práci, váží si jí, chce být užitečný,
- 4 % peníze – nižší plat, finančně nenáročný, nejde jim o výdělek, přivýdělek k důchodu, nezajímají je tolik odměny, bonusy a prémie, stačí jim to, na co mají nárok, levná pracovní síla.

V souvislosti s postupnými demografickými změnami a s nimi souvisejícím zvyšujícím se nedostatkem pracovních sil můžeme s jistotou očekávat rehabilitaci pracujících důchodců. (Sak, Kolesárová-Saková, 2008)

Na základě zprávy z empirického výzkumu zpracovaným Výzkumným Ústavem práce a sociálních věcí (zmiňováno výše, kap. Stárnutí) (2003) se Vidovičová při hodnocení tohoto průzkumu zamýšlí nad faktem, že při dotazu na faktory určující, že vnímáme člověka jako starého, odpovědělo pouhých 17 % dotázaných, že je to *odchod do důchodu*. Možná to tedy naznačuje skutečnost, že odchod do důchodu už není nadále v povědomí lidí asociován s konceptem stáří. Vidovičová tvrdí, že tedy už i obyčejný občan si uvědomuje, že odchází do důchodu poměrně mladý. Mladý převážně tedy z globálního hlediska a z pohledu vyššího, a stále rostoucího, věku na dožití.

- **Legislativní stránka**

Povinností zaměstnavatele je vést záznam o tom, zda občan, který je u něj výdělečně činný, pobírá starobní důchod, plný invalidní nebo částečný invalidní dů-

chod, a kdo jej vyplácí. Je to nezbytné z důvodu plnění ohlašovací povinnosti dle § 41 zákona 582/1991 Sb. Hlášení se podává písemně na předepsaném formuláři.

Co se týče jiných omezení, v podstatě jsou jen malá. Pokud senior pobírá řádný starobní důchod, může pracovat bez omezení. Pokud je však senior na předčasném starobním důchodě, platí pravidlo, že nelze být zaměstnaný v takovém rozsahu, že příjem bude podléhat odvodům na sociální pojištění. Přitom není rozhodující délka trvání pracovního poměru. Tito zaměstnanci bývají většinou zaměstnáni na dohodu o provedení práce s výdělkem do 10 000 Kč nebo na dohodu o pracovní činnosti, pokud výdělek nepřekročí 2500 Kč měsíčně. (Kandler, 2014)

Česká správa sociálních věcí zveřejňuje na svém Portálu veřejné zprávy legislativní informace o zaměstnávání starobních důchodců. Uvádí: „Do 31. prosince 2009 občan, který pobíral starobní důchod a současně chtěl vykonávat výdělečnou činnost, musel tuto činnost vykonávat na základě pracovněprávního vztahu uzavřeného na dobu určitou, nejdéle na dobu 1 roku. Od 1. ledna 2010 mohou občané, kteří pobírají tzv. řádný starobní důchod (dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů), vykonávat výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu uzavřeného na *dobu neurčitou*.“

Starobní důchod mohou tito občané pobírat v plné výši nebo na základě žádosti v poloviční výši.

### 2.3.1 Nezaměstnanost seniorů

Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou mnohdy důvodem k dřívějšímu odchodu do důchodu. Alternativa 50+ (2017) dle svého výzkumu uvádí, že jako nejčastější důvod pro odchod do předčasného důchodu uvedlo celých 40 % respondentů a respondentek v kategorii 50-64 let právě *výpověď ze zaměstnání*. Dalšími uváděnými důvody jsou předčasný důchod s *mimořádným odstupným* (29 %) a *špatný zdravotní stav* (17 %). Osobám, které odejdou na předčasný starobní důchod, je pak doživotně důchod krácen a to může vést až k ohrožení chudobou seniorů.

Existuje spousta seniorů, kteří by rádi zaměstnáni byli, nicméně jim chybí pracovní příležitosti. Zaměstnavatelé a personalisté mnohdy trpí zažitými předsudky ohledně generace nad 50 let. Mnohdy pouze na základě životopisů či inzerátů vytvářejí závěry o osobě dříve, než ji vůbec viděli. Právě věk může být důvodem k odepsání uchazeče o zaměstnání a lidé se tak setkávají s věkovou diskriminací či ageismem (viz kapitola 3.3.4) Dle průzkumů Vidovicové (2008) byla ale přímá osobní zkušenost s diskriminačními situacemi relativně nízká, což můžeme považovat za dobrou zprávu o funkčnosti českého trhu pracovních sil a legislativy.

Trh práce je věkově diferencován a věkem je ohraničena i doba participace (tzn., odkdy je možné uzavírat pracovní kontrakt a kdy je nutné pracovní trh opustit). Nicméně vztah věku a systému trhu práce je legislativně definován v zákoníku práce, ve kterém je stanoven hraniční věk pro možnost uzavření pracovněprávních vztahů, a také v zákoně o zaměstnanosti. Ten byl v roce 1999 novelizován převedením zákazu diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku do normativní části zákona. Součástí tohoto zákona je také například zákaz diskriminační in-

zerce. Zaměstnavatel tedy nesmí vybírat pracovníka na základě jeho věku. Zaměstnavatel by se v tomto případě dopustil přestupku. (Zákon o zaměstnanosti, 2017)

Ztráta zaměstnání může pro člověka znamenat obrovské nabourání životního rytmu. Václavíková, Kolibová a Kubíková hovoří o psycho-sociálních důsledcích nezaměstnanosti a identifikují následující obtíže, postihující psychické zdraví lidí: ztráta pocitu štěstí, životní nespokojenost, rozpad rodinných a partnerských vztahů, snížení sebeúcty, celkový stres, zneužívání návykových látek (hlavně alkoholu) až sebevražda. Při ztrátě zaměstnání člověk ztrácí jakýsi sociální status, může docházet k sociální izolaci a ztrátě participace na životě společnosti. (2009)

U seniora hrozí celkový pokles psychické vitality, ale i fyzické aktivity. Proto je velmi důležité z pozice zaměstnavatelů své zaměstnance postupně připravovat na odchod do důchodu. Mnohá doporučení nastiňují metody Age managementu, ale v základu je nejdůležitější zájem zaměstnavatelů a pracovníků personálního oddělení o danou problematiku a o blaho svých zaměstnanců. Z pozice státu a krajů je nezbytná implementace aktivit NAP a příslušných vypsanych projektů.

### **2.3.2 Charakteristika age managementu**

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. (2010) charakterizuje age management jako strategii řízení, která vnímá věk zaměstnanců. Hlavní myšlenkou je poskytnout podporu komplexnímu přístupu k řešení demografické situace, která přináší změny na pracovišti v mnoha směrech. Správně aplikovaný age management vede ke zlepšení pracovních podmínek a kvality starších zaměstnanců, což zvyšuje šance firmy využít potenciál zaměstnanců všech věkových skupin. Důležitou poznámku zmiňuje také paní Rašticová a kolektiv (2013), ale také paní Ilona Štárová (2015), že age management není zaměřován jen na starší zaměstnance, nýbrž na všechny věkové skupiny.

Jak samotný název napovídá, jedná se o vnímání zaměstnance v souvislosti k jeho věku, tedy od nejmladších skupin zaměstnanců až po ty nejstarší. Jedním z hlavních cílů zavádění age managementu do firem je udržení jejich konkurenceschopnosti. Díky probíhajícím demografickým změnám je nutné dlouhodobější plánování pracovních sil a proaktivní přístup k problematice stárnutí na pracovišti. Délka pracovního života se postupně neustále prodlužuje a to bude čím dál tím více ovlivňovat jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. (Štárová, 2015) Bude tedy zapotřebí zavádět určitá opatření adaptibilní pro vysokou variaci generací na pracovišti.

Koncept age managementu se do České republiky dostal na základě inspirace finského věkového řízení, kde mají veškerou problematiku podchycenou nejlépe v celé Evropě. Finsko bylo mezi prvními zeměmi v Evropě, kde se trend stárnutí pracovní síly projevil. Museli tedy k problematice přistoupit zodpovědně a od základů. V čele celého řízení stál od počátků Juhani Ilmarinen, který je nyní dlouholetým ředitelem Finnish Institute of Occupational Health a jeden za zakladatelů Age managementu. (Ilmarinen, 2005) Mezi další státy, které si danou problematiku uvědomují, patří Holandsko, Německo a Rakousko.

Profesor Ilmarinen navštívil Českou republiku v únoru roku 2017. Konala se velká konference v Praze, kde se sjela spousta odborníků. Redaktor Hospodářských novin, pan Zenker, provedl s tímto guru age managementu krátký rozhovor. V závěru na otázku, jak by pan Ilmarinen shrnul doporučení, proč by firmy měly začít brát age management vážně, odpověděl: „Každá generace zaměstnanců může přinášet firmě zisk. Tím, že je demograficky stále menší počet mladších lidí, kteří by mohli pracovat, je třeba více důvěřovat a spoléhat se i na starší generaci. Podniky jen musí vytvořit prostředí, kde mohou být starší zaměstnanci podobně produktivní jako ti mladší.“ (Zenker, 2017)

V České republice je vše pouze v počátcích, což není moc povzbudivé vzhledem k rychlosti demografických změn. Existuje zde pouze jedno sdružení zvané Age management, které se snaží šířit osvětu a vzdělávat jak zaměstnavatele, tak zaměstnance v možnostech řízení dle věku. Zlomovým rokem byl rok 2012, který byl vyhlášen Evropským rokem stárnutí a mezigenerační solidarity s důrazem na podporu vitality a důstojnost všech osob. Byla vydána velká spousta publikací, proběhlo mnoho konferencí, informačních, propagačních a vzdělávacích kampaní, výzkumy a šetření na úrovni unijní, celostátní a regionální. Rok 2012 byl rokem počátků Age managementu v ČR. (MPSV, 2015b)

21. března 2012 se uskutečnilo první setkání v rámci prioritního tématu Zaměstnávání starších osob a seniorů. Mgr. I. Štorová (AIVD, o.s.) zde představila projekt „Strategie Age Managementu v České republice“, který má dva hlavní cíle. Za prvé - přenesení inovativních nástrojů k řešení problematiky cílové skupiny 50+ na trhu práce a za druhé - aplikace principů Age managementu v ČR. Jako primární aktivity projektu Mgr. Štorová uvedla komparativní analýzu přístupu České republiky a Finska pro cílovou skupinu 50+, dále proškolení 45 českých odborníků s produktem Age managementu Traninig, na něj navazující pilotní ověření konceptu „Pracovní schopnosti“ na cílové skupině 50+ let a na závěr zhodnocení uplatnitelnosti nástrojů v rámci České republiky.

Informace o tomto projektu autorku této diplomové práce inspirovaly a vyhledala paní Ilonu Štorovou osobně. Proběhl kvalitativní sběr informací na základě hloubkového polostrukturovaného rozhovoru – viz kapitola 4.3.2 Age management v České republice.

### **2.3.3 Metody zaměstnavatelů při zaměstnávání seniorů**

Přístupy zaměstnavatelů k seniorům jsou v každém podniku zcela odlišné a individuální. Jsou podniky, které seniory chápou pouze jako křehké, méně výkonné pracovní jednotky, a proto je zaměstnávají pouze na pomocných pozicích. V České republice je velké procento seniorů zaměstnaných na pozicích uklízacích, střežících, kontrolních či dohlížejších. Nejdůležitější je nalezení balance v oblasti zdraví a uplatnění zkušeností. (Oxford, 1994) Existuje spousta možností, jak sladit pracovní proces tak, aby bral v úvahu jak zdravotní stav zaměstnance, tak jeho kvality v rámci nabytých zkušeností a znalostí. Zaměstnavatelé mají možnost se v tomto tématu vzdělávat v rámci age managementu.

Stále více využívanou metodou je tzv. homeoffice či e-work. Senior tak může pracovat z tepla svého domova, nemusí vynakládat námahu na dopravu a může tak být daleko výkonnější. Je zde však nutnost určité IT zručnosti. Také je zde možnost přesunutí seniora na fyzicky méně náročná pracoviště v rámci podniku. Zaměstnavatel tak ušetří finance a čas na zaškolování nového zaměstnance. (Novotný, Bosničová, Břenková, 2014) Lze také využívat mezigenerační spolupráce, kdy starší zaměstnanci předávají své knowledge mladším a ti zase obohacují starší zaměstnance svými „novodobějšími znalostmi.“ Senioři jsou také velmi přínosní jako pracovníci štábních středisek či jako určité poradní orgány. Vzbuzují v lidech důvěru díky jejich zkušenostem a praxi.

Jak správně využít potenciálu seniora je mnohdy velmi těžké odhadnout. Existuje nástroj, kterým lze pracovní schopnost jedince měřit.

V rámci age managementu mají zaměstnavatelé možnost využít měření pracovní schopnosti svých zaměstnanců a najít tak případné problémové oblasti, kde je nezbytná náprava či zásah. Jedná se o měření IPS indexu.

- **IPS – index pracovní schopnosti**

To, zda je senior stále schopen vykonávat práci a být svými pracovními aktivitami přínosem pro podnik, nám určuje index pracovní schopnosti (anglicky Work Ability Index – WAI). Ing. Richard Podborský (2016) uvádí: „IPS měří pracovní schopnost, kterou rozumíme souhrnný (univerzální) soubor faktorů, jež přímo i nepřímo ovlivňují uplatnitelnost jednotlivce na pracovišti; jedná se o zdravotní stav, kompetence, hodnoty a postoje jednotlivce, které jsou vzájemně propojeny a mezi nimiž je vhodné po celý pracovní život hledat rovnováhu jak v rovině každého (měřeného) jednotlivce, tak jeho zaměstnavatele.“ Jedná se o nástroj, který charakterizuje jak pracovníka, tak jeho zdravotní, fyzické a duševní předpoklady ke zvládnutí přidělených pracovních nároků. (Štárová, 2015) IPS se měří pomocí subjektivního dotazníku, který se skládá ze sedmi oblastí (viz Obrázek 5).

Položky/oddíly dotazníku		Hodnocení skóre
1	Aktuální pracovní schopnost v porovnání s nejlepším životním obdobím	0–10
2	Pracovní schopnosti ve vztahu k pracovním nárokům na fyzickou a duševní práci	2–10
3	Počet současných nemocí diagnostikovaných lékařem	1–7
4	Odhadované snížení pracovní schopnosti v důsledku onemocnění	1–6
5	Nemocenská v průběhu minulého roku (12 měsíců)	1–5
6	Vlastní prognóza pracovní schopnosti v budoucích dvou letech	1–7
7	Duševní zdroje	1–5

Obr. 5 Sedm oblastí IPS  
Zdroj: Novotný, Bosničová, Břenková, 2014

Při zpracovávání dotazníku je nutná spolupráce s lékařem a jsou stanoveny přísné podmínky ochrany osobních údajů měřených osob. Během hodnocení se udávají body, které se v závěru sečtou a poskytnou nám možnost zařazení do příslušných kategorií (viz Tabulka 3).

Tab. 3 Kategorie hodnot IPS

Rozpětí IPS (počet bodů)	Kategorie pracovní schopnosti	Cílem následných opatření je:
7 – 27	Nízká	Obnovení nyní špatné pracovní schopnosti
28 – 36	Průměrná	Zajištění zlepšení pracovní schopnosti
37 – 43	Dobrá	Podpora dobré pracovní schopnosti
44 – 50	Vynikající	Udržení vynikající pracovní schopnosti

Zdroj: Rautio, Michelsen, 2013

Vypočítané hodnoty IPS jsou brány ze dvou pohledů. Prvním je individuální pohled, kdy výsledek IPS slouží jako zpětná vazba pro účastníka měření. Jsou mu poskytnuta doporučení na udržení anebo posilování pracovní schopnosti včetně identifikace jeho problémových oblastí. Druhým je pohled sumární, kdy výsledek IPS slouží jako zpětná vazba zaměstnavateli. Ten tak získá jasný přehled problémových oblastí spolu s návrhy na posilování pracovní schopnosti.

Aplikace IPS měření je pro podniky velkým přínosem. Tvoří cenný indikátor produktivity současných a budoucích lidských zdrojů a pomáhá tím podniku pod-

porovat jeho konkurenceschopnost. Na základě jeho výsledků může zaměstnavatel přijmout různá opatření v oblasti personálního řízení, ke zkvalitnění jak pracovních postupů, tak celkového klima na pracovišti. Přijetí opatření IPS k udržení a podpoře pracovních schopností se vyplatí v jakékoli fázi pracovního života zaměstnance, v jakémkoliv věku. (Štárová, 2015)

Měření IPS bylo provedeno v České republice v rámci mezinárodního projektu „Implementace Age managementu v České republice“, realizovaném Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR v letech 2013-2015. Zúčastnilo se celkem 301 měřených osob ze šesti podniků a institucí (Komerční banka a.s., Skupina ČEZ a.s., Policejní prezidium ČR, Witte Nejdek s.r.o., Úřad práce ČR, Krajské pobočky v Brně). Respondenti byli ve věku nad 50 let. Další měření proběhlo v rámci projektu „Vzdělávání lektorů pro udržitelný rozvoj se zaměřením na age management“, realizovaném skrze Zaměstnanost, z. s. (Štárová, 2015)

#### **2.3.4 Postoj ageismu**

Ageismus vychází z anglického slova „age“, které znamená věk. Ageismus je dle Vidovičové „ideologie založená na sdílené víře v kvalitativní nerovnost jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci. (Autonomie ve stáří, 2004) Vážanský (2010) tento pojem vysvětluje jako věkovou diskriminaci zaměřenou hlavně na starší lidi. Jeho příčinou jsou předsudky a negativní představy o seniorech, které vyúsťují v neslušné projevy rozlišování, omezování práv starších lidí a neuznávání jejich rovnosti s ostatními. V mnoha případech ageismus končí vyčleňováním ze skupiny, ze společnosti a opovrhováním.

Senioři jsou velmi zranitelná skupina, která se často stává obětí diskriminace, jak v normálním životě, tak na pracovišti. Tento problém v souvislosti s demografickými obměnami neustále narůstá. E. B. Palmore (1999) vymezil pět forem diskriminace:

1. přímá forma – vykazuje ne příliš příznivé jednání s osobou odlišného věku,
2. nepřímá forma – projevuje se odlišným přístupem kvůli na první pohled neutrálnímu opatření nebo znevýhodňujícímu ustanovení,
3. obtěžování – snižování nebo narušování důstojnosti jedince,
4. navádění nebo pokyn k diskriminujícímu chování,
5. proces, ve kterém se jedinec stává obětí trestného činu.

Žádná z těchto forem nesmí být podceňována, protože každý sebemenší náznak ohroženému jedinci ubližuje a může také vést k vyšší formě diskriminace. Při zanedbání jednání a opatření může dojít až k trestnému činu. To bohužel není v České republice výjimkou.

Alternativa 50+ (Nezaměstnanost osob 50+) uvedla:

*„Ročník narození uvedený v životopise pak častokrát vede k vyřazení životopisu ještě před samotným pohovorem a danému člověku tak není ani umožněno, aby se na pohovor dostavil. Z hlediska diskriminace na pracovním trhu je nejvíce negativně vnímán věk „po padesátce“, více to vnímají ženy. Z kvantitativního výzkumu realizovaného v roce 2013 Alternativou 50+ vyplývá, že 30 % respondentů se setkala s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu, 24 % bylo znevýhodněno přímo v práci.“*

Vážanský (2010) rozebírá možnosti, jak zmírnit tlaky na diskriminaci seniorů. V první řadě je třeba prevence - to znamená odhalit symptomy ageismu především v osobních postojích, v demonstraci reálného vyobrazení stárnutí a stáří jak v rodinách, ve školách, tak i na široké veřejnosti. Je nutné bourat zažitá stereotypy a nahrazovat je vyobrazováním skutečnosti. Další hybnou silou je podpora častějšího přímého kontaktu mladších věkových kategorií se staršími. Mezigenerační komunikace může být klíč k mnohostrannému úspěchu. Samozřejmostí pak je implementace projektů krajů, zemí a EU a aktivit NAP.

V současnosti je hodně oblíbený a médii podporovaný výrok: „Ekonomicky aktivní lidé musejí živit seniory.“ Tento názor považuje za pravdivý přibližně 52 % seniorů a 53 % ostatní populace. Na první pohled se základním primitivním ekonomickým povědomím pravdivě působit může. Měli bychom být ale s takovými tvrzeními opatrní a zvažovat veškerá východiska a dopady. Sak a Kolesárová (2012) hovoří o dvojitě výkladu tohoto prohlášení. Jeden možný výklad je kladný. Hovoří, že společnost je určitým způsobem seniorům zavázána, má za ně zodpovědnost, a proto prostřednictvím ekonomicky aktivních osob se o ně stará a financuje jejich stáří. Druhý možný výklad je negativní, nechápavý a kritizuje fakt, že aktivní lidé musí přispívat svými vydělanými penězi na starší, ekonomicky neaktivní osoby.

Ve skutečnosti ale máme dvě velké ekonomicky neaktivní skupiny - seniory a děti. (Brožová, 2003) To, že se ale přispívá na vzdělání, nikoho tak neirituje. Přece jen je to investice do budoucnosti. Přispívání na tu druhou kategorii je ale také objektivní. Seniorská generace po celý svůj život pracovala a přispívala na tyto dvě kategorie. Z hlubšího ekonomického pohledu, za generací seniorů nejsou pouze prostředky, kterými přispěli na průběžné financování důchodů, ale také *hodnoty*, které vložili do sociálního kapitálu a lidských zdrojů.



### 3 Metodika

Diplomová práce je zpracovávána na základě sběru primárních a sekundárních dat a jejich vyhodnocení. Budou využity objektivní způsoby, které umožní nalezení a objasnění mnoha poznatků, vedoucích ke konkrétnějšímu a hlubšímu poznání dané problematiky. V průběhu budou implementovány metody komparace, abstrakce, analogie, nejčastěji však analýza, syntéza, indukce a dedukce. Páteří práce bude kvalitativní výzkum, prováděný formou dotazování. Autorka v průběhu práce využije dotazování ústní, elektronické a telefonické.

Získání a zpracování sekundárních dat se stane impulsem k provedení sběru dat primárních. Autorka využije metodu kvalitativního výzkumu převážně vzhledem k dotazovanému segmentu. Jedná se o seniory a při kvantitativním výzkumu by hrozila nízká návratnost odpovědí. Výzkum bude proveden pomocí hloubkových polostrukturovaných rozhovorů se seniory, zaměstnavateli, pracovníky personálního oddělení a osloveny budou také příslušné instituce a odborníci v oboru. Je plánováno oslovit celkem pět respondentů seniorů a tři respondenty z trhu práce. Při výběru respondentů seniorů bude kladen důraz na jejich různorodé zastoupení a reprezentativnost z pohledu věku, pohlaví, rodinného zázemí a sociální situace. Autorka bude mít také možnost provést internacionální komparaci s poměry zavádění politiky aktivního stárnutí ve Francii, kde absolvovala pracovní stáž po dobu jednoho semestru navazujícího magisterského studia.

Autorka realizuje rozhovory s předem připravenou strukturou otázek a pomyslnou linií témat. Tyto hloubkové rozhovory však mají výhodu v možnosti interakce tazatele a respondenta a reakce na bezprostřední situaci v průběhu hovoru, a proto je zde možnost, že daná linie bude někdy pozměněna. Je zde ovšem riziko, že ne vždy bude osobní interakce možná, a proto je v plánu také využít formy elektronického dotazování pomocí e-mailu a sociálních sítí a také telefonického dotazování.

Shromážděná kvalitativní data z rozhovorů se seniory budou zpracována a zvizualizována do myšlenkové mapy (tzv. mind map, neboli grafické uspořádání klíčových slov s příslušnými vazbami), přepisy rozhovorů pak budou vloženy do příloh. V průběhu zpracování veškerých zjištěných primárních dat autorka využije metod analýzy, kdy se rozkládá zkoumaný objekt, jev či situace na dílčí části, které pak mohou být zdrojem dalšího zkoumání. Bude také využito naopak syntézy, kdy dochází k myšlenkovému spojení informací sesbíraných analytickými metodami v celek. Při sběru primárních dat z oblasti trhu práce bude zkoumán stav implementace politiky aktivního stárnutí ve sféře Zlínského kraje. Pozornost bude zaměřena na trh práce a s ním související podoblasti. Ve středu zájmu bude problematika zaměstnávání starších lidí, pohledy na tento problém ze strany seniorů, zaměstnanců, zaměstnavatelů či pracovníků HR<sup>4</sup>, jak velkých národních společností, tak i malých soukromých. Soustředěnost padne na specifické firemní klima, zda je přítomna mezigenerační kooperace, jaká aktiva a výhody jim zaměstnávání seniorů

---

<sup>4</sup> HR – anglický výraz: human resources, česky: lidské zdroje

přináší, zda je firmy aktivně zapojují do pracovního procesu a zda využívají age managementu.

Při vypracování části diskuze a závěru pak bude využito metody abstrakce, kdy bude nutnost z mnoha konkrétních odpovědí respondentů poskládat a ucelit určité obecné podstaty jevu. Dojde ke zhodnocení shromážděných údajů pomocí indukce a dedukce a následně k uvedení případných návrhů či doporučení pro zlepšení fungování politiky aktivního stárnutí ve Zlínském kraji, které by mohly být případně aplikovatelné i na jiné kraje. V přílohách pak budou doloženy obrázky a dokumenty, které souvisejí s vlastní prací a budou zde také vloženy doplňkové materiály.

## 4 Analýza přístupu k Politice aktivního stárnutí

### 4.1 Komplexní přístup Evropské unie

Obecným problémem není fakt demografického stárnutí, ale způsob, jakým k němu přistoupíme. Média v dnešní době prezentují procesy spojené se stárnutím převážně v negativním světle. Vidovičová (2008) trefně poukazuje na situaci „demografické paniky“, která se vyznačuje obavami lidí z budoucnosti a je spjata s pesimistickými a zápornými sklony ke stereotypnímu vnímání seniorů a na to navazující jejich diskriminaci.

Evropská unie vyhlásila rok 2012 Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Ve zprávě, která informuje o tomto rozhodnutí, je uveden tento rok jako rok vyvrcholení dlouholetého snažení o aplikaci politiky aktivního stárnutí na všech úrovních společenského života. (European Commission, 2010) Označení roku 2012 tímto přívlastkem má za cíl „pobídnout zúčastněné subjekty na všech úrovních, aby si stanovily ambiciózní cíle a přijaly opatření, která našim společností umožní vyrovnávat se s demografickým stárnutím posilováním míry, jakou starší lidé přispívají společnosti, a zvyšováním jejich nezávislosti.“ (European Commission, 2012)

Celkový koncept aktivního stárnutí se snaží podpořit změny v uvažování, jak by měl vypadat život ve stáří a vůbec, co to vlastně znamená stárnout. Charakterizuje seniorství jako období, kdy by měl člověk žít aktivně, užívat si volného času, naplňovat jej aktivitami, které jej udržují ve formě a dělají jej šťastným. Může se jednat jak o prodloužený pohyb na trhu práce, tak o určitou formu celoživotního vzdělávání, sportu či rozvoje zálib. To jak život ve stáří prožijeme je ale výlučně individuální a nelze daný způsob prožití nařídit. (Moody, 2005) Každého naplňuje něco jiného a tuto svobodu volby musíme respektovat.

Politika aktivního stárnutí je zde proto, aby napomohla bourat stereotypní představy prožívání stárnutí jako procesu nutného dožití v samotě a lítosti, a naopak podpořit jednotlivé aktéry čelit novým výzvám a reprezentovat a naplňovat vize konceptu aktivního stárnutí. U každého jednotlivce by mělo dojít k harmonickému spojení aktivity a subjektivní představy spokojeného stáří. (Avramov a Mašková, 2003)

Zájem EU o aktivní stárnutí je neustále rostoucí a jeho přístup k němu zodpovědnější. (Žižlavský, 2004) Celkový postoj a závazky jsou zakotveny v základních hodnotách, které jsou popsány ve smlouvách:

- Lisabonská smlouva z roku 2009 (Konsolidované znění o EU, 2010),
- Listina základních práv EU – v kapitole o rovnosti obsahuje dva články dotýkající se problematiky aktivního stárnutí (Článek 21, odst. 1 – Zákaz diskriminace a Článek 25 – Práva starších osob),

- Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením – velmi často se tato tematika zdravotních problémů týká seniorů,
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod,
- Portál e-justice – pomoc pro všechny občany, jak se domáhat práva.

Evropská unie přijala nespočet směrnic a právních předpisů týkajících se sociálního zabezpečení a volného pohybu, zabránění diskriminace, prosazujících rovnost mužů a žen a ochranu zdraví a bezpečnosti při práci.

Pro financování aktivit podporujících aktivní stárnutí EU využívá Evropský sociální fond (ESF), Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Fond soudržnosti a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV). (European Commission, 2012)

#### 4.1.1 Projekt Zdravé stárnutí

Jedná se o jeden z mnoha projektů EU. Zdravé stárnutí je tříletý projekt (2004-2007), který je spolufinancován Evropskou komisí a jeho cílem je podpora zdravého stárnutí u lidí ve věku 50 let a starších. Projekt definuje zdravé stárnutí jako „proces maximálního využití všech příležitostí k fyzickému, sociálnímu a duševnímu zdraví, a umožnit tak starším lidem účastnit se aktivně bez diskriminace společenského života a mít nezávislý a kvalitní život.“ (Zdravé stárnutí, 2008)

Na tomto projektu se podílelo deset evropských zemí, Světová zdravotnická organizace (WHO), Evropská seniorská platforma (AGE) a EuroHealthNet. Hlavními cíli projektu byly: *analýza údajů o zdraví a stárnutí; poskytování doporučení v oblasti politiky EU a jejích členských států; šíření povědomí této problematiky*. Projekt se setkal s úspěšností a rozšířeností. V rámci hlavního konceptu tvůrci projektu zpracovali mnoho témat, která jsou zajímavá právě pro daný segment. Mezi prioritní témata patřila výživa seniorů, fyzická aktivita, prevence úrazů, užívání léků a přidružené problémy, preventivní zdravotnické služby, životní prostředí, duševní kapitál, sociální kapitál. Od těchto témat se dále odvíjí několik horizontálních okruhů. V podstatě projekt reprezentuje holistický postoj a poukazuje na veškeré zdravotní faktory, které jsou ovlivňovány jak společností, tak jednotlivci.

MUDr. Michael Vít, Ph.D., náměstek ministra zdravotnictví pro ochranu a podporu veřejného zdraví – hlavní hygienik ČR, k projektu pronesl, *„že tvůrci spolupracovali s mnoha statistickými daty, zkušenostmi z praxe a politickými strategiemi členských států Evropské unie. Českou republiku zastupoval v tomto projektu Státní zdravotní ústav. Bylo navrženo mnoho konkrétních doporučení a již dnes nese projekt své výsledky, převážně v politické sféře.“*

## 4.2 Internacionální přístup

Stárnutí populace se stalo globálním fenoménem, který postihuje veškeré státy světa, i když jeho působení, projevy a vývoj se může lišit.

---

Populace v Evropě se vyvíjí poměrně podobnou křivkou jako populace v České republice. Jen pro ilustraci:

- rok 1900 => 285 600 000 obyv.,
- rok 1950 => 547 694 595 obyv.,
- rok 2000 => 726 524 179 obyv.

Můžeme tvrdit, že dle odhadů populace kolem roku 2000 dosahovala svého maxima a nyní již nadále klesá. Pro rok 2100 vědci predikují populaci 645 577 000 lidí, což je o více než 11 % méně v rámci jednoho století. (Populace v Evropě, 2016)

Konkrétně se autorka rozhodla hovořit o přístupu k této problematice v jednom dominantním státě Evropy, a tím je Francie.

#### **4.2.1 Přístup Francie**

Autorka strávila ve Francii jeden semestr na pracovní stáži. Měla tak snadnější přístup ke zdrojům, dokumentům a informacím o této zemi a jejím opatřením vůči razantním demografickým změnám, pohybovala se v daném prostředí a měla možnost hovořit se zainteresovanými lidmi.

Byl proveden sběr primárních dat formou hloubkového polostrukturovaného rozhovoru se zdravotním bratrem a odborníkem na psychiatrii a geriatrii Nicolaem Bourem.

Nicolas Bour je pětadvacetiletý pečovatelský pracovník v zařízení pro seniory, závislé na péči a pomoci jiných ve městě Toulouse ve Francii. Nicolas studuje a pracuje v oblasti sociální, lékařské a zdravotní péče již 10 let. Nejprve studoval sanitární a sociální vědy, ze kterých získal v roce 2008 BEP diplom (BTEC first diploma). Poté studoval technické vědy zdravotnictví a sociologie v Montpellier, kde získal v roce 2010 BAC titul (BTEC národní) s vyznamenáním. Po úspěšném absolvování přijímacích zkoušek nastoupil na Zdravotnickou vysokou školu v Toulouse a získal zde zdravotnický diplom specializovaný na psychiatrickou péči. Nyní Nicolas stále studuje na této vysoké škole specializaci kardiologie.

Během jeho studií měl příležitost pracovat v různých zdravotnických zařízeních, převážně s postaršími osobami. Pracoval v několika domovech pro seniory, na psychiatrii, kardiologii a v nemocnicích na ambulanci, onkologii a na paliativní péči<sup>5</sup>.

Rozhovor byl veden volně, polostrukturovaně a obsahoval následující oblasti témat: francouzský sociální systém, demografie ve Francii, osamocenosť seniorů, registry osob, příslušné projekty k dané problematice, ubytovací zařízení pro seniory a francouzský trh práce.

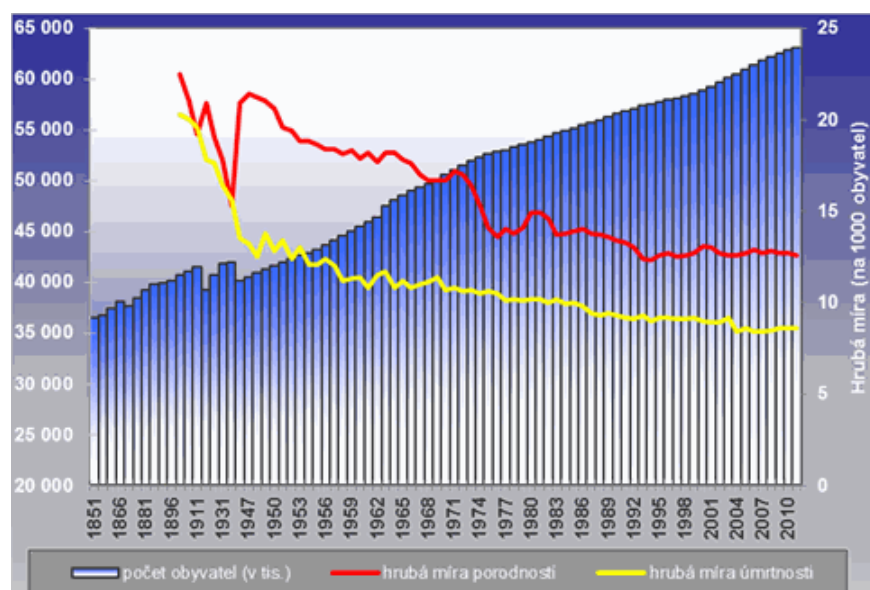
---

<sup>5</sup> Paliativní péče je komplexní péče poskytovaná pacientovi, který trpí nevyлéčitelnou chorobou. Jejím cílem je zmírnit bolest pacientovi, zachovat mu důstojný odchod a poskytnout pomoc a podporu rodině a blízkým pacienta.

Po provedení sběru primárních dat z rozhovoru byl proveden sběr sekundárních dat pro doplnění informací. V následujících odstavcích je uveden souhrn získaných primárních dat, doplněn daty sekundárními.

### Souhrn získaných dat:

Francouzský sociální systém patří k nejpropracovanějším a nejkvalitnějším na celém světě a mnoho států se jím inspiruje. Je tedy více než zajímavé se o fungování francouzských systémů dozvědět více. Francie řeší otázky stárnutí populace a čelí stejné situaci jako většina industriálních zemí světa. Od poloviny 1960 do poloviny 1970 Francie zaznamenala prudký pokles úhrnné plodnosti od 2,8 až na 1,8 dítěte na ženu. Od té doby se hranice úhrnné plodnosti mírně zvětšovala a mírně klesala, ale v podstatě nepřevýšila 2,00 dítěte na ženu. (Béland, 2012) Další propad nastal v letech 1993 a 1994. Až v roce 2010 došlo opět k nárůstu a překonání oné hranice na úroveň 2,01. Francie ale stále patří k zemím s nevyšší úrovní plodnosti.



Obr. 6 Vývoj počtu obyvatel, hrubá míra plodnosti a úmrtnosti, 1851 – 2010 (Demografie, 2014)

Dalším faktorem trendu stárnutí populace je nárůst průměrné délky života. Důležitý skok byl zaznamenán od roku 1800 do roku 1900, kdy vzrostla tato hranice z 30 na 45 let převážně díky potlačení epidemií. Rozvoj společnosti probíhá neuskutečnou rychlostí a stejně tak roste průměrná délka života. V roce 2012 dosáhla 82,57 let. Z celých 28 států Evropské unie, je Francie na druhém místě (hned za Španělskem) ve střední délce života žen (85,1 let). Jen pro porovnání, v Česku je to 81,1 let. S tím jistě nepřímo souvisí také fakt, že Francie je hned druhá (za Nizozemí)

---

mím) ve výdajích na zdravotnictví. Do zdravotnictví proudí celých 11,6 % k HDP. Jen pro srovnání v České republice je to 7,4 % k HDP. (Gola, P., 2014)

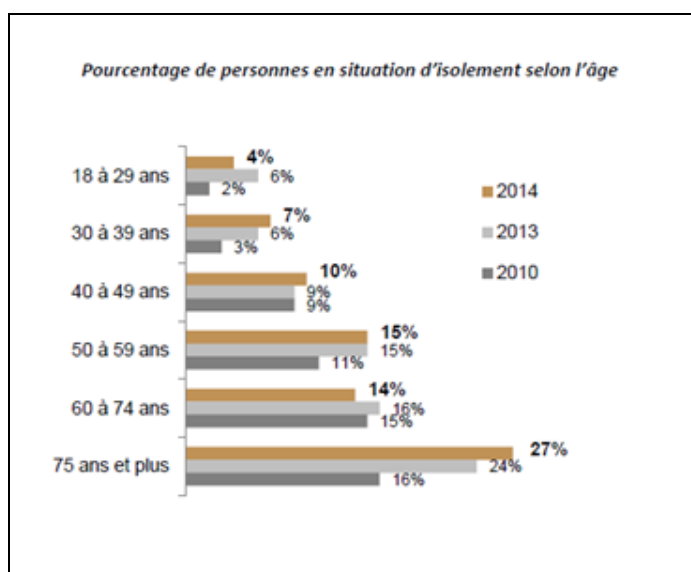
V porovnání Francie s Českou republikou a Slovenskem má ale Francie velmi příznivé postavení v kontextu celé Evropy. Má totiž nejvyšší zastoupení osob ve věku 0-19 let a v souvislosti s tímto faktem, na tom bude velmi dobře z hlediska pracovní síly v budoucnosti. (Burcin, Fialová, 2010)

Demografické změny a prognózy motivují Francii vytvářet nové výzvy pro systém zdravotní péče. Francouzská politika projednává otázku „rizika závislosti“ nebo „rizika ztráty samostatnosti“ ve stáří.

V roce 2003 došlo ve Francii k obrovské vlně veder (*viz Příloha 1*), kvůli které zemřelo 19 000 lidí, z toho 15 000 seniorů (téměř 80 % z celkového počtu zemřelých). Tato katastrofa zapříčinila, že se přišlo na to, že existuje obrovské procento seniorů, kteří žijí osamoceně. Na jejich smrt se totiž přišlo až například po několika dnech. Francouzští politici tedy začali prodiskutovávat tuto problematiku a vytvářet programy a projekty, které tuto skutečnost vyřeší nebo alespoň potlačí.

Na základě těchto skutečností z roku 2003 vláda zařídila speciální registry osob. „Registre nominatif communal“ (přeloženo jako městský osobní registr) je registr osob, vedený na městských úřadech, který poskytuje možnost seniorům, kteří žijí sami, se nahlásit. Také funguje dobrovolnická skupina lidí „Le Group Monalisa“, která s těmito registry pracuje dále a při krizových situacích posílá dobrovolníky do obydli nahlášených seniorů na kontrolu, případně pomoc. (Le Huffington Post, 2016; Nicolas Bour, Rozhovor, 2016)

Na následujícím grafu je znázorněno procento osamocených lidí rozloženo podle věku. Radikální nárůsty pozorujeme v kategorii 75 let a více, což je důkaz toho, že počet seniorů neustále vzrůstá.



Obr. 7 Procento osamocených lidí rozloženo dle věku.  
Zdroj: SilverEco.fr, 2014

Od krizového roku 2003 se tvoří ve Francii každé léto tzv. Canicule plan<sup>6</sup>, který je tvořen vládou a ve kterém jsou sepsány veškeré důležité kroky, které musí být podstoupeny, když přijde horká vlna. Díky tomu se účinně předchází opakování katastrofy. Například v roce 2016 byly teploty ve stejných výších jako v roce 2003, úmrtí z těchto důvodů však byla mnohonásobně nižší. Rok 2003 pomohl předpovídat a zvýšil celková zabezpečení v zemi. (Nicolas Bour, rozhovor, 2016)

## Projekty

- *Mezigenerační dům*

Funguje tak, že senioři otevírají své domovy mladým studentům a nabízí jim ubytování výměnou za jejich přítomnost a malou výpomoc při běžných domácích pracích. Tento projekt tak řeší dva velké problémy v jednom. Senioři se necítí osamoceni a nemusí zbytečně vynakládat své síly a studenti mohou bydlet v útulném domově, zadarmo nebo velmi levně. Tento modul ale zatím funguje jen ve velkých městech, kde jsou univerzity a mnoho studentů.

Studenti jsou vybíráni na základě rozhovoru, při kterém se zjišťují jejich motivace, zkušenosti a know-how. Tento druh ubytování je nabízen také výměnným studentům, podmínkou ale je, že musí mít plynulou francouzštinu, aby tak mohli bezproblémově sdílet domácnost s hostujícím seniorem. (Expat Agency Lyon, 2016; Nicolas Bour, rozhovor, 2016)

<sup>6</sup> Canicule plan – krizový plán horké vlny



- *Mezigenerační čtvrti*

Tento projekt je teprve poměrně v začátcích, ale slaví velké úspěchy. V jednotlivých městech se vystavují celé čtvrti strategicky. Vše je přizpůsobeno tak, aby život zde byl co nejjednodušší. Ve všech budovách jsou bezbariérové přístupy, a pokud nutno také výtahy a jiné usnadňující techniky. Velmi blízko bytových domů jsou umístěny obchody, lékaři, zdravotní sestry, rehabilitace, obecně veškeré sociální a zdravotní zařízení, která senioři běžně potřebují a užívají. V těchto čtvrtích žijí však nejen senioři, ale také rodiny a mladí lidé, kteří mohou seniorům případně pomoci s čímkoliv, jako například s nakupováním a podobně. Podporuje se tak intergenerační soužití a vzájemný respekt. (Nicolas Bour, rozhovor, 2016)

- *EHPAD - Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes*

Název „domov důchodců“ ve Francii vymizel již před pár lety. Nyní se tato zařízení nazývají „ubytování pro seniory“. Týká se seniorů, kteří již nemohou vykonávat veškeré své potřeby sami, jsou závislí na pomoci někoho jiného. EHPAD je kvalitní zařízení, kde jsou ubytováni senioři a jsou jim zde poskytovány různorodé služby.

V 19. století existovaly domovy důchodců, které byly lokalizovány blízko kostela a o staré lidi se staraly jeptišky s pomocí jedné zdravotní sestry. Dodnes tyto domovy existují, ale pouze pro věřící lidi, kteří jsou pokřtěni.

Moderní Ubytování pro seniory (EPHAD) se vyznačuje mnoha faktory a existují normy, které musí být dodržovány v každém zařízení. Jedná se především o zdravotní normy, prostorové normy, bezpečnostní normy pro ubytované, ale i pro pracovníky, a celkový přístup lidí. Zařízení EPHAD jsou vysoce modernizované, disponují moderními zařízeními (zdvižné vozíky nad postelí apod.) a v každém zařízení musí být přítomen fyzioterapeut, psycholog, doktor (předtím pouze zdravotní sestry a doktor byl jen na konzultaci) a animátor, který vytváří program pro seniory na každý den. (Nicolas Bour, rozhovor, 2016)

EPHAD se dělí na 3 druhy: *veřejný, soukromý a soukromý řetězcový*.

**Veřejný** EPHAD je spolufinancován vládou. Disponuje nejlepšími moderními technologiemi a pro ubytované je levnější než soukromý, nicméně je poněkud těžké se do něj zapsat, jelikož jsou na něj dlouhé čekací listiny.

**Soukromý** EPHAD je financován především ubytovanými, kteří platí mnohem více peněz než ubytování ve veřejném zařízení. Nicméně mají jistou záruku prvotřídních služeb a velmi individuálního přístupu.

**Soukromý řetězcový** pak funguje stejně jako soukromý, rozdíl je však v tom, že řetězec disponuje mnoha zařízeními se stejným jménem a image v mnoha městech. Jedná se o brand, který zaručuje stejné služby, kvalitu a vybavení v každé své jednotce. V lidech tedy vyvolává důvěru a jistotu. (Nicolas Bour, rozhovor, 2016)

**Stručný přehled:***SOUKROMÝ EHPAD***Co to je:**

Mohou být součástí řetězce jedné společnosti nebo závislí na komerčním sektoru. Mohou být také řízeni pomocí soukromého investora. Nejsou tedy řízeni zdravotní a sociální veřejnou strukturou.

**Cíle:**

- Aktivity a terapeutické animace,
- zdravotní péče,
- zdravotnický monitoring,
- rozdílné druhy ubytování (dlouhodobé, dočasné,...),
- vytváření kvalitní propagace za účelem přilákání zákazníků.

**Výhody:**

- Obrovský výběr druhu ubytování (studio, samostatný pokoj,...),
- rychlý pořadník,
- domácí zvířata jsou povolena,
- materiály a moderní konstrukce, větší pohodlí,
- levnější než soukromé,
- prvořadně jsou ubytováni lidé s ekonomickými potížemi a lidé, kteří dostávají vládní sociální finanční pomoc nazývanou APA (allocations pour personnes âgées).

**Nevýhody:**

- Velmi drahé,
- veškerá péče a zdravotní asistence je součástí služeb, proto dražší.

*VEŘEJNÝ EHPAD***Co to je:**

Spadají pod dohled „Authority of social action center“, veřejné pomoci nebo nemocničních center, či nemocnic. Představují 60 % veškerých francouzských EHPAD.

**Cíle:**

- Stejně jako soukromé, jen bez komerčních praktik.

**Výhody:**

- Levnější než soukromé,
- Regionální oddělení zdravotnictví (ARS) provádí zafixování ceny,

- prvořadně jsou ubytováváni lidé s ekonomickými potížemi a lidé, kteří dostávají vládní sociální finanční pomoc nazývanou APA (allocations pour personnes âgées).

#### **Nevýhody:**

- Dlouhá čekací listina (obvykle déle než jeden rok).

Co se týče *důchodového systému* ve Francii, je tvořen z pilířů, podobně jako v České republice, která se z části Francií inspirovala. Existují tři pilíře, z toho dva jsou povinné financované příspěvky ze mzdy a třetí volitelný, na který si spoří každý občan sám. Francouzi odcházejí do důchodu nejdříve ze všech západoevropských zemí. V průměru pobírají penzi nejdéle ze všech členských zemí OECD, přibližně 25 let. (Cleiss.fr, 2016)

#### **Trh práce**

Míra nezaměstnanosti ve Francii na začátku roku 2016 činila 10,2 % (tedy 2,8 milionů osob). Tato míra se neustále zvyšuje pro lidi ve věkovém rozmezí 24 - 50, ale klesá pro lidi ve věku nad 50 let. V průběhu roku 2017 nezaměstnanost klesá, ale stále je vysoká. (INSEE, 2016)

Oficiální věk odchodu do důchodu ve Francii je 62 let. Ta neplatí pro vysoké pozice, např. armádu, u těch je věková hranice nižší. Situace, kdy by senioři hledali práci po dosažení věku 60 let, je opravdu vzácná, i když je výše starobního důchodu velmi nízká (v závislosti na pracovní pozici, ale v průměru okolo 700 EUR).

Zaměstnávání seniorů také není nijak běžné, společnosti dávají přednost mladým absolventům vysokých škol. Seniorsy můžeme vidět pracovat možná v některých maloměstských drobných obchodech, ale zde se jedná obvykle o rodinný podnik. Co se týče přípravy starších lidí na odchod do důchodu, tento druh pomoci poskytuje stát (sociální sdružení). Podávají například informace o přídavcích na sociální péči, bojují proti izolaci a samotě seniorů a nabízí informace o sdruženích či spolcích, do kterých se mohou senioři přihlásit.

„Mohlo by být zajímavé vytvořit speciální podnikovou smlouvu s několika hodinami týdně a prací odpovídající jejich kapacitě a stavu. Podniky se však setkávají s problémem vysoké míry nezaměstnanosti a vláda je přiměje k náboru mladých lidí. Možná je v tomto případě prioritou zaměstnávat lidi, kteří právě vyšli ze školy. Známe velkou mezigenerační konfliktní příčinu tohoto případu.“ Uvedl Nicolas Bour k problematice.

Nicméně i když starší lidé po odchodu do důchodu nehledají práci, můžeme si všimnout toho, že jsou stále aktivní. Je tomu tak převážně díky lékařským pokrokům, postupnému zvyšování délky života, ale i existenci mnoha sdružení nebo organizovaných městských událostí pro seniory.

### 4.3 Přístup České republiky

V následující podkapitole jsou zpracována zpočátku shromážděná sekundární data týkající se politiky aktivního stárnutí v rámci České republiky. Dojde k seznámení s několika projekty věnovanými dané problematice. Následně jsou zpracována primární data z hloubkového polostrukturovaného rozhovoru věnovanému problematice age managementu v České republice s Mgr. Ilonou Štárovou.

Demografické změny v České republice jsou již dnes viditelné, při ohledu na to, že se jedná o malou zemi. Jednotlivé politiky však nejsou většinou schopné pružně reagovat na výzvy vyplývající z těchto očekávaných transformací.

Politika přípravy na stárnutí je v České republice vykonávána především pomocí národních programů a plánů, které jsou aktualizovány vždy jednou za pět let. První NAP byl vytvořen pro roky 2003 – 2008 v návaznosti na dokument OSN – Madridský mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí. Nicméně o tomto tématu se již hovořilo mnohem dříve například v „Mezinárodním akčním plánu pro problematiku stárnutí“ (Vídeň 1982) a v „Zásadách OSN pro seniory“ (1991). Všechny doposud vytvořené NAP mají za hlavní cíl reagovat na demografické změny a navrhnout patřičná opatření a změny v souvislosti se stárnutím populace. (MPSV, 2015d)

Velmi klíčový byl rok 2012, který byl vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. (Evropa, 2012) Právě tento rok měl za cíl pobídnout veškeré zúčastněné subjekty, aby přijaly opatření, která pomohou společnosti vyrovnat se s demografickým stárnutím. Veškeré aktivity jsou podporovány Evropskou unií. Brožura Evropské komise (2012) uvádí: Aktivní stárnutí je důležitou součástí strategie Evropa 2020 a její úspěch do velké míry závisí na tom, zda se podaří starším lidem umožnit, aby mohli plně přispívat v rámci i vně trhu práce. Je nutné starší lidi posilovat, aby zůstávali aktivní jako pracovníci, spotřebitelé, pečovatelé, dobrovolníci i občané... Strategie Evropa 2020 stanoví cíl míry zaměstnanosti v EU ve výši 75 % žen a mužů ve věku 20–64 do roku 2020. Pro dosažení této míry Komise vybízí členské státy, aby prováděly politiky aktivního stárnutí, které jednak odrazují od využívání programů pro předčasný odchod do důchodu, a jednak mají za cíl upřednostňovat zůstávání v zaměstnání a reintegraci starších pracovníků.“

Dnes můžeme vyhodnotit, že tento rok byl jakýmsi startovacím a motivačním můstkem pro mnoho aktivit a opatření. Jeden z nejnámějších výsledků tohoto roku lze považovat za vytvoření NAP pro roky 2013-2017. Vznikl také dokument Charta občanské společnosti – pro důstojný život seniorů v České republice, jehož cílem je vytvořit přátelštější prostředí pro život seniorů. Proti tomuto dokumentu byly ale vzneseny námitky v rámci jeho podobnosti s NAP a bylo doporučeno soustředit se jen na jeden dokument.

#### Projekty

Doposud byl v České republice zrealizován nespočet projektů věnující se aktivnímu stárnutí podporované evropskými strukturálními fondy a Fondy soudržnosti. Jedná se například o projekt Generační tandem, Implementace age manage-

mentu v ČR, Senior cohousing aj. V následující části proběhne stručné seznámení s několika projekty uskutečněnými v České republice od roku 2009 do 2017.

#### *Projekt Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky*

V České republice byl také v roce 2009 založen neziskový projekt APSS ČR s certifikací kvality poskytovatelů v oblasti sociálních služeb. V souvislosti s tím také vznikl národní registr nezávislých odborníků, kteří provádějí hodnocení kvality poskytovatelů sociálních služeb v pobytových zařízeních pomocí udělování hvězdiček. (Mullerová, 2013) Poskytuje se tak lidem možnost snazšího rozhodování a srovnání kvality při výběru pobytového zařízení.

#### *Implementace age managementu v České republice*

Tento projekt byl zrealizován ve spolupráci Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. s organizací Blik op Werk z Nizozemska v roce 2012. Díky němu se spousta zaměstnavatelů v ČR seznámilo s metodami age managementu, především s konceptem pracovní schopnosti zaměstnance a s možnostmi jejího měření (IPS). V rámci projektu se konala spousta seminářů, workshopů a přednášek. Pro age management byl tento projekt klíčový, odstartoval jeho působení v České republice (více viz níže). (MPSV, 2015d)

#### *FRAM - Nový politický rámec pro aktivní, zdravé a důstojné stárnutí*

Dalším zajímavým projektem je Fram projekt, který trval dva roky – 2011 až 2013. „Účelem projektu FRAM - Nový politický rámec pro aktivní, zdravé a důstojné stárnutí, je vytvoření moderního politického rámce, který by zlepšil kvalitu, přístupnost a finanční udržitelnost služeb zdravotní a dlouhodobé péče a zároveň navýšil ekonomický potenciál aktivních seniorů.“ (Fram projekt, 2017) V rámci projektu se konaly debaty expertů a veřejnosti k sesbírání potřebných dat a v návaznosti na to byly konány workshopy a přednášky na danou problematiku. V závěru projektu byly vytvořeny příručky „Strategický plán pro aktivní, zdravé a důstojné stárnutí a poskytování služeb zdravotní a dlouhodobé péče“ a „Příručka pro samosprávu“ a publikován národní politický rámec. Projekt byl financován Evropskou unií (program Progress) a Ministerstvem zdravotnictví ČR.

#### *Generační tandem*

Jedná se o projekt v rámci Středočeského kraje, který byl zaměřen na zajištění generační výměny a podporu mezigenerační solidarity na trhu práce. Toho mělo být dosaženo pomocí udržení v zaměstnání pracovníků v předdůchodovém věku a posílení souladu nabídky a poptávky na trhu práce u osob nově vstupujících na trh. Cílem projektu bylo také zprostředkovat spolupráci jednotlivých generací na pracovišti. V reálu se tedy jednalo o společné sdílení pracovního místa staršího zaměstnance, který měl přibližně tři roky do starobního důchodu, a zaměstnance mladšího 30 let, který byl vedený v evidenci Úřadu práce. Byl tak zajištěn přenos zkušeností a veškerých důležitých znalostí před převzetím pracovního místa po odchodu stávajícího zaměstnance do důchodu. Doba realizace byla naplánovaná na

rok 2014 a 2015. Projekt byl zhodnocen velmi úspěšně ze stran jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, kteří díky projektu dostali příspěvek na pokrytí mzdových nákladů. Podstupovali tedy nižší riziko. Projekt byl implementován ve 48 firmách, na 72 pozicích a podpořeno tak bylo celkem 154 osob. (MPSV, 2015c)

### *Senior cohousing*

Realizace tohoto projektu proběhla poprvé v Brně. Jedná se koncept sdíleného seniorského bydlení s doprovodnou sociální službou s možností stárnutí v komunitě. Hlavním záměrem celého projektu je omezit osamocenenost seniorů, dát jim možnost žít v komunitě a stárnout v místě svého bydliště. Seniori sdílí byt, vzájemně si pomáhají, podporují a dělají si společnost. V seniorech tento styl bydlení vyvolává bezpečnost a socializuje je. (Cohousing, 2017) „Sdílený byt by měl být v první fázi založen a provozován městem či jeho městskou částí za přispění příspěvkových nebo neziskových organizací a měl by znamenat spíše nízkonákladovou formu bydlení.“ (MPSV, 2015d) V České republice však nebyl doposud žádný projekt tohoto konceptu zcela dokončený. Nejdále jsou zatím projekty na severu Moravy v rámci projektu Cohousing 9 pramenů.

### *Mezigenerační dům*

V návaznosti na sběr dat ve Francii bylo zjištěno, že i v České republice startuje projekt mezigeneračního bydlení. V březnu roku 2016 byl otevřen multifunkční mezigenerační dům, který slouží jako bydlení s pečovatelskou službou pro seniory a zároveň jako startovací bydlení pro mladé. První tři patra jsou určena pro seniory (12 bytů), třetí a čtvrté pro mladé (16 bytů) a poslední dvě pro komerční objekty. Celý projekt vyšel celkově na 188 miliónů korun. Zájemci o bydlení museli splňovat spoustu podmínek (věková hranice, trvalé bydliště v Praze, apod.). První nájemníci byli vybíráni pomocí slosování. (Pražský patriot, 2016) Doposud je projekt hodnocen velmi kladně. Nájemníci, převážně seniori, jsou velmi spokojeni s vysokou úrovní poskytované péče a služeb.

V České republice také funguje několik organizací, věnujících se tématu aktivního stárnutí, spokojenosti seniorů a všeobecné prospěšnosti starších občanů. Mezi nejdůležitější můžeme zařadit organizace Alternativa 50+ a Klub seniorů.

**Alternativa 50+** je obecně prospěšná společnost, která funguje od roku 2008. Klade si za cíl podporovat rovné příležitosti pro muže i ženy a všechny věkové skupiny a to jak v měřítku českém, tak evropském. Propagují rovné příležitosti osob v předdůchodovém věku (50+), pomáhají zavádět age management do firem a šířit jeho osvětu, zaměřují se na problém věkové diskriminace a mezigenerační solidaritu a poskytují rozsáhlé poradenské služby pro osoby starší 50 let a také pečujícími. (Alternativa 50+, 2017)

**Klub seniorů** funguje převážně na úrovni jednotlivých měst. Členové klubu organizují kulturní akce pro seniory, zájezdy, poradenství, přednášky, posezení, společenské hry a jiné aktivity pro seniory a jejich volný čas. V klubu jsou většinou

přítomny také cvičební pomůcky, knihovna, televizor atp.. Každý senior je vítán a má možnost klub navštěvovat.

### Active aging index

Active aging index (Index aktivního stárnutí) je „indikátor srovnávající míru využití potenciálu starších občanů v dané společnosti, a míru, do jaké jsou senioři posilováni a povzbuzováni k participaci na ekonomice, společnosti a k nezávislému životu.“ (MPSV, 2015d) V rámci jeho měření se berou v úvahu 4 oblasti (zaměstnaní; zapojení ve společnosti; nezávislý, zdravý a zabezpečený život; kapacita a podpůrné prostředí pro aktivní a zdravé stárnutí). V České republice takové měření proběhlo a výsledek byl relativně pozitivní. S hodnotou 34,4 bodů se ČR umístila na jedenáctém místě. Průměrná hodnota indexu v zemích EU28 je k roku 2014 33,9 bodů. Nacházíme se tedy nad průměrem. Na prvních příčkách se umístilo Švédsko (44,9 bodů), Dánsko (40,3 bodů) a Nizozemí (40 bodů). Naopak na posledních se umístilo Polsko (28,1 bodů) a Řecko (27,6 bodů). Během vyhodnocování ČR uspěla v oblasti zapojení seniorů ve společnosti a rodině, samostatného bydlení a vyskytuje se zde malé riziko života v chudobě. Rezervy však má v podílech zaměstnaných ve vyšším věku i v demografických ukazatelích délky naděje na dožití ve zdraví. Doporučeno bylo také zvýšení zaměstnanosti žen a častější fyzická cvičení obyvatel. (Active Aging Index 2014, 2015)

#### 4.3.1 Instituce zabývající se politikou stárnutí v České republice

V České republice se vyskytuje mnoho institucí větších i menších, zabývajících se politikou aktivního stárnutí. Mezi ty nejvýznamnější instituce na celostátní úrovni řadíme tyto:

- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* – Jedná se o nejvyšší instanci v oblasti politiky aktivního stárnutí. Do kompetencí MPSV spadá sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, fondy Evropské unie a jejich čerpání. Existuje několik organizací, které jsou podřízené MPSV. Jsou jimi mimo jiné Úřad práce ČR, Česká správa sociálního zabezpečení a Státní úřad inspekce práce. MPSV zaměstnává přes dvacet tisíc zaměstnanců a od 29. ledna 2014 je ministryní práce a sociálních věcí Michaela Marksová.
- *Rada vlády pro seniory a stárnutí populace* – Rada funguje od roku 2006 jako stálý poradní orgán vlády ve věcech týkajících se seniorů a stárnutí populace. Jejím cílem je vytvářet akurátní prostředí pro zdravé, aktivní a důstojné stárnutí a stáří v České republice. Zasedání probíhají dle potřeby, nejméně však třikrát ročně. (MPSV, 2016b)
- *Rada seniorů České republiky, o.s.* – Tato instituce svým působením nabírá na důležitosti. Působí od roku 2005 a v současnosti je občanským sdružením asi několika tisíců seniorů aktivních v seniorských organizacích po celé republice. Pomáhají prosazovat zájmy a potřeby seniorů, mají vliv na tvorbu legislativy státu. Jsou nápomocni seniorům v podobě mezigeneračně sjednocujících, po-

radních, informačních aktivitách a spoustě jiných. Tyto aktivity vykonávají ve svých konzultačních a poradenských střediskách (pouze však ve velkých městech). Vydávají vlastní časopis „Doba seniorů“, který měsíčně poskytuje užitečné rady a aktuality ze světa „třetí generace“ a píše se zde o seniorsky atraktivních tématech. Jde o první noviny České republiky, které publikují samotní senioři. Předsedou Rady seniorů ČR je Dr. Zdeněk Pernes (znovu zvolen 12. 5. 2017). (Rada seniorů, 2017)

- *Svaz důchodců České republiky* – tato instituce funguje a působí převážně na úrovni jednotlivých krajů. Zaslouhuje se za pořádání kulturních akcí pro seniory, poskytuje jim poradenství a snaží se bojovat s problémem osamocení seniorů. Jejich motem je „Aby člověk důstojně žil a nebyl sám“.

### 4.3.2 Age management v České republice

Age management je v České republice teprve v počátcích, i když v jiných zemích (převážně severní Evropy) je již neoddelitelnou součástí každé firmy. V České republice existuje jediné sdružení s názvem Age management, z. s., jež je složeno z odborníků z oblasti rozvoje lidských zdrojů, sociologů, andragogů, demografů, pedagogů, psychologů, pracovních a posudkových lékařů, kteří dlouhodobě v této oblasti působí, a to jak na regionální úrovni, tak na celostátní úrovni. (Age management, 2017) Členové tohoto sdružení se aktivně podíleli na tvorbě NAP, spolupracují s Ministerstvem práce a sociálních věcí, vysokými školami a jinými asociacemi zabývajícími se vzděláváním a trhem práce. Jejich hlavní aktivitou je šíření osvěty o Age managementu, poradenství a jeho implementace do firem.

Autorka DP se setkala přímo v sídle a centrále společnosti s předsedkyní spolku paní Mgr. Ilonou Štárovou, která jí poskytla rozhovor. Jednalo se o polostrukturovaný hloubkový rozhovor týkající se problematiky Age managementu v České republice. V následující části je zpracován přepis rozhovoru se získanými primárními daty.

#### Age management v České republice

Sdružení Age management chápe seniora jako člověka, který dosáhl důchodového věku. Age management je charakterizován jako řízení podle věku. V České republice je naprosto v počátku a povědomí firem o daném konceptu je velmi malé. Postupně se začíná rozvíjet v Praze a v Jihomoravském kraji. Je možné, že se některá opatření v daných firmách najdou, nicméně zaměstnavatelé a zaměstnanci tyto metody a opatření nespojují s age managementem. V některých firmách se mohou dané metody aplikovat intuitivně, s vědomím důležitosti lidského faktoru pro firmu.

Age management dělá ve spojení s Klubem personalistů tzv. „osvětovou činnost“. Provádějí krátká školení pro personalisty o základech age managementu, o jeho existenci, jeho opatřeních, informují je o konkrétních výsledcích již proběhnutých zrealizovaných projektů a o možnostech uplatnění pro danou konkrétní firmu.



Momentálně se realizuje jeden projekt, který je zaměřen pouze na Jihomoravský kraj, nezasahuje tedy celou republiku. V rámci tohoto projektu se uskutečňují zmíněné osvětové aktivity. Jihomoravský kraj je jediným krajem v ČR, který má ve svých dokumentech rozvoje lidských zdrojů již daná opatření age managementu zakomponovaná. Na úrovni krajské tedy tyto aktivity převzal zatím jen kraj Jihomoravský.

Sdružení Age management je jediné svého druhu v České republice. Know-how převzali z mezinárodní spolupráce a projektů. Jejich působnost je velmi omezená. K zasažení všech krajů by byl zapotřebí grant.

### **Zlomový rok 2012**

Tento rok byl označen za rok Evropského aktivního stárnutí, a tudíž pozornost na tuto problematiku byla velmi zesílena a soustředěna. V rámci grantů se podařilo do České republiky přinést něco opravdu nového. Byly zavedeny revoluční metody práce s lidmi, publikace o této problematice byly přeloženy do češtiny, vydány a šířeny. Také proběhla spousta konferencí a hlavně se vše promítlo do NAP, který zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na projekt Strategie Age Managementu v České republice z tohoto roku 2012 navázal druhý projekt zaměřený na implementaci a který byl zrealizován asociací Institut vzdělávání dospělých. Těmito aktivitami se dostala daná problematika dále, až k českým zaměstnavatelům. Od té doby, pomocí činností sdružení, probíhá intenzivní propagace age managementu. Sdružení nicméně očekávalo, že do dané problematiky více zasáhne MPSV. To ale žádné aktivity nevyvíjí a tudíž je sdružení jediné svého druhu. V České republice bohužel nemá žádnou konkurenci ani pobočky, a tudíž ani potřebnou sílu a finanční nástroje k účinnějším opatřením. Je tedy velmi náročné osvětu provádět a dostávat informace o možnostech age managementu do všech krajů.

MPSV má momentálně jiné priority než stárnutí. V jejich působnosti existuje tzv. obor Stárnutí, ale ten spadá pod rodinnou politiku. Neřeší tedy stárnutí systémově, řeší ho spíše ze sociální stránky (jako např. problematiku bydlení apod.). Pojetí formou podpory podmínek stárnutí na pracovišti naprosto chybí. Tímto směrem se v MPSV bohužel neubírá nikdo, takže není momentálně možné se s aktivitami Age managementu posunout dál.

Sdružení nyní čeká na výzvu MPSV ke tvorbě projektů a získání grantů. Jedna výzva se plánuje na podzim 2017, ale zda se opravdu vypíše, se zatím neví. Jednání tedy probíhá obecně velmi operativně, kdy se reaguje na aktuální možnosti.

### **Mezinárodní projekt – v rámci Vyšegrádu – V4 země – Slovensko, Maďarsko, Polsko, Česká republika**

V rámci tohoto projektu proběhly analýzy stavu age managementu v daných zemích. Výstupem bylo založení dvou asociací Age managementu v České a Slovenské republice, které mají záměr postupovat federálně. Chtějí na české i slovenské straně více komunikovat se státní správou a upozorňovat na daný problém. Občanské sdružení je totiž velmi malé a má úzkou působnost. Je potřeba založení asociace, která bude mít větší vyjednávací sílu a získá si respekt u ministerstva.

### **Problematika age managementu**

Age management je orientován na veškeré generace – konkrétně na lidi v produktivním věku, pro které je potřeba zajistit určitá opatření a pečovat o ně, aby se vůbec k seniorství ve zdraví dostali. Podporuje se duševní zdraví, ergonomie, pracovní podmínky, spokojenost zaměstnance na pracovišti.

### **Profesní seniorita (zaměření na zaměstnance)**

Jedná se o nástroj ke zlepšení kariérního řízení, motivace a duševní pohody zaměstnanců. Profesní seniorita je vzdělávací program, který podporuje zaměstnance v úspěšném vykonávání jejich práce. Učí je plánovat, zadávat si cíle, snášet kariérní změny a poskytují rady, jak sladit rodinný a pracovní život. Aktivity probíhají v rámci dvoudenního školení, které mají bohatý přínos jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele v podobě výkonných, restartovaných a motivovaných zaměstnanců. Projekt je inspirován Finskem (Finský institut pracovního zdraví) a nedávno se povedl zavést v České republice. Jedná o účinný nástroj pro zaměstnavatele. Školení profesní seniority trvá celkem pouhých 16 hodin, optimální počet lidí ve skupině je 15 účastníků. V průběhu musí být přítomni dva proškolení lektori, kteří umí s metodami pracovat.

Na počátku přijeli odborníci z Finska, proškolili zde určité odborníky a ti dnes školí a předávají své informace dále – nicméně bez jakékoliv podpory MPSV. Vyroženě záleží na firmách, pokud mají zájem nebo ne. Většinou je špatně to, že se firmy ozývají, až když už mají problém.

Školení probíhá buďto pro klub personalistů nebo pro konkrétní firmu. Doteď byla uskutečněna školení převážně v Praze. Proběhla však také spolupráce s Jihomoravským krajem, který rozhodl, že proškolí veškeré zaměstnavatele státních organizací. Proběhla školení s řediteli škol (70 ředitelů), představiteli organizací sociálních služeb, a připravuje se školení ředitelů nemocnic. Státní sféra se tak pokryje, protože to dostanou nařízeno.

### **Průběh školení age managementu**

Na začátku probíhá vysvětlení naléhavosti problému, informování o demografických změnách, co to je age management, jaké má výhody a proč vůbec vznikl.

Dále jsou jim sdělovány metody, jak udržet zaměstnance dlouhodobě na trhu práce. Důležité pro zaměstnavatele je pochopení běhu života – aby absolvent mohl zvládnout přechod do práce, zaměstnavatel musí poskytovat adaptační procesy. Základem je individuální přístup k zaměstnancům a vytvoření kvalitních podmínek, aby byli spokojeni a pracovali tak dlouho a efektivně.

Koncept pracovní schopnosti informuje, jak může zaměstnavatel podporovat své zaměstnance v oblasti zdraví, vzdělávání, motivace na pracovišti, a to vše v souladu s rodinným životem.

Dále je zaměstnavatelům sděleno, že existuje metoda, která je schopna jednotlivé faktory zaměstnanců změřit, a tou je Index pracovní schopnosti. Když si zaměstnavatelé nechají index u svých zaměstnanců změřit, může jim být vyhotoven

graf, kde mohou zjistit příčinu svého problému (například nízká pracovní schopnost žen nad 50 let, apod.).

Někdo může namítat, že firmy na age management nemají peníze a čas. Nicméně mnohá opatření jsou zdarma a jednoduchá a sebemenší opatření mohou být pro zaměstnance přínosná a motivační. Cílem je zužitkovat schopnosti a znalosti jak mladých tak starších. Je důležité proškolit manažery středních úrovní o způsobu prezentace firmy, aby zaujala jak mladé tak starší.

Paní Štárová se age managementu věnuje od roku 2009. Základním impulsem pro ni byla kniha od finského spisovatele Ilmarinena - Jak si prodloužit aktivní život. Proč vůbec age management vznikl, jaké byly výsledky výzkumů, jak jej dostali do firem, apod. V knize je uvedena hlavní metodika.

### **Evropská situace vs. ČR**

Na Slovensku jsou na tom ještě hůře než my. Jsou 10 let za námi a my jsme za Finskem 30 let. Nejdále je samozřejmě zakladatelská země Finsko. Velmi pokročilé je ale také Německo, Rakousko, Velká Británie, Nizozemsko, Austrálie, Brazílie, Itálie. Vše spočívá v osvícenosti politiků. Veškeré podněty musí jít „z vrchu“, od ministerstev. U nás je naprostá anomálie, projevující se tlačáním této problematiky „ze spodu“, pomocí sdružení. Jedná se totiž o problém společnosti, který se týká naprosto všech. Každý stárne. V ČR je nízká porodnost, takže je jisté, že problémy na trhu práce dříve či později budou. MPSV tyto souvislosti přehlíží a je to pro ně běh na dlouhou trať. Raději tlačí problém před sebou a přenechávají vše na další generace, což ještě v budoucnosti způsobí spoustu problémů.

## **4.4 Zlínský kraj**

Autorka práce si k analýze zvolila právě Zlínský kraj, protože je její rodný. Vyrůstala v něm a má k němu silné vazby. Velmi ji záleží na tom, aby se tento kraj rozvíjel a využíval veškerých možných opatření k všeobecnému růstu a spokojenosti obyvatel.

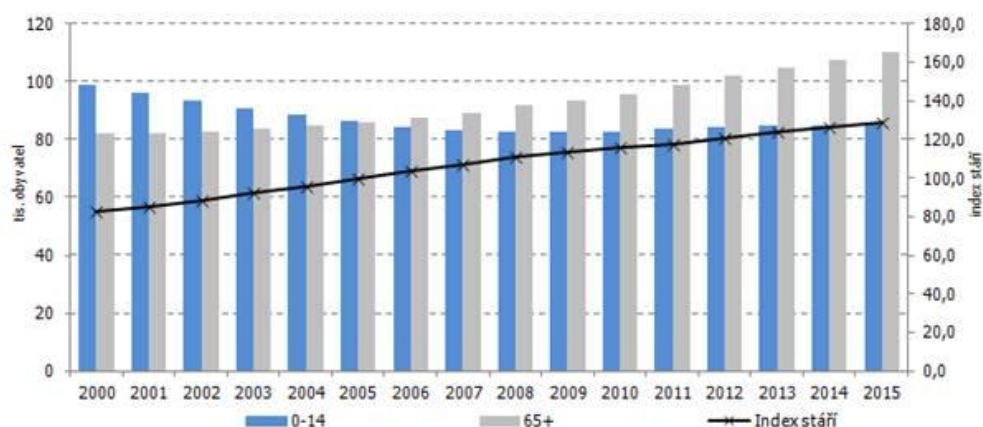
### **4.4.1 Charakteristika Zlínského kraje**

Data této kapitoly byla čerpána ze zpráv a ročenek České správy sociálního zabezpečení (2017b), Českého statistického úřadu (2016a, b, 2017), Krajského úřadu Zlínského kraje (2017), Úřadu práce České republiky (2017).

Od roku 2000 patří Zlínský kraj mezi čtrnáct samosprávných celků České republiky a je čtvrtým nejmenším z nich s rozlohou 3 963 km<sup>2</sup>. Skládá se ze čtyř okresů – Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. Kraj se nachází na východní části republiky a tvoří hranici se Slovenskem. Spolu s Olomouckým krajem vytváří region soudržnosti Střední Morava. K 31. 12. 2016 Český statistický úřad eviduje celkem **583 698 obyvatel**. Na území kraje se rozkládá celkem 307 obcí, z toho 30 měst. Sídlním městem krajské samosprávy a zároveň největším městem je Zlín.

Povrch kraje je převážně kopcovitý, tvořený pahorkatinami a pohořími. V severní části kraje se rozléhají Moravskoslezské Beskydy, směrem k jihu Bílé Karpaty. Kraj má velkou rozlohu chráněného krajinného území (zhruba 30 %). Vyskytuje se zde dále 48 přírodních rezervací, z toho 6 národních a 139 přírodních památek, z toho 2 národní. Dominantní je řeka Morava.

Vývoj věkového složení obyvatel je charakterizován zvyšujícím se podílem obyvatel v poproduktivním věku. Přesto je věková struktura z ekonomického hlediska stále pozitivní. V roce 2015 průměrný věk obyvatel Zlínského kraje dosáhl 42,5 let (u mužů 40,8, u žen 44,1 let). Vývoj dvou věkových skupin obyvatel kraje index stáří znázorňuje následující graf.



Obr. 8 Vývoj věkových skupin obyvatel Zlínského kraje a index stáří  
Zdroj: ČSÚ, 2016b

**Index stáří** je poměr, který nám vyjadřuje, o kolik procent je více (nebo méně) seniorů oproti dětem neboli poměr nejstarší skupiny obyvatel (ve věku 65 a více let) k nejmladší (děti ve věku do 14 let). Index se od roku 2005 neustále zvyšuje. V roce 2005 dosáhl hodnoty 128,6 %, což znamená, že na 100 osob ve věku 0-14 připadlo 128,6 % osob ve věku 65 a více.

V České republice je k 31. 12. 2016 evidováno celkem **2 395 382** starobních důchodců. Z toho je 927 701 mužů a 1 467 681 žen. Poměr mužů a žen je tedy přibližně 4 : 6. Počet starobních důchodců ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016 je znázorněn v následující tabulce:

Tab. 4 Počet starobních důchodců ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016

Zlínský kraj	Počet starobních důchodců
<i>Kroměříž</i>	25 275
<i>Uherské Hradiště</i>	33 622
<i>Vsetín</i>	33 525
<i>Zlín</i>	45 971
<b>Celkem</b>	<b>138 393</b>

Zdroj: ČSSZ, 2017b

Starobní důchodci tedy tvoří přibližně **24 %** obyvatelstva Zlínského kraje a toto procento se rok od roku zvyšuje. Zlínský kraj má vlastní odbor sociálních věcí. Ten se dělí na 4 oddělení, oddělení plánování a rozvoje sociálních služeb, oddělení sociálních služeb, oddělení sociálně – právní ochrany dětí a oddělení sociální práce a zdravotních činností v sociálních službách. Členka rady Michaela Blahová (2017) uvádí: „Sociální služby zahrnují sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Poskytují se jako služby pobytové, ambulantní nebo terénní. Cílem poskytování těchto služeb není jen samotná pomoc a podpora při uspokojování potřeb uživatelů. Sociální služby mají zároveň vést k přirozenému začlenění svých uživatelů do společnosti nebo naopak poskytnout ochranu před sociálním vyloučením.“

Co se týče výše starobního důchodu, průměrně mužský důchod dosahuje částky 12 590 Kč, průměr ženských důchodů je jen 10 343 Kč. Celkový průměrný starobní důchod v kraji je 11 236 Kč.

Ve Zlínském kraji je evidováno celkem 49 domovů pro seniory. Jejich přehled s umístěním a přibližnou volnou kapacitou je vložen v příloze č. 2.

Se zaměstnáváním seniorů úzce souvisí i jejich vzdělávání. Úřad práce ČR nabízí velkou řadu rekvalifikačních kurzů v různých oborech. Ve Zlínském kraji je také možnost studovat „univerzitu třetího věku“. Například Střední škola zemědělská a přírodovědná v Rožnově pod Radhoštěm (pobočka Mendelovy univerzity v Brně), nově otevírá semestr pro seniory tvořený dvanácti přednáškami v týdenních intervalech. Přihlásit se mohou zájemci ve věku od 50 let a administrativní poplatek za studium je 660 Kč za semestr. Stejně příležitosti jsou nabízeny na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. (Třetí věk, 2017)

#### 4.4.2 Zaměstnanost ve Zlínském kraji

Ve Zlínském kraji byla ve čtvrtém čtvrtletí roku 2016 obecná míra nezaměstnanosti ve výši 3,9 %. Tato hodnota má klesající charakter, od posledního měření klesla o 0,2 %. Podíl nezaměstnaných osob (na obyvatelstvu 15 - 64 let) je 4,48 %. K 31. 3. 2017 evidoval Úřad práce ČR na Krajské pobočce ve Zlíně celkem 18 217 uchazečů o zaměstnání, z toho 47,1 % žen. Kraj vede k 31. 3. 2017 celkem 7 344 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 2,5 uchazeče, z toho nejvíce v okrese Kroměříž (3,8). Dle hodnot ČSÚ (2017) největší

podíl ve struktuře uchazečů o zaměstnání zaujímají padesátníci, ve věku 55 až 59 let 15,2%, ve skupině 50 až 54 let 12,7 %. Za nimi se řadí s podílem 11,6 % osoby ve věku 40 až 44 let. Čím více se uchazeč přibližuje důchodovému věku, tím obtížnější je pro něj, najít si práci. V rámci této problematiky byl realizován projekt v roce 2015 zvaný „Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji“, který byl orientován na uchazeče o zaměstnání nad 45 let věku. Poskytovalo se poradenství a nabízela se pestrá škála rekvalifikačních kurzů. Bylo do něj zapojeno celkem 453 uchazečů.

Nezaměstnanost se v jednotlivých okresech kraje liší. Nejvyšší je v okrese Vsetín (5,39 %), podobně jsou na tom v okrese Kroměříž (5,35 %), poté Uherské Hradiště (4,15 %) a nejlépe se drží okres Zlín (3,55 %).

Zlínský kraj byl vždy plný podnikání. Nasvědčuje tomu fakt, že v současnosti (k 31. 3. 2017), dle Registru ekonomických subjektů, je na jeho území celkem 141 370 ekonomických subjektů<sup>7</sup>. Mezi společnostmi s nejvyšším počtem zaměstnanců v kraji patří Continental Barum s.r.o. (Otrokovice), Krajská nemocnice T. Bati, a.s. (Zlín), Česká zbrojovka a.s. (Uherský Brod) a ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, S.R.O. (Rožnov pod Radhoštěm).

### **ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY – Krajská pobočka ve Zlíně**

Na základě hloubkového rozhovoru Šocové (2017) s touto institucí v rámci tvorby bakalářské práce na téma Implementace NAP ve Zlínském kraji byla použita sesbíraná primární data v následující podkapitole.

Úřad práce České republiky si je vědom problematiky zaměstnávání osob nad 50 let a snaží se tuto věkovou diskriminaci eliminovat. Jejich aktivity směřují ke zvyšování motivací zaměstnavatelů zaměstnávat tuto generaci. Jsou poskytovány podpory formou dotace na mzdu nebo dotace na zřízení nového pracovního místa pro zaměstnavatele, který přijme uchazeče z určité rizikové skupiny. Dotace jsou poskytovány maximálně na dobu šesti měsíců, což je doba, po kterou se nový zaměstnanec zaučuje a zaměstnavatel by tak mohl přijít k určitým ztrátám. Další forma podpory je poskytování informací zaměstnavatelům v průběhu tzv. monitoringu. Pracovníci Úřadu práce obcházejí jednotlivé firmy a informují o možnostech a přínosech zaměstnávání starších lidí.

Úřad práce se nesoustředí jen na zaměstnavatele, ale také na zaměstnance. Poskytuje jim poradenství v mnoha oblastech, od přípravy na pohovor, až po poradenství v průběhu pracovního poměru. Uchazeči se mohou účastnit motivačního programu „Job club“, v rámci kterého se scházejí skupiny lidí (většinou 8 - 12 lidí) v průběhu tří týdnů a vyprávějí si zde své pracovní příběhy. Vyměňují si zde nabyté zkušenosti z trhu práce a praktikují různá cvičení pro zlepšení svých komunikačních dovedností.

Úřad práce České republiky se snaží podnikat maximum aktivit k podpoře zaměstnávání rizikových skupin, nicméně vše je a vždy bylo hlavně v rukou zaměstnavatele.

---

<sup>7</sup> Ekonomický subjekt je právnická osoba včetně organizačních složek státu a fyzická osoba, která má postavení podnikatele.

## 5 Sběr a analýza primárních dat

Sběr primárních dat proběhl formou hloubkových polostrukturovaných rozhovorů (struktura předem připravených otázek k jednotlivým dotazovaným skupinám - viz Přílohy 3, 4, 6). Osloveny byly dvě skupiny lidí. Tou první byli senioři, tedy lidé ve věku nad 65 let, pobírající starobní důchod, žijící ve Zlínském kraji. Druhou oslovenou skupinou byli zaměstnavatelé a pracovníci personálního oddělení vybraných firem ze Zlínského kraje. Získané informace byly zpracovány přepisem hloubkových rozhovorů. Jedná se téměř o doslovné přepisy, tudíž se v nich neobjevuje jednotná terminologie. V podkapitole Respondenti senioři je sběr primárních dat zpracován formou mapy mysli, která shrnuje všechny podstatné oblasti, které v rozhovorech se seniory zazněly. Přepis hloubkových rozhovorů se seniory je pak vložen do příloh. V podkapitole Respondenti na trhu práce jsou zpracovány přepisy rozhovorů a také je zde vložena myšlenková mapa zpracovaná na základě získaných informací.

### 5.1 Respondenti senioři

Přehled oslovených respondentů je zpracován v následující tabulce.

Tab. 5 Přehled oslovených respondentů

Číslo respondenta	Věk respondenta	Pohlaví respondenta	Odchod do důchodu ve věku:	Bydliště respondenta
1	74	Žena	56	Město
2	74	Žena	54	Město
3	65	Žena	54	Venkov
4	89	Žena	54	Město
5	65	Muž	35	Venkov
6	73	Muž	Po 73	Venkov

Při výběru dotazovaných seniorů byl kladen důraz na obsazenost různorodých kategorií. Byli vybíráni lidé z různých sociálních skupin, z různého rodinného zázemí, lidé jak z velkých měst, tak z venkova. Zastoupení mužů a žen reflektuje věkovou strukturu generace ve věku 65 let a více, kde výrazně převažují ženy. Ženy obecně byly k rozhovorům přívětivější a přístupnější. Z mužů naopak vycítila autorka ostych či ne příliš velký zájem. Rozhovory s muži byly obecně kratší a stručnější než se ženami. Nicméně všechny rozhovory probíhaly příjemnou nenucenou formou a každý oslovený poskytl odpovědi upřímně a otevřeně. Je zachována anonymita respondentů. Každý rozhovor měl dvě části – v první části respondent hovořil o sobě, o svých zkušenostech z dané problematiky a trhu práce a druhá část se týkala NAP a aktivit Zlínského kraje z pohledu respondenta. Rozhovory byly zpracovány do dvou myšlenkových map (viz Obrázek 9 a 10), které vizualizují nej-

důležitější oblasti problematiky. Buňky, které jsou zvýrazněny tučně, reprezentují nejčastější odpovědi respondentů. Přepisy rozhovorů jsou vloženy do příloh (viz Příloha 5).

## 5.2 Respondenti na trhu práce

Sběr primárních dat proběhnul na základě komunikace se zaměstnavateli a pracovníky personálního oddělení. Data byla sbírána formou osobních rozhovorů, telefonátů a emailové korespondence. Bohužel, ne všichni oslovení autoři práce odpověděli nebo byli ochotni podat příslušné informace. Přepis nejdůležitějších informací, získaných pomocí zrealizovaných rozhovorů s jednotlivými respondenty, je uveden níže v této podkapitole. Základní struktura otázek k rozhovorům je vložena do Přílohy č. 6. Dle přání oslovených je zachována anonymita některých podniků a všech osob.

Osloveny byly velké firmy, výrobní firmy, ale i malé, soukromé. Primární data byla přepsána a zpracována do myšlenkové mapy (viz níže Obrázek 11), která zobrazuje nejzávažnější dotýkané oblasti. Konkrétní typy podniků, které poskytly informace, a pracovní pozice oslovených, jsou zobrazeny v následující tabulce:

Tab. 6 Seznam oslovených respondentů

Číslo respondenta	Typ podniku	Oslovený
Respondent č. 1	Trafika	Majitel (zaměstnavatel)
Respondent č. 2	Výrobní podnik	Personální účetní
Respondent č. 3	Gumárenský podnik	Personální ředitelka, Referentka pro personální práci
Respondent č. 4	Česká spořitelna	Pracovnice personálního oddělení
Respondent č. 5	Výrobní podnik	Pracovnice personálního oddělení
Respondent č. 6	Úřad práce ČR	Odborný poradce pro zprostředkování

### RESPONDENT Č. 1

Trafika je provozována od roku 2005. Zaměřuje se na prodej tiskovin, periodik, alkoholických a tabákových výrobků.

Zaměstnavatel uvedl, že pojem seniora vnímá se svým narůstajícím věkem jinak než v minulosti. Nyní označil seniora jako člověka nad 60 let. V současnosti zaměstnává tři zaměstnance, z toho dvě seniorky ve věku 66 a 70 let. Zaměstnává-



ní seniorů je pro jeho účely velmi přínosné. Seniori jsou u něj na zkrácený úvazek s maximem 300 hodin ročně. Nejsou tak nároční na výši mzdy, jsou naopak se zkráceným úvazkem spokojeni, zbývá jim tak čas na vnoučata, jiné zájmové činnosti a odpočinek. Seniori jsou také velmi časově flexibilní a tudíž v případě, kdy je potřeba náhlého nástupu do práce, nemají s tím problém. U mladých lidí by právě tohle mohlo být nemožné, z důvodu častého plánování a časového vytížení. Mají rodiny, děti a jiné povinnosti, kterým se musí věnovat. Lidé v důchodu jsou naopak většinou stále doma, a když je potřeba, nemají problém přijít do práce okamžitě, když se jim zavolá. Jsou rádi, že mohou trávit čas někde jinde a potkávat se s lidmi. Do práce se těší a jsou vděční za každou příležitost.

Zaměstnavatel tedy doporučuje zaměstnávat seniory, pokud má podnik potřebu, aby lidé pracovali jen pár hodin v týdnu. Jsou velmi časově flexibilní a finančně nenároční.

## **RESPONDENT Č. 2**

Výrobní podnik je zaměřen na produkci hodinkových číselníků a jiných komponentů pro renomované švýcarské hodinářské producenty a na povrchovou polakovou úpravu materiálu tvrdými vrstvami. Jedná se tedy o velmi precizní a drobnou práci, která je vhodnější pro mladší lidi s dobrým zrakem. Nicméně v podniku zaměstnávají také 4 seniory (celkový počet zaměstnanců je přes 150). Zaujímají pozice uklízečky, řidičky, IT pracovníka a odborného poradce pro povlakování.

Pojem seniora je vnímán jako člověk, který je v důchodovém věku. Zaměstnávání seniorů je pro podnik výhodný a přínosný. Jedná se o zaměstnance, kteří pro podnik pracovali mnoho let a nechali se znovu zaměstnat při důchodu. Mají tedy nenahraditelné zkušenosti, které předávají dalším, mladším spolupracovníkům. Pro podnik tedy zaměstnávání seniorů funguje také k dlouhodobému zaškolování nových zaměstnanců. Také je pro podnik velmi výhodné to, že důchodcům nevadí být zaměstnaný na zkrácený úvazek na dohodu o provedení práce, tudíž nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění do výdělku 10 000 Kč. Také je zde lepší příležitost se s člověkem na „dohodu“ rychle rozloučit v případě nespokojenosti s jeho prací. Lidem v důchodu nevadí kratší pracovní doba, která je pro mnohé lidi překážkou. Nicméně podnik nevypisuje pozice orientované pro seniory, na nové pozice upřednostňují lidi vyučené s praxí. Současné seniory zaměstnávají z důvodu předchozích zkušeností s nimi, jakožto s bývalými zaměstnanci.

Metody Age managementu se v podniku nijak neimplementují a o NAP dotazovaná nikdy neslyšela.

## **RESPONDENT Č. 3**

Gumárenský podnik provádí míchání gumárenských směsí, disponuje vstřikovými lisami na pryž a termoplasty, a hydraulickými lisami a zařízeními na vytlačování profilů a hadic. Vyrábí konstrukce nástrojů a přípravků, využívají vlastní výzkum

k vývoji gumárenských směsí, vlastní laboratoře a zkušebnictví. Jedná se o velkou společnost, která je považována za jednoho z největších zaměstnavatelů ve Zlínském kraji. Zaměstnancům nabízí kvalitní uplatnění, kvalifikační rozvoj a velké množství benefitů, kterými jsou například:

- Příspěvek na stravování
- Týden dovolené navíc
- Bezplatné očkování proti chřipce
- Vitamínový balíček
- Příspěvky na sportovní, kulturní a rehabilitační péči
- Akční slevy na zboží v podnikové prodejně
- Odměny při pracovním a životním jubileu
- Odměny při odchodu do důchodu

Podnik zaměstnává přes 750 zaměstnanců. V současné době u nich pracuje celkem 29 zaměstnanců nad 60 let, z toho 23 mužů a 6 žen. Někteří důchodci se k nim vrací na DPP, která je omezena na 300 hodin ročně. I přes velké množství zaměstnaných seniorů však nevyužívají žádných metod Age managementu a své zaměstnance na odchod do důchodu nijak zvláště nepřipravují. V tomto období, kdy je v celé republice nedostatek zaměstnanců, lze těžko sestavovat pracovní týmy podle věkových kategorií a zajišťovat tak mezigenerační spolupráci.

Pojem senior je chápán jinak z pohledu výhod občana ČR, jinak z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Ve firmě rozeznávají pojem kvalitní, dobrý pracovník naproti tomu nekvalitní, špatný pracovník. V tomto případě nehraje roli věk, pouze zdravotní stav a dále stupeň vzdělání, schopnosti a dispozice pro přijetí na jednotlivé pozice. Pracovníci v důchodovém věku mají spoustu předností, především jsou velmi zkušení a časově flexibilnější.

#### **RESPONDENT Č. 4**

Česká spořitelna je moderní banka orientovaná na drobné klienty, malé a střední firmy, města a obce. Již od roku 1825 poskytují služby v oblasti finančních trhů a věnují se financování velkých korporací. Banka je členem koncernu Erste Group, který vlastní většinový podíl na základním kapitálu (98,97 %). Jedná se o největší banku v České republice s téměř 5 miliony klientů. Také jim velmi záleží na svých zaměstnancích a patřičně kladou pozornost na jejich pracovní spokojenost. Banka je vnímá jako svůj nejdůležitější nástroj pro obstání v silně konkurenčním prostředí. Podnikají spoustu opatření v neobchodní činnosti, zaměřených na všechny věkové generace.

Aktivně se snaží pracovat s age managementem a zavádět jeho metody a opatření, kde je možno. Projekt, který je zaměřen pro nastávající a současné seniory, je nazván Moudrá Sova. Prvním impulsem k založení tohoto projektu bylo založení komunity na interní sociální síti, kde zaměstnanci mohli zveřejňovat své nápady v oblasti age managementu. Projekt se nadále rozrůstal a nyní v rámci něj probíhají pravidelná setkávání skupin zaměstnanců nad 50 let, při kterých dochází k rozvoji

angličtiny a pracovního networkingu<sup>8</sup>. Cílem toho projektu je také podpora mezi-generační spolupráce.

Banka pokračuje v reverzním mentoringu<sup>9</sup>, který je zaměřen na mezigenerační komunikaci a inspiraci mezi zaměstnanci mladšími třiceti let a staršími padesáti let. Obě generace si tak mohou předávat cenné zkušenosti, znalosti a dovednosti, protože všichni mají co nabídnout. Ať už jsou to zkušenosti, praxe, znalosti, schopnosti, způsoby jednání, zvládání krizí apod. Důležitou myšlenkou projektu je snaha využít veškerý potenciál svých zaměstnanců.

V bance jsou také lidé, kteří jsou v důchodu a pořád u nich aktivně pracují. Nicméně pozice, na kterých působí, nijak neevoluují. Na odchod do důchodu starší zaměstnanci nijak cíleně nepřipravují, ale v tuto chvíli se do projektu Moudrá Sova budou snažit zařadit i informace, které budou upozorňovat skupinu zaměstnanců v předdůchodovém a důchodovém věku na možnosti v "další" kariéře. Půjde o takový outplacement<sup>10</sup> ve smyslu, kde jinde a jak mohou předávat své zkušenosti a znalosti (řada neziskových organizací se např. potřebuje umět líp orientovat v tom, jak funguje korporát, aby mohly nastavit funkční spolupráci, nebo potřebují lépe nastavit např. řízení financí, atp.). Právě tento druh práce mohou velice dobře zajistit lidé, kteří mají hlubokou znalost této problematiky a již nemají tak velké vytížení.

Zároveň by zaměstnancům před odchodem do důchodu chtěli také poskytovat tzv. koučink<sup>11</sup>, který by fungoval jako nasměrování a utříbení si myšlenek, jak chtějí ve své další životní etapě působit. To vše je zatím výhled do blízké budoucnosti. V současnosti bývalí zaměstnanci mohou využít aktivity, které mají k dispozici všichni zaměstnanci v oblasti dobrovolnictví. Co se týče spolupráce s projekty EU, zatím je minimální a ani není v nejbližších plánech (v souvislosti s age problematikou).

## RESPONDENT Č. 5

Výrobní podnik se zaměřuje na produkci automobilových součástek. Konkrétně se věnuje oblasti uzamykacích a dveřních systémů a polohovadel sedadel v automobilovém průmyslu. Pobočka ve Zlínském kraji zaměstnává přes dva tisíce zaměstnanců. Výrobnímu podniku velmi záleží na svých zaměstnancích a na jejich neustálém rozvoji. Dbá na kvalitní pracovní podmínky, nicméně dle názoru osloveného nijak nevychází vstříc potřebám zaměstnanců dle jejich věku. Jediné v čem respektují jejich potřeby je v případě rozdělení směn, kdy starší zaměstnanci mají

---

<sup>8</sup> Networking je výraz pro vytváření vztahů mezi lidmi, udržování osobních kontaktů a vzájemnou výměnu informací.

<sup>9</sup> Reverzní mentoring je proces, kdy mladší, či méně zkušený zaměstnanec mentoruje zkušenějšího kolegu (nejčastěji v oblasti IT, internetu, apod.).

<sup>10</sup> Outplacement je proces, kdy se zaměstnavatel nebo pověřená osoba snaží pomoci zaměstnanci, který byl propuštěn nebo ztratil zaměstnání, v hledání nové pracovní příležitosti.

<sup>11</sup> Koučink – trénink, vedení

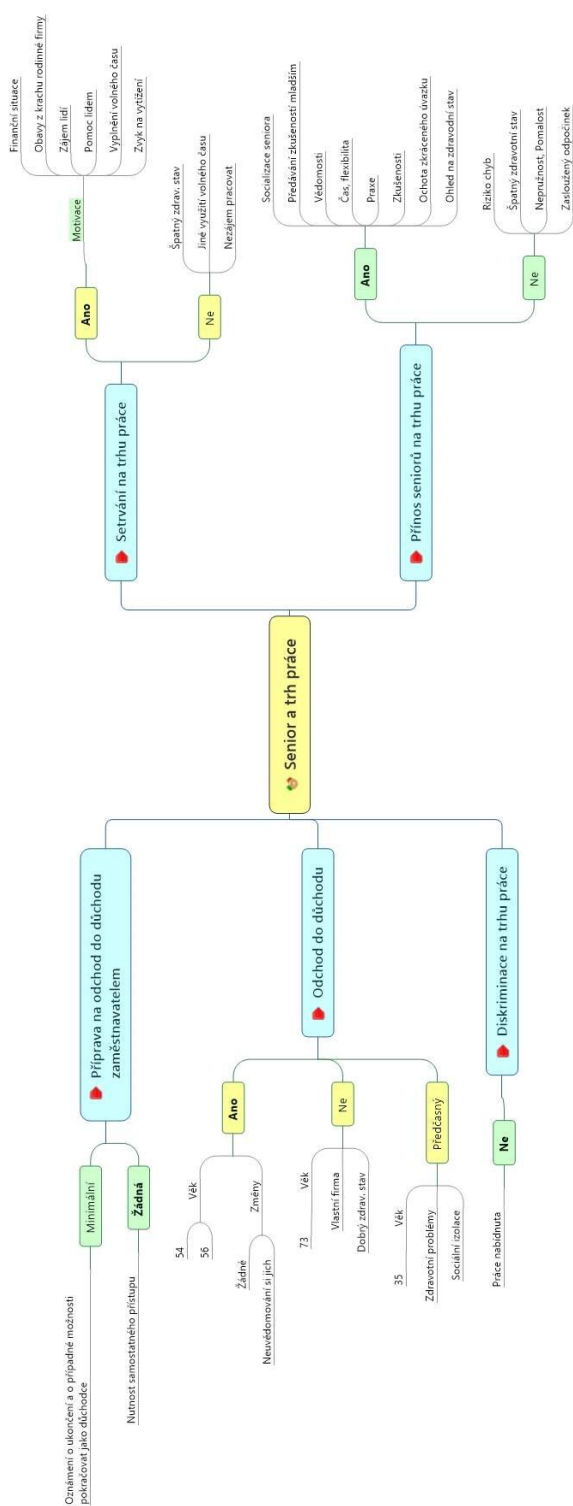
převážně ranní směny. Také vyhražují speciálně finanční prostředky na podporu zdraví svých zaměstnanců, na zdravou výživu a na podporu prevence vůči civilizačním chorobám. Výrobní firma, dle názoru osloveného, metody age managementu nevyužívá, nicméně o něm již slyšeli. Autorka práce se však domnívá, že určité metody ve firmě zavedené jsou, avšak nejsou pojmenovány metodami age managementu (například postavení firemních jeslí a školy pro děti zaměstnanců firmy apod.). Firma se také snaží sestavovat týmy s různými věkovými kategoriemi, aby si mohli navzájem pomáhat a inspirovat.

Seniora vnímá oslovený jako člověka v důchodovém věku. Výrobní firma seniory zaměstnává. Jsou to převážně zaměstnanci, kteří mají nárok na důchod, ale chtějí nadále ve firmě pracovat. Firma s nimi má mnoholeté velmi dobré zkušenosti a tak nemá důvod je odmítnout. V pobočce Zlínského kraje je takových lidí zaměstnáno přibližně dvacet. Jsou pro firmu velkým přínosem, neboť mají dlouhou praxi, zkušenosti, také vysokou zručnost, dokonale znají prostředí firmy a je u nich velice nízká fluktuace. Jsou dokonce někteří zaměstnanci, kteří tam pracují i 15 let (ještě, když se firma jmenovala jinak a patřila jiným majitelům).

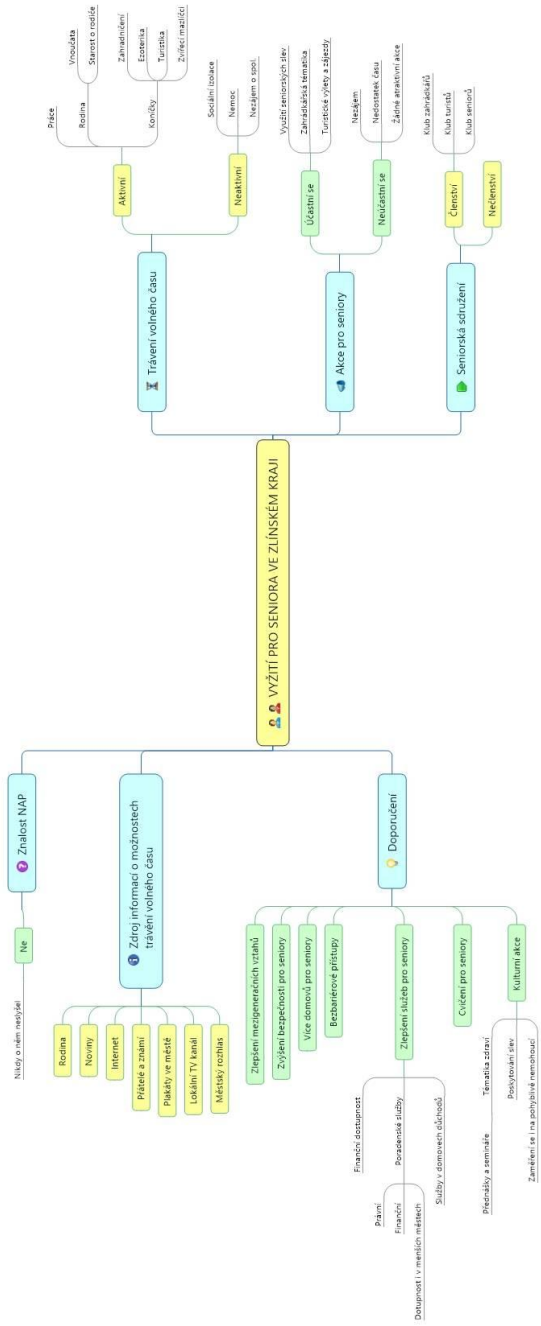
Oslovený o aktivitách NAP bohužel nikdy neslyšel.

## **ÚŘAD PRÁCE ČR**

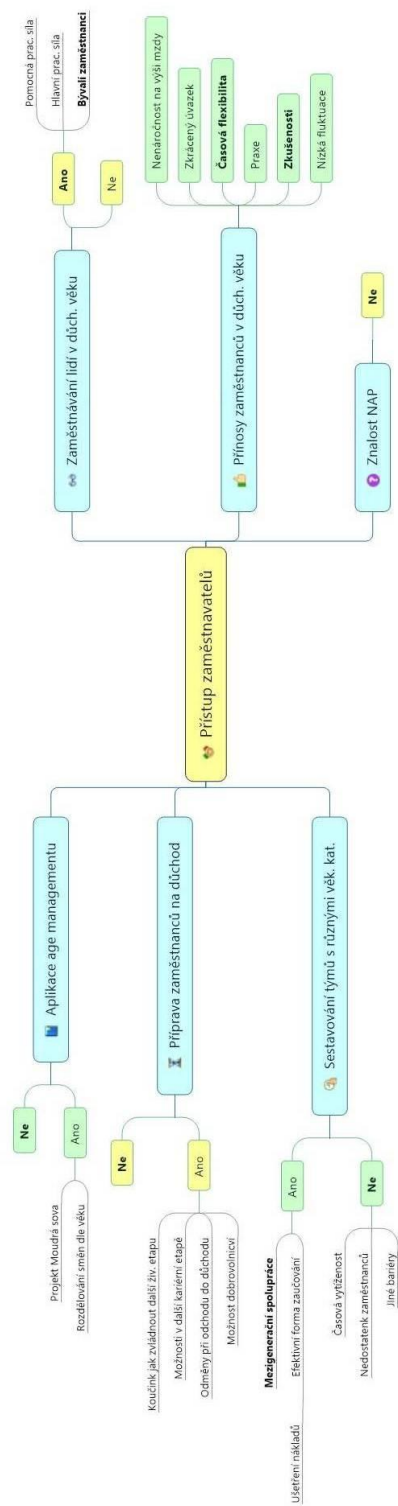
Autorka práce dále také oslovila Úřad práce České republiky se sídlem v Rožnově pod Radhoštěm. Bylo jí sděleno, že se orientují na seniory pouze v případě, že jsou vypsány projekty určené na podporu jejich zaměstnávání. To už se ale dlouho nestalo. V současnosti jsou projekty více orientované na zaměstnávání mladých. Při kontaktování Krajské pobočky Úřadu práce ČR ve Zlíně byla autorka neúspěšná.



Obr. 9 Myšlenková mapa – Senior a trh práce



Obr. 10 Myšlenková mapa – Vyžití pro seniory ve Zlínském kraji



Obr. 11 Myšlenková mapa – Přístup zaměstnavatelů

## 6 Identifikace problémových oblastí a návrhy na opatření

V této kapitole dojde k uvedení problémových oblastí, které budou identifikovány v rámci jednotlivých prioritních okruhů NAP. V návaznosti na ně budou navržena opatření k jejich zlepšení. Vzhledem k zúžení zaměření na trh práce nebyla shromážděna dostatečná data ke každému okruhu. Proto došlo ke sloučení některých z nich nebo byly nepatrně modifikovány. Autorka při tvorbě navrhovaných opatření vycházela z inspirace nabyté při sběru kvalitativních dat.

### 6.1 Problémové oblasti

#### Realizace politiky přípravy na stárnutí v ČR

- Nevědomost zainteresovaných lidí
- Špatná komunikace a spolupráce institucí
- Všeobecná neznalost NAP

#### Zajištění a ochrana lidských práv starších osob

- Bezpečnost seniorů
- Znalost práv seniorů a jejich možností finančních podpor

#### Celoživotní učení

- Nedostatek možností v kraji
- Učení jako přirozená součást společnosti
- Nezáměr a nedostatek motivace seniorů vzdělávat se

#### Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů

- Předdůchodová fáze
- Využívání potenciálu starších pracovníků
- Nízká rozšířenost age managementu

#### Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce

- Nedostatek mezigeneračního respektu
- Osamocení seniorů

#### Kvalitní prostředí pro život seniorů, Zdravé stárnutí

- Bezbariérové přístupy
- Dopravní dostupnost
- Úroveň bydlení a sociálních a zdravotních služeb
- Možnosti bydlení pro seniory
- Kulturní a společenské akce



## Péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností

- Opomíjení křehkých seniorů při organizaci aktivit

## 6.2 Návrhy na opatření

### Realizace politiky přípravy na stárnutí v ČR

NAP je vytvořen velmi důsledně a promyšleně a jsou v něm zahrnuty veškeré důležité oblasti, týkající se problematiky stárnutí. Jsou popsány jednotlivé cíle a zároveň jsou charakterizována opatření, která by měla být implementována do praxe. Zde, v oblasti praxe, ale nastává problém. Zodpovědnost za výkon daných opatření je zadána pouze orientačně a nebyly přesně a konkrétně **určeny kompetence**. Plnění plánu tak vychází jen na půl. Dochází k organizaci mnoha akcí, tvorbě projektů na různá témata, nicméně celkový dojem z účinnosti je jen minimální. Znalost lidí NAP je přímo žalostná. Z provedeného kvalitativního výzkumu vyšlo najevo, že naprostá většina dotazovaných o NAP nikdy neslyšela. Je tedy potřeba razantně zakročit a snažení rozvoje NAP rozšířit do světa. Navrhovaným opatřením je **zvýšit propagaci a marketing jednotlivých aktivit**. Největší sílu mají masová média. Je bezesporu zřejmé, že pokud se dostane tato tematika do sfér tisku, rozhlasu a televize, účinnost se velmi rychle zvýší. Při tvorbě strategií je třeba myslet na hlavní segmenty problematiky, a zvolit tak patřičné způsoby oslovení. Přece jen se jedná o problém, který zasahuje naprosto každého, ne jen seniory. Všichni jednou zestárneme, a proto je nutné zajímat se.

Z výzkumu také vyšel závěr, že pokud by akce byly více propagované, účastnilo by se jich více lidí. Na území nejen Zlínského kraje je několik organizací, které se snaží podnikat aktivity pro seniory. To je sice záslužné, ale je třeba zapracovat na efektivnějším způsobu informování, protože senioři, pro které jsou tyto aktivity zaměřeny, se o jejich konání často vůbec nedozví.

Je vnímáno, že jednotlivé instituce Zlínského kraje přistupují k naplňování politiky aktivního stárnutí po svém. Komunikace a spolupráce mezi nimi více méně neexistuje. Jako řešení této situace se nabízí určit koordinátora, který bude řídit interakci mezi jednotlivými městy a institucemi kraje. Toto navržené řešení přichází v platnost právě v těchto dnech. Po konzultaci s vedoucí práce autorka získala informace o tom, že v současnosti probíhají volby na pozice **koordinátorů krajů**, kteří budou zprostředkovávat komunikaci uvnitř jednotlivých krajů a mezi kraji navzájem. Dojde tak k propojování politiky územních celků i jejich partikulárních aktivit a docílí se tím vyšší vyjednávací síly na úrovni evropské. V budoucnu by tak Česká republika mohla docílit lepšího hodnocení při měření AAI a celkovém měření životní úrovně obyvatelstva.

Kompetence krajských koordinátorů se postupem času může prohlubovat a nabízí se zde možnost **rozvoje pozic na krajské úrovni**. Jednalo by se především o odborníky v oblasti marketingu a financí, kteří by zaručovali zvýšení informovanosti i na nejnižších úrovních managementu a laické veřejnosti.

### **Zajištění a ochrana lidských práv starších osob**

Během sběru kvalitativních dat autorka zjistila, že se někteří senioři necítí v dnešní době v bezpečí. Bylo uvedeno, že se jedná převážně o přístup mladých lidí k seniorům. Na ulicích se senioři setkávají s verbálními urážkami a agresivitou. Velmi je to ponižuje a cítí se tak nedůstojně. Tento problém je zakotven ve výchově mladých a v nízké frekvenci setkávání se staršími členy jejich rodiny. Opatření navrhnutá výše (u okruhu Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce) jsou aplikovatelná i na tuto oblast. Je zapotřebí celoplošně pozvednout hodnotu starých lidí, **bourat předsudky** o tom, že senioři jsou pouze břemenem společnosti a šířit osvětu o demografických jevech a potenciálu, který tito lidé mají. Pro lepší pocit seniorů se navrhuje rozšíření **linky bezpečí pro seniory** v rámci jednotlivých měst. Číslo na tuto linku by bylo automaticky ukládáno na všech nových sim kartách. Senioři by tak měli číslo po ruce v každém mobilním telefonu, jejichž užívání je mezi seniory v dnešní době již velmi rozšířené. Senior se tak může cítit v bezpečí s vědomím, že i když nemá oporu v blízkých, může se obrátit na tuto verzi pomoci. Tato linka bezpečí pro seniory by pak mohla fungovat také v rámci šíření informací o právech seniorů a jejich možnostech získávat finanční prostředky. Číslo linky bezpečí by bylo také propagováno v tramvajích a u lékařů v čekárnách, aby bylo potřebným co nejvíce na očích.

Dále je navrženo opatření **rozesílání informativních dopisů** přímo na jméno seniora, při jeho odchodu do důchodu. V dopise by měly být uvedeny veškeré možnosti, které se novému důchodci nabízí v různých situacích. Možnosti by měly být vypsány stručně a hlavně otevřeně. V dnešní době totiž spousta příležitostí financování existuje, ale senioři o nich vůbec nevědí a nikdo jim o nich nic nesdělí, dokud se na to nezeptají nebo nespustí hloubkový vyhledávací proces. Mnohdy se tyto informace dozví pouze na úřadech ve velkých městech, pro mnoho seniorů je tedy velmi namáhavé se na tato místa dopravit. Osvěta těchto informací by měla probíhat velkoplošněji a otevřeněji, v působnosti zástupců měst a obcí.

### **Celoživotní učení**

V oblasti celoživotního učení autorka v průběhu kvalitativního sběru dat nenarazila na mnoho podstatných informací. Senioři, se kterými se setkala, ničím takovým neprošli a ani neprojevovali zájem. Nicméně i tento závěr můžeme považovat za vypovídající a v podstatě koresponduje se sběrem primárních dat, kdy bylo zjištěno, že současní senioři o další vzdělávání neprojevují tak velký zájem. Je tedy na místě, aby se prohloubily motivační aktivity seniorů ke studiu. Přece jen se jedná o efektivní způsob trávení volného času a možnost socializace. Ve Zlínském kraji fungují univerzity třetího věku, avšak jen ve větších městech. Navrhuje se opatření, v rámci kterého by se vytvořily pobočky univerzit i v menších městech. Zvolil by se způsob náboru jako na středních školách, které navštěvují studenti vysokých škol a představují jednotlivé obory, aktivity a benefity školy. Stejně tak by mohla být vytvořena „tour seniorů“, kteří studium univerzity třetího věku již absolvovali a mohli by tak sdělit svým vrstevníkům, jak vše probíhalo, čím je toto studium obohatilo a jaký mělo pro ně celkový přínos.

### **Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů**

Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů je ve Zlínském kraji poměrně využíváno. Existuje spousta společností, které již potenciál v zaměstnávání starších lidí objevily. Nyní je ale hlavním úkolem zajistit to, aby tito lidé nebyli pouze využíváni, ale právě naopak, aby jim byly nastaveny podmínky na pracovišti úměrné jejich věku, aby byli pracující senioři spokojeni a mohli tak setrvat na trhu práce co nejdéle. U většiny oslovených společností se autorka setkala s neznalostí age managementu. Některé společnosti však jeho určité metody užívají, aniž by věděly, že spadají pod tento okruh managementu. Jedná se o intuitivní implementaci opatření přizpůsobená jednotlivým věkovým skupinám. Neznalost age managementu je ale velkým nedostatkem téměř ve všech krajích republiky. Kdyby společnosti o tomto stylu věděly, mohly by se v této oblasti více vzdělávat a zavádět opatření vhodná přímo pro jejich společnost. Zde se nabízí zásadní opatření a tím je **podchycení implementace age managementu ze strany státu**. Ten doposud nařídil školení zaměstnavatelů pouze u státních podniků. Toto nařízení se velmi osvědčilo a díky těmto školením, která již proběhla, age management začíná postupně prorůstat do strategií vedení. Tento proces však probíhá velmi pomalu. Dá se říci, že tempo demografických změn je mnohem rychlejší než tempo této implementace. Můžeme se inspirovat Finskem a dalšími úspěšnými státy a provést opatření jako oni, ze strany státu. V České republice osvětu age managementu provádí pouze jedna organizace, což je dlouhodoběji neúnosné. V každém kraji by měla být zřízena centra age managementu, která by organizovala a vykonávala školení o zavádění age managementu ve firmách. V blízké budoucnosti by tuto aktivitu mohli vykonávat příslušní koordinátoři. Stát by měl zvážit legislativní opatření, které zavede určité znaky age managementu jako povinné pro každou společnost. Jedině tak může být zavádění těchto metod účinnější a rychlejší. Autorka navrhuje také **osvětu na školách a univerzitách s obory či předměty lidských zdrojů**. Měl by být proveden tisk brožur a jejich distribuce do škol, případně organizace přednášek či školení o age managementu ve školách.

Důležitá je také fáze předdůchodová. Zde se navrhuje opatření, které by mělo být zaváděno ve společnostech. Zaměstnanci, který odchází do starobního důchodu, by měla být nabídnuta možnost účastnit se **sezení s pověřeným pracovníkem** (HR specialista, psycholog), kde mu budou sděleny případné další pracovní možnosti v důchodu a nejen to. Tato sezení budou probíhat průběžně několik týdnů před plánovaným odchodem. Jejich cílem bude připravit zaměstnance na jeho další životní fázi, pověřený specialista se mu bude snažit utříbit myšlenky o aktivitách, které bude moci vykonávat a o celkovém stylu života, který bude chtít v důchodu vést. Také se zde nabízí řešení v podobě **dočasného sníženého úvazku** půl roku před koncem jeho působení na trhu práce. Zaměstnanec si tak bude postupně zvykat na nižší pracovní zatížení a přechod do důchodu pro něj nebude natolik razantní. Při tomto zkráceném úvazku by mohlo rovnou docházet k pracovnímu networkingu a postupnému zaučování nového zaměstnance na pozici toho odcházejícího.

Po konzultaci na Úřadu práce autorka pochopila, že jednotlivé pobočky čekají na vypsání projektů a teprve na jejich základě orientují své aktivity. Zde přichází opět návrh pro budoucí koordinátory, aby tuto **politiku vedli pružněji a podpořovali vznik nových projektů na podporu zaměstnanosti seniorů.**

### **Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce, Péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností**

Po nezávazné konzultaci s několika učiteli základní školy v Rožnově pod Radhoštěm vzešla myšlenka na projekt mezigenerační spolupráce. Žáci by mohli v rámci mimoškolních (ale i školních) aktivit navštěvovat Domov pro seniory. Tento koncept se již v některých rožnovských školách realizuje ve spolupráci s Klubem seniorů a setkává se s výbornými ohlasy. Působnost je však velmi malá, a proto by bylo vhodné do tohoto konceptu **zapojit více škol prostřednictvím informování jejich ředitelů prostřednictvím koordinátorů či zástupců měst.** Ve školách je často veden pěvecký sbor, výtvarný kroužek, keramický kroužek apod. Děti by tak mohly několikrát v průběhu školního roku aktivity vykonávat ve spolupráci se seniory. I ti měli během svého života různé koníčky a záliby a mohli by tak předat své zkušenosti mladým nebo by si mohli jen tak užít společné chvíle. Tyto návštěvy seniorů by účinně sloužily pro podporu mezigeneračního setkávání, rozvoj respektu, úcty a pochopení mezi různými věkovými skupinami. Také by se tím rozvíjela socializace seniorů a částečně by se zamezovalo jejich osamocení. Při těchto aktivitách je však důležité **neopomíjet také lidi, kteří jsou nemohoucí a jsou upoutáni na lůžko.** Tato skupina seniorů je téměř vždy opomíjena s předpokladem, že tito lidé nemají zájem nebo že se nemohou účastnit z důvodu svého postižení. Právě tito lidé ale touží po společnosti stejně jako jiní a uvítali by, kdyby se mohli aktivně účastnit třeba jen pasivně, pozorováním, nasloucháním.

Problematika mezigenerační spolupráce souvisí také s dnešní výchovou dětí. Je velmi důležité, aby rodiče své děti vedly k tomu, aby své **prarodiče respektovaly a naslouchaly** jim. Děti by si měli svých prarodičů vážit, pomáhat jim, umět je vyslechnout a čerpat od nich jejich celoživotně nabyté znalosti a zkušenosti. Spousta lidí si začíná tvořit rodokmeny, díky kterým dochází k poznání historie rodiny a to je vede ke vzájemné úctě. Právě povědomí o historii vede lidi k poučení a vyvarování se chyb. Dochází k pevnější rodinné pospolitosti, sounáležitosti, pokračování tradic a tím i k rozvoji ducha národa.

Velkým problémem seniorů je jejich osamocení. V komparaci se systémy prevence osamocení seniorů, které jsou zaváděny ve Francii, má Česká republika poměrně velké mezery. Mohla by se inspirovat a zavést podobná opatření na jejím území. Konkrétně jsou velmi efektivní zavedené „Registre nominatif communal“. Jedná se o registry osamocěných starších osob. S nimi spolupracuje dobrovolnická organizace, která osamocené osoby v případě krizových situací navštěvuje, kontroluje a pomáhá jim. V České republice se již od září 2016 realizuje jeden podobný projekt zvaný „Adopce osamělých seniorů“, v rámci kterého funguje skupina dobrovolníků, která v případě zájmu seniora navštěvuje a pokrývá právě tu část sociální péče, která bývá tak často zanedbávaná. Dobrovolníci si se seniory vyklá-

dají, věnují jim plnou pozornost a tráví s nimi volný čas dle jejich přání a možností. Pokrytí tohoto projektu je však opět velmi malé. Proto se nabízí návrh opatření **k vytvoření a vedení celoplošného registru osamělých osob v ČR**, kde budou mít senioři v případě zájmu možnost zapsat se a vyvarovat se tak nepříjemných, mnohdy života ohrožujících, situací, ve kterých by potřebovali pomoc či společnost druhé osoby.

### **Kvalitní prostředí pro život seniorů, Zdravé stárnutí**

V návaznosti na tuto tematiku je potřeba inovace systému domovů důchodců. Navrhovaným řešením je **vystavění více domovů**, kde by mohli senioři bydlet. Česká republika trpí nedostatkem vhodného obytného prostředí s individuálně rozdílnou péčí o staršího člověka. Několik projektů již probíhá, ale stále je to málo. Při sběru dat ve Francii bylo zjištěno, že právě tam jsou s přístupem k aktivnímu stárnutí mnohem dále. Podniknuté aktivity jsou účinnější a rozlehlejší. Domovy důchodců nejsou záležitostí jen větších měst, jak je tomu u nás. V každém malém městě existuje zařízení, kde mohou být senioři ubytováni a kde jim jsou poskytovány sociální služby. Ve Zlínském kraji je na počet seniorů velmi málo ubytovacích zařízení a spousta seniorů trpí tím, že nemají kam jít, jsou závislí na pomoci jiných, což je pro ně stresující a necítí se pohodlně. Zvýšení počtu domovů pro seniory by znamenalo **vznik dalších pracovních míst**, což může být pro dnešní dobu nízké nezaměstnanosti také problém. Je tedy potřeba jej podchytit již od počátku a šířit osvětu už na základních školách, aby byly **děti motivovány studovat potřebné obory**, především v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Přispěním k této motivaci pomůže také opatření mezigenerační spolupráce (viz výše). Důležitým faktorem je také posílit **počet zaměstnanců v domovech důchodců**, aby nedocházelo k přetěžování personálu.

Autorka dále navrhuje **využití fondů Evropské unie k rozšíření bezbarierových přístupů**. Téměř každý senior uvedl, že mu ve městech chybí a je pro ně velmi náročné dostat se do mnohých budov. Také například cesta z domova pro seniory do centra je plná překážek a bez pomoci druhých by byla pro mnohé nemožná. Nabízí se zde využití fondů vypsanych pro programové období 2014 – 2020, konkrétně Integrovaného regionálního operačního programu ve spolupráci s Ministerstvem pro místní rozvoj v rámci oblasti „Konkurenceschopné, dostupné a bezpečné regiony“. Vše se nicméně odvíjí od frekvence vyhlásování výzev řídicími orgány jednotlivého programu. Impuls tedy musí přijít opět „shora“.

Téměř každý senior v průběhu rozhovorů kvalitativního výzkumu uvedl, že by si přál více kulturních akcí organizovaných prioritně pro ně. Mnohdy se stává, že nestihnou koupit vstupenky či nejsou dostatečně upraveny podmínky, aby na akci mohli být déle (týká se podmínek na sezení apod.). Zde se navrhuje opatření zaměřené převážně na kulturní centra jednotlivých měst v kraji. Z kvalitativního výzkumu vyšlo najevo, že senioři se bojí, že již na ně nezbude místo, že na akci půjdou zbytečně. Kulturní centra by tedy mohly uspořádat akce, při kterých budou **prioritně nabízet vstupenky seniorům**. Jednalo by se o akce atraktivní pro starší lidi. Samozřejmě se senioři musí oslovit patřičnou cestou – článek v novinách, plakáty

v blízkosti míst, kde se senioři pohybují, propagace skrze Kluby seniorů. Na těchto organizovaných akcích pak musí být dostatečná fyzická přístupnost, na místě, které je dostupné městskou hromadnou dopravou a s bezbariérovými zařízeními. Organizace by měla být flexibilní, aby vstup na akci nevyžadoval dlouhé stání ve frontách. Čas akce by měl být také zvážen v návaznosti na segment seniorů.

Co se týče dalších kulturních událostí, senioři projeví zájem o **přednášky či workshopy věnované zdravému životnímu stylu**. Spousta z nich se zajímá o zdravé stravování a cvičení. Velmi by uvítali možnost dozvědět se o této tematice od odborníků a nechat se tak inspirovat. Tyto typy akcí jsou již v kraji konány, nicméně jen velmi řídky se orientují konkrétně na seniory.

Se zdravým životním stylem souvisí také pohyb. Ve spolupráci s největšími tanečními skupinami Zlínského kraje (v Rožnově pod Radhoštěm, ve Vsetíně a ve Zlíně) se na popud autorky plánuje v novém školním roce 2017/2018 organizace **kurzů tancování pro seniory**. Jednalo by se o skupinové tancování ve stylu street dance<sup>12</sup>, které by probíhalo v tanečních sálech daných tanečních skupin, vždy jednu hodinu týdně po dobu dvou měsíců. Veškerá hudba a pohyby by byly voleny vhodně pro daný segment. Vstupné na tyto kurzy by bylo dobrovolné. Oslovování seniorů by probíhalo pomocí plakátů, letáků v ubytovacích zařízeních pro seniory, článků v lokálních novinách a ústním podáním. Zorganizovány by byly i osobní pozvánky v ubytovacích místech pro seniory pomocí krátkých tanečních vystoupení s cílem motivovat seniory k účasti. V případě zvýšeného zájmu by byla doba kurzů flexibilně upravena či rozšířena dle požadavků seniorů a dle možností tanečních skupin.

V rámci kultury a zviditelňování dále autorka navrhuje **aktualizaci webů seniorských stránek** (prioritně Klubu seniorů a Rady seniorů). Weby mají zastaralý a jednoduchý design a orientace v nich je poměrně nepřehledná. Senioři, kteří ovládají internet a moderní techniku jistě ocení, když budou weby tvořeny „user friendly“. Členové organizací by měli oslovit profesionály v oboru a nechat si vytvořit přehledně strukturované weby. Také by mohli aktivněji **vyzývat občany k psaní a podílení se na tvorbě webů**, aby články v nich byly aktualizované. Mnohdy se tam setkáte s články starými pět let apod.

Dalším návrhem je **poskytování donáškových služeb pro seniory**. Službu by bylo možné využívat telefonicky, elektronicky či osobně. V knihovně ve Valašském Meziříčí tento typ služeb již funguje. Byla tam zavedena donášková služba knih, časopisů, či zvukových nahrávek pro méně pohyblivé občany. Ostatní instituce by se mohly tímto nápadem inspirovat.

---

<sup>12</sup> Street dance v sobě zahrnuje několik tanečních stylů. Mezi nejrozšířenější se řadí hip hop, house, dancehall a funkové styly. Tento styl tance byl zvolen převážně díky zainteresovanosti autorky a díky jejím vhodným kontaktům v dané oblasti.

## 7 Diskuze

Problematika politiky aktivního stárnutí je velmi široce zaměřena a spadá do ní spousta oblastí zájmu. V průběhu sběru kvalitativních dat autorka získala mnoho informací, které zasahují do několika okruhů. V rámcovém pojetí daných problémových oblastí byla autorce nápomocna struktura NAP.

Při tvorbě diplomové práce bylo zajímavé pozorovat, jak působí masmédiá, převážně tedy internet, na mínění lidí. Po zpracování literární rešerše měla autorka dojem, že je politika aktivního stárnutí v České republice poměrně na dobré cestě. Nicméně po provedení primárního výzkumu zjistila, že tomu tak není. Dochází sice ke snahám, pořádání příkladných akcí a aktivit, avšak jejich dopad a působení je vždy jen na úzkou skupinu lidí. NAP doposud působí spíše na institucionální úrovni společnosti ve velkých městech, k obyčejnému seniorovi v obci či menším městě se žádným způsobem nedostává a povědomí o aktivitách NAP je minimální. Česká republika poměrně zvládá obecnou teoretickou část opatření, nyní je potřeba zapracovat na té praktické. Většina navržených opatření se dají shrnout do jednoho slova a tím je „osvěta“. Během tvorby diplomové práce autorka vyzpovídala, že největším problémem dnešní doby je nevědomost a nezájem lidí o danou problematiku. Demografické stárnutí je přitom nevyvratitelný jev, který působí každým dnem intenzivněji. Prognózy jsou relativně krátkodobé a týkají se dnešních generací. Proč tedy spoléhat na to, že vše vyřeší generace následující?

Zlínský kraj by se měl inspirovat aktivitami jiných krajů, převážně Jihomoravského a Prahy. Tam je realizace politiky pozitivního stárnutí na pokročilejší úrovni. Je zapotřebí docílit vyšší provázanosti aktivit a spolupráce mezi jednotlivými kraji a institucemi, aby se zesílila vyjednávací síla a rozšířila se jejich působnost.

Autorka při kvalitativním sběru dat účelně volila oslovení seniorů s odlišnými charakteristickými znaky, aby docílila různorodosti odpovědí. Setkala se však také s odmítnutím či nezájmem rozhovor poskytnout. Jednalo se převážně o muže, kteří uvedli, že nemají čas, zájem, či autorku odkázali na jejich manželku s tím, že toho ví více. Co se týče oslovení jednotlivých společností a institucí byla komunikace také často omezená. Mnoho společností neprojevovalo o zaměstnávání seniorů, či age management zájem nebo o dané problematice nemělo žádné informace. Některé instituce dokonce nereagovaly vůbec. Jednalo se o Městský úřad v Rožnově pod Radhoštěm a Úřad práce ČR ve Vsetíně. Na druhou stranu oslovení, kteří se rozhodli s autorkou spolupracovat a poskytnout jí informace, byli velmi otevření, upřímní a ochotní.

V důsledku omezeného počtu oslovených je však pravděpodobné, že nelze veškeré závěry úplně zobecňovat, vzhledem k odlišnosti názorů a přístupů každého člověka. Mezi další omezující faktory, které mohly ovlivnit vyvozené závěry, by mohlo spadat limitující pokrytí oblastí působení jednotlivých respondentů. V závěru se rozhovorů ochotně účastnili převážně respondenti ze severovýchodu Zlínského kraje. Dá se však předpokládat, že vzhledem k nevelké rozlehlosti kraje, mají respondenti podobné smýšlení a na klíčové otázky by odpovídali velmi podobně i v jeho ostatních částech. Také vzhledem k orientaci na trh práce mohlo

dojít k zanedbání některých částí NAP, které s touto tematikou nesouvisely, nebo k jejich zmínění nedošlo ani při hloubkových rozhovorech.

V práci došlo k navržení několika opatření reagujících na vytyčené problémové oblasti. Tematika navrhovaných opatření by mohla být zakomponovaná do nového NAP, což by poskytlo možnost jejich profinancování z prostředků ze státního rozpočtu. MPSV by mohlo po vládě požadovat uvolnění finančních prostředků na jejich plnění. Realizátor daných opatření by byl více motivován a jejich zavedení by tak nebyla natolik náročná.

Autorka měla jedinečnou možnost strávit semestr ve Francii, kde mohla pozorovat tamější přístup k politice aktivního stárnutí. Byla v kontaktu se zdravotním bratrem pracujícím v domově pro seniory, který jí sdělil spoustu užitečných informací o francouzském systému, projektech, a také se s ní podělil o nespočet zážitků, příběhů a reálných situací, které jako zdravotní bratr zažil. Pro autorku tato zkušenost byla velmi obohacující a inspirovala se jí také při vytváření návrhů na opatření ke zlepšení situace v ČR. Autorka se domnívá, že právě ČR by měla využít její, oproti Francii, malé rozlohy a rozvinout tak spolupráci mezi kraji a institucemi. Společně by se tak docílilo efektivnějšího zveřejňování aktivit NAP a příslušných projektů a došlo by k rozšíření povědomí o dané problematice na všech úrovních.

Česká republika je nicméně v současnosti v rámci problematiky aktivního stárnutí poměrně činná, jelikož končí působnost NAP pro roky 2013-2017. Momentálně tedy probíhají závěrečné úpravy nového NAP na další čtyři roky. 12. května 2017 proběhl Sjezd Rady seniorů ČR, kterého se účastnilo 231 delegátů. Došlo zde k ujednání programových priorit pro léta 2018-2022, mezi které spadají například zkvalitnění českého penzijního systému, zajištění finanční dostupnosti nájemního bydlení seniorům a hlavně podpora zaměstnávání lidí starších 60 let. Autorka tedy věří v kvalitu navržených opatření a přeje si, aby jejich realizace přispěla ke spokojenému životu seniorů.



## 8 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat situaci implementace politiky aktivního stárnutí na úrovni Zlínského kraje ve vazbě na trh práce. V průběhu tvorby byla hodnocena funkčnost a míra aplikace a naplnění NAP v dané oblasti. Na základě sběru a vyhodnocení sekundárních dat došlo k další fázi, kterou byl kvalitativní výzkum, v jehož rámci byly osloveny zainteresované osoby. Výzkum byl rozdělen na dvě hlavní části podle typu skupiny respondentů. První skupinou byli senioři a druhou respondenti z oblasti trhu práce.

Na počátku bylo velmi důležité definovat si, jak v práci budeme chápat pojem senior. Autorka jej označila jako osobu ve věku nad 65 let pobírající starobní důchod. Během kvalitativního sběru dat však narazila i na respondenta ve věku 73 let, který starobní důchod stále nepobírá a je aktivním na trhu práce. Autorka zaměřila pozornost na definování pojmu senior i v průběhu dotazování. Odpovědi byly velmi různorodé. Nejčastěji se však opakovaly charakteristiky věkové (nad 60 let, nad 65 let). Další častou odpovědí bylo, že senior je osoba na důchodě, či pobírající starobní důchod. Pouze jednou se ocitla definice seniora jako starší osoby se zdravotními problémy.

V literární rešerši byla pozornost věnována především uvedení do tématu, seznámení s demografickými změnami, vývojem a predikcemi do budoucna. Proběhla také introdukce NAP a jeho jednotlivých okruhů, které nám dále pomohly zúžit zaměření převážně na problematiku seniorů na trhu práce. Byly identifikovány různé přístupy k zaměstnávání seniorů, podoby jejich diskriminace na pracovním trhu, metody jejich zaměstnavatelů a postoj ageismu.

Jako velmi obohacující a klíčové téma práce autorka považuje téma age managementu. Jedná se o velmi účinný nástroj řešení problému demografických změn a přitom je jeho rozšíření a působení v České republice zatím jen velmi malé. Management by měl individuálněji přistupovat ke svým zaměstnancům a vytvářet opatření na pracovišti, která podpoří využití potenciálu zaměstnanců veškerých věkových skupin. Informace o tomto přístupu vedly autorku k oslovení předsedkyně spolku Age managementu na centrále v Jihomoravském kraji. Byl proveden hloubkový rozhovor, který poskytl autorce přehled o možnostech patřičných metod řízení a motivování lidských zdrojů ve společnostech a o přístupu českého managementu firem k zaměstnávání seniorů.

Páteří práce je pak analýza přístupu k Politice aktivního stárnutí, která byla pojata nejprve komplexně jako přístup Evropské unie, poté internacionálně, kde byla pozornost zaměřena na Francii. Následně se autorka zaměřila na Českou republiku a konkrétně na Zlínský kraj. Postupovalo se tedy hierarchicky od nejvyšší instance až po nejmenší. Došlo se k závěru, že Zlínský kraj má ještě spoustu mezer v implementaci jednotlivých opatření NAP a celkově v jeho realizaci. Vytvářejí se sice projekty věnující se seniorům a jejich využití volného času, nicméně jejich působnost je jen velmi nízká a zainteresovává pouze malé skupiny lidí.

Pomocí hloubkových polostrukturovaných rozhovorů byl realizován sběr primárních dat. Na základě shromážděných informací autorka vymezila problémo-

vé oblasti, které strukturovala do jednotlivých okruhů NAP. V návaznosti na to došlo k vytvoření návrhů, které by mohly vést ke zlepšení situace ve Zlínském kraji a také by mohly inspirovat kraje ostatní.

V rámci realizace politiky přípravy na stárnutí v ČR bylo navrženo konkrétně určit kompetence a zodpovědnost za vykonávání jednotlivých opatření NAP, aby se zvýšila jeho účinnost v praxi. Dále autorka navrhla zkvalitnění propagace a celkového marketingu jednotlivých aktivit v rámci NAP. Jejich neznalost na úrovni běžných lidí je až alarmující. V kraji se již koná nespočet akcí, nicméně jejich působnost je velmi malá a většina lidí z daného segmentu o nich vůbec neví. Jako obrovský přínos autorka pokládá probíhající volby na pozice koordinátorů krajů, kteří budou mít především funkci zprostředkovatelskou a informační. Budou řídit komunikaci uvnitř kraje ale i mezi kraji a bude tak postupně docházet k propojování politiky územních celků a zvýší se tak jejich celková vyjednávací síla.

V okruhu zajištění a ochrany lidských práv starších osob je prvořadé bourat předsudky lidí o tom, že senioři jsou pouze zátěží pro stát. Je nezbytné pozvedávat jejich hodnotu a postavení ve společnosti. Někteří senioři se v kraji necítí bezpečně, proto autorka navrhuje zavedení linky bezpečí pro seniory, jejíž číslo by bylo automaticky ukládáno na všech nových sim kartách. Autorka se také zamýšlí nad problémem, že spousta seniorů nemá přehled a dostatek informací o tom, jaké mají možnosti získávání finančních prostředků. Řešení může představovat rozesílání informativních dopisů se stručným a otevřeným popisem všech možností přímo na jméno a adresu seniorů při jejich odchodu do důchodu.

Oblast celoživotního učení nebyla v rámci kvalitativního sběru informací natolik zmiňovaná především proto, že se s ničím takovým oslovení senioři nesetkali ani neprojeví zájem. Autorka přesto navrhuje opatření vytvořit pobočky univerzit i v menších městech. Probíhat by měly také účinné metody k motivaci seniorů vzdělávat se pomocí „tour seniorů“.

Zásadní byl pro tuto práci okruh NAP zabývající se zaměstnáváním starších pracovníků a seniorů. Právě ten inspiroval autorku k zaměření se na trh práce. Po zjištění problémových oblastí je navrženo především podchycení implementace age managementu ze strany státu a provádění osvěty na školách a univerzitách s obory či předměty lidských zdrojů. V rámci předdůchodové fáze zaměstnanců autorka shledává mimo jiné důležitým realizovat ve společnostech předdůchodová sezení s pověřeným pracovníkem, který bude vést zaměstnance k utřebení myšlenek před odchodem do důchodu a ke zvážení jeho dalších pracovních možností.

V rámci mezigenerační spolupráce bylo navrženo zapojování škol do společných aktivit s domovy pro seniory. Velmi důležité je pak při těchto mezigeneračních aktivitách neopomíjet lidi, kteří jsou nemohoucí a jsou upoutáni na lůžko. Na základě inspirace opatření ve Francii bylo také navrženo vytvoření a vedení celoplošného registru osamělých osob v ČR.

Kvalitní prostředí pro život seniorů zabezpečuje převážně bydlení. Během sběru primárních dat bylo zjištěno, že ubytovacích zařízení právě pro seniory je velký nedostatek. Navrhuje se tedy zavedení více domovů, kde by mohli senioři bydlet a cítit se bezpečně a pohodlně. Také se přichází s návrhem využití fondů

---

Evropské unie k rozšíření bezbariérových přístupů. V rámci zdravého stárnutí by senioři uvítali více kulturních událostí, přednášek a workshopů s tematikou zdravého životního stylu. Autorka aplikovala návrh opatření, založeném na jejím koníčku, tancování. Plánuje se, ve spolupráci s tanečními skupinami Zlínského kraje, zorganizovat taneční kurzy pro seniory.

K závěru lze říci, že Česká republika má v přístupu k aktivní politice našlápnu-to správným směrem, čeká ji však ještě dlouhá cesta. Důležité je uvědomit si, že ne za vším stojí peníze. Ministerstva by se měla naučit přistupovat k problémům také nemateriálně a myslet na své občany jako na lidské bytosti, jejichž osudy mají mnohdy v rukou. Pro většinu seniorů je prioritní láska, zdraví a rodina. Zvýšení důchodů je sice potěší, ale peníze pro ně nejsou prvořadé. V případě seniorů to platí dvojnásob v tom smyslu, že i když dostanou přidáno, darují tyto peníze svým vnoučatům či rodinným příslušníkům. Na státní úrovni by se nemělo k seniorům přistupovat pouze jako k příjemcům starobních důchodů, nýbrž jako k osobnostem, které toho spoustu zažily a vytvořily pro stát určitou hodnotu. Mělo by se dbát na to, aby senioři žili důstojně a radostně trávili poslední fázi jejich života. Autorka tedy uzavírá práci slovy své prababičky: „Hlavně se mějte všichni rádi“.

## 9 Literatura

- ACTIVE AGEING. *WHO: World health organization* [online]. 2017 [cit. 2017-01-10]. Dostupné z: [http://www.who.int/ageing/active\\_ageing/en/](http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/)
- ACTIVE AGING INDEX 2014: Analytical report 2015. United nations economic commission for Europe: Dokument Evropské komise [online]. 2015.
- ALTERNATIVA 50+. *Stárnutí populace jako výzva: Age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*. Praha, 2014. ISBN 978-80-905711-0-5.
- ALTERNATIVA 50+. *Nezaměstnanost osob 50+*. *Alternativa 50 plus* [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/nezamestnanost-osob-50/>
- ALTERNATIVA 50+: *O nás* [online]. 2017. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/o-nas/>
- AVRAMOV DRAGANA, MIROSLAVA MAŠKOVÁ. *Active Ageing in Europe*. 2003. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- BÉLAND, DANIEL. *Aging in France: Population Trends, Policy Issues, and Research Institutions*. *Oxford Academic: The Gerontologist* [online]. The Gerontological society of America, 2012 [cit. 2017-02-14]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/geront/gns149>
- BLAHOVÁ, MICHAELA. *Informace o sociálních službách*. 2017. Dostupné také z: <https://www.kr-zlinsky.cz/informace-o-socialnich-sluzbach-cl-1219.html>
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BURCIN, B., FIALOVÁ, L. *Demografická situace České republiky: Proměny a kontexty 1993-2008*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 238 s. ISBN 978-80-7419-024-7
- CLEISS.FR: *The French Social Security System: General Scheme*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-15]. Dostupné z: [http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/an\\_3.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html)
- COHOUSING: *Senior cohousing* [online]. 2017. Dostupné z: <http://www.cohousing.cz/senior-cohousing2/>
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Odchod do starobního důchodu*. : Portál veřejné správy [online]. 2017a. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/184/4419.html#obsah>
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Důchodci v okresech a krajích k 31. 12. 2016* [online]. 2017b. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/02FB0CB4-B96B-492E-AD56-C3D02F139261/0/2016duchodcivokresechakrajichcr.pdf>
- ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 296/2009 Sb.: Zákon o sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011*. In: 2009.

- ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon o sociálních službách: 108/2006 Sb.* In: 108/2006 Sb. 2007, 14. 3. 2006. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108\\_2006\\_Sb.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf)
- ČEVELA, ROSTISLAV, ZDENĚK KALVACH A LIBUŠE ČELEDOVÁ. *Sociální gerontologie*. Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3901-4.
- ČSÚ, *Projekce obyvatelstva České republiky*. Český statistický úřad [online]. 2013 [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20567167/40201302.pdf/8748c8fb-f724-481c-ae68-67070256f5ef?version=1.0>
- ČSÚ: *Charakteristika kraje*. Český statistický úřad [online]. 2016a. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_kraje)
- ČSÚ: *Obyvatelstvo Zlínského kraje v roce 2015*. Český statistický úřad [online]. 2016b. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/obyvatelstvo-zlinskeho-kraje-v-roce-2015>
- ČSÚ: *Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016*. Český statistický úřad [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xz/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-12-2016>
- DEMOGRAFICKÉ PROCESY. *Demografie [online]*. Demografické informační centrum, 2014 [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_procesy=](http://www.demografie.info/?cz_procesy=)
- DEMOGRAFICKÉ STÁRNUTÍ. *Demografie [online]*. 2014 [cit. 2017-01-14]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_starnuti](http://www.demografie.info/?cz_starnuti)
- DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ. *Demografie [online]*. Demografické informační centrum, 2014 [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_popvyvoj](http://www.demografie.info/?cz_popvyvoj)
- DUFEK, J., MINAŘÍK, B. *Analýza demografického vývoje a hodnocení lidských zdrojů v České republice a jejích regionech*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011. 106 s. ISBN 978-80-7375-568-3.
- DVOŘÁČEK, FRANTIŠEK. *Soupis obyvatelstva v Čechách, na Moravě a ve Slezsku v letech 1754-1921: Československý statistický věstník*. V. s. 247-302, 1924.
- EUROPA *European year of active aging: European year of active aging and solidarity between generations 2012*. EUROPA [online]. 2012 [cit. 2017-05-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/archives/ey2012/>
- EUROPEAN COMMISSION: *Rozhodnutí Evropského parlamentu a rady o Evropském roku aktivního stárnutí*, 2010. Brusel: Evropská komise.
- EUROPEAN COMMISSION: *Příspěvek EU k aktivnímu stárnutí a mezigenerační solidaritě*. In: . Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012 ISBN 978-92-79-25119-1: Belgium, 2012. Dostupné také z: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8710&langId=cs](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8710&langId=cs)
- EXPAT AGENCY LYON: 2016 [online]. [cit. 2016-12-15]. DOI: *Intergenerational home sharing in Lyon*. Dostupné z: <http://www.expats-agency->

- lyon.com/english/international-students-lyon/students-accomodation-lyon/intergeneration-home-sharing-in-lyon/
- GOLA, PETRI: *Zdravotnictví v EU v řeči čísel*. FinExpert.cz [online]. 2014 [cit. 2016-12-09]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/zdravotnictvi-v-eu-v-reci-cisel>
- HISTORIE: SČÍTÁNÍ LIDU, BYTŮ A DOMŮ. Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2016-12-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/15506058+Historie.pdf/3de9b0b7-ece1-46d4-877b-9dde93d35a35?version=1.0>
- HOLMEROVÁ, IVA, JURÁŠKOVÁ, BOŽENA A KVĚTUŠE ZIKMUNDOVÁ. *Vybrané kapitoly z gerontologie*. 3., přeprac. a dopl. vyd. Praha: EV public relations, 2007. ISBN 978-80-254-0179-8.
- HOLCZEROVÁ, VLADIMÍRA A FDAGMAR DVOŘÁČKOVÁ. *Volnočasové aktivity pro seniory*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4697-5
- ILMARINEN, JUHANI. *Ako si predĺžiť aktívny život: starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda, 2005. ISBN 978-80-07-01658-3.
- INDEX ZÁVISLOSTI. Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2017-01-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/6b004993bd>
- INSEE, INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCNOMIQUES *Le taux de chômage est stable au premier trimestre 2016*. INSEE: [online]. 2016 [cit. 2016-12-20]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011465>
- KALVACH, ZDENĚK. *Geriatric a gerontologie*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0548-6.
- KANDLER, LADISLAV. *Časté dotazy ohledně zaměstnávání důchodců*. Portal.Pohoda. 2014. Dostupné také z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/nejcastejsi-dotazy-ohledne-zamestnavani-duchodcu-%E2%80%93/>
- KONSOLIDOVANÉ ZNĚNÍ O EVROPSKÉ UNII: *Úřední věstník EU*. In: . Belgium, 2010, 30. 3. 2010. Dostupné také z: [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva\\_o\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva_o_eu.pdf)
- KRAJSKÝ ÚŘAD ZLÍNSKÉHO KRAJE. *O kraji*. 2017. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/o-kraji-cl-17.html>
- KREJČÍ, T. *Global and regional aspects of the labour market*. 1. vyd. Brno: Mendel university in Brno, 2014. 126 s. ISBN 978-80-7375-973-5.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie: možnosti, které čekají*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. Psyché. ISBN 978-80-247-3604-4.
- LE HUFFINGTON POST: *La canicule de 2003 est incomparable avec celle de 2016 mais permet de mieux l'appréhender* [online]. MAXIME BOURDIER, 2016 [cit. 2016-12-20]. Dostupné z: [http://www.huffingtonpost.fr/2016/08/27/canicule-2003-2016-incomparable-lecons\\_n\\_11735178.html](http://www.huffingtonpost.fr/2016/08/27/canicule-2003-2016-incomparable-lecons_n_11735178.html)
- MALÍKOVÁ, EVA. *Péče o seniory v pobytových sociálních [sic] zařízeních*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3148-3.

- MATOUŠ, ZDENĚK. *Perspektivy vývoje dalšího profesního vzdělávání v Evropě; organizace působící v této oblasti v České republice*. Ligs university: Leadership innovation Growth Success. 2015. Vědecký článek. Dostupné také z: [http://www.ligsuniversity.cz/o-nas/publikace-studentu/perspektivy-vyvoje-dalsiho-profesniho-vzdelavani-v-evrope-organizace-pusobici-v-teto-oblasti-v-ceske-republice/#\\_ftnref10](http://www.ligsuniversity.cz/o-nas/publikace-studentu/perspektivy-vyvoje-dalsiho-profesniho-vzdelavani-v-evrope-organizace-pusobici-v-teto-oblasti-v-ceske-republice/#_ftnref10)
- MOODY, HARRY, R.. *From successful aging to conciousness aging*. 2005, New York: Springer Publishing Company.
- MPSV MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce* [online]. 2016a [cit. 2017-02-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15169>
- MPSV MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Senioři a politika stárnutí* [online]. 2015a [cit. 2016-12-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2856>
- MPSV MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity (2012) v České republice: Oddělení: 921* [online]. 2015b [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11696>
- MPSV MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Rada vlády pro seniory a stárnutí populace*. : Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Odbor 21, 2016b. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2897>
- MPSV MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Generační tandem.: Integrovaný portál MPSV* [online]. 2015c. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene\\_projekty/regionalni\\_individualni\\_projekty/generacni\\_tandem](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/generacni_tandem)
- MPSV MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Ageing Policy in the Czech Republic*. [online]. 2015d. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/24024/Brozura\\_starnuti\\_screen.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/24024/Brozura_starnuti_screen.pdf)
- MÜLLEROVÁ, ING. LUDMILA. *Výroční zpráva za rok 2012: Zpráva o činnosti Rady vlády pro seniory a stárnutí populace v roce 2012*. 2013.
- NÁVRH NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY O SČÍTÁNÍ LIDU, DOMŮ A BYTŮ: *Komise evropských společenství*. In: Brusel, 2007. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A52007PC0069>
- NOVOTNÝ, PETR, NINA BOSNIČOVÁ, JANA BŘENKOVÁ, et al. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat: možnosti uplatnění age managementu v České republice: průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Plzeň: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014. ISBN 978-80-904531-7-3.
- OSN DESA, Population Division. 2001. World Population Ageing: 1950-2050 [online]. [cit. 15. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/>
- OXFORD: *Employer strategy and the labour market*. Oxford University Press, 1994. 385 s. Social change and economic life initiative. ISBN 0-19-827927-2
- PAVLÍK, Z., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., ŠUBRTOVÁ, A. *Základy demografie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1986, 732 s.

- POPULACE V EVROPĚ: *Population counter. Population.city* [online]. 2016 [cit. 2016-12-13]. Dostupné z: <http://populace.population.city/world/eu>
- PODBORSKÝ, ING. RICHARD. *Work ability index a jeho praktická aplikace: Work ability index a jeho vazba na koncept age managementu*. Koopolis. 2016. Dostupné také z: <https://koopolis.cz/sekce/revue-dv/443-work-ability-index-a-jeho-prakticka-aplikace>
- PRAŽSKÝ PATRIOT: *Praha 1 otevřela mezigenerační dům pro mladé a seniory* [online]. 2016. Dostupné z: <http://www.prazskypatriot.cz/praha-1-otevrela-mezigeneracni-dum-pro-mlade-a-seniory/>
- PROJEKCE OBYVATELSTVA ČESKÉ REPUBLIKY. Český statistický úřad [online]. 2013 [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20567167/40201302.pdf/8748c8fb-f724-481c-ae68-67070256f5ef?version=1.0>
- RADA SENIORŮ ČESKÉ REPUBLIKY, O.S. *Předseda rady seniorů České republiky po schválení progresivnějšího schéma valorizace důchodů* [online]. 2017. Dostupné z: <http://www.rscr.cz/2017/04/predseda-rady-senioru-ceske-republiky-po-schvaleni-progresivnejsiho-schema-valorizace-duxodu/>
- RAŠTICOVÁ, MARTINA A KOL. *Age management: actual challenges and promising solutions regarding the ageing European population*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2013. ISBN 978-80-7204-848-9.
- RAUTIO, M. A T. MICHELSEN. *How to use the Work Ability Index questionnaire: Finnish Institute of Occupational Health*. Tammerprint Oy, Tampere, 2013. ISBN 978-952-261-322-6.
- ROTHBARD, M., *Ekonomie státních zásahů*. Liberální institut, Praha 2001, s. 285.
- SAK, P., KOLESÁROVÁ-SAKOVÁ, K. *Reflexe postavení seniorů ve společnosti. Názory a postoje české populace k seniorům*. Praha, Insoma, 2008. Dostupné z: <http://www.insoma.cz/>
- SAK, P., KOLESÁROVÁ K. *Sociologie stáří a seniorů*. Praha: Grada, 2012, 232 s. ISBN 978-80-247-3850-5.
- SČÍTÁNÍ LIDU, DOMŮ A BYTŮ 2001. Český statistický úřad [online]. 2001 [cit. 2016-12-10]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/20536688/uvod\\_a\\_rozpocet.pdf/0a098b48-c342-4e34-9d2b-f4af8065a5b3?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/20536688/uvod_a_rozpocet.pdf/0a098b48-c342-4e34-9d2b-f4af8065a5b3?version=1.0)
- SILVERÉCO.FR: *Les personnes âgées sont les plus touchées par l'isolement en France*. SilverEco.fr: Le portail national de la silver économie [online]. 2014 [cit. 2016-12-20]. Dostupné z: <http://www.silvereco.fr/les-personnes-agees-sont-les-plus-touchees-par-lisolement-en-france/3119845>
- SLBD: SČÍTÁNÍ LIDU, BYTŮ A DOMŮ, Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2016-12-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/slbd>
- SOKAČOVÁ, L. *Stárnutí populace jako výzva: age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*. Praha: Alternativa 50+, 2014. 109 s. ISBN 978-80-905711-0-5.



- STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ V ČR. Usnesení vlády č. 761/2007. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. ISBN 978-80-254-2218-2.
- ŠYKOROVÁ, DANA A OLDŘICH CHYTIL. *Autonomie ve stáří: Strategie jejího zachování*. Blansko, 2004, 324 s. ISBN 80-7326-026-3.
- ŠOCO VÁ, VERONIKA. *Implementace Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí ve Zlínském kraji: Bakalářská práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2017.
- ŠTÓROVÁ, MGR. ILONA. *Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2015.
- ŠVARC BACHOVÁ, J. *Využití potenciálu osob starších 50 let na trhu práce: výstupní publikace projektu*. Kolín: Prostor plus, 2014. 76 s. ISBN 978-80-260-5814-4.
- TŘETÍ VĚK: PRO DŮCHODCE A SENIORY. : *Seznam univerzit třetího věku [online]*. 2017. Dostupné z: <http://www.tretivek.cz/200510/seznam-univerzit-tretiho-veku/>
- ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY: *Měsíční statistická zpráva - březen 2017*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR ve Zlíně [online]. 2017. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok\\_2017/info\\_o\\_tp\\_-\\_brezen17.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2017/info_o_tp_-_brezen17.pdf)
- USNESENÍ č. 108: *Usnesení Vlády České republiky ze dne 13. února 2013 č. 108 o Národním akčním plánu podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*. In: 1. místopředseda vlády Karel Schwarzenberg, v. r., 2013, číslo 108. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20849/usneseni\\_108.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20849/usneseni_108.pdf)
- VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Ostrava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- VÁŽANSKÝ, MOJMÍR. *Kvalita života starších dospělých a seniorů v kontextu výchovné a sociální pomoci*. Brno: Mendelova univerzita, 2010, 200 s. ISBN 978-80-7392-130-9.
- VIDOVIČOVÁ, LUCIE. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita a Mezinárodní politologický ústav. 2008, 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6
- VIDOVIČOVÁ, LUCIE, LADISLAV RABUŠIC A MARTINA PRINZOVÁ. *Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti: Zpráva z empirického výukumu*. VÚPSV Brno, 2003.
- WHO, WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Active Ageing: A Policy Framework*. Geneva, 2002, 60 s.
- ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI: 435/2004 Sb. In: MPSV, ročník 2017. Dostupné také z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNE NI\\_OD\\_1.4.2017.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNE NI_OD_1.4.2017.PDF)
- ZDRAVÉ STÁRNUTÍ: *Výzva Evropě, stručná verze*. Praha, 2008. ISBN 978-91-7257-508-0. ISSN 1652-2567.
- ZENKER, PETR. *Starší zaměstnanci se vyplatí, v práci bývají velmi motivovaní, říká zkladatel age managementu*. Hospodářské noviny. 2017. Dostupné také z:

<http://byznys.ihned.cz/c1-65612050-starsi-zamestnanci-se-vyplati-robotizaci-a-technologim-se-musime-prizpusobit-rika-zakladatel-age-managementu>

ŽIŽLAVSKÝ, M., WINKLER, J. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masyrykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

# **Přílohy**

## A Seznam obrázků

Obr. 1	Populační složení mužů a žen dle věku v letech 1950, 2000 a 2050 Zdroj: OSN DESA, 2001	14
Obr. 2	Vývoj populace obývající dnešní území České republiky, 2050 – 2100 prognóza Zdroj: Demografický vývoj, 2014	18
Obr. 3	Procento z počtu narození dle věku matky v letech 2010 – 2015 Zdroj: Populace v Evropě, 2016	20
Obr. 4	Index závislosti v České republice Zdroj: Index závislosti, 2014	22
Obr. 5	Sedm oblastí IPS Zdroj: Novotný, Bosničová, Břenková, 2014	38
Obr. 6	Vývoj počtu obyvatel, hrubá míra plodnosti a úmrtnosti, 1851 – 2010 (Demografie, 2014)	46
Obr. 7	Procento osamocených lidí rozloženo dle věku. Zdroj: SilverEco.fr, 2014	48
Obr. 8	Vývoj věkových skupin obyvatel Zlínského kraje a index stáří Zdroj: ČSÚ, 2016b	60
Obr. 9	Myšlenková mapa – Senior a trh práce	69
Obr. 10	Myšlenková mapa – Vyžití pro seniora ve Zlínském kraji	70
Obr. 11	Myšlenková mapa – Přístup zaměstnavatelů	71
Obr. 12	Počasi ve Francii v létě v roce 2003, horká vlna, tzv. Canicule Zdroj: Le Huffington post, 2016	96

## **B Seznam tabulek**

<b>Tab. 1</b>	<b>Tabulka změny počtu obyvatel v České republice v letech 2013 – 2070</b>	<b>19</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Tabulka změny struktury obyvatel České republiky v letech 2013 – 2070</b>	<b>19</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Kategorie hodnot IPS</b>	<b>38</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Počet starobních důchodců ve Zlínském kraji k 31. 12. 2016</b>	<b>61</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Přehled oslovených respondentů</b>	<b>63</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Seznam oslovených respondentů</b>	<b>64</b>
<b>Tab. 7</b>	<b>Domovy pro seniory – Zlínský kraj</b>	<b>97</b>

## C Seznam použitých zkratek

ČR	- Česká republika
EHPAD	- Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EU	- Evropská unie
NAP	- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 – 2017
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	- Organizace spojených národů
ČSSZ	- Česká správa sociálního zabezpečení
HR	- Human resources (Lidské zdroje)

## D Seznam příloh

Příloha č. 1 - Obr. 7 Počasí ve Francii v létě v roce 2003 (kap. 4.2.1)

Příloha č. 2 - Domovy pro seniory ve Zlínském kraji (kap. 4.4.1)

Příloha č. 3 - Připravené otázky k rozhovoru s p. Ilonou Štárovou (kap. 4.3.2)

Příloha č. 4 - Připravené otázky k rozhovorům se seniory (kap. 5.1)

Příloha č. 5 - Přepis rozhovorů se seniory (kap. 5.1)

Příloha č. 6 - Připravené otázky k rozhovorům se zaměstnavateli a pracovníky personálního oddělení ve vybraných firmách Zlínského kraje (kap. 5.2)

**Příloha č. 1 Počasí ve Francii v létě v roce 2003**

Obr. 12 Počasí ve Francii v létě v roce 2003, horká vlna, tzv. Canicule  
Zdroj: Le Huffington post, 2016



**Příloha č. 2 – Domovy pro seniory ve Zlínském kraji**

Tab. 7 Domovy pro seniory – Zlínský kraj

Název	Město	Kapacita
"HVĚZDA - občanské sdružení": Dům služeb seniorům	Zlín	54
"HVĚZDA - občanské sdružení": Seniorcentrum - Domov seniorů	Zlín - Malenovice	54
Domov - pension pro důchodce	Fryšták	69
Domov - pension pro důchodce	Vsetín	73
Domov - pension pro důchodce Halenkov	Halenkov	13
Domov důchodců	Buchlovice	220
Domov důchodců	Holešov	180
Domov důchodců	Koryčany	18
Domov důchodců	Kroměříž	136
Domov důchodců	Kroměříž	80
Domov důchodců	Luhačovice	51
Domov důchodců Burešov	Zlín-Burešov	182
Domov důchodců Loučka	Újezd Valašských Klobouk	115
Domov důchodců Nezdenice	Nezdenice	159
Domov důchodců Pačlavice	Pačlavice	44
Domov důchodců Uherský Ostroh	Uherský Ostroh	18
Domov důchodců Vsetín	Vsetín	30
Domov pro seniory Burešov, příspěvková organizace	Zlín	184
Domov pro seniory Karolinka	Karolinka	146
Domov pro seniory Lukov	Lukov	217
Domov pro seniory Napajedla, příspěvková organizace	Napajedla	67
Domov pro seniory Podlesí	Bystřička	227
Domov pro seniory Vážany	Kroměříž	120
Domov s chráněným bydlením	Valašské Meziříčí	96
Domov s chráněným bydlením Vsetín – Ohrada	Vsetín	40
Domov s chráněným bydlením, p. o.	Zlín	122
Domov se zvláštním režimem	Kroměříž	54
Domov se zvláštním režimem Kvasice	Kvasice	69

DS Rožnov pod Radhoštěm	Rožnov pod Radhoštěm	209
Dům pokojného stáří - Oblastní charita Uherské Hradiště	Boršice	31
Dům pokojného stáří Nedašov	Nedašov	50
Dům s pečovatelskou službou	Bánov	
Dům s pečovatelskou službou	Jablůnka nad Bečvou	16
Dům s pečovatelskou službou	Malenovice	17
Dům s pečovatelskou službou	Napajedla	30
Dům s pečovatelskou službou	Napajedla	30
Dům s pečovatelskou službou	Uherský Brod	76
Dům s pečovatelskou službou	Uherský Brod	17
Dům s pečovatelskou službou	Vizovice	60
Dům s pečovatelskou službou	Vizovice	7
Dům sociálních služeb a chráněného bydlení Strání	Strání	29
Charita Nový Hrozenkov - Dům pokojného stáří	Nový Hrozenkov	13
Charita sv. Anežky Otrokovice - Charitní domov Otrokovice	Otrokovice	48
Charitní domov - řeholní sestry	Velehrad	35
Charitní dům pokojného stáří	Valašská Bystřice	16
Charitní dům sv. Petra a Pavla	Slavkov	12
Charitní dům sv. Václava	Horní Němčí	8
NADĚJE, pobočka Zlín - Dům pokojného stáří Zlín	Zlín	48
Sociální služby Uh. Hradiště, p.o., Domov pro seniory	Uherské Hradiště	158

Zdroj: <http://www.gerontologie.cz/showdoc.do?docid=30&typzar=DDP&kraj=Zl%EDnsk%FD>

**Příloha č. 3 – Připravené otázky k rozhovoru s p. Ilonou Štárovou****Rozhovor s paní Ilonou Štárovou – Age management**

---

- Co je to age management?
- Jak dlouho se tomu věnujete VY?
- Víím, že jste vytvořila mnoho projektů týkající se této problematiky – např. Strategie Age managementu v ČR z roku 2012. Chystáte v současnosti nějaké projekty?
- Co bývá většinou cílem těchto projektů?
- Kdo se do projektů zapojuje? Kdo je spolufinancuje?
- Hodně se inspirujete Finskem. Co je podle Vás jejich největší přednost, výhoda, apod. V čem konkrétně se jimi inspirujete? Komunikujete ve Finsku s někým konkrétním?
- Jaké hlavní metody zaměstnavatelům doporučujete nejčastěji? Co Age management může pro firmu přinést, co jeho implementací může firma získat?
- Pořádáte školení pro zaměstnavatele? Kdo a kde se mohou přihlásit? Kde školení probíhají? Bývají víkendová či jednodenní?
- Jak vnímáte spolupráci se Zlínským krajem?
- Máte určité databáze společností, které Age management implementují?
- Co byste doporučila seniorům, kteří se cítí v práci nedoceňovaní? Nebo naopak těm, kteří by rádi pracovali, ale nemohou najít práci? Jak se bránit ageismu?
- Jak nejlépe zaměstnavatel zjistí pracovní schopnost seniora? Čeho je schopen, kde bude nejužitečnější, apod.?

**Příloha č. 4 – Připravené otázky k rozhovorům se seniory****ROZHOVOR PRO SENIORY TÝKAJÍCÍ SE TÉMATEM POLITIKY  
AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ****OSOBA + FINANCE**

- 1) Kolik je Vám let?
- 2) Jaké je struktura Vaší domácnosti? (bydlení - sám, s manželem, více generační domácnost, zařízení se sociální službou - např. domov pro seniory, dům s pečovatelskou službou, Jiný typ,...)
- 3) Kdo je pro Vás senior?
- 4) Pracujete? Proč? Jaké jsou hlavní motivace pro Vás pracovat?
- 5) Jaký je přístup zaměstnavatele?
- 6) Pracujete v týmu složeném z různých věkových kategorií?
- 7) Setkali jste se někdy se znevýhodněním či diskriminací na trhu práce?
- 8) Jak Vás zaměstnavatel připravil na důchod?
- 9) Jak jste odchod do důchodu snášel? Jaké velké změny pro Vás nastaly?
- 10) Domníváte se, že pracovníci v seniorském věku mají nějaké přednosti?
- 11) Vystačí Vám Váš příjem na kvalitní žití?
- 12) Měli jste na důchod našetřeny vlastní úspory?
- 13) V kolika letech jste šel do důchodu?

**NAP + ZLÍNSKÝ KRAJ**

- 14) Víte, co je to Národní akční plán? Setkali jste se někde s jeho aktivitami?
- 15) Jak získáváte informace o možnostech trávení volného času (známí, přátelé, rodina, pečovatelé, klub seniorů, TV, rozhlas, internet, letáky, plakáty, jiné)
- 16) Účastníte se akcí pro seniory?
- 17) Jakých?
- 18) Připadá Vám, že je hodně možností, jak trávit volný čas, které nabízí město?
- 19) Jste spokojeni se službami pro seniory? (ve městě, v domově důchodců)
- 20) Jste členem nějakého sdružení pro seniory?
- 21) Jakého?
- 22) Zajímáte se o dění Rady seniorů (města, Zlínského kraje, ČR)?
  - a. Ne – uvítali byste, kdyby Rada seniorů více propagovala své činnosti?
  - b. Ano
    - i. - Účastníte se jednání Rady seniorů?
    - ii. – Čtete zápisy z Rady seniorů?
- 23) V jaké oblasti by se měl, podle Vás, život ve Zlínském kraji, zlepšit? Do čeho byste investovali peníze ve městě na zlepšení a zkvalitnění podmínek pro důchodce?

## Příloha č. 5 – Přepis rozhovorů se seniory

### • Respondent číslo 1

První respondent je žena ve věku 74 let, vdova se třemi dospělými dětmi. Žije ve Valašském Meziříčí v rodinném domě se svým synem, snachou, dvěma vnuky a psem. Jedná se o aktivní seniorku, zajímající se o aktuální dění. Celý život pracovala v České spořitelně. Do důchodu odešla ve svých 56 letech a od té doby nebyla aktivní na trhu práce. Zaměstnavatel ji na odchod do důchodu nijak nepřipravoval. Oznamil jí pouze, v kolika letech do důchodu odejde a těsně před odchodem ještě nějaký čas zaučovala svou nástupkyni. Teoreticky v práci ještě mohla zůstat déle, ale v zaměstnání se snižovaly stavy a tak uvolnila místo mladšímu pracovníkovi. Na otázku, zda by zůstala na trhu práce déle, kdyby mohla, odpověděla respondentka, že by možná pracovala o trochu déle, ale dříve či později by stejně odešla z důvodu péče o svou matku či kvůli zdravotním potížím.

Po odchodu do důchodu pro ni nastaly změny převážně v náplni dne. Měla maminku, jejíž věk se blížil v té době k devadesáti, tudíž se o ni musela starat. Také se jí v té době narodila vnoučata. Hned týden po odchodu do důchodu se ocitla v nemocnici s ledvinovým kamenem. Respondentce tedy přechod do důchodu ani nepřišel nijak traumatizující z hlediska ztráty socializace či náhlého nedostatku aktivit. Jednalo se o přirozený přechod do další fáze života.

Seniora respondentka chápe jako člověka od 65 let a výše. Při rozhovoru uvedla, že se domnívá, že pokud je senior v dobré zdravotní kondici, měl by na trhu práce zůstat déle, protože oplývá mnohými přednostmi, převážně tedy zkušenostmi, které jsou na diametrálně jiné úrovni než u nově začínajících zaměstnanců. Senioři by tedy měli předávat své zkušenosti dále. Ona sama pracovala 37 let u jedné společnosti a tudíž má spoustu znalostí a zkušeností. Navrhuje *smíchání různých věkových generací na pracovišti* jako řešení mnohých krizí ve společnostech.

Co se týče finanční stránky důchodu, respondentka odpověděla, že se třemi dětmi a při mzdách, jaké bývaly, člověk neměl příliš možností našetřit si na důchod vlastní úspory.

Při otázce, zda respondentka ví, co je to NAP, odpověděla, že o něm nikdy neslyšela. Autorka DP jí tedy přiblížila aktivity NAP. K tomu respondentka uvedla poznámku, že neshledává správně situaci, aby se senioři zaměstnávali tam, kde práci nemají lidé s malými dětmi. Jako argumentaci použila to, že ať chceme, či ne, důchod senior dostává. Nezaměstnaný má ale velice nízkou podporu a k uživení rodiny to zdaleka nestačí. Upřednostňuje tedy zaměstnávání mladých před starými.

Informace o trávení volného času respondentka nevyhledává. Ví ale, že existují ve městě informační tabule, informační centrum a místní noviny. Nicméně dotazovaná má svá vnoučata a psa, tudíž nemá potřebu účastnit se veřejných akcí organizovaných ať už konkrétně pro seniory nebo obecně pro veřejnost. Respondentka se setkává s bývalými kolegy z práce jednou za měsíc a také se účastní srazů bývalých zaměstnanců České spořitelny. Tyto srazy pořádá pravidelně jednou

ročně pro své bývalé zaměstnance ze Zlínského a Moravskoslezského kraje. Pozvánky na tyto srazy jsou rozesílány poštou.

O aktivitách, které pořádá pro seniory město, respondentka neví. Uvedla pouze, že čítává v městském zpravodaji, že město pořádá pro seniory jednodenní zájezdy do okolních měst s prohlídkou. Pro ni však nejsou atraktivní. Žádné slevy pro seniory respondentka také nevyužívá.

Respondentka také jednou týdně chodí do místního domova důchodců navštěvovat kamarádku, která je závislá na péči ošetřovatelů. Na otázku o spokojenosti se službami pro důchodce odpověděla, že velmi záleží na lidech. Je tam bohužel mnoho zaměstnanců, kteří k práci přistupují stereotypně a dělají pouze to, co musí. Chybí tam určitý individuálnější přístup a hlavní problém vidí v *komunikaci s obyvateli domova důchodců*. Respondentka se starala také o svého manžela, který ke konci života musel do hospicového zařízení ve Valašském Meziříčí. Poskytované služby shledává uspokojivé, nicméně pro člověka, který tam leží, působí mnoho faktorů na psychiku velmi špatně. Jedná se například o jmenovky, které sestry nosí na pracovním oděvu, kde je napsáno velkým „paliativní péče“. Vnucuje se tak pacientovi, že je opravdu na sklonku života. Také aktivity, které tam nabízejí, jsou převážně nábožensky založené, což ateistický pacient nijak neocení.

V závěru dotazovaná uvádí, že celkově shledává nedostatek bezbariérových přístupů ve městě. Navrhuje, že by město mohlo nabízet seniorům slevy na kulturní akce.

#### • Respondent číslo 2

Druhým respondentem je žena ve věku 74 let, žijící se svým manželem, synem, snachou a vnučkou v rodinném domě se zahradou v Rožnově pod Radhoštěm. Do důchodu šla v 54 letech, nicméně do svých 70 let byla aktivní na trhu práce. Byla zaměstnána v dárkovém obchodě, poté se věnovala pojišťovnictví a naposledy pracovala v trafice. Hlavními motivacemi pracovat i v důchodě byl zájem o její služby a také fakt, že se celý život pohybovala mezi lidmi a vůbec tedy neuvažovala, že by kvůli důchodu nepracovala. Dokud jí tedy zdraví dovolilo, vždy byla pracovně aktivní. V každém zaměstnání měla výborné vztahy se zaměstnavatelem. Většinou pracovala celý život s mladými lidmi. Měla tak motivaci pomáhat a předávat své zkušenosti a nabírala tak také energii do života.

Respondentka se pohybovala ve školství a v době, kdy odcházela do důchodu, se hodně propouštělo. Dostala ale nabídku pracovního místa, kde jí bylo slibováno méně starostí a práce s dospělými lidmi. Respondentka souhlasila a chtěla setrvat na trhu práce, nicméně jí to nebylo dopřáno z důvodu náhlé nemoci (plicní embolie). Musela tedy strávit delší dobu v nemocnici a trvalo přibližně rok, než se zcela uzdravila. Proto tedy již na nabízenou pozici nenastoupila. Po roce ale dostala další pracovní nabídku v dárkovém obchodě na pozici prodavačky, kterou přijala a nakonec tam zůstala 4 roky.

Přechod do důchodu byl tedy pro respondentku velmi náhlý z důvodu nemoci, ale nijak ho nevnímala, protože měla jiné starosti. Naopak ji důchod motivoval

k uzdravení, protože se těšila, až si nabytého volného času bude moci užívat. Ke konci již totiž měla v práci spoustu starostí a tím, jak člověk stárne, síly ubývají a mnohé situace tak zvládala mnohem hůře. Respondentka měla pocit, že všeho přibývá a tzv. „jede na doraz“. Na otázku, zda si myslí, že senioři mají nějaké přednosti na trhu práce, odpověděla, že všude kolem ní slyší, že spíše ne. Nicméně podle ní záleží na člověku, pokud je zdravotně způsobilý a zodpovědný, pak je jeho zaměstnávání i ve vyšším věku v pořádku.

Co se týče finanční situace, respondentka uvedla, že současný příjem jí vystačí na kvalitní život. Vždy byla vedena skromně a umí hospodařit s penězi. Důležitým faktorem je také to, že bydlí ve vlastním domě, nemusí tak vynakládat vysoké procento ze svého příjmu na nájem, jako jiní senioři. Na důchod měla našetřeny částečně vlastní úspory, které v průběhu let vynaložili na opravu a rekonstrukci domu.

Seniora respondentka vnímá jako staršího člověka, který je již v důchodě. Na otázku, zda ví, co je to NAP, odpověděla, že vůbec. O tuto politickou oblast se nezajímá. O možnostech trávení volného času se především dozvídá od známých, ale také z plakátů vyvěšených po městě a z místních novin. Žádných veřejných akcí pro seniory se neúčastní. Zajímá se pouze o oblasti, které jí baví, což je esoterika a zahrádkaření. Je členkou klubu zahrádkářů v Rožnově pod Radhoštěm, kde se pravidelně konaly semináře a workshopy. Nicméně v posledních dvou letech se aktivita klubu velmi zabrzdila z důvodu úmrtí hlavních aktivistů. Mladí lidé o převzetí této oblasti zájem nemají.

Respondentka byla se svým manželem také členkou Klubu seniorů, kteří organizují zájezdy pro seniory po České republice. Několikrát s nimi vyjeli a velmi si výlety pochvalovali. V poslední době ale nemají dostatek času a také se k nim informace nedostávají tak frekventovaně. Na nějaké daleké cesty se již zdravotně necítí. Informace o aktivitách Klubu seniorů se dozvídali ústním podáním a z článků z místních novin.

Před pěti lety se respondentka s manželem účastnili také akcí nábožensky orientovaných, organizovaných církví. Absolvovali týdenní zájezd do Španělska a Francie. Ve Zlínském kraji se účastní různých přednášek pro veřejnost, například v městské knihovně či společenském centru. Tyto akce jsou ale pro širokou veřejnost, ne konkrétně pro seniory. O žádných akcích pro tuto generaci neví. V Rožnově pod Radhoštěm funguje také Rada seniorů, nicméně respondentka o nich nikdy neslyšela. Byla by ale velmi ráda, kdyby svou aktivitu více propagovali.

Na závěr respondentka uvedla, že by přivítala, kdyby se ve Zlínském kraji rozšířila organizace kulturních událostí pro seniory, například s tematikou zdraví. Velmi by ji zajímaly přednášky o stravování, zdravém životním stylu apod. Také by měla zájem o cvičení pro seniory.

### • Respondent číslo 3

Třetím respondentem je žena ve věku 65 let z obce Hutisko-Solanec. Bydlí se svým mužem v rodinném domě. Do důchodu odešla ve svých 54 letech. Od té doby je ale stále aktivní na trhu práce. Hlavním důvodem je to, že jí jinak nedá svědomí

a lidé ji stále potřebují. Motivací jí jsou lidé, kterým její práce pomáhá. Respondentka pracovala ve školství, kde poskytovala poradenství dětem a rodičům. Posledních deset let před důchodem se osamostatnila a od té doby pracuje jako OSVČ, věnuje se fyzioterapii. Doposud se nikdy nesetkala se znevýhodněním či diskriminací na trhu práce. Vzhledem k tomu, že nemá zaměstnavatele, k odchodu do důchodu se rozhodla sama. Pracovníci na Úřadu sociální péče jí poradili, že by měla odejít do důchodu co nejdříve. Bylo jí řečeno, že od nového roku 2012 jsou podmínky odchodu do důchodu méně výhodné. Pro respondentku nástupem do důchodu žádné výrazné změny nenastaly. Ve své činnosti pokračovala nepřetržitě. Až tento rok (2017) se rozhodla udělat si volno každou středu.

Na dotaz, zda si respondentka myslí, že jsou pracující senioři něčím výhodní pro zaměstnavatele, odpověděla, že si to nemyslí. Jistěže ale záleží na člověku a na motivaci, proč ten člověk pracuje. Ona zná většinou pracující důchodce, kteří potřebují zabezpečit děti, starat se o rodiče, obecně jsou to tedy ti, kteří potřebují určitý přívýdělek. Respondentka tvrdí, že jí samotné by důchod stačil jen na základní žití. Na to, aby někam vycestovala nebo využila peníze na některou svou volnočasovou aktivitu, peníze od státu nevystačují. Respondentka má zřízené životní pojištění. Důchodové pojištění, které měla také zřízené, jí vyplatili při odchodu do důchodu. Zde se ale jednalo o velmi malou částku, protože spořila pouze krátkou dobu.

O NAP respondentka nikdy neslyšela. Autorka DP jí tedy přiblížila, o co se jedná a jaká opatření se v NAP skrývají.

Při otázce, kdo je pro respondentku senior, uvedla, že zná i dvacetileté seniory, nicméně obecně by seniora popsala jako člověka v důchodovém věku.

Informace o tom, jak trávit volný čas, nikde nevyhledává. Většinou se rozhodne, že chce něco podniknout a jedná operativně. Vše, co potřebuje, si vyhledá na internetu nebo vyřídí telefonicky. Často si ve městě všímá vyvěšených plakátů pro veřejnost, ale nikdy si žádné aktivity pro seniory nevšimla. Žádných akcí pro seniory se neúčastní. Při kulturních událostech pro veřejnost respondentka uvedla, že v místě bydliště i v nejbližším větším městě funguje organizace většiny těchto akcí tak, že se jich účastní vždy stejná skupina lidí, která má protekci a tudíž je velmi těžké sehnat lístky. Vždy jsou vyprodány během prvního dne po spuštění prodeje, ne-li dříve. Spousta lidí se o akcích dozví, až když už proběhly. Celkově se zde nabízí málo možností.

Respondentka není členkou žádného sdružení pro seniory. Velmi by ale uvítala, kdyby jednotlivá sdružení zvýšila svou propagaci a šíření informací o jejich aktivitách. Velkým problémem shledává, že se obecně v kruzích seniorů o žádných opatřeních a událostech neví. Převážně senioři, kteří neovládají internet a moderní technologie, uvítají informování skrze noviny, kde by mohla být speciální rubrika věnovaná seniorům. Je to velmi bystrý postřeh, protože v dnešní moderní době, jsou noviny čteny převážně staršími generacemi.

Respondentka také navrhla, že by se mohla konat divadelní představení jen pro seniory, aby měli možnost se kulturně vyžít a aby hlavně dostali šanci včasného zakoupení lístku.



Dále byl během rozhovoru otevřen další velký problém, týkající se domovů důchodců. Respondentka uvedla, že zjistila, že domovy důchodců dostávají tak málo peněz, že si musí brát většinu pacientů, tzv. „ležáků“, aby pokryli své náklady, jelikož právě na ně dostávají velký státní příspěvek, ze kterého pokryjí náklady na ošetřovatelky a zdravotní personál. Tím pádem veškerých organizovaných zájmových aktivit v domově důchodců se účastní pouze přibližně třetina seniorů, jelikož jsou pro těžce nemocné pacienty, upoutané k lůžku, nemožné k vykonání. Přesto se v domově pro seniory každý den v týdnu pořádá určitá aktivita. Jedná se například o výtvarné dílny, skupinové cvičení, smyslové relaxace, náboženská setkání, muzikování, procházky, apod..., což je chvályhodné, ale bohužel se setkávají s nízkou účastí.

K části NAP, kde se hovoří o podpoře spolupráce rodiny, respondentka vyslovila kritiku. Dle jejího názoru, je nemožné, aby se rodina starala o seniora, který je například upoután k lůžku. Ona sama tuto situaci zažila, kdy její tchýně těžce onemocněla a museli si jí vzít k sobě do domu a starat se o ni. I když byla tchýně pouhých 155 cm vysoká s hmotností 60 kg, péče o ni byla velmi obtížná. Starali se o ni čtrnáct dní, po kterých se vzájemně dohodli, že je nutný přesun do střediska s odbornou zdravotní péčí. I když se respondentka s manželem velmi snažila, při kombinaci s jejím zaměstnáním to celkově bylo nad její jak fyzické, tak psychické síly. Byla nutná 24hodinová péče na plný úvazek. Tchýně totiž nezvládala ani základní obslužné činnosti. V závěru po přesunu do střediska se ulevilo všem stranám. Sama tchýně hovoří o úlevě. U syna si připadala na obtíž a bylo jí krajně nepříjemné, že i například intimní hygienu vykonával člen její rodiny (konkrétně její snacha). V domově pro seniory se o ni staraly sestry a školený personál, ke kterým necítila takový ostych, byli pro ni cizí a věděla, že je to jejich práce a mají případně příslušné speciální techniky.

Respondentka uvedla, že dokonce využili možnosti příspěvků. Každý těžce nemocný má možnost požádat o příspěvek na potřebnou péči ve výši od 2 000 Kč do 12 000 Kč dle závažnosti onemocnění. Respondentka tyto příspěvky využila na určité služby. Zařídili tchýni služby ošetřovatelky, která vždy chodila dopoledne s jídlem, které zehřála a také tchýni nakrmila a oblékla. Dále peníze využila na nákup pomůcek pro tchýni, kam spadal například nákup plín apod. Využití příspěvků je přísně kontrolováno, ale dá se touto cestou vyřídit spousta potřebných záležitostí. I přesto je ale domácí péče velice náročná a vyčerpávající a opravdu ne každý je schopen ji vykonávat.

Při závěrečném dotazu, kam by respondentka investovala peníze ve Zlínském kraji, kdyby měla možnost, odpověděla, že by vystavěla více domovů pro seniory. Zmínila dlouhé čekací lhůty na nástup do těchto domovů. S nadsázkou uvedla, že člověk by se do nich měl zapisovat už ve věku 40 let, aby jej do nich v 80 letech přijali. Momentálně je obrovský nedostatek domovů pro seniory a při současném demografickém vývoji je více než do očí bijící, že brzy budou zapotřebí ještě více než dnes.

#### • Respondent číslo 4

Dalším respondentem je žena ve věku 89 let. Jedná se o ženu žijící v domově pro seniory v Rožnově pod Radhoštěm. Trpí vážnou nemocí, je upoutána na lůžko a závislá na péči sester.

Do důchodu odešla ve svých 54 letech. Ihned po nástupu do důchodu měla doma další „práci na plný úvazek“. Musela se starat o své nemocné rodiče. Její maminka trpěla leukémií a tatínek byl po mozkové mrtvici. Po dobu 4 let pečovala hlavně o tatínka, který byl často nepřítomný, musela vykonávat veškeré obslužné činnosti. Pečovala o ně doma, což bylo tak náročné, že poté strávila několik měsíců v Psychiatrické nemocnici v Kroměříži.

Po úmrtí rodičů se jí celkový režim změnil. Měla více volného času, pečovala o zahradu, hodně četla a věnovala se více sobě samotné. Uvedla, že by se na trh práce určitě nevrátila, ani by na něm nesetřvala déle, než musela. Za celý život se napracovala dost. I když se chvílemi v důchodu cítila sama a dcera jí navrhovala, aby se někde nechala zaměstnat na zkrácený úvazek, zásadně tuto možnost odmítla.

Finanční příjem jí vystačil na kvalitní žití až do doby, kdy byla zdravotně v pořádku. Byt měla ve svém vlastnictví, tudíž nemusela platit nájem. Veškeré finance tedy připadly na ostatní vedlejší výdaje a byly tak dostačující.

O NAP nikdy neslyšela. Senior je pro ni člověk, který je v důchodu a je neaktivní na trhu práce. Informace o využití volného času jsou v domově pro seniory vyvěšeny na nástěnce, nicméně se žádných neúčastní, protože je připoutána na lůžko a nikdo ji tam není schopen dovézt. Je tím pádem odříznuta od veškerých aktivit, což je velmi smutné. Respondentka se může dívat na televizi a dny jí ubíhají velmi pomalu. Navrhla, že by domov pro seniory mohl pro lidi jako ona pořádat například zpívání, společný poslech hudby apod.

Nicméně celkově se službami v domově důchodců je spokojena asi na 80 %. Drží ji v čistotě, poskytují jí jídlo, ale co se týče individuálnějšího přístupu, ten tam chybí. Často mívá pocit, že sestry nemají čas. Proto raději nikoho o nic neprosí a nechce nikoho obtěžovat. Tento postoj je špatný, protože člověk by se měl v takových zařízeních cítit jako doma, protože je to přece jen jejich domov. Většina sester si to ale neuvědomuje. Nemají na seniory tolik času, převážně z důvodu pracovního přetížení. Na jednu sestru připadá dvacet pacientů.

Respondentka navrhla, že by nejraději investovala peníze převážně na služby domova důchodců a na podporu kulturních akcí, přístupných pro seniory, i pro ty, kteří jsou upoutáni na lůžko. Díky tomu by se cítila radostněji.

#### • Respondent číslo 5

Respondent číslo 5 je muž ve věku 65 let. Jedná se o muže žijícího v rodinném domě spolu se svými dvěma syny. Bydlí v obci Horní Bečva, která je díky své rozsáhlé rozloze druhá největší obec ve Zlínském kraji.

Respondent šel na předčasný invalidní důchod již v jeho 35ti letech. Pracoval jako svářeč a kvůli tomu mu přestala správně fungovat jedna plíce. Také trpí cukrovkou. K odchodu do invalidního důchodu musel splňovat velmi přísné podmínky

a po určité době mu jej přiznali. Při odchodu do důchodu se respondentovi velmi ulevilo. Nemusel se stresovat v práci, kterou měl při svém zdravotním stavu velmi ztíženou. Získal čas na rekonvalescenci. Odpočíval doma, věnoval se rodině, postupně pracoval na dodělání stavby domu. Také vlastní pozemky lesů, o které se postupem času začal starat. Aktivně jezdil do lesů, řídil traktor a vykonával příslušné povinnosti. Po dosažení věku 55 let předal tuto starost o pozemky svým synům, protože už to pro něj bylo fyzicky velmi náročné.

Respondent má nyní již 65 let, což je věk, kdy je invalidní důchod automaticky změněn na důchod starobní. Jeho výše zůstává stejná, jako byla výše invalidního důchodu.

Seniora respondent chápe jako člověka, který pobírá starobní důchod. Myslí si, že senior by již pracovat neměl. Dle jeho názoru má každý senior křehčí zdraví, a pokud splnil povinnosti k odchodu do důchodu, nevidí důvod, proč by měl pracovat.

Respondent pobírá invalidní důchod, ale na kvalitní žití mu nevystačí. Naštěstí má vlastní dům, takže musí platit pouze energie a jídlo. Kdyby ale měl bydlet v bytě či v domově důchodců, tak by mu finance nevystačily. Nyní žije z důchodu do důchodu. Naspořeno za celý život nemá.

O NAP respondent nikdy neslyšel. Svůj volný čas tráví hlavně doma, kde se stará o domácnost a zahradu. Informace získává z internetu či od rodiny. Není členem žádného sdružení pro seniory. Neúčastní se žádných akcí pro seniory. Nejčastěji jezdí do obchodu a k doktorům. Nicméně má pocit, že město nabízí hodně příležitostí na využití volného času. Vyjmenoval pořádání zeleninových trhů, „kácení Máje“, „pálení čarodějnic“, vánoční trhy, pouť apod. Těchto akcí se ale spíše nezúčastňuje, většinou si na ně nenajde čas. Muselo by se jednat o něco, co by ho opravdu zajímalo. Uvítal by ale, kdyby se o těchto aktivitách pro seniory více psalo například v novinách. Na Horní Bečvě vydávají každý měsíc zpravodaj, který pravidelně zakupuje. Rád si čte o dění v okolí. Vyhledává informace o tom, kdy a kde se budou konat ovocné a zeleninové trhy a také se zajímá o sportovní rubriky.

Navrhnul, že by zkvalitnil podmínky služeb pro lidi na důchodu. Chtěl by, aby byly služby více dostupné, nejen finančně. Uvítal by určitá poradní centra, kde by se dozvěděl o svých právech a povinnostech a o možnostech, které se mu nabízejí. Také by investoval do bezbariérových přístupů ve městě.

#### • Respondent číslo 6

Dalším respondentem je muž ve věku 73 let. Respondent žije se svou manželkou v rodinném domě v Tylovicích, které bývaly dříve samostatnou obcí, dnes jsou součástí Rožnova pod Radhoštěm v okrese Vsetín.

I přes vyšší věk respondenta, stále není na důchodě. Vlastní malou rodinnou firmu a má obavy, že kdyby přestal pracovat, firma by zkrachovala. Plánuje převedení firmy na syna. Ten se snaží postupně učit veškeré procesy, ale stále potřebuje pomoc otce. Firma je zaměřená na dřevo-kovo výrobu.

Tím, že respondent vlastní firmu, nikdy se nesetkal s diskriminací na trhu práce. Ve firmě zaměstnává lidi nad 50 let, takže možná bude brzy zaměstnávat i důchodce. Tito starší lidi jsou pro něj největším přínosem díky jejich praxi. V dnešní době většina mladých lidí studuje obory, při kterých se pracuje „hlavou“ a ne „rukama“. Manuální obory postupně vymizí a mladí lidé o ně mají stále menší zájem. Respondent si tedy velmi váží starších zkušených vyučených pracovníků, kteří práci zvládají velmi kvalitně a rychle. Respondent by si nemohl dovolit zaměstnat mladého člověka a dva roky ho školit a zaučovat. Neměl by na to prostředky ani čas. Zaměstnávání starších lidí mu také zajišťuje určitou stabilitu a nízkou fluktuační. Je si vědom, že kdyby najal mladého člověka, dlouho by jej zaučoval a nakonec by od něj mohl odejít ke konkurenci, aby nabral zkušenosti i v jiných firmách. Také vnímá riziko odcestování mladých lidí do zahraničí, jelikož v dnešní době mají, díky znalosti cizích jazyků, otevřený svět.

Respondent vnímá seniora jako člověka se špatným zdravotním stavem, nemohoucím pracovat, pobírajícím starobní důchod. Sám se jako senior necítí. Do důchodu nechce stále odejít převážně kvůli starosti o firmu, ale také kvůli financím. Je si vědom, že jakožto podnikateli, by mu starobní důchod ke kvalitnímu životu nestačil. Proto se snaží spořit, dokud stále může a zdravotní stav mu to umožňuje. Respondent uvedl, že je ve státě velmi nespokojený s přístupem k podnikatelům. V mládí cestoval do zahraničí, hlavně do severo-evropských států, a vnímal tak, že v jiných státech vše funguje naprosto jinak. Podnikatelé jsou podporováni finančně od státu, mají úrokové úlevy v bankách apod. V České republice se s žádnou pomocí nikdy nesetkal, spíše naopak. Také si stěžoval na přehnanou byrokracii ve státě a neustálé zdražování.

Co se týče volného času, respondent uvedl, že jediný volný den je pro něj neděle. Jinak tráví většinu času prací. Občas se zúčastní veřejných akcí, na které je zve jejich vnučka, která tančí a zpívá. Dále také fandí místnímu tylovickému hasičskému sboru. Pravidelně chodí na jejich akce, soutěže a dokonce je sponzoruje a spolupracuje s nimi. Dodává jim často součástky na hadice a pumpy. Informace jak trávit volný čas získává převážně od známých a rodiny. Také kupuje místní noviny a sleduje lokální televizní kanál. Akcí, které pořádá město, se příliš často neúčastní, protože akce jsou každý rok stejné, se stejným programem a pro místní tedy nejsou až tak atraktivní. Jednou za rok jezdí ke známým do Jeseníků a na Jižní Moravu.

O dění Rady seniorů slyšel, ale nezajímá se o to. Uvedl, že v této oblasti má přehled spíše jeho manželka. On se jako senior necítí, a proto se tyto aktivity nevyhledává.

Při otázce, kam by investoval peníze pro zkvalitnění podmínek pro důchodce, zmínil velmi zajímavou problematiku. Uvedl, že by velmi rád zlepšil mezigenerační vztahy a podporoval by zvýšení respektu a úcty ke starým lidem. Z vlastní zkušenosti ví, že mladí lidé jsou čím dál tím více drzí, vulgární a agresivní ke starším generacím. Slovně je napadají na ulicích, okrádají je v jejich vlastních domech. Respondent zavzpomínal, jak tomu bylo kdysi, kdy se starým lidem pomáhalo, a všechny děti byly vedeny k velkému respektu. Dnešní mládež si neuvědomuje, že

jednou také zestárnou. Respondent by tedy investoval do zvýšení bezpečnosti seniorů a zavedení bezplatného poradenství pro seniory i v menších městech, aby staří lidé nemuseli jezdit někam daleko při zhoršeném zdravotním stavu.

---

**Příloha č. 6 – Připravené otázky k rozhovorům se zaměstnavateli a pracovníky personálního oddělení ve vybraných firmách Zlínského kraje**

---

**ROZHOVORY – TRH PRÁCE**

---

- 1) Jakou firmu zastupujete?
- 2) Kdo je pro Vás senior?
- 3) Zaměstnáváte lidi v důchodovém věku? Kolik?
- 4) V čem jsou tito lidé pro Vás přínosem?
- 5) Jaké mají podle Vás obecně zaměstnanci v důchodu přednosti?
- 6) Sestavujete tým s různými věkovými kategoriemi?
- 7) Vycházíte vstříc potřebám zaměstnanců dle jejich věku? Jak?
- 8) Využíváte Age management?
- 9) Znáte aktivity NAP?
- 10) Máte nějaká doporučení pro zaměstnavatele, kteří váhají, zda seniory zaměstnat, či ne?