

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2018

Jaroslav Žalud

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Ekonomicky aktivní stáří

Jaroslav Žalud

Bakalářská práce

2018

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jaroslav Žalud**  
Osobní číslo: **H14293**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Název tématu: **Ekonomicky aktivní staří**  
Zadávající katedra: **Katedra věd o výchově**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem této práce je analýza sebeuplatnění seniorů na trhu práce ze 4 uhlů pohledu. Předpokladem práce je, že část pracujících seniorů tak činí z ekonomického důvodu, aby v důsledku nízkých důchodů mohli udržet životní standart. zatímco někteří se prací snaží seberealizovat a dokázat, že jsou užiteční pro společnost. Dalším úhlem pohledu je srovnání pracujícího seniora s ostatními členy pracovního kolektivu, a to z pozice jeho spolupracovníků a zaměstnavatele (či zaměstnanců). V posledním bodě budu zjišťovat postoj státu k pracujícím důchodcům. Teoretická část práce bude vycházet z rešerše literatury a využije dle pilotního výzkumu vhodných základních východisek, definic a přístupů. Praktickou část práce bude tvořit kvalitativní výzkum se 3-5 respondenty a dalšími účastníky výzkumu.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ČEVELA, Rostislav a Libuše ČELEDVÁ. Sociální gerontologie: východiska ke zdravotní politice a podpoře zdraví ve stáří. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4544-2.

ČEVELA, Rostislav, Zdeněk KALVACH a Libuše ČELEDVÁ. Sociální gerontologie: úvod do problematiky. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3901-4.

JANIŠ, Kamil a Jitka SKOPALOVÁ. Volný čas seniorů. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5535-9.

KLEVETOVÁ, Dana. Motivační prvky při práci se seniory. 2., přepracované vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0102-3.

SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ. Sociologie stáří a seniorů. Praha: Grada, 2012. Sociologie. ISBN 978-80-247-3850-5.

SLEPIČKA, Pavel, Jiří MUDRÁK a Irena SLEPIČKOVÁ. Sport a pohyb v životě seniorů. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3110-3.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Hana, Cyril HÖSCHL a Lucie VIDOVIČOVÁ. Gerontologie: současné otázky z pohledu biomedicíny a společenských věd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2628-4.

VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Adam Horálek, Ph.D.**

Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

**30. dubna 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**31. března 2017**

prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.  
děkan



L.S.

Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2016

## Prohlášení autora

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 18. 11. 2018

.....

Jaroslav Žalud

## **Poděkování**

V prvé řadě bych chtěl poděkovat vedoucímu práce PhDr. Adamu Horálkovi, PhD., především za jeho odborné vedení a poskytnutí potřebných informací nezbytných k sepsání řešené problematiky. Díky patří také všem respondentům, bez nichž by se tato práce neobešla. Podpora a nekonečná motivace k dokončení této práce se mi dostávala nejen od rodiny, ale i přátel. Proto i jim touto cestou velmi děkuji.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce pojednává o problematice aktivního stárnutí, se zřetelem k ekonomickému aspektu tohoto fenoménu. V rámci teoretických východisek je přiblíženo období stáří, nejvýznamnější změny ve stáří, pozornost je věnována kvalitě života ve stáří. Důraz je kladen na charakteristiku aktivního stárnutí a uplatnění seniorů na trhu práce. V závěru teoretického pojednání je popsána role pracujícího důchodce, možnosti začlenění seniorů na trh práce a nastíněna jsou také některá specifika této role. Součástí bakalářské práce je také popis realizovaného výzkumného šetření, jehož cílem bylo zjistit, co přináší role zaměstnance seniorům ve starobním důchodu, jejich kolegům, nadřízeným a firemní kultuře. Dílčími cíli bylo zjistit, jaká je motivace seniorů pobírajících starobní důchod k účasti na trhu práce a jak jejich působení na trhu práce naplňuje premisu aktivního a kvalitního stáří a stárnutí. Výzkum byl koncipován jako kvalitativní. Výzkumný soubor tvořilo osm informantů, z nichž čtyři zaujímali roli pracujícího důchodce. S informanty byly vedeny polostrukturované rozhovory, které byly analyzovány pomocí zakotvené teorie. V diskusi jsou výsledky vztaženy k cílům výzkumu a výzkumným otázkám, hlavní zjištěné výsledky jsou uvedeny v závěru bakalářské práce.

**Klíčová slova:** ageismus, aktivní stárnutí, kvalita života, pracující důchodce, senior, stáří, trh práce, zaměstnání.

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the issue of active aging, with regard to the economic aspect of this phenomenon. In the framework of the theoretical background is described the period of old age, the most significant changes in old age, attention is paid to the quality of life in old age. emphasis is placed on the characteristics of active aging and the employment of seniors in the labor market. At the end of the theoretical discourse, the role of the working pensioner, the possibility of integration of seniors into the labor market, and some specifics of this role are discussed. Part of the bachelor thesis is also a description of the research carried out, which aim was to find out what added value brings the role of the employee to old age retirees, their colleagues, their superiors and corporate culture. The partial objectives were to find out what motivation of seniors receiving the old-age pension to participate in the labor market and how their work in the labor market fulfills the premise of active and quality aging. The research was conceived as qualitative. The research sample consisted of eight informants, four of whom were the working pensioners. Semi-structured interviews were conducted with the informants, which were analyzed using the grounded theory. In the discussion, the results are related to the research aims and research questions, the main findings are presented in the conclusion of the bachelor thesis.

Key words: ageism, active ageing, elderly, employment, labor market, old age, quality of life, working pensioner.



## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>11</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA STÁŘÍ.....</b>	<b>13</b>
1.1 Základní znaky stáří .....	13
1.2 Změny ve stáří.....	16
1.3 Kvalita života ve stáří.....	18
<b>2 PROBLEMATIKA AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ .....</b>	<b>22</b>
2.1 Teorie aktivního stárnutí .....	22
2.2 Uplatnění seniorů na trhu práce .....	24
2.3 Aktivity seniorů.....	29
<b>3 SENIOR JAKO PRACUJÍCÍ OSOBA.....</b>	<b>32</b>
3.1 Role pracujícího .....	32
3.2 Specifika pracovníků seniorského věku.....	33
3.3 Postoje vůči pracovníkům seniorského věku .....	36
<b>4 POPIS VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>39</b>
4.1 Výzkumné téma, cíle výzkumu a výzkumné otázky.....	39
4.2 Metodologie výzkumu .....	39
<b>5 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....</b>	<b>42</b>
5.1 Charakteristika výzkumného souboru.....	42
5.2 Analýza dat.....	43
5.2.1 Otevřené kódování .....	43
5.2.2 Axiální kódování.....	51
5.2.3 Selektivní kódování .....	53
<b>6 DISKUSE.....</b>	<b>56</b>
<b>7 ZÁVĚR .....</b>	<b>63</b>
<b>8 SEZNAM PRAMENŮ A LITERATURY .....</b>	<b>65</b>
<b>9 SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>I</b>

## SEZNAM ZKRATEK

AAI	Index aktivního stárnutí
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSOB	Československá obchodní banka
ČSÚ	Český statistický úřad
EC-UN	European Commission, United Nations (Evropská komise, Spojené národy)
I	Informant
I-S	Informant-senior
I-Z	Informant-zaměstnanec
ICT	Informační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
VO	Výzkumná otázka
WHO	Světová zdravotnická organizace

## ÚVOD

Je všeobecně známým faktem, že česká populace, stejně jako populace dalších vyspělých států, stárne. Dochází k prodlužování délky života, stáří tak představuje poměrně dlouhou životní etapu, která nemusí být pouze pomyslným čekáním na smrt. Jedná se o období, které se vyznačuje mnoha specifickými rysy: stáří je spojováno nejen se zhoršováním zdravotního stavu, ale také s moudrostí, využíváním dříve získaných zkušeností a jejich předáváním mladším generacím. Život dnešního seniora může být pestřejší, než tomu bylo v minulosti. Rozšiřuje se nabídka volnočasových aktivit pro seniory, stejně jako síť sociálních služeb, které pomáhají seniorům v případě zdravotních, či jiných obtíží, nezůstat v sociální izolaci. Stává se požadavkem kladeným na seniory, aby byli co nejvíce aktivní. Naplnit tento takřka imperativ však není pro každého seniora možné. Velkou roli v tomto ohledu má nejen úroveň zdraví seniora, ale též jeho socioekonomické postavení.

Odchodem do starobního důchodu může být značně snížena kvalita života seniora, která souvisí mimo jiné s autonomií a rozsahem sociálních vztahů. Důvodem snížení kvality života seniora po odchodu do starobního důchodu mohou být ztráty spojené s touto změnou (ztráta sociálních kontaktů, snížený finančního příjmu apod.), zejména v případě, že je obtížné se na tyto změny adaptovat, a přijmout je. Z tohoto důvodu také mnozí senioři pracují i přesto, že pobírají starobní důchod. Nabízí se otázka, jaké je postavení seniora na trhu práce a jak role pracujícího důchodce souvisí s konceptem aktivního stárnutí, resp. jakým způsobem je požadavek na aktivní stárnutí naplněn, pakliže senior i ve vyšším věku pracuje, mnohdy z nutnosti, nikoliv z vlastního přání a touhy zůstat co nejdéle ekonomicky aktivní. Cílem bakalářské práce je analyzovat uplatnění seniorů na trhu práce, se zřetelem ke konceptu aktivního stáří a stárnutí.

První tři kapitoly práce představují teoretická východiska zkoumané problematiky. Vysvětleny jsou hlavní pojmy, k nimž patří kromě aktivního stárnutí také stáří, kvalita života a role pracujícího důchodce. Přiblížen je koncept aktivního stáří se zaměřením na jeho ekonomický aspekt. Pojednáno je také o postavení seniora na trhu práce, včetně jeho začleňování do pracovního kolektivu, který bývá většinou složen z mladších pracovníků. Vycházeno bylo zejména z aktuální české i zahraniční odborné literatury věnující se různým oblastem stáří. Východiskem pro tvorbu teoretické rešerše byly i významné národní i mezinárodní dokumenty věnující se konceptu aktivního stárnutí, dále statistická data týkající se populace seniorů, uvedená na webových stránkách *Českého statistického úřadu*, výsledky

výzkumů zaměřených na kvalitu života seniorů a také údaje týkající se pobírání starobního důchodu v České republice, zveřejněné na webových stránkách *České správy sociálního zabezpečení*.

Na teoretická východiska bylo navázáno realizací vlastního výzkumného šetření, které je popsáno ve čtvrté kapitole práce. Výzkum byl koncipován jako kvalitativní. Jeho cílem bylo zjistit, co přináší role zaměstnance seniorům ve starobním důchodu, jejich kolegům, nadřízeným a firemní kultuře. Dílčími cíli bylo zjistit, jaká je motivace seniorů pobírajících starobní důchod k účasti na trhu práce a jak jejich působení na trhu práce naplňuje premisu aktivního a kvalitního stáří a stárnutí. Výzkumu se zúčastnilo celkem osm informantů. Čtyři informanti se nacházeli v roli pracujícího důchodce, další informanti byli mladšího věku a měli zkušenost se seniory, kteří i přes vstup do starobního důchodu setrvali na pracovním trhu. S informanty byly vedeny polostrukturované rozhovory, které byly analyzovány pomocí zakotvené teorie.

Výsledky výzkumu jsou uvedeny v páté kapitole práce. V šesté kapitole bakalářské práce jsou dílčí výsledky vztaženy k výzkumným otázkám a teoretickým východiskům. Blíže je popsána nově vytvořená teorie a pozornost je věnována faktorům, které mohou pracujícím důchodcům bránit prožívat své stáří jako aktivní.

V závěru bakalářské práce jsou shrnuty hlavní výsledky výzkumu. Uvedeny jsou přínosy bakalářské práce a nastíněny jsou také možnosti dalšího vědeckého bádání, navazující na zjištěné výsledky v realizovaném výzkumu.

# 1 CHARAKTERISTIKA STÁŘÍ

Stáří představuje poslední vývojovou fází v životě jedince. Tento závěr života bývá poznamenán nemocemi, které snižují jeho kvalitu života. I přes jejich existenci lze však stáří prožít kvalitně, v případě, že další významné potřeby jedince jsou uspokojeny. Kvalita života ve stáří je také ovlivněna tím, jakým způsobem se člověk dokáže na nové životní podmínky adaptovat.

V první kapitole práce podávám základní charakteristiku stáří. Uvádím možné způsoby periodizace stáří, popisují hlavní změny, které probíhají v rovině fyzické, psychické, včetně oblasti duchovních potřeb, a také v rovině sociálně-ekonomické. V závěru kapitoly se zamyslím nad kvalitou života ve stáří.

## 1.1 Základní znaky stáří

Vymezit stáří z hlediska věku jedince není v současné době dle Slepíčky, Mudráka, Slepíčkové (2015:22-23) jednoduché. Dle autorů se můžeme setkat v odborné literatuře s různým typem periodizace. Někdy se stáří dělí na stáří rané, které je vymezeno věkem 50-74 let, a stáří skutečné, začínající věkem 75 let. Toto dělení odpovídá podle autorů medicínskému přístupu. Stáří jako poslední vývojová etapa života může dle téhož zdroje trvat i 30 a více let. Vzhledem k tomu, že mnozí staří lidé jsou plně soběstační, pracují a velkou měrou participují na společenském životě, lze stáří dělit na tzv. třetí a čtvrtý věk. Třetí věk zahrnuje dle téhož zdroje seniory, kteří žijí nezávislý, aktivní život, zatímco čtvrtý věk, pro který se někdy užívá označení bolestné stáří či senilní marasmus, se vyznačuje rozvratem integrity jedince, velkou funkční nedostatečností, kvůli které jsou senioři závislí ve svém každodenním životě na pomoci druhých.

Vzhledem k problematičnosti tohoto vymezení, ale též z důvodu rozličného dopadu stárnutí jedince na dílčí oblasti života, se dle Čevely, Kalvacha, Čeledové (2012:25-26) tradičně dělí stáří na kalendářní, biologické a sociální. Biologické stáří jedince se odvíjí od dosažení určité míry involučních změn či poklesu potenciálu zdraví, které je dáno zdatností, odolností a adaptabilitou jedince. Vnější vyjádřením biologického stáří je dle autorů pokles výkonnosti, míra funkčního zdraví, ale i to, jaký je vzhled dotyčného: ve stáří se mění postava, postoj, pokožka, vlasy apod. Zároveň se biologického stáří týká i subjektivní vnímání věku. Kalendářní stáří vychází z věku jedince, a je tedy mnohem snazší jej vymezit. Jak však autoři upozorňují,

tato charakteristika nevyovídá příliš mnoho o zdraví jedince, o tom, jak dotyčný své stáří prožívá apod. V rámci kalendářního stáří se můžeme setkat také s rozličnými klasifikacemi – za nejvhodnější klasifikaci považují autoři dělení stáří či jedince patřící do této životní etapy na mladé seniory (65-74 let), staré seniory (75-84 let) a velmi staré seniory (85 a více let). Sociální stáří jako poslední typ stáří je dle téhož zdroje souhrnem sociálních změn, které zahrnují změnu sociálních rolí, sociální znevýhodnění seniorů ve společnosti, významné životní události, které k tomuto věku patří apod. Většinou je za počátek sociálního stáří považován odchod do starobního důchodu, případně věk vzniku nároku na starobní důchod.

Střední délka života se prodlužuje, což vede mimo jiné i k tomu, že se mnozí senioři dožívají vyššího věku bez toho, že by u nich bylo patrné výraznější omezení ve způsobu života. Není výjimkou, že mnozí staří lidé teprve v této životní etapě nalézají dostatek času na aktivity, kterým se chtěli věnovat mnohem dříve, v produktivním věku. Jako problematické se z tohoto pohledu jeví nečekané životní události, jako je nemoc či ztráta zaměstnání v seniorském věku, které tyto plány, k nimž se mnozí upínají jako k možnosti konečně se seberealizovat, nečekaně překazí (Slepička, Mudrák, Slepičková 2015:20).

Z těchto informací tedy vyplývá, že nelze na stáří nahlížet jako na období, které má pro všechny seniory stejný význam. Podobně upozorňují Čevela, Kalvach, Čeledová (2012:29) na skutečnost, že ani seniory nelze považovat za homogenní skupinu. Senioři mohou být dle autorů elitní (tj. fyzicky i psychicky velmi zdatní), zdatní v tom smyslu, že zvládají běžné životní nároky, nezávislí (také tito senioři jsou schopni zvládat nároky vnějšího prostředí, případně saturovat své potřeby, avšak potenciál jejich zdraví je oproti seniorům zdatným či elitním mnohem nižší a v případě nečekaných událostí mohou zažívat těžkosti), křehcí (zdravotní stav těchto jedinců není dobrý, kvalita zdraví kolísá, časté jsou náhlé dekompenzace, které mohou vést i k potřebě akutní péče), závislí (tito lidé již potřebují soustavnou pomoc ze strany druhé osoby, podpůrné služby, dlouhodobou péči), zcela závislí (jedná se o jedince dlouhodobě upoutané na lůžko, osoby s různými formami demence apod.) a jako poslední kategorii uvádějí autoři seniory umírající, kteří potřebují paliativní péči.

Je zřejmé, že stáří nepředstavuje období, na něž se většina lidí těší. Starý člověk bývá omezen v mnoha důležitých oblastech života, snižuje se jeho výkonnost, ubývá fyzické síly a krásy. Není tedy překvapující, že dle McKee et al. (2005:117) zejména v západních společnostech zaujímají lidé vůči stáří a starým lidem negativní postoje a stereotypy. Velmi často se můžeme setkat s tím, že z pohledu mladší populace jsou staří lidé považováni za zmatené, unavené, pomalé, závislé apod. Jak autoři dále vysvětlují, tyto negativní postoje můžeme sledovat i ve vědeckých kruzích. Pokud se odborníci zabývají stářím, většinou stojí

v centru jejich pozornosti potíže, které s sebou stáří do života jedince přináší. Staří lidé jsou v odborné literatuře, zejména v oborech medicínských, popisováni jako křehcí, pojednáváno bývá o míře jejich závislosti, zmiňovány jsou funkční nedostatky apod. To vše vede podle autorů také k negativnímu prožívání vlastní identity ve stáří.

Jak na stáří a staré lidi nahlíží česká veřejnost? Sak, Kolesárová (2012:26-27) zmiňují výsledky vlastního výzkumu, v němž zkoumali postoje české veřejnosti ke stáří a seniorům. Na otázku, co se respondentům vybaví, když slyší termín senior, z celkového počtu 924 respondentů jich téměř polovina (konkrétně 49 %) uvedla, že si představí starého člověka. Dále byly zmiňovány charakteristické sociální role, jako důchodce, tj. člověk, který nepracuje (40 % respondentů), uváděna byla i role dědečka, babičky (7 % seniorů), zdravotní problémy (6 % respondentů), případně více volného času na vlastní zájmy (6 % respondentů). Pouze 2 % respondentů v souvislosti s termínem senior uváděla pozitivní charakteristiky, jako např. moudrost, nadhled, zodpovědnost apod.

I tato data vyjadřují podstatný aspekt, který se se stářím, resp. jeho pojmáním velkou částí veřejnosti, pojí. Jedná se o tzv. ageismus, který je dle Farkové (2009:100) formou věkové diskriminace, týkající se zejména starých lidí. Tento negativní postoj vůči seniorům může vést i k jejich vylučování ze společnosti. Cuddy, Fiske (2004:4) vysvětlují, že zatímco stáří bylo dříve chápáno jako zcela přirozený proces patřící k lidskému životu, podobně jako dětství, v současné době je na stáří nahlíženo jako na sociální problém. Pokud se lidé setkají se starým člověkem, první charakteristika, které si všimnou a následně zohlední i ve svém jednání, či prožívání vůči této osobě, je právě věk. Ageismus se tedy dle autorů stává tímž fenoménem, jako je např. rasismus či sexismus.

V bakalářské práci se snažím nahlížet na stáří a jedince ocitající se v této vývojové etapě bez negativních stereotypů. Jako problematické se jeví označení osob, které svým věkem patří do tohoto období. Termíny starý člověk či senior získávají stále častěji v české společnosti negativní konotaci. Špatenková, Smékalová (2015:47-48) uvádějí, že termín senior se jeví jen zdánlivě jako emocionálně neutrální, a to tím, že se vztahuje k období senia. Dle autorek však tento termín emočně neutrální není, neboť je často používán jako devalvující, mnohdy jej odmítají i sami lidé v séniu. Podobně je tomu dle téhož zdroje i s pojmy jako důchodce či starý člověk. Vzhledem k tomu, že se mi nepodařilo nalézt vhodnější termín, užívám v bakalářské práci pro označení těchto osob pojmy senior a starý člověk, distancuji se však od negativního postoje vůči stáří a starým lidem. Na stáří lze dle mého názoru nahlížet i jinak než jen černobíle. Stáří se vyznačuje silou moudrosti, ale i oslabeným zdravotním stavem. Charakteristik spojených se stářím lze uvést velké množství, čímž bychom mohli získat plastičtější představu

o tomto fenoménu. Stáří považují především za termín vztahující se ke zcela konkrétní životní etapě, jež je jedinečná. V bakalářské práci se tedy snažím ke stářím a seniorům přistupovat objektivně, což umožňuje i práce s literárními zdroji, které reflektují nejen současný stav poznání, ale též postoje veřejnosti ke stáří a seniorům; postoje kladné, záporné, i relativně neutrální.

## 1.2 Změny ve stáří

Změny ve stáří jsou podle Janíše, Skopalové (2016:41-42) nevratné a postihují rovinu fyzickou, psychickou i sociálně-ekonomickou. V důsledku těchto změn dochází k oslabení funkcí organismu, přičemž platí, že rychlost těchto změn je vždy individuální. Tato jedinečnost změn závisí dle téhož zdroje především na genetické výbavě jedince a životnímu stylu, který dotyčný upřednostňoval během svého života.

V rovině fyzické je stáří doprovázeno změnou celkového vzhledu, úbytkem tkání a změnou jejich struktury, orgány postihuje involuční proces. Zhoršují se všechny smysly. Tím, že čočka oka ztrácí svoji pružnost, snižuje se schopnost zaostřování. U velké části seniorů se objevuje šedý nebo zelený zákal. Stáří lidé také hůře vnímají zvuky, patrná je nedoslýchavost. Zvyšuje se mimo jiné hmatový práh citlivosti, ubývá chuťových pohárků, což způsobuje oslabení vnímání chuti. Pouze čich je involučním procesem ovlivněn minimálně, což má negativní dopad i na kvalitu života seniorů. Pokud jedinec špatně slyší, omezuje se jeho schopnost komunikace. Tato skutečnost může vést i k sociální izolaci, následně ke vzniku deprese a pocitům osamělosti. Podobně negativně změněné zrakové vnímání ztěžuje orientaci jedince v prostoru, snižuje se tak soběstačnost jedince, a tedy i kvalita jeho života (Bartůněk a kol. 2016:337-338).

Co se týče orgánových změn, srdeční sval ztrácí svoji sílu, degenerují chlopně, arterie jsou zasaženy aterosklerotickým procesem. Změny v cévním systému způsobují u seniorů hypertenzi. Také respirační systém se proměňuje, klesá vitální kapacita plic. Lidé ve stáří přicházejí o chrup, což ztěžuje nejen příjem potravy, ale i mluvení. Snižuje se také funkce ledvin či bazální metabolismus. Svaly atrofují a jsou nahrazovány tukovou tkání. Starým lidem ubývá kostní hmoty, v důsledku čehož vzniká mnoho chorobných stavů, ke kterým patří zlomeniny nebo osteoporóza. Oslaben je i nervový systém, v centrálním nervovém systému dochází k degenerativním změnám (Bartůněk a kol. 2016:337).



Dvořáčková (2012:12-13) zdůrazňuje, že v případě psychických změn je vždy nutné u seniora zohlednit rovinu jeho zdraví, neboť mnohá somatická onemocnění vedou i ke změně v oblasti psychiky. To se týká např. Alzheimerovy choroby, při níž degenerativní změny v mozku vedou k rozpadu osobnosti, začínající mimo jiné i změnami v kognitivních funkcích. I přes nepřítomnost výraznějších fyzických změn se však dle autorky vyznačuje často prožívání starých osob negativním, až depresivním laděním. Snižuje se také psychomotorické tempo jedince, zhoršuje se paměť, pozornost, ale i schopnost navazovat a udržovat kladné mezilidské vztahy. Autorka dále uvádí, že stáří s sebou nepřináší pouze změny negativní. Senioři jsou často oproti osobám mladším mnohem trpělivější, mají více zkušeností, které propojují s vědomostmi získanými během života. Také tolerance u nich často bývá vyšší než u osob mladšího věku. To, se dle téhož zdroje příliš s věkem nemění, je intelekt, slovní zásoba a jazykové schopnosti. Křivohlavý (2002:142) vysvětluje, že v případě inteligence je nutné rozlišovat její dílčí složky, konkrétně inteligenci fluidní a inteligenci krystalickou. Fluidní inteligence se týká schopnosti rychle se učit novým poznatkům, řešit konkrétní problémy a úkoly běžného života. Dle autora tento typ inteligence dosahuje vrcholu přibližně kolem 17. roku věku jedince, následně dochází k jejímu poklesu, který se nezastavuje ani ve stáří. Avšak krystalická inteligence, jež je spojena se schopností řešit úkoly, v nichž je zapotřebí využít znalosti a dovednosti a která se vztahuje zejména k verbálním schopnostem jedince, dosahuje svého vrcholu v raném stáří (ve věku 60-65 let), tedy tento druh inteligence není stářím poznamenán a její úroveň může být u starého člověka i vyšší než u člověka mladého.

V případě arteriosklerotických změn, které dle Vágnerové (2000:493) postihují až 90 % osob ve věku 75 a více let, dochází ke změně emočního prožívání, která se projevuje zvýšenou unavitelností. Tito lidé jsou také citlivější vůči zátěži, a to běžného rázu, v důsledku čehož se snižuje i jejich výkonnost. Skutečnost, že jedinec zvládá svůj každodenní život stále obtížněji, vede ke snížení sebevědomí, ale i úzkosti. Emocionální prožívání může vykazovat labilitu, častěji jsou dle autorky u těchto osob přítomny mrzuté nálady, ale i netrpělivost a nesnášenlivost.

Změny v oblasti emocí se však netýkají pouze případné emoční lability či převažujících negativních psychických stavů. Bartůněk a kol. (2016:338) popisuje staré lidi jako egocentrické, se sníženou schopností empatie. Postoje seniora se mohou vyznačovat rigiditou, celkově je snížena adaptabilita a flexibilita jedince. Pozitivněji nahlízejí na stáří Sak, Kolesárová (2012:23), kteří v této životní etapě vyzdvihují moudrost jedince. Stáří má podle autorů velký potenciál spojený s možností reflexe celoživotních událostí, celoživotního vzdělávání apod. Prožitky i získané poznatky se uplatňují v postojích jedince, jeho hodnotovém

systemu, ale i vztahování se k druhým lidem. S odkazem na tentýž zdroj lze stáří vnímat jako „*potenciál k vyvrcholení života, jako životní fázi, v níž se především rozhoduje o přidané hodnotě života člověka. U této přidané hodnoty můžeme vnímat pohyb vědomí jedince na ose duchovní vývoj – duchovní zrání.*“ (Sak, Kolesárová 2012:23).

Změny, které jsou se stářím spojeny, se týkají i sociálního života. Výhodou je, pakliže jedinec žije v širší rodině, resp. neztrácí kontakt s rodinnými příslušníky. K sociálním rolím seniora většinou patří i role prarodiče. Zejména starší senioři tuto roli prožívají silně a užívají si ji, podobně jako se těší kontaktu s prarodičem samotná vnoučata. Senioři si umí s vnoučaty hrát i povídat jinak, než jak tomu bývá u rodičů dětí. Jsou shovívavější, navíc obohacují svět dětí o zcela jedinečné informace týkající se jejich mládí, tj. senioři napomáhají vnoučatům porozumět rodinné historii. Nejen že staří lidé vyprávějí o minulosti, ale také zprostředkovávají mladé generaci nový pohled na významné životní hodnoty a postoje, napomáhají předávání tradic v rodině (Langmeier, Krejčířová 2006:209).

### **1.3 Kvalita života ve stáří**

Stáří se podle Runcana (2013:17-18) vyznačuje mnoha ztrátami. Tyto ztráty se týkají nejen změn v rovině fyzického a psychického zdraví, ale též ztráty významných osob v životě jedince. Vrstevníci umírají, což se mnohdy týká i životních partnerů, sourozenců, přátel. To, co tedy starý člověk dle autorky nezřídka zažívá, je deprese a velký strach – strach z toho, kdo další z blízkých osob zemře, ale i strach ze smrti vlastní. Další ztráta je spojena s domovem. Senioři jsou v důsledku zhoršeného zdraví a závislosti na péči druhé osoby nuceni opustit svůj domov, v němž žili velkou část svého života. Jsou přemístováni do zařízení, v nichž je možné optimálně uspokojovat většinu důležitých potřeb seniorů, nikoliv však pochopitelně všechny. Jak autorka dále vysvětluje, psychické prožívání starých lidí se nezřídka vyznačuje pocitem ztráty smyslu. Tito lidé se cítí neužiteční, přestávají snít, plánovat si nové cíle, svoji pozornost zaměřují většinou na rovinu zdraví. Nemoci, kterým musí čelit, se stávají takřka jediným tématem, o kterém hovoří s jinými lidmi. Z jedince, který byl dříve aktivní, plný ideálů, se stává člověk v depresi, pasivní, mnohdy pouze přežívající a čekající na smrt.

Křivohlavý (2002:143) uvádí, že velká část seniorů není na stáří připravena. Zmiňuje zejména nedostatečnou zralost osobnosti. Zralá osobnost je schopna integrovat minulost, přítomnost i budoucnost do smysluplného celku. V případě, že si však jedinec nevytvoří věkovou perspektivu, v jeho prožívání se objevuje nejistota či bezradnost. Autor také uvádí, že

existují rozdíly mezi seniory žijícími v rodinné prostředí a těmi, kteří jsou nuceni využívat např. ústavní péči, žijí v domovech pro seniory apod. Lidé žijící doma, ve své rodině, jsou celkově šťastnější, mají plány do budoucna. Lidé žijící v jiném, než v rodinném prostředí mají tendenci upadat do letargie. Je tedy úkolem pečujících osob podněcovat je co nejvíce k činnosti, společně s nimi utvářet perspektivu budoucnosti.

Reichardová (1962 cit. dle Klevetová 2017:37-42) rozlišila celkem pět následujících možných strategií, jak se vyrovnat se stářím:

- **Konstruktivní strategie:** v případě této strategie se dokáže jedinec vyrovnat dobře s omezeními, které stáří přináší. Senior je aktivní. Nejen, že je schopen udržovat své existující vztahy, ale vstupuje i do vztahů nových, stanovuje si plány do budoucna. Není pro něj problematické říci si o pomoc. Je spokojený se svým životem, nechybí mu optimismus a smysl pro humor. Dle výše zmíněného zdroje jsou schopni konstruktivní strategie lidé, kteří měli relativně spokojené dětství i období dospělosti;
- **Strategie závislosti:** senior je spíše pasivní, spoléhá se na pomoc druhých, nechce provádět vlastní rozhodnutí. To také vede k tomu, že tito lidé nechávají nezřídka o důležitých událostech rozhodovat jiné osoby – vlastní děti, zdravotníky apod. Senioři s tímto typem preferují vyrovnávací strategie zejména vlastní pohodlí, neměnnost, stereotyp, klid, ale i bezpečí.
- **Obranná strategie:** jedinec stáří odmítá, včetně změn, které poznamenávají kvalitu jeho života. Tato strategie se může vyznačovat navenek různými projevy. Nejčastěji se jedná o přehnanou aktivitu, zejména v případě lidí, kteří byli ve svém produktivním věku úspěšní. Typické je ulpívání na zaběhlém způsobu života, zvýšená kontrola emocí.
- **Strategie hostility:** pro seniora je opět obtížné vyrovnat se se stářím, případně i blížící se smrtí. Tato neschopnost přijmout nezvratný vývoj se projevuje formou nepřátelství vůči druhým lidem, včetně nejbližšího sociálního okolí. Dle tohoto zdroje cokoliv se v životě jedince odehrává, je přijímáno s negativním postojem a emocemi. Senior lituje sám sebe, hledá viníka za své životní prohry a neúspěchy. Může být i podezřívavý, vyvolává konflikty, mladým lidem závidí jejich věk a možnosti, které jsou s ním spojeny.
- **Strategie sebenávisti:** jak název napovídá, v případě této vyrovnávací strategie se agresivita jedince obrací vůči němu samému. Smrt může být vnímána i jako vysvobození. Zatímco v případě konstruktivní strategie můžeme uvažovat o spokojeném předchozím životě jedince, se strategií sebenávisti se setkáváme

především u osob, které neprožily svůj život spokojeně, nevnímají jej jako naplněný. Tito lidé trpí osamělostí, nejsou ochotni vyvíjet jakoukoliv aktivitu, uzavírají se do sebe, druhými pohrdají, jsou kritičtí vůči svému okolí.

Domnívám se, že na to, jak jedinec přistoupí ke svému životu, má vliv i společnost, v níž dotyčný žije, především tedy to, jak se veřejnost staví ke stáří a seniorům. Pakliže je ve společnosti prosazováno např. aktivní stárnutí, senioři jsou podporováni v rozvíjení proaktivních strategií. Je však otázkou, nakolik je aktivní stárnutí v moderních zemích skutečně podporováno. Jsem toho názoru, že společně s ageismem je nezřídka prosazována spíše teorie vyvázání (disengagement theory), při které společnost i jedinec preferují zachování rovnováhy. Senior je vyčleňován ze společnosti, k čemuž on sám aktivně přistupuje, veden snahou zajistit prostor ve společenském životě mladším ročníkům. Opouští tedy své sociální role, stahuje se ze společenského kontaktu, redukuje své sociální aktivity, což je mimo jiné považováno i za přípravu na smrt (Slevin 2003:411).

Toto stažení se ze společenského života bývá spojeno i s odchodem do starobního důchodu. Vágnerová (2000:464-465) vysvětluje, že odchod do důchodu představuje mnoho změn v životě jedince, k nimž patří zejména ztráta profesní role, tedy i ztráta určité společenské prestiže. Člověk, který nepracuje, je dle autorky nezřídka společností vnímán jako méně hodnotný, méně schopný, méně užitečný pro společnost. Autorka dále zmiňuje, že důchodce lze považovat i za určitou společenskou minoritu: „*Společnost sice proklamuje, že je třeba mít ke starým lidem ohled a poskytovat jim potřebné zabezpečení, ale nepovažuje za nutné brát v úvahu jejich názory. Ve společnosti existuje generalizovaná tendence hodnotit kompetence starých lidí obecně jako nedostačivé k jakémukoliv plnohodnotnému výkonu*“ (Vágnerová 2000:465).

Křivohlavý (2002:146) nazývá situaci některých seniorů jako „*šok z uzavírajících se dveří*“. Autor vysvětluje, že od dětství se svět jedinci otevírá, dotyčný využívá nových možností, které se mu nabízejí, plní vývojové úkoly, osobnostně zraje, stává se čím dál více kompetentnějším. Odchod do důchodu však představuje určitý zlom: konec kariéry, limitované schopnosti, mnohé cíle zůstávají již jen na úrovni přání. Optimálním řešením je přijetí stáří jako přirozené součásti života, tj. přijmout stáří s jeho omezeními, ale i určitými výhodami a jedinečností, kterou se stáří vyznačuje.

Jaká je tedy kvalita života seniorů? Před zodpovězením této otázky je vhodné vymezit daný termín. Gurková (2011:21-22) uvádí, že kvalita v obecné rovině vyjadřuje jakost či hodnotu. V běžné řeči je pojem kvalitní synonymem pro termín dobrý. V odborné terminologii jsou však dle autorky zohledňovány pozitivní a negativní aspekty života.

Při hodnocení toho, zdali je život jedince kvalitní či nekvalitní, se tak nejčastěji porovnává kvalita života jedince v jednotlivých oblastech s určitým standardem daným pro konkrétní věk. Zároveň je však zohledňováno hledisko subjektivní i objektivní, tedy může nastat situace, kdy např. zdravotní stav jedince není optimální (člověk může umírat), přesto může dotyčný svůj život hodnotit jako uspokojivý a kvalitní.

Na tomto místě považuji za vhodné uvést zjištění výzkumu Saka, Kolesárové (2012 142-143), kteří na vzorku 1 381 seniorů sledovali životní úroveň starých osob. Výzkumem bylo zjištěno, že v roce 2010-2011 pobíralo celkem 17 % respondentů (tedy téměř pětina všech respondentů) důchod ve výši 8 000 Kč, důchod v rozmezí 8 000-10 000 Kč pobíralo 41 % respondentů. Žádná z těchto osob si tak nebyla schopna zajistit např. nájemní bydlení v Praze. Celkem 20 % respondentů uvedlo, že je pro ně obtížné každý měsíc vyžít ze svého příjmu. Největší výdaje seniorů jsou dle autorů spojeny se zajištěním základních životních potřeb – jsou určeny na bydlení, stravu a potřebné léky. Není výjimkou, že mnozí senioři přicházejí kvůli nedostatečným finančním prostředkům o své bydlení a stávají se osobami bez přístřeší; někteří volí jako nejvhodnější řešení své situace sebevraždu.

V případě, že jedinec pouze přežívá, ale nežije, je patrně i jím vnímaná subjektivní kvalita života nízká. Je obtížné objevovat v každodenním životě drobné starosti, pakliže se člověk potýká se závažnými existenčními nejistotami. I v tomto případě však platí, že záleží na každém jedinci, jak je schopen čelit problematické situaci vyvolané stářím. Lze vnímat značné odlišnosti mezi seniory, dané nejen jejich genetickými dispozicemi, způsobem života v předchozích vývojových etapách, ale i zralostí osobnosti, která se může vyznačovat mimo jiné i silně rozvinutou duchovní oblastí.

Haškovcová (2007:162-163) vysvětluje, že z hlediska kvality života, kterou lze měřit i dotazníky, se považuje za důležité sebepřijetí, pozitivní sociální vztahy jedince, míra jeho autonomie, zvládání okolního sociálního prostředí, smysl, který jedinec ve svém životě spatřuje, ale i úroveň osobního rozvoje. Autorka dále zdůrazňuje, že i při špatném zdravotním stavu, včetně procesu umírání, může člověk vnímat svůj život jako kvalitní a smysluplný. K nahlédnutí na smysluplnost života vyznačujícího se starostmi a zdravotními nebo psychickými obtížemi je dle téhož zdroje mnohdy nutná pomoc druhých osob. V tomto ohledu je pak nejpodstatnější, jak jsou uspokojovány významné hodnoty a potřeby jedince, včetně hodnot duchovních.

## 2 PROBLEMATIKA AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ

V druhé kapitole práce nahlížím na aktivní stárnutí především z hlediska uplatnitelnosti seniorů ve společnosti, a to jak na trhu práce, tak i v rámci mimopracovních aktivit, např. v oblasti dobrovolnictví.

V úvodu kapitoly nejprve charakterizují koncept aktivního stárnutí a přístup k této strategii, jež je výrazně prosazována v mnoha vyspělých zemích potýkajících se se stárnutím populace, ze strany České republiky. Dále se detailněji zaměřuji na uplatnění seniorů na trhu práce. Uvádím, jaké možnosti v tomto ohledu seniori mají a jaká je také jejich angažovanost v této oblasti. Závěr kapitoly je věnován charakteristice aktivit, které se jeví jako důležité z hlediska zachování kvality života a prožívání stáří a stárnutí jako etapy smysluplné a kvalitní.

### 2.1 Teorie aktivního stárnutí

*„Aktivní senior je v obecném povědomí synonymem pro vitálního staršího člověka, participujícího na pestré nabídce vzdělávacích a volnočasových aktivit cílených zejména na tzv. třetí věk“ (Suchomelová 2014:254).*

Při hlubším zamyšlení nad touto definicí lze s některými jejími částmi polemizovat. Aktivní může být dle mého názoru i senior, který není příliš vitální, a to v případě, že na aktivitu nahlížíme nikoliv pouze jako na jev spojený s fyzickým jednáním, ale i s jednáním duševním, či duchovním. Za problematickou vnímám zejména druhou část definice. Bezpochyby se nabídka volnočasových a vzdělávacích aktivit pro osoby vyššího věku rozšiřuje, neplatí to však pro všechna místa v České republice. V jiné situaci se tak ocitají seniori žijící na vesnici, kteří nemají příliš mnoho možností, jak naplňovat svůj potenciál a rozvíjet své schopnosti, zejména potýkají-li se se zdravotními omezeními. V jiné situaci budou seniori žijící ve městě, kteří mají k dispozici širší nabídku těchto aktivit, případně jim s jejich realizací mohou pomoci např. pracovníci sociálních služeb, neboť síť sociálních služeb je hustší ve městech než na vesnicích. Dle mého názoru tedy možnost prožít stáří aktivně závisí i na tom, kde senior žije, což je pochopitelně spojeno i s přístupem státu k dostupnosti dílčích služeb a činností vhodných pro seniory.

Termín aktivní stáří je termínem odborným, který byl vymezen Světovou zdravotnickou organizací (WHO), a to již v 90. letech minulého století. V podání WHO není nahlíženo na aktivní stáří pouze jako na stáří zdravé, neboť pojem je mnohem obsáhlejší a soustřeďuje

se kolem několika základních oblastí, kterými jsou nezávislost, účast na společenském životě, důstojnost osob vyššího věku, péče o ně, ale i možnosti jejich seberealizace (Dvořáčková 2012:29). V dokumentu *Active Ageing. A Policy Framework*, v němž bylo aktivní stáří Světovou zdravotnickou organizací explicitně vymezeno jako nový a komplexní přístup k nahlížení na stáří, reflektující též sociodemografický vývoj ve vyspělých zemích, se můžeme setkat s poměrně netradičním a reformním (zejména s ohledem na rok vydání) pohledem na stáří: to, že populace stárne, je vnímáno jako jeden z největších triumfů lidskosti, zároveň i jako výzva. Nemělo by být cílem ze strany politických stran a vlád jednotlivých států nečinně přihlížet tomu, jak populace stárne, ale zvolit takové strategie, programy, opatření, aby stárnutí populace bylo možné, tedy co nejméně konfliktní či problematické. Tvorba těchto konceptů však nemůže vycházet z centrálního postoje – je zapotřebí porozumět problematice stáří, potřebám seniorů, jejich možnostem, a teprve poté se zabývat tím, co seniorům skutečně může pomoci žít aktivním životem (WHO 2002:6).

K tomu, aby bylo možné srovnávat, jak se jednotlivým státům daří uplatňovat a dodržovat koncept aktivního stárnutí, byl vytvořen v roce 2012 Zaidim et al. index aktivního stárnutí (AAI), který tvoří 20 položek rozdělených do čtyř hlavních oblastí, jimiž jsou zaměstnanost ve vyšším věku, společenská aktivita a participace seniorů na společenském životě, nezávislost a autonomie seniorů a také prostředí, které aktivní stárnutí umožňuje. Ve srovnání 27 zemí Evropské unie se v témže roce umístila Česká republika v oblasti středu: lépe jsou na tom státy severní a západní Evropy, naopak hůře země východoevropské (Petrová Kafková 2014:71). V následujících letech se Česká republika zaměřila na propojení indikátorů AAI s významnými dokumenty, jakými jsou Strategie sociálního začleňování 2014-2020, vycházející ze strategie Evropa 2020. Koncept se promítl do dalších dokumentů, k nimž patří např. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013-2017 (Perek-Bialas 2016:11).

Uvést do praxe koncept aktivního stárnutí ovšem není snadné, což je dáno mimo jiné také značnou šíří daného fenoménu. Např. v první oblasti je sledována zaměstnanost osob ve věku 55-59 let, 60-64 let, 65-69 let a 70-74 let, do oblasti účasti na společenském životě a integrace ve společnosti spadají dobrovolnické aktivity, péče o děti a vnoučata, starost o osoby vyššího věku, účast na politickém životě. Nezávislost a autonomie zahrnuje celkem 6 oblastí, k nimž patří např. míra fyzických aktivit, přístup ke zdravotní péči nebo celoživotní učení (EC, UN 2013:3). Koncept tak v této podobě není bez výhrad přijímán, velmi často dochází k jeho redukci na dílčí aspekty, které však mnohdy stojí v opozici vůči samotné filosofii aktivního stárnutí. Zdůrazňována např. bývá podpora pracovních příležitostí pro starší osoby,

což je vedeno potřebou reagovat na stárnutí populace, které zatěžuje státní rozpočty a ohrožuje udržitelnost existujících penzijních systémů či financování zdravotnictví. Navíc je mnohdy aktivní stárnutí pojímáno takřka jako imperativ, jenž omezuje autonomii seniorů, na kterou je v aktivním stárnutí kladen taktéž velký důraz (Petrová Kafková 2014:69).

Ani v tomto textu se neoprostím od určité redukce tohoto konceptu, což je dáno zaměřením bakalářské práce. Dále se tedy zaměřuji především na dvě ze čtyř hlavních oblastí vymezených v AAI, kterými jsou aktivity seniorů (v rámci kapitoly 2.3 se dotýkám oblasti participace seniorů na společenském životě a dále oblasti autonomie a nezávislosti). Zejména rovina první, týkající se zaměstnanosti osob vyššího věku, je popisována v kapitole 2.2.

I když se v této kapitole zabývám konceptem aktivního stárnutí, je nutné podotknout, že se jedná pouze o jeden, byť v současné době značně prosazovaný přístup ke stáří, nikoliv však výlučně jediný. Petrová Kafková (2014:66) popisuje koncept obdobný, platící např. pro Spojené státy americké, kdy je prosazováno tzv. produktivní stárnutí. Pozornost je soustředěna na společensky prospěšné aktivity. Koncept úspěšného stáří je cílen především na posilování kognitivní a psychické zdatnosti seniorů. To, co je všem těmto přístupům (včetně konceptu aktivního stárnutí) společné, je důraz na aktivitu seniora, který již není pojímán jako pasivní příjemce pomoci, intervencí, ale očekává se, že aktivní bude především senior, bude-li k tomu mít vhodné podmínky a možnosti.

## 2.2 Uplatnění seniorů na trhu práce

V souvislosti s tvorbou AAI byla vytvořena nové definice aktivního stárnutí, která je následující: „*Aktivní stárnutí odkazuje na situace, kdy lidé pokračují v participaci na trhu práce stejně tak, jako se zapojují do dalších neplacených aktivit, jako například poskytování péče v rámci rodiny nebo dobrovolnictví, a žijí zdravé, nezávislé a bezpečné životy v průběhu doby, jak stárnou.*“ (Tomeš, Bočková 2017:46).

V kontextu výše uvedeného můžeme pozorovat důraz položený v této definici na oblast uplatnitelnosti seniorů na trhu práce. Opomíjeny nejsou ani další tři roviny, nicméně i v těchto oblastech je vyzdvihována práce seniorů, byť např. ve smyslu pomoci druhým, tedy i jako neplacená aktivita.

Stále častěji se můžeme setkat s tím, že lidé vyššího věku jsou ekonomicky aktivní, více či méně dobrovolně neodcházejí do starobního důchodu, jakmile na něj mají nárok, nebrání se ani osvojování nových dovedností či rozšiřování těch stávajících. Podle ČSÚ (2016) mezi lety 2000-2015 vzrostl podíl zaměstnaných ve věku 60–64 let na celkovém obyvatelstvu



dvojnásobně (ze 17 % v roce 2000 na 34 % v roce 2015), s určitým propadem v roce 2010 daným hospodářskou krizí. Naopak na celkový trend nárůstu zaměstnanosti mělo dle tohoto zdroje i prodlužování hranice odchodu do starobního důchodu. I když se nárůst zaměstnanosti týká také seniorů ve věku 65+, přesto se těchto osob na trhu práce pohybuje poměrně malé procento, konkrétně se jedná o 5,6 % v roce 2015 (v roce 2000 byly aktivních seniorů ve věku 65+ na trhu práce 4 %). Vzhledem k tomu, že nelze považovat seniory za homogenní skupinu, přínosné je specifikovat zaměstnanost seniorů dle jejich pohlaví. Obecně dle téhož zdroje platí, že jsou pracovně aktivní ve vyšším věku více muži než ženy, a to jak ve věku 60-64, tak i ve věku 65+. V roce 2000 činil podíl zaměstnaných mužů ve věku 60-64 let na celkovém počtu mužů 23 % (u žen téhož věku se jednalo o pouhých 11 %). V témže roce v případě mužů ve věku 65+ se jednalo o 6,7 % (u žen o 2,3 %). V roce 2015 činil tento podíl u mužů ve věku 60+64 let 48 % (u žen 22 %, tedy jednalo se o méně než polovinu oproti mužům), u věkové kategorie 65 a více let se jednalo o 7,8 %, zatímco u žen pouze o 4,1 %. Muži ve věku 60 a více let nejčastěji působí jako zákonodárci a řídicí pracovníci<sup>1</sup>, dále jako specialisté a pracovníci ve službách a prodeji. Ženy téhož věku se nejčastěji uplatňují na trhu práce jako kvalifikované pracovnice v zemědělství, pomocné a nekvalifikované pracovnice a též jako úřednice či zákonodárkyně a řídicí pracovnice.

Pokud se zastavíme u rozdílu v profesích, v nichž senioři působí, povšimnout si můžeme většího zastoupení žen v nekvalifikovaných profesích. Tyto pracovní pozice bývají fyzicky náročnější než např. práce administrativní. V souvislosti s tím lze uvažovat o negativním dopadu nerovnocenného postavení žen a mužů na trhu práce, který se tedy netýká pouze žen mladšího věku, ale i seniorek. Jak shrnuje Prejdová (2004), i v dnešní moderní době v České republice stále platí, že existuje nerovný přístup ke vzdělání a práci a též nerovné pracovní podmínky. V českých rodinách podle autorky stále převládá nerovnoměrné rozdělení mimopracovních povinností (péče o děti, seniory, domácnost), což ženám znesnadňuje další vzdělávání. To bývá často nabízeno mimo místo pracoviště a mimo standardní pracovní dobu, kdy žena nezřídka nastupuje do svého pomyslného „druhého“ zaměstnání, které představují výše uvedené mimopracovní povinnosti v rodině. Obtížné je pro ženy také být v pracovní pohotovosti, pracovat na směny či vyjíždět na služební cesty, což se následně odráží v jejich nižší profesní kvalifikaci, a tedy i uplatnitelnosti na trhu práce.

---

<sup>1</sup> Dle téhož zdroje se jedná se o klasifikaci zaměstnání dle tříd CZ-ISCO, v níž kategorie zákonodárci a řídicí pracovníci zastupuje pracovní místa vyžadující vedení a řízení velkých organizací, řídicí pracovníky organizačních jednotek, pracovníky v oblasti výroby, informačních technologií apod.

Pokud senioři ukončují pracovní činnost, děje se tak nejčastěji kvůli možnosti pobírat starobní důchod, či jinou formu důchodu (vdovský, invalidní), a to bez ohledu na pohlaví. Sedm procent mužů tak činí kvůli zdravotnímu stavu, přičemž se většinou jedná o osoby působící v dělnických profesích nebo o pracovníky ve službách a prodeji. Pět procent neaktivních seniorů nevolí svoji situaci dobrovolně: Důvodem je ztráta zaměstnání a nemožnost najít další pracovní uplatnění, což opět platí především pro výše uvedené pracovní pozice. Za pozornost však stojí, že více než 20 % ekonomicky neaktivních seniorů do věku 70 let by si přálo pracovat. Příčinou, proč se tak neděje, je mimo jiné nedostatek alternativních pracovních úvazků, které jsou k dispozici v omezené míře, nicméně platí, že polovina pracujících seniorů je zaměstnána na kratší pracovní dobu. Při zkoumání motivace seniorů k setrvání či opětovnému vstupu na trh práce bylo zjištěno, že u 80 % seniorů se tak děje především z finančních důvodů, tj. zaměstnanost těchto osob je de facto nutností pro udržení dosavadní životní úrovně, nikoliv např. projevem přání seberealizovat se. Z nefinančních důvodů pracuje přibližně pětina seniorů. Na motivaci pracovat i po dosažení nároku na starobní důchod se podílí i vzdělanost jedince, kdy vysokoškolsky vzdělaní lidé ve věku 50 let přibližně dvakrát častěji uvažují o tom, že zůstanou na trhu práce i po dosažení důchodového věku, než je tomu u osob se základním vzděláním, a tentýž rozdíl platí i pro podnikatele a osoby zaměstnané (většina podnikatelů si plánuje nepřerušit svoji činnost ani po nároku na starobní důchod, i když důvodem může být i skutečnost, že tito lidé nemají, komu svoji živnost či firmu předat (Petraňová 2013).

K faktorům ovlivňujícím uplatnění či ochotu (nebo potřebu) zůstat nebo se vrátit na trh práce však nepatří pouze vzdělání seniorů nebo jejich pohlaví. Bohata (2015) zmiňuje i místo bydliště, kdy největší koncentraci pracujících seniorů zaznamenává Praha (zatímco celorepublikový průměr pracujících seniorů činí 5 %, v případě Prahy se jedná o 8 %). V tomto případě hraje roli především velké množství pracovních příležitostí i pro osoby vyššího věku, což neplatí pro všechna místa České republiky, a to v kombinaci s vyšším vzděláním pražských seniorů – třetinu pracujících pražských seniorů představují dle uvedeného zdroje učitelé, právníci, lékaři a specialisté ve stavebnictví, ženy naopak působí nejčastěji ve zdravotnictví a v sociální sféře.

Co se týká možností pracovat při pobírání starobního důchodu,<sup>2</sup> v tomto ohledu nejsou seniori výrazněji limitováni, s výjimkou seniorů v předčasném důchodu,<sup>3</sup> kteří do dosažení řádného důchodového věku mohou vykonávat pouze takovou výdělečnou činnost, při které nejsou účastni na systému sociálního pojištění. Jedná se tedy dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Senior pobírající starobní důchod tak může pracovat, přičemž nedochází k žádnému krácení výše pobíraného důchodu. Omezení není dané ani ve formě zaměstnání – dotyčný tedy může pracovat např. na plný pracovní úvazek na dobu neurčitou, může i podnikat. Za pracujícího důchodce jsou stále odváděny částky na zdravotní a sociální pojištění a též záloha na daň z příjmu. Výhodou je možnost využití slevy na poplatníka, která činí 2 070 Kč měsíčně, ovšem pouze jednou a u jednoho zaměstnavatele, nikoliv u všech, u nichž je případně zaměstnán. Naopak omezení se týká výplaty náhrady mzdy v případě nemoci, na kterou mají důchodci nárok pouze 70 dní v roce. Specifika se týkají mimo jiné i podnikání seniorů v důchodovém věku. Podnikání je považováno za vedlejší činnost, do určitého limitu výdělku tak nemusí dotyčný senior odvádět příspěvky na pojištění (limitem je 67 756 Kč – jedná se o celkový příjem za dané zdaňovací období, po odečtu nákladů). Navíc platí, že v případě, kdy senior pobírá starobní důchod v plné výši a pracuje, za každých odpracovaných 360 dní si může zažádat o zvýšení důchodu o 0,4 %. Pokud senior, kterému byl přiznán starobní důchod, během souběžného výkonu výdělečné činnosti pobírá tento důchod jen v poloviční výši, o což si může zažádat, za každých odpracovaných 180 dní se má nárok na navýšení výše důchodu o 1,5 %. Jestliže se rozhodne během výkonu výdělečné činnosti nepobírat starobní důchod vůbec, důchod se mu zvyšuje o stejnou částku, ovšem za každých odpracovaných 90 dní (Ondráčková 2017).

K tomu, aby docházelo k nárůstu zaměstnanosti seniorů, je ovšem zapotřebí i změny přístupu k seniorům ze strany širší společnosti. V kapitole 1.1 byla zmiňována problematika ageismu, tedy předsudků vůči určitým věkovým skupinám. V praxi se to týká zejména seniorů,

---

<sup>2</sup> Podmínkou nároku na starobní důchod je podle ČSSZ (2017) získání potřebné doby pojištění a také dosažení stanoveného věku. Nejvyšší důchodový věk činí v současné době 65 let. Důchodový věk v případě jednotlivce se odvíjí od roku, kdy se dotyčný narodil (u pojištěnců narozených před rokem 1936 se v případě mužů jedná o 60 let, u žen tento věk závisí na počtu porozených dětí – pokud tedy žena vychovala alespoň 5 dětí, má nárok odejít do starobního důchodu v 53 letech, zatímco žena bezdětná až v 57 letech). Pokud se pojištěnec narodil v roce 1971 a jedná se o muže, má dotyčný možnost odejít do starobního důchodu v 65 letech. U žen byla výrazně změněna možnost odejít do starobního důchodu v závislosti na počtu dětí, kdy ženy narozené v roce 1971 mající 5 a více dětí (resp. které porodily 5 a více dětí) mohou odejít do starobního důchodu v 64 letech a 8 měsících, tedy o 4 měsíce dříve než všechny ostatní ženy (bezdětné či ženy, které porodily maximálně 4 děti).

<sup>3</sup> Základní podmínkou pro získání předčasného důchodu je opět splnění požadované doby pojištění, dále je důležitý věk pojištěnce. Pokud činí důchodový věk alespoň 63 let a do doby k přiznání starobního důchodu chybí jedinci maximálně 5 let, může o předčasný důchod požádat nejdříve v 60 letech. Je-li důchodový věk méně než 63 let, může jedinec o předčasný důchod požádat nejdříve ode dne, od kterého do dosažení důchodového věku chybí maximálně 3 roky. Procentní výměra se v případě předčasného důchodu trvale krátí (ČSSZ 2017).

případně mládeže nebo mladých dospělých. Meier, Semmer, Spector (2013:159-160) se zamýšlejí nad tím, proč dochází k diskriminaci seniorů např. na pracovištích, a uvádějí několik možných důvodů. Příčinou může být vlastní obava ze stáří a stárnutí, kdy dochází k projekci osobních obav vůči osobě, která tyto strachy ztělesňuje. K ageismu ovšem může docházet i v případě, kdy se na pracovišti nachází více osob vyššího věku. Tvoří pomyslnou skupinu, kterou mladší kolegové vnímají jako ohrožující jejich pracovní pozici. Jak však autoři zdůrazňují, ageismus nemusí být pouze negativní – senioři mohou být vnímání oproti mladším pracovníkům jako zkušenější, mající rozvinuté kompetence, pracovní návyky, často jsou hodnoceni jako loajální. Opakem, tedy výrazem negativního ageismu, je hodnocení pracovníků vyššího věku jako méně flexibilních, neochotných učit se novým technologiím, bránících se novým postupům apod. Podle autorů bylo též prokázáno, že diskriminace kvůli věku vede ke zvýšení prožívání nepohody, stresu, objevovat se mohou depresivní symptomy, úzkost, zvýšená konzumace návykových látek, dochází také ke zhoršení pracovní výkonnosti.

Problematicke postavení seniorů v zaměstnání se více věnuji v kapitole 3. V závěru této kapitoly považuji za důležité zdůraznit, že důvody, proč senioři mnohdy obtížně hledají své uplatnění na trhu práce, nemusí souviset pouze s vnějšími podmínkami, ale příčinou mohou být i osobnostní faktory.

Sak, Kolesárová (2012:121) uvádějí, že se senioři mnohdy ocitají vůči mladším pracovníkům v nevýhodě, neboť jim často chybí potřebné nové kompetence, jako je např. počítačová gramotnost. Na přelomu let 2010–2011 dle autorů, vycházejících z vlastního výzkumného šetření, v generaci seniorů starších 60 let neužívalo počítač 71 % osob, internet 75 % seniorů. Pokud je však sledována věková kohorta 60–70 let, tato čísla nejsou takto dramatická, i když stále nikoliv příliš optimistická. V této věkové skupině v době výzkumu užívalo počítač 42 % seniorů, internet 37 % seniorů. Šetřením realizovaným v roce 2017 však již byl zjištěn výraznější nárůst užívání počítače seniory. V roce 2014 užívala počítač polovina osob ve věku 65-79 let. Neužívání počítačů seniory je dáno především tím, že tito lidé nevědí, k čemu by počítač užívali, jako druhý důvod byla uváděna neschopnost s počítačem pracovat (MPSV, 2017).

V tomto ohledu tak zcela jistě má smysl podporovat seniory v jejich aktivitě, neboť právě počítačové znalosti se stávají na mnoha pracovních pozicích nezbytností k jejich výkonu. Vráťím-li se ke konceptu aktivního stárnutí a poukazování na přílišné zdůrazňování potřeby, aby senioři byli pracovně aktivní, považuji za důležité zdůraznit, že stáří nemusí být pouze naplněno prací, abychom jej bylo možné označit za kvalitní. Významné jsou i další aktivity, které blíže popisují v následující kapitole.

## 2.3 Aktivity seniorů

Se stářím se proměňují aktivity seniorů, což je dáno změnami v oblasti zdraví, změnami dílčích schopností a dovedností, ale též možnostmi, které jsou seniorům k dispozici v jejich blízkém okolí, např. ve smyslu volnočasových aktivit. Významný faktor představuje rovina fyzického zdraví, případná imobilita či omezení v hybnosti. Disabilita má vliv i na sociální roli seniora a představuje pro něj mnohdy značné znevýhodnění (Vidovičová, Petrová Kafková 2012:940-941).

V *Madridském mezinárodním akčním plánu pro problematiku stárnutí 2020* je jasně deklarováno, že přínos seniorů pro společnost či širší komunitu, jejíž jsou součástí, je značný, a to i v případě ekonomické neaktivity. Senioři nezářídka velkou měrou pečují o své blízké (starají se o vnoučata, vychovávají je apod.), věnují se dobrovolnickým aktivitám. Zároveň je dle tohoto zdroje důležité, aby se seniorům dostávalo široké nabídky možných aktivit v oblasti sociální, kulturní, sportovní, rekreační apod., neboť aktivity v této oblasti mají pozitivní vliv na duševní pohodu (MŠMT 2005:5).

I s ohledem na možné zhoršování zdraví je velmi důležité, aby se senioři věnovali pohybovým aktivitám. Slepíčka, Mudrák, Slepíčková (2015:51-52) vysvětlují, že v případě seniorů je důležité, aby sportování přinášelo pozitivní prožitky, neboť v opačném případě nebude sport pro seniory (s ohledem na možná zranění, menší fyzickou výkonnost apod.) přitažlivý a nestane se tak běžnou součástí jejich životního stylu. Přitom právě u seniorů narůstá potřeba zařadit pohyb do běžného života, neboť tyto aktivity mají pozitivní dopad na sebehodnocení, sebedůvěru, posilování vlastní kompetentnosti, soběstačnosti apod. Sport však také rozšiřuje možnosti zapojení do společnosti, kontakt s druhými lidmi, přináší nové sociální kontakty. Přičemž platí, že právě v sociální oblasti často pociťují senioři značný deficit. To může být dáno i jejich stažením se z ekonomických aktivit. Opominout ovšem nelze ani proces učení, který se sportem souvisí, a to zejména co se týká zdokonalování nebo získávání nových motorických dovedností. Mezi další pozitivní vlivy sportu patří kvalitnější rozhodovací procesy a obecně i psychika, kdy i senior je v mnohém svým zdravím či sociálním postavením limitován. Může zažívat pocit úspěchu, kontroly nad vlastním jednáním a uvědomovat si, že vlastním přičiněním si pozitivně působí na rovinu zdraví, autonomie a psychické pohody.

I když senior v této fázi života má mnoho zkušeností, poznatků, je vzdělán, neznamená to, že nemůže rozšiřovat své znalosti a učit se novému. V *Národním akčním plánu podporujícím pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017* je kladen důraz na celoživotní učení, které mimo jiné umožňuje seniorům adaptaci na měnící se podmínky na trhu práce. Prodloužení pracovní

kariéry je potřebné jak pro prosperitu státu, tak i pro kvalitu života mnohých seniorů. Nutností je ovšem ustanovení rovných podmínek v rámci celoživotního vzdělávání. To by tedy mělo být přístupné všem jedincům, bez ohledu na jejich věk a další faktory. Součástí celoživotního vzdělání je, s odkazem na zdroj, podpora vzdělávacích aktivit pro seniory, které pro ně mohou představovat vhodnou alternativu uplatnění po odchodu z trhu práce. Je žádoucí, aby se senioři ve větším počtu, než je dosud, účastnili vzdělávacích kurzů, navštěvovali např. univerzity třetího věku, vzdělávali se v oblastech, které je zajímají. S ohledem na uplatnění na trhu práce, ale též např. v rámci zvýšení bezpečnosti seniorů,<sup>4</sup> by měly být k dispozici těmto lidem kurzy zaměřené především na rozvoj schopností v oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT), finanční gramotnosti, ale právě i v oblasti bezpečnosti. Na univerzitách třetího věku se dle zdroje vzdělává pouze 1,5 % všech seniorů, což je dáno i nedostupností těchto kurzů pro seniory z menších měst či venkova. Určitým řešením se jeví využívání ICT v rámci knihoven (MPSV 2015:12-13).

Vzhledem k rozsahu a zaměření bakalářské práce není možné zabývat se všemi dílčími oblastmi v rámci volnočasových aktivit, které jsou přínosné pro aktivní stárnutí. V závěru kapitoly se tedy stručně zabývám dobrovolnictvím, které nabývá v poslední době na oblibě napříč všemi generacemi, seniory nevyjímaje. Dobrovolnictví může mít podle Holczerová, Dvořáčkové (2013:75) mnoho podob – jednat se může např. o sousedskou výpomoc, nicméně v legislativě je ukotvena pouze dobrovolnická služba, která zahrnuje takové „*aktivitu, při nichž dobrovolník poskytuje ve svém volném čase, ze svobodné vůle a bez nároku na odměnu pomoc spoluobčanům a společnosti obecně.*“

Čeledová, Kalvach, Čevela (2016:94) uvádějí, že se mnoho dobrovolnických aktivit realizovaných seniory odehrává spontánně, nezřídká v rámci seniorských hnutí, městských klubů seniorů, pod záštitou zájmových organizací, občanských sdružení apod. O dobrovolnictví jeví zájem především senioři s vyššími příjmy, velmi často se však senioři obávají, že nemají společnosti co nabídnout. Obavy jsou spojené také s velkým zatížením, které by dobrovolnictví mohlo přinést (únava, finanční aspekt apod.). Nelze však tvrdit, že by senioři neměli o dobrovolnictví zájem. Z průzkumu generace 50+ vyplynulo, že dvě třetiny dotázaných osob pobírajících starobní důchod jeví zájem o dobrovolnictví, velký zájem vyjádřilo 21 %

---

<sup>4</sup> Zejména v případech zhoršení psychického stavu seniorů (nezřídká jako důsledek demence) se senior stává obětí trestného činu. K těm nejčastějším, které jsou na seniorech páchany, patří kapesní krádeže, krádeže vloupáním do bytu, loupeže, podvody, vydírání, úmyslné ohrožení na zdraví (Čírtková, Vitoušová a kol. 2007:58). Sedřová (2015) uvádí, že více než 20 % seniorů v České republice bylo okradeno nebo podvedeno. Ročně je evidováno přibližně 1 500 trestných činů spáchaných na seniorech, přičemž velmi často je násilí páčáno osobami blízkými. Odhaduje se také, že seniorských obětí trestných činů je mnohem více, neboť velmi často nedochází z jejich strany k nahlášení trestného činu. Senioři bývají značně důvěřiví, pokud se stanou obětí trestného činu, stydí se.

oslovených seniorů. Vliv na zájem o dobrovolnictví má i vzdělání – lidé s nižším vzděláním vykazovali o tyto aktivity nejnižší zájem, nejvyšší byl zjištěn u osob se středoškolským vzděláním. Roli má i pohlaví, kdy se o tyto aktivity zajímají, a též se jich i častěji zúčastňují, ženy. Za pozornost stojí, že byl větší zájem zjištěn také u osob pobírajících starobní důchod, které zároveň pracovaly. V tomto výzkumu však nebylo zjištěno, že by kritériem určujícím zájem o dobrovolnictví bylo finanční zajištění respondentů, tj. ekonomická situace seniorů v souvislosti se zájmem o dobrovolnické aktivity. Nejčastěji senioři uváděli, že by se rádi zúčastňovali aktivit v rámci zájmových sdružení, atraktivní byla i veřejně prospěšná činnost, či pomoc jiným seniorům (Bočková, Hastrmannová, Havrdová 2011:156-158).

Dobrovolnictví dle mého názoru představuje jednu z nejzajímavějších aktivit vedoucích k prožívání stáří a stárnutí jako období aktivního, plnohodnotného, kvalitního. Jeho přínos lze spatřovat nejen v samotné aktivitě (fyzické, mentální), ale též v dalších oblastech, přesahujících jedince. Jedná se často o mezigenerační pomoc, solidaritu. Senior má možnost dále rozvíjet své kompetence, schopnosti, či uplatňovat stávající. Velkou výhodou je i společenská angažovanost, poznávání nových lidí, ale i pocit užitečnosti. Právě smysluplnost této aktivity, její prosociální aspekt, činí dobrovolnictví přínosné nejen pro jedince, ale i pro celou společnost, a může být také vhodnou alternativou pro seniory, kteří by se rádi uplatnili na trhu práce, zejména z důvodu seberealizace, avšak vhodné zaměstnání nalézt nemohou.

### 3 SENIOR JAKO PRACUJÍCÍ OSOBA

Poslední kapitola teoretické části práce se zaměřuje na postavení seniora v zaměstnání. Nejprve je charakterizována role pracovníka, s poukázáním na rozdíly mezi zaměstnaneckým poměrem a samostatnou výdělečnou činností.

Dále se zabývám specifiky pracovníků seniorského věku, zejména přednostmi, ale i slabými stránkami či určitými nedostatky, které z vyššího věku pro pracovní oblast vyplývají. Kapitola je zakončena stručným uvedením do problematiky, na kterou jsem se zaměřil také ve vlastním výzkumném šetření a která se týká přístupu vůči seniorům v práci, a to jak ze strany firem, tak i ze strany kolegů pracovníků vyššího věku.

#### 3.1 Role pracujícího

Jak již bylo uváděno v předchozí kapitole, i senior může pracovat, i když např. pobírá starobní důchod, přičemž se může ocitát v roli zaměstnance, nebo podnikat. Nesčásková, Marelová (2013:55-56) mezi těmito pracovními statuty rozlišují s oporou v legislativě. Uvádějí, že zaměstnanec se ocitá v pracovněprávním vztahu, v němž realizuje závislou práci. Závislá práce se vyznačuje určitými znaky, k nimž patří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, osobní výkon práce zaměstnance, jménem zaměstnavatele, vykonávaná za mzdu, plat nebo odměnu za práci. K dalším kritériím patří výkon práce v pracovní době na dohodnutém místě (většinou se jedná o pracoviště zaměstnavatele), který probíhá na náklady zaměstnavatele a též na jeho odpovědnost. Oproti tomu podnikatel vykonává soustavnou činnost, a to samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku. Autoři upozorňují na existenci tzv. švarc systému (název je odvozen od podnikatele Miroslava Švarce, který tento způsob pracovní aktivity v roce 1990 započal). Jedinec je samostatně výdělečnou osobou, tedy podniká, avšak zároveň se ocitá v pracovněprávním vztahu, v němž vykonává určitou činnost pro zaměstnavatele, což z hlediska zákoníku práce nelze. Legální je ovšem outsourcing, při kterém zaměstnavatel využívá k realizaci činností, které nejsou předmětem jeho podnikání (jedná se např. o vedení účetnictví, správu webových stránek apod.), jiného podnikatele, který má tuto činnost jako hlavní náplň práce.

Každý jedinec zaujímá ve svém životě mnoho rolí. Senior tak může být manželem, rodičem, prarodičem, sousedem, ale též pracovníkem. Hovoří se o tzv. sociálních rolích, které dle Urbana (2011:167) představují „*očekávaný způsob chování člověka vyplývající z jeho*



*společenské pozice v sociální struktuře...svět sociálních rolí je světem vzájemných očekávání a individuálních životních zkušeností.*“ Dle tohoto zdroje mohou být sociální role nepsané, nejasně vymezené či vůbec nemusí být vymezené, jiné role – jako např. role pracovní – jsou vyjádřeny explicitně.

Pokud vycházím z této definice, s jejím vztáhnutím k roli seniora jako pracovníka, významné je v tomto ohledu zmíněné očekávání. Do lidského vnímání vstupují různé mechanismy, jako např. stereotypy, které mají vliv nejen na vnímání, ale i prožívání, chování. Právě očekávání jsou dle mého názoru aspektem, který značně určuje nejen to, proč někteří seniori nemají zájem dále se angažovat na trhu práce (mohou se obávat např. diskriminace, své vlastní nedostačivosti v zaměstnání), ale též proč mnozí zaměstnavatelé odmítají seniory zaměstnat. Jak uvádí Vrchotová (2016), v socialistickém Československu se pro pracující seniory užívalo (neoficiálně) zkratky „prduch“ jako spojení těchto dvou slov (pracující důchodce). Dnes se můžeme podle autorky setkat s označením týkající se totožné role - „prase“ (pracující senior). Ani jeden z těchto lidových výrazů nelze považovat za důstojný s ohledem k tomu, koho označuje. Velká část pracujících seniorů ve stáří pracuje namísto odpočinku, neboť potřebuje přežít, příjmovou chudobou je ohroženo více než 7 % seniorů, jak uvádí autorka.

Pochopitelně samotná role pracujícího však jedince nedevaluje. Zůstaneme-li u lidových rčení, hovoří se o tom, že „práce šlechtí“. Podle Kociánové (2010:41-42) pracovní role podněcuje a rozvíjí kreativitu jedince, umožňuje mu vstupovat do různých a nových sociálních vztahů, může být prostředkem k seberealizaci apod. To, jak jedinec tuto svoji roli prožívá, závisí mimo jiné i na náplni práce, ale též na tom, jaké uplatnění z hlediska profesního i osobnostního tato role jedinci přináší. Rutinní práce nebo práce, v nichž není k člověku přístupováno s respektem, či důstojně, mohou vést ke zhoršení psychického i fyzického zdraví. Neméně důležité je ovšem i to, jak je práce organizována, jaká je pracovní atmosféra na pracovišti, jedná-li se o zaměstnanecký pracovní poměr, jakou pravomoc dotyčný má, případně jak prestižní určité povolání nebo výkon činnosti je.

### **3.2 Specifika pracovníků seniorského věku**

Podle Bočkové, Hastrmannové, Havrdové (2011:28-29) můžeme u pracujících seniorů uvažovat z hlediska věku nejen o slabých, ale i silných stránkách. Slabé stránky pracujících seniorů jsou dle autorek následující:

- Klíčové dovednosti: tito pracovníci často disponují nízkou počítačovou gramotností, hůře se adaptují na technologické změny, jejich jazyková vybavenost bývá nízká. Velmi často také senioři nejsou ochotni dále se vzdělávat, nezdědí kvůli obavám z neúspěchu, neboť stáří s sebou přináší zhoršení kognitivních schopností. S tímto věkem také souvisí menší kreativita a novátorství.
- Práce v týmu: u seniorů může být přítomna nižší flexibilita, která je ovšem při plnohodnotném zapojení do pracovního týmu, vzájemné spolupráci, komunikaci či dalších aktivitách velmi důležitá. Senioři se mohou obecně hůře nebo pomaleji přizpůsobovat změnám, novým řešením, mohou být také méně tolerantní vůči ostatním pracovníkům. Jako problematické se také jeví respektování mladších pracovníků.
- Reakce okolí: mnohé faktory, kvůli nimž jsou senioři považováni za nevhodné pracovníky, nejsou dány charakteristikami spjatými s věkem těchto osob, ale spíše se stereotypy, které vůči nim zaujímá okolí. O seniorech se soudí, že se jedná o jedince s nižším sebevědomím, kteří se hůře orientují na trhu práce, ale i v pracovní roli, neznají nové trendy v oblasti práce.
- Zdraví: senior může být fyzicky méně výkonný, jeho pracovní tempo může být snižené, častěji může kvůli zdravotnímu stavu v práci absentovat. V dnešní době zaměřené na mládež a krásu bývá problematický i vzhled seniora, který bývá některými lidmi považován za neatraktivní. Stáří s sebou také přináší sníženou kvalitu kognitivních funkcí, které jsou pro výkon práce důležité – jedná se např. o koncentraci, paměť či pružnost myšlení, např. v souvislosti s rychlostí rozhodování.

Sak, Kolesárová (2012:101) uvažují nad postavením seniorů na trhu práce a jejich přístupu k nim ze strany širší společnosti, ale též samotných zaměstnavatelů, v kontextu nedávných politických změn a k tomuto uvádějí: „*V minulosti senior i po odchodu do důchodu byl se svou firmou vnitřně spojen a do určité míry i touto firmou žil. Naopak firma považovala svým způsobem důchodce za svou součást. To je zřejmě v době, kdy věrnost firmě není považována za ctnost a člověk neustále mění zaměstnání, nenávratná minulost.*“

Senioři ovšem mají také mnoho kvalit, kterými nad mladšími pracovníky vynikají a pro které jsou naopak zaměstnavateli vyhledáváni, či si je firmy cení a snaží se je v zaměstnání udržet. Jedná se zejména o tyto oblasti:

- Zkušenost a praxe: senior mívá dlouholetou praxi v oboru, má také neocenitelné vědomosti, které nelze získat pouhým studiem. Je odborníkem ve své profesi, je dobře

obeznámen s pracovními postupy, má rozvinuté pracovní návyky. Zkušeně se pohybuje ve svém oboru, má kontakt na jiné odborníky, zná konkurenční prostředí.

- Psychické vlastnosti: k přednostem seniorů patří psychická vyzrálost a serióznost, spolehlivost, důkladnost, zodpovědnost, názorová stabilita, rozvinuté komunikační dovednosti.
- Postoj k práci a zaměstnavateli: senioři bývají loajální k firmě, fluktuace u nich bývá, a to nejen z důvodu loajality nižší, oproti mladším pracovníkům, kteří naopak fluktuací získávají nové pracovní zkušenosti a dovednosti. Senior většinou nezačíná v tomto věku budovat svoji kariéru, ale cení si dobré práce. Mnohé tyto faktory také vedou k tomu, že senior jako pracovník dokáže tolerovat některé i nevhodné pracovní podmínky.
- Životní priority a hodnoty: senior disponuje větším množstvím času, což přispívá k jeho časové flexibilitě. Zejména senioři, kteří doposud nepobírají starobní důchod, jsou silně motivováni k udržení zaměstnání. Nemají také potřebu soupeřit v pracovním kolektivu, při konfliktech volí cestu smíru. Pro firmy je žádoucí udržet si v pracovním týmu staršího zaměstnance, neboť to přispívá ke zvýšení kvality pracovního týmu (Bočková, Hastrmannová, Havrdová 2011:28-29).

Z výzkumu Saka, Sakové (2007), kterého se zúčastnilo celkem 75 specialistů, vyplynulo, že tito lidé uvažují o seniorech v pozici pracovníka jako o jedincích se specifickými charakteristikami. K přednostem byly řazeny především zkušenosti seniorů, a to nejen pracovní, dále loajalita vůči firmě, respekt a stabilita. Naopak za nevýhody považovali respondenti malou flexibilitu a adaptabilitu, nižší výkonnost, unavitelnost, nedostatek energie, zapomnětlivost, dogmatismus, konzervatismus, neznalost či nízkou znalost práce s moderními technologiemi.

Je zřejmé, že nelze každého seniora, který působí v pracovní roli, považovat za časově flexibilního. Mnozí senioři naopak kvůli situaci na trhu práce disponují nedostatkem času, neboť např. pomáhají svým značně zaměstnaným dospělým dětem s péčí o jejich děti. Stejně jako nelze každého seniora považovat za vždy loajálního vůči firmě, s dostatečně rozvinutými pracovními návyky, ne všichni senioři jsou počítačově negramotní, jazykově málo vybavení apod. Vždy je zapotřebí na každého pracovníka, bez ohledu na jeho věk, nahlížet jako na jedinečnou bytost, a u ní posuzovat její silné a slabé stránky, např. v oblasti pracovní. Stereotypizace ovšem brání přistupovat k pracovníkům tímto způsobem. Z průzkumu ČSOB realizovaného na vzorku 500 malých a středních firem jich bylo 30 % ochotných zaměstnávat seniory, a to nejen proto, že se na pracovním trhu vzhledem k nízké nezaměstnanosti nedostává

firmám dostatek potřebných pracovníků, ale též kvůli přednostem, kteří senioři v pracovní roli mají (Petříček 2017).

### 3.3 Postoje vůči pracovníkům seniorského věku

Zaměříme-li se na postoje vůči seniorům v roli pracovníků, lze na tuto oblast nahlížet z hlediska přístupu státu, či z hlediska přístupu např. spolupracovníků. Z hlediska státu nebo jednotlivých firem, i s ohledem na situaci na trhu práce, je podle Saka, Sakové (2007) nutné zaměřovat se na tvorbu a podporu programů pro zaměstnance. Z výzkumu autorů taktéž vyplynulo, že dvě třetiny firem nemají žádné speciální programy pro seniory-zaměstnance. Dalších 19 % firem však seniorům nabízí program zvyšující zaměstnání a kvalifikaci, stejný počet firem má k dispozici sociální program pro seniory. Za to program zdravotní, relaxační nebo rekreační celkem 12 % firem.

Pokud byl zmíněn fenomén ageismu, je zapotřebí uvést i jeho protipól, kterým je age management (věkový management). Jedná se o systém řízení lidských zdrojů, v němž je na pracovišti u pracovníků zohledňován mimo jiné právě věk a s tímto věkem související potřeby. Odpovědné osoby tedy hledají způsoby, jak co nejlépe využít schopností a dovedností i starších pracovníků (Dušek et al. 2015:133). Podle Kotkové (2012) je ovšem age management v českých firmách stále „v plenkách“. Jen 13 % zaměstnavatelů mělo podle autorky v době, kdy článek vznikl, konkrétní plány spojené s udržením starších zaměstnanců a 89 % firem nemělo žádnou strategii týkající se nábory nových zaměstnanců ve věku 50 let a více (50+). I když se firmy považují za nediskriminující pracovníky staršího věku, zároveň přiznávají, že při hledání nových pracovníků dávají přednost mladším uchazečům, ale obdobně „nespravedlivě“ přistupují také k ukončení pracovního poměru zaměstnance, kdy jsou pracovníci ocitající se v předdůchodovém věku chráněni. Autorka v souvislosti s tímto tématem zmiňuje mezinárodní soutěž *Active Ageing Award: All Generations at Work*, která oceňuje firmy kladoucí důraz na udržení či zaměstnávání osob ve věku 50+.

Age management může mít mnoho podob. Možností je např. přearování pracovníka vyššího věku na jiné pracovní místo, které odpovídá jeho schopnostem, možnostem a potřebám, a tento krok je tak prevencí proti předčasnému odchodu z trhu práce. Je ovšem nutné, aby tímto přesunem neztratil daný pracovník svůj status. Nutností je i dostatečná příprava na tuto změnu, a to jak na straně pracovníka vyššího věku, tak i v rámci kolektivu, do nějž má dotyčný přijít. Vhodné je také mít k dispozici různé pracovní úvazky. Zejména ženy vyššího věku vítají zkrácení pracovní doby, která je ve výsledku přínosem i pro firmu, např. z důvodů nižší absence

v zaměstnání, nárůstu produktivity práce či zlepšení image firmy (Bočková, Hastrmannová, Havrdová 2011:48-49).

S diskriminací starších pracovníků se lze také setkat i mezi jednotlivými pracovníky. Byť vždy platí, že odpovědnost za přítomnost takového chování na pracovišti nese zaměstnavatel, či vedoucí pracovníci, značný vliv na to, jak se k sobě jednotliví pracovníci (různého věku) chovají, má firemní kultura a důraz by měl být kladen i na vztahy na pracovišti. Některá pracoviště jsou tedy hostilní vůči pracovníkům vyššího věku, což přejímají samotní zaměstnanci. Diskriminace kvůli věku, či obecně ageismus na pracovišti, tak bývá tolerován, nevhodné chování vůči starším pracovníkům není sankcionováno, často se např. i vedoucí pracovníci dopouštějí vtipů vůči starším zaměstnancům, posilován je odlišný přístup k zaměstnancům, což má ovšem následně negativní dopad nejen na pracovníky starší, ale i na mladší kolegy (Brownell 2014). Pro šikanu na pracovišti se užívá termín mobbing. Projevy mobbingu mohou být různé a k nejčastějším z nich řadí Meier (2009:115-116) zejména šíření poplašných zpráv, kdy je prostřednictvím pomluv systematicky ničena pověst pracovníka, přičemž se nemusí jednat pouze o aktivitu jednoho kolegy, ale mobbing může být realizován i skupinou pracovníků. Dochází k vyčleňování jedince z pracovního týmu, a to jak v pracovní době, tak i při různých příležitostech, jakými jsou oslavy, na které oběť mobbingu není zvána, může se však jednat i o izolaci jedince např. při společně prováděných činnostech, kdy dochází ke stmelení týmu (společný odchod na oběd během polední přestávky apod.). Starší pracovník může být slovně urážen, docházet však může i k fyzickým útokům. Šikana na pracovišti může být velmi propracovaná, sofistická. Jednou z podob takové formy mobbingu je např. zadržování důležitých informací souvisejících s výkonem práce, ale i určitá sabotáž, kdy je ničeno dílo pracovníka, dochází ke krádežím materiálů, které pracovník vypracoval apod.

Tento přístup má ovšem v případě starších pracovníků často na jejich psychiku mnohem závažnější dopad, než je tomu u mladší populace. Senior je tak nucen nahlížet na svůj věk, stárí optikou těch, kteří vůči němu zaujímají negativní postoj. Začíná se srovnávat s mladšími kolegy, více se zaměřuje na limity plynoucí z jeho věku. To vše má pochopitelně následně negativní dopad na psychiku seniora. „*Pokud podlehne negativním názorům, začne sám sebe vnímat negativně. Pouhá nedůvěra ve vlastní schopnosti se může projevit zhoršením paměti, tempem chůze i stabilitou pohybů.*“ (Štorová, Fukan 2012:19).

I v tomto případě ovšem platí, že nelze tento problém generalizovat. To, jak je k pracovníkovi přistupováno, závisí nejen na osobnostních dispozicích jedince, k nimž patří i věk, ale též na dalších faktorech, jako je již zmíněná firemní kultura. Přístup k pracovníkům

vyššího věku je tak nejen odrazem toho, jak si firma svých zaměstnanců váží a na jaké hodnoty klade důraz, ale též výrazem postoje společnosti k těmto občanům.

## 4 POPIS VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V následující kapitole je popsán realizovaný kvalitativní výzkum. Nejprve je uveden stanovený výzkumný problém, výzkumné cíle a od nich odvozené výzkumné otázky. Dále je popsána užitá metodologie výzkumu, přičemž přiblížen je zejména výběr výzkumného souboru, zvolené metody získávání dat a též metody jejich analýzy.

### 4.1 Výzkumné téma, cíle výzkumu a výzkumné otázky

Výzkumné téma znělo: Jaká jsou specifika pracovní role seniora v kontextu konceptu aktivního stárnutí? Cílem výzkumu bylo zjistit, co přináší role zaměstnance seniorům ve starobním důchodu, jejich kolegům, nadřízeným a firemní kultuře. Dílčími cíli bylo zjistit, jaká je motivace seniorů pobírajících starobní důchod k účasti na trhu práce a jak jejich působení na trhu práce naplňuje premisu aktivního a kvalitního stáří a stárnutí.

Stanoveny byly také následující výzkumné otázky (VO):

VO1: Jaké jsou hlavní důvody, proč senioři ve starobním důchodu zůstávají na trhu práce či do něj znovu vstupují?

VO2: Co přináší seniorům ve starobním důchodu zůstávání na trhu práce?

VO3: Jaký je přístup vůči pracujícím seniorům ze strany jejich kolegů či nadřízených, se zohledněním jejich přínosu pro pracovní kolektiv a srovnání s pracovníky mladšími?

### 4.2 Metodologie výzkumu

K naplnění stanovených cílů byl zvolen jako nejvhodnější výzkumný design kvalitativní výzkum. K jeho výhodám řadí Reichel (2009:41) možnost zkoumat sledovanou problematiku do hloubky, s identifikací vztahů, formulováním nových hypotéz apod. Tímto výzkumem lze dobře porozumět zkoumaným situacím, vybraným jevům, podmínkám jejich výskytu apod. Kvalitativní výzkum však má i nevýhody, k nimž autor řadí zejména časovou náročnost týkající se sběru a analýzy dat a riziko zkreslení výsledků osobou badatele.

Mým záměrem bylo získat detailní vhled do problematiky setrvávání starobních důchodců na trhu práce, s ohledem na možnost stárnout díky této volbě aktivně. Hluběji zkoumat zvolené téma umožňuje lépe právě kvalitativní výzkum, nikoliv výzkum kvantitativní.

Metodou získávání dat bylo dotazování, technikou byl polostrukturovaný rozhovor, pro který Hendl (2005:174) užívá název rozhovor pomocí návodu. Badatel při jeho vedení

vychází z předem připravené struktury rozhovoru, která vytváří jeho jádro. Nutností není položit dotazovému všechny připravené položky, lze měnit jejich pořadí, ale je zapotřebí všechny dotazníkové položky vyčerpat. Měnit lze také formulaci otázek. Tento typ interview tedy dává badateli značnou volnost, která je rozšířena i o možnost pokládat otázky zcela nové, vynořující se v průběhu vedení rozhovoru.

Předtím, než bylo přistoupeno k realizaci rozhovorů dle připraveného schématu, proveden byl předvýzkum. Ten podle Chromého (2014:17) umožňuje zjistit, zda připravený nástroj sběru dat odpovídá potřebám výzkumu a lze prostřednictvím něj získat potřebná data. Díky předvýzkumu tak může badatel odhalit případné nedostatky a následně je opravit před vlastní realizací výzkumu. Jedná se tedy o „nanečisto“. Do předvýzkumu byly zahrnuty celkem 2 osoby z okruhu blízkých a známých osob. Tito jedinci byli taktéž seniorského věku, pobírali starobní důchod, zároveň však i pracovali – naplňovali tedy i všechna kritéria, která se vztahovala k osobám zahrnutým do výzkumného souboru. Po získání souhlasu s účastí v předvýzkumu byl smluven termín a místo setkání. Každý z rozhovorů trval přibližně 30 minut. Na základě zpětné vazby od těchto osob byla pozměněna formulace některých otázek, zkráceno bylo znění některých otázek, či byly zvoleny otázky další, doplňující. Zároveň bylo ověřeno, že navržené schéma rozhovoru lze užít pro účely výzkumného šetření. Lidé, kteří se zúčastnili předvýzkumu, nebyli dále zahrnuti do vlastního výzkumného šetření.

Samotný sběr dat byl realizován v průběhu měsíců červenec a srpen, roku 2018. Užít byl příležitostný výběr a dále technika sněhové koule (lavinový výběr). V prvním případě badatel zahrne do svého výzkumu osoby, které jsou k dispozici. Tímto způsobem byli do výzkumného souboru získáni informanti I1-I4 (blíže viz kapitola 5.1). Jednalo se o osoby, s nimiž jsem navázal bližší kontakt v minulosti, který však vždy zůstal na formální úrovni. Dvě z těchto osob (senioři) následně doporučili do výzkumu dva své kolegy (nadřízené), a stejným způsobem, tedy na základě doporučení, tentokrát od těchto nadřízených, byli do výzkumného souboru získáni další 4 informanti. Užita byla tedy převážně technika sněhové koule, kdy badatel nejprve osloví určitou osobu nebo osoby, které pocházejí z obtížně dostupných populací (pracující senioři jsou v populaci zastoupeni méně, bývá také obtížné – vzhledem k jejich značné časové zaneprázdněnosti – smluvit termín setkání apod.), a daná osoba následně nominuje do výzkumu další osoby (Ferjenčík, 2000:117).

Rozhovory byly vedeny v průběhu měsíce srpna roku 2018. Smluven byl termín setkání a místo setkání. V případě informantů-seniorů se většinou jednalo o jejich domácí prostředí, s informanty-nadřízenými či kolegy seniorů byly rozhovory vedeny na jejich pracovišti. Rozhovory byly vedeny v klidném, nerušeném prostředí, nahrávány byly na diktafon. Každý



rozhovor trval 30-60 minut. K některým otázkám jsem se s informantem opakovaně vracel, pokládáno bylo mnoho doplňujících otázek, které mi umožnily více se zorientovat v problematice, porozumět specifikům zkoumaného jevu. Před započítím rozhovoru byli informanti seznámeni s cílem výzkumu, způsobem vedení rozhovoru, měli také možnost kdykoliv od účasti ve výzkumu odstoupit, k čemuž však žádný z informantů nepřistoupil. Od informantů byl taktéž získán ústní souhlas s účastí ve výzkumu.

Data získaná z rozhovorů byla zpracována pomocí zakotvené teorie. Základ zakotvené teorie tvoří kódování, tj. členění výroků respondentů na menší celky, fragmenty. Ty jsou následně v první fázi kódování (otevřeného kódování) seskupovány do větších celků, a to na základě podobného obsahu. Postupně vznikají celky větší – kategorie a dílčí podkategorie. Určit lze také u podkategorií vlastnosti a dimenze, což je důležité pro další práci s kódy, pro porozumění existující kauzalitě apod. Tento postup probíhá opakovaně, dochází k revizi již vytvořených kategorií a podkategorií, mnohdy je nutné během celého procesu kódování (všech tří jeho fází) znovu vstoupit do terénu, jestliže se data nejeví jako teoreticky nasycena. Kategoriím a podkategoriím je na konci otevřeného kódování přidělen název (Strauss, Corbinová, 1999:43-50).

V axiálním kódování dochází k uspořádání získaných kódů do paradigmatu navrženého Straussem a Corbinovou, které má následující podobu: „(A) *Příčinné podmínky* → (B) *Jev* → (C) *Kontext* → (D) *Intervenující podmínky* → (E) *Strategie jednání a interakce* → (F) *Následky*“ (Strauss, Corbinová, 1999:72).

Selektivní kódování představuje závěrečnou fázi zakotvené teorie. Důležité je určit centrální kategorii. K té lze vztáhnout co nejvíce jiných kategorií, nezdá se, že bývá taková kategorie označena v axiálním kódování jako jevu. V selektivním kódování již dochází k vyložení teorie, která je zakotvená v datech. V této fázi je už možné přejít k větší abstrakci, odpoutání se od konkrétních dat, zároveň dochází k postupnému propracování, rozvíjení a zobecňování formované teorie. Teorie bývá vyložena graficky (schéma, diagramy), s doplněním o slovní komentář (Šedřová, 2007:92-93).

Data byla analyzována s využitím programu Microsoft Office, Excel, verze 2016. Rozhovory byly nejprve přepsány a následně rozkládány na menší části, seskupovány byly dle obdobného významu.

## 5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V následující kapitole je podán přehled zjištěných výsledků. Nejprve charakterizují výzkumný soubor, a to na základě identifikačních údajů získaných v závěru rozhovorů vedených s informanty. Dále uvádím výsledek analýzy získaných dat z rozhovorů.

### 5.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvořilo celkem 8 informantů. Jednalo se o pracující seniory a též jejich kolegy v zaměstnání, ve kterém působí. Bližší charakteristika informantů je pro větší přehlednost uvedena v Tabulka 1.

Tabulka 1: Charakteristika výzkumného souboru

Informanti	Role	Pracovní pozice	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Délka starobního důchodu/působení ve firmě
I1-S	Senior	Vedoucí fyzioterapeut	Žena	68 let	VOŠ	9 let
I2-Z	Zaměstnanec	Fyzioterapeut	Žena	26 let	VŠ	1 rok
I3-S	Senior	Vedoucí učitelka	Žena	65 let	VŠ	5 let
I4-Z	Zaměstnanec	Školník	Muž	45 let	SOU	20 let
I5-S	Senior	Fyzioterapeut	Žena	64 let	VOŠ	5 let
I6-Z	Zaměstnanec	Pomocný asistent	Muž	34 let	VOŠ	8 let
I7-S	Senior	Správce areálu	Muž	69 let	SOU	9 let
I8-Z	Zaměstnanec	Zástupce ředitele	Muž	30 let	VŠ	5 let

Zdroj: autor práce

Vzhledem k tomu, že dále v textu budou uváděny vybrané výroky informantů, pro označení informantů jsem užil zkratku I (informant), doplněnou o číslo umožňující identifikaci informanta, a dále byla k tomuto označení přidána zkratka S (senior) nebo Z (zaměstnanec), umožňující snáze určit, v jaké sociální roli (se zřetelem k roli pracovní) se informant nachází – tj. zda se jedná o seniora či nikoliv.

Jak je z Tabulka 1 zřejmé, ve výzkumu byl zastoupen stejný počet seniorů i zaměstnanců. Rovnoměrně byl výzkumný soubor rozložen z hlediska pohlaví (4 ženy, 4 muži).

Délka pobírání starobního důchodu (tj. doba trvá role pracujícího seniora) se u informantů pohybovala v rozmezí 5-9 let, délka působnosti zaměstnanců ve firmě činila 1 rok až 20 let. Pouze dva informanti (I4-Z a I7-S) uvedli jako své nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné bez maturity, ostatní informanti mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání.

## 5.2 Analýza dat

Zakotvená teorie, která byla k analýze dat z rozhovorů užitá, se vyznačuje třemi fázemi, které následují po sobě, nicméně v praxi dochází k návratu do předchozích etap kódování, revizi již utvořených kategorií, výjimkou nebývá ani návrat do terénu z důvodu potřeby získat další relevantní data. Přestože jsou tedy všechny tři fáze kódování vzájemně propojeny, pro větší přehlednost uvádím dílčí výsledky z těchto fází zvlášť, přičemž se jedná o konečné výsledky, z nichž bylo vycházeno při tvorbě nové teorie, blíže popsané v kapitole 5.2.3.

### 5.2.1 Otevřené kódování

V procesu otevřeného kódování byly vytvořeny celkem dvě kategorie, dále tvořené dílčími podkategoriemi a určeny byly i dimenze, které napomohly porozumět vzájemné kauzalitě mezi identifikovanými kódy a významným způsobem přispěly k uchopení tématu, analyzovaných dat při tvorbě nové teorie.

V Tabulka 2 je popsána kategorie č. 1, která byla nazvána *Stáří*. Tvořily ji celkem 3 subkategorie, kterými bylo *Prožívání stáří*, *Specifika stáří* a *Aktivní stárnutí*. Dále v textu přibližuji jejich obsah, přičemž v případě, kdy to bylo vhodné, dokládám uvedené údaje vlastními výroky informantů. Pro srozumitelnost textu jsou uváděny výroky obsahující i více vět, které ovšem během analýzy dat byly rozloženy na dílčí kódy, což znamená, že takový výrok mohl přináležet více podkategoriím či kategoriím.

V případě, že se ve výroci informantů objevila data umožňující jejich identifikaci, v textu jsou nahrazena třemi hvězdičkami.

Tabulka 2: Kategorie č. 1

STÁŘÍ		
Kategorie	Podkategorie	Dimenze
Prožívání stáří	Volný čas	Intenzivní - nedostatečné
	Rodina	Intenzivní - nedostatečné
	Péče o zdraví	Intenzivní - nedostatečná
	Vliv přechozího způsobu života	Malý - značný
	Potřeby ve stáří	Nízké - vysoké
Specifika stáří	Přínosy	Malé - značné
	Nevýhody	Malé - značné
Aktivní stárnutí	Naplňování ideálu aktivního stárnutí	Odpovídající - neodpovídající
	Představy o aktivním stárnutí	Přesné - nepřesné

Zdroj: autor práce

Nahlížení informantů na stáří se lišilo. Většinou informanti vyjadřovali určité obavy z projevů stáří, zejména zdravotních obtíží. Podle informantky I3-S se však jedná o zcela přirozený proces „*a nejlepší je se mu nebránit, ale brát věk, tak jak přichází a přizpůsobit se mu.*“

To, jak informanti-senioři prožívají stáří, se nemalou měrou odvíjí od skutečnosti, že jsou stále ekonomicky aktivní. I v tomto případě však nebyla nalezena shoda. Zatímco např. informantka I1-Ssi stáří spojuje s životem bez nutnosti pravidelně pracovat, pro informanta I7-S je naopak možnost pracovat přínosem z hlediska prožívání stáří, a to z důvodu četných sociálních kontaktů, které mu zaměstnání přináší. Tento informant se obával „*odloučení*“, které však vlivem uchování stabilního zaměstnání nenastalo. Prožívání stáří je tak pro něj negativní především kvůli zhoršování kvality fyzického zdraví.

Kvalita života pracujících seniorů, kteří se zúčastnili výzkumu, je vlivem zaměstnání prožívána jako poměrně dobrá, nicméně informanti si uvědomují obtíže, s kterými se musí potýkat. Ty jsou fyzického rázu (únava, bolest kloubů, s tím je spojena nutnost užívat i značné množství léků), ale i psychického, přičemž obě roviny zdraví se vzájemně ovlivňují. Dle informanta I7-S se zhoršuje jeho soužití s druhými, a to jak v rodinném prostředí, tak i v zaměstnání.

Právě kvalita života představovala pomyslnou červenou niť, která se vinula obsahem rozhovorů vedených se seniory (byl zřetelný rozdíl mezi nahlížením na stáří ze strany

informantů-seniorů a informantů-zaměstnanců. Zaměstnanci uvažovali o stáří v teoretické rovině, ve stáří nechtějí pracovat, přejí si věnovat se rodině, volnočasovým aktivitám. Oslovení seniori však pracovat většinou musí, a to kvůli nedostatku finančních prostředků pro důstojný život ve stáří). Informanti tento termín nezmiňovali, avšak zabývali se tím, jaké mají potřeby ve stáří. Ty jsou většinou spojeny, obdobně jako tomu bylo u představ informantů-zaměstnanců, s rodinou a volnočasovými aktivitami (péče o vnoučata, výlety, návštěva klubu seniorů, návštěva kulturních akcí, setkávání s přáteli). Jejich saturace umožňuje informantům-seniorům žít život tak, jak si přejí, nebo alespoň z velké míry tak, jak si přejí. To by ovšem nebylo možné bez pravidelného zaměstnání. Tito seniori tedy pracují především proto, aby si zajistili kvalitní stáří. Informant I7-S k tomuto uvedl: „*Špatné to podle mě je u těch důchodců, a pár jich znám, kteří pracují, protože musí, jinak by umřeli hlady. Mají sotva pár korun, třeba můj kamarád má důchod 10 200 Kč a jen nájem a služby ho stojí kolem 7 500 Kč, pak léky a další potřebné věci. Kdyby si pár korun nepřivydělal, musel by do domova důchodců a to nechce, stejně jako já bych nechtěl.*“

Samotní seniori nahlíželi na stáří jako na období, které je sice zatíženo zdravotními či jinými obtížemi, avšak umožňuje jedinci žít aktivně, tak, jak to často nebylo možné dříve, pokud byl člověk v produktivním věku. Měli mnoho nápadů, jak naplnit požadavek na aktivní stárnutí a stáří: „*Podle mě by se člověk po odchodu do důchodu neměl uzavřít doma, ale měl by, samozřejmě podle svých možností zdravotních, fyzických, duševních a finančních, pokračovat v aktivním životě: setkávat se s přáteli, být společensky aktivní, navštěvovat společenské a kulturní akce podle svých zájmů, sportovat (lyžovat, chodit na procházky, plavat, cvičit), věnovat se svým koníčkům (zahrádka, květiny v bytě a na balkoně, četba, přednášky), mnoho mých vrstevníků se zapojuje do studia na univerzitě třetího věku atd. Udržuje ho to po všech stránkách fit.*“ (I3-S). Podle informanta I5-S je vhodné a důležité, pokud jedinec ve stáří nezapomíná na osobní rozvoj, a to ve smyslu učení se novým věcem, ale i četného sociálního kontaktu. Dle tohoto informanta „*Žít by měl (senior) tak, jak to jemu vyhovuje, ne tak, jak to chtějí jiní.*“ Tento senior se také pozastavoval nad tím, že se kvalita života (nebo možnosti aktivního stárnutí) liší u seniorů žijících ve městě a na venkově či v odlehlých oblastech, neboť v závislosti na místě bydliště se dle informanta I5-S liší možnosti pro seberealizaci, společenské uplatnění seniora apod.

Aktivita seniora ve stáří byla oslovenými informanty-seniorů nahlížena jako fenomén, o který sami seniori stojí, tedy nikoliv jako něco, co je této skupině obyvatel přisuzováno zvenčí: „*Být aktivní a neseďet doma, aby si ještě ten život užil.*“ (I7-S). Mnozí oslovení seniori jsou navíc skutečně velmi aktivní – kromě pravidelného zaměstnání, velkého množství

volnočasových aktivit či pomoci blízkým je např. pro informantu I3-S důležitá i určitá společenská prestiž, možnost participovat na společenském životě: „*pracuji jako zastupitelka města, předsedkyně kontrolního výboru a členka komise pro občanské záležitosti a dál jako člen představenstva a zapisovatel Bytového družstva \*\*\*.*“

Skupina informantů-zaměstnanců nahlížela na koncept aktivního stárnutí širěji. Tito informanti se zamýšleli nad tímto jevem z více hledisek: aktivní stáří bylo v jejich pojetí chápáno jako životní strategie, která vychází primárně ze seniora, z toho, jak ke svému stáří přistupuje (I6-N: „*Pod aktivním stárnutím si vybavuji člověka, který se řídí heslem: nezáleží na tom, kolik mi je, ale na kolik se cítím.*“), ale též v případě informanta I2-Z jako přístup k seniorům ze strany společnosti („*...aby se aktivně zapojovali do společnosti a nepřipadali si méněcenně.*“). Podle informanta I4-Z může člověk ve stáří žít aktivně pouze za splnění dvou podmínek: pokud disponuje dobrým zdravím a též pokud má dostatek finančních prostředků na to, aby si zajistil důstojné a kvalitní stáří. Za pozornost stojí názor informanta I8-Z, který do určité míry nahlížel na aktivitu seniora, a to ve smyslu pravidelné pracovní aktivity, jako na možnost, jak pomáhat svým blízkým – tj. senior by měl usilovat o vyšší finanční zisk nikoliv pouze proto, aby si zvýšil kvalitu života, ale také proto, aby zvýšil kvalitu života svým dětem, vnoučatům: „*také mu není lhostejná finanční situace v jeho blízké rodině, hlavně asi jeho děti a vnoučata.*“

Informanti se také vyjadřovali k tomu, jak k naplňování konceptu aktivního stárnutí přispívá stát. Informanti reflektovali svoji nespokojenost se současnou situací, kdy nejsou dle jejich názoru dostatečně podporovány rodiny s dětmi, prodlužuje se doba odchodu do starobního důchodu, aniž by bylo dostatečně zohledňováno, že starší člověk již nedisponuje mnohdy plným zdravím či si přeje prožít závěr života jinak než prací, která se pro mnoho starobních důchodců stává nutností. Bez pravidelnému příjmu ze zaměstnání by mnozí senioři nebyli schopni saturovat ani své základní potřeby (bydlení apod.), natož potřeby vyšší, k nimž patří např. seberealizace v rámci volnočasových aktivit. Dle mého názoru situaci mnohých seniorů výstižně shrnul informant I4-Z: „*lze říci, že čím hůře jsou důchodci zajištěni ve stáří, tím spíše budou pracovat a nebudou pouze pobírat důchod.*“ Obdobný názor vyjádřila i informantka-seniorka I3-S, dle které senior „*musí řešit bydlení, stravování, léčebné náklady, cestovné a řadu dalších věcí a na aktivní život a koníčky mu už nezbyývají peníze (pokud si na důchod neušetřil). To je i jeden z důvodů, proč stále pracuji – abych si našetřila na dobu, kdy už budu závislá pouze na důchodu.*“

Druhá kategorie, která byla z dat abstrahována, byla nazvána *Role pracujícího důchodce*. Tvoří ji tři podkategorie, a to *Obsah role pracujícího důchodce*, *Přínos pracujícího*

*důchodce a Nevýhody pracujících důchodců.* Informanti se v rozhovorech zabývali tím, jak roli pracujícího důchodce vnímají, jak ji zažívají v praxi (pokud se jednalo o informanty-seniory) a též výhodami a nevýhodami této role, a to jak pro seniora, tak i pro okolí, zejména v kontextu působnosti pracujícího seniora v pracovním týmu, který je složen z mladších pracovníků.

Tabulka 3: Kategorie č. 2

ROLE PRACUJÍCÍHO DŮCHODCE		
Kategorie	Podkategorie	Dimenze
Obsah role pracujícího důchodce	Představy o roli pracujícího důchodce	Přesné - nepřesné
	Naplňování role pracujícího důchodce	Plné - částečné
Přínos pracujícího důchodce	Přínos pro pracujícího důchodce	Malý - velký
	Přínos pro firmu	Malý - velký
Nevýhody pracujících důchodců	Nevýhody pro důchodce	Malé - velké
	Nevýhody pro firmu	Malé - velké

Zdroj: autor práce

Již v předchozím textu bylo uváděno, že tuto roli vnímají senioři spíše jako nutnost než možnost žít aktivně – aktivitu si spojují s libými prožitky, které si zprostředkovávají volnočasovými aktivitami nebo sociálním kontaktem. Důvodem, proč tomu tak je, je ovšem také to, jak je k pracujícím seniorům, kteří se výzkumu zúčastnili, přistupováno v zaměstnání.

Přestože mají většinou informanti-senioři pozitivní zkušenost s tím, jak se k nim vztahují jejich kolegové, ze strany vedení tomu tak vždy není, resp. i vedení vítá, že tito lidé ve firmě působí, avšak dle některých informantů jejich aktivitu dostatečně neocenují (byť toto nebylo explicitně zmíněno, někteří informanti – např. informantka I1-S nebo I5-S – by byli rádi, kdyby jim byla dávana najevo určitá vděčnost za to, že ve firmě setrvávají, a to z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků). Informantka I5-S uvedla: „*Nadřazení a vedení firmy neocenovalo moji ochotu pracovat i jako důchodce, berou to jako samozřejmost.*“ Podobně informantka I1-S zmiňovala, že v důsledku náročné práce pociťuje fyzickou i psychickou únavu, avšak na toto nebere vedení zřetel. Tato informantka by se nebránila ukončit pracovní poměr či pracovat v menší míře, avšak není jí to umožněno, neboť „*ředitelka mi říká, že nemohu odejít do důchodu. Jejím argumentem je, že působím na lidi pozitivně.*“ Jedná

se o informantku, která je velmi činná společensky, lze se domnívat, že do určité míry je hrdá na to, že se stala ve firmě nepostradatelnou. Přesto však i tento aspekt je jedním z motivů, proč oslovení senioři pracují při souběhu starobního důchodu – nikoliv tedy primárně či pouze proto, že by chtěli, ale že je to od nich požadováno. Hlavním motivem ovšem zůstává potřeba zvýšení finančního příjmu.

Informanti-senioři se nezdá obávali, že nebudou v této roli kolegy, případně zákazníky, klienty přijímáni. To ovšem nenastalo. S kladnými ohlasy se také setkávají ze strany blízkého sociálního okolí, nicméně v širším sociálním okolí se tito informanti setkali i s odmítáním, předsudky apod. Jsou však schopni se těmito reakcemi nezabývat, nepřipouštět si je. Představy, které informanti-senioři o této roli měli, se tak zcela nenaplnily, a to zejména co se týče možného odmítání jejich osoby ostatními spolupracovníky. Zároveň však někteří informanti vyjadřovali přání, aby se jim v zaměstnání dostávalo i jiného ocenění než jen finančního, případně psychického ve formě podpory, spolupráce, kolegiality apod. – např. v podobě mimořádných odměn, benefitů, které by informant I7-S uvítal u každého jedince, který vstoupí do starobního důchodu.

Informanti-senioři i informanti-zaměstnanci se shodovali v tom, že senior je v zaměstnanecké roli jiný než osoba mladšího věku. Podle informantky I1-S: *„Mladší zaměstnanci chtějí více peněz za méně odvedené práce, jsou impulzivnější a nebývají taktní k postiženým lidem.“*, dle informanta I6-Z: *„Jiný, tedy mladší zaměstnanec, může být až příliš zbrklý, nezkušený, ale zase rozhodný, v této době nutně jazykově vybavený, ale bez praxe a veškerých zkušeností v oboru. Výhodou mladšího člověka je, že většinou rád přijme nějakou změnu v zajetém stereotypu.“*

Zmiňovány byly oběma skupinami informantů výhody starších pracovníků. Oceňována byla časová flexibilita, rozvážnost, životní praxe, ale i odpovědnost (I7-S: *„Určitě má více zodpovědnosti a lepší přístup – dříve by se nikdy nestalo, aby člověk chodil do práce, jak se mu chce a jen se omluvil po telefonu. Dnešní někteří lidé, ale ne všichni mladí, nemají zodpovědnost.“*). Podle informanta I2-Z může pracující důchodce mladší kolegy v některých oblastech předčit: *„I když se mladší generace pracovníků považuje za výkonnější pracovní sílu, nemohou se rovnat s důchodci, kteří mají víc zkušeností a nehrnou se do věcí „po hlavě“.“*

Za pozornost stojí názor informanta I4-Z: *„Jistě. Zejména při plánování směn a jejich následné realizaci samozřejmě docházelo k velké fluktuaci pracovníků, čerpání dovolených a nemocenských, kdy se právě ve velké míře využívali na doplnění stavů důchodci, kteří vzhledem k důchodu byli flexibilní a rádi si přivydělali. K žádným přenicím nedocházelo, naopak hodně lidí jim rádo směny kolikrát výměnou za dovolenou nabízelo. Vlastně to bylo*



*asi to nejjednodušší řešení.*“ V tomto pojetí je na pracujícího důchodce do určité míry nahlíženo jako na „nástroj“, který umožňuje firmě řešit obtížné situace způsobené mladšími kolegy. Pracující důchodce je tímto informantem, v daném výroku, vnímán z velmi specifické perspektivy, především se zohledněním užitečnosti, považován za osobu, která disponuje dostatkem času a chce si přivydělat. Je však otázkou, na kterou odpovídáme v diskusi, zda je vhodné spatřovat hlavní přínos seniora pro firmu pouze v attributech spojených s charakterem starobního důchodu, nikoliv v jeho osobnostních kvalitách. Nutno podotknout, že tento přístup nebyl zaznamenán pouze u informanta-zaměstnance, ale též u informantky-seniorky I5-S, která uváděla, že je v kolektivu přijímána, nicméně zároveň zmínila následující: *„Jen mají možná obavy o mé zdraví, protože případná dlouhodobá neschopnost by pro mě představovala větší zátěž.*“ Obavu o své zdraví ze strany kolegů si tato informantka taktéž spojuje nikoliv s obavou o svoji osobu, ale s obavou, že je potřebná, že za ni není náhrada, přičemž tato potřeba se pojí nikoliv primárně s osobními kvalitami, ale s tím, že vykonává práci, kterou nikdo jiný nechce dělat, resp. vedení nenalezlo pracovníka, který by tuto informantku dokázal zastoupit.

Zároveň si můžeme povšimnout u uvedeného výroku informanta I4-Z určité stereotypizace (důchodce má dostatek volného času), která však nebyla ojedinělá – např. informant I6-Z uváděl, že senior bývá volbou zaměstnavatele pro jeho „klidnou povahu“. Zcela jistě není každá osoba vyššího věku klidná, zejména ne proto, že se ocitá ve starobním důchodu či že je vyššího věku. I tomuto tématu je věnováno více pozornosti v diskusi.

Pochopitelně zmiňovány byly i nevýhody seniorů v pozici pracovníků: *„Staršímu člověku většinou chybí dynamika, rozhodnost, jazyková vybavenost, hůře vnímá změny, na druhou stranu jeho klid, rozvaha a zkušenosti mohou být u určitých pozic spíše výhodou.*“ (I6-Z), *„Horší asi tím, že už může být pomalejší i u základních věcí a přeci jenom zapadnout do kolektivu bývá horší.*“ (I7-S). Tuto skutečnost zmínil informant I6-Z, který uváděl, že se v praxi setkal se stížnostmi starších kolegů na kolegy mladší, nicméně tento informant danou situaci interpretoval jako nepochopení „mladí“ kolegy (konkrétně zmiňoval *„energii, elán a nerozvážnost*“ jako jevy, s nimiž se pracující důchodce obtížněji vyrovnával). Dále bylo zmiňováno např. pomalejší osvojování si nových pracovních činností, méně sil a energie oproti mladším kolegům.

Doposud jsem uváděl přínosy či úskalí zaměstnávání seniorů pro firmy. Informanti se však vyjadřovali i k tomu, jaký přínos či nevýhody role pracujícího důchodce představuje pro samotného seniora. Uváděn byl kromě finančního přilepšení, které přináší soběstačnost a nezávislost, také *„dobrý pocit z toho, že ještě mohu být svým způsobem užitečná a práce s dětmi mi nedovolí připadat si stará.*“ (I3-S), sociální kontakt (dle informanta I7-S jeho

sociální okolí kladně hodnotí dopad role pracujícího důchodce na jeho osobnost, a to v souvislosti s úmrtím jeho ženy – práce tak pomáhá – alespoň dle okolí tohoto seniora – danému informantovi zvládnout náročnou životní situaci, kterou smrt jeho ženy představuje), pozitivní dopad pravidelné činnosti a aktivního života (informant I4-Z uvedl: „*Většina důchodců, co mají stále pracovní povinnosti, neužívá tolik léků - nemají tolik času na hledání problémů a snaží se být více aktivní. Neméně důležité je sociální zařazení, kdy celkově nedochází k izolaci od ostatních lidí jiného (produktivního) věku - přeci jenom být jen mezi důchodci nikdy není pozitivní.*“), užitečnost pro druhé, osobní růst, možnost setkávat se s lidmi různého věku, dávání životu smysl v souvislosti s osobním naplněním, seberealizací, možnost předávat své zkušenosti jiným lidem, udržování kontaktu s odbornou veřejností, „*kontakt s dobou, umím ovládat dotykový telefon, připojit se na internet*“ (I7-S), prevence před sociální izolací, vhodné trávení volného času.

K nevýhodám práce ve vyšším věku byla řazena únava v důsledku pracovního zatížení, nedostatek volného času na vlastní záliby, ale i pocit, že „*je využíván, až zneužíván svojí rodinou coby „dojná kráva“ a pracuje de facto jen proto, aby peníze odevzdal někomu jinému*“ (I4-Z), prožívání stresu v souvislosti se snahou vyrovnat se svým výkonem mladším kolegům, ale i nižší flexibilita: I3-S: „*Možná víc přemýšlíme a nejsme tak hrr do všeho nového. Jsme ochotni to vyzkoušet, ale pokud nám to nevyhovuje, nepřijmeme to.*“

Poslední oblastí, která byla informanta zmiňována, byla výhoda či nevýhoda pro firmu: uváděna byla stabilita firmy (zejména v důsledku využívání seniorů jako náhrady za absentující kolegy či jejich využívání jako levnější pracovní síly – I1-S: „*vedení mě přemlouvalo, abych pokračovala v práci, jelikož je nedostatek fyzioterapeutů, většina z vystudovaných by totiž ráda pracovala na dobře placených místech.*“), přínos pro zákazníky, pokud ti si např. daného pracovníka oblíbili, progres firmy v důsledku využívání zkušeností a know-how seniora-pracovníka. V tomto ohledu někteří informanti ze skupiny zaměstnanců vyzdvihovali zejména takové seniory, kteří setrvávají na svém původním pracovním místě i po odchodu do starobního důchodu – firma (vedení) ví, co může od daného pracovníka očekávat, méně zkušený, noví kolegové se od něj mohou učit – pracující důchodce může přebírat roli mentora. Dle I6-Z „*pro kolegy může působit jako vzor pile a zodpovědnosti...Navíc firma má u člověka v důchodu menší odvody státu, takže je pro ni levnější.*“ Informant I8-Z reflektoval již popisovaný přínos spojený s obsazením pracovních míst, na která nejsou dlouhodobě nacházení vhodní pracovníci: „*Důchodci mohou vykonávat méně kvalifikovanou práci, která není tak dobře ohodnocená, a proto je těžké takové místo obsadit lidmi z produktivního věku.*“

Nevýhody pro firmu byly zmiňovány minimálně (jednalo se o nemožnost omlazení firmy, riziko stagnace firmy, obtížnější prosazení v zahraničí, pokud by ve firmě převažovali senioři, a to tací, kteří nedostatečně ovládají cizí jazyk, podle informanta I8-Z mohou senioři ztěžovat práci mladších kolegů, pokud nejsou dostatečně rychlí, efektivní, a mladší kolegové jim tak musejí pomáhat či za ně dokonce plnit jejich pracovní úkoly, a též riziko mezigeneračních konfliktů na pracovišti), naopak informanti se spíše zamýšleli nad tím, jak důraz na angažování seniorů na trhu práce přispívá celé společnosti (světu) – uváděn byl pozitivní dopad na sociální dění ve světě, politiku, a to kvůli mezigeneračnímu učení.

Dle informanta I4-Z je také pro stát výhodné, pokud senior pracuje, neboť může docházet k prodlužování doby vlastní soběstačnosti, díky čemuž není nutné o tyto jedince pečovat, resp. podporovat je např. sociálními dávkami či zajišťováním dílčích sociálních služeb. Informant I8-Z zmiňoval finanční přínos pro stát – pracující senior odvádí daně, je bohatší, více tedy nakupuje. Zajímavý názor, ve smyslu pozitivní motivace pro mladší pracovníky, uvedl informant I6-Z: „*Vidina, že mladší generace bude jednou v důchodu ještě soběstačná a výdělečně činná, dokud zdraví dovolí.*“ Objevily se však i názory, že senioři zabírají místo mladším pracovníkům (I4-Z: „*volná pracovní místa - tzv. start-upy - drží lidé i v důchodovém věku a mladí nemají moc možností, kde získat praxi nutnou pro nástup na lepší pozici u renomovaných firem.*“, I6-Z: „*Mladší generace může mít pocit, že jim starší generace zabírá místo, kde by mohl být mladší člověk úspěšnější a třeba i rozvíjet pracovní pozici.*“, I8-Z: „*Pokud by byla vysoká nezaměstnanost, tak by tito starší pracující lidé brali práci lidem v aktivním věku, kteří v drtivé většině případů živí svoji rodinu.*“), což tedy může vést k mezigeneračním konfliktům, případně rozvíjení ageismu.

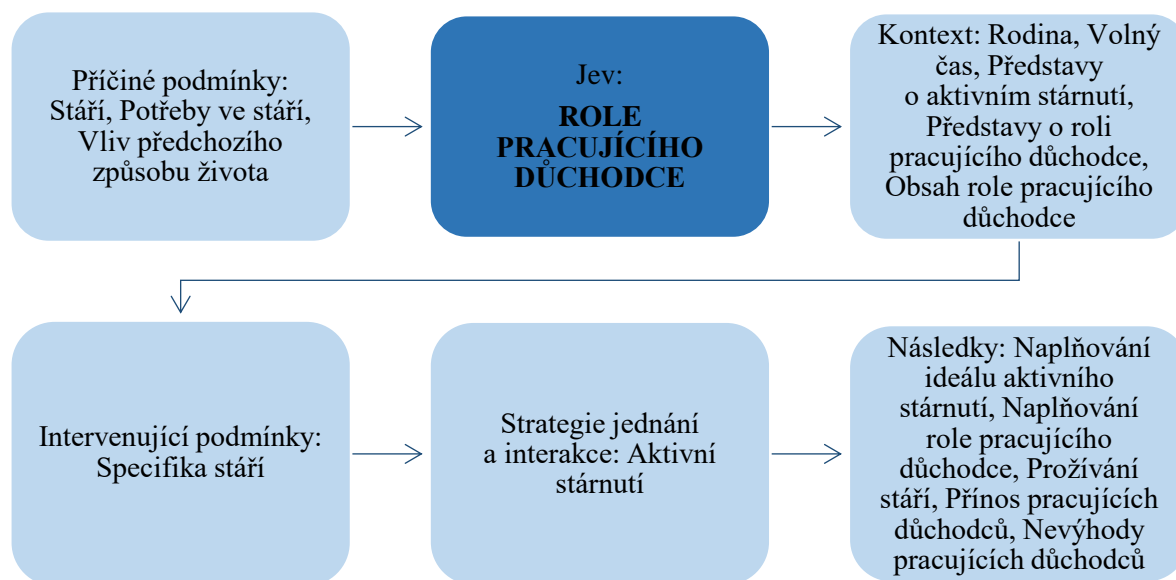
### 5.2.2 Axiální kódování

Prostřednictvím axiálního kódování bylo možné uspořádat vytvořené kódy (pro snazší orientaci v problematice byly užity pouze kategorie a podkategorie) do smysluplného celku, v němž bylo možné zachytit vzájemnou spojitost identifikovaných jevů. Vycházeno bylo z paradigmatu navrženého Straussem a Corbinovou, popsáno v kapitole 4.2.

Vytvořené schéma dle tohoto paradigmatu je uvedeno na Obrázek 1. Jak je z obrázku zřejmé, za hlavní jev byla zvolena kategorie *Role pracujícího důchodce*. Jedná se o jev, ke kterému se primárně vázal rozhovor vedený s informanty, zároveň však byl na tento jev kladen informanty značný důraz, neboť v nich vyvolával i silnější emoce, např. v souvislosti

s úskalími zvládnutí této role na straně seniorů či problematikou obtížného finančního zabezpečení ve stáří nebo zabírání míst mladším pracovníkům, zmiňovanou zaměstnanci.

Obrázek 1: Paradigmatický model



Zdroj: autor práce

Role pracujícího důchodce vychází nejen z faktu, že se jedinec ocitá v životní etapě stáří, ale též z přístupu ke stáří jednotlivými seniory. Důvody, proč senioři zastávají tuto roli, jsou v zásadě dva hlavní: potřeby ve stáří (potřeby finanční, ale i potřeby sociálního kontaktu, seberealizace) a vliv předchozího způsobu života, kdy pro mnohé seniory představovala jejich práce smysluplnou aktivitu, které se rádi věnují i po vstupu do starobního důchodu.

Širšími podmínkami, které tento jev ovlivňují, jsou specifika stáří. Konkrétními podmínkami jsou pak představy seniorů o aktivním stárnutí, ale i představy o této roli a její obsah. Lze konstatovat, že se představy oslovených seniorů naplnily. Role pracujícího důchodce pro ně obnáší to, co od ní očekávali (soběstačnost, autonomii, finanční zisk, smysl v životě, hrdost na sebe sama apod.), byť ne se vším jsou dotazovaní informanti-senioři spokojeni. Tato role vede k tomu, že senioři stárnou aktivně, a to ve smyslu začlenění do společnosti, pozitivního dopadu zaměstnání na fyzické a psychické zdraví, kvalitu života, možnosti dalšího vzdělávání a seberozvoje, vnímání, že jedinec „nepatří do starého železa“, ale plně participuje na společenském dění.

K následkům jevu *Role pracujícího důchodce* byly přiřazeny tyto kódy: Naplňování ideálu aktivního stárnutí, Naplňování role pracujícího důchodce, Prožívání stáří, Přínos

pracujících důchodců, ale též Nevýhody pracujících důchodců. Prožívání stáří se stává bohatším, pozornost seniora se nesoustředí na omezený okruh výzev, starostí. Senior se musí i v tomto věku adaptovat na nové situace, modifikovat své chování, ale i uvažování, což se děje zcela přirozeně. Tím získává senior pocit, že může řídit svůj život, což se také děje – oslovení seniori jsou spokojeni s tím, že mají dostatek finančních prostředků na své zájmy, ale i s tím, že nepatří „do starého železa“. Role pracujícího důchodce je však rolí ambivalentní, alespoň tak, jak byla popisována informanty – zisky zároveň přinášejí ztráty (finanční zisk může přinášet závist ze strany okolí, setkávání se s mladší generací může zapříčínovat rozvoj ageismu, získaná autonomie brání skutečně trávit volný čas dle svých představ, neboť času má pracující důchodce méně a musí pečlivě volit, jak jej následně stráví, musí si svůj čas dobře plánovat).

Při uspořádávání výsledků analýzy v otevřeném kódování do představeného paradigmatického modelu bylo zřejmé, že to, jaký obsah má role pracujícího důchodce pro informanty, a to pro informanty z obou skupin, nenaplňuje vhodně koncept aktivního stárnutí. Do určité míry se jedná o stav, který lze vyjádřit ustáleným spojením užívaným v hovorové řeči, které sice neodpovídá vědeckému diskursu, avšak dle mého názoru zcela adekvátně vystihuje to, jaký je obsah role pracujícího důchodce v pojetí informantů. S určitou nadsázkou lze tvrdit, že se jedná o „z nouze ctnost“. Podnětem k vstoupení do této role je potřeba, z níž je činěna výhoda. Pochopitelně výhody jsou s touto rolí spojeny a informanti je uváděli, nicméně tyto výhody z dané role neplynou automaticky, ale senior za ně „platí“ – svým zdravím, menším množstvím času věnovaným sobě nebo blízkým, ale i konflikty, do kterých se dostává, byť spíše výjimečně. Toto uchopení analyzovaných dat bylo východiskem pro tvorbu nové teorie, popsané v další podkapitole.

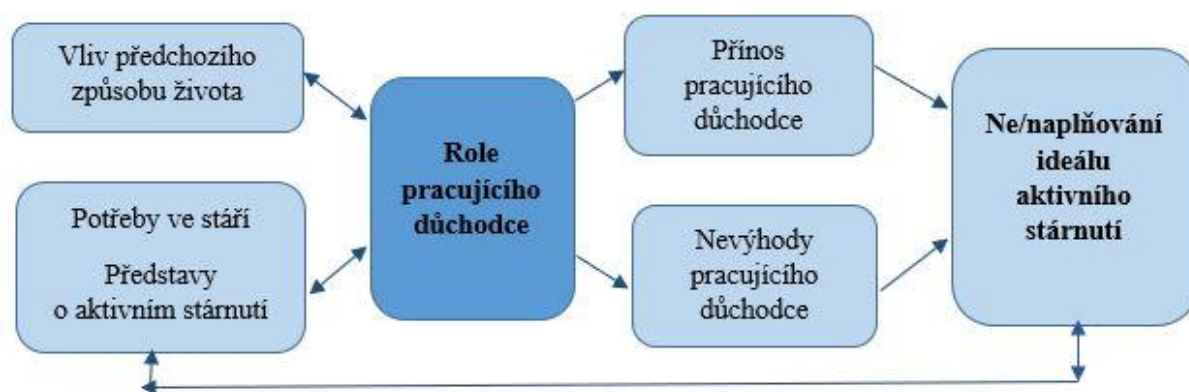
### 5.2.3 Selektivní kódování

V selektivním kódování je formulována nová teorie zakotvená v analyzovaných datech. Primární je stanovit centrální kategorii, kterou často bývá jev identifikovaný v axiálním kódování. Požadavek na centrální kategorii se týká její bohaté teoretické nasycenosti, tj. k centrální kategorii by se měl vázat velký počet dalších kódů.

Schéma nové teorie je znázorněno na Obrázek 2. Kategorie *Role pracujícího důchodce* se jevila jako teoreticky nejvíce nasycená v porovnání s ostatními kódy. Zvažován byl i další kód, a to *Aktivní stárnutí*, nicméně jak bylo již nastíněno, informanti se zaměřovali spíše na roli pracujícího důchodce, což dle mého názoru může odrážet jejich menší obeznamenost s tímto

fenomémem, především však reflektuje česká specifika: pracující důchodce je vnímán mimo jiné jako osoba, která je solidární vůči společnosti, pomáhá svým dětem, vnoučatům, a to finančně, zároveň mu však může být vyčítáno i to, že se kvůli této roli nemůže plně věnovat své rodině (pomáhat jí). Jak bylo také uváděno, tato role je vnímána jako užitečná pro firmu, kolegy, a to zejména proto, že pracující důchodce působí nezřídka na pozici, kterou se nedaří obsadit jiným, mladším kvalifikovaným pracovníkem, zároveň časová flexibilita, která je od seniora očekávána, je výhodou, pokud je zapotřebí plánovat směny či řešit absenci pracovníků v důsledku nemoci, dovolené apod.

Obrázek 2: Schéma nově vytvořené teorie



Zdroj: autor práce

Role pracujícího důchodce je ovlivněna těmito faktory: Vliv předchozího způsobu života, Potřeby ve stáří a Představy o aktivním stárnutí. U informantek I1-S či I3-S vedla k jejich setrvání v pracovním poměru i po vstupu do starobního důchodu jejich předchozí motivace k této práci, která je naplňuje, zároveň všichni senioři uváděli, že nechtěli ztratit svůj dosavadní životní standard. To souvisí i s představami o aktivním stárnutí a potřebami ve stáří. Potřeby, jak již bylo uváděno, zahrnují zejména potřeby základní (saturace základních potřeb, které vyžadují finanční zdroje), ale i potřeby vyšší (seberealizace, společenské uplatnění, sociální kontakt, solidarita, být užitečný, potřebný). Představy o aktivním stárnutí se týkají smysluplné a žádoucí náplně volného času, což nelze dle informantů realizovat bez finančních zdrojů.

Role pracujícího důchodce přináší výhody i nevýhody, a to jak pro seniory, tak i pro jejich kolegy v zaměstnání, pro firmu, v níž působí, pro společnost. Převaha výhod či nevýhod pak vede k tomu, že strategie aktivního stárnutí je, nebo naopak není naplňována. V diskusní části je tato kauzalita detailněji přiblížena. Senioři usilují prostřednictvím role

pracujícího důchodce o autonomii, svobodu. Tu získávají, často ale za cenu určité nesvobody. Zde pak záleží na tom, jaký význam těmto přínosům či naopak nevýhodám senior připisuje.

Šipkami je na Obrázek 2 znázorněn vliv dílčích identifikovaných jevů. Za povšimnutí stojí zejména dopad ne/naplňování ideálu strategie aktivního stárnutí na potřeby ve stáří a představy o aktivním stárnutí. Zde je zapotřebí také podotknout, že kód *Nenaplňování ideálu aktivního stárnutí* nebyl při otevřeném kódování vytvořen, pouze jeho „kladná“ varianta. Nicméně při tvorbě vlastní teorie lze přistoupit k určité abstrakci a tato dichotomie byla navíc reflektována při určování dimenzí, kdy u *Naplňování ideálu aktivního stárnutí* byla identifikována dimenze *Odpovídající-neodpovídající*.

Vrátím-li se tedy k dopadu tohoto kódu na potřeby ve stáří a představy o aktivním stárnutí, v Obrázek 2 je znázorněno, že jsou tyto jevy ovlivněny tím, zda senior prožívá své stáří a stárnutí jako aktivní či nikoliv. Významné jsou v souvislosti s tím zejména představy seniorů o aktivním stárnutí. Ty se proměňují v důsledku toho, jak roli pracujícího důchodce senioři vnímají, a to v kontextu konceptu aktivního stárnutí. Senioři jsou nuceni vyhodnocovat, co jim jejich zaměstnání přináší, a tím se zpřesňují i jejich představy o tom, co je obsahem „aktivity“ ve stáří. Velkou roli mají faktory jako důstojnost, ocenění ze strany sociálního okolí, zejména v zaměstnání, ale i kvalita zdraví. Dle saturace potřeb seniorů a korespondence představ o aktivním stáří a stárnutí s tím, jak dotyčný skutečně tuto životní etapu žije, je následně proces stárnutí vyhodnocován jako naplněný, nebo naopak nenaplněný, ve smyslu konceptu aktivního stárnutí.

## 6 DISKUSE

Ve výše popsaném výzkumu jsem se zabýval specifiky pracovní role seniora v kontextu konceptu aktivního stárnutí. První výzkumnou otázkou bylo zkoumáno, jaké jsou hlavní důvody, proč senioři zůstávají na trhu práce či do něj znovu vstupují.

Na základě zjištěných údajů lze konstatovat, že primárním důvodem je potřeba finančního zabezpečení ve stáří. Tato potřeba se týká aktuální situace seniora, neboť životní úroveň seniora se pobíráním pouze starobního důchodu výrazně snižuje. Sledována je ale i perspektiva do budoucna. Senior prostřednictvím výkonu zaměstnání za současného pobírání starobního důchodu může zvýšit svůj příjem a vytvářet si tak finanční rezervu pro období, kdy bude omezena jeho soběstačnost a senior tak bude odkázán pouze na pobírání starobního důchodu. Ve vyšším věku navíc s sebou zhoršený zdravotní stav přináší nutnost péče druhé osoby o seniora, potřebu investovat do zlepšení nebo udržení zdraví, a to vše bývá finančně značně nákladné, mnohdy i nereálné pro některé seniory.

Identifikace finanční roviny jako hlavního důvodu pro volbu role pracujícího důchodce vycházela ze zkušeností seniorů i zaměstnanců. Nicméně nejedná se pouze o subjektivní hodnocení: dle výzkumu Pertolda, Šatavy (2017:3) klesly čisté příjmy zaměstnance, který odešel do starobního důchodu v roce 2013, o 42 %, a to konkrétně u zaměstnance, který po celý svůj život pobíral průměrnou mzdu. Hofmanová (2017) shrnuje údaje o českých seniorech a mimo jiné uvádí, že téměř 11 % osaměle žijících seniorů si nemůže dovolit v zimě adekvátně vytápnout svůj byt, 12 % seniorů žijících v bytech s tržním nájmem je ohroženo chudobou. Šedesát procent českých seniorů také není schopno zaplatit neočekávaný výdaj, který představuje např. koupě nové lednice či pračky v případě, že ta stávající již neslouží a není možné ji opravit. Více než polovina příjemců starobního důchodu jej pobírá v nižší míře, než je hodnota průměrného starobního důchodu,<sup>5</sup> pod hranicí chudoby tak žije přibližně půl milionu seniorů ve starobním důchodu. Stejný počet domácností je pouze jednočlenných, v 70 % se jedná o ženy. Přibližně 10 % z nich musí šetřit v základních oblastech, jakými jsou např. jídlo či již zmiňované vytápění bytu. Jako problematrická se podle autorky jeví skutečnost, že se senioři často ostýchají požádat o pomoc, což je také jedním z faktorů, proč chudoba postihuje stále větší počet českých seniorů.

---

<sup>5</sup> Průměrný starobní důchod činil v České republice ke konci března roku 2018 částku 12 347 Kč, přičemž stále byl přítomen dlouhodobý trend, kdy ženy pobírají nižší starobní důchody. Průměrný starobní důchod mužů v téže době činil 13 615 Kč, u žen se jednalo o částku 11 219 Kč. K 31. 3. 2018 byla v České republice vyplácena jedna z forem důchodů (starobní, invalidní, pozůstalostní) celkem 2 896 292 osobám, což představuje nárůst oproti roku 2017 o 8 561 důchodů (ČSSZ, 2018).



Nicméně finanční motivace není jedinou, která vede ke vstupu do role pracujícího důchodce. Na základě analýzy dat pomocí zakotvené teorie byla formulována nová teorie, v níž byla za centrální kategorii určena role pracujícího důchodce. Bylo zjištěno, že se na jejím utváření podílí způsob předchozího života, ale též potřeby seniora a jeho představy o aktivním stárnutí. Tyto jevy se stávají v obecné rovině hlavními důvody, proč senior i po odchodu do důchodu pracuje. Někteří seniori jsou motivováni vyššími potřebami (seberealizace, participace na společenském životě, potřeba sociálních kontaktů, potřeba uznání apod.), jiní nižšími, základními (zajistit si vhodné bydlení, zachovat dosavadní způsob života). Saturace všech těchto potřeb se však z velké části odvíjí od finančního zázemí seniora. Avšak mnozí seniori i nadále v důchodu pracují, neboť práci vnímají jako smysluplnou, přináší jim radost. To se týká např. informantky I3-S, která působila v minulosti jako učitelka, na své pracovní pozici zůstala i po odchodu do důchodu. Práce s dětmi ji aktivuje, naplňuje radostí, odpoutává ji od starostí, dává jí možnost zažít pocit, že ještě není „stará“. Představy o stáří souvisejí se strategií stárnutí a mohou být spojeny s představami o stárnutí aktivním. Podle informantů, a to jak seniorů, tak i zaměstnanců, by se měl život ve stáří vyznačovat smysluplnými aktivitami, které činí člověku radost a naplňují jej (jedná se zejména o volnočasové aktivity a kontakt s rodinou či blízkými, známými). Potřeby seniora, ať již finanční či seberealizační, a představa o tom, že život ve stáří se má žít aktivně, jsou konkrétními oblastmi, které zapřičiňují vstup seniora do role pracujícího důchodce.

Na tomto místě je vhodné uvést limity výzkumu. Vytvořenou a vyloženou teorii nelze považovat za obecně platnou, a to z několika důvodů. Výzkum byl realizován jako kvalitativní, což samo o sobě znamená, že získané výsledky nelze generalizovat na celou populaci, váží se primárně k výzkumnému vzorku. K analýze kvalitativních dat byla užitá zakotvená teorie. Každý badatel by mohl dospět k více či méně odlišným výsledkům, neboť do výsledné podoby vytvořené teorie se promítá zkušenost výzkumníka s touto metodou, ale též osobní zkušenost, postoje, světonázor apod., tj. takto získané výsledky jsou vždy zatíženy (ovlivněny) osobou výzkumníka. Informantů bylo osm. Tento počet lze považovat s ohledem na výzkumný projekt dostatečný, přesto však značí, že do výzkumného souboru nemohli být zahrnuti pracující seniori s různými charakteristikami.

V době realizace výzkumu a práce s daty jsem měl možnost přečíst si v časopise *Respekt* celkem pět zajímavých rozhovorů s osobami seniorského věku, a to na téma stáří. Dotazovanými byli Z. Svěrák (herec, scénárista, 82 let), L. Pešek (dirigent, 85 let), J. Šiklová (socioložka, publicistka, 83 let), J. Černý (hudební kritik, 82 let) a L. Wichterlová (lékařka, žena vynálezce kontaktních čoček O. Wichterle, které je v současné době 101 let). Článek byl

nazván *Jak šťastně stárnout: Pozdní věk může být mnohem zajímavější, než jsme si mysleli*. Jednalo se tedy převážně o umělce. Žádný z informantů v popsaném výzkumu se tímto povoláním nevyznačoval. Obsahem rozhovorů bylo z velké části téma stáří a stárnutí. Tyto osoby se shodovaly v tom, že stáří je úžasné období díky vyrovnanosti a tomu, že se nic již vyloženě „nemusí“. Uváděly také návody na šťastné, kvalitní stáří – zmiňována byla četnost sociálních kontaktů, jejich kvalita, věnování se většímu množství zájmů. Všichni oslovení stále pracují, nicméně pracují, protože chtějí – nikoliv z nutnosti zajistit si důstojné stáří, z potřeby získat více financí. Především dbají na vhodné hospodaření s časem, energií, kterou mají – dobře zvažují, do čeho ji budou investovat, nepociťují nutkání (oproti mladšímu věku) být vždy či často aktivní, prosazovat se, dávat světu najevo o tom, že jsou a jací jsou. Podle J. Černého je receptem na „dobré stárnutí“ „*vybrat si tu práci, která vás nejvíc baví*“ (Třešňák, 2018:32). Na otázku „*Co byste poradil mladším lidem, aby zestárli spokojeni?*“, odpověděl Z. Svěrák takto: „*Nejít na odpočinek. Pokud to jde, tak prostě pracovat, dělat do úmoru. Pak nemáte čas na nějaký kalný myšlenky*“ (Třešňák, 2018:33).

Z těchto rozhovorů vyplývalo, že zaměstnání při pobírání starobního důchodu, či obecně v séniu, přináší do života seniora mnoho pozitivních aspektů a přispívá k aktivnímu stárnutí, či tomu, aby jedinec žil spokojeně, dle svých představ, potřeb a život si užíval. Práce se ovšem pro informanty stala velkou měrou nezbytností. Přispívá sice k aktivnímu stárnutí (důstojnost, sociální začlenění apod.), ale pokud by si mohli informanti vybrat, raději by trávili své stáří volnočasovými aktivitami a kontaktem s blízkými. Takto na perspektivu stáří v ideálním pohledu nahlíželi i oslovení zaměstnanci, kteří jsou dosud v produktivním věku. Domnívám se tedy, že zaměstnání při pobírání starobního důchodu samo o sobě nevytváří základ pro aktivní stárnutí, byť k němu významně přispívá. Důležité jsou i další faktory, jak bylo zachyceno v navržené teorii: to, zda zaměstnání pracujícího seniora naplňuje jeho potřeby, zda do jeho života přináší výhody nebo nevýhody, případně co z nich převažuje. Signifikantní je tedy i postoj seniora k jeho zaměstnání a schopnost integrovat zaměstnání do svého způsobu života tak, aby se tento stával důstojným a reflektujícím potřeby seniora a jeho představy o stárnutí.

Druhou výzkumnou otázkou bylo zkoumáno, co přináší seniorům zůstávání na trhu práce. Kromě již vícekrát uváděného ekonomického přínosu se jedná zejména o soběstačnost, nezávislost, odklánění neproduktivních myšlenek či myšlenek spojených se starostmi, problémy. Důležitý je i sociální kontakt, pozitivní dopad zaměstnání na rovinu fyzického a psychického zdraví. Senioři si cení setkávání se s mladšími generacemi, možnost kooperace, předávání zkušeností. Zmiňována byla i možnost být užitečný, potřebný pro druhé. K dalším

přínosům patří osobní růst, aktualizace smyslu v životě, setrvání v kontaktu s odbornou veřejností, osobní růst, schopnost sledovat moderní trendy, učit se novým věcem.

Tomeš, Šámalová (2017:46) vymezují s odkazem na definici WHO aktivní stárnutí jako situace, „*kdy lidé pokračují v participaci na trhu práce stejně tak jako se zapojují do dalších neplacených aktivit (jako například poskytování péče v rámci rodiny nebo dobrovolnictví) a žijí zdravé, nezávislé a bezpečné životy v průběhu doby, jak stárnou.*“ Dle téhož zdroje je pro aktivní stárnutí důležité funkční a aktivizující prostředí. Nezávislý a bezpečný život vychází z přiměřené fyzické aktivity seniora. Tím si senior zachovává svoji mobilitu, zapojuje se do komunity.

V porovnání s tímto vymezením lze nahlížet na stárnutí informantů-seniorů jako na stárnutí aktivní, k čemuž přispívají oni sami. Své práce si váží, uvědomují si její přínos pro svůj život. Kromě toho, čeho se seniorům v souvislosti s jejich rolí pracujícího seniora dostává (tj. kromě uvedených přínosů), se však informanti vyznačují i dalšími motivacemi, proč zůstávají na trhu práce. Byť druhou výzkumnou otázkou bylo zkoumáno, co přináší tato role seniorům, považují za důležité uvést i to, co jim setrvání na trhu práce nepřináší, byť by si to přáli. Zmíněné přínosy jsou naplněnými potřebami, aktualizovanou motivací informantů-seniorů. Ti však setrvávají na svých pracovních místech i z jiných důvodů – přejí si určité ocenění, možná i vděk, přičemž ocenění by senioři uvítali i za svůj dosavadní přínos státu (ocenění by mohlo mít podle informanta I7-S podobu nefinančního benefitu, zájezdu k moři apod.). Toho se jim však příliš nedostává, resp. jedinou situací, která byla informanty (a to seniory i zaměstnanci) zmiňována jako oceňovaná ze strany vedení firmy, či firmou samotnou, bylo nahrazování absentujících pracovníků v produktivním věku seniory – z tohoto hlediska jsou senioři dokonce nepostradatelní, neboť často vykonávají práci, kterou nechce nikdo jiný provádět (zejména kvůli nízkému finančnímu ohodnocení).

Informantka I3-S má své zaměstnání učitelky ráda, působí na této pozici již 39 let, v současné době je vedoucí učitelkou. Je velmi aktivní i v jiných oblastech života (zastupitelka města, zastává vedoucí funkce v různých radách apod.), věnuje se rozmanitým zájmům. Pokud by svoji práci opustila, nebude litovat – velkou měrou na pracovním místě setrvává, neboť za ni nebyla nalezena odpovídající náhrada. V obdobné situace se ocitá také informantka I1-S. Svoji úlohu v dané firmě, organizaci, přijímají tyto ženy s pokorou a respektem, nicméně lze zvažovat, zdali tento přístup k pracujícím důchodcům má v sobě obsažen faktor důstojnosti. Jak bylo uváděno v kapitole 5.1, zaměstnanci jsou při vnímání populace seniorů zatíženi určitými stereotypy – očekávají např., že se jedná o osoby klidné, jednající s rozvahou, přinášející tak stabilitu firmě. Mnozí senioři zcela jistě těmito rysy nedisponují a informanti

ze skupiny zaměstnanců uváděli, že zažily konfliktní nebo problematické situace střetu pracujícího důchodce s mladšími kolegy. Příčinou byly rozdíly mezi těmito věkovými skupinami, obtížné přijetí energičnosti mládeže. Senior na pozici zaměstnance tedy nemusí být nutně zárukou stability firmy, nemusí přispívat k pozitivnímu firemnímu klimatu. Stejně tak ovšem jak senioři, tak zaměstnanci zcela automaticky považovali za fakt, že pracující důchodce je časově flexibilní a „*rád si přivydělá*“, tudíž je vždy ochoten k nahrazení mladšího kolegy, který chce čerpat dovolenou nebo se věnovat svým zájmům a potřebám. V tomto ohledu však role pracujícího důchodce pozbývá na důstojnosti, pokud se senior stává „figurkou“, s níž lze ve firmě manipulovat dle potřeby. Prožívání důstojnosti, či nedůstojnosti v souvislosti s touto rolí má následně vliv na to, jaký význam jí jedinec přisuzuje, a zda se stává významným prvkem aktivního stárnutí, či nikoliv.

Pokud jsem v návaznosti na druhou výzkumnou otázku uvedl přínosy setrvání seniora na trhu práce, je zapotřebí doplnit i nevýhody. K těm podle informantů patří únava (fyzická i psychická), nemožnost plně se věnovat svým zájmům, blízkým, ale i závist okolí. Práce navíc pracujícím důchodcům přináší stres. Je tedy na seniorech zvažovat, zda setrvávání na trhu práce je pro ně přínosem, zvyšuje kvalitu jejich života, či zda pro ně není vhodnější práci opustit. Setrvání na trhu práce vnáší do života seniorů faktor povinnosti – neplatí tedy, že starobní důchodce již nic nemusí. Uvažovat můžeme také o vyčleňování se pracujících důchodců ze skupiny starobních důchodců. Starobní důchodce se určitým způsobem ocitá v obdobné situaci, jako dospívající, který nepatří ani do světa dětí, ani do světa dospělých (Štefková, Dolejš, 2016:17). Starobní důchodce formálně či objektivně je řazen mezi seniory, ale jeho náplň každodenního života je náplní života člověka v produktivním věku. Setrvání na trhu práce tedy přináší seniorům i ambivalentní situaci, v níž je nutností zaujmout stabilní pozici. To se ovšem informantům dle mého názoru daří, což vede k tomu, že svoji roli prožívají velmi pozitivně a své stárnutí hodnotí jako aktivní.

Třetí a poslední výzkumná otázka zněla: Jaký je přístup vůči pracujícím seniorům ze strany jejich kolegů či nadřízených, se zřetelem ke srovnání s pracovníky bez tohoto statutu a dopadu přítomnosti osob seniorského věku na atmosféru v pracovním kolektivu či celé firmě?

I v tomto případě byly informanty z obou skupin uváděny zejména klady, což je v souladu s tvrzením Saka, Kolesárové (2012:134-136), že nejefektivnější a nejvýkonnější jsou mezigenerační pracovní týmy. Každá generace se podle autorů vyznačuje určitými specifiky, přičemž v mnoha ohledech jsou „mladé“ a „staré“ generace protikladné: co je charakteristické pro jednu z nich (např. pro mladou generaci dynamika, nízká profesní i životní zkušenost, flexibilita v myšlení, jednání, zbrkllost, závazky, což většinou nenacházíme

dle téhož zdroje u seniorů, kteří se naopak vyznačují rozvahou, časovou flexibilitou, konzervativností, odpovědností či soustředěností při práci), je pro druhou naopak zcela netypické. Podle autorů „*přítomnost seniorů v pracovních kolektivech a týmech je žádoucí... u značek s velkou tradicí byli staří pracovníci „firemním stříbrem“.* Znali historii firmy, se kterou se ztotožňovali, byli na ni hrdí a v interakci a komunikaci jako přidanou hodnotu přenášeli loajalitu na mladší skupiny zaměstnanců.“ (Sak, Kolesárová, 2012:134).

Z již uvedeného textu je zřejmé, že obdobné závěry byly získány i popisovaným výzkumem. Obdobně, jako Sak, Kolesárová (2012) charakterizují seniory a mladší pracovníky, nahlíželi na tyto skupiny pracovníků také informanti: mladší pracovníci byli popisováni jako zbrklí, flexibilní, nemající rádi stereotyp, nezkušení, u starších pracovníků byla oceňována právě zkušenost, rozvaha, odpovědnost, časová flexibilita. Uváděna byla i stabilita firmy v případě zaměstnávání seniorů. Pro loajalitu svědčí také již zmiňovaný přístup informantek I1-S a I3-S k firmě, v níž setrvávají velkou měrou právě kvůli solidaritě, silně prožívanému pocitu odpovědnosti za firmu, potřebě pomoci kolegům.

Pracovní atmosféra se dle mého názoru neodvíjí primárně od toho, zda jsou v pracovních týmech zastoupeni lidé mladšího či vyššího věku. Je záležitostí personalistů dobře formovat pracovní tým a odpovědností manažerů s nimi vhodně pracovat, facilitovat je, přispívat k jeho soudržnosti a dobrým vztahům na pracovišti. Pokud tedy dochází např. ke konfliktům na pracovišti z důvodu odlišného věku pracovníků, je odpovědností vedoucích pracovníků tyto situace zvládnout, ideálně jim předcházet. Je zapotřebí pracovníky respektovat, bez ohledu na věk, ale i s jejich specifiky, dát jim odpovědnost, autonomii, podporovat vzájemnou spolupráci. Bolland, Lopes (2014:23) uvádějí, že jednou z nejlepších strategií v případě pracovních týmů složených z pracovníků různých generací je podpořit mentorství mladších i starších – lze např. vytvářet dvojice, v níž každá osoba učí druhého pracovníka tomu, v čem sama vyniká, a od této druhé osoby si pak osvojuje dovednosti jí přináležející. Dle autorů však až 75 % manažerů mívá obtíže při zvládnání mezigeneračních pracovních týmů, což je zapříčiněno rozdílnými očekáváními, neschopností vcítit se do staršího pracovníka, zejména je-li manažer nižšího věku. Je vhodné také podporovat komunikaci mezi oběma skupinami pracovníků, umožňovat jejich vzájemná setkávání, a to i mimo pracoviště.

Lze tedy považovat za příkladnou práci odpovědných pracovníků ve firmách, v nichž informanti působí, neboť s výjimkou uváděného konfliktu mezi starším a mladším pracovníkem nebylo zmiňováno, že by věk pracovníků vnášel obtíže do pracovních týmů, právě

naopak. I zmíněný konflikt však byl pravděpodobně dobře zvládnut, na což usuzuji z jeho označení informantem I6-Z jako „*nepochopení*“.

Informanti uváděli, že si mladší kolegové kromě časové flexibility u pracujících důchodců cení jejich znalostí, stávají se pro ně vzorem v mnoha oblastech – např. způsobu řešení problémů, odpovědnosti k pracovní roli, rozvahy při řešení úkolů. Sami informanti-senioři zmiňovali zájem o jejich osobu ze strany mladších kolegů, včetně starosti o jejich zdraví. Vyzdvihována byla i role mentora, v níž se pracující důchodce může ocitat díky svým zkušenostem a odlišnému přístupu k práci. To vše tak vytváří atmosféru kooperace, facilituje proces mezigeneračního učení a pozitivně působí na dynamiku i efektivnost týmu, ovšem za již zmíněného předpokladu, že vedení dokáže vhodně zacházet s věkovou diverzitou.

Cílem výzkumu bylo zjistit, co přináší role zaměstnance seniorům ve starobním důchodu, jejich kolegům, nadřízeným a firemní kultuře. Dílčími cíli bylo zjistit, jaká je motivace seniorů pobírajících starobní důchod k účasti na trhu práce a jak jejich působení na trhu práce naplňuje premisu aktivního a kvalitního stáří a stárnutí.

Tyto cíle považuji za naplněné. Výzkumem byl zjištěn pozitivní dopad zaměstnanosti seniorů, a to jak na kvalitu jejich života, tak i na pracovní tým či firmu celkově. Tento pozitivní dopad je však limitován dílčími faktory, jakými jsou potřeby seniorů, zejména v souvislosti s představami o aktivním stárnutí a též zastoupením výhod a nevýhod, které se s rolí pracujícího důchodce pojí. Hlavní výsledky práce jsou dále shrnuty v jejím závěru.

## 7 ZÁVĚR

V bakalářské práci byla věnována pozornost problematice aktivního stárnutí, se zřetelem k významu a obsahu role pracujícího důchodce.

V teoretické části práce byly shrnuty hlavní teoretické poznatky vztahující se k tomuto tématu. Charakterizováno bylo stáří a stárnutí, včetně změn, které tuto životní etapu provázejí. Důraz byl kladen na strategie stárnutí, konkrétně na možnosti stárnout aktivně. Koncept aktivního stárnutí byl detailně představen a pojednáno bylo také o roli pracujícího důchodce. Na teoretická východiska bylo navázáno realizací vlastního výzkumného šetření, jehož cílem bylo zjistit, co přináší role zaměstnance seniorům ve starobním důchodu, jejich kolegům, nadřízeným a firemní kultuře. Dílčími cíli bylo zjistit, jaká je motivace seniorů pobírajících starobní důchod k účasti na trhu práce a jak jejich působení na trhu práce naplňuje premisu aktivního a kvalitního stáří a stárnutí.

Výzkum byl koncipován jako kvalitativní. Výzkumný soubor tvořili čtyři senioři, kteří jsou ve starobním důchodu, avšak i nadále jsou ekonomicky aktivní, a též čtyři pracovníci mladšího věku. S informanty byly vedeny polostrukturované rozhovory, získaná data byla zpracována pomocí zakotvené teorie.

Při formulaci nové teorie byl za klíčový jev, resp. centrální kategorii, označena Role pracujícího důchodce. Tato role přispívá k tomu, aby senior prožíval své stáří aktivně, nicméně zda tomu tak skutečně je, závisí na několika faktorech. Důležité jsou v tomto ohledu potřeby seniorů, jejich představy o aktivním stárnutí a též dosavadní způsob života. Role pracujícího důchodce přináší seniorům výhody, ale i nevýhody. Převažující výhody, v kombinaci se saturací významných potřeb seniora, souladem s představami o aktivním stárnutí a dosavadním způsobem života, včetně aktuálního životního stylu, pak ovlivňují nejen to, zda senior vnímá své působení v zaměstnání jako jednu z cest, jak stárnout aktivně, ale též mají dopad na to, zda senior v zaměstnání setrvá, či nikoliv.

Oslovení senioři chtějí prožít své stáří aktivně a dle jejich subjektivního hodnocení se jim to daří. Pracovní role k tomu významně přispívá, neboť primárně je zdrojem finančního příjmu, který umožňuje seniorům zachovat si dosavadní životní úroveň, ale též trávit svůj čas ve stáří tak, jak si přejí – jedná se zejména o smysluplné volnočasové aktivity a sociální kontakt se svými blízkými. Kromě toho však role pracujícího důchodce zvyšuje sebehodnotu seniora, umožňuje jeho seberealizaci, působí preventivně proti sociální izolaci, příznivě ovlivňuje jeho zdraví. K hlavním nevýhodám patří omezení času, který by senior rád věnoval svým zájmům a potřebám, zvýšená únava, ale i závist okolí.

Informanti z obou skupin oceňovali význam pracujícího seniora v pracovním kolektivu. Věkově starší pracovník se vyznačuje podle informantů rozvahou, odpovědností, profesními i osobními zkušenostmi, které může předávat mladším kolegům – pracující důchodce se tak může ocitát ve firmě v roli mentora. Dynamika mezigeneračního pracovního týmu je značná, posilována je solidarita, koheze pracovní skupiny, ale i její efektivnost. Přítomnost seniorů ve firmě má pozitivní dopad nejen na firemní kulturu, ale též na stabilitu firmy.

Výzkumem bylo zjištěno, že role pracujícího důchodce seniory obohacuje, uspokojuje je, nicméně je určitou nutností, což je dáno snížením ekonomické úrovně seniora po vstupu do starobního důchodu. Oslovení informanti sice rádi pracují, často působí na stejném pracovním místě, na jakém se ocitali před odchodem do starobního důchodu, avšak činí tak zejména kvůli potřebě zvýšit svůj finanční příjem. Sami zaměstnanci uváděli, že aktivní stárnutí si s pracovní rolí nespojují. Zaměstnání ve starobním důchodu se tak stává určitou nutností, aby senior mohl skutečně žít aktivně a dle toho, jak si přeje.

Pochopitelně uvedené výsledky nelze generalizovat, což je hlavním limitem výzkumu. Přesto však dle mého názoru nabízí bakalářská práce jedinečný vhled do situace pracujících důchodců a zároveň přibližuje, jak by mělo být k pracujícím seniorům přistupováno, aby byla naplněna premisa aktivního stárnutí. Zcela jistě by bylo zapotřebí zvýšit životní úroveň starobních důchodců, což je však úkol nelehký, který se zatím nedaří úspěšně zvládnout. Respekt a ocenění za dosavadní přínos společnosti však může být pracujícím důchodcům poskytnut i v této jejich roli: informanti-senioři by uvítali větší míru ocenění, vděku za to, že často působí na pracovním místě, které nelze obsadit vhodnou kvalifikovanou pracovní silou. Toho lze dosáhnout nefinančními benefity, ale i zdůrazňováním toho, jak si nadřazení a kolegové práce seniora váží. V tomto ohledu je nezbytné, aby manažeři dokázali pracovat s věkovou diverzitou v pracovním týmu, čímž lze předejít možným mezigeneračním konfliktům. Bakalářská práce tak otevírá mnoho dalších témat, na které lze dále navázat pokračujícími výzkumy, zaměřujícími se např. na roli vedoucích pracovníků při začleňování seniorů do pracovního kolektivu či bližší zkoumání faktorů vedoucích k setrvání pracujících důchodců v zaměstnání v případě, že nevýhody spojené s touto rolí snižují možnosti seniorů prožívat své stáří aktivně. Je žádoucí, aby senioři pracovali nikoliv především proto, že musí z finančních důvodů, ale proto, že jim účast na pracovním trhu zvyšuje kvalitu života a přispívá k naplňování strategie aktivního stárnutí.



## 8 SEZNAM PRAMENŮ A LITERATURY

- BARTŮNĚK, Petr a kol. (Ed.). *Vybrané kapitoly z intenzivní péče*. Praha: Grada, 2016.
- BOČKOVÁ, Lenka – HASTRMANNOVÁ, Šárka – HAVRDOVÁ, Egle. *50+ Aktivně: Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011.
- BOLLAND, Eric – LOPES, Carlos. *Generations and Work*. New York: Palgrave Macmillan, 2014.
- CUDDY, Amy J. C. – FISKE, S. T. Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons. In: NELSON, Todd D (Ed.). *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge: MIT Press, 2004, 4-26.
- ČELEDOVÁ, Libuše – KALVACH, Zdeněk – ČEVELA, Rostislav. *Úvod do gerontologie*. Praha: Grada, 2016.
- ČEVELA, Rostislav – KALVACH, Zdeněk – ČELEDOVÁ, Libuše. *Sociální gerontologie: úvod do problematiky*. Praha: Grada, 2012.
- ČÍRTKOVÁ, Ludmila – VITOUŠOVÁ, Petra a kol. *Pomoc obětem (a svědkům) trestných činů: příručka pro pomáhající profese*. Praha: Grada, 2007.
- DUŠEK, J. a kol. *Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015.
- DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar. *Kvalita života seniorů: v domovech pro seniory*. Praha: Grada, 2012.
- FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009.
- FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál, 2000.
- GURKOVÁ, Elena. *Hodnocení kvality života: pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. Praha: Grada, 2011.
- HAŠKOVCOVÁ, Helena. *Thanatologie: nauka o umírání a smrti*. 2., přeprac. vyd. Praha: Galén, 2007.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005.
- HOLCZEROVÁ, Vladimíra – DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar. *Volnočasové aktivity pro seniory*. Praha: Grada, 2013.
- CHROMÝ, Jan. *Práce s empirickými daty*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2014.
- JANIŠ, Kamil – SKOLAPOVÁ, Jitka. *Volný čas seniorů*. Praha: Grada, 2016.
- KLEVETOVÁ, Dana. *Motivační prvky při práci se seniory*. 2., přeprac. vyd. Praha: Grada, 2017.

- KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie nemoci*. Praha: Grada, 2002.
- LANGMEIER, Josef – KREJČÍŘOVÁ, Dana. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada.
- McKEE, Kevin et al. Frailty, identity and the quality of later life. In: WALKER, Alan (Ed.). *Understanding Quality of Life in Old Age (Growing Older)*. Maidenhead: Open University Press, 2005, 117-129.
- MEIER, Rolf. *Úspěšná práce s týmem: 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu*. Praha: Grada, 2009.
- MEIER, Laurenz L. – SEMMER, Norbert K. – SPECTOR, Paul E. Unethical Work Behavior as a Stressor. In GIACOLONE, Robert A. – PROMISLO, Mark D. (Eds). *Handbook of Unethical Work Behavior: Implications for Individual Well-Being*, Abingdon, New York: Taylor & Francis, 2013, 168-182.
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše – MARELOVÁ, Lucie. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada.
- PEREK-BIALAS, Jolanta. *Active Ageing Index at local level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
- PERTOLD, Filip – ŠATAVA, Jiří. *Idea pro volby 2017: Příjmy seniorů: práce, nástupní důchody a jejich valorizace*. Praha: Národohospodářský ústav Akademie věd, 2017.
- PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. Aktivní stárnutí – příležitost, nebo nové dogma? In: ŠTĚPÁNKOVÁ, Hana – HÖSCHL, Cyril – VIDOVIČOVÁ, Lucie a kolektiv. *Gerontologie: současné otázky z pohledu biomedicíny a společenských věd*. Praha: Karolinum, 2014. 65-76.
- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2015.
- RUNCAN, Patricia Luciana. *Depression in the Elderly*. New Castle Upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2013.
- SAK, Petr – KOLESÁROVÁ, Karolína. *Sociologie stáří a seniorů*. Praha: Grada, 2012.
- SLEPIČKA, Pavel – MUDRÁK, Jiří – SLEPIČKOVÁ, Irena. *Sport a pohyb v životě seniorů*. Praha: Karolinum, 2015.
- SLEVIN, Oliver. A Nursing Perspective on Older People: The Problem of Ageism. In: BASFORD, Lynn – SLEVIN, Oliver. *Theory and Practice of Nursing: An Integrated Approach to Caring Practice*. 2nd ed. Cheltenham: Nelson Thornes, 2003, 409-426.

STRAUSS, Anselm – CORBIN, Juliet. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno, Boskovice: Sdružení Podané ruce, Albert, 1999.

SUCHOMELOVÁ, Věra. Duchovní potřeby ve stáří. In: ŠTĚPÁNKOVÁ, Hana – HÖSCHL, Cyril – VIDOVIČOVÁ, Lucie a kolektiv. *Gerontologie: současné otázky z pohledu biomedicíny a společenských věd*. Praha: Karolinum, 2014. 247-264.

ŠEĐOVÁ, Klára. Zakotvená teorie. In: ŠVAŘÍČEK, Roman – ŠEĐOVÁ, Klára (Eds.). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, 84-95.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda – SMÉKALOVÁ, Lucie. *Edukace seniorů: geragogika a gerontodidaktika*. Praha: Grada, 2015.

ŠTEFKOVÁ, Ivana – DOLEJŠ, Martin. *Resilience u adolescentů v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016.

ŠTOROVÁ, Ilona – FUKAN, Jiří. *Zaměstnanec a věk*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů, 2012.

TOMEŠ, Igor – BOČKOVÁ, Lenka. Povinná a dobrovolná solidarita se stárnoucími a starými lidmi. In: TOMEŠ, Igor – ŠÁMALOVÁ, Kateřina (Eds). et al. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Karolinum, 2017, 9-48.

TOMEŠ, Igor – ŠÁMALOVÁ, Kateřina (Eds). et al. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Karolinum, 2017.

TŘEŠŇÁK, Petr. Jak šťastně stárnout: Pozdní věk může být mnohem zajímavější, než jsme si mysleli. *Respekt*, 29(41), 22-32.

URBAN, Lukáš. *Sociologie trochu jinak*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2011.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000.

VIDOVIČOVÁ, Lucie – PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. Aktivita seniorů ve velkých městech: zdraví, prostor a subjektivní kvalita života. *Sociologický časopis*, 48(5), 939-963.

Internetové zdroje:

BOHATA, Jan. (2015). *Pražští senioři pracují déle, přestože mají vyšší důchod než ostatní*. ([https://praha.idnes.cz/duchodci-v-praze-pracuji-dele-djp-/praha-zpravy.aspx?c=A151201\\_2209372\\_praha-zpravy\\_nub](https://praha.idnes.cz/duchodci-v-praze-pracuji-dele-djp-/praha-zpravy.aspx?c=A151201_2209372_praha-zpravy_nub), 15.5.2018).

BROWNELL, Patricia. Ageism in the Workplace. *Encyclopedia of social work*. (<http://socialwork.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-844>, 17.5.2018).

ČSSZ. (2017). *Starobní důchody*. (<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-uchody.htm>, 15.5.2018).

- ČSÚ. (2016). *Pracující (zaměstnaní) seniori*. (<https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-2016>, 15.5.2018).
- EC – UN (2013). *Policy Brief: Introducing the Active Ageing Index*. ([http://www.promisalute.it/upload/mattone/gestionedocumentale/Policy\\_brief\\_2013\\_\\_784\\_3108.pdf](http://www.promisalute.it/upload/mattone/gestionedocumentale/Policy_brief_2013__784_3108.pdf), 15.5.2018).
- ČSSZ. (2018). *Průměrný starobní důchod činil ke konci března 12 347 korun měsíčně*. (<https://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2018/2018-05-22-prumerny-starobni- duchod-cinil-ke-konci-brezna-12-347-korun-mesicne.htm>, 23.10.2018).
- ČSÚ. (2016). *Pracující (zaměstnaní) seniori*. (<https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-2016>, 15.5.2018).
- HOFMANOVÁ, Vratislava. (2017). *Neviditelná chudoba seniorů. Mlčí se o ní*. (<https://www.i60.cz/clanek/detail/16688/neviditelna-chudoba-senioru-mlci-se-o-ni>, 23.10.2018).
- KOTKOVÁ, Anna. (2012). *Age management v českých firmách stále v plenkách*. (<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/age-management-v-ceskych-firmach-stale-v-plenkach>, 17.5.2018).
- MPSV. (2015). *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*. ([https://www.mpsv.cz/files/clanky/20848/NAP\\_2013-2017\\_070114.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/20848/NAP_2013-2017_070114.pdf), 16.5.2018).
- MPSV. (2017). *Digitální gramotnost: Zpráva o stavu a výuce digitální gramotnosti a komparace se zahraničím*. ([https://www.mpsv.cz/files/clanky/31592/Digitalni\\_gramotnost\\_reserse.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31592/Digitalni_gramotnost_reserse.pdf), 16.5.2018).
- MŠMT. (2005). *Madridský mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí 2002*. (<https://www.mpsv.cz/files/clanky/1205/madrid.pdf>, 16.5.2018).
- ONDRÁČKOVÁ, Kamila. (2017). *Pracující penzisté jsou pro trh práce stále důležitější. Jaké podmínky jim stát nabízí?* (<https://finexpert.e15.cz/pracujici-penziste-jsou-pro-trh-prace-stale-dulezitejsi-jake-podminky-jim-stat-nabizi>, 15.5.2018).
- PETRÁŇOVÁ, Marta. (2013). *Důchodci chtějí pracovat*. Statistika&My. (<http://www.statistikaamy.cz/2015/03/duchodci-chteji-pracovat/>, 15.5.2018).
- PETŘÍČEK, Martin. (2017). *Nejsou lidi. Firmy lanaří důchodce, ale těm se moc nechce*. ([https://ekonomika.idnes.cz/cesko-seniori-duchodci-nezamestnanost-trh-prace-fuy-/ekonomika.aspx?c=A171201\\_367792\\_ekonomika\\_rts](https://ekonomika.idnes.cz/cesko-seniori-duchodci-nezamestnanost-trh-prace-fuy-/ekonomika.aspx?c=A171201_367792_ekonomika_rts), 17.5.2018).
- PREJDOVÁ, Kateřina. (2004). *Rovnost žen a mužů v ČR: Tisková zpráva*. MPSV ČR, 26.5.2004. (<https://www.mpsv.cz/files/clanky/323/260504a.pdf>, 15.5.2018).

- SAK, Petr – SAKOVÁ, Karolína. (2007). *Proměna sociálního obsahu kategorie generace seniorů. Příspěvek k sociologii třetího věku.* ([http://www.insoma.cz/3\\_7.pdf](http://www.insoma.cz/3_7.pdf), 17.5.2018).
- SEĎOVÁ, Stáňa. (2015). *Zákon má seniorům zajistit zvláštní zacházení a útočníky přísněji trestat.* (<https://www.novinky.cz/domaci/367711-zakon-ma-seniorum-zajistit-zvlastni-zachazeni-a-utocniky-prisneji-trestat.html>, 16.5.2018).
- VRCHOTOVÁ, Dáša. (2016). Pětasedmdesátiletý pan František, který ve svém věku pořád leze na střechy: Motá se mi hlava, klepou nohy, ale dělat musím! Za totáče byl „prduch“, dnes je „prase“, pracující senior. Penze na důstojný život nestačí. *Krajské listy.* (<https://www.krajskelisty.cz/ustecky-kraj/okres-litomerice/14125-petasedmdesatilety-pan-frantisek-ktery-ve-svem-veku-porad-leze-na-strechy-mota-se-mi-hlava-klepou-nohy-ale-delat-musim-za-totace-byl-prduch-dnes-je-prase-pracujici-senior-penze-na-dustojny-zivot-nestaci.htm>, 17.5.2018).
- WHO (2002). *Active Ageing. A Policy Framework.* (<https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>, 15.5.2018).

## **9 SEZNAM PŘÍLOH**

Schéma polostrukturovaného rozhovoru se seniory.....	II
Schéma polostrukturovaného rozhovoru pro zaměstnance.....	III
Rozhovory s informanty.....	IV

## **Schéma polostrukturovaného rozhovoru pro seniory**

- 1. Co se Vám vybaví, když se řekne stáří, stárnutí? Co pro Vás stáří, stárnutí znamená?*
- 2. Jak se proměnil Váš život po odchodu do starobního důchodu? Co je lepší x horší? (případně se doptat – přijímání blízkým i širším okolím (společností), finance, volný čas – zdraví – psychické, fyzické)*
- 3. Co Vás vedlo k tomu, abyste pracoval/a i přesto, že jste již ve starobním důchodu? Jak se dnes na tyto pohnutky (důvody, motivy) díváte. Udělal/a byste něco jinak? Jak probíhalo hledání zaměstnání při souběžném pobírání starobního důchodu, či pokračování ve stávajícím zaměstnání – s jakými reakcemi okolí jste se setkal/a?*
- 4. Co Vám vykonávání práce (v roli zaměstnance, podnikatele) přináší – výhody, nevýhody? (případně se doptávat – zdraví – fyzické, psychické, kvalita života, finance, společenský kontakt, volnočasové aktivity, kontakt s rodinou apod.)*
- 5. Jak se na skutečnost, že stále pracujete, dívá Vaše nejbližší okolí, spolupracovníci?*
- 6. S čím jste v roli pracujícího důchodce spokojen/a, v čem naopak nespokojen/a?*
- 7. V čem je podle Vás pracující důchodce lepším, a naopak horším zaměstnancem, ve srovnání s mladšími pracovníky?*
- 8. Popište prosím, jaké vztahy v zaměstnání máte (jak k Vám přistupují kolegové, nadřízení, vedení firmy, jak jste s těmito vztahy spokojen/a, co by mohlo být lepší a proč?)*
- 9. Jaký by podle Vás měl být život starobního důchodce (jak by měl starobní důchodce žít, čemu by se měl věnovat a proč?) Co se Vám v tomto ohledu daří, co nikoliv a proč?*
- 10. Co si myslíte o tom, jak stát přistupuje k seniorům a starobním důchodům? Co by mělo být jinak a proč?*
- 11. Co si myslíte o konceptu „aktivního stárnutí“? Jak tento koncept svým životním stylem naplňujete Vy (případně proč se něco daří, něco ne)?*
- 12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?*

## Schéma polostrukturovaného rozhovoru pro zaměstnance

1. Řekněte mi prosím, co se Vám jako první vybaví, když se řekne „pracující důchodce?“
2. Znáte ve svém okolí někoho, kde je pracujícím důchodcem? Pokud ano, uveďte prosím, co si o jeho zaměstnaneckém poměru (podnikání) myslíte ve vztahu ke skutečnosti, že již dotyčný je ve starobním důchodu – proč stále pracuje, co mu pracovní role přináší apod.?
3. Jak byste chtěl/a Vy osobně prožívat dobu, kdy budete ve starobním důchodu?
4. Jaké jsou podle Vás výhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:
  - Pro něj samotného:
  - Pro jeho kolegy:
  - Pro jeho nadřízené:
  - Pro firmu, ve které působí:
  - Pro společnost?
5. Jaké jsou podle Vás nevýhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:
  - Pro něj samotného:
  - Pro jeho kolegy:
  - Pro jeho nadřízené:
  - Pro firmu, ve které působí:
  - Pro společnost?
6. Pokuste se prosím srovnat starobního důchodce v pracovní roli a jiné zaměstnance, kteří ve starobním důchodu nejsou (nejsou seniory) – v čem spatřujete rozdíly, co je stejné, co může být výhodou nebo nevýhodou u obou typů pracovníků?
7. Co si myslíte o tvrzení, že pracující starobní důchodce zabírá pracovní místo mladším a potřebnějším?
8. Jakou máte zkušenost s pracovním kolektivem, v němž byl alespoň jeden pracující důchodce – prosím popište přínos, úskalí, problémy...?
9. Co si myslíte o současné koncepci starobních důchodů (pozdější odchod do důchodu, více možností pracovat)? S čím souhlasíte, co by naopak podle Vás mělo být jinak a proč?
10. Co se Vám vybaví při termínu „aktivní stárnutí“? Co si o této koncepci myslíte a proč?
11. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?



## **Rozhovory s informanty**

### **INFORMANT I1-S**

Žena

Věk: 68 let

Pracovní pozice: vedoucí sestra a fyzioterapeutka

Délka působení ve firmě: 45 let práce

Vzdělání: VOŠ

V důchodu devátý rok.

#### ***1. Co se Vám vybaví, když se řekne stáří, stárnutí? Co pro Vás stáří, stárnutí znamená?***

Pod pojmem stáří si představuji svobodný život bez chození do pravidelné práce, více času a možnosti se věnovat četbě, různým koníčkům jako je televize, vnoučatům.

#### ***Jsou podle Vás s pojmem stáří spojena nějaká negativa?***

Stáří ovlivňující nemoci v pokročilejším stadiu života.

#### ***2. Jak se proměnil Váš život po odchodu do starobního důchodu? Co je lepší x horší? (případně se doptat – přijímání blízkým i širším okolím (společností), finance, volný čas – zdraví – psychické, fyzické).***

Do vstupu do starobního důchodu jsem měla možnost si přivydělat nějaké peníze, po téměř 45 letech práce ve zdravotnictví, posledních 15 let práce pro seniory byla práce vyčerpávající jak po psychické stránce, tak fyzické. Začala jsem pociťovat syndrom vyhoření. Nikdy ovšem neměl negativní dopad na pacienty.

#### ***Nechtěla jste kvůli syndromu vyhoření změnit své povolání?***

Ne. Pokračovala jsem ve stejné práci, z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků.

**3. Co Vás vedlo k tomu, abyste pracoval/a i přesto, že jste již ve starobním důchodu? Jak se dnes na tyto pohnutky (důvody, motivy) díváte. Udělal/a byste něco jinak? Jak probíhalo hledání zaměstnání při souběžném pobírání starobního důchodu, či pokračování ve stávajícím zaměstnání – s jakými reakcemi okolí jste se setkal/a?**

Asi mě k tomu vedlo to, že nebyla za mě kvalifikovaná náhrada, musela jsem zaučovat nové pracovníky, vedení mě přemlouvalo, abych pokračovala v práci, jelikož je nedostatek fyzioterapeutů, většina z vystudovaných by totiž ráda pracovala na dobře placených místech.

**Takže o Vaši práci byl stále zájem. Bylo to třeba jen ze strany vedení?**

Ano. Byla jsem potěšena, že o mě a moji práci mají stále zájem, jak ze strany vedení, tak ze strany klientů. Negativní reakce nebyly v žádném ohledu, nikdo si ani nemyslel v okolí, že jsem už v důchodu.

**4. Co Vám vykonávání práce (v roli zaměstnance, podnikatele) přináší – výhody, nevýhody? (případně se doptávat – zdraví – fyzické, psychické, kvalita života, finance, společenský kontakt, volnočasové aktivity, kontakt s rodinou apod.)**

Z výhod? Asi zejména peníze a z nevýhod ubývající fyzická kondice z dalších výhod zejména komunikace s více lidmi. Díky pravidelnému režimu, vstávání a životosprávě si připadám v lepší zdravotní kondici.

**5. Jak se na skutečnost, že stále pracujete, dívá Vaše nejbližší okolí, spolupracovníci?**

Z důvodu, že je více pracujících seniorů, jsem ze strany spolupracovníků a vedení žádnou negativitu nepocítila.

**A Vaše nejbližší okolí se vyjádřilo na skutečnost, že stále pracujete?**

Reakce mého blízkého okolí je asi taková, že pokud budu mít dost psychických, hlavně fyzických sil, tak že je to mé rozhodnutí a že mohu kdykoli přestat.

**6. S čím jste v roli pracujícího důchodce spokojen/a, v čem naopak nespokojen/a?**

Mohu být stále užitečná lidem, kteří potřebují moji pomoc, jak po tělesné, tak psychické stránce. Přináší to více peněz do rodiny, mohu si dovolit častější rekreaci.

**A nespokojenost Vám Vaše role také přináší?**

Nespokojena se nedá říci. Ale pocítila jsem celkovou únavu a vyčerpání.

**7. V čem je podle Vás pracující důchodce lepším, a naopak horším zaměstnancem, ve srovnání s mladšími pracovníky?**

Pracující senior má větší povědomí o dané práci. Starší člověk je trpělivější, ohleduplnější, má celoživotní zkušenosti, jak ve svém oboru, ale i v chování.

***A když byste to měla porovnat s mladšími pracovníky?***

Mladší zaměstnanci chtějí více peněz za méně odvedené práce, jsou impulzivnější a nebývají taktní k postiženým lidem. Za to pracující senior už nemá tolik sil a energie jako mladší kolegové.

**8. Popište prosím, jaké vztahy v zaměstnání máte (jak k Vám přistupují kolegové, nadřízení, vedení firmy, jak jste s těmito vztahy spokojen/a, co by mohlo být lepší a proč?)**

Ředitelka mi říká, že nemohu odejít do důchodu. Jejím argumentem je, že působím na lidi pozitivně.

***Takže s vedením vycházíte dobře...***

S vedením problémy nemám, snažím se pracovat co nejlépe. Vytvořila jsem si zde rehabilitační oddělení a jsem tu pouze jediná vystudovaná v oboru. Nastoupila jsem do téhle budovy po 3 měsících po otevření a nastolila jsem řád, který se dodržuje dodnes.

**9. Jaký by podle Vás měl být život starobního důchodce (jak by měl starobní důchodce žít, čemu by se měl věnovat a proč?) Co se Vám v tomto ohledu daří, co nikoliv a proč?**

Podle mě by život starobního důchodce měl být co nejvíce a nejdéle aktivní a člověk by se měl snažit být soběstačný co nejdéle, to znamená bez zdravotních problémů, které člověka sužují. Věnovat se četbě knih, studiu, luštění křížovek k udržení dobré paměti. Neměla by chybět ani pohybová aktivita, procházky, kolo, plavání apod, každý asi zvolí podle svých fyzických možností.

***Perfektní. A jak se Vám to v tomto ohledu daří?***

Daří se mi udržet skoro vše, co jsem řekla, jelikož o víkendech jezdím na chaloupku, kde sekám trávu, pleji záhonky. V práci během volna luštím křížovky, sudoku a večer u televize si čtu detektivky.

**10. Co si myslíte o tom, jak stát přistupuje k seniorům a starobním důchodům? Co by mělo být jinak a proč?**

Podle mě stát na starobní důchodce kašle, naváží si práce, kterou během života dělali, aby se další generace cítila lépe. My jsme byli zvyklí na kompromisy. Jako mladší jsme se uměli lépe chovat k dospělým.

***Co by tedy mělo být jinak?***

Změnu vidím ve zvýšení důchodů, z důvodu neustálého zdražování jídla, benzínu, elektřiny apod.

**11. Co si myslíte o konceptu „aktivního stárnutí“? Jak tento koncept svým životním stylem naplňujete Vy (případně proč se něco daří, něco ne)?**

Koncept „aktivního stárnutí“ spočívá podle mě v neustálém udržování fyzické kondice a dobrého psychického stavu lidí v důchodovém věku.

*Myslíte tedy, již podle toho, co jste vyjmenovala dříve, že se Vám tento koncept daří dodržovat?*

Ano, myslím si, že více méně můj životní styl naplňuje tento koncept.

**12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Určitě zpřísnit to, aby se přísněji zacházelo s nepřizpůsobivými lidmi, ráda bych, aby na to někdo dbal. Přála bych si, aby se zajistilo pro důchodce bezpečné stáří. Nyní si vzpomínám, jak bylo nedávno v novinách psáno o zločincích, kteří prodávají předražené věci a tím páchají zločin na starých lidech. Myslím si, že by se pro tyto zločince měl zpřísnit trest, naše republika je k těmto lidem velice laxní.

## INFORMANT I2-Z

Žena

Věk: 26 let

Pracovní pozice: fyzioterapeut

Doba zaměstnání: 1 rok

Vzdělání: vysokoškolské

**1. Řekněte mi prosím, co se Vám jako první vybaví, když se řekne „pracující důchodce?“**

Pracující důchodce je pro mě člověk, který si nějakým způsobem, který je pro něho v rámci jeho fyzických nebo psychických možností možný, snaží přivydělat a mít lepší životní úroveň.

**2. Znáte ve svém okolí někoho, kde je pracujícím důchodcem? Pokud ano, uveďte prosím, co si o jeho zaměstnaneckém poměru (podnikání) myslíte, ve vztahu ke skutečnosti, že již dotyčný je ve starobním důchodu – proč stále pracuje, co mu pracovní role přináší apod.?**

Bohužel na tuto otázku nemohu odpovědět, protože ve svém blízkém okolí nikoho takového neznám.

**3. Jak byste chtěl/a Vy osobně prožívat dobu, kdy budete ve starobním důchodu?**

Pro mě je doba starobního důchodu dobou odpočinku a trávení více času s rodinou, mít více času na své koníčky a třeba i podle možností více cestovat a užívat si naplno život. Nebýt už přehnaně aktivní, protože toho si má člověk užít, když je mladý a vitální. Chtěla bych rozmazlovat vnučata a po večerech si s nimi povídat o svých zážitcích z mládí a předávat jim své zkušenosti.

**4. Jaké jsou podle Vás výhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:**

**• Pro něj samotného:**

Pro něj samotného si myslím, že je to taková forma jeho osobního růstu a neustálého zdokonalování se. Určitě jedna z forem setkávání se s mladšími kolegy, ale třeba i se svými vrstevníky, pokud je firma ochotna zaměstnat více zaměstnanců v pokročilém věku.

**• Pro jeho kolegy:**

Pro mě samotnou práce se starším kolegou představuje respekt vůči starší osobě a velice si vážím lidí, kteří se chtějí stále nějakou formou zdokonalovat a být v kolektivu lidí jakékoli věkové kategorie. Mezi důležité výhody patří určitě předávání zkušeností a autorita.

- ***Pro jeho nadřízené:***

Jistých aspektech se výhody pro nadřízené mohou shodovat s výhodami kolegů starší pracující osoby. Pro nadřízené může pracující schopný důchodce představovat jakousi formu stability pro jeho firmu. Určitě by se to ale nemělo přehoupnout ve firmu, ve které pracuje většina lidí v důchodovém věku. Je tam riziko jisté nestability, nízké iniciativy starších lidí a růstu firmy, případně i nízké možnosti propagace v zahraničí, jelikož u většiny starších vážnou jazykovou schopností na kvalitní úrovni.

- ***Pro firmu, ve které působí:***

Pro firmu jako takovou může pracující důchodce, který ve firmě pracuje třeba několik let představovat loajalitu zaměstnanců a ve většině případů se stává, že pokud se ve firmě vyskytuje usměvavý a ochotný starší pracovník, který je lidem známý, zákazníci se do firmy rádi vrací a pro firmu to znamená jistě progres.

- ***Pro společnost?***

Asi je na každém z nás jak vnímá pracujícího důchodce. Někdo je vůči tomu příliš skeptický, někdo si váží toho, že ve firmě má pracovitěho, schopného, klidného pracovníka, který rozumí dění ve firmě. Bohužel vzhledem k tomu, jak je nastavená společnost si myslím, že pracující důchodce je pro firmy spíš zátěž a jakmile se najde ochotnější mladší pracovník, tak je bez udání důvodu mnohdy ten starší vyhozen.

## ***5. Jaké jsou podle Vás nevýhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:***

- ***Pro něj samotného:***

Pro staršího člověka může práce představovat jistou formu zátěže, záleží hodně na jeho zdravotních a celkově fyzických možnostech. Pro něj samotného může jeho pozice, ke které byl přiřazen představovat např. nedocenenost kolektivu, pocit méněcennosti a zbytečnosti nebo jen jako taková náhrada za mladšího, který zatím není k dispozici.

- ***Pro jeho kolegy:***

Někteří kolegové mohou považovat pracujícího důchodce jako přítěž ve zpomalování běhu práce, pokud je firma multikulturní, jistou bariéru mezi zaměstnanci představuje i neznalost cizího jazyka.

- ***Pro jeho nadřízené:***

Pro nadřízené mě napadají asi dvě jediné nevýhody a těmi jsou daňové úlevy nebo konzervativní a zastaralé názory a vyjadřování

- ***Pro firmu, ve které působí:***

Plno firem, bere nábor lidí v důchodovém věku v dnešní době především jako „nálepku“ pracovního místa, pro které se prozatím hledá nebo je ve výběrovém řízení mladší zaměstnanec. Což mi přijde vůči starší generaci jako hrozná neúcta a využívání jejich schopností.

- ***Pro společnost?***

Když bych měla říct nevýhody pro společnost, asi už bych se opakovala. Je to více méně již to, čím jsem argumentovala v našem rozhovoru v předešlých dotazech.

***6. Pokuste se prosím srovnat starobního důchodce v pracovní roli a jiné zaměstnance, kteří ve starobním důchodu nejsou (nejsou seniory) – v čem spatřujete rozdíly, co je stejné, co může být výhodou nebo nevýhodou u obou typů pracovníků?***

Starší pracující člověk patří určitě mezi důležité články jakéhokoli pracovního týmu, možná mohu říci jakéhokoli charakteru. Ve starobním důchodu mají lidé určitě více času než jiný pracující zaměstnanec, který má rodinu. Proto se naskytuje výhoda výměny nebo poskytnutí dovolené s tímto člověkem. Mladší články pracovního týmu jsou mnohem flexibilnější na změny a ochotnější se učit něco nového. Mladí lidé neradi zajiždějí do rutinního způsobu práce, protože hrozí to, že je přestane práce bavit a snadno se jejich situace přehoupne až k syndromu vyhoření. Výhodou mladších je možnost přejít ke konkurenční firmě, kde si mohou dovolit více riskovat a vyzkoušet některé nové věci, které neměl možnost praktikovat v předešlé firmě. I když se mladší generace pracovníků považuje za výkonnější pracovní sílu, nemohou se rovnat s důchodci, kteří mají víc zkušeností a nehrnou se do věcí „po hlavě“.

***7. Co si myslíte o tvrzení, že pracující starobní důchodce zabírá pracovní místo mladším a potřebnějším?***

Pro mě je pracující starobní důchodce ve firmě důležitou součástí, protože má plno zkušeností a firma se může díky těmto lidem posouvat v mnohých ohledech dál. Mladší generace je ve firmě také určitě zapotřebí, mnoho lidí má v dnešní době vystudovanou vysokou školu, kde se na různých typech přednášek studující lidé setkávají s lidmi z praxe. Mladá pracovní síla proto může obohatit firmu o poznatky lidí, kteří si ve své kariéře mají již něco za sebou a posunout firmu zase v jiném ohledu.

***8. Jakou máte zkušenost s pracovním kolektivem, v němž byl alespoň jeden pracující důchodce – prosím popište přínos, úskalí, problémy...?***

Na tento typ otázky bohužel nedokážu odpovědět, jelikož jsem se s tímto kolektivem ještě nesetkala.

**9. Co si myslíte o současné koncepci starobních důchodů (pozdější odchod do důchodu, více možností pracovat)? S čím souhlasíte, co by naopak podle Vás mělo být jinak a proč?**

Koncepce starobních důchodů je podle mě sice často diskutované téma, ale je kolem toho zbytečná obrovská bublina a plno fámů. Vzhledem k věku a svému vzdělání nemám do detailů nastudovanou koncepci starobních důchodů, moje informace pramení z toho, co si přečtu na internetu nebo v novinách. Vím, že valorizace důchodů by se měla začátkem roku opět zvyšovat a do mezd se promítne polovina růstu reálných mezd, zatímco před valorizací to bylo zohledněno pouze jednou třetinou, pokud se nepletu. Dělají se zmatky v tom, kdo má na starobní důchod nárok a v jaké výši atd.

**A změna?**

Ta by měla asi spočívat v ustálení pravidel vyplácení starobních důchodů a nechodit pořád zbytečně kolem horké kaše.

**10. Co se Vám vybaví při termínu „aktivní stárnutí“? Co si o této koncepci myslíte a proč?**

Pod tímto pojmem si představuji zejména aktivní podporu důchodců, aby se aktivně zapojovali do společnosti a nepřipadali si méněcenně.

**11. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Myslím, že jsem řekla asi vše, co jsem k tomuto tématu říct mohla.



## INFORMANT I3-S

Žena

Věk: 65 let

Pracovní pozice: vedoucí učitelka

Délka působení ve firmě: ve škole působí 39 let

Vzdělání: vysokoškolské (PF UK – obor učitelství)

V důchodu pátý rok.

### ***1. Co se Vám vybaví, když se řekne stáří, stárnutí? Co pro Vás stáří, stárnutí znamená?***

Stárnutí je přirozený proces v životě člověka a nejlepší je se mu nebránit, ale brát věk, tak jak přichází a přizpůsobit se mu, sama se o to intenzivně snažím.

### ***2. Jak se proměnil Váš život po odchodu do starobního důchodu? Co je lepší x horší? (případně se doptat – přijímání blízkým i širším okolím (společností), finance, volný čas – zdraví – psychické, fyzické).***

Dobrá otázka! Ale můj život se neproměnil vůbec, jen pokračuje dál. Samozřejmě je spojený s občasnými neduhy, což se týká zejména nastupujících zdravotních problémů, které se naší věkové skupině nevyhýbají (bolesti kloubů, rychleji přichází únava...)

### ***Jak trávíte svůj volný čas?***

Volný čas trávím také jako dřív, i když je ho málo, protože pracuji jako zastupitelka města, předsedkyně kontrolního výboru a členka komise pro občanské záležitosti a dál jako člen představenstva a zapisovatel Bytového družstva \*\*\*.

### ***To jste mi poskytla slušný výčet činností! Máte v tom shonu čas i na rodinu?***

Na rodinu si udělám čas vždy a za každé situace, protože čas strávený s rodinou je pro mě prioritní. Také jezdím na výlety s Klubem důchodců, do divadla, na koncerty, setkávám se s přáteli... Hodně čtu a sleduji TV. Jsem ráda, že to vše mohu vykonávat při relativně dobrém duševním zdraví.

### ***3. Co Vás vedlo k tomu, abyste pracoval/a i přesto, že jste již ve starobním důchodu? Jak se dnes na tyto pohnutky (důvody, motivy) díváte. Udělal/a byste něco jinak? Jak probíhalo hledání zaměstnání při souběžném pobírání starobního důchodu, či pokračování ve stávajícím zaměstnání – s jakými reakcemi okolí jste se setkal/a?***

Peněz není nikdy dost, a doma bych se nudila. To platilo dřív a platí i nyní.

***Musela jste si svou práci hledat? A jak na to pohlíží Vaše okolí?***

Práci jsem hledat nemusela, protože jsem na stejném postu už 39 let. Názory okolí, byť jsou různé, kladné i záporné, to ale neřeším, každý ať se zařídí podle sebe. Dokud budu moci zůstat v zaměstnání, tak budu pracovat. Až to nepůjde (z jakýchkoli důvodů), skončím bez velké lítosti.

***4. Co Vám vykonávání práce (v roli zaměstnance, podnikatele) přináší – výhody, nevýhody? (případně se doptávat – zdraví – fyzické, psychické, kvalita života, finance, společenský kontakt, volnočasové aktivity, kontakt s rodinou apod.)***

Jako učitelka mám všechny prázdniny, takže mám dost příležitostí ke styku s rodinou. Mohu stále jezdit autem – nemám problém s náklady. Navíc mám dobrý pocit z toho, že ještě mohu být svým způsobem užitečná a práce s dětmi mi nedovolí připadat si stará.

***Takže žádné nevýhody Vám vykonávání Vaší práce nepřináší?***

Když se nad tím zamyslím, tak ve vykonávání mého povolání si na žádné nevýhody, které by stály za zmínku, asi nevzpomenu.

***5. Jak se na skutečnost, že stále pracujete, dívá Vaše nejbližší okolí, spolupracovníci?***

Moje okolí bere mou práci jako fakt. Já jejich případné připomínky neřeším, je to jen moje věc a oni mohou mít svůj názor, já jim ho neberu, respektuji ho a očekávám, že oni budou respektovat i moje rozhodnutí.

***6. S čím jste v roli pracujícího důchodce spokojen/a, v čem naopak nespokojen/a?***

Spokojena jsem s tím, že si zatím stále mohu udržet svoji životní úroveň a nebyla jsem nucena s odchodem do důchodu k žádnému ústupku.

***Jste velmi pracovitá, cílevědomá a optimistická. Najdou se ve Vaší roli pracujícího důchodce nevýhody?***

Jediné, co mi „nesedí“, je fakt, že v zimě musím brzy ráno vstávat na autobus. Ale tady jde zase jenom o zvyk a nepříjemné je to jen prvních pár dnů.

**7. V čem je podle Vás pracující důchodce lepším, a naopak horším zaměstnancem, ve srovnání s mladšími pracovníky?**

Pracující důchodce má každopádně dlouholetou praxi a zkušenosti. Může se stát, že si okolí myslí, že můžeme být brzdou, ale není to pravda, vždyť spousta nás pracujících důchodců si rozumí s počítačem, nebráníme se novým metodám a postupům.

***Vaše reakce mě docela překvapila, spíše se setkávám s názory, že pracující důchodci se brání novým metodám, které jim jejich pracovní pozice nabízí. Dokázala byste svou myšlenku ještě více rozvinout?***

Myslím si, že si spíš mezi novotami dokážeme vybrat to, co je pro naši práci přínosem a neakceptujeme bezmyšlenkovitě všechno nové na úkol praxí prověřených pracovních metod a postupů. Možná víc přemýšlíme a nejsme tak hrr do všeho nového. Jsme ochotni to vyzkoušet, ale pokud nám to nevyhovuje, nepřijmeme to.

**8. Popište prosím, jaké vztahy v zaměstnání máte (jak k Vám přistupují kolegové, nadřízení, vedení firmy, jak jste s těmito vztahy spokojen/a, co by mohlo být lepší a proč?)**

Na mém pracovišti jsem většinou sama nebo s jednou kolegyní, většinou rovněž pracující důchodkyní, známe se již 40 let a vyhovíme si. Pokud přijde mladší kolegyně, přizpůsobíme se jedna druhé. Naše vedení sídlí jinde, my jsme odloučené pracoviště, takže se s nimi často nevidím, ale jsme v pravidelném styku telefonicky nebo mailem.

***Je o Vaši pozici zájem z okruhu mladších vystudovaných kolegů, jak na to nahlíží Vaše vedení?***

Získat kvalifikovaného učitele do naší školy není snadné, protože k práci není byt a dojíždění je většinou na překážku, takže zatím je moje vedení spokojeno s tím, že tam jsem. Víím, že každý je nahraditelný a až za mě najdou náhradu, bez problémů skončím. Vzájemné vztahy považuju za velmi korektní. Když dobře plním svoje povinnosti vedoucí učitelky, respektuji je, oni zase respektují mě a vzájemně si vycházíme vstříc. Na tom bych nic neměnila.

**9. Jaký by podle Vás měl být život starobního důchodce (jak by měl starobní důchodce žít, čemu by se měl věnovat a proč?) Co se Vám v tomto ohledu daří, co nikoliv a proč?**

Podle mě by se člověk po odchodu do důchodu neměl uzavřít doma, ale měl by, samozřejmě podle svých možností zdravotních, fyzických, duševních a finančních, pokračovat v aktivním životě: setkávat se s přáteli, být společensky aktivní, navštěvovat společenské a kulturní akce podle svých zájmů, sportovat (lyžovat, chodit na procházky, plavat, cvičit...), věnovat se svým koníčkům (zahrádka,

květiny v bytě a na balkoně, četba, přednášky...), mnoho mých vrstevníků se zapojuje do studia na univerzitě třetího věku atd. Udržuje ho to po všech stránkách fit.

***Už jste zmínil, že jste velice aktivní, univerzita třetího věku Vás neoslovila?***

Já se věnuji svým koníčkům a zájmům a jsem aktivní i v zastupitelstvu města. Univerzitu třetího věku zatím nemohu využít, protože chodím do zaměstnání.

***10. Co si myslíte o tom, jak stát přistupuje k seniorům a starobním důchodům? Co by mělo být jinak a proč?***

Podle mého názoru je největším problémem lidí po odchodu do důchodu rapidní snížení jejich příjmů a s tím spojené finanční problémy, zejména pokud člověk žije sám. Musí řešit bydlení, stravování, léčebné náklady, cestovné a řadu dalších věcí a na aktivní život a koníčky mu už nezbyvají peníze (pokud si na důchod neušetřil). To je i jeden z důvodů, proč stále pracuji – abych si našetřila na dobu, kdy už budu závislá pouze na důchodu.

***Jak si myslíte, že k problematice přistupují ostatní ve Vašem věku?***

Řada důchodců velmi těžce nese skutečnost, že některým našim spoluobčanům stát vyměřuje důchod podle průměrné mzdy, i když za celý život neodpracovali ani den a pobírali pouze sociální dávky a přídavky na děti. Těmto lidem stát přispívá na bydlení, platí léky, školné, učebnice, školní obědy, jezdí zdarma MHD atd. a ještě pobírají větší důchod, než většina ostatních, kteří celý život pracovali, platili si sociální a zdravotní pojištění a odvedli státu svou poctivou práci a daně.

***To jste vystihla vskutku precizně. Co by podle Vás mělo vedení státu změnit?***

Stát by měl měřit lidem podle zásluh. Kdo nepracoval, ať má nejnižší důchod, a ne podle průměru. Statistiky jasně ukazují, kolik lidí důchodového věku žije na hranici chudoby, zatímco někteří stejně staří spoluobčané (zvykli jsme si říkat „nepřízpůsobiví“) si žijí nad poměry. To by se mělo změnit a stát by s tím neměl otálet.

***11. Co si myslíte o konceptu „aktivního stárnutí“? Jak tento koncept svým životním stylem naplňujete Vy (případně proč se něco daří, něco ne)?***

Odpověď viz bod 9.

***12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Myslím, že moje odpovědi v předešlých otázkách jsou vyčerpávající a nemám už co dodat.

## INFORMANT I4-Z

Muž

Věk: 45 let

Pracovní pozice: školník

Délka působení ve firmě: ve škole pracuje již 20 let

Vzdělání: střední škola s výučním listem

### ***1. Řekněte mi prosím, co se Vám jako první vybaví, když se řekne „pracující důchodce?“***

Člověk, který z jakýchkoliv osobních důvodů pokračuje v práci, i když by již nemusel. Myslím, že poměr 50% - 50% zhruba vystihuje stav, kdy pracuje kvůli sobě oproti tomu, kdy přivydělává pro někoho jiného. Samozřejmě to vystihuje i sociální situaci v daném státě, kdy lze říci, že čím hůře jsou důchodci zajištěni ve stáří, tím spíše budou pracovat a nebudou pouze pobírat důchod.

### ***2. Znáte ve svém okolí někoho, kde je pracujícím důchodcem? Pokud ano, uveďte prosím, co si o jeho zaměstnaneckém poměru (podnikání) myslíte, ve vztahu ke skutečnosti, že již dotyčný je ve starobním důchodu – proč stále pracuje, co mu pracovní role přináší apod.?***

Znám několik pracujících důchodců - každý má důvody asi jiné.

### ***Mohl byste uvést alespoň 2 konkrétní případy prosím?***

Určitě. Jeden můj známý pracuje proto, že je vdovec a nechce být jen doma, koníčků moc nemá, a tudíž mnohem radši jde do kolektivu, kde si ještě vydělá a přispěje dětem a vnoučkům na lepší život. Další důchodkyně, kterou znám, chce několik let přidat, aby následně měla lepší důchod, což třeba mě zní logicky.

### ***3. Jak byste chtěl/a Vy osobně prožívat dobu, kdy budete ve starobním důchodu?***

Pokud to bude finančně možné, budu jakkoliv zajištěný a zdravý, tak určitě ne prací, ale spíše cestováním v rámci možností a věnováním se svým koníčkům a zálibám. Ale jak říkám, vše bude vždy záležet na možnostech v danou chvíli.

#### **4. Jaké jsou podle Vás výhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:**

- **Pro něj samotného:**

Zcela určitě příjem - peníze jsou, bohužel vždy, a budou na prvním místě, má tedy možnost získat výrazně víc, než kdyby pobíral pouze rentu. Dále u většiny lidí se tím rozhájí samota - hlavně pokud již partner nežije, lze tímto způsobem zůstat mezi lidmi a neutápět se v myšlenkách.

#### **Napadly by Vás ještě další výhody?**

Velkou roli hraje také zdraví - většina důchodců co mají stále pracovní povinnosti, ne užívá tolik léků - nemají tolik času na hledání problémů a snaží se být více aktivní. Neméně důležité sociální zařazení, kdy celkově nedochází k izolaci od ostatních lidí jiného (produktivního) věku - přeci jenom být jen mezi důchodci nikdy není pozitivní.

- **Pro jeho kolegy:**

Tady je to velmi těžko říct, v době kdy hodně lidí dokáže jen kritizovat a závidět, věřím, že i tento přívýdělek bude hodně lidí závidět, nicméně pokud je důchodce spolehlivý a pracovitý, pro kolegy vidím velkou výhodu v možnosti s ním výměny směn atd., kdy důchodce asi nebude mít moc jiných závazků a hlavně se nováčci budou mít od koho učit.

- **Pro jeho nadřízené:**

Zcela jistě v tom, že tohoto člověka znají a vědí co od něj čekat. Drtivá většina důchodců, pokud si je ponechají firmy v práci, si toho bude vážit a budou ke všemu přistupovat zodpovědně a s určitou mírou preciznosti. Stejně tak ho budou moci využít pro zaučení nové generace zaměstnanců - zkušenosti, které má, každý nadřízený pracovník rád použije pro zaškolení nových sil. Nebude např. řešit u důchodce dovolenou případně neschopenku.

- **Pro firmu, ve které působí:**

Viz. Pro nadřízené - výhody mají společné, z mého pohledu.

- **Pro společnost?**

Největší přínos pro společnost vidím v určité míře sociální interakce s okolím - kdy není potřeba důchodce zbytečně separovat, ale naopak si udržují sociální vazby se svým okolím, které jim dokáže v mnoha ohledech v životě pomoci. Jakákoliv izolace v čistě důchodcovském prostředí nikdy není pozitivní pro psychiku a zdraví. Styk s lidmi všech věkových kategorií a možnost konzultace dění po celé planetě přináší i lepší porozumění dění v politice a sociální oblasti. Možnost mluvit s lidmi a nebýt sám vidím jako jednoznačně největší přínos a to hlavně proto, že se nemusí o důchodce starat ve všech směrech, ale určitou část sociálních potřeb zvládne důchodce sám.

**5. Jaké jsou podle Vás nevýhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:**

- **Pro něj samotného:**

Nedostatek volného času na své záliby a koníčky (pokud nějaké má), možnost, že je využíván, až zneužíván svojí rodinou coby „dojná kráva“ a pracuje de facto jen proto, aby peníze odevzdal někomu jinému.

- **Pro jeho kolegy:**

Nedochází k omlazování kolektivu a věkový průměr pracovníků ve firmě, kde je zaměstnaných poměrně dost důchodců stoupá.

- **Pro jeho nadřízené:**

Možná menší flexibilita vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pokud již není na 100% úrovni a možné konflikty s výrazně mladšími ročníky, kde může docházet k rozdílnému pohledu na určité problémy a jejich řešení.

- **Pro firmu, ve které působí:**

Určité riziko do budoucna, protože základním stavebním kamenem pro každou společnost na trhu práce je budování mladého kolektivu a fluktuace věkových kategorií - tj. zde dochází k riziku, že kolektiv stárne, což může přinést problémy v budoucnu.

- **Pro společnost?**

Jednoznačně nezaměstnanost, kdy volná pracovní místa - tzv. start-upy drží lidé i v důchodovém věku a mladí nemají moc možností kde získat praxi nutnou pro nástup na lepší pozici u renomovaných firem.

**6. Pokuste se prosím srovnat starobního důchodce v pracovní roli a jiné zaměstnance, kteří ve starobním důchodu nejsou (nejsou seniory) – v čem spatřujete rozdíly, co je stejné, co může být výhodou nebo nevýhodou u obou typů pracovníků?**

Pokud je v kolektivu například jeden důchodce, myslím, že jde o přínos, jak pro něj, tak pro mladé, můžou si vzájemně něco předat a přinést si určité výhody např. směrem k plánování směn atd.

**Říkal jste: „pokud je v kolektivu jeden důchodce“. Jak byste se vyjádřil k situaci, že seniorů je ve firmě více?**

Pokud je důchodců více, naopak se domnívám, že může nastat opačný problém, kdy bude docházet ke konfliktům mezi generacemi a zároveň i závistí, což je v Čechách poměrně rozšířená vlastnost. Skupinky budou držet spolu právě v určitých věkových kategoriích a bude docházet ke kastování, což není pro bezproblémový chod moc dobré.

***Co si myslíte o tvrzení, že pracující starobní důchodce zabírá pracovní místo mladším a potřebnějším?***

Ano i ne - pokud je na trhu práce dostatek pracovníků, co by obsadili jakékoliv pozice, pak jednoznačně zabírají. Opak přichází v situaci, kdy jsou na místech, kam nikdo nechce a není je jak obsadit, pak logicky místo nezabírají, ale vyplňují mezery v poptávce na trhu práce. Vše odpovídá nabídce a poptávce. Za špatné považuji, pokud důchodci zabírají vyšší místa v managementu atd., kde by si mohli mladí již budovat nějaké pozice pro budoucnost.

***7. Jakou máte zkušenost s pracovním kolektivem, v němž byl alespoň jeden pracující důchodce – prosím popište přínos, úskalí, problémy...?***

S pracujícími důchodci jsem se setkal u Dopravního podniku hl. města Prahy mezi řidiči, kde byly z mého pohledu spíše přínosem.

***Mohl byste popsat, jaký jste v tom viděl přínos?***

Jistě. Zejména při plánování směn a jejich následné realizaci samozřejmě docházelo k velké fluktuaci pracovníků, čerpání dovolených a nemocenských, kdy se právě ve velké míře využívali na doplnění stavů důchodci, kteří vzhledem k důchodu byli flexibilní a rádi si přivydělali. K žádným přenicím nedocházelo, naopak hodně lidí jim rádo směny kolikrát výměnou za dovolenou nabízelo. Vlastně to bylo asi to nejjednodušší řešení.

***8. Co si myslíte o současné koncepci starobních důchodů (pozdější odchod do důchodu, více možností pracovat)? S čím souhlasíte, co by naopak podle Vás mělo být jinak a proč?***

Myslím, že vzhledem k problémům s přelidněním planety jako takové, je do budoucna systém důchodů neudržitelný v jakékoliv podobě, nicméně v současnosti si myslím, že je nastaven optimálně. S možností přivydělat si pro důchodce problém nemám.

***9. Co se Vám vybaví při termínu „aktivní stárnutí“? Co si o této koncepci myslíte a proč?***

Jakékoliv aktivní stárnutí závisí na finanční situaci daného důchodce a jeho zdravotním stavu. Mám známé důchodce, co jezdí několikrát ročně po světě, k moři, na výlety, oproti tomu znám důchodce, co se nehnou od televize a jen si stěžují na zdraví a svět. Podle mne vždy záleží na daném člověku, jak žil a jak žít chce.



### **10. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Prodlužování věku odchodu do důchodu je podle mne jen čistě výsledkem prodlužování věku žití a předlidněnosti světa a s tím logické vyústění, protože jinak by sociální oblast zkolabovala mnohem dříve, než ekonomové očekávají. Samozřejmě do toho zasahují i důchodci, předčasným důchodem a invalidé, kdy polovina z nich jen simulují a nechce se jim pracovat, čímž oškubávají celý sociální systém.

## **INFORMANT I5-S**

Žena

Věk: 64 let

Pracovní pozice: fyzioterapeut

Délka působení ve firmě: 10 let

Vzdělání: VOŠ

v důchodu pátý rok

### **1. Co se Vám vybaví, když se řekne stáří, stárnutí? Co pro Vás stáří, stárnutí znamená?**

Řekne-li se stáří, vybaví se mi v první řadě obava z bezmocnosti, odkázání na péči jiných lidí, nesamostatnost, nesoběstačnost a pocit závislosti na druhých.

### **Co pro Vás stáří, stárnutí znamená?**

Stárnutí je přirozený proces, ke kterému dochází asi od 30 let a máme možnost se na něj postupně připravovat a naučit se hospodařit se silami. Většinou problémem je pokud se oblast zdravotní a sociální nenaučí přistupovat k seniorům citlivě.

### **2. Jak se proměnil Váš život po odchodu do starobního důchodu? Co je lepší x horší? (případně se doptat – přijímání blízkým i širším okolím (společností), finance, volný čas – zdraví – psychické, fyzické).**

Odchodem do starobního důchodu se můj život nezměnil, ale postupem času si uvědomuji, že mě stojí stále více psychických i fyzických sil veškerá činnost.

### **Zdraví už asi také není jako dřív,...**

Ano to je pravda. Je potřeba více investovat do léků, ale důležitá je psychická pohoda, pak se problémy lépe snášejí.

**3. Co Vás vedlo k tomu, abyste pracoval/a i přesto, že jste již ve starobním důchodu? Jak se dnes na tyto pohnutky (důvody, motivy) díváte. Udělal/a byste něco jinak? Jak probíhalo hledání zaměstnání při souběžném pobírání starobního důchodu či pokračování ve stávajícím zaměstnání – s jakými reakcemi okolí jste se setkal/a?**

Základním důvodem pro práci i při pobírání starobního důchodu je finanční přílepení, které mi umožní udržet si stávající životní standard a vytvořit si finanční rezervu, kdy si budu nucena platit různé služby.

**A jak probíhalo hledání zaměstnání ve Vašem věku? Bylo to náročné?**

Zaměstnání jsem nehledala, jen jsem pokračovala ve svém současném. Na mojí pozici je nouze o pracovníky, protože se jedná o povolání fyzicky i psychicky velmi náročné.

**Když se jedná o fyzicky, ale zejména i psychicky náročné povolání, nechtěla jste povolání změnit, aby bylo méně náročné?**

Tuto možnost jsem také zvažovala, ale chtěla jsem si zachovat práci, která mě baví a naplňuje, i když je tak náročná. Ráda také předávám své zkušenosti a poznatky mladším kolegům v týmu.

**4. Co Vám vykonávání práce (v roli zaměstnance, podnikatele) přináší – výhody, nevýhody? (případně se doptávat – zdraví – fyzické, psychické, kvalita života, finance, společenský kontakt, volnočasové aktivity, kontakt s rodinou apod.)**

Výhodou je finanční přílepení a tím možnost dopřát si různé volnočasové aktivity a pocit, že jsem stále ještě schopna vykonávat toto náročné povolání. Pomáhá mi udržovat se v kondici a vést pravidelné životní tempo, nezaobírat se přespříliš sama sebou.

**To je perfektní a chvályhodné! Ale každá věc má i druhou stránku mince,..**

To ano. Velkou nevýhodou vidím ve zvýšené vyčerpanosti, nutnosti odpočívat, pocit nedostatku času, který mě nutí odkládat veškeré aktivity, včetně setkání s rodinou a s přáteli. Jasně vidím, že nastavené tempo nemohu příliš dlouho vydržet.

**5. Jak se na skutečnost, že stále pracujete, dívá Vaše nejbližší okolí, spolupracovníci?**

Spolupracovníci se dívají s pochopením, protože během několika málo let i oni budou řešit problém odchodu do důchodu a uvědomují si, že ani oni nejsou schopni vytvořit si dostatečnou finanční rezervu pro odpovídající životní úroveň.

**To se zdá být až neuvěřitelné, jakým způsobem je společnost nastavena! A jak na to reaguje Vaše okolí?**

Bližší okolí mě také chápe, především kamarádi a rodina. Širší okolí vyjadřuje sice názor, že bych měla uvolnit místo mladším, ale zatím nevím, že by se o mé místo někdo ucházel.

**6. S čím jste v roli pracujícího důchodce spokojen/a, v čem naopak nespokojen/a?**

Spokojena jsem především s finanční možností např. vyjet na dovolenou dále než do vedlejší vesnice, dále v udržování kontaktu s odbornou veřejností.

**A v čem jste naopak nespokojena?**

Nespokojena jsem především s tím, že nemám možnost pracovat na částečný úvazek. Je požadováno, abych pracovala plně. Částečný úvazek by pro mě znamenal menší zátěž, tím pádem bych se mohla více věnovat koníčkům, setkání s přáteli.

**Takže částečný úvazek Vám od Vašeho zaměstnavatele nebyl ani nabídnut,..**

Ano, nebyl. Navrhnul mi pracovat pouze na plný úvazek, protože si částečný úvazek vzhledem k nedostatku zaměstnanců nemůže dovolit. Po jiném zaměstnání stejného charakteru, ale na částečný úvazek jsem nehledala.

**7. V čem podle Vás pracující důchodce lepším, a naopak horším zaměstnancem, ve srovnání s mladšími pracovníky?**

Důchodce využívá zkušeností, vyhodnocuje situace s rozvahou, více o problematice přemýšlí, má většinou možnost se na pracovní problémy více soustředit. Mladší zaměstnanci se musí postarat o rodinu a také často o nemohoucí rodiče.

**Je pravda, že mladší pracovníci to mají kolikrát těžší než starší. A jaká jsou podle Vás negativa?**

Negativa pracujícího důchodce jsou především v horším učení se nových věcí, využití techniky nejsou tak rychlé a dynamické jako u mladších spolupracovníků a veškeré problémy až příliš řeší, jsou časté také obavy ze setkání.

**8. Popište prosím, jaké vztahy v zaměstnání máte (jak k Vám přistupují kolegové, nadřízení, vedení firmy, jak jste s těmito vztahy spokojen/a, co by mohlo být lepší a proč?).**

Jsme malý kolektiv a spolupracovníci ke mně přistupují stejně jako v době před odchodem do důchodu. Jen mají možná obavy o mé zdraví, protože případná dlouhodobá neschopnost by pro mě představovala větší zátěž.

**Jakým způsobem přistupuje vedení k Vaší ochotě pracovat?**

Nadřízení a vedení firmy neocenovalo moji ochotu pracovat i jako důchodce, berou to jako samozřejmost.

**To je strašné. A jakým způsobem si představují situaci řešit, až se rozhodnete odejít?**

Budou to řešit určitě ne tím způsobem, že by se mi snažili vytvořit lepší podmínky, jejich postoj k celé situaci opravdu nechápu.

**9. Jaký by podle Vás měl být život starobního důchodce (jak by měl starobní důchodce žít, čem by se měl věnovat a proč?) Co se Vám v tomto ohledu daří, co nikoliv a proč?**

Starobní důchodce by se měl především věnovat svým koníčkům, učit se novým věcem v rámci různých kurzů. Měl by být v kontaktu se svou rodinou a svými vrstevníky. Žít by měl tak, jak to jemu vyhovuje, ne tak, jak to chtějí jiní.

**A daří se Vám vše, tak jak jste si to představovala?**

Více méně ano. V těchto ohledech se mi vše daří, ale se ztrátou energie a s potřebou pomoci jde bohužel ruku v ruce omezení vlastního rozhodování.

**10. Co si myslíte o tom, jak stát přistupuje k seniorům a starobním důchodcům? Co by mělo být jinak a proč?**

Stát by měl především šířit úctu k seniorům a upustit od modly mládí, akčnosti a ostrých loktů. Stát si neváží žen, ale i mužů, kteří vychovali děti.

**Jste toho názoru, že se celá situace někde odráží?**

Určitě. Neodráží se to na výši důchodu, mizí i výhoda dřívějšího odchodu do důchodu pro ženy, které vychovaly děti.

**11. Co si myslíte o konceptu „aktivního stárnutí“? Jak tento koncept svým životním stylem naplňujete Vy (případně proč se něco daří, něco ne)?**

Pod pojmem aktivní stárnutí si představuji především to, že budu moci žít tak, jak si představuji, nebudu nucena do činností, které mi nevyhovují.

**A Vy sama si myslíte, že podle tohoto konceptu žijete?**

Alespoň se o to snažím. Chci být soběstačná a samostatná, také o sobě chci rozhodovat a nebýt odkázaná na pomoc druhých lidí. Zatím se mi to daří, ale co bude dále, nikdo neví.

**12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

V rozhovoru nezaznělo, že život seniorů ve větším městě dává daleko vyšší možnosti než na vesnici nebo v malých městech či dokonce v odlehlých oblastech.

**Co tím konkrétně myslíte?**

Třeba jen různé kurzy, univerzita třetího věku, sdružování se v klubech důchodců, kulturní a společenské vyžití, využití slev na MHD. Dalším problémem je ztráta soukromí, pokud se senior stává závislým na ústavní péči a zajištění bezbolestného konce života. Většina seniorů se neobává smrti, ale toho, co tomu předchází.

## INFORMANT I6-Z

Muž

Věk: 34 let

Pracovní pozice: pomocný asistent

Délka působení ve firmě: 8 let

Vzdělání: VOŠ (DiS.)

**1. Řekněte mi prosím, co se Vám jako první vybaví, když se řekne „pracující důchodce?“**

Vybaví se mi člověk, který se díky svému dosud sloužícímu zdraví snaží zapojit do společnosti a přilepšit finančně sobě nebo své rodině.

**2. Znáte ve svém okolí někoho, kde je pracujícím důchodcem? Pokud ano, uveďte prosím, co si o jeho zaměstnaneckém poměru (podnikání) myslíte, ve vztahu ke skutečnosti, že již dotyčný je ve starobním důchodu – proč stále pracuje, co mu pracovní role přináší apod.?**

Ano, můj strýc (64 let) stále podniká jako stavební dozor. Myslím, že ho jeho práce naplňuje a dobře finančně zajišťuje, především je neustále v kolektivu kolegů, které dobře zná a do práce tak chodí rád.

**Je i jinak aktivní, kromě své práce?**

Stále ještě rekreačně sportuje – věnuje se tenisu a bowlingu. Jeho velkým koníčkem je také rybaření.

**3. Jak byste chtěl/a Vy osobně prožívat dobu, kdy budete ve starobním důchodu?**

Těšit se z dobrého zdraví, užívat si vnučata, výlety a finančně nestrádat.

**4. Jaké jsou podle Vás výhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:**

• **Pro něj samotného:**

Především si myslím, že pracuje pro pocit, že nepatří do „starého železa“ a může ještě nějakým způsobem dle jeho fyzických možností prospět společnosti.

• **Pro jeho kolegy:**

Pro kolegy může působit jako vzor píle a zodpovědnosti. Často takový člověk zaučuje mladší kolegy nebo vystupuje v roli mentora.

- ***Pro jeho nadřízené:***

Pokud se nadřízený rozhoduje, zda-li přijmout staršího nebo mladšího člověka, staršímu člověku dají dle mého názoru přednost z hlediska jeho předpokládané zodpovědnosti k práci, rozvážnosti, jeho klidné povaze a životní praxi.

- ***Pro firmu, ve které působí:***

Starší lidé nemají takovou fluktuaci a jsou loajálnější zaměstnanci. Navíc firma má u člověka v důchodu menší odvody státu, takže je pro ní „levnější“.

- ***Pro společnost?***

Vidina, že mladší generace bude jednou v důchodu ještě soběstačná a výdělečně činná dokud zdraví dovolí.

#### ***5. Jaké jsou podle Vás nevýhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:***

- ***Pro něj samotného:***

Především asi stres, protože málokdo už stíhá tempo mladších nastupujících kolegů.

- ***Pro jeho kolegy:***

Starší kolegové většinou neradi vidí rychlé změny, mají radši zajetý stereotyp a často je pro ně brzdou jazyková bariera.

- ***Pro jeho nadřízené:***

Nadřízení mají většinou z úcty ke stáří tendenci staršího člověka šetřit a nezahlcovat ho tolik prací, bohužel však na úkor ostatních kolegů.

- ***Pro firmu, ve které působí:***

Starší člověk už většinou neoplývá iniciativou, což může firmu svým způsobem brzdit v rozvoji. Sice svoji práci odvede precizně a jeho obvyklým způsobem a třeba i lépe než mladší kolega, který zase přispěje novými a rychlejšími metodami práce. Ve velkých firmách bývá podmínka i znalost cizích jazyků, což může stát pro mladší zaměstnance určitou bariérou.

- ***Pro společnost?***

Mladší generace může mít pocit, že jim starší generace zabírá místo, kde by mohl být mladší člověk úspěšnější a třeba i rozvíjet pracovní pozici.

**6. Pokuste se prosím srovnat starobního důchodce v pracovní roli a jiné zaměstnance, kteří ve starobním důchodu nejsou (nejsou seniory) – v čem spatřujete rozdíly, co je stejné, co může být výhodou nebo nevýhodou u obou typů pracovníků?**

Staršímu člověku většinou chybí dynamika, rozhodnost, jazyková vybavenost, hůře vnímá změny, na druhou stranu jeho klid, rozvaha a zkušenosti mohou být u určitých pozic spíše výhodou.

**A můžete situaci srovnat u mladšího člověka?**

Jiný, tedy mladší zaměstnanec, může být až příliš zbrklý, nezkušený, ale zase rozhodný, v této době nutně jazykově vybavený, ale bez praxe a veškerých zkušeností v oboru. Výhodou mladšího člověka je, že většinou rád přijme nějakou změnu v zajetém stereotypu.

**7. Co si myslíte o tvrzení, že pracující starobní důchodce zabírá pracovní místo mladším a potřebnějším?**

Nedá se přímo paušalizovat, ale jsou obory, kde je tento pocit velice silný. Např. Státní správa. Starší úředník nebo učitel, často už v důchodovém věku mívá díky dlouholeté praxi větší peníze než člověk po škole a přitom znalosti staršího kolegy často pokulhávají, protože selhává průběžné vzdělávání a udržování se v obraze.

**8. Jakou máte zkušenost s pracovním kolektivem, v němž byl alespoň jeden pracující důchodce – prosím popište přínos, úskalí, problémy...?**

Mé prozatimní zkušenosti se starším pracujícím člověkem jsou asi takové, že starší člověk většinou zklidňuje a umravňuje mladší kolegy, zároveň je to ale člověk, na kterého se ostatní obrací pro radu.

**Byl někdy vidět v pracovním kolektivu se starším kolegou nějaký problém nebo napětí?**

Určitě ano. Jako problém se většinou řešilo nepochopení mladého zaměstnance od staršího kolegy pro jeho energii, elán a nerozvážnost.

**9. Co si myslíte o současné koncepci starobních důchodů (pozdější odchod do důchodu, více možností pracovat)? S čím souhlasíte, co by naopak podle Vás mělo být jinak a proč?**

Současná koncepce se mi nelíbí a nesouhlasím se směrem, jakým se ubírají změny. Politici stále řeší, že nebude na důchody a myslí si, že to vyřeší pozdějším odchodem člověka do důchodu. Je to ale řešení následku, ne příčiny.

### ***A v čem je podle Vás ta příčina?***

Příčinu vidím v tom, že se stát nijak nesnaží podpořit mladší generaci, aby měla 2 a více dětí (budoucích daňových poplatníků). Chybí startovací byty, ČNB čím dál více zpřísňuje podmínky hypoték. A to bychom mohli pokračovat donekonečna. Pokud se lidé budou bát mít více než jedno dítě je to začátek konce.

### ***10. Co se Vám vybaví při termínu „aktivní stárnutí“? Co si o této koncepci myslíte a proč?***

Pod aktivním stárnutím si vybavuji člověka, který se řídí heslem „nezáleží na tom kolik mi je, ale na kolik se cítím“.

#### ***A co si o této koncepci myslíte a proč?***

Myslím si, že starší lidé by se stále měli snažit zapojovat se nějakým způsobem do společnosti a ta by měla vychovávat mladší jedince k progresivnímu a kladnému přístupu ke stáří, ke starým lidem a zajistit jim vysokou kvalitu života, především si myslím půjde o zlepšení mezigeneračních vztahů.

### ***11. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Jelikož se posouvá věková hranice odchodu do starobního důchodu, což si každý z nás uvědomuje a ví, jsem zvědav, jak se v budoucnu bude přistupovat k aktivním pracujícím důchodcům, zda nám tento termín nevyumizí z podvědomí. Sice je mi dá se říct teprve 34 let, ale ze svého odchodu do důchodu mám docela obavy. U mladších pracujících nebo ještě nepracujících jedinců je možné, že se hranice posune ještě výš a podle mě nehrozí, že by se z nich stali aktivní pracující důchodci a chtěli zůstat u svých povolání. Zejména u některých zaměstnání, kde to z fyzických, ale i psychických důvodů není možné, myslím tím např. záchranáře, zdravotní sestry, zdravotní laboranty, fyzioterapeuty nebo mě napadá i povolání profesionálního hasiče.



## INFORMANT I7-S

Muž

Věk: 69 let

Pracovní pozice: správce strojního areálu

Délka působení ve firmě: 29 roků

Vzdělání: vyučen

v důchodu devátý rok.

### ***1. Co se Vám vybaví, když se řekne stáří, stárnutí? Co pro Vás stáří, stárnutí znamená?***

Dříve jsem se obával, že to bude odloučení, ale díky možnosti zůstat v kontaktu s lidmi v práci se nic nezměnilo, jen to zdraví se s postupujícím věkem horší.

### ***2. Jak se proměnil Váš život po odchodu do starobního důchodu? Co je lepší x horší? (případně se doptat – přijímání blízkým i širším okolím (společností), finance, volný čas – zdraví – psychické, fyzické).***

Určitě se horší zdravotní stav – prášků je víc a víc a už tolik nezabírají, což je dáno vyšším věkem. Horší je i sžití s lidmi kolem, jako třeba v domě a v práci.

### ***Jak na tuto situaci reaguje blízké okolí?***

Někteří mi řeknou, že je dobré, že nesedím doma a jiní mají řeči o zabírání místa a penězích. Peníze se mi hodí, sám nemám důchod velký a děti mi moc nepomohou, spíš se snažím pomoci já jim. Lepší je samozřejmě volný čas, protože i když chodím ještě do práce, času mám mnohem víc než dřív.

### ***3. Co Vás vedlo k tomu, abyste pracoval/a i přesto, že jste již ve starobním důchodu? Jak se dnes na tyto pohnutky (důvody, motivy) díváte. Udělal/a byste něco jinak? Jak probíhalo hledání zaměstnání při souběžném pobírání starobního důchodu či pokračování ve stávajícím zaměstnání – s jakými reakcemi okolí jste se setkal/a?***

Zůstal jsem v zaměstnání, kde jsem posledních 20 let byl, jen se trochu pozměnilo, co dělám, jakoby náplň práce.

### ***Jaké jste měl hlavní důvody nastoupit do práce, když si můžete užívat Vašeho důchodu?***

Důvody byly finanční – důchod mám poměrně malý a jako vdovec bych vyšel jen tak akorát a navíc, mám dvě děti a dcera na tom není v životě nejlépe, tak sem rád, že jim mohu vypomoci i co se týká peněz. Já jsem díky tomu, že jsem zůstal v práci, šel do důchodu déle, což mi také pomohlo k vyššímu důchodu, který by byl jinak velmi malý.

### ***Když se na situaci podíváte zpětně, měnil byste něco?***

Neměnil bych zpětně nic, myslím, že dokud to zdravotně půjde, rád svým dětem pomohu.

**4. Co Vám vykonávání práce (v roli zaměstnance, podnikatele) přináší – výhody, nevýhody? (případně se doptávat – zdraví – fyzické, psychické, kvalita života, finance, společenský kontakt, volnočasové aktivity, kontakt s rodinou apod.)**

Přináší mi to kontakt s dobou, umím ovládat dotykový telefon, připojit se na internet a i to zdraví je asi lepší, než kdybych zůstal jen doma, pohyb je také plus.

**5. Jak se na skutečnost, že stále pracujete, dívá Vaše nejbližší okolí, spolupracovníci?**

Je to asi tak nějak napůl – někdo chápe a někdo asi závidí nebo nevím, ale většina mi říká, že po tom, co mi umřela žena, mi to pomohlo.

**6. S čím jste v roli pracujícího důchodce spokojen/a, v čem naopak nespokojen/a?**

Dnes je jiná doba než za našeho mládí. Vše jde dopředu, ale asi to tak být má a jsem spokojený s tím, že mohu pomoci blízkým a sám si tím přilepšit, když to jde.

**Jste v něčem i nespokojený nebo máte něco, s čím nesouhlasíte nebo s čím se neztotožňujete?**

Špatné to podle mě je u těch důchodců, a pár jich znám, kteří pracují, protože musí, jinak by umřeli hladu. Mají sotva pár korun, třeba můj kamarád má důchod 10200 Kč a jen nájem a služby ho stojí kolem 7500 Kč, pak léky a další potřebné věci. Kdyby si pár korun nepřivydělal, musel by do domova důchodců a to nechce, stejně jako já bych nechtěl.

**7. V čem je podle Vás pracující důchodce lepším, a naopak horším zaměstnancem, ve srovnání s mladšími pracovníky?**

Určitě má více zodpovědnosti a lepší přístup – dříve by se nikdy nestalo, aby člověk chodil do práce, jak se mu chce a jen se omluvil po telefonu. Dnešní někteří lidé, ale ne všichni mladí, nemají zodpovědnost.

**Může být pracující důchodce i horším zaměstnancem?**

Ano. Horší asi tím, že už může být pomalejší i u základních věcí a přeci jenom zapadnout do kolektivu bývá horší.

**8. Popište prosím, jaké vztahy v zaměstnání máte (jak k Vám přistupují kolegové, nadřízení, vedení firmy, jak jste s těmito vztahy spokojen/a, co by mohlo být lepší a proč?)**

Já mám vztahy dobré, většina lidí, co tu pracuje kolem mě, tu byli už i za mě a noví mladí se mi snaží pomoci a naopak já jim. Lepší by mohly být (jako vždy) peníze, ale celkově jsem spokojený.

**9. Jaký by podle Vás měl být život starobního důchodce (jak by měl starobní důchodce žít, čemu by se měl věnovat a proč?) Co se Vám v tomto ohledu daří, co nikoliv a proč?**

Já bych řekl, že by měl starobní důchodce cestovat a poznávat svět, jak dříve nemohl, obzvlášť za komunistů. Myslím, že alespoň 1x ročně k moři to by pomohlo všem i zdravotně. Nemusí to být drahé, např. Chorvatsko, Itálie. Potom by se určitě ten člověk měl věnovat svým zálibám a pomáhat s vnoučaty. Být aktivní a nesedět doma, aby si ještě ten život užil.

**A u Vás osobně je to jak?**

Já se snažím, 1x ročně jezdím do lázní do Maďarska, a když to jde, i 2x ročně. Chodím do klubu seniorů, čtu a také plavu.

**10. Co si myslíte o tom, jak stát přistupuje k seniorům a starobním důchodům? Co by mělo být jinak a proč?**

Přijde mi, že to není tak špatné, jak se všude píše. Mohl by být zaveden větší individuální přístup, každý podle mého potřebuje něco jiného a mít zkrátka osobní kontakt a ne věci vyřizovat na infolince po telefonu.

**Co by se podle Vás mělo změnit?**

Asi by měli nabídnout mimo důchodu i něco navíc, třeba zdravotní poukazy, pobyty v zahraničí nebo přispívat víc na léky.

**11. Co si myslíte o konceptu „aktivního stárnutí“? Jak tento koncept svým životním stylem naplňujete Vy (případně proč se něco daří, něco ne)?**

Určitě to je dobré být aktivní. Já se snažím praktikovat lázně, cestování, navštěvuji klub turistů a jezdím na víkendové výlety. Určitě by mi to šlo lépe, mít více peněz.

**12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Ne. Jen to, že každý může pracovat i po dosáhnutí věku důchodu, mělo by se více myslet na lidi, co si nemohou přivydělat i když by to potřebovali.

## INFORMANT I8-Z

Muž

Věk: 30 let

Pracovní pozice: zástupce ředitele

Doba působení ve firmě: 5 roků

Vzdělání: VŠ

**1. Řekněte mi prosím, co se Vám jako první vybaví, když se řekne „pracující důchodce?“**

Pod tímto pojmem si asi představuji aktivního člověka, kterému záleží na tom, jakou bude mít životní úroveň a také mu není lhostejná finanční situace v jeho blízké rodině, hlavně asi jeho děti a vnoučata.

**2. Znáte ve svém okolí někoho, kde je pracujícím důchodcem? Pokud ano, uveďte prosím, co si o jeho zaměstnaneckém poměru (podnikání) myslíte, ve vztahu ke skutečnosti, že již dotyčný je ve starobním důchodu – proč stále pracuje, co mu pracovní role přináší apod.?**

Vždycky to obdivuji...nevím, jestli bych na to měla mít sílu. Určitě je to přínosem pro něj i společnost.

**3. Jak byste chtěl/a Vy osobně prožívat dobu, kdy budete ve starobním důchodu?**

V důchodovém věku bych se rád věnoval cestování a dalším koníčkům. Obecně se věnovat věcem, na které jsem v průběhu aktivního života neměl tolik času. Mou prioritou je být aktivní senior a žít kvalitní život s minimální ztrátou životní úrovně.

**4. Jaké jsou podle Vás výhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:**

**• Pro něj samotného:**

Neustále se rozvíjí a necítí se sociálně izolovaný. Má pocit důležitosti a pocit, že do společnosti stále zapadá a je užitečný.

**• Pro jeho kolegy:**

Je schopný poradit s určitým nadhledem, protože už něco zažil. Takže určitě velkou výhodou jsou jeho zkušenosti.

**• Pro jeho nadřízené:**

Asi bych zmínil určitě zkušenosti, jeho letitou praxi a vyzdvihnul bych jeho selský rozum, také smysl pro zodpovědnost a pečlivost.

**• Pro firmu, ve které působí:**

Myslím, že nižší odvody na dani. Důchodci mohou vykonávat méně kvalifikovanou práci, která není tak dobře ohodnocená a proto je těžké takové místo obsadit lidmi z produktivního věku.

- ***Pro společnost?***

Samostatnost a stále budou něco odvádět navíc do rozpočtu, ať už by to mělo být jen formou zakoupených výrobků a služeb, které by si bez přivýdělku nebyli schopni dovolit...

***5. Jaké jsou podle Vás nevýhody, pokud starobní důchodce stále (nebo znovu) pracuje, a to:***

- ***Pro něj samotného:***

Nadměrné pracovní nasazení se může negativně projevit zejména na jejich zdravotním stavu.

- ***Pro jeho kolegy:***

Velké negativum spatřuji v tom, že problémy za ně musí řešit mladší kolegové a případně i dodělavat věci, které nestihli a dost často to provoz firmy zdržuje a ta se stává tak méně produktivní.

- ***Pro jeho nadřízené:***

Důchodci jistě nemohou z fyzických důvodů vykonávat veškerou práci, nemají už takovou výkonnost ani produktivitu. Jsou zdrojem konfliktu v týmu lidí, kdy mladí nemají pochopení, že na pracujícího důchodce není možné mít stejné nároky a neumí pracovat třeba s moderními technologiemi a potřebují více času k dokončení svěřených úkolů.

- ***Pro firmu, ve které působí:***

Nízká produktivita než u lidí v produktivním věku, nemožnost dělat některé činnosti, také obtížné učení nových věcí a nových postupů.

- ***Pro společnost?***

Pokud by byla vysoká nezaměstnanost, tak by tito starší pracující lidé brali práci lidem v aktivním věku, kteří v drtivé většině případů živí svojí rodinu.

***6. Pokuste se prosím srovnat starobního důchodce v pracovní roli a jiné zaměstnance, kteří ve starobním důchodu nejsou (nejsou seniory) – v čem spatřujete rozdíly, co je stejné, co může být výhodou nebo nevýhodou u obou typů pracovníků?***

Jednotlivé důvody jsem uvedl v bodech výše. Teď už bych se jen opakoval.

***7. Co si myslíte o tvrzení, že pracující starobní důchodce zabírá pracovní místo mladším a potřebnějším?***

Při extrémně vysoké nezaměstnanosti tomu, tak může být. V současné době je to ale nesmysl. Nehledě na fakt, že důchodci převážně dělají práci, kterou lidé v produktivním věku nechtějí dělat kvůli nízkému finančnímu ohodnocení nebo nízkému společenskému kreditu. Napadají mě hned např.: hlídač parkoviště, ostraha atd...

**8. Jakou máte zkušenost s pracovním kolektivem, v němž byl alespoň jeden pracující důchodce – prosím popište přínos, úskalí, problémy...?**

Přínos vidím především v předávání zkušeností.

**A napadla by Vás i některá úskalí?**

Konflikty mezi zaměstnanci, z důvodu, že mladí staršího mezi sebe nepřijali nebo, že zaměstnavatel nemá na oba stejné nároky. Časté stížnosti jsou i na rychlost práce lidí v důchodovém věku a přibývá stížností lidí v důchodovém věku na nedostatečnou úctou ke staří od mladších kolegů a neochota pomoci.

**9. Co si myslíte o současné koncepci starobních důchodů (pozdější odchod do důchodu, více možností pracovat)? S čím souhlasíte, co by naopak podle Vás mělo být jinak a proč?**

Se současnou koncepcí se neztotožňuji. Vadí mi pozdější odchody do důchodu a to z důvodu, že i když se lidský život prodlužuje, tak v pokročilém věku už člověk není, tak vitální a dělají mu problém i banální věci jako je odnést tašku z nákupu nebo vyjít schody. Je křehčí a náchylnější na zranění, nemá už takové reflexi atd.

**Napadly by Vás ještě další negativa?**

No určitě! Dále mi totiž vadí, že je nedostatečně řešeno sociální bydlení pro tuhle skupinu lidí, pokud nemovitost nevlastní a bydlí jen v nájmu, tak už jim důchod nepokryje ani náklady na bydlení v některých městech, obzvláště pokud se jedná o vdovu/vdovce. Je nedostatečná valorizace důchodů hlavně pro ty důchodce, kteří neměli šanci se na důchod připravit. Náklady na život rostou rychleji, než dochází k zvyšování důchodů.

**Jak byste popsali situaci, která se bude týkat zejména asi mladých lidí?**

No co je nejvíce zarážející, je, že všichni odborníci vědí, že pokud si mladí lidé nebudou za svého aktivního života spořit na důchod, tak se o ně stát kvalitně nepostará a budou na hranici chudoby a nikdo s tím nic nedělá. Nikdo nechce udělat důchodovou reformu, protože se jedná o nepopulární krok.

**A za co byste byl rád, když by se změnilo, případně jak?**

Co by mělo být jinak? Stát by měl v první řadě udělat důchodovou reformu. Měl šířit osvětu, že důchod nebude dostačující, jestli vůbec nějaký bude a že každý by si měl na důchod připravit a průběžně si šetřit. Stát by měl podpořit a apelovat na firmy, aby přispívali svým zaměstnancům na důchodová spoření, měl by motivovat lidi k průběžnému šetření na důchodový věk, také mimo jiné daňově zvýhodňovat firmy, které zaměstnávají důchodce a udržují je v aktivním životě (např. podpora zkrácených úvazků). Co bych ještě dodal je, že by se mělo postavit více sociálních bytů a domovů důchodců.

**10. Co se Vám vybaví při termínu „aktivní stárnutí“? Co si o této koncepci myslíte a proč?**

Asi vysoká kvalita života, solidarita, sociální jistota, aktivní zapojení do společnosti.

***Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Už mne bohužel asi nic jiného nenapadá.