



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Katedra exaktních metod

Zaměstnanost seniorů v České republice

Autor bakalářské práce: Jakub Novák

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Václava Jaegerová

Rok obhajoby: 2019

Čestné prohlášení

*Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
„Zaměstnanost seniorů v České republice“
jsem vypracoval samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny
jsem řádně označil a uvedl v přiloženém seznamu.*

V Jindřichově Hradci dne 8. července 2019

podpis



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Jakub Novák**
Studijní program: Ekonomika a management
Obor: Management
Název tématu: **Zaměstnanost seniorů v České republice**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem práce je klasifikovat a poskytnout popis významných faktorů, které ovlivňují zaměstnanost lidských zdrojů se zaměřením na zaměstnatelnost osob starších 60 let (seniorů).

Rozsah práce: **50**

Seznam odborné literatury:

1. Seznam použité literatury je součástí bakalářské práce

Datum zadání bakalářské práce: **září 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **červenec 2019**

Jakub Novák
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 v České republice

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaností seniorů v České republice. Hlavním cílem této bakalářské práce je klasifikování a zhodnocení faktorů, které nějakým způsobem ovlivňují zaměstnanost lidských zdrojů se zaměřením na zaměstnatelnost osob starší 60 let v České republice. Teoretická část se věnuje hlubšímu objasnění pojmu senior, kde je charakterizováno stárání a následné změny, ke kterým dochází při přechodu do stárání. Dále se zabývá problematikou odchodu do důchodu a změnami s tím spojené. Další fáze, kterými se teoretická část zabývá je motivace a potřeby senioru a postavení seniorů na trhu práce s hodnocením jejich silných a slabých stránek. V praktické části je proveden kvantitativní výzkum, kde pomocí dat, získaných z dotazníků jsou zjišťovány faktory, které ovlivňují zaměstnanost seniorů v České republice.

Klíčová slova:

Trh práce, zaměstnanost, senioři, důchod,

Poděkování:

Chtěl bych poděkovat Ing. Václavě Jaegerové za všechny cenné rady a za vedení mé bakalářské práce.

Obsah

Úvod	15
1 Teoretická část	17
1.1 Charakteristika a vymezení pojmu senior	17
1.2 Stárnutí	17
1.3 Stáří.....	18
1.3.1 Charakteristika raného stáří	18
1.3.2 Mýty o stáří	19
1.3.3 Sociologie a psychologie stáří.....	20
1.4 Důchodový věk.....	20
1.4.1 Starobní důchod	23
1.4.2 Předčasný starobní důchod.....	24
1.4.3 Odchody do důchodu.....	25
1.5 Motivace	26
1.5.1 Potřeby seniorů.....	26
1.5.2 Specifika potřeb u seniorů	27
1.6 Potenciál seniorů pro společnost.....	28
1.7 Seniori na trhu práce.....	28
1.7.1 Postavení seniorů na trhu práce.....	29
1.7.2 Přednosti pracujících seniorů.....	29
1.7.3 Nežádoucí vlastnosti pracujících seniorů.....	30
2 Metodika Bakalářské práce	32
3 Praktická část	34
3.1 Dotazník.....	34
3.2 Vyhodnocení dotazníků – kvantitativní výzkum	34
3.3 Diskuze.....	46
4 Závěr.....	49
Seznam literatury.....	51
Příloha I.....	54

Seznam obrázků

Obrázek 1-Počet vyplacených předčasných starobních důchodů	24
Obrázek 2 - Maslowova pyramida lidských potřeb	27
Obrázek 3 - Pohlaví respondentů (otázka č.1)	34
Obrázek 4- Věk respondentů (otázka č.2)	35
Obrázek 5- Ekonomický status respondentů (otázka č.3)	35
Obrázek 6- Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (otázka č.4)	36
Obrázek 7- Typ pracovního poměru (otázka č.5)	37
Obrázek 8- Typ pracovní pozice respondentů (otázka č.6)	37
Obrázek 9- Jiné typy pracovních pozic od respondentů (otázka č.6)	38
Obrázek 10- Počet nezaopatřených osob, vyživovací povinnost (otázka č.7)	39
Obrázek 11- Ekonomická situace seniorů 60+ (otázka č.8)	39
Obrázek 12- Počet osob, žijících ve společné domácnosti (otázka č.9)	40
Obrázek 13- Faktory motivující být aktivní (otázka č.10).....	41
Obrázek 14- Motivující faktory dle ekonomického statusu (otázka č.10)	42
Obrázek 15- Faktory ovlivňující ekonomickou neaktivitu (otázka č.11).....	43
Obrázek 16- Přednosti starších pracovníků v pracovním procesu (otázka č.12)	44
Obrázek 17- Nežádoucí vlastnosti/schopnosti starších pracovníků v pracovním procesu (otázka č.13)	45
Obrázek 18- Ekonomický status dle pohlaví.....	46

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Průměrná měsíční výše důchodů od r.2006-2018.....	21
Tabulka 2- Průměrné mzdy v ČR za rok 2011-2018.....	22
Tabulka 3- Minimální mzda od r. 2007-2018.....	22
Tabulka 4 - Průměrná měsíční výše v důchodu v ČR a krajích k prosinci 2018	23
Tabulka 5 - Výše krácení důchodu dle doby předčasnosti.....	25
Tabulka 1 – Průměrná měsíční výše důchodů od r.2006-2018.....	21
Tabulka 2- Průměrné mzdy v ČR za rok 2011-2018.....	22
Tabulka 3- Minimální mzda od r. 2007-2018.....	22
Tabulka 4 - Průměrná měsíční výše v důchodu v ČR a krajích k prosinci 2018	23
Tabulka 5 - Výše krácení důchodu dle doby předčasnosti.....	25

Úvod

Jak už z názvu vyplývá, téma mé bakalářské práce bude zaměřené na zaměstnanost seniorů. Jelikož socioekonomická charakteristika společnosti v České republice ukazuje, že populace čím dál více stárne, je žádoucí zlepšit snahu o zapojení této „části“ populace do pracovního procesu. V potaz беру i fakt, že do této věkové kategorie spadají i senioři, kteří již mají nárok na starobní důchod. Ti se často mohou nacházet ve finanční krizi a může být pro ně těžké s těmito penězi vyjít. Téma jsem si zvolil na základě vlastního zájmu o zkoumání dané problematiky, jelikož si myslím, že toto téma patří mezi aktuální a dnes velmi diskutované.

Záměrem bakalářské práce bude identifikace a zhodnocení nově získaných poznatků ohledně faktorů, které ovlivňují zaměstnanost seniorů. Základní účel a cíl mé práce je klasifikování a zhodnocení faktorů, které nějakým způsobem ovlivňují zaměstnanost lidských zdrojů a které se zaměřují na zaměstnatelnost osob starších 60 let (tzv. seniorů) v České republice.

Práce bude rozdělena do dvou částí: teoretická část a část praktická. V teoretické části se zaměřím na hlubší objasnění pojmu senior, kde se pokusím charakterizovat stáří a následně i změny, ke kterým při přechodu do stáří dochází.

Další téma nebo spíš problematika kterou se budu zabývat je odchod do důchodu a ekonomická aktivita při pobírání důchodu. V této části si definujeme typy důchodů, za jakých podmínek máme nárok na starobní důchod a jaké změny nastanou v případě odchodu do důchodu

V další části se zaměřím na motivaci. Co vede seniora k práci a naopak, proč se nechtějí angažovat na pracovních pozicích. Zaměřím se na výhody a nevýhody starších pracovníků v pracovním procesu. Na jednu stranu může mít senior letité a bohaté zkušenosti nebo přikládá práci větší zodpovědnost. Na straně druhé přichází se stářím a věkem určitá omezení, která mohou vést ke snížení pracovního výkonu a nasazení. Při hledání v databázích jsou používána klíčová slova související s danou problematikou: zaměstnanost seniorů, osoby starší, motivace seniorů, stáří, stárnutí, potenciál seniorů pro společnost, silné a slabé stránky seniorů.

Na teoretickou část naváže část praktická. V praktické části byla provedena metoda kvantitativního výzkumu. Data byla získána na základě informací z dotazníků. Dotazováno bylo celkem 100 respondentů, kteří žijí v České republice a kteří dovršili minimálního věku 60 let. Dotazník obsahoval celkem 13 otázek.

V souvislosti se záměrem práce – tj. identifikace a zhodnocení nově získaných poznatků formuluji následující výzkumné otázky: Které faktory ovlivňují zaměstnanost seniorů? Existují další, dosud nezkoumané faktory, které ovlivňují nebo by mohli ovlivňovat nějakým způsobem zaměstnanost senior? Jaké výhody a nevýhody může mít zaměstnávání staršího pracovníka?

1 Teoretická část

1.1 Charakteristika a vymezení pojmu senior

Pojmem senior je myšlena osoba, která se nachází v završující fázi svého života s určitým postavením v naší společnosti. Statut seniora získáváme plynulým přechodem ze střední generace, kde přecházíme do konečné fáze celého životního cyklu (Sak a Kolesárová, 2012).

V této práci budeme používat pojem senior pro osoby starších **60 let**, bez vymezení horní věkové hranice. Pojem senior tedy budu označovat ve své práci osoby buď ekonomicky aktivní, které ještě nedosáhli důchodového věku nebo osoby, které již pobírají nebo mají nárok na starobní důchod.

Záleží na subjektu, které znaky z kategorie sociálních a biologických zahrne k vymezení a identitě seniora. Identitu seniora můžeme vnímat ve společnosti jako produkt, jehož definice se často a opakovaně mění vlivem rozvoje společnosti a její transformací. Empirický sociologický výzkum nabídl k tomuto tématu nové znalosti. Věk reprezentuje spíše tvář formálně časovou. Přesto se dává tomuto znaku velký význam, díky jeho lehké identifikaci stránky vymezení seniora. Zatímco věk definují pouze číslice, úroveň životního stylu či jiné údaje týkající se například zdravotního stavu nemůžeme zjistit v jednom okamžiku (Sak a Kolesárová, 2012).

Rád bych doplnil, že podle dat Českého statistického úřadu žije z celkového počtu obyvatel v České republice 18,8% obyvatel, kteří jsou starší 65 let (k roku 2017). S porovnáním z minulých let můžeme říct, že procento obyvatel v této věkové kategorii vzhledem k počtu obyvatel stoupá. Co se týče Evropy, tak v tabulkách najdeme Českou republiku někde v průměru. Největší zastoupení seniorů, starších 65 let přepočtené na procenta nalezneme v Itálii (22,3%) a nejmenší zastoupení nalezneme v Turecku (8,3%). (Český statistický úřad, 2018b).

1.2 Stárnutí

Stárneme všichni. My, naši přátelé, rodina, dokonce i děti. S touto osobní zkušeností zvanou stárnutí se setkáme všichni. Je to období, které jako předchozí fáze života má své hodnoty. Je důležité se učit umění stárnout, protože hodnota života v této fázi života a jeho smysl závisí i na přístupu jedinců. Stárnutí můžeme charakterizovat jako neodvratný biologický proces, který zakončuje stáří. I přes velké jednotlivé rozdíly v procesu stárnutí můžeme charakterizovat společné znaky. Ze znaků tohoto procesu to může být například fakt, že proces stárnutí je rozdílný u každého člověka.

Proces stárnutí je nesynchronizovaný, tudíž orgány nemají stejné rychlé stárnutí (Ondrušová, 2011).

Biologické stárnutí se týká tělesných změn organismu. Zhoršení schopnosti adaptace. Celkové zhoršení a pokles zdravotního stavu. Psychické stárnutí se týká změn lidské psychiky či přijetí nové role v důsledku reakce na přechod do stáří. Sociální dimenze stárnutí se týká začleněním stárnoucího jedince do společnosti s jeho postoji vůči okolí (Haškovcová, 2010).

1.3 Stáří

Stáří je poslední etapou týkající se našeho vývoje. Je to konečná fáze našeho života. Stáří obecně označuje o pozdních fázích ontogeneze, prostého průběhu života. Za hlavní ukazatel stáří je označován kalendářní věk, u kterého se dá jedinec jednoznačně vymezit, do jaké věkové kategorie patří, ale nedá nám informace o schopnostech a zdravotní kondici v životě člověka. Z hlediska vyššího věku klasifikuje Světová zdravotnická organizace vyšší věk na: 60-74 let označováno jako **rané stáří**, 75-89 let jako **stáří vlastní** a od 90 let a více **období dlouhověkosti** (Ondrušová, 2011).

Každý jedinec stárne. Jsou jedinci, kteří si myslí, že se jich stáří netýká. Ale i ti směřují pomalu ale jistě k hranici, kde začíná stáří. Propast mezi mládím a stářím se neustále zvyšuje díky odklonu jedinců od své problematiky stáří. Jedinec dnešní doby nechce být starý, nechce to ani vidět ani slyšet. Tento postoj však odstraňuje šance vnitřně zpracovat problematiku stáří a určitou snahu poprat se s ní (Haškovcová, 2010).

1.3.1 Charakteristika raného stáří

Stáří je poslední fází našeho života, která se označuje jako postvývojová, kde jedinec rozvinul všechny možné schopnosti rozvoje. Setkáváme se zde s přínosem moudrosti a nadhledu, ale naproti tomu také s úbytkem energie a s jistou proměnou osobnosti, která pomalu směřuje k závěru života. Rané stáří, též označováno jako třetí věk, nemusí být po fyzické stránce stárnutí takovou bariérou, aby jedinec nemohl žít svůj život aktivně a plnohodnotně. Základním úkolem stáří je dosažení integrity v koncepci vlastního života. Pokud jedinec přijme svůj život jako celek, který měl jistý smysl, dosahuje tím jisté integrity svého života. Starý člověk by měl klasifikovat svůj život kladně, jako dílo, které už je u konce. Starší osoba by měla přijímat svůj život

přesně takový jaký byl, bez výčitek nad tím, co mohlo nebo nemohlo být v životě jinak. To zahrnuje i přijetí vlastních nedostatků a smíření se s tím, co se v životě nepodařilo (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Nutné podmínky vedoucí k dosažení integrity jde shrnout v několika bodech. Prvním bodem je **Pravdivost** k sobě samému. Nemá smysl už ve stáří nic předstírat. Prožitý život je třeba vnímat přesně takový, jaký byl. Dalším bodem je již zmíněné **Smíření**. Vlastní život bychom měli přijmout, protože už není možná žádná velká změna. Starší jedinec by měl realitu přijmout jako jakýsi druh kompromisu, který už neodpovídá přesně jeho předešlým ideálům. Dalšími body jsou **Stabilizace postoje k životu** a **Kontinuita** (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

1.3.2 Mýty o stáří

Mezi lidmi podle nejrozumnějších pravd či polopravd vznikají mýty. Většina lidí žije v přesvědčení, že nároky starého člověka spočívají v co nejlepším materiálním a ekonomickém zabezpečení. Tímto vzniká **mýtus falešných představ**. Díky těmto falešným představám se společnost soustřeďuje na toto jediné přesvědčení, že pokud se lidé ve stáří výborně materiálně či ekonomicky zabezpečí, povede k základu jejich spokojenosti (Adam Šůra, 2017).

Mýtus zjednodušené demografie vznikl opět na základě falešné představy a předpokladu, že odchodem do důchodu se jedinec stává starým. Všichni starší lidé jsou vnímáni jako důchodci. Jakoby tímto dnem, kdy odešli do penze přestala z většiny existovat jejich smysluplná část. Jako kdyby nás dále čekalo jen utrpení a obtížné žití, které by doprovázely častá onemocnění. Neexistuje tedy žádná určitá událost či přesný čas, od kterého bychom mohli říct, že je jedinec odted' starý. Starší lidé se mohou označovat jako „mladí lidé s více lety“ (Haškovcová, 2010).

Další mýtus, který je silně zakořeněný v naší společnosti je **mýtus neužitečného času**. Co starší lidé vlastně ve svém věku dělají? S trochou paradoxu je na jedné straně přiznáno právo na zasloužený odpočinek, ale na druhé straně jsou vnímáni jako lenoši. Znamená to že ten, kdo pracuje je užitečný a ten, kdo je v penzi a nepracuje, tak pro společnost nic neznamená (Haškovcová, 2010).

1.3.3 Sociologie a psychologie stáří

Sociologie stáří

Člověk a obecně lidská civilizace jsou součástí biologické části veškeré existence, ale současně vytvářejí sociálno, které je novým druhem skutečnosti. Společnost je chápána jako živý organismus. V historii sociologie pozorujeme vlny, které kladou důraz na atributy společnosti jako živého organismu (Sak a Kolesárová, 2012).

Stáří a dětství jsou od sebe nejvíce vzdálené fáze, ale i tak jsou si velice blízké. Dítě získává schopnosti a sílu, kdežto u seniora síla ubývá a schopnosti se pomalu vytrácí. Úkazy a procesy, naplňující stáří mají charakter biologický, kulturní, sociologický a psychologický. Problematika stáří je zahrnuta nejen v oblasti biologických témat, ale i v oblasti psychologie a sociologie. Sociologie je nezbytně nutná k chápání fenoménu stáří. Sociologie zkoumá životní fáze a skupiny populace, které spadají do těchto fází. V každé fázi dochází k jistým obměnám generace, která přenáší svůj potenciál na společnost (Sak a Kolesárová, 2012).

Psychologie stáří

Přesné vyjádření povahových rysů u seniorů není jednoduché a rozhodně není dostačující všeobecné konstatování o úbytku psychických sil u všech seniorů. Každý starý člověk měl zcela jiný „běh života“, který se liší od ostatních. Hlavní problém u seniora z hlediska psychické stránky profilu pozorujeme u vlastností a schopností, které jsou připisovány často stáří. Ty ovšem nejsou příčinou věku, nýbrž individuálním specifikem osobnosti. Proto je pokládáno za správné nejprve poznání celé dráhy života starších osob a poté následující odvození úplného portréту seniorů, které se skládá z pravidelně se vyskytujících prvků. Každá etapa, která má následovat v životě člověka, je ovlivněna etapou předchozí (Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

1.4 Důchodový věk

Pro určení důchodového věku, kdy můžete odejít do starobního důchodu, je rozhodující faktor rok narození. Důchodový věk u žen ovlivňuje také počet vychovaných dětí. Důchody jsou složeny z tzv. procentuální výměry a ze základní výměry důchodu. Ke zvýšení procentuální výměry nebo základní výměry či obou těchto částek může docházet při valorizaci důchodu. Všechny vyplacené důchody v České republice se zvyšují právě díky valorizacím (Mařík, 2019).

Tabulka 1 – Průměrná měsíční výše důchodů od r.2006-2018

Období	Průměrný důchod celkem v Kč	Starobní důchod v Kč(plný)
2006	8 010	8 187
2007	8 560	8 747
2008	9 424	9 638
2009	9 803	10 045
2010	9 884	10 138
2011	10 296	10 567
2012	10 490	10 793
2013	10 653	10 985
2014	10 741	11 090
2015	10 994	11 363
2016	11 078	11 475
2017	11 435	11 866
2018	11 960	12 435

Zdroj: vlastní zpracování, dle (Český statistický úřad, 2019).

Tabulka 1 znázorňuje každoroční nárůst průměrné výše důchodů. V roce 2006 se celkový průměrný důchod pohyboval okolo 8 000 Kč. V roce 2018 průměrná výše dosahuje 11 960 Kč. Od roku 2006, tedy za 12 let se průměrná výše celkových důchodů zvedla o 3 950 Kč.

Od ledna 2019 došlo k největšímu zvýšení důchodů v historii, kdy průměrný starobní důchod převýšil částku 13 200 Kč. Hovoříme-li o celkovém navýšení důchodu, pro rok 2019 to je 7,3%, kde se základní výměra zvýší o 570, tedy z 2700 Kč (2018) na 3270 Kč (Česká penze, 2019).

Na konci roku 2018 byl vyplacen starobní důchod Česko správou sociálního zabezpečení 2 403 933 seniorům. Z toho 618 842 lidí pobíralo důchod předčasný. Průměr hodnoty starobního důchodu činil 11 850 Kč, kde u mužů činil 13 076 Kč a u žen 10 758 Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018).

Tabulka 2- Průměrné mzdy v ČR za rok 2011-2018

Období	Výše průměrné mzdy v Kč
2011	24 319
2012	25 109
2013	25 128
2014	25 686
2015	26 467
2016	27 589
2017	29 504
2018	31 885

Zdroj: vlastní zpracování dle (Kurzy, 2019b).

. Tato tabulka znázorňuje výši průměrné mzdy v Kč mezi jednotlivými lety (2011-2018). V roce 2011 činila průměrná měsíční mzda 24 319 Kč. V roce 2018 činila průměrná měsíční mzda 31 885 Kč. Obecně lze tedy konstatovat, že od roku 2011 se průměrná mzda zvýšila o 7 566 Kč. Pro zajímavost **výše průměrného měsíčního důchodu za rok 2018 tvoří 39% z výše průměrné mzdy za rok 2018.**

Tabulka 3- Minimální mzda od r. 2007-2018

Období	Výše minimální mzdy v Kč za měsíc
2007 leden	8 000
2013 srpen	8 500
2015 leden	9 200
2016 leden	9 900
2017 leden	11 000
2018 leden	12 200

Zdroj: vlastní zpracování, dle (Kurzy, 2019a).

Tabulka 3 znázorňuje růst minimálních mezd od roku 2007-2018. V roce 2007 činila minimální mzda 8 000 Kč. V roce 2018 činila minimální mzda 12 200 Kč. Lze tedy konstatovat, že od roku 2007 se výše minimální mzdy zvýšila o 4 200 Kč. Zajímavostí je hodnota průměrného starobního důchodu za rok 2018 a minimální mzda za rok 2018, **kde průměrný měsíční důchod je o 235 Kč vyšší než minimální mzda.**

Tabulka 4 - Průměrná měsíční výše v důchodu v ČR a krajích k prosinci 2018

	Průměrný důchod celkem v Kč	Starobní důchod v Kč (plný)
Česká republika	11 960	12 435
Hlavní město Praha	12 934	13 299
Středočeský kraj	12 107	12 605
Jihočeský kraj	11 850	12 325
Plzeňský kraj	11 926	12 380
Karlovarský kraj	11 708	12 054
Ústecký kraj	11 658	12 272
Liberecký kraj	11 830	12 301
Královehradecký kraj	11 908	12 282
Pardubický kraj	11 752	12 190
Kraj Vysočina	11 763	12 164
Jihomoravský kraj	11 727	12 279
Olomoucký kraj	11 700	12 063
Zlínský kraj	11 781	12 207
Moravskoslezský kraj	11 978	12 503

Zdroj: vlastní zpracování dle (Český statistický úřad, 2018a)

„Průměrný výše celkového důchodu ke 11 960 Kč. Co se týče nejvyššího průměru důchodu v krajích, tak nejvíce pobírali senioři v Praze (12 934 Kč) a v kraji Středočeském (12 107 Kč). Naopak nejnižší důchody měli senioři (11 496 Kč).“

1.4.1 Starobní důchod

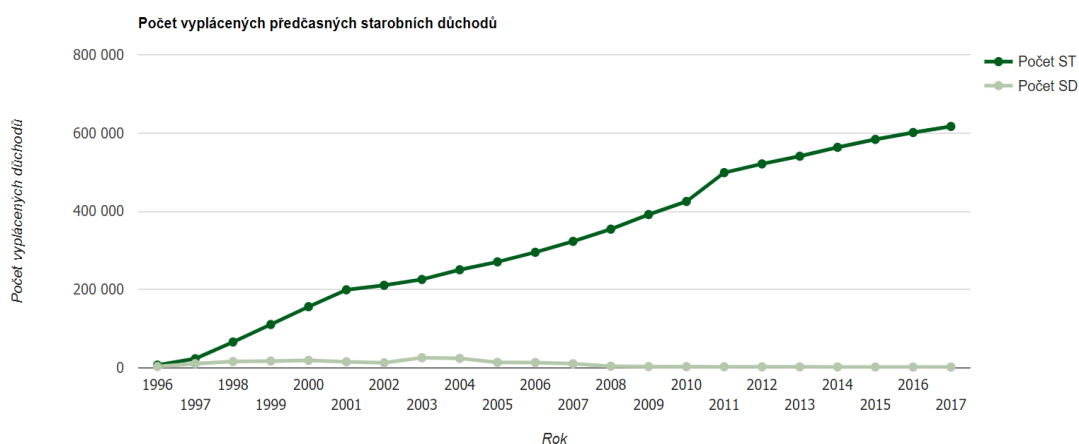
Starobní důchod je určitou finanční dávkou v našem důchodovém systému, na kterou má nárok každý jedinec, který dle stanoveného zákona dosáhl důchodového věku a naplnil onu podmínku nezbytné doby pojištění (Mařík, 2014).

Doba pojištění se určí podle součtu všech dnů, ve kterých jsme byli zaměstnáváni a ve kterých se muselo platit důchodové pojištění. Do těchto dnů se zahrnuje i i dovolená, vojenská služba či nemoci (Tomčík, 2019).

1.4.2 Předčasný starobní důchod

Počet seniorů, kteří odcházejí do předčasného důchodu se neustále zvětšuje. V roce 2002 se hranice přehoupla přes 200 000 vyplacených předčasných důchodů a v roce 2016 se počet dostal přes hranici 600 000. V roce 2017 už do předčasného důchodu odešlo 616 744 Čechů. Vypovídají o tom údaje z České správy sociálního zabezpečení (Data České správy sociálního zabezpečení, 2017).

Obrázek 1-Počet vyplacených předčasných starobních důchodů



Zdroj: (Česká správa sociálního zabezpečení, předčasné důchody, 2019)

Důchodového věku dosáhnout až v roce 2021, přesto zvažují odchod do penze o tři roky dříve (2018). Ti, kteří dospějí k tomu rozhodnutí musejí získat minimálně 35 let pojištění. Pro odchod do předčasného důchodu je ustanoveno, že se určí minimální doba důchodového pojištění podle roku, kde jedinec docílí důchodového věku. Předčasný starobní důchod se trvale zkracuje. Také bychom měli vzít v úvahu fakt, že je jedinec, pobírající předčasný důchod omezen v případné možnosti přivýdělku (Česká správa sociálního zabezpečení, 2017a).

Tabulka 5 - Výše krácení důchodu dle doby předčasnosti

Důchod přiznán dříve	Krácení sazby procentní výměry důchodu	Krácení procentní výměry důchodu v Kč
o 90 dní	0,9 %	126,--
o 180 dní	1,8 %	252,--
o 360 dní	3,6 %	504,--
o 720 dní	8,4 %	1 176,--
o 1 080 dní	14,4 %	2 016,--
o 1 440 dní	20,4 %	2 856,--
o 1 800 dní	26,4 %	3 696,--

Zdroj: vlastní zpracování dle (Česká správa sociálního zabezpečení, 2017b).

Celková výše zkracování závisí na délce doby, chybějící od data odchodu do předčasné penze do data dosažení důchodového věku. Za každých započtených 90 dnů od doby odchodu do předčasného důchodu do doby dosažení důchodového věku dochází ke snížení procentuální výměry o 0,9% vypočteného základu v období do 360 kalendářních dnů, o 1,2% v období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne a o 1,5% v období po dosažení 721. kalendářního dne. Při pobírání předčasného starobního důchodu není možné pracovat či podnikat. Toto omezení platí až do doby dosažení důchodového věku. Je zde ovšem možnost přivýdělku. Vyplácení předčasné starobního důchodu nebrání činnosti, ve kterých nejsou odvody na sociální a důchodové pojištění. Jsou to: „tzv zaměstnání malého rozsahu, kdy příjem nepřesahuje hodnotu 3000 Kč měsíčně, činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce, pokud výše započitatelného příjmu nepřesahuje částku 10 000 Kč, výkon samostatné výdělečné činnosti, který nezaloží v daném kalendářním roce účast na pojištění (Česká správa sociálního zabezpečení, 2017a).

1.4.3 Odchody do důchodu

Nejčastěji senioři odcházejí do penze z důvodu dosažení důchodového věku a ztrácí motivaci dále pracovat. Nejsou zde žádné limitace k práci typu zdravotních důvodů nebo například z důvodů problémů na trhu práce. Bavíme se zde o velké většině seniorů (Jiří Šatava, 2015).

Odchod do penze může znamenat v životě seniora určitý důležitý zlom. U některých lidí to bylo vnímáno zase jako jakýsi konec další životní etapy. Pro „hovoryozdravi.cz“ bylo poskytnuto několik rozhovorů s tématem odchodů do důchodu. Někteří senioři nesli špatně odchod do důchodu z důvodu nalezení nového

smyslu života. Pro některé byl nový smysl života vidět ve vnučatech, o která se pomáhali starat (Sak a Kolesárová, 2012).

I navzdory pobírání důchodu se někteří lidé rozhodli k práci či provozování nějaké aktivní činnosti. Díky tomuto kroku byl pro ně odchod do důchodu o dost jednodušší. Práci v penzi si cenili z důvodu, že si sami mohli říct, do jaké míry chtějí pracovat. Mohli mít přivýdělky tak dlouho, jak přesně chtěli. Práce posilovala jejich smysl žít, zlepšovala situaci po finanční stránce a pomáhala se udržovat v kontaktu s lidmi v okolí (Institut sociálního zdraví, 2019).

Další změny byly zpozorovány u vztahů například ke kolegům, které přestali vídat a cítili se osamělí. Naproti tomu se jim nabízel čas ke styku s lidmi, na které dříve nebyl takový čas (Institut sociálního zdraví, 2019).

1.5 Motivace

Motivaci lze označit jako jakýsi „psychický stav, který vzbuzuje určitou činnost či chování za účelem se zaměřit na určitý směr, kterým se uchýlíme. Stručně řečeno jde o všechny vnější či vnitřní potřeby, kvůli kterým dochází k jisté činnosti či projevům chování za účelem dosažení cíle. Původ slova motivace je z latinského slova „Movere“, které znamená hýbat se (Kvasničková a Berka, 2010).

Motivaci můžeme také označit za určitou „hybnou páku“ našeho chování, díky které dochází k uspokojování vlastních potřeb. Základem motivace je snaha organismu o dosažení rovnováhy mezi sebou a okolní společností pomocí činností, díky kterým dochází k sebeuspokojování (Klevetová a Dlabalová, 2008).

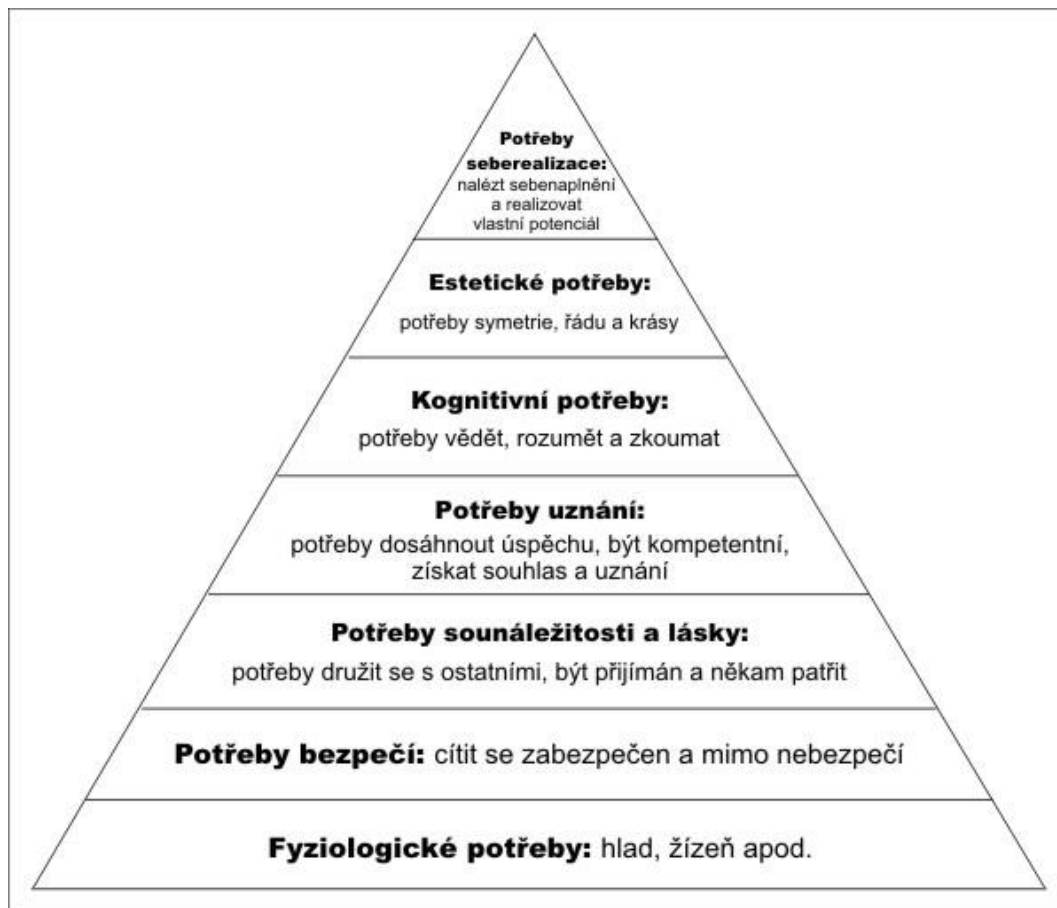
1.5.1 Potřeby seniorů

Znalosti preferencí a potřeb seniorů jsou nezbytné pro zlepšení kvality jejich života. Z hlediska potřeb jsou na tom senioři obdobně, jako všichni ostatní. Všichni mají potřebu, aby zůstali nějakým způsobem platní nebo užiteční. Pichaud a Thareauová (1998) konstatují, že jsou důležité nejen potřeby fyziologické, ale také psychologické, kde je důležitý pocit bezpečí, určitý smysl života či nezávislost (Ondrušová, 2011).

Každý člověk chce mít svou roli ve společnosti, ve své rodině či práci. Má potřebu někam patřit. Sociální změny a ztráty ve stáří dost přibývají, a senioři je často obtížně přijímají. Obecně tedy vyžaduje potřebu jisté **pozice ve společnosti a jistotu sociální role** (Klevetová a Dlabalová, 2008).

Je třeba zmínit v souvislosti s kvalitou života u starších osob i Maslowovu pyramidu lidských potřeb.

Obrázek 2 - Maslowova pyramida lidských potřeb



Zdroj: (Filosofie úspěchu, 2011).

1.5.2 Specifika potřeb u seniorů

Jak už zde bylo zmíněno, senioři se svými potřebami od ostatních neliší. Tyto potřeby ale mohou mít odlišné priority a odlišné způsoby, jak uspokojit tyto potřeby. U seniorů mohou být nějaké potřeby sniženy, jako je například potřeba učení. Pokud se člověk ve starších věku chce něco nového naučit, potřebuje k tomu více času. Potřebu seberealizace se snaží senior uspokojovat ve vzpomínkách, kde jejich snaha tkví ve vzpomínání na staré časy. Díky tomu se může u seniora stát, že se současné seberealizaci může začít i bránit (Příbyl, 2015).

Některé potřeby u seniorů mohou být naopak zvýšené. Příkladem může být potřeba bezpečí a jistoty. Mohou cítit ohrožení v důsledku změn ve společnosti. Nebo je může doprovázet strach z opuštěnosti nebo dokonce ze smrti. Za zvýšenou potřebu

lze u seniora považovat potřebu být někým milován či potřeba být pro někoho či něco prospěšný(Příbyl, 2015).

1.6 Potenciál seniorů pro společnost

I přesto, že kalendářní věk vymezuje hranici pro dosažení důchodového věku, může mít své „společenské konotace“, které mohou být i negativní. Kupříkladu se po dosažení tohoto věku očekává odchod do penze. Setkáváme se i s názorem, že osoby, které dosáhnou důchodový věk a stále pracují, blokují tímto absolventům pracovní místa. Toto tvrzení bereme za nepodloženou zkratku(Tomeš a Šámalová, 2017).

Problematika, ve které podle kalendářního věku posuzujeme seniory, dosahuje určitých „trhlin“ a to díky několika myšlenkovým dopadům. Díky tomu, že staří vnímáme jako tzv. „presumpci invalidity. Což znamená, že člověk bez ohledu na svůj věk buď má nebo nemá pracovní schopnosti. Stárnutí bereme za proces, který je vysoce individuální. Přesto kvůli potřebám si jednoznačně vymezit nároky na zajištění stáří, bylo nezbytné se dohodnout na určení jednotné věkové hranici. Pokud bude stále docházet k vnímání osob podle toho, do jaké „věkové kohorty“ patří, pak to pro nás znamená velice závažný problém. Demografické prognózy nám naznačují, že pokud nezměníme pohled na přínosy seniorů pro naši společnost a nenaučíme se je vnímat i z širšího hlediska, než je výdělečná činnost, neexistuje možnost udržení žádných systémů sociálního zabezpečení(Tomeš a Šámalová, 2017).

1.7 Senioři na trhu práce

V současné době je rozhodnutí seniora v podobě buď setrvání na trhu práce nebo odchodu do důchodu ovlivňováno mnoha faktory. Za jeden z nejčastějších důvodů, proč senioři v důchodovém věku aktivně pracují se může jevit jistá potřeba si přivydělat. Za významný důvod u seniora v závislosti na jeho rozhodnutí setrvat na trhu práce může být ztráta milované osoby neboli ztráta svého životního partnera (Rašticová a Bédiová, 2018).

1.7.1 Postavení seniorů na trhu práce

Vysoké mzdy a pokles produktivity u starších pracovníků (seniorů) ovlivňují výrazně jejich pozici na trhu práce. Za těchto podmínek dochází k upřednostňování mladších pracovníků u firem při nabírání nových pracovníků. Slabší výkonnost u starších pracovníků může dát také podnět zaměstnavateli k jejich propuštění. Postupně s věkem se i individuální produktivita mění. Za jeden z důvodů lze považovat neustálé zvyšování pracovních dovedností a zkušenosti nebo naopak například nedostatečné znalosti, které jsou potřebné k vykonání práce (Rašticová a Bédiová, 2018).

Do skupiny starších 65 let, kteří pracují, převažují z velké části důchodci, pobírající řádný starobní důchod. Do této převažující skupiny za rok 2015 patří 99 tisíc z celkového počtu 108 tisíc, který zahrnuje všechny pracující subjekty v této věkové kategorii. U ostatních důchodců jde o ojedinělé případy. S narůstajícím věkem se mění i fyzická kondice. To může být odrazem v profesi, konkrétně do jaké kategorie či odvětví profese spadá. V kategorii 60-64 let není tak markantní rozdíl v profesích a jejich odvětvích v porovnání s mladší věkovou skupinou, kteří pracují. Menší zastoupení tvoří povolání, zahrnující poskytování služeb nebo prodej či pracovníky v technických oblastech. Naopak pracovníci v této věkové kategorii (60-64let) vykonávají pracovní činnost na pozicích řemeslníků či opravářů nebo také různých specialistů či řídicích pracovníků (Petráňová, 2016).

K výrazné změně dochází po dovršení 65 let. Výrazně klesá počet pracovníků v profesích, které jsou fyzicky náročné. K poklesu dochází například u řemeslníků a opravářů nebo také počet profesí, týkající se obsluhy strojů. Vysoký podíl je zastáván v oblasti řídicích funkcí. Pracující muži, kteří dovršili věku 65 let a více, převyšují počet žen ve stejném věku, kde pracujících mužů bylo 62,1 tisíc ve srovnání s pracujícími ženami, kterých bylo 45,5 tisíc. A to i navzdory zajímavosti, kdy v předchozím roce (2014) počet žen zcela jednoznačně převyšoval počet mužů v profesích, jako jsou: pracovníci v prodeji a ve službách, různí specialisté nebo úředníci (Petráňová, 2016).

1.7.2 Přednosti pracujících seniorů

Předností pracujících seniorů jsou určitě jejich bohaté zkušenosti a praxe. Obecně lze konstatovat, že zkušenost a praxe patří mezi nejvýraznější výhody starších pracovníků. Ty zahrnují veškeré zkušenosti spojené s profesí či dlouholetou praxi ve svém oboru, know-how postupy ve vykonávané profesi. Výhodou starších pracovníků

může být i to, že za všechny roky praxe znají prostředí svého oboru i jeho okolí. Obecně zde hovoříme o větším rozhledu ve svém oboru. Tyto zkušenosti jsou mnohdy daleko důležitější, než teoretické vědomosti a znalosti. Obecně lze konstatovat, že zkušenost a praxe patří mezi nejvýraznější výhody starších pracovníků (Bočková et al., 2011).

Další předností může být **postoj k práci**. Starší pracovníci jsou loajální vůči svému zaměstnavateli, pro kterého pracují. Jsou hodnoceni jako zaměstnanci, kteří si cení své práce, v porovnání s mladší generací, která mění častěji své povolání, a tudíž i svého zaměstnavatele. Starší pracovníci v porovnání s mladší generací přisuzují své práci a její schopnosti udržení vyšší významnost než kariérnímu postupu. Tento postoj je ovlivňován tím, že u nich mohlo dojít ke splnění všech cílů co se týče kariéry nebo že se mohou obávat z nezaměstnanosti. Za jednu s předností starších pracovníků lze také považovat jejich **psychické předpoklady**. Dokážou lépe zvládat stresové situace a také kontrolovat své nálady.(Bočková et al., 2011).

1.7.3 Nežádoucí vlastnosti pracujících seniorů

Ve stáří dochází k narůstajícím problémům, týkajících se tělesných změn i změn psychických. Jedno z nejčastějších omezení starších pracovníků bývá **zhoršení zdravotního stavu**. Se zdravotním stavem může docházet i k úbytku kompetencí. Staří lidé obvykle trpí různými nemocemi, které mohou vést k jejich omezení ve snaze aktivně žít.(Vágnerová a Univerzita Karlova, 2007).

Jak už bylo zmíněno, u starších lidí lze očekávat více zdravotních problémů než u mladší generace. Dá se tedy předpokládat z důvodu onemocnění i delší pracovní neschopnost. Se zdravotním stavem je spojen i fyzický výkon, který postupně klesá se zvyšujícím se věkem. Další bariérou k výkonu ve své profesi může být u starších pracovníků jejich fyzická kondice. Fyzická kondice je ale otázkou individuálního přístupu(Bočková et al., 2011).

Za relativně dosti nežádoucí vlastnosti či schopnosti staršího pracovníka může být **jazyková a technická bariéra**. Neznalost cizích jazyků nebo nedostačující počítačová gramotnost se jeví jako faktory jejich neúspěšnosti při vykonávání určité profese či neúspěšnosti, pokud se ucházejí o pracovní místo. Dále může staršího pracovníka omezovat **neochota přiučit se novým věcem** (metodám či postupům). Starší pracovníci většinou vycházejí z postupů, které už jsou osvědčeny, tudíž jejich kreativita může být nižší než u mladší generace. Co se týče týmové práce, může zde docházet k nižšímu přizpůsobení ze strany staršího pracovníka nebo k neochotě respektování svých mladších nadřízených(Bočková et al., 2011). s

2 Metodika Bakalářské práce

Tato bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsem provedl rešerši pouze tuzemské dostupné literatury. Čerpal jsem především ze zdrojů, které byly vydané převážně po roce 2005.

K tomu, abych byl schopen vytvořit výzkumnou část mé bakalářské práce, sloužila především teoretická část, kterou jsem podrobně popsal v úvodu. Pro praktickou část jsem si zvolil metodu kvantitativního výzkumu. Ten se zaobírá metodou sběru a analýzy dat. Data byla získána na základě informací z **dotazníků**. Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, které faktory ovlivňují nějakým způsobem zaměstnanost osob starších 60let tzv. seniorů v České republice.

Za respondenty jsem si vybral seniory, kteří dosáhli věku minimálně 60 let. Potřeboval jsem získat informace seniorů, kteří mají před důchodem, ale stále aktivně pracují. Protože senior v tomto věku se už může nacházet v situaci, ve které přemýšlí nad důchodem. Dále pak seniory, kteří jsou v důchodu, ale jsou stále ekonomicky aktivní. U těchto seniorů můžeme zjistit důvody a motivy, proč stále setrvávají na trhu práce. A nakonec jsem potřeboval získat informace od seniorů, kteří jsou v důchodu a kteří už nejsou ekonomicky aktivní. Ú této skupiny mě zajímaly faktory, které zapříčinily, že jsou již ekonomicky neaktivní.

Jelikož můj výzkum byl zaměřený na seniory od 60 věku výše. Musel jsem proto zvolit vhodný způsob sběru dat. Proto jsem si zvolil dotazník v papírové verzi (tzv. PAPI). Vytisknuté dotazníky jsem roznesl mezi respondenty po České republice. Jediné mé kritérium byl věk, tudíž jsem se respondentů nejdříve dotazoval, jestli už dosáhli požadovaného věku (minimálně 60 let).

Dotazováno bylo celkem 100 respondentů, kteří žijí ve České republice a kteří dosáhli věku minimálně 60let. Při tvorbě výzkumného souboru jsem se snažil dodržet stejné podíly respondentů závislé na pohlaví. Zjednodušeně řečeno jsem se snažil dodržet 50 respondentek a 50 respondentů. Docílil jsem toho díky průběžné kontrole posbíraných odpovědí. Po naplnění 50 vyplněných dotazníků z řad mužů jsem oslovoval s výzkumem pouze osoby ženského pohlaví. Tím jsem dokázal sběr dat dle daných podmínek a zachoval smysl výzkumného souboru.

Dotazník obsahuje celkem 13 otázek. Z toho šest otázek, u kterých měli respondenti vybrat alespoň jednu odpověď (některé uzavřené otázky umožňovali respondentům vybrat více odpovědí) bylo uzavřených, pět otázek, kde měli respondenti možnost vlastní odpovědi bylo částečně uzavřených. Jen jedna otázka byla

otevřená. Ta se týkala věku respondentů. A jedna otázka (otázka č.1, která rozděluje respondenty podle pohlaví) byla filtrační.

První otázka, týkající se pohlaví respondentů, byla pouze filtrační. Ve druhé otázce byl zjišťován přesný věk respondentů. Tato otázka byla jediná otevřená. Další otázka zjišťovala, jestli je respondent zaměstnaný či nezaměstnaný, nebo jestli je v důchodu a ekonomicky aktivní nebo je v důchodu a je ekonomicky neaktivní.

Další otázka zjišťovala typy pracovních poměrů. Byla pouze pro respondenty, kteří jsou ekonomicky aktivní (zaměstnaní a ekonomicky aktivní důchodci). V další otázce jsem zjišťoval, na jakém typu pozice respondent naposledy pracoval nebo pracuje. V osmé otázce byl zjišťován počet nezaopatřených osob. V této otázce respondenti zaškrtovali, ke kolika osobám mají vyživovací povinnosti.

Otázka číslo 8 rozdělila respondenty do 3 skupin podle jejich ekonomické situace. Mohli si vybrat z odpovědí za a) dobrá – tu jsem formuloval jako ekonomickou situaci, kdy respondentům zbývají finance na vedlejší příjmy a ještě ušetří, za b) dostačující – tu jsem formuloval jako ekonomickou situaci, kdy respondentům zbývají finance na vedlejší výdaje, ale už nic neušetří a za c) nedostačující – ta byla definována jako ekonomická situace, ve které respondentům nezbývají finance ani na vedlejší výdaje a ani neušetří. Devátá otázka zjišťovala počet členu, žijících ve společné domácnosti.

V další otázce byla zjišťována motivace ve vztahu k práci. V této otázce mohli respondenti vybrat více možných odpovědí. Další otázka byla pouze pro ekonomicky neaktivní respondenty. Ta zjišťovala faktory, kvůli kterým jsou tyto respondenty ekonomicky neaktivní. A nakonec poslední 2 otázky se zaměřovaly na přednosti (pozitivní faktory) starších pracovníků v pracovním procesu a nežádoucí vlastnosti či schopnosti starších pracovníků v pracovním procesu. U těchto otázek měli respondenti vybrat u každé 3 faktory, kterým přisuzují nejvyšší hodnotu.

Po shromáždění všech dotazníků jsem si všechny data postupně přepsal do jedné velké tabulky v excelu, kde jsem si pomocí filtrů získával jednotlivé informace. Jednotlivé výsledky z průzkumu jsem vyjádřil pomocí grafů, ke kterým jsem vkládal jednotlivé komentáře. A nakonec jsem celková zjištění shrnul.

3 Praktická část

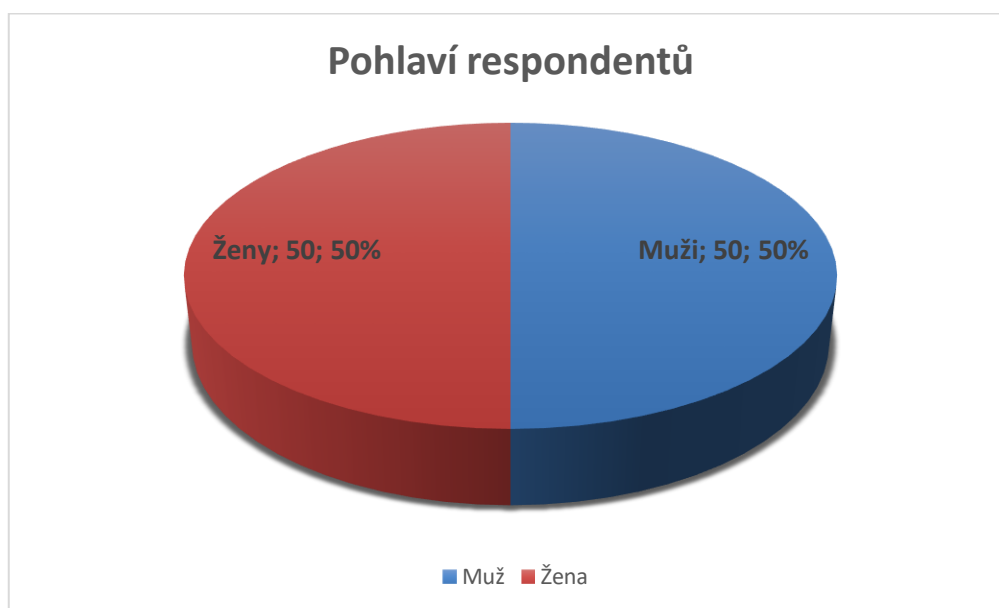
Praktická část navazuje na část teoretickou. Ta se zabývá metodou sběru a analýzy dat kvantitativního výzkumu. Data byla získána na základě informací z **dotazníků**. Dotazováno bylo 100 respondentů, kteří dovršili 60 let a více.

3.1 Dotazník

Dotazník obsahuje celkem 13 otázek. Z toho šest otázek, u kterých měli respondenti vybrat alespoň jednu odpověď (některé uzavřené otázky umožňovali respondentům vybrat více odpovědí) bylo uzavřených, pět otázek, kde měli respondenti možnost vlastní odpovědi bylo částečně uzavřených. Jen jedna otázka byla otevřená. Ta se týkala věku respondentů. A jedna otázka (otázka č.1, která rozděluje respondenty podle pohlaví) byla filtrační.

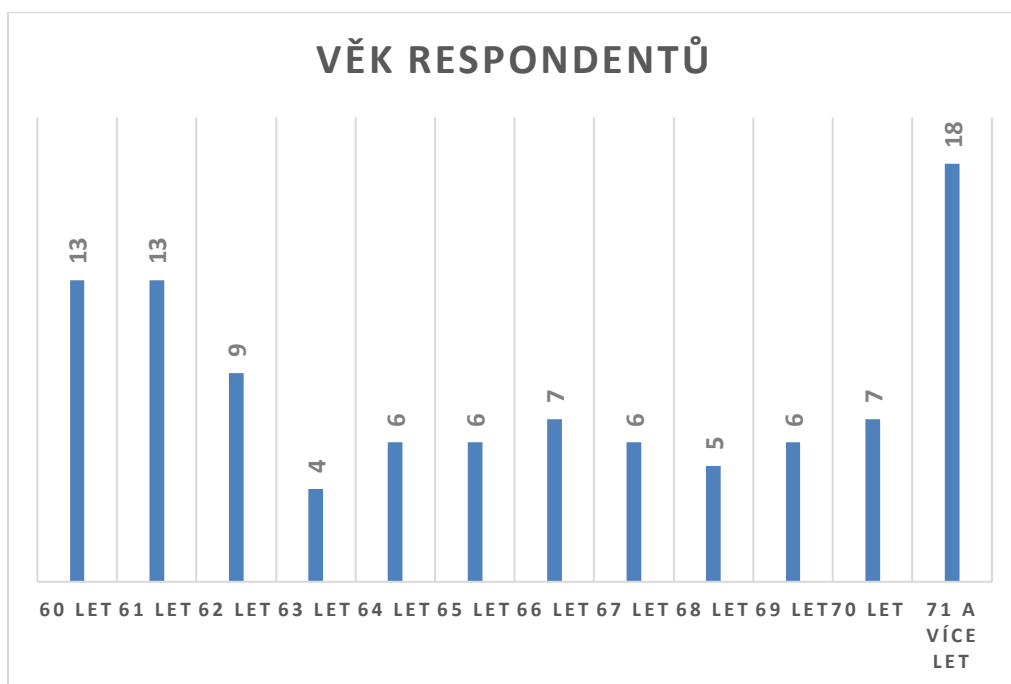
3.2 Vyhodnocení dotazníků – kvantitativní výzkum

Obrázek 3 - Pohlaví respondentů (otázka č.1)



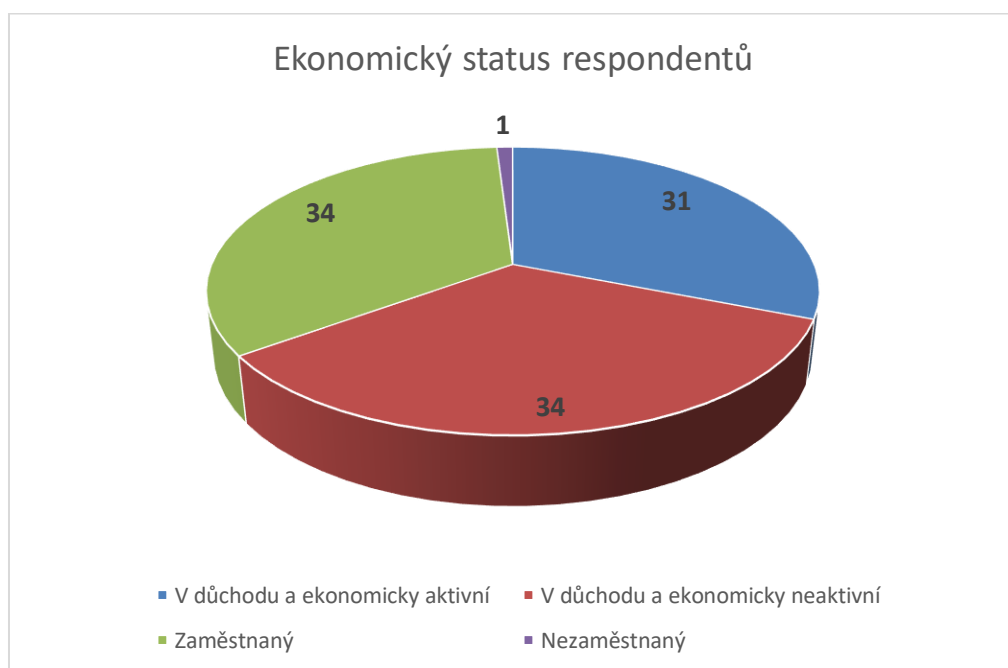
První otázka byla pouze filtrační a sloužila k zachování stejného podílu respondentů závislé na pohlaví. Výzkumu se tedy zúčastnilo 50 mužů (50%) a 50 žen (50%).

Obrázek 4- Věk respondentů (otázka č.2)



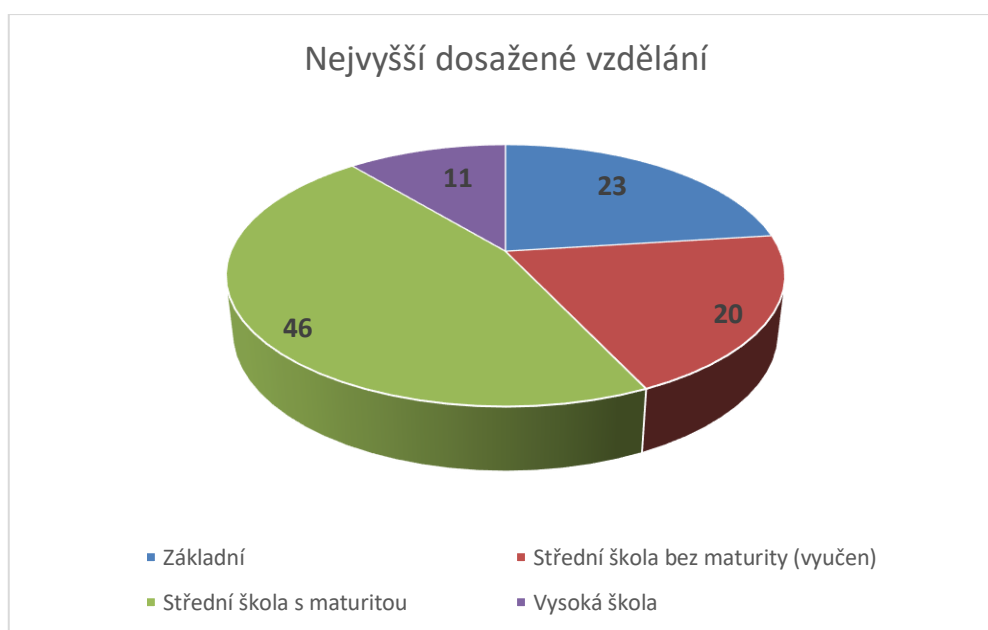
Druhá otázka zjišťovala věk respondentů. Minimální věková hranice zde byla 60 let. Nejstaršímu respondentovi zde bylo 81 let. Nejčastěji byl zmíněn věk 60 let (13%), 61 let (13%), 62 let (9%), 66 let (7%) a 70 let (7%). Zúčastněných Respondentů, kteří dovršili 71 let a více bylo 18 (18%).

Obrázek 5- Ekonomický status respondentů (otázka č.3)



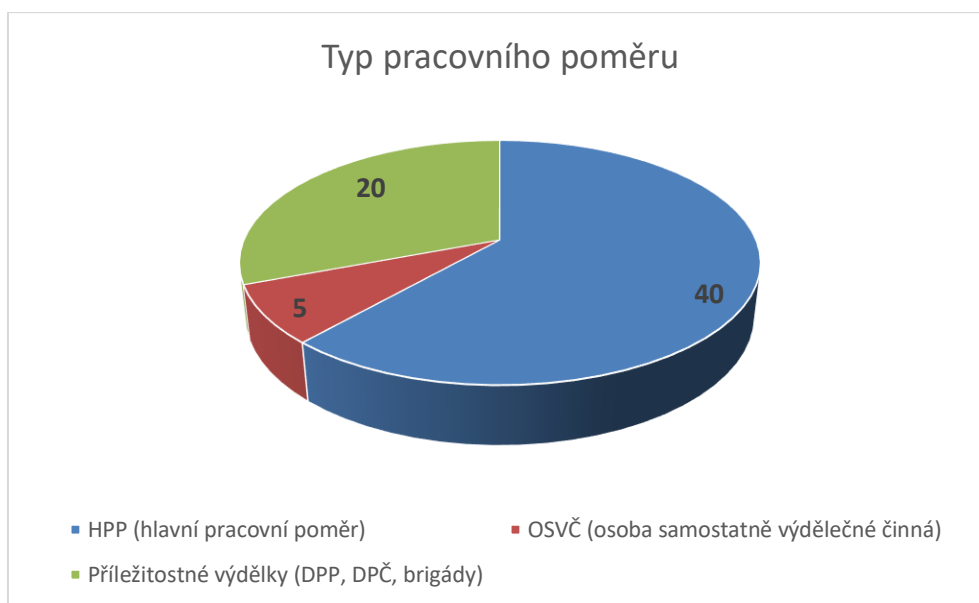
Ve třetí otázce došlo k rozdělení respondentů dle jejich ekonomického statusu. Zde si respondenti mohli vybrat, jestli jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní či pobírají důchod a jsou ekonomicky aktivní nebo neaktivní. Odpověď **v důchodu a ekonomicky aktivní** zvolilo 31 respondentů (31%). Tito respondenti pobírají důchod, při kterém si ještě aktivně přivydělávají. Možnost **v důchodu a ekonomicky neaktivní** zvolilo 34 respondentů (34%). Tito respondenti jsou v důchodu a již nepracují. Výzkumu se tedy zúčastnilo 65 (65%) respondentů, kteří pobírají důchod. Počet respondentů, kteří zvolili odpověď **zaměstnaný**, bylo 34 (34%). Výzkumu se tedy zúčastnilo 65 respondentů, kteří jsou ekonomicky aktivní. Pouze 1 respondent (1%) zvolil možnost **nezaměstnaný**. Tuto možnost zvolila respondentka ve věku 61 let.

Obrázek 6- Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (otázka č.4)



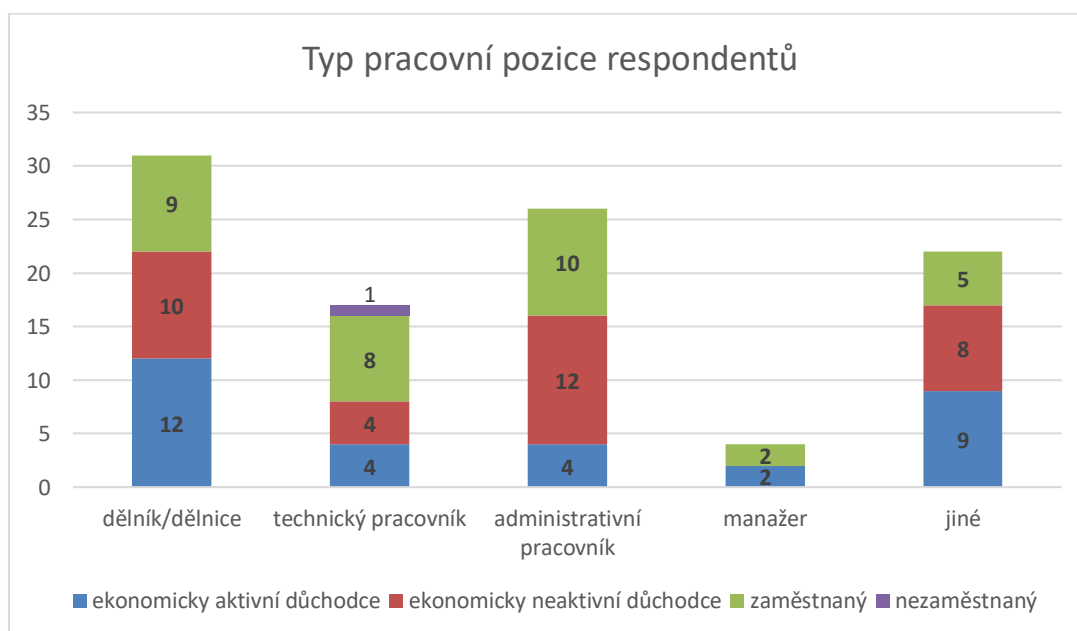
U čtvrté otázce jsme zjišťovali nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Odpověď **základní** zvolilo 23 (23%) respondentů. Podobně na tom byl počet respondentů, kteří zvolili odpověď **střední škola bez maturity (vyučen)**, tuto odpověď zvolilo 20 (20%) respondentů. Nejvíce respondentů, konkrétně 46 (46%), zvolilo odpověď **střední škola s maturitou**. Naopak nejméně respondentů mají **vysokoškolské vzdělání** a to v 11 (11%) případech.

Obrázek 7- Typ pracovního poměru (otázka č.5)



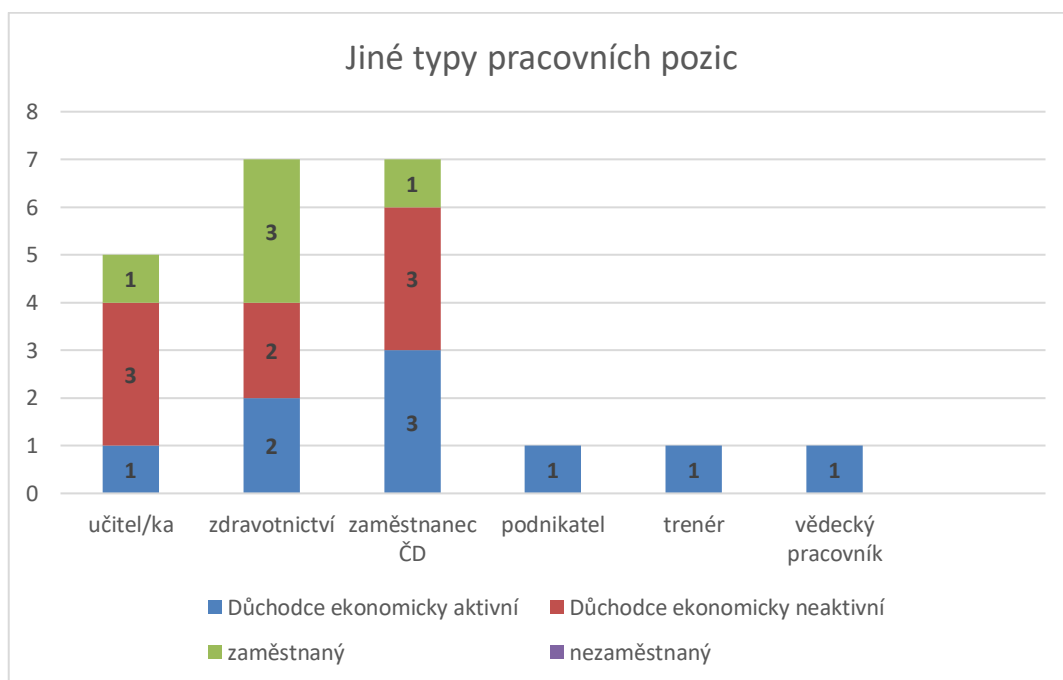
Pátá otázka zjišťovala u ekonomicky aktivních respondentů, o jaký typ pracovního poměru se jedná. Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří jsou ekonomicky aktivní (tj. zaměstnaní = 34 a důchodci, kteří pracují = 31). Z 65 ekonomicky aktivních seniorů zvolilo odpověď **hlavní pracovní poměr** 40, **příležitostné výdělký** zvolilo 20 seniorů a 5 seniorů podniká (OSVČ). Dále bylo zjištěno, že z 31 ekonomicky aktivních důchodců se jedná v 8 případech o **HPP**, ve 3 případech o **OSVČ** a u zbylých ekonomicky aktivních důchodců (tj 20) se jedná o **příležitostné výdělký**.

Obrázek 8- Typ pracovní pozice respondentů (otázka č.6)



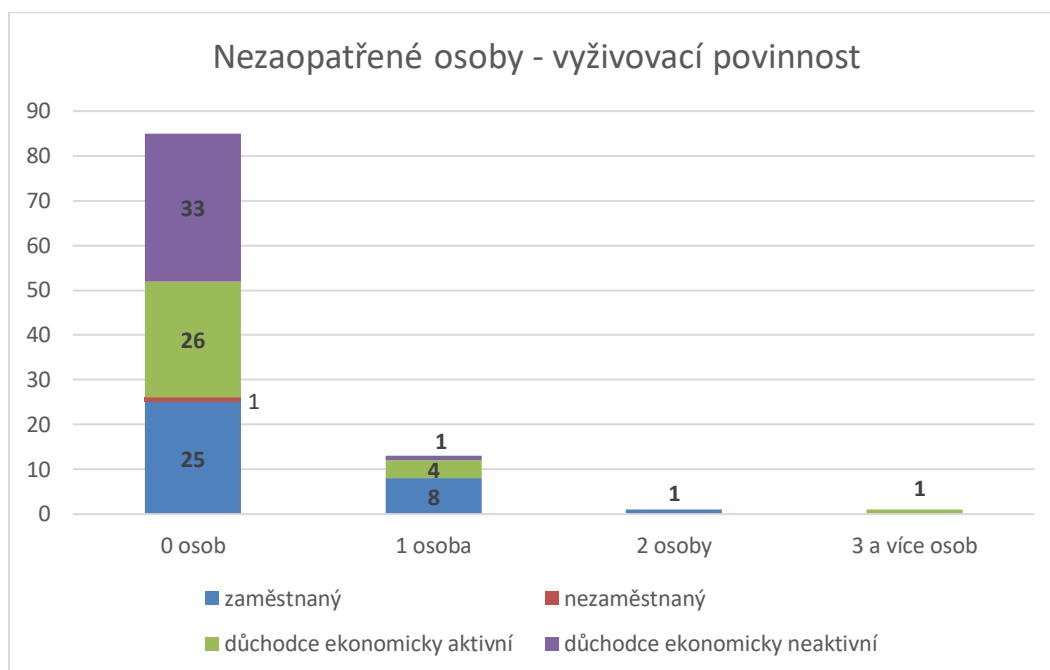
Šestou otázkou bylo zjištěno, na jakém typu pozice respondenti pracují (pokud jsou stále ekonomicky aktivní) nebo dříve pracovali (pokud již nejsou ekonomicky aktivní). U ekonomicky aktivních důchodců byla nejvíce obsazena pracovní pozice **dělník/dělnice** (12 respondentů), nejméně byla obsazena pracovní pozice **manažera** (2 respondenti). U ekonomicky neaktivních důchodců byla nejvíce obsazena pracovní pozice **administrativního pracovníka** (12 respondentů) a nejméně byla obsazena pracovní pozice **technického pracovníka** (4 respondenti). Žádný ekonomicky neaktivní důchodce nepracoval jako manažer. U zaměstnaných seniorů byla nejvíce obsazena pracovní pozice **administrativního pracovníka** (10 respondentů) a nejméně byla obsazena pracovní pozice **manažera** (2 respondenti). Jediný nezaměstnaný respondent pracoval jako **technický pracovník**.

Obrázek 9- Jiné typy pracovních pozic od respondentů (otázka č.6)



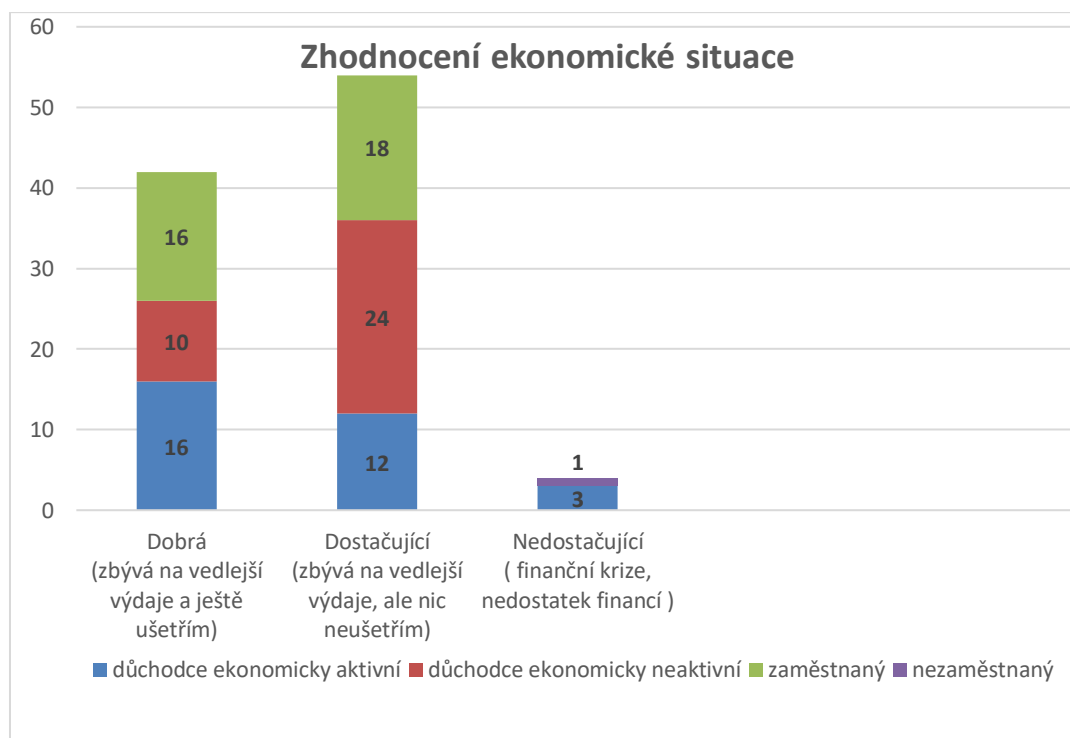
Celkem 22 respondentů u otázky č.6 zvolilo doplňovací možnost odpovědi. Největší zastoupení doplňující odpovědi měly pracovní pozice ve zdravotnictví (7 respondentů) a pracovní pozice zaměstnanec ČD (taktéž 7 respondentů). Další zastoupení měla pracovní pozice učitel/ka (5 respondentů), podnikatel (1 respondent), trenér (1 respondent), vědecký pracovník (1 respondent).

Obrázek 10- Počet nezaopatřených osob, vyživovací povinnost (otázka č.7)



Sedmá otázka zjišťuje počet nezaopatřených osob (tzv. osob, ke které má dotazovaný vyživovací povinnost). Z celkového počtu respondentů (100) má vyživovací povinnost 15 (15%) seniorů. Z toho 13 respondentů má vyživovací povinnost k jedné osobě, 1 respondent vyživuje 2 osoby a 1 respondent vyživuje 3 a více osob.

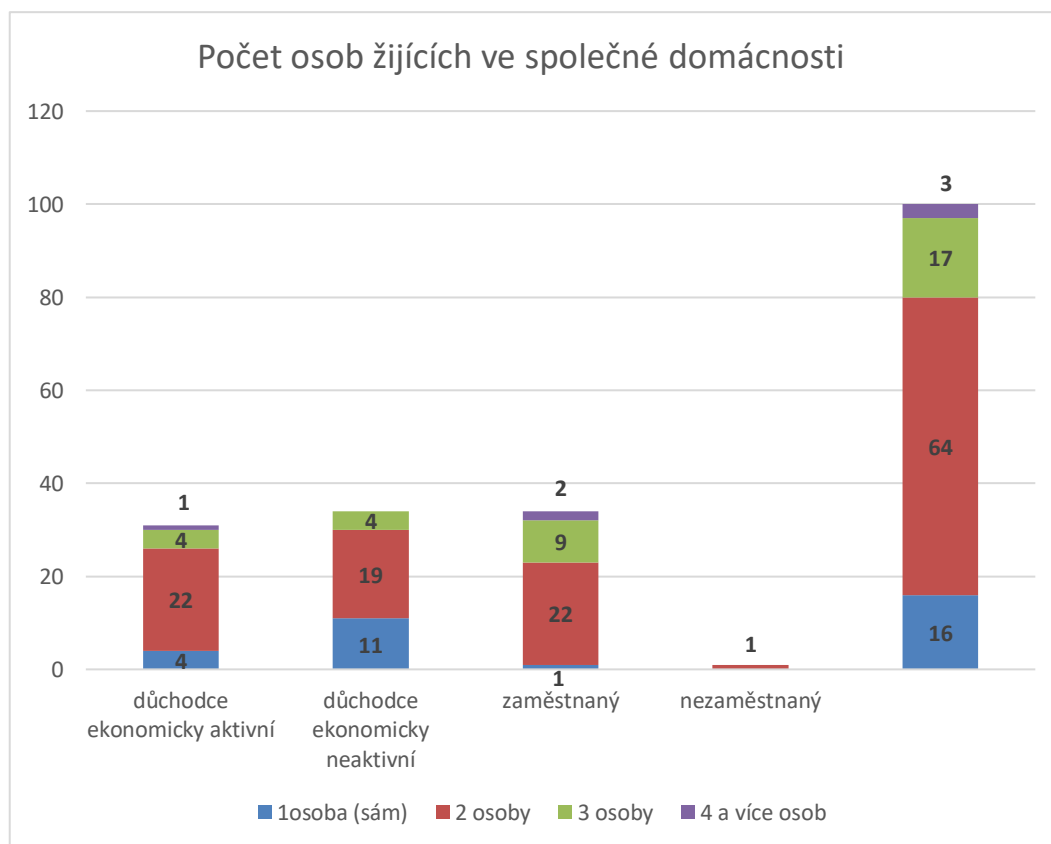
Obrázek 11- Ekonomická situace seniorů 60+ (otázka č.8)



Osmá otázka rozdělila respondenty do 3 skupin podle jejich ekonomické situace. Odpověď **dobrá ekonomická situace** respondenti zvolili, pokud jim kromě hlavních výdajů zbývají finance i na vedlejší výdaje (koníčky, cestování rodina) a ještě k tomu jsou schopni ušetřit peníze. Odpověď **dostačující ekonomická situace** respondenti zvolili, pokud jim kromě hlavních výdajů zbývají finance i na vedlejší výdaje, ale žádné peníze neušetří a odpověď **nedostačující ekonomická situace** respondenti zvolili, pokud se nacházejí ve finanční krizi (nedostatek finanční).

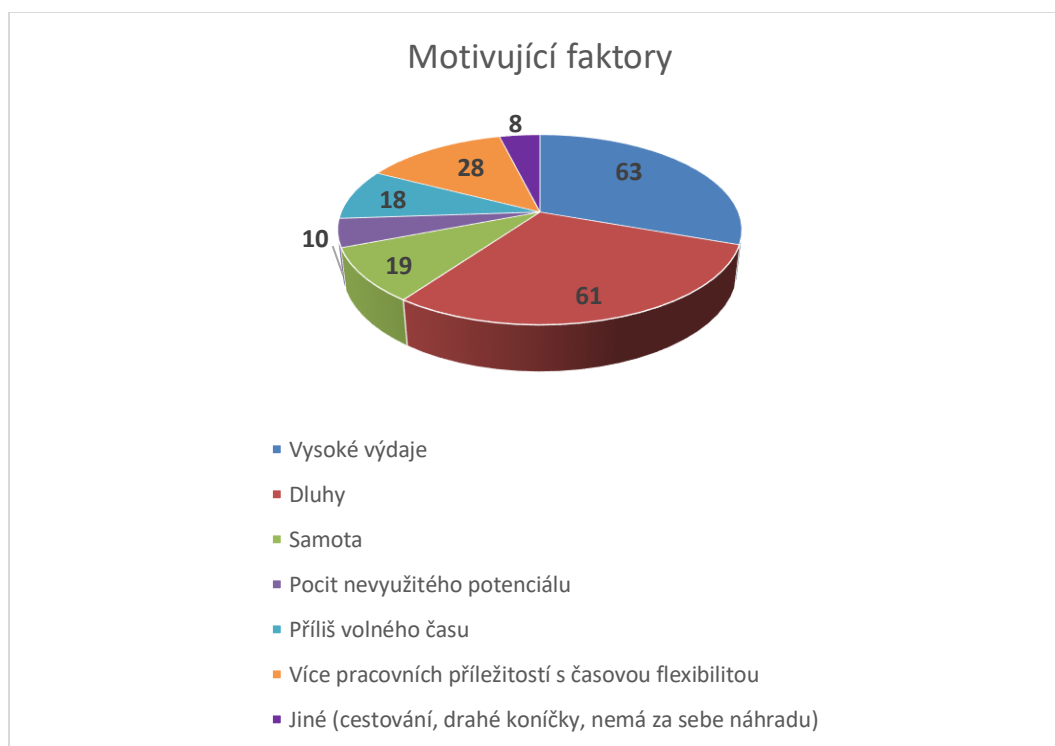
Celkem 54 (54%) respondentů zvolilo odpověď **dostačující ekonomická situace**. Největší podíl na této odpovědi měli důchodci ekonomicky neaktivní (24), dále pak zaměstnaní (18) a nejmenší zastoupení zde měli důchodci ekonomicky aktivní (12). Druhou nejčastější odpovědí byla **dobrá ekonomická situace**, kterou zvolilo 42 (42%) respondentů. Na této odpovědi měli největší podíl zaměstnaní (16) a ekonomicky aktivní důchodci (16) naopak nižší podíl tvořili ekonomicky neaktivní důchodci (10). Odpověď **nedostačující ekonomická situace** byla zvolena ve 4 případech (4%). Z toho ve 3 případech to bylo u ekonomicky aktivních důchodců a v 1 případě se jednalo o nezaměstnaného seniora.

Obrázek 12- Počet osob, žijících ve společné domácnosti (otázka č.9)



Výsledkem deváté otázky bylo zjištění počtu osob, kteří žijí ve společné domácnosti. Nejvíce respondentů (64) zvolilo možnost **2 osoby** (tudíž respondent žije s 1 osobu, pravděpodobně s manželem/manželkou). Druhá nejčastější odpověď byla **3 osoby**, kterou zvolilo 17 respondentů. (u této odpovědi lze předpokládat, že respondent žije s manželem/manželkou a jednou další osobou, která může být buď dítě nebo rodiče respondenta, o kterého se stará). 16 respondentů žije v **jednočlenné** domácnosti (tudíž žije sám). Ve 3 případech žijí respondenti v domácnosti, která má **4 a více osob**.

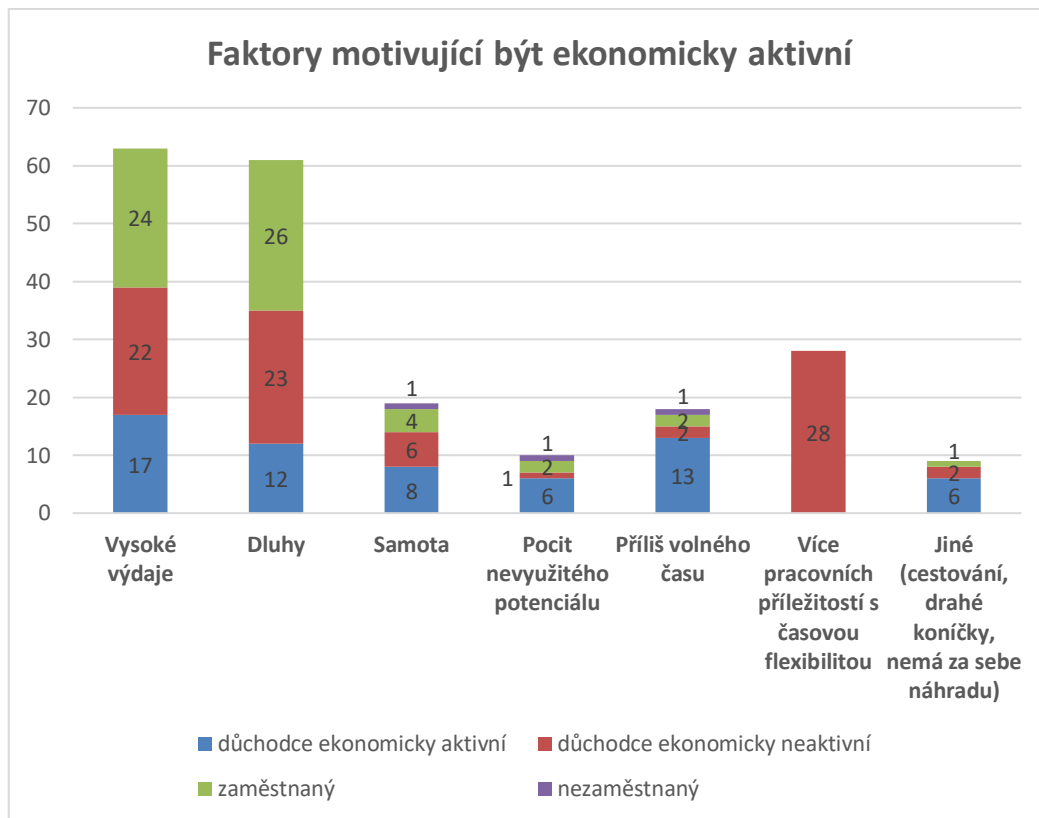
Obrázek 13- Faktory motivující být aktivní (otázka č.10)



Otázka číslo 10 zjišťovala, které faktory motivují respondenty k tomu, aby setrvali na trhu práce (toto se týká ekonomicky aktivních respondentů) a které faktory by motivovali respondenty vrátit se do pracovního procesu (toto se týká respondentů, kteří již nejsou ekonomicky aktivní). U této otázky mohli respondenti zvolit více možných odpovědí. Pokud se na výsledek podíváme z celkového hlediska (odpovědi všech 100 respondentů), tak nejčastěji zmiňovaným faktorem byly **vysoké výdaje** (63 respondentů) a **dluhy** (61 respondentů). 28 respondentů zvolilo odpověď **více pracovních příležitostí s časovou flexibilitou**, 19 respondentů zvolilo odpověď **samota**, 18 respondentů zvolilo odpověď **příliš mnoho volného času**, 10 respondentů

zvolilo možnost pocit nevyužitého potenciálu a 8 respondentů zvolilo **doplňovací možnost** (Příklad odpovědí: cestování, koníčky apod.).

Obrázek 14- Motivující faktory dle ekonomického statusu (otázka č.10)

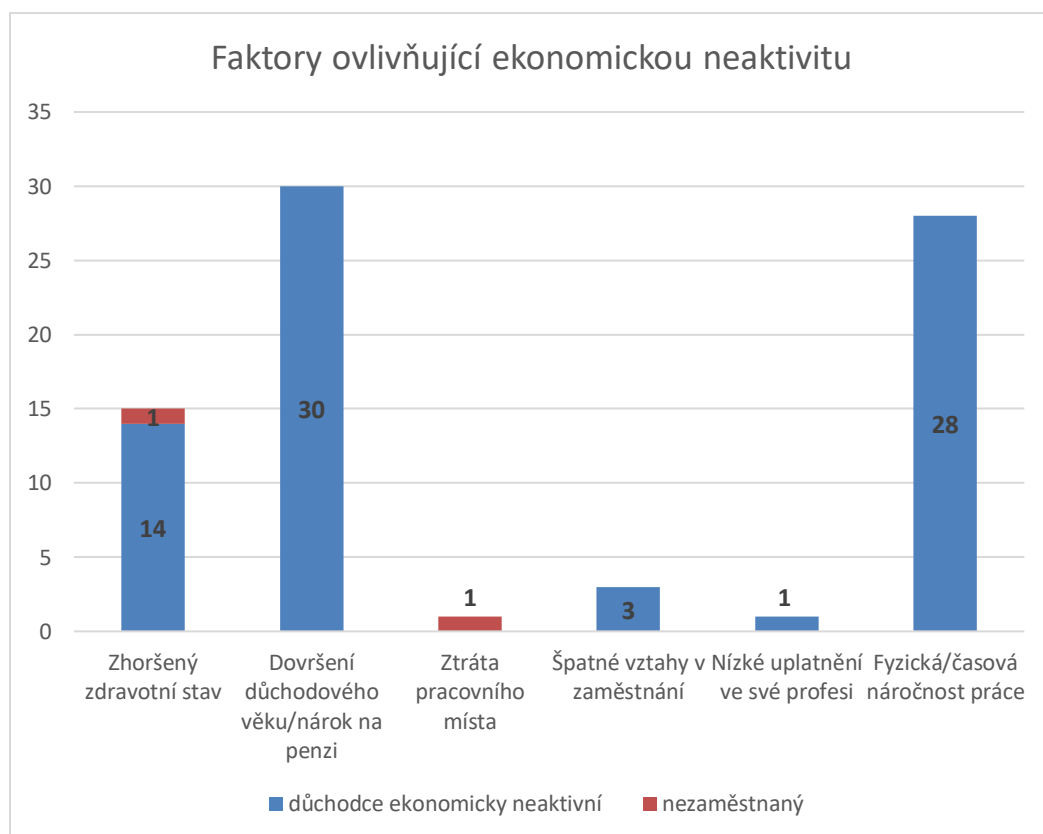


V této otázce (otázka č.10) nás hlavně zajímají faktory, které seniory motivují k tomu být ekonomicky aktivní a faktory, díky kterým by se senioři, co nejsou ekonomicky aktivní, zapojili zpět do pracovního procesu. Z tohoto důvodu jsme si rozdělili respondenty do 2 skupiny.

První skupina zahrnuje 65 respondentů. Jsou to senioři ekonomicky aktivní (zahrnující zaměstnané a ekonomicky aktivní důchodce). Dle odpovědí této skupiny respondentů předpokládáme, že vybrali ty faktory, které je nyní motivují k tomu, aby byli ekonomicky aktivní. Nejčastější odpověď byla **vysoké výdaje**. Tento faktor zvolilo 41 (63,8%) respondentů. Druhou nejčastější odpovědí, kterou zvolilo 38 (58,5%) respondentů, byla **dluhy**. Faktor **příliš mnoho volného času** zvolilo 15 (23,1%) respondentů, **samota** zvolilo 12 (18,5%) respondentů, **pocit nevyužitelného potenciálu** zvolilo 8 (12,3%) respondentů a **doplňovací odpověď** zvolilo 7 (9,3%) respondentů.

Druhá skupina zahrnuje 35 respondentů. Jsou to senioři ekonomicky neaktivní (zahrnující ekonomicky neaktivní důchodce a nezaměstnané). Dle odpovědí této skupiny respondentů předpokládáme, že vybrali ty faktory, kvůli kterým by se opět zapojili do pracovního procesu (tudíž by se stali ekonomicky aktivní). Nejčastější odpověď byla **více pracovních příležitostí s časovou flexibilitou**. Tento faktor zvolilo 28 (80%) respondentů. Druhou nejčastější odpovědí, kterou zvolilo 23 (65,7%) respondentů, byla **dluhy**. Jako třetí nejčastější odpověď volili **vysoké výdaje**, celkem 22 (62,8%) respondentů. Faktor **samota** zvolilo 6 respondentů, **příliš mnoho volného času** zvolili 2 (5,7%) respondenti, stejně tak **doplňovací odpověď** (2 respondenti), a **pocit nevyužitelného potenciálu** (2 respondenti).

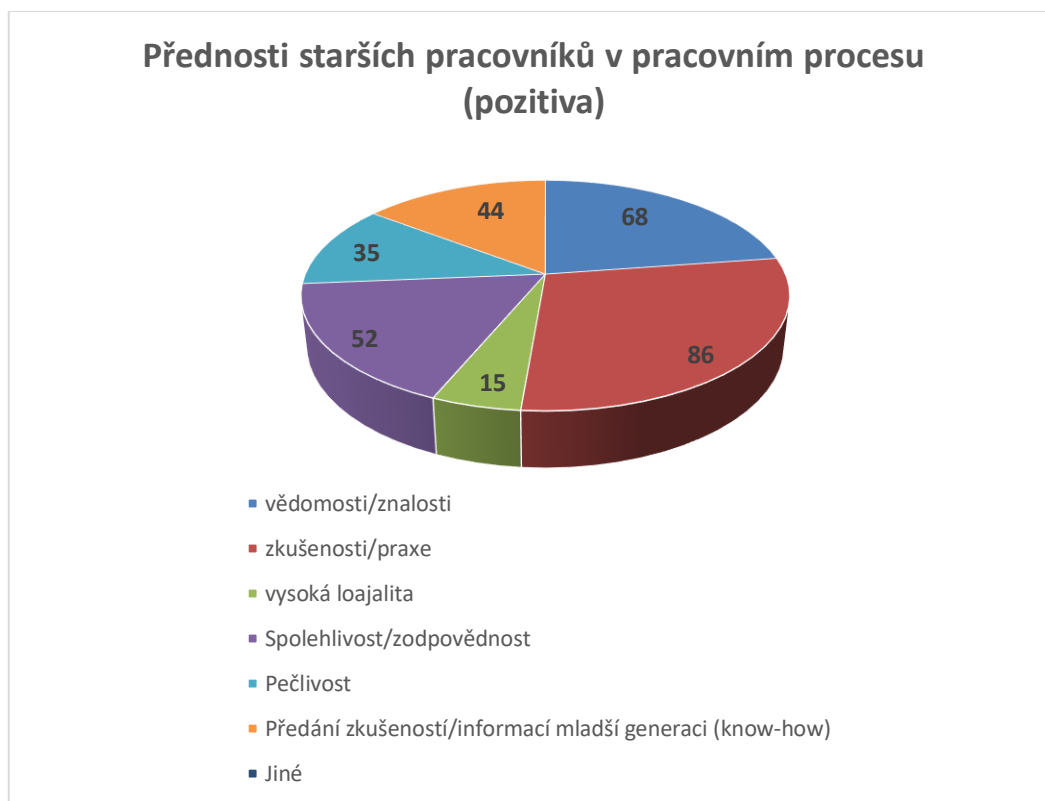
Obrázek 15- Faktory ovlivňující ekonomickou neaktivitu (otázka č.11)



Otázka číslo 11 byla určena pouze seniorům, kteří jsou ekonomicky neaktivní (zahrnující ekonomicky neaktivní důchodce a nezaměstnané). U této otázky byla možnost více odpovědí. Celkový počet ekonomicky neaktivních respondentů je 35. Dle odpovědí této skupiny předpokládáme, že respondenti vybrali ty faktory, kvůli kterým přestali pracovat. Nejčastější odpověď byla **dovršení důchodového**

věku/nárok na penzi. Tento faktor zvolilo 30 (85,7%) respondentů. Druhou nejčastější odpovědí, kterou zvolilo 28 (80%) respondentů, byla **fyzická/časová náročnost práce.** 15 (42,8%) respondentů nepracuje kvůli **zhoršení zdravotního stavu**, 3 (8,5%) respondenti nepracují kvůli **špatným vztahům v zaměstnání**, 1 (2,8%) respondent kvůli nízkému uplatnění ve své profesi a 1 (2,8%) respondent ztratil své pracovní místo (konkrétně se jedná o jediného seniora se statutem nezaměstnaný).

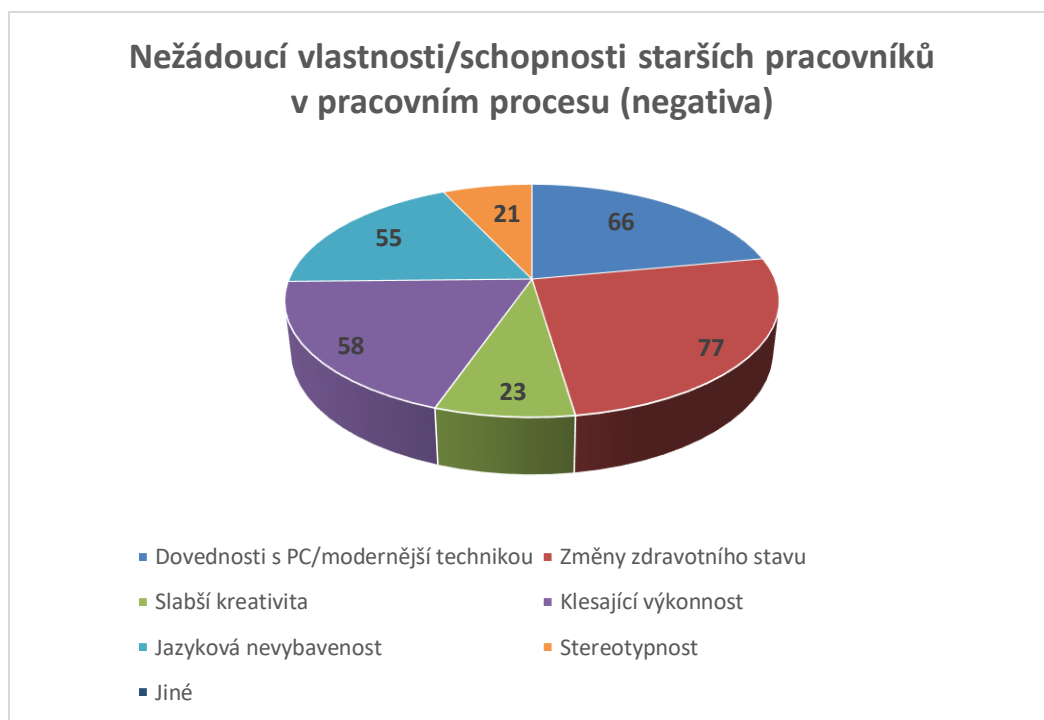
Obrázek 16- Přednosti starších pracovníků v pracovním procesu (otázka č.12)



Dvanáctá otázka zjišťovala, jaké mohou být **přednosti** seniorů v pracovním procesu. Tzv. zjišťovala pozitivní faktory, které přináší výhodu seniorům v důsledku jejich postavení na trhu práce. Respondenti vybrali (či doplnili) 3 faktory, kterým přisuzují nejvyšší hodnotu. Nejčastější odpověď, kterou zvolilo 86 (86%) respondentů, byla **zkušenost/praxe**. Druhá nejčastější odpověď, kterou zvolilo 68 (68%) respondentů, byla **vědomosti/znalosti**. 52 (52%) respondentů si myslí, že

předností seniora je **jeho spolehlivost/zodpovědnost**. 44 (44%) respondentů zvolilo za přednost (pozitivní faktor) seniora **předávání zkušeností/ informací mladší generaci (know-how)**. Další pozitivním faktorem seniora je podle 35 (35%) respondentů **pečlivost**. Jelikož doplňující možnost žádný z respondentů nezvolil, nejméně volená možnost byla **vysoká loajalita**. Tento faktor zvolilo 15 (15%) respondentů.

Obrázek 17- Nežádoucí vlastnosti/schopnosti starších pracovníků v pracovním procesu (otázka č.13)



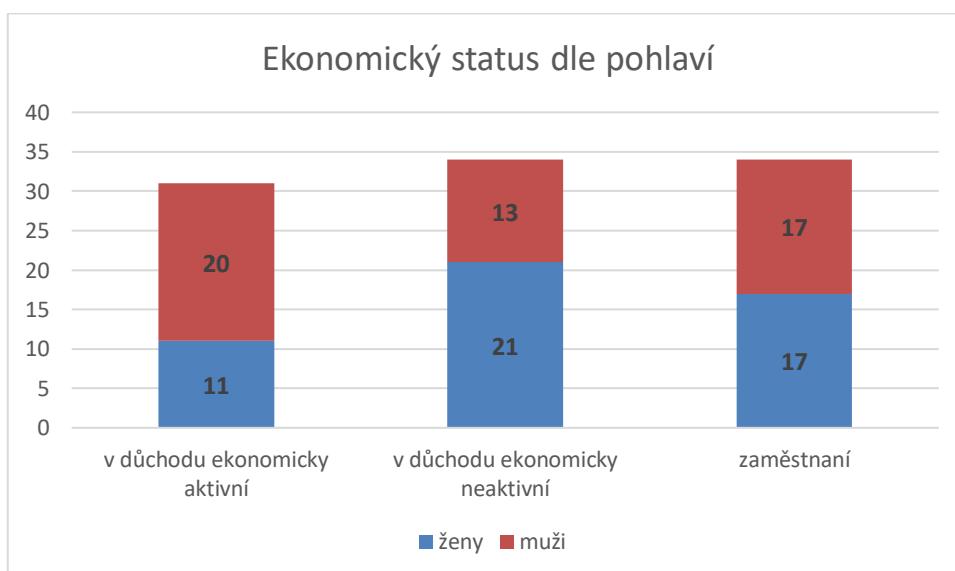
Třináctá otázka se zaměřuje na nežádoucí vlastnosti/schopnosti starších pracovníků v pracovním procesu. Jde o tzv. faktory, které mají negativní vliv v důsledku uplatnění na trhu práce. Stejně jako v předchozí otázce vybrali (či doplnili) respondenti 3 negativní faktory, kterým přisuzují nejvyšší hodnotu. Nejčastější odpověď, kterou zvolilo 77 (77%) respondentů, byla **změna zdravotního stavu**. Druhá nejčastější odpověď, kterou zvolilo 66 (66%) respondentů, byla **dovednost s PC/modernější technikou**. Další nežádoucí vlastností/schopností seniora je podle 58 (58%) respondentů **klesající výkonnost**. 55 (55%) seniorů zvolilo možnost **jazyková nevybavenost**, 23 (23%) respondentů zvolilo odpověď **slabší kreativita** a vzhledem k tomu, že žádný z respondentů nezvolil doplňující možnost, nejméně volená možnost byla **stereotypnost**. Tu zvolilo 21 (21%) respondentů.

3.3 Diskuze

Tohoto výzkumu se zúčastnilo 100 respondentů. Při tvorbě výzkumného souboru jsem se snažil dodržet stejné podíly respondentů závislé na pohlaví. Výzkumu se tedy zúčastnilo 50 mužů (50%) a 50 žen (50%). Proto první otázka, která se týkala pohlaví respondentů, byla pouze filtrační otázkou. Druhá otázka se týkala věku respondentů. V tomto výzkumu byli oslovováni respondenti s věkovou hranicí 60 a více let. Nejčastější věk respondentů byl 60 let (13 respondentů), 61 let (13 respondentů) a 62 let (9 respondentů). Nejstarším respondentem byl muž ve věku 81 let.

U další otázky byla zjišťován ekonomický status respondentů. Výzkumu se zúčastnilo 65 respondentů, kteří pobírají důchod (z toho 31 ekonomicky aktivních a 34 ekonomicky neaktivních), 34 respondentů, kteří jsou zaměstnaní a 1 respondent, který je nezaměstnaný.

Obrázek 18- Ekonomický status dle pohlaví



Zajímavostí je fakt, že z 31 ekonomicky aktivních respondentů, kteří pobírají důchod je 20 (64%) mužů a 11 žen (36%). Naopak z 34 respondentů, kteří pobírají důchod a jsou ekonomicky neaktivní je 13 mužů (38,2%) a 21 žen (61,8%). Z toho vyplývá, že počet mužů, kteří pracují i po dovršení důchodového věku je vyšší než počet žen a naopak ženy v důchodovém věku mají menší zájem o práci než muži.

Nejčastěji uváděným faktorem, proč dále nepracují ženy i po dosažení důchodového věku, je v 19 případech nárok na penzi. To znamená, že ženy chtějí svůj volný čas v důchodu využít jiným způsobem než dále pracovat.

U čtvrté otázky bylo zjišťováno nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Většina respondentů dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou (celkem 46 respondentů), celkem 23 respondentů dosáhlo základního vzdělání, 20 respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání bez maturity (vyučení) a vysokoškolské vzdělání mají 11 respondentů. Všech těchto 11 respondentů je stále ekonomicky aktivních, a to i navzdory tomu, že z 11 respondentů pobírá již 5 starobní důchod. Pátá otázka byla zaměřená na ekonomicky aktivní respondenty a zjišťovala, jaký typ pracovního poměru senioři mají. U celkem 40 respondentů jde o HPP (hlavní pracovní poměr). Z toho 8 respondentů již pobírá starobní důchod. Celkem 5 respondentů podniká, z toho 3 už pobírají důchod. Jeden respondent z těchto 3 pracuje jako lékař. Za hlavní důvod/motiv pro setrvání na trhu práce i přes pobírání důchodu uvedl, že je málo lékařů. Z tohoto tvrzení vyplývá, že senioři, kteří vykonávají tuto nebo podobnou profesy, se můžou stát nenahraditelnými a je proto obtížné skončit.

U šesté otázky jsme vycházeli z předpokladů, že senioři nejčastěji opouští profese, které jsou fyzicky náročné. A naopak setrvávají na pozicích, které tolik fyzicky náročné nejsou. Nejvíce respondentů (13 z 31), kteří pobírají důchod a jsou ekonomicky aktivní pracují jako dělník/dělnice. A nejvíce respondentů (12 z 34), kteří pobírají důchod a jsou ekonomicky neaktivní pracovali na pozici administrativního pracovníka. Tuto odchylku lze vysvětlit celkově náhodným výběrem respondentů. Je možné, že v jiné skupině by byl výsledek bližší předpokladům, ze kterých jsme vycházeli.

Sedmá otázka zjišťovala počet nezaopatřených osob, které respondent má. Z celkového počtu respondentů (100), jich 15 (15%) má vyživovací povinnost. Ve 13 případech jde o vyživovací povinnosti respondenta k 1 osobě. V jednom případě jde o vyživovací povinnost ke 2 osobám a v jednom případě dokonce ke 3 a více osobám. Z 15 respondentů, kteří mají vyživovací povinnost je pouze 1 důchodce, který je ekonomicky neaktivní. 4 respondenti, kteří jsou v důchodu mají vyživovací povinnosti k 1 osobě a 1 respondent, který je v důchodu má dokonce vyživovací povinnost ke 3 a více osobám. Všech 5 těchto respondentů je ekonomicky aktivní, a to i přesto, že pobírají důchod. Z toho vyplývá, že vyživovací povinnost může být jeden z faktorů, který ovlivňuje setrvání na trhu práce.

Další otázky se týkalo ekonomické situace respondentů a počet členů, žijících ve společné domácnosti. S ekonomickou situací bylo spokojeno 42 respondentů. Z toho 16 z nich byli důchodci, kteří jsou ekonomicky aktivní, 16 zaměstnaných a 10 důchodců, kteří jsou ekonomicky neaktivní. Částečně spokojeno bylo s ekonomickou situací 54 respondentů. Z nichž 18 bylo zaměstnaných, 24 z nich bylo důchodců, kteří jsou ekonomicky neaktivní a 12 z nich bylo důchodců, kteří jsou ekonomicky aktivní.

Pouze 4 respondenti byli nespokojeni se svou ekonomickou situací. Ve 3 případech se jednalo o ekonomicky aktivní důchodce a v 1 případě se jednalo o nezaměstnaného.

Desátá otázka se týkala motivace respondentů. Konkrétně co motivuje seniory být ekonomicky aktivní. U ekonomicky aktivních seniorů (zaměstnaní, ekonomický aktivní důchodci) nás zajímalo, co seniory motivuje k setrvání na trhu práce. Nejčastěji zmíněné faktory, který motivují seniory setrvat na trhu práce jsou vysoké výdaje (63,8%), dluhy (58,5%) a příliš mnoho volného času (23,1%). Z toho vyplývá, že seniory motivuje k setrvání na trhu práce možnost výdělku a vyplnění příliš volného času pracovní aktivitou. U ekonomicky neaktivních seniorů (nezaměstnaní, ekonomicky neaktivní důchodci) nás zajímalo, co by je motivovalo vrátit se zpět do pracovního procesu. Nejvíce ekonomicky neaktivní respondentů (80%) by motivovalo více pracovních příležitostí s časovou flexibilitou. Z toho vyplývá, že by se někteří respondenti byli ochotni vrátit do pracovního procesu, ale chtějí si sami určit svou pracovní dobu a nechtějí v práci strávit tolik času.

Jedenáctá otázka se týkala pouze ekonomicky neaktivních respondentů. Konkrétně faktorů, jež zapříčinily to, že jsou ekonomicky neaktivní. Nejčastější odpověď (85,7%) byla, že už dovršili důchodového věku a tím mají nárok na penzi. Další nejčastější odpověď (80%) byla fyzická a časová náročnost práce. U 42,8% respondentů se zhoršil zdravotní stav. Z vyplývá, že si tito respondenti chtějí užít svůj důchod a nechtějí ztrácet tolik svého času v práci nebo jim to zdravotní stav neumožní.

Dvanáctá a třináctá otázka se týkala předností (pozitivních faktorů) a nežádoucích vlastností/schopností starších pracovníků v pracovním procesu. Mezi pozitivními faktory (přednostmi) dominovaly zkušenosti a praxe staršího pracovníka (86%) a jejich zkušenosti a znalosti (68%). Dalším označovaným faktorem byla spolehlivost a zodpovědnost staršího pracovníka (52%), a předávání zkušeností mladší generaci (44%), tzv. know-how. Těchto vlastností (předností) by si měli zaměstnavatelé na svých starších zaměstnancích vážit. U nežádoucích vlastností/schopností dominovaly zhoršení zdravotního stavu (77%), dovednosti s PC a celkově s moderní technikou (66%), klesající výkonnost (58%) a jazyková nevybavenost (55%). Zdravotní stav a klesající výkonnost se moc zlepšit v tomto věku nedá. Počítačovou negramotnost (obecně technickou negramotnost) a neznalost cizích jazyků lze zlepšit například pomocí rekvalifikace či nějakými kurzy.

4 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala zaměstnaností seniorů v České republice. Konkrétně faktory, které ovlivňují seniory v důsledku jejich zaměstnanosti. Cílem této bakalářské práce bylo klasifikování a zhodnocení faktorů, které nějakým způsobem ovlivňují zaměstnanost lidských zdrojů a které se zaměřují na zaměstnatelnost osob starších 60 let (tzv. seniorů) v České republice.

Tato práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem se zaměřil na hlubší objasnění pojmu senior, kterého jsem si vymezil z hlediska věku. V této kapitole jsem také charakterizoval stáří a následné změny, ke kterým při přechodu do stáří dochází. Dalším tématem nebo spíše problematikou, kterou jsem se zabýval je odchod do důchodu a ekonomická aktivita při pobírání důchodu. Dále zde byly vysvětleny typy důchodů, za jakých podmínek mají senioři na starobní důchod nárok. V další části jsem se zaměřil na motivaci seniora. Co vede seniora k tomu být ekonomicky aktivní a naopak, proč se nechtějí angažovat v pracovním procesu. Dále jsem se zaměřil na výhody (přednosti) a nevýhody (negativa) starších pracovníků v pracovním procesu.

V praktické části byl proveden kvantitativní výzkum. Data byla získána na základě informací z dotazníků, kde dotazováno bylo celkem 100 respondentů, žijících v České republice a kteří dovršili minimálního věku 60 let. Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zodpovězení výzkumných otázek: Které faktory ovlivňují zaměstnanost seniorů? Mezi nejdůležitější faktory, které ovlivňují zaměstnanost seniorů jsou vysoké výdaje a dluhy, kdy je senior nucen setrvat na trhu práce z důvodu finanční situace. Další faktory, které výrazně ovlivňují zaměstnanost seniorů jsou: dovršení důchodového věku, kdy si chce senior užít důchodový věk jiným způsobem než prací, dalším faktorem může být přílišná fyzická nebo časová náročnost práce nebo zdravotní stav seniora. Další výzkumná otázka zněla: Existují další, dosud nezkoumané faktory, které ovlivňují nebo by mohli ovlivňovat nějakým způsobem zaměstnanost seniorů? Za dosud nezkoumaný faktor, který ovlivňuje zaměstnanost seniorů považuji mít vyživovací povinnost k určité osobě. Poslední výzkumná otázka zněla: Jaké výhody (přednosti) a nevýhody (negativa) může mít zaměstnávání staršího pracovníka? Mezi přednosti starších pracovníků jednoznačně patří jejich zkušenost a praxe, dále jejich vědomosti/znalosti a předávání zkušeností mladší generaci. Těchto vlastností by si měl zaměstnavatel na svých starších zaměstnancích vážit. Mezi nežádoucí vlastnosti seniorů patří zhoršení zdravotního stavu, počítačová negramotnost, klesající výkonnost a jazyková nevybavenost. Všechny výzkumné otázky byly tedy zodpovězeny.

Seznam literatury

ADAM ŠŮRA, 2017. Mýty o stáří. *Otevřeno seniorům* [vid. 21. červen 2019]. Získáno z: <https://www.otevrenoseniorum.cz/myty-o-stari/>

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.

ČESKÁ PENZE, 2019. Česká Penze. *ceskapenze.cz* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <http://ceskapenze.cz/od-ledna-2019-dochazi-k-historicky-nejvyssimu-zvyseni-duchodu/>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2017a. *Česká správa sociálního zabezpečení* [vid. 25. červen 2019]. Získáno z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/cssz-informuje-kdy-je-mozne-odejit-do-predcasneho-starobniho-uchodu>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2017b. *ČSSZ - předčasné důchody* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/cssz-informuje-kdy-je-mozne-odejit-do-predcasneho-starobniho-uchodu>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ- PŘEDČASNÉ DŮCHODY, 2019. *Česká správa sociálního zabezpečení - předčasné důchodu* [vid. 27. červen 2019]. Získáno z: <https://data.cssz.cz/graf-pocet-vyplaceny-predcasnych-starobnich-uchodu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-pracovnich-sil>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018a. *Český statistický úřad, důchody* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SZB06b&skupId=468&str=v404&evo=v260!_VUZEMI97-100-101hal_1#w=

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018b. Senioři. *Senioři* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019. *Průměrná výše důchodů- ČSÚ* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SZB05b&skupId=467>

DATA ČESKÉ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2017. *Data České správy sociálního zabezpečení* [vid. 25. červen 2019]. Získáno z: <https://data.cssz.cz/graf-pocet-vyplaceny-predcasnych-starobnich-uchodu>

FILOSOFIE ÚSPĚCHU, 2011. Maslowova pyramida lidských potřeb - Strana 2 z 3. *Filozofie úspěchu*. [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.filosofie-uspechu.cz/maslowova-pyramida-lidskych-potreb/>

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

INSTITUT SOCIÁLNÍHO ZDRAVÍ, 2019. *Odchod do důchodu / Hovory o zdraví* [vid. 4. červenec 2019]. Získáno z: <https://hovoryozdravi.cz/starnuti/uvod-do-tematu/zkusenost-stari/odchod-do-duchodu/>

JIRÍ ŠATAVA, Česká, 2015. *Senioři na trhu práce* — Studio 6.

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

KURZY, 2019a. *Minimální mzda v roce 2019 i v letech 1991-2018* [vid. 3. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda>

KURZY, 2019b. *Mzdy - vývoj mezd, průměrné mzdy 2019 - 10 let, Vývoj výše průměrné mzdy v Kč* [vid. 3. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

KVASNIČKOVÁ, Irena a Michal BERKA, 2010. *Pracovní motivace v kostce*. Praha [i.e. České Budějovice]: Nová Forma. ISBN 978-80-87313-73-2.

MAŘÍK, K., 2014. *Starobní důchod*. *Našedůchody.cz*. [vid. 3. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.naseduchody.cz/starobni-duchod.html>

MAŘÍK, K., 2019. *Důchody*. *Našedůchody.cz*. [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.naseduchody.cz/starobni-duchod.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, MPSV, 2018. *MPSV.CZ : Důchody* [vid. 1. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.mpsv.cz/cs/4693>

ONDRUŠOVÁ, Jiřina, 2011. *Stáří a smysl života*. Vyd. 1. Praha: Univ. Karlova, Nakl. Karolinum. ISBN 978-80-246-1997-2.

PETRÁŇOVÁ, Marta, 2016. *Český statistický úřad*. *page-maintitle-short-default* [vid. 27. červen 2019]. Získáno z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tisko-vezpravy/Cesky-statisticky-urad-Vysokou-zamestnanost-udrzuje-rostouci-pocet-pracujicich-ve-vyssim-veku-447802>

PŘIBYL, Hugo, 2015. *Lidské potřeby ve stáří*. ISBN 978-80-7345-437-1.

RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BÉDIOVÁ, 2018. *Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. ISBN 978-80-7485-177-3.

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

TOMČÍK, Jaroslav, 2019. *Jak na výpočet starobního důchodu v roce 2019*. *Měsíc.cz* [vid. 3. červenec 2019]. Získáno z: <https://www.mesec.cz/clanky/jak-na-vypocet-starobniho-duchodu-v-roce-2019/>

TOMEŠ, Igor a Kateřina ŠÁMALOVÁ, 2017. *Sociální souvislosti aktivního stáří*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum [vid. 1. červenec 2019]. ISBN 978-80-246-3633-7. Získáno z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=1667062>

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

Příloha I

DOTAZNÍK – Zaměstnanost seniorů v České republice

Jmenuji se Jakub Novák a jsem studentem Fakulty managementu Vysoké školy ekonomické v Praze. Rád bych vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, který Vám zabere pár minut času. Tento dotazník je anonymní a je součástí mé bakalářské práce, na téma „zaměstnanost seniorů v České republice“.

1. Jaké je Vaše **pohlaví**?
 - a) Muž
 - b) Žena

2. Jaký je Váš **věk**?
Doplňte:

3. Momentálně jste:
 - a) V důchodu a ekonomicky aktivní
 - b) V důchodu a ekonomicky neaktivní
 - c) Zaměstnaný
 - d) Nezaměstnaný

4. **Nejvyšší vzdělání**, kterého jste dosáhl(a)?
 - a) Základní
 - b) Střední škola bez maturity (vyučen)
 - c) Střední škola s maturitou
 - d) Vysoká škola

5. Pokud jste **zaměstnaný(á)**, o jaký **typ pracovního poměru** jde?
 - a) HPP (hlavní pracovní poměr)
 - b) OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná)
 - c) Příležitostné výdělky (DPP, DPČ, brigády)

6. Na jakém **typu pozice** pracujete nebo jste naposledy pracoval?
 - a) Dělník
 - b) Technik
 - c) Administrativní pracovník
 - d) Manažer
 - e) Jiné (vyjmenujte).....

7. Počet **nezaopatřených osob** (osoba, ke které máte vyživovací povinnosti)
 - a) 0
 - b) 1
 - c) 2
 - d) 3 a více

8. Ohodnoťte Vaši **ekonomickou situaci**?
 - a) Dobrá (*zbývá na vedlejší výdaje a ještě ušetřím*)
 - b) Dostačující (*zbývá na vedlejší výdaje, ale nic neušetřím*)
 - c) Nedostačující (*nezbývá na vedlejší výdaje a nic neušetřím*)

9. **Počet členů v domácnosti**, ve které žijete?
 - a) 1 (sám)
 - b) 2
 - c) 3
 - d) 4 a více

10. Které faktory by Vás **motivovaly/motivují** k tomu **být ekonomický aktivní**? (být zaměstnán i po nároku na starobní důchod)
(*Více možných odpovědí*)
 - a) Vysoké výdaje na živobytí
 - b) Dluhy
 - c) Samota
 - d) Pocit nevyužitého potenciálu
 - e) Příliš mnoho volného času
 - f) Více pracovních příležitostí s časovou flexibilitou
 - g) Jiné (vyjmenujte)

.....

11. Které faktory ovlivnily, že **nejste ekonomicky aktivní**?
(*Více možných odpovědí*)
 - a) Špatný zdravotní stav
 - b) Dovršení důchodového věku/nárok na penzi (chci si užít důchod jiným způsobem než prací)
 - c) Ztráta pracovního místa
 - d) Špatné vztahy v zaměstnání
 - e) Nízké uplatnění ve své profesi
 - f) Fyzická/časová náročnost práce
 - g) Jiné (vyjmenujte)

.....

12. Jaké mohou být hlavní **přednosti starších pracovníků** v pracovním procesu (pozitiva)
-*Vyberte 3 možnosti, kterým přisuzujete nejvyšší hodnotu*
 - a) Vědomosti/znalosti
 - b) Zkušenosti/praxe
 - c) Vysoká loajalita
 - d) Spolehlivost/zodpovědnost
 - e) Pečlivost
 - f) Předávání zkušeností/informací mladší generaci (know-how)
 - g) Jiné (vyjmenujte)

.....

13. Jaké mohou být **nežádoucí vlastnosti/schopnosti starších pracovníků** v pracovním procesu (negativa) - *Vyberte 3 možnosti, kterým přisuzujete nejvyšší hodnotu*
- a) Dovednosti s PC (s modernější technikou)
 - b) Změny zdravotního stavu
 - c) Slabší kreativita
 - d) Klesající výkonnost
 - e) Jazyková nevybavenost
 - f) Stereotypnost
 - g) Jiné (vyjmenujte)
-

Mnohokrát děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.