

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu

Bakalářská práce

Martin Chalupa
2019



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Katedra společenských věd

Zaměstnanost seniorů a osob v poproduktivním věku z hlediska jejich vlastní motivace

Autor bakalářské práce: Martin Chalupa

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Václava Jaegerová

Rok obhajoby: 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

*„Zaměstnanost seniorů a osob v poproductivním věku z hlediska jejich vlastní
motivace“*

jsem vypracoval samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny

jsem řádně označil a uvedl v přiloženém seznamu.

V Jindřichově Hradci dne 7. 7. 2019

podpis



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Martin Chalupa**
Studijní program: **Ekonomika a management**
Obor: **Management**
Název tématu: **Zaměstnanost seniorů a osob v poproduktivním věku z hlediska jejich vlastní motivace**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem této práce je zkoumat a na základě provedené analýzy následně zhodnotit faktory působící z pohledu vlastní motivace seniorů a osob v poproduktivním věku na jejich zaměstnanost.

Rozsah práce: 50

Seznam odborné literatury:

1. HAŠKOVCOVÁ, H. Fenomén stáří. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. ISBN 978-80-87109-19-9.
2. VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie II. : dospělost a stáří. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
3. PETROVÁ KAFKOVÁ, M. Šedivější hodnoty? : aktivita jako dominantní způsob stárnutí. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. ISBN 978-80-210-6310-5.
4. BERKA, M. -- KVASNIČKOVÁ, I. Pracovní motivace v kostce. České Budějovice: Nová forma, 2010. ISBN 978-80-87313-73-2.
5. DUŠEK, J. Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016. ISBN 978-80-7556-013-1.

Datum zadání bakalářské práce: září 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: červenec 2019

Martin Chalupa
Řešitel

Ing. Václava Jaegerová
Vedoucí práce

Ing. Jiří Vopátek, Ph.D.
Vedoucí ústavu

doc. Ing. Vladislav Bína, Ph.D.
Děkan FMJH VŠE

Název bakalářské práce:

Zaměstnanost seniorů a osob v poproduktivním věku z hlediska jejich vlastní motivace

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá zkoumáním a hodnocením faktorů, které působí na zaměstnanost seniorů a osob v poproduktivním věku z hlediska jejich vlastní motivace. Hlavním cílem je tedy zjistit, co především motivuje seniory k pracovní činnosti. V teoretické části jsou definovány základní pojmy související s tématem, dále je popsán demografický vývoj, proces stárnutí, úroveň důchodu v ČR, a nakonec aktivní stáří, ke kterému patří také pracovní aktivita seniorů. V praktické části je proveden kvantitativní výzkum, v němž jsou prostřednictvím dotazníkového šetření získávány informace od samotných seniorů. Na základě těchto informací jsou pak hodnoceny jednotlivé faktory související s jejich zaměstnaností, a především motivací k práci.

Klíčová slova:

Senior, poproduktivní věk, motivace, zaměstnanost

Poděkování:

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Václavě Jaegerové, která mi poskytovala cenné rady a měla se mnou trpělivost, které bylo zapotřebí. Dále děkuji všem respondentům za ochotu a obětovaný čas při vyplňování dotazníku. V neposlední řadě děkuji své rodině, která mi byla nejen v průběhu psaní práce oporou.

Obsah

Úvod	13
1 Definice pojmů	14
1.1 Trh práce	14
1.2 Zaměstnanost	14
1.3 Nezaměstnanost	14
1.4 Senior	15
1.5 Člověk v poproduktivním věku	15
1.6 Ekonomicky aktivní osoby	15
1.7 Ekonomicky neaktivní osoby	16
1.8 Předproduktivní/produktivní/poproduktivní věk	16
1.9 Volný čas	16
1.10 Motivace	16
2 Demografický vývoj	18
2.1 Stárnutí populace a gerontologie	18
2.2 Připravenost na stárnutí populace	19
3 Stárnutí a důchod	21
3.1 Tělesné změny	21
3.2 Duševní změny	22
3.3 Odchod do důchodu	23
3.4 Finanční situace seniorů	24
4 Aktivní stáří	26
4.1 Životní styl seniorů	26
4.2 Možnosti uplatnění a typy pracovních smluv	27
4.3 Práva a povinnosti spojené s prací seniorů	28
4.4 Silné stránky seniorů v práci	28
4.5 Slabé stránky seniorů v práci	29
5 Metodika práce	30
5.1 Cíl práce	30
5.2 Dotazníkové šetření	30
5.3 Sběr dat a omezení	31
5.4 Práce s daty	32
6 Výsledky	33
6.1 Struktura respondentů	33
6.2 Zaměstnání	35
6.3 Motivace a vlastnosti seniorů	39
6.4 Vyhodnocení	44
Závěr	46

Seznam literatury	47
Přílohy.....	51

Úvod

Jaký je vztah mezi zaměstnaností seniorů a jejich vzděláním? Je pro ně finanční ohodnocení hlavním motivátorem k práci, nebo je jím například vyplnění volných chvil? Jaké jsou silné a slabé stránky seniorů v zaměstnání? Nejen na tyto otázky budu v průběhu práce hledat odpovědi. Část z nich získám studiem a rešerší literatury či odborných článků a část z informací získaných od samotných pracujících seniorů.

Jedná se o aktuální téma, dle údajů Českého statistického úřadu v rozmezí let 1995-2015 počet pracujících seniorů narostl o 188 tisíc (ČSÚ, 2016). Mezi roky 2017 a 2018 pak stoupl o 30 tisíc (ČSÚ, 2019). Na tuto rostoucí tendenci může mít vliv stálé posouvání hranice odchodu do důchodu, ale také větší motivace seniorů k práci. Další příčinou může být celkové stárnutí obyvatelstva, kdy se mění věková struktura. Stále mezi námi přibývá seniorů v porovnání s dětmi. V roce 2014 připadalo na 100 dětí (do 15 let) 113 seniorů, pokud se naplní očekávání, v roce 2063 to bude již 277 seniorů (Štyglerová et al., 2014).

Situace ohledně stárnutí obyvatelstva by se tedy neměla v dalších letech zlepšovat. Zapojení seniorů do práce tak je a bude pro mnoho firem nutností. Díky tomu se seniorům nabízí více příležitostí kde pracovat, větší spektrum možností a také zajímavější finanční ohodnocení (Štyglerová et al., 2014).

Pro lepší porozumění tématu budu získávat informace z několika oblastí. První z nich je demografický vývoj, ve kterém bude důležité stárnutí populace a připravenost společnosti na ni. Dále aspekty stárnutí člověka jako jedince, změny přicházející s odchodem do důchodu a finanční stránka důchodců. Také zjistím něco o životním stylu seniorů a jejich případných možnostech pracovního uplatnění.

V teoretické části práce se zaměřím na rešerši literatury týkající se právě výše zmíněných oblastí. K tomu mi poslouží primární a sekundární zdroje. Budu se snažit pochopit danou problematiku jako celek, a díky tomu pak dojít k přesnějším a relevantním výsledkům v části praktické.

Praktická část bude založena na kvantitativním výzkumu. V něm využiji dotazníkového šetření, kdy mi přijde jako nejvhodnější zkoumat problematiku pracovní motivace se samotnými pracujícími seniory. Dotazníky se budou týkat například jejich pracovního zaměření, silných a slabých stránek, a pak samozřejmě jejich motivace k práci. Získaná data budu následně analyzovat a prezentovat ve své práci tak, aby byla pro čtenáře snadno pochopitelná a zároveň aby odpověděla na všechny zkoumané otázky.

1 Definice pojmů

V úvodní kapitole definuji jednotlivé pojmy důležité pro dané téma. Jak název bakalářské práce napovídá, jedná se především o zaměstnanost, seniory a motivaci. S těmito termíny budu pracovat v průběhu celé práce.

1.1 Trh práce

Trh práce je jedinečným a zároveň komplikovaným místem, kde se obchoduje s primárním výrobním faktorem. Na jedné straně stojí zaměstnavatel, který se snaží získat službu práce co nejlevněji a který chce samozřejmě zvyšovat svůj zisk. Na druhé straně stojí pracovník vyhledávající práci, za níž chce inkasovat co nejvyšší odměny. Záleží u něj i na dalších faktorech, například čas strávený v práci, pracovní podmínky, benefity apod. (Brožová a Vysoká škola ekonomická v Praze, 2012).

Stejně jako na každém jiném trhu se zde tedy střetává nabídka s poptávkou, trh práce se však něčím odlišuje. Je to dáno jedinečností každého člověka, jeho vlastnostmi, nadáním, zkušenostmi, každý je ochoten obětovat práci jiné úsilí (Brožová a Vysoká škola ekonomická v Praze, 2012).

Obchod mezi zaměstnavatelem a pracovníkem je korigován vládními pravidly. Stát vymezuje prostor pro ekonomickou směnu a zároveň na ni dohlíží (Dušek, 2016).

1.2 Zaměstnanost

Pojmem zaměstnanost postihujeme skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a celkovým počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva (Nový a Surynek, 2006, s. 230).

Ve chvíli, kdy by našli práci všichni, kteří pro ni mají předpoklady a kteří pracovat chtějí, dosáhlo by se tzv. plné zaměstnanosti (Nový a Surynek, 2006).

1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří mezi hlavní témata hospodářské politiky. Jedná se o problematiku, na kterou je brán velký zřetel, a která je pevnou součástí trhu práce (Buchtová, 2002).

U veřejnosti vzbouzí nezaměstnanost obavy, představuje nechtěnou zkušenost či stav, kterému je radno se vyhnout. Vyjadřuje se nejčastěji mírou v procentech, kterou získáme podílem nezaměstnaných k součtu zaměstnaných a nezaměstnaných.

Nezaměstnaný je ten, kdo nemá práci, avšak ji aktivně hledá a je případně ochoten do práce nastoupit. Při výpočtu tedy nezahrnujeme dobrovolně nezaměstnané (ti práci nemají a ani ji nehledají) (Brožová a Vysoká škola ekonomická v Praze, 2012).

1.4 Senior

Nikde není stanovena oficiální hranice, kdo je vlastně považován za seniora. V běžném životě se obvykle setkáváme s označením seniora u člověka, který ukončil pracovní proces, tedy většinou 65letý člověk (Haškovcová, 2010). Stejnou hranici pro počátek seniorského věku udává i Světová zdravotnická organizace (WHO), ta k ní přidává ještě podrobnější dělení:

- a) 65-74 let: mladší senioři;
- b) 75-84 let: senioři;
- c) 85+: nejstarší senioři či dlouhověcí (Haškovcová, 2010).

Označit člověka za seniora může být velice ošemetné téma, proto se místo slovních výrazů často udává např.: 50+, 60+ atd. Čím dál více druhů aktivit, které dříve patřily jen mladým lidem, dnes provozují i lidé vyššího věku. Vzrostla u nich poptávka po cestování, sportovních aktivitách či například moderním oblékání. Senioři dnešních dní jsou biologicky o 10 let mladší, než byli dvě generace zpět. To z nich dělá finančně a pracovně zajímavou skupinu pro ekonomiku (Pivcová a Charvátová, 2018).

1.5 Člověk v poproduktivním věku

Člověk se nachází v poproduktivním věku ve chvíli, kdy mu vzniká nárok na starobní důchod. Maximální věk pro jeho přiznání je v současnosti nastaven na 65 let. Pobírání důchodu však není zákonným důvodem k opuštění pracovního procesu. Lidé vykonávající práci v poproduktivním věku mají naopak možnost si požádat o navýšení důchodu (ČSSZ, 2018).

1.6 Ekonomicky aktivní osoby

Podle mezinárodních standardů zahrnuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo všechny osoby, které během stanovené doby poskytují nabídku své práce pro výrobu zboží a služeb. Ralf Hussmanns ve své knize udává dva pojmy:

- a) obvykle aktivní populace – měřena k delšímu období, např. kalendářní rok;
- b) aktuálně aktivní populace – měřena ke krátkému období, např. týden či den (Hussmanns et al., 1990).

1.7 Ekonomicky neaktivní osoby

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo zahrnuje všechny osoby, které nejsou součástí pracovního procesu. Které nejsou zaměstnané ani nezaměstnané. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tak mohou patřit děti předškolního a školního věku, studenti, ženy v domácnosti, důchodci, ale také lidé, kteří nepracují a zároveň práci nehledají. Někteří z nich mohou být v produktivním věku (Husmanns et al., 1990).

Míra ekonomicky neaktivních lidí je podílem neaktivních osob na celkové populaci dané věkové skupiny (Husmanns et al., 1990).

1.8 Předproduktivní/produktivní/poproduktivní věk

Obyvatelstvo se z pohledu sociálního zabezpečení rozděluje na ty, kteří se účastní výroby i spotřeby a ty, kteří pouze spotřebovávají. Podle tohoto pohledu se užívá rozdělení do tří věkových skupin:

- a) předproduktivní věk: 0-14 let, osoby mladšího věku, nejsou ještě ekonomicky aktivní;
- b) produktivní věk: 15-64 let, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, horní hranice zpravidla znamená odchod do důchodu;
- c) poproduktivní věk: 65 let a více, obyvatelstvo spadající do důchodového věku (Gregorová a Galvas, 2005).

1.9 Volný čas

Volný čas je opakem doby, kdy člověk pracuje, má určité povinnosti nebo doby potřebné k reprodukci sil. Jedná se tedy o dobu, kdy si může svobodně své činnosti vybírat, provádí je dobrovolně, rád a přináší mu pocity uvolnění a uspokojení. Mezi volnočasové aktivity tedy patří zájmová činnost, zábava, rekreace, odpočinek, dobrovolná prospěšná činnost atd. Do volného času se však nepočítají činnosti nutné k biologické existenci člověka, tedy spánek, jídlo, hygiena a zdravotní péče (Pávková, 2002).

1.10 Motivace

Jedná se o základní proces lidské psychiky. Motivací se rozumí vnitřní pohnutka, která v člověku vyvolává nutkání k určitému jednání. Aktivována může být prostřednictvím různých motivů. Buď člověk pociťuje nedostatek, například hlad, žízeň, únavu, nebo naopak přetlak, kdy potřebuje například snížit vztek nebo stres. Motiv je tedy psychologická potřeba napravit nevyvážený stav (Kvasničková a Berka, 2010).

Zkoumání teorie motivace člověka bylo a je velkým tématem pro řadu psychologů. Ti na ni často nahlíží z různých úhlů pohledu. Nejcitovanější a nejpopulárnější teorií je Maslowova hierarchie potřeb z roku 1943 (viz. Obrázek 1). Vytvořil ji americký psycholog Abraham Maslow. Definoval v ní základní lidské potřeby, které jsou v pyramidě seřazeny podle priority. Nejdůležitější jsou ve spodní části a až po jejich uspokojení člověk usiluje o pokračování do vyšších příček (Kvasničková a Berka, 2010).

Obrázek 1 – Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Ekonomikon

2 Demografický vývoj

Ve druhé kapitole popíšu stárnutí populace, jeho příčiny a důsledky, a také jaké jsou prognózy do budoucna. Vysvětlím také termín „gerontologie“. Nakonec pak zhodnotím, jak je na stárnutí populace připravena společnost a zdali vláda podniká nějaké kroky.

2.1 Stárnutí populace a gerontologie

Každým rokem se zvyšuje počet obyvatel nad 65 let, a naopak klesá počet mladších 15 let. Klesá míra porodnosti a stejně tak i úmrtnosti, prodlužuje se naděje dožití a roste věkový průměr obyvatel. Tento jev se nazývá stárnutí populace, fenomén, který se od poloviny 20. století týká většiny vyspělých zemí (Štyglerová a Němečková, 2018).

Hlavní příčinou stárnutí populace je již zmíněný pokles porodnosti, dlouhodobější proces charakterizující poslední generace. Velkou měrou se na něm podílí plošné používání antikoncepce, díky ní se reprodukce dostala ženám pod kontrolu. Ubyl tak výrazně počet neplánovaných dětí. Dalším důvodem je stále populárnější cestování, podnikání, upřednostňování kariéry a možnosti realizace před pořízením rodiny. V dnešní době totiž dítě mnohdy představuje velkou finanční investici, tím spíše pro mladé páry. Ty se raději snaží obstarat bydlení např. pomocí hypoték, a to jde na úkor případných potomků (Sak a Kolesárová, 2012).

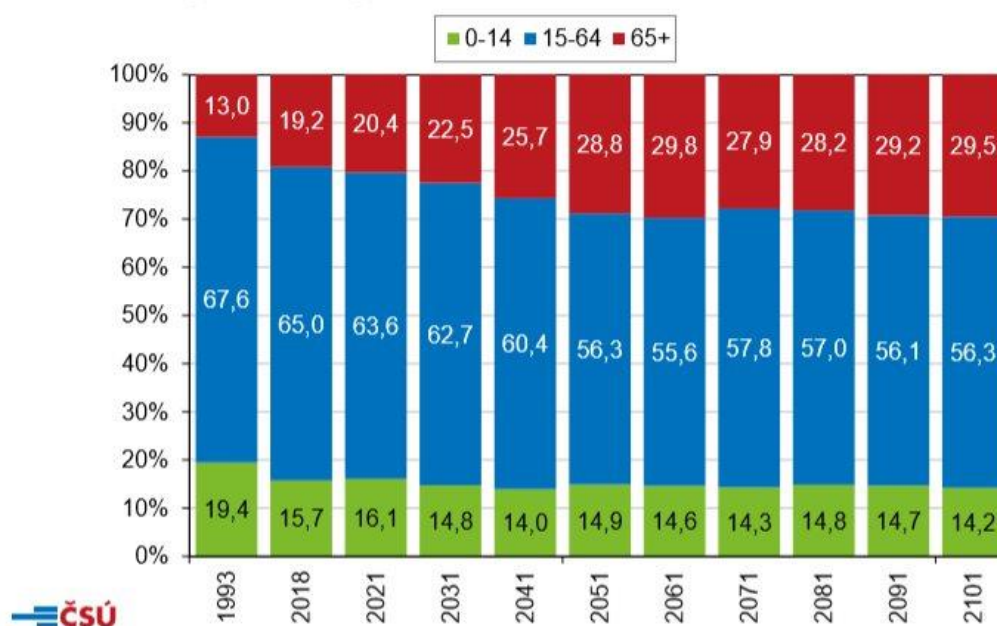
Druhou zásadní příčinou je prodlužování věku dožití. Existuje mnoho faktorů, které mají na průměrný věk dožití vliv. V první řadě je to genetika, prostředí, ve kterém člověk žije, společensko-ekonomické poměry v dané zemi, úroveň vzdělání, životní styl. Ve vyspělých zemích razantně ovlivňuje délku života úroveň zdravotnictví a její dostupnost, a to z 10-25 %. Též byla dokázána souvislost délky života s úrovní HDP dané země (Štyglerová a Němečková, 2018).

V porovnání se zeměmi západní Evropy probíhá proces stárnutí u české populace s mírným zpožděním. Zatímco jsme ještě nedávno patřili mezi země s mladší populací, po roce 2030 se očekává, že se zařadíme mezi celosvětově nejstarší populace. Prognózy tedy očekávají, že podíl starších osob bude i nadále stoupat (viz Obrázek 2), a to i s ohledem na „silné generace“, které se rodily po druhé světové válce a nyní začnou spadat do kategorie seniorů (Petrová Kafková, 2013).

Dopady stárnutí obyvatelstva se týkají sociální i ekonomické sféry. S růstem podílu seniorů se totiž pojí růst nákladů na jejich sociální zabezpečení a zdravotní péči. Na trhu práce naopak ubývá pracovních sil a financování důchodového systému se tak

stává složitějším (Štyglarová a Němečková, 2018). Z těchto důvodů je často společností nahlíženo na stárnutí populace zcela negativně a starší lidé jsou vnímáni jako zátěž (Holčerová a Dvořáčková, 2013).

Obrázek 2 - Očekávaný vývoj relativní početnosti hlavních věkových skupin



Zdroj: ČSÚ

Stárnutí populace, člověka, ale i stáří jako takové si na počátku 20. století vysloužilo svou vlastní vědeckou disciplínu. Jedná se o gerontologii, která se dělí na sociální, klinickou a experimentální (Haškovcová, 2012). Sociální gerontologie zkoumá dopady stárnutí pohledem společenských faktorů a klade si za cíl udržet seniory v co nejdelší soběstačnosti. Klinická pojednává o specifických chorobách typických pro stáří a s nimi spojených komplikacích. Poslední, experimentální, se zabývá procesem biologického stárnutí buněk, orgánů, organismů, ale také biologickým a psychologickým stárnutím člověka. Těm se konkrétně věnuji ve třetí kapitole (Haškovcová, 2010).

2.2 Přípravenost na stárnutí populace

Dle průzkumu se 72 % seniorů domnívá, že česká společnost není připravena čelit stárnutí populace, mezi mladšími 65 let tento názor zastává 66 % populace. Největší obavy panují ohledně budoucího finančního zajištění důchodců, nedostatku zařízení pro seniory, péče o ně, ale také častějších negativních názorů a postojů společnosti právě k seniorům (Sak a Kolesárová, 2012).

Odborníci z řad lékařské společnosti a Světové zdravotnické organizace vidí připravenost české populace na stárnutí též nedostatečně. Hlavní problém je podle nich především v absenci dlouhodobé péče o seniory, která by jim pomáhala v udržení soběstačnosti do vysokého věku a také v systému sociálních služeb (Kottová, 2016). *Česká republika má ve srovnání s EU podprůměrné kapacity pobytových služeb na počet lidí nad 65 let. Ve srovnání s původními zeměmi EU je tam výrazný propad. Skandinávské země vykazují dvojnásobnou až trojnásobnou kapacitu* (Horecký, 2019).

Vláda se snaží negativním dopadům stárnutí populace předejít, v první polovině roku 2015 na základě jejího usnesení vzniklo oddělení politiky stárnutí. Koordinátorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jeho hlavní činnosti jsou například tvorba strategického dokumentu politiky stárnutí, rozdělování dotací do seniorských organizací nebo pravidelné pořádání odborných konferencí připadajícím k Mezinárodnímu dni seniorů 1. října (MPSV, 2018).

3 Stárnutí a důchod

Průběh stárnutí člověka je individuální záležitostí, je ovlivněn dědičnými předpoklady a životním stylem. Nese s sebou však společné znaky, těmi jsou postupné zhoršování tělesného a duševního stavu (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007). Právě aspekty spojenými se stárnutím se budu zabývat v této kapitole. Uvedu také změny související s odchodem do důchodu a nahlédnu na finanční stránku seniorů.

3.1 Tělesné změny

Každý člověk má v sobě geneticky zakódovaný pravděpodobný průběh stárnutí i délku života. Genetika je však jen jedním z faktorů, podstatné jsou také vnější (exogenní) vlivy, které člověka obklopují po celou dobu života. Jejich působením může být zdravotní stav horší, než člověku předurčují zmíněné geny. Na stárnutí se také odráží životní styl z dřívějších fází života (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

S přibývajícím věkem začíná ubývat kostní hmota, opotřebovávají se meziobratlové ploténky, chrupavky v kloubech tuhnou, ubývá svalové hmoty a výška postavy se snižuje. Rychlost nervových vzruchů klesá, což nese za důsledek horší řízení svalové činnosti. Starší lidé jsou pomalejší, méně odolní a jsou tak náchylnější k úrazům. Ochabování a pokles pružnosti kosterních svalů způsobuje ohnutí páteře, a tedy i typické hrbení starších lidí. Na rozdíl od kosterních svalů hladké svaly zůstávají silné až do pozdního věku, ty plní důležitou funkci u vnitřních orgánů. Dále se zužují cévy, kvůli tomu se plnohodnotně nedokrvují některé části těla, nejvíce trpí tepny v dolních končetinách a mozkové tepny (Klevetová a Dlabalová, 2008).

Snižuje se funkce plic, starší člověk přijímá menší množství kyslíku z důvodu menšího pohybu hrudního koše. Srdce čerpá méně krve, které se pak nedostává potřebné množství v důležitých orgánech. Stěny cév se zužují, nejsou již tak pružné a tím dochází k jejich kornatění. Cévy jsou také méně elastické, sice se prodlužují a zvětšují, ale kvůli zmíněné horší elasticitě je oslabena schopnost regulace krevního tlaku. Srdce tak snižuje svou výkonnost, což se projevuje především na plicní dušnosti. Staršímu člověku se pak častěji hůře dýchá, aniž by věděl proč (Klevetová a Dlabalová, 2008).

Ve stáří se snižuje schopnost smyslových orgánů vnímat signály z okolí. Hůře je na tom sluch a zrak, avšak věk se podepíše také na chuti, čichu i hmatu. Ubývá receptorů, díky kterým člověk vnímá pohyb a polohu těla, pocity tepla, chladu, síly. Z těchto

skutečností pak může pramenit například špatný odhad teploty či vzdálenosti předmětů v okolí a tím pádem i větší množství úrazů (Haškovcová, 2010).

V nervovém systému nerovnoměrně ubývá neuronů, a navíc dochází k jejich biochemickým změnám. Organismus se tak zpomaluje a snižuje se jeho odolnost na zátěž. Tělo je dříve unavené, což člověk často řeší kratším spánkem i přes den (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Stárí se jako takové neoznačuje za chorobný stav. Během stárnutí však dochází k hromadění nepříznivých vlivů, a tak stoupá počet nemocných lidí. Člověk v průběhu života čelí řadě nemocí, které mohou ovlivnit jeho tělesné funkce (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Proces stárnutí nemění pouze tělesné funkce, ale také celkový vzhled člověka, což může mít vliv na jeho sociální status. Lidé ho začnou považovat za starce a také se tak k němu chovají. Rychlost proměny vizáže i její míra je individuální, na každém se podepíše jinak. Někdo zestárne rychle, změní se jeho typické rysy, nápadně ztloustne či naopak zhubne, shrbí se, zešediví mu vlasy a někdo vypadá mladě až do pozdního věku (Haškovcová, 2010).

3.2 Duševní změny

Stárí s sebou nese také změny psychických funkcí. Některé mohou být způsobeny biologicky, některé dopadem psychosociálních vlivů, nejčastěji se však jedná o výsledek jejich vzájemného působení. Doba, ve které se začnou psychické změny spojené se stárnutím projevovat, je u každého člověka rozdílná (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Biologicky způsobené změny jsou dány funkčními i strukturálními změnami mozku. Zmenšují se neurony, v důsledku čehož ubývá mozková tkáň. Dále se zmenšuje tloušťka mozkové kůry, rozšiřují se rýhy a klesá hmotnost celého mozku. To se pak projevuje v psychické oblasti (Craik a Salthouse, 2000).

Psychosociálně způsobené změny jsou zčásti zapříčiněny úbytkem povinností a nároků seniorů, jejich větší pohodlností. Mnoho naučených dovedností a schopností již nepotřebují, nevyužívají je, dostávají se do jakéhosi stereotypu. Na vině jsou také různá očekávání seniorova okolí, které ho nutí přijmout určité modely chování či postoje. Následky pro něj pak mohou být příznivé i nepříznivé (Haškovcová, 2010).

Ve stárí se zpomalují poznávací procesy a prodlužuje se reakční doba. Senioři nemusí být nutně méně schopní, avšak jsou pomalejší, některé úkoly jim zaberou až dvojnásobnou porci času oproti stejným úkolům provedeným v mládí. Zpomalení

nemusí být považováno za čistě negativní změnu, často jsou díky němu senioři pečlivější, rozvážnější a také trpělivější (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Postupně se zhoršuje schopnost soustředit se na přijímané informace, oddělovat je od nepodstatných a přesouvat pozornost podle potřeby. Pro seniora je složité zpracovávat najednou více informací, klesá u něj také schopnost ty nadbytečné a nepotřebné ignorovat. Příčinou těchto změn je především úbytek energie, která je potřeba pro související kognitivní operace. Pokles pozornosti je pro seniora jistě dalším drobným omezením, na zvládnutí běžného života ale nemá zásadní vliv (Klevetová a Dlabalová, 2008).

Běžným projevem stárnutí je zhoršení paměťových funkcí, se kterým souvisí obtížnější schopnost učit se. Pro starší lidi je složitější uložit si informace do paměti, ta je navíc méně přesná. Dlouhodobá paměť s věkem nevytrácí informace, ty v ní mohou vydržet velmi dlouhou dobu, někdy i celý život, problém je však s jejich vybavením. U lidí s trénovanou pamětí vydrží její funkce do pozdnějšího věku. Často jsou také senioři přesvědčeni, že jsou jejich paměťové schopnosti horší, než ve skutečnosti jsou (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

V otázce emocionality dochází v pozdnějším věku ke dvěma protikladným změnám. Na jednu stranu se člověk celkově zklidňuje a zmírňuje, na stranu druhou se u něj zvyšuje podrážděnost, citlivěji reaguje na některé podněty, narůstá citová labilita a člověk hůře snáší zátěž. Tyto změny nemusí být nutně způsobeny jen stárnutím nervové soustavy, na vině může být např. výkyv krevního tlaku, který je se stářím často spojen. Díky celoživotnímu sbírání zkušeností dokáže starší člověk lépe porozumět svým emocím, uvědomí si je a ví, že se s nimi musí vypořádat (Langmeier a Krejčířová, 2006).

Moudrost, chápaná jako přístup nutný k řešení životních problémů, různých situací a zároveň schopnost udržet si odstup a nadhled, se u člověka vyvíjí dost individuálně. Závisí na rozložení osobnostních vlastností, inteligenci i nasbíraných zkušenostech. Životní moudrosti dosáhne jen část seniorů. Ti, kterým se to povede, pak ovšem dokážou zachovat nadhled a být nad aktuální situací, což většina mladších generací nedokáže. Takoví senioři pak jsou obvykle akceptovaní a udržují si prestiž (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

3.3 Odchod do důchodu

Odchod do důchodu s sebou nese hlediska jak pozitivní, tak negativní. Pozitivní změnou je konec pracovních povinností, jež mohly být pro člověka stresové či fyzicky náročné. Důchodce má větší množství volného času, který mu může posloužit

k realizaci jeho zájmů. Negativní změnou bývá obvykle pocit ztráty sociální pozice, seberealizace, sebeúcty či ztráta kontaktů (Bočková et al., 2011).

Důchod je takovým mezníkem značícím přechod mezi středním věkem a stářím. Člověk se stává seniorem. Věk, kdy pro něj vzniká řádný nárok na pobírání starobního důchodu, je definován sociálním způsobem, není závislý na nějakém biologickém nebo psychickém parametru. Zákon tento věk jasně stanovuje, přestože se názory lidí na správnou a rozumnou věkovou hranici výrazně liší (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Odchod do důchodu přináší do života velké množství změn, dal by se s nadsázkou přirovnat k přechodu do jiné, dosud nepoznané místnosti. Člověk změní styl života, mění se mu zájmy, lidé kolem něj. Změnit se mohou také jeho priority, to, co od života chce (Křivohlavý, 2011). V následující Tabulka 1 jsou vyobrazeny některé ze změn, které s odchodem do důchodu souvisejí.

Tabulka 1 - Změny související s odchodem do důchodu

Před odchodem do důchodu	Po odchodu do důchodu
nedostatek volného času	dostatek, ba nadbytek volného času
spěch	uvolnění
zážitky	klid
připoutání k zaměstnání	odpoutání od práce
úspěch	osobnostní dozrávání
seberealizace	sebepoznávání
stálý běh a shon	čas pro sebe

Zdroj: Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie

Část populace využívá tzv. předčasný důchod, to znamená dřívejší odchod do důchodu (o 3 roky nebo 5 let) spojený s trvale sníženými důchodovými dávkami. Dle personalistů jsou nejčastějšími důvody odchodu do předčasného důchodu zdravotní důvody, celková únava organismu, profesní vyhoření či výpomoc s péčí o vnoučata. V neposlední řadě může být na vině také seniorova ztráta zaměstnání pár let před vznikajícím nárokem na řádný důchod a ten tak raději zvolí odchod do důchodu předčasného, než aby vyhledával nové zaměstnání (Bočková et al., 2011).

3.4 Finanční situace seniorů

Občané v průběhu života platí povinně sociální pojištění, do něhož patří mimo příspěvku na politiku zaměstnanosti a nemocenského pojištění také pojistné na

důchodové zabezpečení. Princip tohoto pojištění je takový, že občan si sám ukládá část financí do pojistného systému a nespolehá tak pouze na pomoc od státu. Současný důchodový systém ČR funguje na základě průběžné metody financování, tzv. PAYG (pay-as-you-go). Jejím základem je mezigenerační solidarita, kdy generace současných aktivních pracujících odvádí peníze do penzijního systému a ty jsou hned vypláceny generaci starší v podobě důchodů. Jelikož populace stárne, přibývá důchodců v poměru k ekonomicky aktivní populaci a jestliže má tento trend pokračovat, bude pro stát stále složitější pokrýt výdaje na důchody (Kahoun et al., 2013).

V roce 2013 činila průměrná čistá mzda 19 320 Kč a průměrný důchod 10 962 Kč (vše vyjádřeno měsíčně), poměr důchodu k čisté mzdě byl tedy 56,7 %. V roce 2017 byla průměrná čistá mzda 22 832 Kč a důchod 11 826 Kč, poměr důchodu ke mzdě byl už tedy pouze 51,8 % (MPSV, 2019). Za čtyři roky tedy došlo k poklesu důchodu ve vztahu k čistým mzdám o bezmála 5 procentních bodů. Vývoj mezd a starobního důchodu v letech 2013-2017 je zachycen v Tabulka 2.

Tabulka 2 - Relace průměrného starobního důchodu k průměrné nominální mzdě

	2013	2014	2015	2016	2017
průměrná hrubá měsíční mzda (v Kč)	25 035	26 357	27 156	28 250	30 156
průměrná měsíční výše důchodu (v Kč)	10 962	11 065	11 331	11 439	11 826
průměrná čistá měsíční mzda (v Kč)	19 320	20 216	20 777	21 526	22 832
důchod / hrubá mzda (v %)	43,8	42,0	41,7	40,5	39,2
důchod / čistá mzda (v %)	56,7	54,7	54,5	53,1	51,8

Zdroj: MPSV

Pokud bude tato tendence pokračovat, což je dost pravděpodobné, budou muset budoucí důchodci myslet ještě na jiné zdroje finančních příjmů a nespolehat se jen na stát (Kahoun et al., 2013).

4 Aktivní stáří

Přestože je pojem „aktivní stáří“ v současnosti dost populární, je obtížné vymezit jeho přesný význam. Podle Světové zdravotnické organizace se jedná o celoživotní projekt, jenž nezahrnuje pouze fyzickou aktivitu či zapojení na trhu práce, ale spíše možnost podílet se na dění ve společnosti v průběhu celého života. Tento koncept je založen na třech hlavních pilířích – zdraví, bezpečnost a participace, kdy mají všechny tři stejnou vahou přispívat k dosažení spokojeného života (Petrová Kafková, 2013).

4.1 Životní styl seniorů

Člověk zpravidla zvládá aktuální fázi života podle toho, jak zvládl fáze předchozí. Čím aktivnější tedy byl a čím vědoměji žil svůj život, tím snáze se bude vyrovnávat s životními událostmi v pokročilejším věku. Mezi ty může patřit odchod do důchodu, ztráta blízkých osob, vlastní krize atd. Člověk si ve stáří málokdy nachází a vytváří nové zájmy, spíše rozvíjí zájmy stávající nebo takové, kterým se věnoval před nějakou dobou (Hasmanová Marhánková, 2013).

Za proměnou životního stylu seniora stojí jeho osvobození, více svobody. Má k dispozici více volného času, o kterém si může rozhodovat sám. Druhou podstatnou změnou je již zmíněný odchod do důchodu, a to jak v pozitivním, tak i negativním smyslu. Práce člověku mnohdy ovlivňuje život v mnoha dimenzích a najednou mu ze života zmizí (Holczerová a Dvořáčková, 2013).

Mnoho seniorů tak raději pracuje do vyššího věku, přestože již mají na důchod nárok. V zaměstnání se realizují. Mají velkou výhodu ve zkušenostech a znalostech metod, pomocí kterých správně řeší různé problémy a nastalé situace. Jde o schopnosti a kompetence, souhrnně se jim říká moudrost stáří (Petrová Kafková, 2013).

Ne každý chce však v pozdějším věku pracovat, a tak část seniorů například vloží své úsilí do zkrášlení svého domova a zahrady, dělají to, co nemuseli stihnout v době, kdy byli zaměstnaní. Další zase rádi cestují a poznávají, zúčastňují se kulturních akcí nebo akcí pořádaných klubem seniorů (Holczerová a Dvořáčková, 2013).

Stále častějším zájmem seniorů je nadále se vzdělávat. Motivace ke vzdělávání závisí především na již dosaženém vzdělání a také na jeho zaměření. Někdo se rozhodne vzdělávat ve vyšším věku kvůli své politické angažovanosti, sociální aktivitě a pro některé může být studium pouze koníčkem. Nejvíce se senioři učí z masových médií a od přátel. Větší popularitu získávají také univerzity třetího věku,

což dokládá fakt, že jejich nabídka neustále roste a nachází nové nadšené zájemce (Petrová Kafková, 2013).

4.2 Možnosti uplatnění a typy pracovních smluv

V České republice je trh práce orientovaný hlavně na výrobu a průmysl, na druhé příčce se nachází obchod a služby. Senioři se nejvíce uplatňují právě v sektoru služeb, kde pracují tři čtvrtiny ekonomicky aktivních seniorů (Bočková et al., 2011). V následujícím přehledu je možné vidět, jaké obory ekonomicky aktivní senioři nejčastěji využívají:

- a) oblast vzdělávání;
- b) profesní a vědecká činnost;
- c) administrativní činnost;
- d) kulturní a rekreační činnost;
- e) sociální péče;
- f) zdravotnictví;
- g) obchod (ČSÚ, 2010).

Pro seniora je také důležité si zvolit vhodný typ pracovní smlouvy. Ten mu umožňuje zůstat ekonomicky aktivním v situaci, kdy už si nepřeje vykonávat práci formou hlavního pracovního poměru. V tom případě se bude rozhodovat mezi tzv. alternativními pracovními úvazky, které se dají flexibilně upravit tak, aby vyhovovali dané cílové skupině. Pro seniory mohou být tyto formy užitečné např. při přizpůsobení charakteru konkrétní práce nebo snížení její fyzické náročnosti. K nejčastěji využívaným alternativním formám pracovního úvazku v ČR patří práce na zkrácený úvazek, nepravidelné práce a podnikání (Bočková et al., 2011).

Zkrácený úvazek znamená pro seniory kompromis mezi aktivním stylem života a odpočinkem, který je spojený navíc s finančním ohodnocením. Může tak mít pozitivní vliv na motivaci, upevnění zdraví atd. V Evropě je tento typ úvazku populární již delší dobu, v ČR si získal oblibu a začal být žádanější až v posledních letech. Možnost zkráceného pracovního úvazku také působí preventivně proti předčasným odchodům z trhu práce (Herz, 2018).

Druhou variantou je volba nepravidelné práce. V ČR je využívána buď formou dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Ideální je jejich využití v případě nárazových pracovních činností. Nepravidelná práce je výhodná pro zaměstnavatele, který může flexibilně přijímat i propouštět pracovníky podle potřeby a zároveň nemá povinnost platit zdravotní a sociální pojištění. Stejně tak je výhodná i pro seniory, kteří pracují jen určitou dobu, díky níž si finančně přilepší (Bočková et al., 2011).

Vhodnou alternativou k zaměstnání může být pro seniory také podnikání. U něj je však nevýhodou počáteční vklad, vyšší riziko a nepravidelné příjmy. Pro určitý okruh osob však podnikání představuje možnost individuální realizace práce a především volnost (Bočková et al., 2011). Dle ČSÚ neustále roste podíl seniorů mezi podnikateli, ze všech pracujících seniorů jich více než třetina provádí právě samostatně výdělečnou činnost (ČSÚ, 2018).

4.3 Práva a povinnosti spojené s prací seniorů

Po dosažení řádného důchodového věku nejsou žádná omezení ohledně výdělku či rozsahu pracovního úvazku. Řádní starobní důchodci mohou tedy pracovat na dobu neurčitou a pobírat i nadprůměrnou mzdu. Starobní důchodci mohou i současně pracovat pro více zaměstnavatelů, pro jednoho např. na dohodu o pracovní činnosti a pro druhého na zkrácený úvazek (Gola, 2018).

Z hrubé mzdy odvádí starobní důchodci daň z příjmu, a také sociální a zdravotní pojištění. Pouze u výpočtu zdravotního pojištění u nich nemusí být dodržena hranice minimálního vyměřovacího základu, a to v případě, když je jejich hrubá mzda 12 200 Kč nebo méně kvůli zkrácenému úvazku. Pokud je hrubá mzda vyšší, vypočítává se zdravotní pojištění standardně. U daně z příjmu fyzických osob mají důchodci nárok na daňovou slevu 2 070 Kč, podmínkou je podepsané prohlášení k dani (Mařík, 2018).

Pracující důchodci mají také nárok na přepočtení starobního důchodu. *Za každých odpracovaných 360 kalendářních dní se na základě vlastní podané žádosti zvyšuje výpočtový základ starobního důchodu o 0,4 %. V praxi se zvýšení pohybuje zpravidla mezi 40 Kč až 90 Kč v závislosti na výši důchodu (Gola, 2018).* O zvýšení si mohou důchodci požádat, jen pokud z příjmu odvádějí sociální pojištění. (Gola, 2018).

Pracovní poměr se může ukončit výpovědí zaměstnance, zaměstnavatele, nebo vzájemnou dohodou. Pokud se má poměr ukončit ihned, pak se na něm musí obě strany vzájemně dohodnout. Když je iniciátorem výpovědi zaměstnavatel, má i zaměstnanec ve starobním důchodu právo na odstupné. Důchodový věk zaměstnance totiž pro zaměstnavatele neznamena, že nemusí vyplácet odstupné (Gola, 2018).

4.4 Silné stránky seniorů v práci

Největší výhodou seniorů oproti ostatním věkovým kategoriím ve společnosti je dlouhodobá praxe. V daném oboru získali zkušenosti, které jsou mnohdy důležitější a potřebnější než teoretická znalost. Odbornost a zkušenost zvyšují šance seniorů na trhu práce. V některých oborech je výhodou také znalost systému, ve kterém se

pohybují. Ví například, jak jednat s dalšími společnostmi či úřady, v průběhu života získali velké množství kontaktů, dokážou lépe předvídat vývoj daného oboru. Díky rokům stráveným v oboru mají zkrátka lepší rozhled (Henzler a Späth, 2013).

Loajalita je další vlastností, pro kterou si zaměstnavatelé váží svých starších zaměstnanců. Dle personalistů si starší zaměstnanci váží více své práce a zaměstnavatele méně mnohem méně často než mladší generace pracovníků. Cení se u nich také poctivost a vděčnost. Je pro ně důležitější udržení práce a práce samotná než možnosti kariérního postupu. Může za to většinou obava ze ztráty zaměstnání, anebo fakt, že si již svůj profesní cíl splnili (Bočková et al., 2011).

Oceňována je u zaměstnaných seniorů také jejich psychická stránka. Personalisté je často považují za stabilní jedince, kteří zvládnou stresové situace, jsou klidnější, ovládají své nálady a jsou vyzrálí. Proto také často starší lidé v zaměstnání zaujímají řídicí pozice a mají na starost mladší kolegy. Na těchto pozicích se jim hodí respekt a autorita, jenž jde většinou ruku v ruce s jejich zkušeností či odborností (Bočková et al., 2011).

4.5 Slabé stránky seniorů v práci

První oblast nevýhod u seniorů spočívá v technické a jazykové bariéře. Tyto nedostatky v kvalifikaci bývají často považovány za hlavní příčiny neúspěchu u přijímacího pohovoru. Senioři mají na trhu práce nižší jazykovou vybavenost než mladší generace, stejně jako nižší počítačovou gramotnost nebo adaptabilitu na nové technologie. Bohužel je pro ně také typická menší ochota učení se novým postupům či případná rekvalifikace (např. kvůli obavám z neúspěchu), a tak jim v této oblasti ujíždí vlak (Klevetová a Dlabalová, 2008).

Významné omezení pro starší pracovníky znamená také jejich horší zdravotní stav. Starší lidé jsou totiž náchylnější na zdravotní problémy, s čímž souvisí častější pracovní neschopnost. S vyšším věkem také klesá fyzický výkon zaměstnance. Ten se podepisuje například na pomalejším pracovním tempu, na menší výkonnosti a může tedy znamenat v některých povoláních značnou bariéru. Přestože je tento pokles z dlouhodobého hlediska neodvratitelný, může ho člověk lehce zmírnit svým individuálním přístupem v průběhu života (Bočková et al., 2011).

Personalisté u starších zaměstnanců také poukazují na častěji se vyskytující únavu. Senioři považují mladší spolupracovníky spíše za konkurenci než jako novou energii. Starší zaměstnanci jsou také méně přizpůsobiví, drží se svých zaběhlých návyků a odmítají novější postupy. Mají z nich totiž obavy (Holczerová a Dvořáčková, 2013).

5 Metodika práce

V metodice nejprve popíšu cíl práce, výzkumnou otázku a hypotézy. Následně se pozastavím u volby samotného výzkumu i jeho průběhu. Rozeberu také způsoby sběru dat a zda výzkum čelil nějakým omezením. Nakonec krátce nastíním práci se získanými daty. Pro potřeby práce jsem si vymezil seniora jako člověka, který má nárok na starobní důchod, tedy je v poproduktivním věku.

5.1 Cíl práce

Hlavním cílem této práce je zjistit vlastní motivaci seniorů k pracovní aktivitě. Vedlejšími cíli jsou pak odpovědi na otázky týkající se fyzické náročnosti pozic zastávaných seniory, předností a slabých stránek seniorů v práci nebo jimi nejčastěji využívaných typů pracovních smluv. Hlavní výzkumná otázka je formulována následovně: „Co motivuje seniory k tomu, aby i v poproduktivním věku pracovali?“

Na základě získaných poznatků z části teoretické a důkladnějšího seznámení se s problematikou, jsem byl schopen si stanovit určité předpoklady (hypotézy). Ty zní následovně:

Hypotéza 1: Více než dvě třetiny pracujících seniorů nevykonávají fyzicky náročnou práci.

Hypotéza 2: Více než polovina pracujících seniorů pracuje mimo jiné z důvodu naplnění volného času.

Hypotéza 3: Za svou přednost v práci považují senioři nejčastěji zkušenosti.

V šesté kapitole části se při prezentaci výsledků zjištěných ve výzkumu hypotézy buď potvrdí nebo vyvrátí.

5.2 Dotazníkové šetření

Pro možnost oslovení větší skupiny respondentů jsem zvolil metodu kvantitativního výzkumu, jenž byl proveden formou dotazníkového šetření. Tato varianta poskytuje dobré možnosti interpretace výsledků, které se dají vyjádřit číselně (Tahal, 2017). Díky tomu jsem je mohl zpracovávat také do grafů a lépe je tak čtenáři znázornit.

Na začátku dotazníku se nachází úvod, kde jsem se krátce představil, popsal jsem cílovou skupinu, a také účel dotazníku. Po úvodu hned následovala první otázka, která měla filtrační funkci, tedy měla udržet u dotazníku pouze osoby, které mají

nárok na starobní důchod, ale přesto stále pracují. Pouze takoví jsou totiž vhodnými respondenty pro můj výzkum.

Po filtrační otázce následují otázky analytické, pomocí kterých již získávám hlavní data pro výzkum. Mezi nimi se nachází otázky dichotomické (výběr jedné ze dvou variant), alternativní (výběr jedné z více variant), výčtové (výběr více možností zároveň), specifické (hodnocení několika faktorů na stejné škále) a jedna otázka škálová (volba na stupnici). Seřazeny jsou tak, že první otázky jsou na zodpovězení jednodušší (aby nedošlo k odrazení respondentů) a až po nich následovaly otázky složitější, které byly pro práci zásadní (Jandourek, 2003). Ke konci byly umístěny otázky osobní a demografické. Úplný závěr dotazníku tvoří poděkování danému respondentovi.

Dotazník je standardizovaný, je totiž založený na uzavřených otázkách (Giddens a Sutton, 2013). Ty byly všechny vytvářeny po předchozím důkladném studiu tématu. U každé z otázek se nachází instrukce, jakým způsobem ji správně zodpovědět. Dotazník je k nahlédnutí na konci práce (Příloha 1).

5.3 Sběr dat a omezení

Cílem dotazníkového šetření bylo získání informací od co největšího počtu pracujících seniorů a lidí v poproduktivním věku. Respondenti tedy museli splňovat dvě kritéria – museli mít nárok na starobní důchod a museli být stále aktivními na trhu práce (formou zaměstnání nebo jako podnikatelé). K distribuci dotazníku jsem zvolil dvě formy:

- a) tištěná – kontaktoval jsem pracující seniory v rámci okolí, ať už sám či přes prostředníky (známé) a dále jsem oslovil vybrané organizace, které zaměstnávají seniory;
- b) internetová – využil jsem službu Formuláře Google, kde jsem snadno dotazník převedl do elektronické podoby. Odkaz na dotazník jsem následně sdílel na diskusích webových stránek určených seniorům (Svět seniorů, i60.cz, Třetí věk) a také na sociální síti Facebook ve skupinách podobně zaměřených (Senioři seniorům, AkSen – Aktivní senior, Seniorsklub).

Respondenti byli dopředu obeznámeni s průběhem dotazníku a jeho účelem. Dotazník byl anonymní, což mělo zaručit, že respondenti nebudou mít problém s žádnými otázkami a budou odpovídat pravdivě.

Sběr dat začal v dubnu a trval měsíc. Předem byl zvolen cíl, podle kterého jsem měl získat přibližně 100 vyplněných dotazníků. Ve výsledku je vyplněných dotazníků 81. Úspěšnější byla tištěná verze, ta byla vyplněna 62krát. Výzkum byl limitován časově

a ekonomicky. Při finanční investici by bylo možné šířit dotazník např. za pomoci reklamy nebo dalších tazatelů.

5.4 Práce s daty

Odpovědi z tištěného dotazníku jsem zpracoval do elektronické verze v programu Microsoft Excel, kde jsem je také spojil s výsledky internetových dotazníků. Při vyhodnocování a vzájemném porovnání dat jsem využil kontingenčních tabulek, taktéž v programu Excel. Hodnotil jsem především faktory motivace seniorů k pracovní aktivitě. Výsledky výzkumu jsou prezentovány v následující kapitole.

6 Výsledky

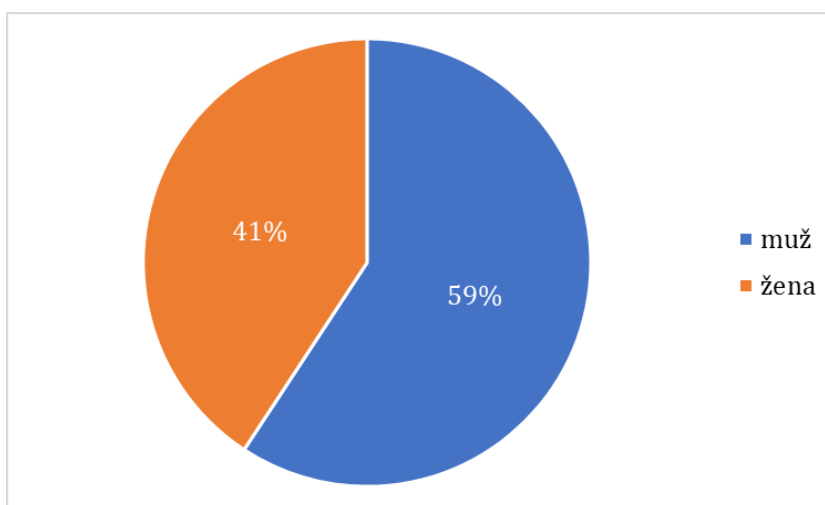
V této části práce budu interpretovat a vyhodnocovat data získaná prostřednictvím dotazníkového šetření. Veškeré grafy jsou vytvořené v programu Microsoft Excel.

6.1 Struktura respondentů

V průběhu sběru dat se podařilo získat informace od 81 respondentů. Všichni museli projít požadovaným způsobem přes filtrační otázku. Ta zjišťovala, zdali má osoba nárok na starobní důchod a zároveň pracuje. Kdo odpověděl kladně, vyplnil následně celý dotazník a patří tak právě mezi 81 respondentů. Respondenty, kteří odpověděli záporně, jsem do svého výzkumu nezapočítával. Na začátku se podíváme na osobní a demografické informace.

Otázkou týkající se pohlaví (viz Graf 1) bylo zjištěno, že mezi respondenty se nachází 48 mužů (59 %) a 33 žen (41 %).

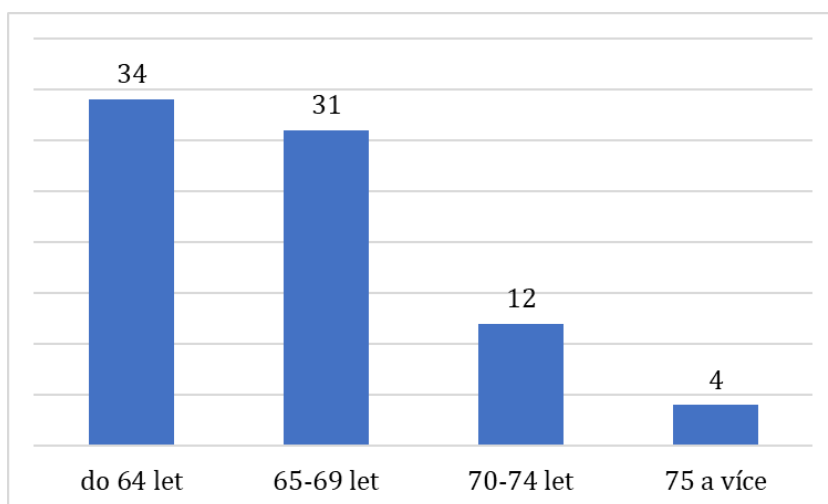
Graf 1 - Pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Ve věkovém rozdělení respondentů nachází největší zastoupení kategorie do 64 let, do té patří 34 respondentů, následuje kategorie 65-69 let s 31 respondenty. 12 respondentů spadá do kategorie 70-74 let a posledním 4 respondentům je 75 let nebo více (viz Graf 2). Více než 80 % respondentů spadá pod první dvě věkové kategorie. Z toho lze soudit, že většině pracujících seniorů je do 69 let. Respondentů, kterým je 70 let nebo více, je necelých 20 %.

Graf 2 - Věk



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí osobní otázka směřovala na vzdělání. Respondenti měli zvolit své nejvyšší dosažené. Základní vzdělání má 9 respondentů (11 %), středoškolské s výučním listem 21 (26 %), středoškolské s maturitou 23 (28 %), vyšší odborné 6 (8 %). Vysokoškolským vzděláním pak disponuje 22 respondentů (27 %). Nejvíce je tedy zastoupena kategorie středoškolsky vzdělaných s maturitou, o procento za ní jsou vysokoškolsky vzdělaní a o další procento středoškolsky vzdělaní s výučním listem (viz Graf 3).

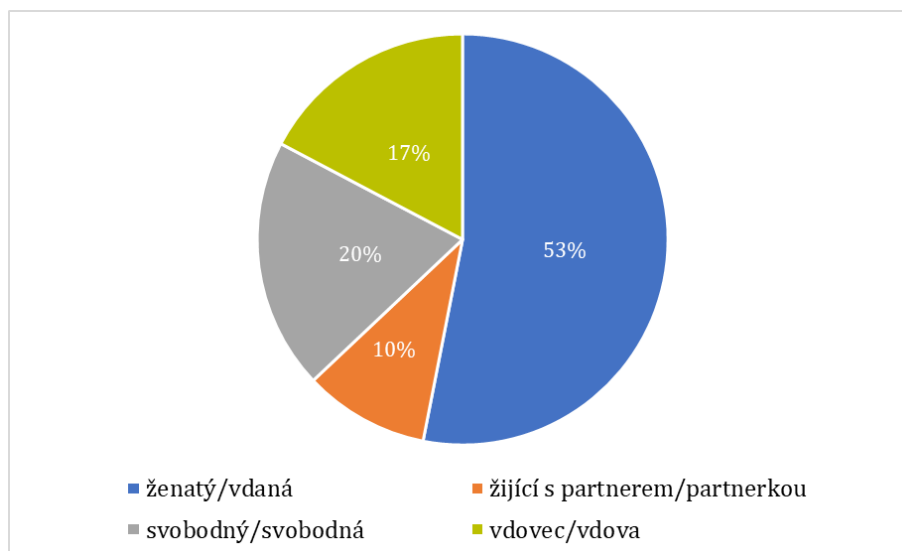
Graf 3 - Vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední osobní otázka se týkala rodinného stavu respondenta. Možnost ženatý/vdaná jich uvedlo 43 (53 %), žijící s partnerem/partnerkou 8 (10 %), svobodný/svobodná 16 (20 %) a vdovec/vdova zvolilo 14 respondentů (17 %). Více než polovinu respondentů tvoří tedy ženatí/vdané (viz Graf 4).

Graf 4 - Rodinný stav



Zdroj: vlastní zpracování

Osobní otázky se v dotazníku nacházely až jako poslední, aby neodradily případné respondenty od vyplnění. Při interpretaci jsem však zvolil jejich umístění na začátek, aby bylo možné si udělat nejprve obrázek o výběrovém souboru a mít o něm trochu přehled. Dalším důvodem je vyhodnocování otázek v dalších podkapitolách, které budu porovnávat právě s osobními charakteristikami. Samozřejmě jen v případech, kdy to bude ku prospěchu věci.

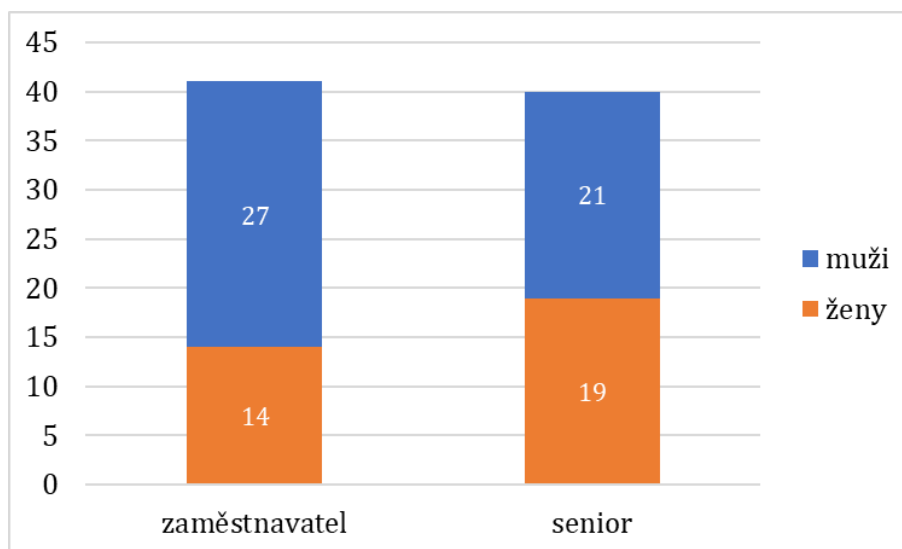
6.2 Zaměstnání

Po otázkách osobních následují již otázky zaměřené na práci respondentů (seniorů). První z nich byla položena takto: „Kdo byl iniciátorem Vaší zaměstnanosti i po dosažení důchodového věku?“ Možnosti jsou dvě, buď byl iniciátorem sám senior, který tedy chtěl zůstat ekonomicky aktivním i po vzniklém nároku na důchod, nebo byl iniciátorem seniorův zaměstnavatel, který si dokázal udržet seniora jako zaměstnance i přes jeho důchodový věk. Výsledek je vyrovnaný, ve 41 případech (51 %) přišel podnět k pokračující činnosti seniora od zaměstnavatele a ve 40 případech (49 %) se tak rozhodl sám senior (viz Graf 5). Tuto skupinu z části tvoří podnikatelé,

kteří se rozhodují o setrvání v práci sami. O nich se ale ještě zmíním v dalším průběhu vyhodnocování výsledků.

V grafu jsou také graficky odděleny odpovědi mužů a žen, kde jsou již patrné rozdíly. Zatímco 57 % žen (19 ze 33) samo iniciovalo to, že budou dále pracovat, u mužů tak bylo pouze u 44 % (21 ze 48), u mužů byl tedy častěji iniciátorem zaměstnavatel. (Svislá osa grafu vždy udává počet respondentů.)

Graf 5 - Iniciátor seniorovy zaměstnanosti

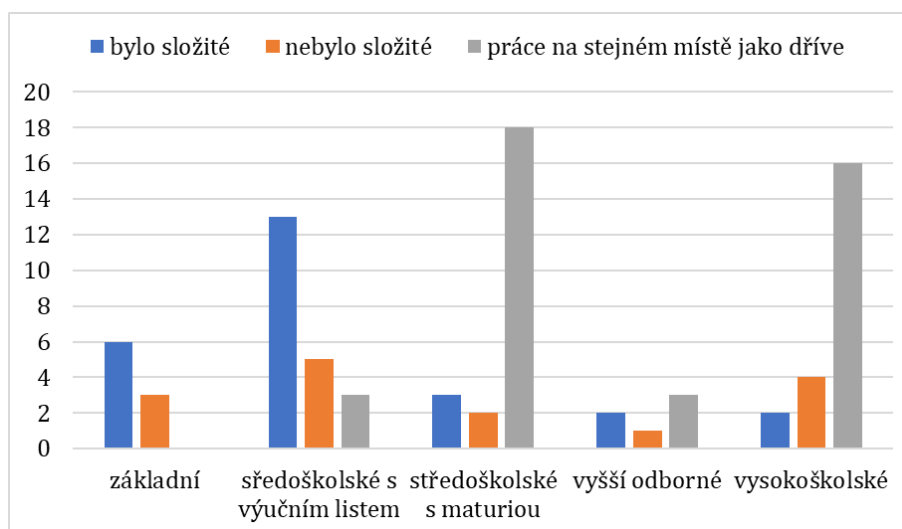


Zdroj: vlastní zpracování

Úkolem druhé otázky bylo zjistit, zda bylo pro seniory složité si najít práci v důchodovém věku. Pro 26 respondentů (32 %) bylo získání práce v důchodovém věku složité, odporuje jim 15 respondentů (18,5 %), kteří to naopak nepovažovali za složité. Největší skupinu však tvoří ti, kteří tomuto problému vůbec nemuseli čelit a pracují i v seniorském věku na stejném místě jako před ním. Těch bylo 40 (49,5 %).

Zajímavé je rozložení odpovědí při rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání (viz Graf 6). V něm je vidět, že na stejném místě jako před důchodovým věkem pracují především středoškolsky vzdělaní s maturitou a vysokoškolsky vzdělaní senioři. Tyto dvě skupiny představují 85 % těch, kteří pracují nadále na stejném místě. Problémy se získáním práce v seniorském věku hlásí především senioři se středoškolským vzděláním s výučním listem a se základním vzděláním. Z těchto faktů lze soudit, že dosažené vzdělání hraje při zaměstnanosti v seniorském věku důležitou roli.

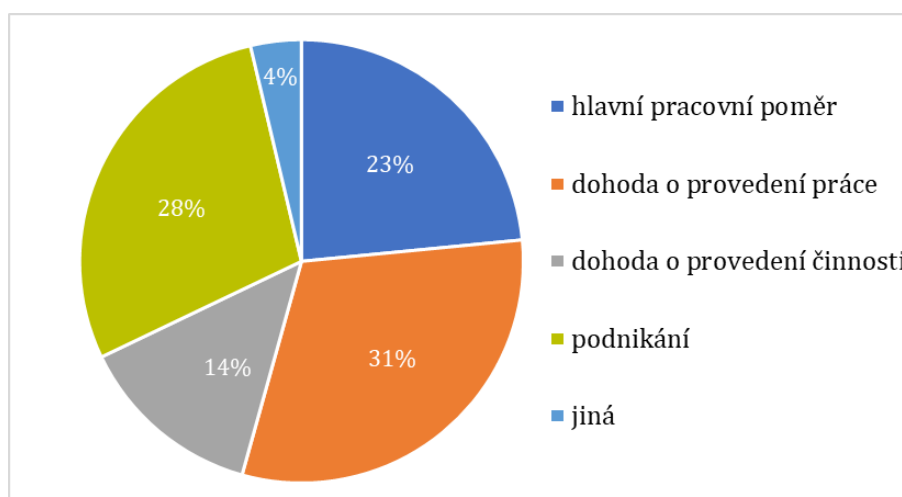
Graf 6 - Získání práce z pohledu seniora



Zdroj: vlastní zpracování

Ve třetí otázce týkající se zaměstnání mě zajímalo, jaký typ pracovní smlouvy je mezi seniory nejčastější. Největší část respondentů označila, že pracuje na dohodu o provedení práce (viz Graf 7). Takových respondentů bylo 25 (31 %), na hlavní pracovní poměr je zaměstnáno 19 respondentů (23 %). Dalších 11 respondentů (14 %) využívá dohodu o provedení činnosti. 23 respondentů (28 %) podniká, což odpovídá informaci z teoretické části, tedy že zhruba třetina seniorů provádí právě samostatně výdělečnou činnost.

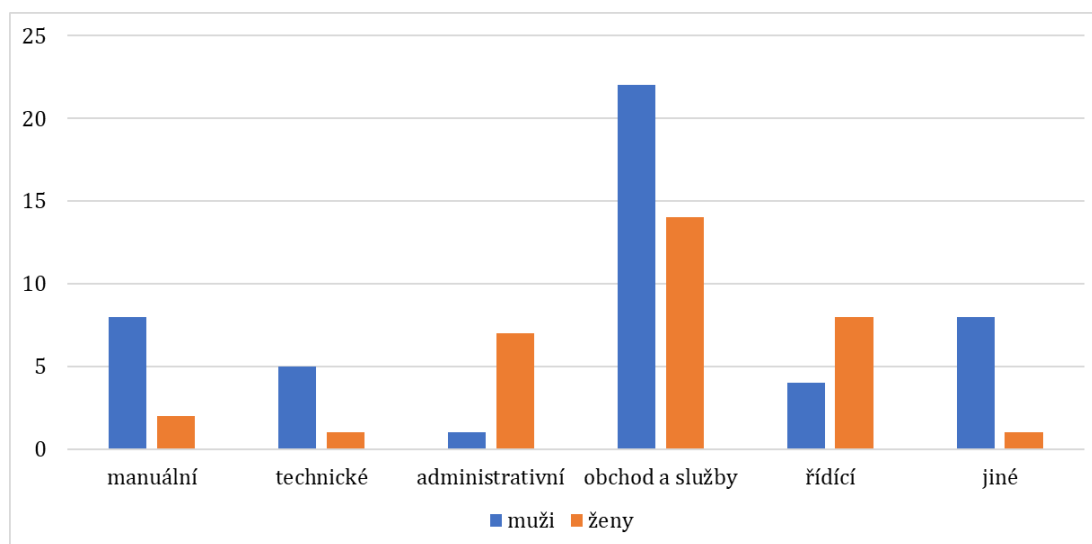
Graf 7 - Typ pracovní smlouvy



Zdroj: vlastní zpracování

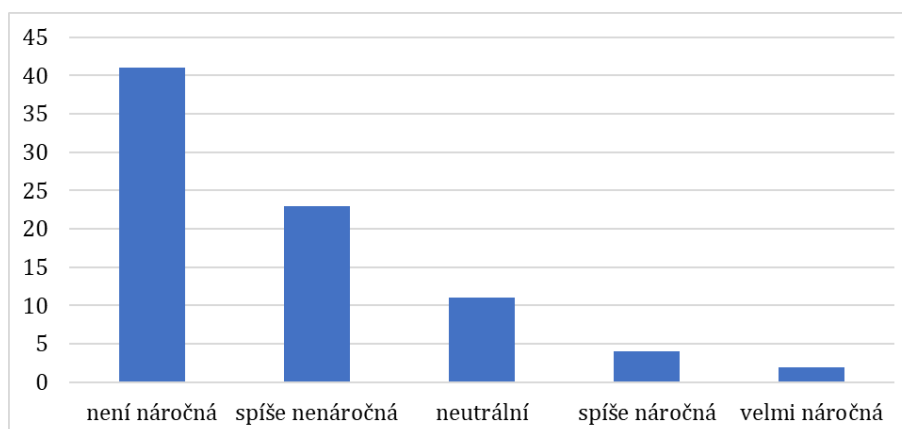
Další otázka směřovala na oblast/funkci, ve které respondenti pracují. Nejvíce jich uvedlo, že se pohybují ve službách a obchodu, konkrétně 36 (44,5 %). Druhou nejčastější odpovědí je řídicí funkce, ve které se nachází 12 respondentů (15 %). Manuální, technické, administrativní a ostatní oblasti byly zastoupeny méně. Za pozornost stojí výsledky po rozdělení respondentů na muže a ženy (viz Graf 8). Zde je patrné, že ženy jsou nejčastěji zastoupeny v oblasti obchodu a služeb (42 %), následně v řídicích pozicích (24 %) a také v administrativě (21 %). U mužů vedou taktéž obchod a služby (46 %), za nimi se však nachází práce manuální (17 %) a technické (10 %). 17 % mužů označilo jiné, tedy pracují v oblasti/funkci, která se nenacházela v nabídce.

Graf 8 – Pracovní oblasti/funkce



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka této podkapitoly byla určena fyzické náročnosti (viz Graf 9). Pro tyto potřeby jsem zvolil užití tzv. Likertovy škály, která dokáže zjistit postoj a navíc i jeho sílu (Hayes, 1998). Respondenti tedy měli vybrat na škále od jedné do pěti. Číslovka „1“ znamenala, že zaměstnání pro respondenta není fyzicky náročné, číslovka „5“ naopak znamenala velmi náročnou práci. Hodnocení „1“ zvolilo 41 respondentů (50 %), hodnocení „2“ 23 respondentů (28 %), hodnocení „3“ 11 respondentů (14 %), hodnocení „4“ 4 respondenti (5 %) a hodnocení „5“ pouze 2 respondenti (2 %). Dohromady tedy 78 % pracujících seniorů nepovažuje svou práci za fyzicky náročnou. Oproti tomu 7 % seniorů ji za náročnou považuje, většina zástupců této skupiny vykonává manuální práci.

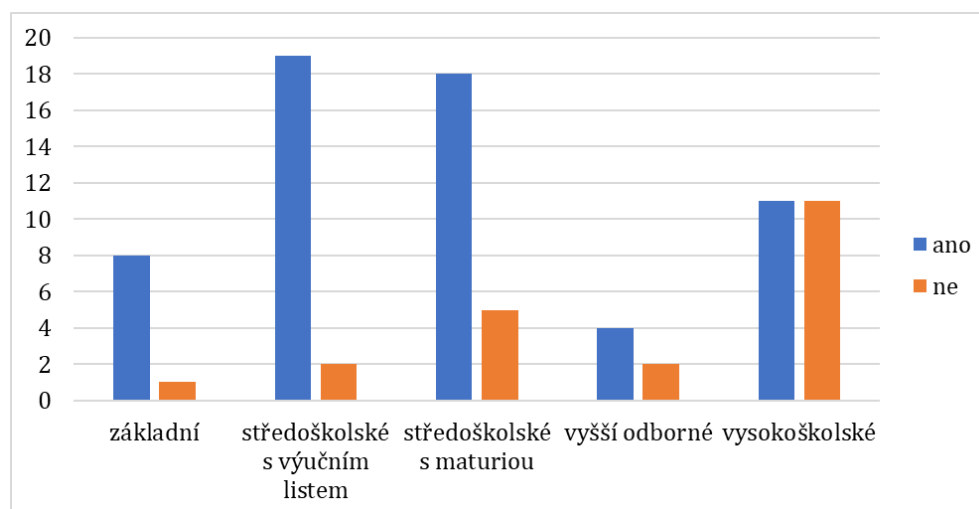
Graf 9 - Fyzická náročnost práce

Zdroj: vlastní zpracování

6.3 Motivace a vlastnosti seniorů

Jak už název napovídá, v této podkapitole se dostanu k samotnému jádru výzkumu. Na konci ní bych měl být schopen odpovědět na výzkumnou otázku, kterou jsem stanovil již v metodice a která pro připomenutí zní: „Co motivuje seniory k tomu, aby i v poproductivním věku pracovali?“ Následně budu také interpretovat odpovědi seniorů v otázkách jejich pracovních předností a slabin.

Cílem první otázky podkapitoly je zjistit, zda je pro respondenty finanční ohodnocení nejsilnějším motivátorem k práci v důchodovém věku. Kladně odpovědělo 60 seniorů (74 %), pouze 21 seniorů (26 %) tedy nevnímá finanční ohodnocení jako nejsilnější motivátor. Zajímavé je porovnání odpovědí ve chvíli, kdy vezmu v potaz dosažené vzdělání respondentů (viz Graf 10). Tam je vidět, že u respondentů všech úrovní vzdělání převažuje odpověď „ano“, jedinou výjimku však tvoří vysokoškolsky vzdělaní senioři, u kterých jsou odpovědi vyrovnané. Znamená to tedy, že v této kategorii bychom mohli nejčastěji hledat za hlavní motivaci k pracovní aktivitě něco jiného než vidinu finanční odměny.

Graf 10 - Finanční ohodnocení jako největší motivátor

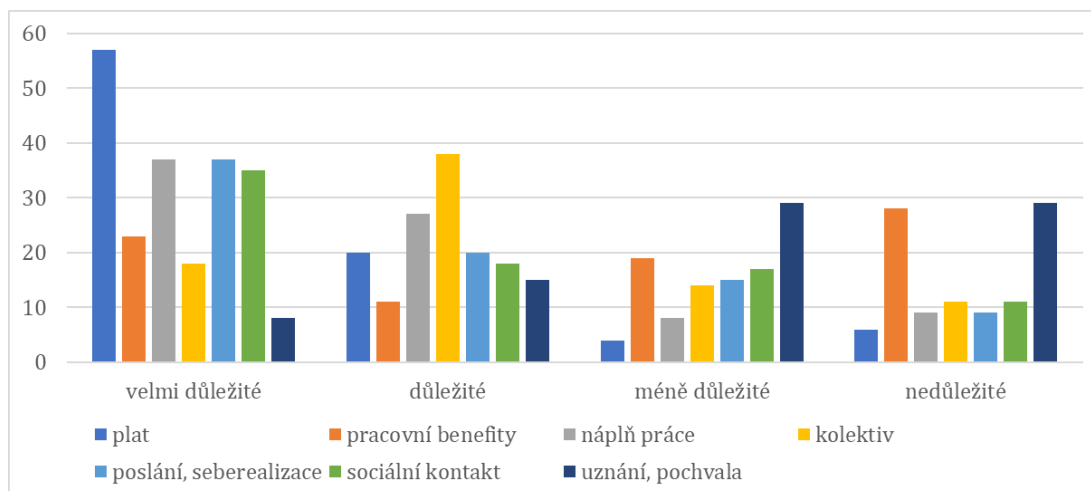
Zdroj: vlastní zpracování

Na hlavní otázku týkající se motivace byla znovu využita Likertova škála. Respondenti měli hodnotit podle důležitosti jednotlivé motivátory k pracovní činnosti. Při hodnocení využívali škálu, kde se nacházely následující možnosti: „velmi důležité; důležité; méně důležité; nedůležité“.

Při interpretaci výsledků je nejprve vyjádřeno rozložení jednotlivých motivátorů na hodnotící škále (viz Graf 11). Plat označilo 51 respondentů (63 %) za velmi důležitý a dalších 20 (25 %) za důležitý. Podstatná je pro respondenty také náplň práce, kterou považuje 37 z nich (46 %) za velmi důležitou a dalších 27 (33 %) za důležitou. Poslání či možnost seberealizace označilo za velmi důležitý motivátor 37 respondentů (46 %) a 20 (25 %) ho označilo za důležitý. Pro velkou část seniorů, tedy 35 (43 %) je velmi důležitý sociální kontakt, zato pracovní kolektiv jich 38 (47 %) považuje „pouze“ za důležitý. Naopak nejméně seniory podle výzkumu motivuje uznání a pochvala, u ní zvolilo buď možnost „méně důležité“ nebo „nedůležité“ 58 respondentů (72 %).

Protože se jedná o velký počet dat vložený do jednoho grafu, nemusí být na první pohled snadno pochopitelný. Pro lepší orientaci a představu se tak pod grafem nachází Tabulka 3, ve které je vidět u daného motivátoru a hodnocení konkrétní počet seniorů, kteří takovou odpověď zvolili. Připomínám, že respondentů bylo celkem 81.

Graf 11 - Důležitost motivátorů k práci



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3 - Důležitost motivátorů k práci

	velmi důležité	důležité	méně důležité	nedůležité
plat	51	20	4	6
pracovní benefity	23	11	19	28
náplň práce	37	27	8	9
kolektiv	18	38	14	11
poslání, seberealizace	37	20	15	9
sociální kontakt	35	18	17	11
uznání, pochvala	8	15	29	29

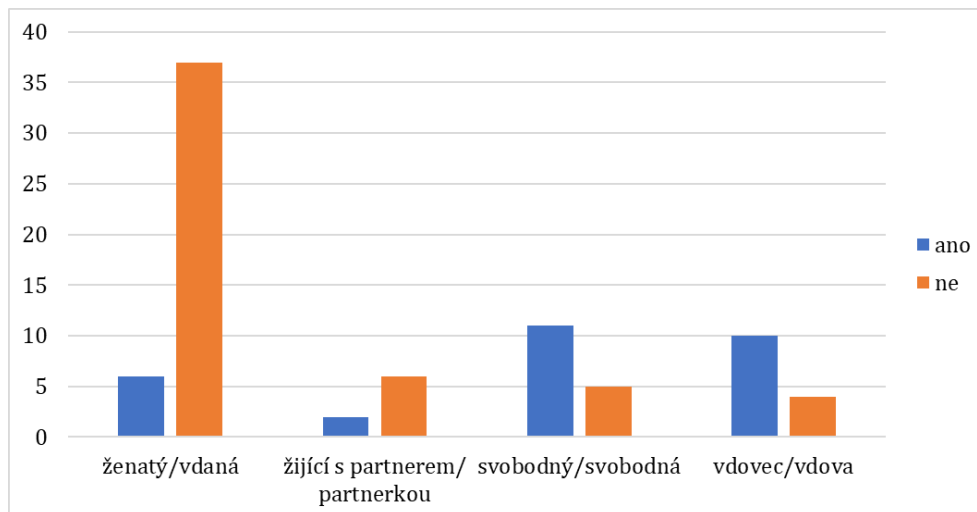
Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce jsem chtěl zjistit, jestli nemůže patřit k důvodům, proč senioři stále pracují, také obava z naplnění jejich volného času. Toho mají důchodci zpravidla více než ekonomicky aktivní osoby, a tak mě zajímalo, jestli jim práce napomáhá s jeho vyplněním. 52 respondentů (64 %) odpovědělo záporně, tzn. že obava z vyplnění volného času nemá na jejich pracovní aktivitu vliv. Zbýlých 29 respondentů (36 %) uvedlo, že tato obava u nich může hrát roli.

V grafu jsou odpovědi rozděleny podle rodinného stavu respondentů (viz Graf 12). Zatímco ženatí/vdané a osoby žijící s partnerem/partnerkou odpovídali převážně záporně, tak ve zbylých dvou kategoriích (svobodný/svobodná, vdovec/vdova) se

naopak nachází v převaze kladná odpověď. Na vině u nich může být samota, kterou tyto osoby řeší právě prací.

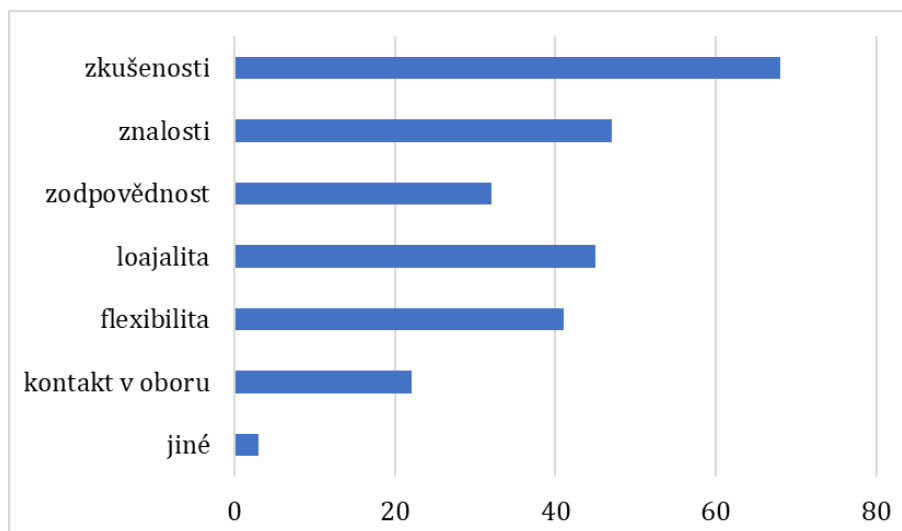
Graf 12 - Práce jako vyplnění volného času



Zdroj: vlastní zpracování

Dalším cílem výzkumu bylo zjistit, co si respondenti myslí, že jsou v práci jejich silné stránky. Na výběr měli 6 možností, k tomu ještě možnost „jiné“ a jejich úkolem bylo vybrat všechny vyhovující možnosti. Nejčastější odpovědi byly zkušenosti, což zvolilo 68 (84 %) tázaných seniorů (viz Graf 13). Za zkušenostmi následují znalosti, které zvolilo 47 seniorů (58 %). Více než polovina seniorů také označila jako svou přednost loajalitu a flexibilitu, tu vybralo 45 (56 %), respektive 41 respondentů (51 %). Zodpovědnost považuje jako svou silnou stránku 32 respondentů (40 %) a kontakt v oboru u 22 (27 %). Tři respondenti (4 %) označili možnost „jiné“.

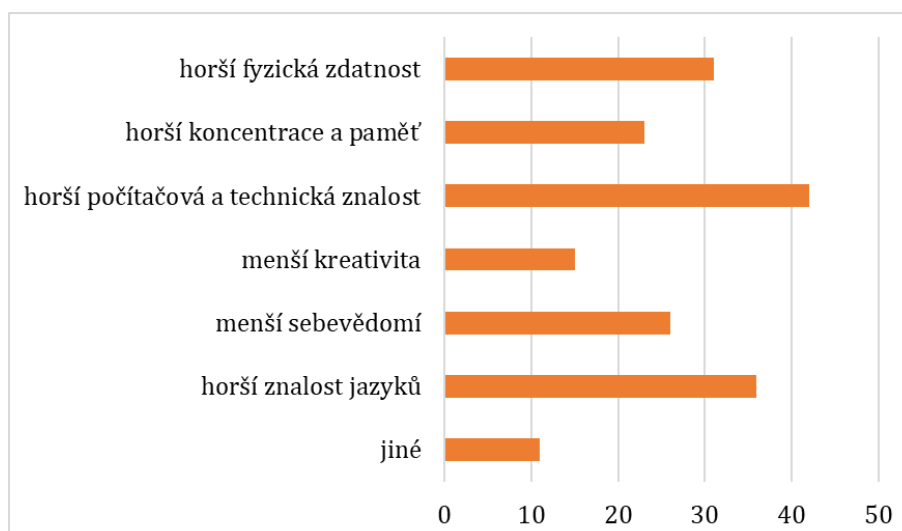
Graf 13 – Silné stránky seniorů v práci



Zdroj: vlastní zpracování

Po otázce na přednosti byl respondentům položen také dotaz na jejich slabé stránky. Cílem bylo zjistit, co hlavně považují za svou nevýhodu v porovnání s ostatními (mladšími) kolegy. 42 respondentů (52 %) vybralo horší počítačovou a technickou znalost, 36 respondentů (44 %) horší znalost jazyků a 31 respondentů (38 %) horší fyzickou zdatnost (viz Graf 14). To jsou tedy dle samotných seniorů jejich tři největší slabiny, co se pracovních aktivit týče. Dále vidí 26 respondentů (32 %) jako svou slabinu nižší sebevědomí, 23 respondentů (28 %) si myslí, že je znevýhodňuje při práci horší koncentrace a paměť a 15 respondentů (19 %) menší kreativita. 11 respondentů (14 %) uvedlo, že jejich slabou stránkou je ještě něco jiného.

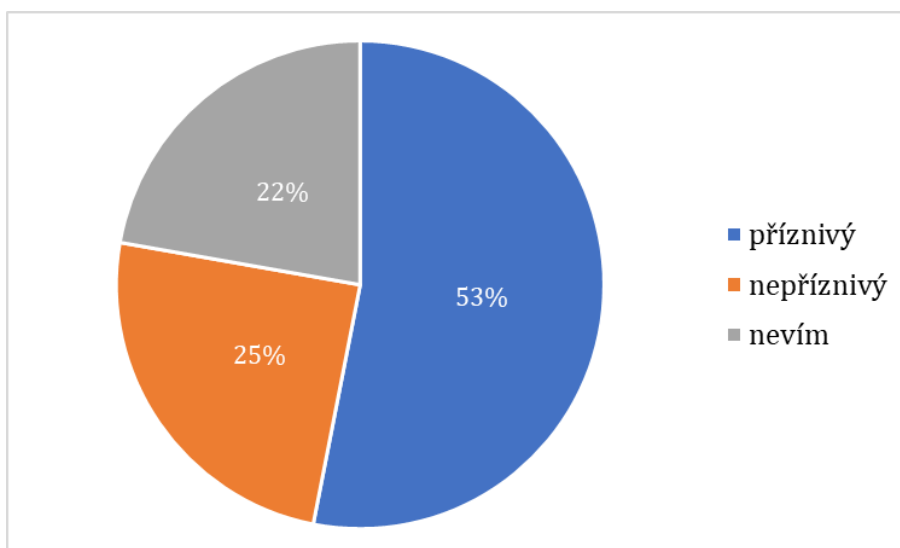
Graf 14 - Slabé stránky seniorů v práci



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka zněla: „Myslíte si, že je dnešní společnost nakloněna zaměstnávání seniorů?“ Pomocí ní jsem chtěl zjistit názor seniorů na jejich pozici na trhu práce (viz Graf 15). Největší část seniorů si myslí, že dnes je společnost nakloněna k jejich zaměstnávání, toho názoru je 43 respondentů (53 %). Naproti tomu 20 respondentů (25 %) jejich názor nesdílí, a naopak si myslí, že trh práce k seniorům v současnosti není příznivý. Početná skupina respondentů zvolila také odpověď „nevím“, konkrétně jich bylo 18 (22 %). Odpověď „nevím“ byla zařazena do možností právě pro případ, kdy senior (respondent) nebude mít na problematiku jasný názor, tak aby jeho odpověď nesnižovala přesnost výsledku.

Graf 15 - Postoj trhu práce k zaměstnávání seniorů



Zdroj: vlastní zpracování

6.4 Vyhodnocení

V kapitole zabývající se metodikou jsem si stanovil tři hypotézy. Nyní mám již potřebná data a informace k tomu, abych je mohl vyhodnotit. Takto zněly hypotézy:

Hypotéza 1: Více než dvě třetiny pracujících seniorů nevykonávají fyzicky náročnou práci.

Hypotéza 2: Více než polovina pracujících seniorů pracuje mimo jiné z důvodu naplnění volného času.

Hypotéza 3: Za svou přednost v práci považují senioři nejčastěji zkušenosti.

Informace k vyhodnocení první hypotézy se nachází v Graf 9. Jak bylo řečeno, celkem 78 % dotázaných seniorů nepovažuje svou práci za fyzicky náročnou.

Hypotéza se tedy potvrdila. Více než dvě třetiny seniorů nevykonávají fyzicky náročnou práci.

Druhá hypotéza se zabývala obavou z vyplnění volného času seniorů. Tuto problematiku zobrazuje Graf 12. Bylo zjištěno, že u 64 % seniorů nehraje obava z vyplnění volného času v jejich motivaci k práci žádnou roli. Tato hypotéza byla tedy vyvrácena.

Poslední hypotéza se týkala silných stránek seniorů v práci. Jak je vidět v Graf 13, nejčastější odpovědi byly skutečně zkušenosti. Ty považuje za svou silnou stránku 84 % tázaných seniorů. Třetí hypotéza se tak potvrdila.

Před zahájením samotného výzkumu jsem si vymezil hlavní výzkumnou otázku následovně: „Co motivuje seniory k tomu, aby i v poproduktivním věku pracovali?“ V průběhu interpretace výsledků jsem došel ke zjištění, že 74 % tázaných seniorů považuje za nejsilnější motivátor finanční ohodnocení. Při zkoumání dalších možných motivátorů jsem zjistil, že je pro pracující seniory velice důležitá náplň práce, možnost seberealizace či sociální kontakt, plat se však nachází na prvním místě.

Jak jsem zmiňoval v teoretické části, v posledních letech dochází ke stálému poklesu průměrného starobního důchodu ve vztahu k průměrným čistým mzdám, senioři tak často musí myslet ještě na jiný zdroj příjmu než jen zmíněný důchod. Jednou z možností je pro ně pokračovat v pracovní aktivitě i v důchodovém věku. A právě pro takové pak může být finanční ohodnocení hlavní motivací.

Závěr

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnaností seniorů a osob v poproduktivním věku z hlediska jejich vlastní motivace. Jejím cílem bylo tedy zkoumat a na základě provedené analýzy následně zhodnotit faktory působící z pohledu vlastní motivace seniorů na jejich zaměstnanost. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části byly nejprve definovány jednotlivé pojmy důležité pro téma, těmi jsou především senior, zaměstnanost a motivace. Následně byly v tématu demografický vývoj popsány příčiny a důsledky stárnutí populace a také jak je na stárnutí populace připravena společnost. Podrobněji byl čtenáři přiblížen průběh stárnutí, ať už po tělesné či duševní stránce, a změny, které člověka typicky doprovází v období odchodu do důchodu. Nahlédnuto bylo i na finanční situaci osob v důchodovém věku. Poslední kapitolu teoretické části tvoří aktivní stáří, kde byl středem pozornosti životní styl seniorů, možnosti jejich pracovního uplatnění či práva a povinnosti s případnou prací spojená. Na závěr došlo k hodnocení silných a slabých stránek seniorů při pracovní aktivitě. Tvorba této části práce byla založena na rešerši literatury a čerpání dat z odborných zdrojů.

Základem praktické části bylo provedení kvantitativního výzkumu. V něm byla zvolena z důvodu oslovení větší skupiny respondentů metoda dotazníkového šetření. Toho se zúčastnilo 81 respondentů složených pouze z osob s nárokem na starobní důchod a zároveň aktivních na trhu práce. Otázky v dotazníku byly pokládány tak, aby došlo k získání relevantních dat a také aby mohla být zodpovězena hlavní výzkumná otázka: „Co motivuje seniory k tomu, aby i v poproduktivním věku pracovali?“

Získaná data od respondentů byla analyzována, porovnávána a následně interpretována v co možná nejpřehlednější formě. Mezi zkoumaná témata patřila například fyzická náročnost práce seniorů, pracovní oblasti, ve kterých se nejčastěji pohybují, přednosti a slabiny pracujících seniorů atd. Hlavní okruh otázek zkoumal motivátory seniorů k pracovní činnosti. Při nich bylo zjištěno, že ač berou senioři v potaz mnoho motivátorů k pracovní aktivitě, finanční odměna je pro ně tím nejdůležitějším. Zjištěním této skutečnosti byla tedy zodpovězena také otázka výzkumná.

Jelikož je interpretace výsledků založena na datech získaných od 81 respondentů, nemyslím si, že by se zjištěné závěry daly zobecňovat. Čtenář si z nich však může odnést zajímavé poznatky.

Seznam literatury

- BOČKOVÁ, Lenka, Šárka HASTRMANOVÁ a Egle HAVRDOVÁ, 2011. *50+ aktivně: fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt Institut. ISBN 978-80-904153-2-4.
- BROŽOVÁ, Dagmar a VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0.
- BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Pub. Psyché. ISBN 978-80-247-9006-0.
- CRAIK, Fergus I. M. a Timothy A. SALTHOUSE, ed., 2000. *The handbook of aging and cognition*. 2nd ed. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. ISBN 978-0-8058-2966-2.
- ČSSZ, 2018. Starobní důchody - Česká správa sociálního zabezpečení. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2018. [cit. 21. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- ČSÚ, 2010. Pracující důchodci tvoří důležitou součást české ekonomiky. *Pracující důchodci tvoří důležitou součást české ekonomiky* [online]. 8. 11 2010. [cit. 26. 6. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/pracujici_duchodci_tvori_dulezitou_soucast_ceske_ekonomiky
- ČSÚ, 2016. Pracujících seniorů přibývá | ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. 5. 8 2016. [cit. 28. 11. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pracujicich-senioru-pribyva>
- ČSÚ, 2018. Čeští podnikatelé stárnou. *Čeští podnikatelé stárnou* [online]. 9. 5 2018. [cit. 27. 6. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cesti-podnikatele-starnou>
- ČSÚ, 2019. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2019* [online]. 6. 5 2019. [cit. 3. 7. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2019>
- DUŠEK, Jiří, 2016. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*. ISBN 978-80-7556-013-1.
- GIDDENS, Anthony a Philip W SUTTON, 2013. *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 978-80-257-0807-1.
- GOLA, Petr, 2018. Co je dobré vědět o práci v důchodu? *Finance.cz* [online]. 7. 3 2018. [cit. 2. 7. 2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/505922-prace-v-duchodu/>

GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS, 2005. *Sociální zabezpečení*. 2., aktualizované a dop. vyd. Brno: Masarykova Univ. [u.a.]. Edice učebnic Právnické Fakulty Masarykovy Univerzity v Brně, 358. ISBN 978-80-7239-176-9.

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava, 2013. *Aktivita jako projekt: diskurz aktivního stárnutí a jeho odezvy v životech českých seniorů a seniorek*. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Ediční řada studie, 94. svazek. ISBN 978-80-7419-152-7.

HAŠKOVCOVÁ, Helena, 2010. *Fenomén stáří*. Vyd. 2., podstatně přeprac. a dop. Praha: Havlíček Brain Team. ISBN 978-80-87109-19-9.

HAŠKOVCOVÁ, Helena, 2012. *Sociální gerontologie aneb Senioři mezi námi*. 1. vyd. Praha: Galén. ISBN 978-80-7262-900-8.

HAYES, Nicky, 1998. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7178-198-1.

HENZLER, Herbert A a Lothar SPÄTH, 2013. *Soužití generací: proč nejsou staří lidé problémem, ale řešením*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-987-6.

HERZ, Václav, 2018. Zkrácený úvazek a jeho podmínky: dovolená, plat a pojištění. *Euro.cz* [online]. 26. 7 2018. [cit. 27. 6. 2019]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/castecny-zkraceny-uvazek-plat-dovolena-pojisteni-1414843>

HOLCZEROVÁ, Vladimíra a Dagmar DVOŘÁČKOVÁ, 2013. *Volnočasové aktivity pro seniory*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4697-5.

HORECKÝ, Jiří, 2019. Beze změny hrozí kolaps. Česko není připraveno na stárnutí populace. *Echo24* [online]. 2. 4 2019. [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: [//echo24.cz/a/Sm8nB/beze-zmeny-hrozi-kolaps-cesko-neni-pripraveno-na-starnuti-populace](https://echo24.cz/a/Sm8nB/beze-zmeny-hrozi-kolaps-cesko-neni-pripraveno-na-starnuti-populace)

HUSSMANN, Ralf, Farhad MEHRAN a Vijaya VARMA, 1990. *Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office. ISBN 978-92-2-106516-6.

JANDOUREK, Jan, 2003. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7178-749-5.

KAHOUN, Vilém, JIHOČESKÁ UNIVERZITA a ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA, 2013. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-733-0.

KLEVETOVÁ, Dana a Irena DLABALOVÁ, 2008. *Motivační prvky při práci se seniory*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2169-9.

- KOTTOVÁ, Anna, 2016. Odborníci: Česko není připraveno na stárnutí populace, chybí systém péče. *Český rozhlas* [online]. 2016. [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/odbornici-cesko-neni-pripraveno-na-starnuti-populace-chybi-system-pece_201601122115_dpihova
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2011. *Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie: možnosti, které čekají*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3604-4.
- KVASNIČKOVÁ, Irena a Michal BERKA, 2010. *Pracovní motivace v kostce*. Praha [i.e. České Budějovice]: Nová Forma. ISBN 978-80-87313-73-2.
- LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1284-0.
- MAŘÍK, K., 2018. Zdanění důchodů a důchodců. *Našedůchody.cz* [online]. [cit. 3. 7. 2019]. Dostupné z: https://www.naseduchody.cz/clanek_50-zdaneni-duchodu.html
- MPSV, 2019. Vývoj starobního důchodu v 1994 - 2017. *Finance.cz* [online]. 2019. [cit. 30. 5. 2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/duchody-v-cislech/vyvoj-starobnich-duchodu/>
- MPSV, ČR, 2018. *MPSV.CZ : Senioři a politika stárnutí* [online]. 24. 10 2018. [cit. 27. 5. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2856>
- NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK, 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1705-0.
- PÁVKOVÁ, Jiřina, 2002. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7178-711-2.
- PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela, 2013. *Šedivějící hodnoty? aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univ., Fakulta Sociálních Studií. EDIS : ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, 10. ISBN 978-80-210-6310-5.
- PIVCOVÁ, Zuzana a Hana CHARVÁTOVÁ, 2018. i60.cz: Odkdy jsme senioři? *i60.cz* [online]. 2018. [cit. 4. 12. 2018]. Dostupné z: <https://www.i60.cz/clanek/detail/18960>
- SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ, 2012. *Sociologie stáří a seniorů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3850-5.
- ŠTYGLEROVÁ, Terezie a Michaela NĚMEČKOVÁ, 2018. Věková skladba obyvatel Česka se výrazně promění. *Věková skladba obyvatel Česka se výrazně promění* [online]. 2018. [cit. 4. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekova-skladba-obyvatel-ceska-se-vyrazne-promeni>
- ŠTYGLEROVÁ, Terezie, Michaela NĚMEČKOVÁ a Miroslav ŠIMEK, 2014. Stárnutí se nevyhneme | ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. 2014. [cit. 3. 12. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947>

TAHAL, Radek, 2017. *Marketingový výzkum: postupy, metody, trendy*. ISBN 978-80-271-0206-8.

VÁGNEROVÁ, Marie a UNIVERZITA KARLOVA, 2007. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

Přílohy

Příloha 1 - Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Martin Chalupa a prosím Vás o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, jehož cílem je zjistit aspekty pracovní motivace seniorů. Cílovou skupinou tohoto dotazníku jsou osoby, které již mají nárok na starobní důchod, ale přesto stále pracují. Výsledky dotazníku použiji ve své bakalářské práci. Dotazník Vám zabere max. 5 minut.

1. Máte nárok na starobní důchod a přesto pracujete?

Vyberte jednu možnost.

- a) ano
- b) ne *(v případě této odpovědi přestaňte, prosím, vyplňovat dotazník)*

2. Kdo byl iniciátorem Vaší zaměstnanosti i po dosažení důchodového věku?

Vyberte jednu možnost.

- a) zaměstnavatel
- b) já

3. Bylo pro Vás složité najít si práci v důchodovém věku?

Vyberte jednu možnost.

- c) ano
- d) ne
- e) pracuji na stejném místě jako dříve

4. O jaký typ pracovní smlouvy se u Vás jedná?

Vyberte jednu možnost.

- a) hlavní pracovní poměr
- b) dohoda o provedení práce
- c) dohoda o provedení činnosti
- d) podnikání
- e) jiná

5. Jakou práci vykonáváte?

Vyberte jednu možnost.

- a) manuální
- b) technickou
- c) administrativní
- d) obchod a služby
- e) řídicí
- f) jinou

6. Jak je Vaše zaměstnání fyzicky náročné?

Vyberte na škále jednu možnost.

není náročné

velmi náročné

1

2

3

4

5

7. Je plat/finanční ohodnocení Vaším nejsilnějším motivátorem k práci?

Vyberte jednu možnost.

- a) ano
- b) ne

8. Ohodnoťte následující motivátory k zaměstnanosti podle toho, jak jsou pro Vás důležité:

Vyberte jednu možnost na každém řádku.

	velmi důležité	důležité	méně důležité	nedůležité
plat	1	2	3	4
pracovní benefity	1	2	3	4
náplň práce	1	2	3	4
kolektiv	1	2	3	4
poslání, seberealizace	1	2	3	4
sociální kontakt	1	2	3	4
uznání, pochvala	1	2	3	4

9. Může patřit mezi důvody, proč pracujete v důchodovém věku, také obava z využití volného času?

Vyberte jednu možnost.

- a) ano
- b) ne

10. Co myslíte, že může být v práci Vaší předností?

Vyberte jednu či více možností.

- a) zkušenosti
- b) znalosti
- c) zodpovědnost
- d) loajalita
- e) flexibilita
- f) kontakt v oboru
- g) jiné

11. Co myslíte, že může být v zaměstnání Vaší slabší stránkou?

Vyberte jednu či více možností.

- a) horší fyzická zdatnost
- b) horší koncentrace a paměť
- c) horší počítačová a technická znalost
- d) menší kreativita
- e) menší sebevědomí
- f) horší znalost jazyků
- g) jiné

12. Myslíte si, že je dnešní společnost nakloněna zaměstnávání seniorů?

Vyberte jednu možnost.

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

13. Pracujete ve městě/obci, kde bydlíte?

Vyberte jednu možnost.

- a) ano
- b) ne

14. Jaké je Vaše pohlaví?

Vyberte jednu možnost.

- a) muž
- b) žena

15. Kolik je Vám let?

Vyberte jednu možnost.

- a) do 64 let
- b) 65–69 let
- c) 70-74 let
- d) 75 a více

16. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyberte jednu možnost.

- a) základní
- b) středoškolské s výučním listem
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

17. Jaký je Váš rodinný stav?

Vyberte jednu možnost.

- a) ženatý/vdaná
- b) žijící s partnerem/partnerkou
- c) svobodný/svobodná
- d) vdovec/vdova

Děkuji za Váš čas a přeji hezký den.