

**Podpora osob 50+ na trhu práce  
v praxi vybraných zemích EU**

Jaromíra Kotíková a kol.

VÚPSV, v. v. i. Praha  
2013

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)  
Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)  
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)  
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)  
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)  
doc. Ing. Olga Poláková, CSc. (Metropolitní univerzita Praha)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
jako svou 471. publikaci  
Vyšlo v roce 2013, 1. vydání, počet stran 69  
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.  
Mgr. et Bc. Marie Táborská

ISBN 978-80-7416-132-2

<http://www.vupsv.cz>

## **Abstrakt**

Většina zemí Evropské unie hledá cesty, jak zvrátit trend narůstajícího počtu předčasných důchodů a jak účinněji podpořit prodloužení pracovního života a přijímá různá opatření znevýhodňující předčasné důchody a zavádí opatření stimulující starší pracovníky k delšímu setrvání v pracovní síle. Monografie zahrnuje informace o národních přístupech a existujících podpůrných systémech využívaných ve vybraných zemích EU k podpoře zaměstnanosti osob 50+. Rozbor podpůrných systémů zaměřených na podporu zaměstnanosti osob 50+, existujících ve vybraných zemích EU, přináší zajímavá fakta, která by mohla být inspirativní při koncipování systému podpory zaměstnávání osob 50+ v ČR.

**Klíčová slova:** demografické stárnutí; zaměstnanost starších osob 50+; politika aktivního stárnutí

## **Abstract**

Most European Union countries looking for ways to reverse the trend of increasing number of early retirement and how to more effectively promote longer working lives and adopt various measures disadvantageous early retirement and introduce measures to encourage older workers to remain longer in the workforce. The study includes information about national approaches and existing support systems used in selected EU countries to promote employment of people 50+. Analysis of systems supporting employment of persons 50+, existing in selected EU countries, brings interesting facts that could be inspiring for designing the system supporting employment of persons 50+ in the Czech Republic.

**Key words:** demographic ageing; employment of older persons 50+; policy on active ageing



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	7
<b>1. Postavení osob 50+ na trhu práce ve vybraných zemích</b> .....	9
<b>2. Norsko</b> .....	13
2.1 Postavení starších osob na trhu práce .....	13
2.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce.....	14
2.3 Legislativní úprava zaměstnávání starších pracovníků.....	16
2.4 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí .....	17
Shrnutí .....	20
<b>3. Finsko</b> .....	21
3.1 Postavení starších osob na trhu práce .....	21
3.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce.....	22
3.3 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí .....	22
Shrnutí .....	26
<b>4. Francie</b> .....	27
4.1 Postavení starších osob na trhu práce .....	27
4.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce.....	27
4.3 Legislativní úpravy oddálení odchodu starších pracovníků z trhu práce .....	28
4.4 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí .....	29
Shrnutí .....	38
<b>5. Německo</b> .....	40
5.1 Postavení starších osob na trhu práce .....	40
5.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce.....	40
5.3 Legislativní úprava zaměstnávání starších pracovníků.....	41
5.4 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí .....	43
Shrnutí .....	45
<b>6. Velká Británie</b> .....	46
6.1 Postavení starších osob na trhu práce .....	46
6.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce.....	48
6.3 Programy/iniciativy politiky aktivního stárnutí .....	50
Shrnutí .....	53
<b>Závěr</b> .....	54
<b>Literatura</b> .....	59



## Úvod

Současný demografický vývoj, nákladné důchodové systémy, nedostatek pracovní síly, to vše vedlo většinu zemí Evropské unie k hledání cest, jak zvrátit trend narůstajícího počtu předčasných důchodů a jak účinněji podpořit prodloužení pracovního života. Vlády tak začaly přijímat různá opatření znevýhodňující předčasné důchody a zavádět opatření stimulující starší pracovníky k delšímu setrvání v pracovní síle. Vedle důchodové reformy, která sama o sobě ke zvýšení zaměstnanosti starších osob nestačí, je nejvíce pozornosti věnováno odměňování pracovníků, celoživotnímu vzdělávání, pracovním podmínkám a změně pohledu společnosti na problematiku stárnutí.

Problém trvalého a ve svých důsledcích velmi významného poklesu počtu obyvatel v produktivním věku se týká i České republiky, a tak otázka zaměstnávání starších pracovníků stále nabývá na své intenzitě. Podle nejnovější projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050, vypracované Českým statistickým úřadem, bude počet osob starších 65 let intenzivně přibývat, počet dětí naopak ubývat. Podle střední varianty projekce dojde do roku 2050 k více než zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku nad 65 let, přičemž u nejstarších osob, tj. nad 85 let, dojde dokonce k zpětinásobení jejich dosavadního počtu. U počtu dětí ve věku 0-14 let dojde k poklesu o více než jednu čtvrtinu. Přes počínající proces stárnutí populace je demografická struktura obyvatelstva ČR z ekonomického pohledu zatím poměrně příznivá. V roce 2004 dosáhl podíl počtu obyvatel v produktivním věku 15-64 let rekordní úrovně (71 % všech obyvatel). Této rekordní úrovni bylo dosaženo ale především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. let minulého století, zatímco populačně silné poválečné ročníky jsou stále ještě v produktivním věku. Ovšem právě přechod těchto ročníků do důchodového věku, ke kterému bude ve stále větší míře docházet,<sup>1</sup> znamená nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, systém starobních a invalidních důchodů, ale také přinese podstatné změny v situaci na trhu práce, zejména pak na straně zdrojů a nabídky pracovních sil na trhu práce. Přestože první, základní kroky k prodloužení ekonomické aktivity starších osob byly již v ČR provedeny (např. prodloužení statutární věkové hranice nároku na starobní důchod, omezení nároků na předčasné důchody, prakticky neomezený souběh starobního důchodu a příjmů ze zaměstnání), bude vzhledem k výše uvedenému třeba dále (a zřejmě i podstatně intenzivněji) podporovat zaměstnanost starších osob. K tomu však bude potřebné přijmout řadu dalších vhodných opatření, a to ať už v oblasti pracovních podmínek, aktivní politiky zaměstnanosti, vzdělávacího systému, příjmové politiky nebo důchodového systému.

Cílem monografie je zmapovat národní přístupy a existující podpůrné systémy využívané ve vybraných zemích EU k podpoře zaměstnanosti osob 50+, usnadnění jejich integrace na trh práce a stimulaci dalších aktérů celého tohoto procesu. Rozbor podpůrných systémů zaměřených na podporu zaměstnanosti osob 50+ existujících ve vybraných zemích EU přináší zajímavá fakta, která by mohla být inspirativní při koncipování systému podpory zaměstnávání osob 50+ v ČR.

Hlavní informační zdroje využité pro zpracování národních přístupů a existujících konkrétních opatření zacílených na podporu zaměstnanosti osob 50+ zahrnovaly především materiály mezinárodních organizací a institucí, mezi jejichž předmět zájmu se daná problematika dlouhodobě řadí, jako je Evropská komise, ILO a OECD, národní studie a dokumenty publikované příslušnými institucemi a organizacemi jednotlivých

<sup>1</sup> Nejrychlejší vzestup počtu obyvatelstva ve vyšším věku je očekáván mezi roky 2010 a 2025 a dále pak po roce 2035.

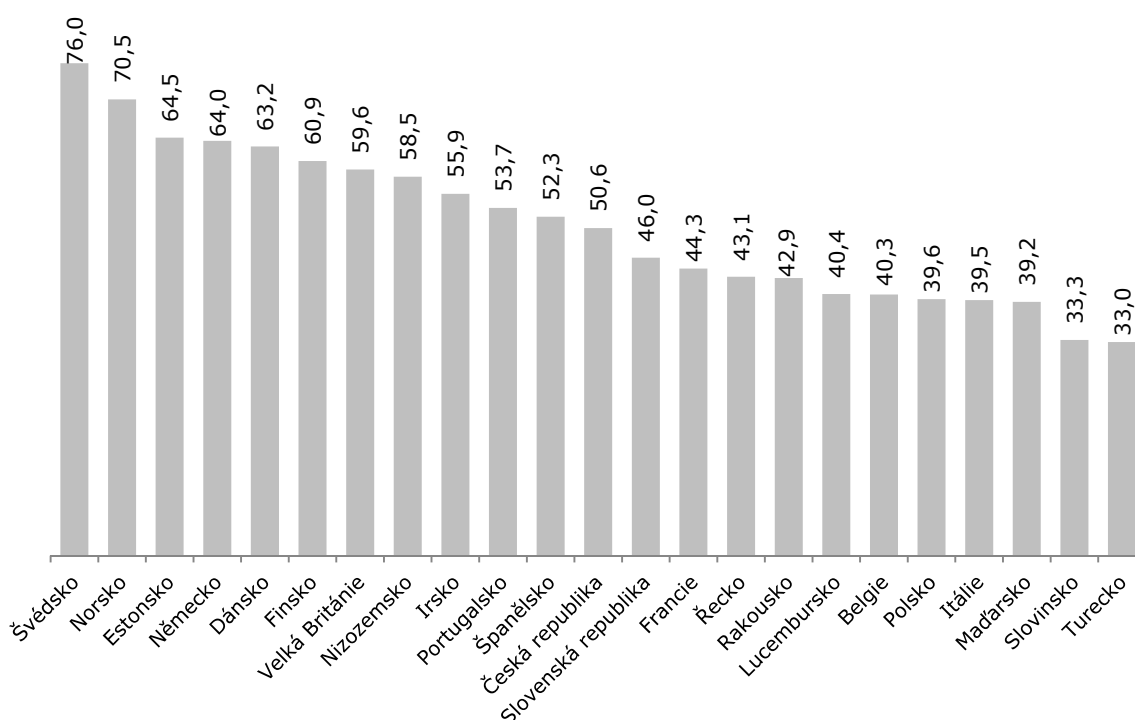
zemí a další zdroje jako odborné publikace, mezinárodní přehledy, relevantní webové stránky aj. Současně byly využity podklady i výstupy získané v průběhu řešení předchozích projektů v rámci vědecké činnosti VÚPSV, v.v.i.



## 1. Postavení osob 50+ na trhu práce ve vybraných zemích

Míry zapojení starších osob na trhu práce jsou v jednotlivých zemích rozdílné. Mezi země s nejvyšší ekonomickou aktivitou starších osob patří zejména skandinávské země, které se ve vzájemném srovnání zemí umísťují na předních místech (viz graf č. 1), následované několika zástupci ostatních evropských zemí s odlišným ekonomickým a sociálním prostředím.

Graf č. 1 **Míra ekonomické aktivity populace ve věku 55-64 let** (v %, 2011)

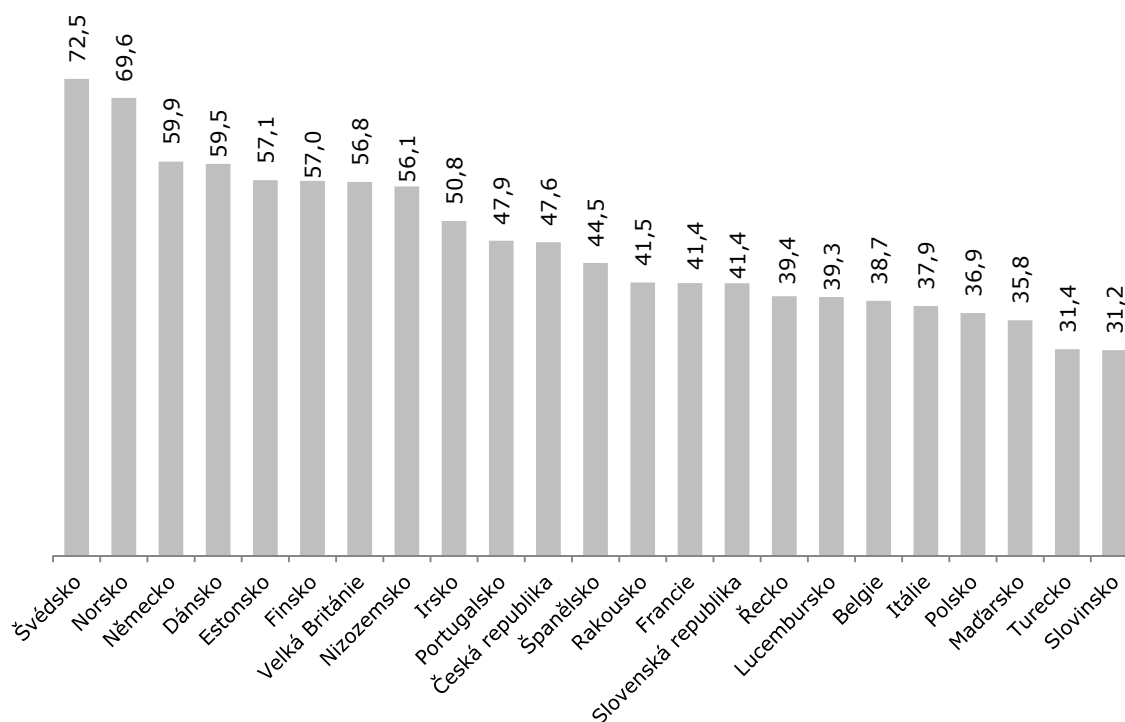


Zdroj dat: OECD Statistic, 2012

Srovnání měř zaměstnanosti starších osob mezi evropskými zeměmi přináší podobné výsledky. Nejlepších pozic dosahují opět skandinávské země, doprovázené obdobnou skupinou zemí jako v předešlém srovnání (viz graf č. 2).

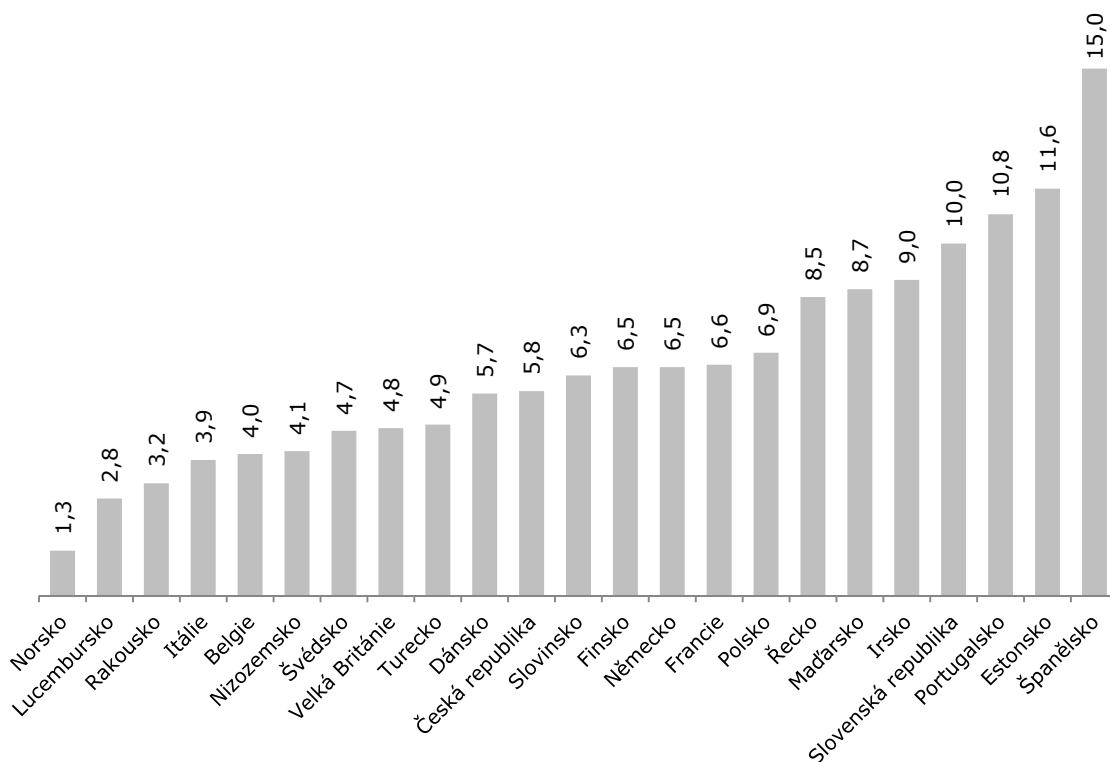
## 1. Postavení osob 50+ na trhu práce ve vybraných zemích

Graf č. 2 **Míra zaměstnanosti populace ve věku 55-64 let** (v %, 2011)



Zdroj dat: OECD Statistic, 2012

Zemi s nejnižší mírou nezaměstnanosti starších osob představuje Norsko. Ze skupiny zemí, které v předešlém srovnání dosáhly vysokých hodnot, lze mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti dále zařadit Švédsko a Velkou Británii. Vyšší míru nezaměstnanosti starších osob pak vykazují Německo a Finsko, které z pohledu míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity patřily mezi země s nejlepšími výsledky (viz graf č. 3). Česká republika z hlediska zmíněných ukazatelů dosahuje mezi srovnávanými zeměmi spíše průměrných výsledků.

Graf č. 3 **Míra nezaměstnanosti populace ve věku 55-64 let** (v %, 2011)

Zdroj dat: OECD Statistic, 2012

Při výběru skupiny vybraných zemí, jejichž systémy podpory zaměstnanosti osob 50+ bude vhodné zahrnout, je třeba současně - vedle výsledků výše provedených srovnání - zohlednit i rozdílnost jednotlivých sociálních systémů evropských zemí. Norsko a Finsko lze označit jako zástupce tzv. sociálně-demokratického neboli skandinávského modelu sociálního státu, vyznačujícího se štědrým systémem sociálního zabezpečení. Přestože Norsko není členskou zemí EU (je však součástí Evropského hospodářského prostoru a členem Schengenského prostoru), bylo - s přihlédnutím k výše představeným výsledkům vzájemných srovnání a z důvodu možnosti zjištění velmi zajímavých zkušeností - zahrnuto také mezi zkoumané země. Jako zástupce tzv. konzervativního modelu sociálního státu, založeného na systému sociálního pojištění lze zvolit Francii a Německo. Velká Británie byla vybrána do vzorku zkoumaných zemí jako reprezentant země s liberálním modelem sociálního zabezpečení, kdy sociální systém je utvářen s cílem co nejmenšího vlivu na fungování trhu.

V severských zemích demografické stárnutí populace klade vysoké nároky na sociální systém a udržení vysoké úrovně sociální ochrany, zabránění chudobě ve stáří předpokládá zapojení starších lidí na trhu práce. Podpora plné zaměstnanosti tak představuje nezbytný předpoklad pro udržení kvality severského sociálního systému a vyvolala tak potřebu zaměřit politiku stárnutí na podporu setrvání starších pracovníků v pracovní síle. Tento cíl není sledován pouze severskými zeměmi, ale odlišnosti mezi ostatními zeměmi lze najít ve způsobu jeho dosahování. Politická podpora setrvání starších pracovníků v zaměstnání je uskutečňována prostřednictvím podpory realizace opatření na úrovni organizací, firem. Jedná se zejména o vytvoření pracovních podmínek odpovídajících individuálním potřebám starších pracovníků, např. přizpůsobení pracovního prostředí, změna kvalifikace.

## 1. Postavení osob 50+ na trhu práce ve vybraných zemích

---

V zemích se sociálním systémem založeném na konzervativním modelu sociálního státu je potřeba podpory zvýšení pracovního zapojení starších pracovníků na pracovním trhu vyvolána jiným důvodem, než je tomu u severských zemí, kde je dosažení plné zaměstnanosti a využití aktivní politiky zaměstnanosti považováno za prostředek zmírnění demografického tlaku na sociální systém. V případě této skupiny zemí je považován za příčinu negativních demografických problémů dopadajících na trh práce a snižující se míry zaměstnanosti systém sociální ochrany. Primární impuls k podpoře politiky aktivního stárnutí lze spatřovat v potřebě zajištění udržitelnosti sociálního pojištění a omezení jeho výdajů, a to prostřednictvím zabránění odchodu pracovníků do předčasného důchodu.

Na rozdíl od severských zemí, kde je přístup politiky aktivního stárnutí spojován s vytvářením a rozvojem schopností a zemí s konzervativním modelem sociálního státu, kde je problém vymezen jako zamezení zneužívání systému, je politika aktivního stárnutí ve Velké Británii založena na vymezení zákonných sociálních, politických a ekonomických nároků pro starší občany a na zabezpečení spravedlivého přístupu k těmto právům. Politické aktivity zaměřené na podporu aktivního stárnutí jsou v tomto případě rozptýleny mezi více různých subjektů. Cíl politiky aktivního stárnutí je ale obdobný, udržení starších pracovníků v zaměstnání tak dlouho, jak jen to bude možné, a to prostřednictvím identifikace a odstraňování překážek na trhu práce.

## 2. Norsko

### 2.1 Postavení starších osob na trhu práce

Norsko, jako země s nejvyšší mírou zaměstnanosti a nejnižší mírou nezaměstnanosti osob v produktivním věku (15-64 let) ve srovnání se zeměmi EU, patří také současně mezi země s nejvyšší mírou zaměstnanosti osob vyššího věku. Míra zaměstnanosti starších osob je, v porovnání s členskými zeměmi EU, vyšší pouze ve Švédsku. Průměrná výše skutečného věku odchodu do důchodu dosahuje téměř 65 let a představuje jednu z nejvyšších hodnot mezi evropskými zeměmi.

Zatímco míra zaměstnanosti osob ve věku 50-54 let dosahuje ještě srovnatelné úrovně s řadou zemí EU, v případě vyšších věkových skupin však již norský trh práce vykazuje výrazněji lepší výsledky. Míra zaměstnanosti osob ve věku 55-59 dosáhla v roce 2011 79 % a byla tak druhá nejvyšší ve srovnání se skupinou zemí EU (za Švédskem). V roce 2011 bylo zaměstnáno 81,7 % mužů a 76,2 % žen této věkové kategorie. Míra nezaměstnanosti v této věkové skupině dosahovala v roce 2011 1,3 %, nejnižší hodnoty oproti zemím EU.

Míra zaměstnanosti osob ve věku 60-64 let byla také druhá nejvyšší v komparaci se zeměmi EU, i když nižší v porovnání s předchozí věkovou skupinou. V roce 2011 bylo v této věkové skupině zaměstnáno 63,8 % mužů a 55,6 % žen. Míra nezaměstnanosti této věkové skupiny 1,2 % (rok 2011) opět představovala nejnižší hodnotu z hlediska srovnání se zeměmi EU. Snížení míry zaměstnanosti mezi vymezenými věkovými skupinami je částečně ovlivněno možnostmi systémů částečných důchodů existujících v určitých průmyslových odvětvích a smluvními systémy předčasného důchodu, které se vztahují na všechny zaměstnance ve veřejném sektoru a téměř polovinu zaměstnanců soukromého sektoru a umožňují předčasný důchod od 62 let věku.

V případě obou věkových skupin představují hodnoty míry zaměstnanosti zvýšení oproti předchozímu období poměrně stabilního vývoje míry zaměstnanosti (viz tabulka č. 1). Nárůst míry zaměstnanosti může mít částečně souvislost s novým zákonem, který přináší možnost flexibilního odchodu do důchodu. Toto postupně zaváděné opatření podporuje výkon zaměstnání i po dosažení věku 62 let prostřednictvím zvýšení vyplácených částek důchodu a umožnění kombinace výkonu práce a pobírání důchodu v případě osob starších 62 let (podrobněji viz níže).

Míra zaměstnanosti osob ve věku 65-69 let byla ve srovnání se zeměmi EU nejvyšší, 25,6 % (rok 2011). Míra zaměstnanosti mužů dosahovala 30,5 % a žen 20,9 %<sup>2</sup> v této věkové skupině. Snížení míry zaměstnanosti mezi věkovými skupinami 60-64 let a 65-69 let je dáno zejména tím, že všichni občané starší 67 let jsou zabezpečeni státním důchodem. Výše ročního důchodu je závislá na výši předchozího příjmu za období od 13-75 let věku občana. Po dosažení věku 70 let zůstává pracovat jen několik málo občanů, což je horní věková hranice, na kterou se vztahuje ochrana zaměstnanosti. Důchodová reforma v roce 2011 zavedla flexibilní odchod do důchodu, kdy lze do důchodu odejít ve věkovém rozmezí 62-75 let (podrobněji viz níže).

Finanční krize neměla zásadní důsledky na snížení míry zaměstnanosti starší populace.

<sup>2</sup> Zdroj dat: OECD Statistic, 2012. [online]. [cit.2012-09-07]  
Dostupné z: < [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R) >

Tabulka č. 1 **Míra zaměstnanosti v % podle věkových skupin**

věková skup.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
50-54	83,8	84,4	83,3	82,3	82,9	83,4	83,2	83,4	84,3	84,8	84,1	83,6
55-59	77,1	77,3	77,8	76,9	75,4	76,1	76,6	78,4	78,9	78,2	78,2	79,0
60-64	54,0	53,4	55,0	56,7	58,0	57,1	56,7	58,8	59,3	59,1	58,9	59,8
65-69	18,1	22,0	20,7	22,8	22,7	21,8	20,2	22,2	24,3	25,3	26,3	25,6

Zdroj dat: OECD Statistic, 2012.

Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ve věkové skupině 55-64 let patří, ve srovnání se zeměmi EU, k těm nejvyšším (70,5 %, 2011). Počet odpracovaných hodin ale naopak představuje jednu z nejnižších hodnot. Průměrný počet odpracovaných hodin za týden se pohybuje kolem 34 hodin. Výkon práce na částečný úvazek je zde běžnější. Více než pětina osob ve věku 55-64 let pracuje na částečný úvazek. Nižší časový rozsah výkonu práce by tak mohl částečně stát za dosažením vysoké míry zaměstnanosti starších osob.

Přestože Norsko patří k zemím s vysokou mírou ekonomické aktivity pracovní síly, řadí se mezi země s vysokým počtem osob v produktivním věku pobírajících nemocenskou a invalidní dávky. V Norsku existuje kontrast mezi nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokým podílem příjemců dávek v nemoci a invalidních důchodů. Míra nezaměstnanosti populace v produktivním věku se pohybuje kolem 3 %, zatímco podíl příjemců dávek vyplácených v souvislosti se zdravotními problémy v produktivním věku se pohybuje kolem 18-19 %. Míra nezaměstnanosti tak může být, z důvodů značně vysokého podílu nemocnosti a invalidity osob v produktivním věku, částečně zkreslena, kdy řada lidí bez práce po dlouhé době strávené na nemocenské přechází do invalidního důchodu. Ve skutečnosti tak nezaměstnanost může být do určité míry ukryta v nemocnosti a invaliditě pracovní síly. Lze předpokládat, že určitý podíl osob v dlouhodobé pracovní neschopnosti a na invalidních dávkách by, v případě jiných zemí, pravděpodobně spadala mezi nezaměstnané osoby.

Obdobně jako ostatní země i Norsko hledá způsoby, jak čelit demografickému stárnutí populace a jeho dopadům na trh práce a veřejné finance. Riziko nedostatku nabídky pracovních sil a zvyšujících se výdajů důchodového systému představují hlavní impulsy k odsouvání odchodů z trhu práce do vyššího věku. Strategie udržení starších pracovníků na trhu práce se zaměřuje zejména na úpravu pracovních podmínek, změnu postojů společnosti vůči starším pracovníkům, ochranu zdraví zaměstnanců, úpravu věku odchodu do důchodu.

## 2.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce

### Reforma důchodového systému

V roce 2006 byl přijat zákon o povinném podnikovém penzijním pojištění. Zákon stanovil povinnost všem podnikům, které neměly zavedeny podnikové důchodové systémy pro zaměstnance (přibližně se jednalo o 50 % podniků v soukromém sektoru), spořit pro každého zaměstnance důchod prostřednictvím zákonných plateb ve formě pojistného nebo vkladů ve výši 2 % mezd zaměstnanců. Z daného systému pak bude oprávněným pracovníkům vyplácen důchod vedle dávek z národního důchodového

systemu. Záměrem opatření bylo zajistit nárok na starobní důchod doplňující důchod z národního systému důchodového pojištění.

V roce 2008 uzavřely Norská konfederace odborových svazů a Konfederace norského podnikání dohodu, aby se odchod pracovníků v soukromém sektoru, zapojených do penzijního systému upraveného kolektivní dohodou, do časově omezeného předčasného důchodu (od věku 62-67) stal neutrálním s ohledem na důchodový věk v národním důchodovém systému. Zhruba dvě třetiny zaměstnanců pracuje v podnicích zapojených do systému předčasného starobního důchodu. Tento systém umožňuje odchod do důchodu od 62 let. Výše důchodu vypláceného v rámci tohoto schématu je přibližně stejná jako běžný starobní důchod vyplácený od 67 let, tj. pokud by osoba pokračovala v zaměstnání až do tohoto věku, obdržela by v té době obdobnou výši důchodu. Výpočet výše předčasného důchodu se může lišit mezi jednotlivými sektory, ale základním principem je, že výše této penze se vypočítá stejným způsobem jako trvalý invalidní důchod (do období nároku jsou započteny i roky zbývající do dosažení věku 67 let). Stát vyplácí jednu třetinu dávky předčasného důchodu v soukromém sektoru a zaměstnavatelé hradí zbývající část. Roční důchod zaměstnanců v soukromém sektoru je tím vyšší, čím později odejdou do důchodu. Systém předčasného důchodu v soukromém sektoru umožňuje vytvářet doplněk ke státnímu důchodu. Výše příplatku přibližně dosahuje 4,2 % důchodového příjmu, který může být utvářen do věku 62 let. Také tento doplněk je založen na pojistně matematické neutralitě a může být vyčerpán v rozmezí věku 62 až 70 let. V soukromém sektoru je možné současně pobírat státní starobní důchod, doplněk ke státnímu důchodu a pracovat bez ohledu na výši příjmu ze zaměstnání. Ve veřejném sektoru jsou důchodové systémy upraveny kolektivními dohodami stále považovány za dotovaný systém předčasného odchodu do důchodu. Ve veřejném sektoru není možné současně pracovat a pobírat důchod bez ohledu na výši příjmu ze zaměstnání.

V roce 2011 vstoupila v platnost penzijní reforma reagující na potřebu zachování udržitelného důchodového systému, který čelí rostoucímu podílu starších osob, zvyšující se průměrné délce života a vyšším průměrným důchodům. Od roku 2011 je výše důchodu stanovována na základě mechanismu očekávané délky života, zohledňujícího předpokládaný vývoj délky života obyvatelstva. Konstrukce výše důchodu v závislosti na odhadované délce života povede, v situaci zvyšujícího se počtu let života, k prodloužení pracovní kariéry, pokud má zůstat zachována stejná výše důchodu. Výše důchodu je vypočtena jako podíl objemu prostředků tvořících penzijní kapitál osoby a předpokládaného počtu let strávených v důchodu od okamžiku odchodu do důchodu. Roční výše důchodu bude tak vyšší, čím později nastane odchod do důchodu.

Jedním z hlavních cílů reformy je vytvořit silnější ekonomické pobídky k setrvání v zaměstnání déle, a to zejména prostřednictvím flexibilního odchodu do důchodu. Odchod do důchodu (plného nebo částečného) je operativně umožněn mezi lety 62 a 75 a důchod je vyplácen jednotlivci po dobu očekávaných zbývajících let v důchodu. Starší pracovníci tak obdrží vyšší roční důchod, čím později odejdou do důchodu. Reforma umožňuje současné pobírání pracovního příjmu a důchodu (částečný nebo plný). Systém předčasného důchodu by měl skončit v roce 2015.

Vysoký počet osob v produktivním věku pobírajících dávky v nemoci<sup>3</sup> a dlouhodobě se nalézajících mimo trh práce představuje jednu z oblastí pro hledání řešení

<sup>3</sup> Norsko patří k zemím s vysokou mírou nemocnosti a rozsáhlým systémem nemocenských dávek. Kolem 5,5 % zaměstnaných osob není přítomno v práci z důvodu nemoci. Podíl nemocných pracovníků zůstává poměrně konstantní pro osoby ve věku nad 30 let, od této hranice se však podíl nemocnosti mezi zaměstnanci s věkem zvyšuje (v roce 2010 podíl nemocných mezi zaměstnanými ve věku 60-64 let dosáhl 8 %). Norsko vydává značné prostředky na dávky v nemoci. Nemocenské dávky jsou vypláceny

nedostatku ve využívání zdrojů pracovní síly. Značný podíl invalidity osob v produktivním věku (cca 10 %<sup>4</sup> populace ve věku 15-64 pobírá invalidní důchod) je důvodem pro reformu, neboť značná část osob zůstává dlouhodobě nemocných a následně přechází do invalidního důchodu. Do určité míry může invalidní důchod fungovat jako předčasný důchod, jehož využívání se zvyšuje s věkem, současně ale stále větší problém představuje i zvyšující se podíl osob mladších 35 let pobírajících tento důchod. Reforma invalidních důchodů byla vyhlášena v polovině roku 2011 a měla pomoci sladit reformu invalidních důchodů s reformou důchodového systému, ale zatím neřeší stávající problémy vysokého počtu příjemců dávek invalidního důchodu. Doposud byla přijata opatření zejména v oblasti nemocenských dávek, která se zaměřila na důslednější sledování pracovní neschopnosti, zavedení sankcí vůči zaměstnavatelům a lékařům.

### **2.3 Legislativní úprava zaměstnávání starších pracovníků**

Politika aktivního stárnutí spadá do kompetencí ministerstva práce, které spolupracuje v dané oblasti s řadou vládních institucí, hlavními organizacemi trhu práce a výzkumnými institucemi. Významné místo v realizaci politiky aktivního stárnutí patří Centru pro politiku ve vztahu k seniorům (podrobněji viz níže).

#### **Zákon o pracovním prostředí a ochraně zaměstnanosti**

Zákon o pracovním prostředí a ochraně zaměstnanosti (dále zkráceně zákon o pracovním prostředí) mimo jiné upravuje zákaz věkové diskriminace (věk není považován za důvod propuštění pracovníků mladších 70 let), obsahuje nárok na přizpůsobení práce v případě jednotlivců, kteří to potřebují. Zaměstnanec, který dosáhl 62 let věku, má ze zákona právo na snížení pracovní doby, pokud to nebude mít významný dopad na činnost firmy. Standardní výpovědní lhůta je vymezena zákonem v délce jednoho měsíce. V případě propouštění pracovníků starších 50 let, kteří byli nepřetržitě zaměstnáni u zaměstnavatele nejméně 10 let, musí být délka výpovědní lhůty nejméně čtyři měsíce, v případě zaměstnanců starších 55 let pak nejméně pět měsíců a nejméně šest měsíců u pracovníků starších 60 let. Zaměstnanci těchto věkových skupin mohou ukončit pracovní smlouvu s výpovědní lhůtou v délce nejméně tří měsíců. Zákon dále obsahuje úpravu o ukončení pracovního poměru z důvodu věku, kdy je možné ukončit pracovní poměr, jestliže zaměstnanec dosáhne 70 let věku.

#### **Legislativní úprava věkové hranice odchodu do důchodu**

Věková hranice odchodu do důchodu není legislativně stanovena jedním právním předpisem, vymezujícím obecnou věkovou hranici, vztahující se na všechny zaměstnance bez ohledu na profesi, nebo faktory omezující výkon zaměstnání. Podle zákona o pracovním prostředí může být pracovní poměr ukončen, pokud zaměstnanec

---

ve výši 100 % mzdy po celý rok, kdy prvních 16 pracovních dní hradí zaměstnavatel, zbytek dnů pak stát. Systém tak poskytuje dostatečné zajištění v případě dlouhodobé nemoci, současně však existují pochybnosti o skutečné nemocnosti, jestliže ostatní ukazatele kvality zdraví jsou v dané zemi dobré.

<sup>4</sup> Zdroj dat: OECD Economic Surveys Norway. February 2012. [online]. [cit.2012-10-01]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/eco/49654441.pdf>>



dosáhne věku 70 let. Ustanovení zákona dává možnost zaměstnavateli jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který dosáhne věku 70 let. Zákon tak nepřiznává nárok zaměstnanci na pokračování v zaměstnání po dosažení věku 70 let a dosažení věku 70 let tak může být důvodem k propuštění. Nicméně to však neznamená, že zaměstnanec je povinen odejít do důchodu ve věku 70 let a zaměstnání automaticky nekončí po dosažení tohoto věku, pokud odchod pracovníka zaměstnavatel nevyžaduje.

Ustanovení pracovního zákona se však nevztahuje na zaměstnance ve veřejné správě. Věková hranice pro úředníky je upravena zákonem o věkové hranici pro úředníky veřejné správy. Obecná věková hranice je stanovena také na 70 let. Zákon vymezuje dále výjimky nižších věkových limitů pro odchod do důchodu. Jedná se o profese zahrnující fyzicky nebo duševně namáhavé činnosti, v důsledku jejichž výkonu nejsou pracovníci dále schopni plně pracovat až do věku 70 let, nebo o povolání, kde výkon činností vyžaduje zvláštní fyzické nebo duševní vlastnosti, které s rostoucím věkem pracovníků oslabují a znemožňují řádné plnění pracovních úkolů. Věková hranice se tak v daných případech může snížit na 68, 65, 63 a 60 let. Zákon o věkové hranici pro zaměstnance veřejné správy reguluje odchod do důchodu odlišně ve srovnání s pracovněprávními předpisy. Na rozdíl od pracovněprávních předpisů, jsou úředníci povinni odejít do důchodu po dosažení věkové hranice. Podle zákona jsou pracovníci povinni odejít do důchodu v následujícím měsíci po dosažení daného věku. Ukončení zaměstnání tak nastává dosažením věku, nikoliv na základě výpovědi jedné ze stran.

Speciální věkové hranice dále existují pro některá povolání jako např. námořníky, kde je věková hranice stanovena na 62 let, piloty (60 let), jež jsou upraveny samostatnými speciálními právními předpisy.

### **Zákon o roční dovolené**

Podle zákona o roční dovolené mají zaměstnanci starší 60 let nárok na další týden placené dovolené a standardní výše náhrady za dovolenou stanovená zákonem ve výši 10,2 % se v případě zaměstnanců starších 60 let s nárokem na další dovolenou zvýší o 2,3 procentní body na 12,5 % příjmu. Opatření tohoto zákona tak také přispívá k podpoře prodloužení pracovní kariéry.

### **Princip seniority v případě propouštění**

V době hospodářského poklesu, kdy jsou podniky nuceny propouštět, může být v rámci uplatňování principu seniority na pracovišti použit přístup „last-in-first-out“, podle kterého jsou nejdříve propuštěni pracovníci s nejkratší odpracovanou dobou u zaměstnavatele. Starší pracovníci, kteří obvykle pracují u zaměstnavatele déle, mohou být propuštěni později, až po odchodu pracovníků, kteří nastoupili k zaměstnavateli později. Pravidlo však není právně závazné. Zaměstnavatel, který není vázán kolektivní smlouvou upravující pravidla seniority, může postupovat podle jiných kritérií.

## **2.4 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí**

V Norsku dlouhodobě probíhá národní iniciativa na podporu aktivního stárnutí a upozorňování na negativa dopadů demografických prognóz. Již v 70. letech minulého století se pozornost z přípravy na stárnutí přesunula k pracovnímu trhu a jeho

budoucímu vývoji. V této době již byla pozornost směřována na potřebu prodlužování věku odchodu do důchodu a realizovaly se první výzkumné programy.

### **Centrum pro politiku ve vztahu k seniorům**

Centrum pro politiku ve vztahu k seniorům je nezávislou organizací působící v oblasti podpory zaměstnanosti starších občanů. Posláním Centra je podporovat utváření příznivého prostředí ve vztahu k problematice aktivního stárnutí v Norsku. Centrum funguje na tripartitní bázi, rada centra je složena ze zástupců sociálních partnerů, má 29 přidružených organizací, financováno je ministerstvem práce. Centrum zahájilo svojí činnost v roce 1969 původně jako Národní informační centrum pro přípravu důchodové problematiky. Od začátku milénia změnilo centrum své zaměření k podpoře prodlužování pracovní kariéry. Významný mezník v norské politice ve vztahu k seniorům představovala Národní iniciativa pro starší pracovníky z let 2001-2005 koordinována Centrem ve spolupráci s vládou. Hlavním přístupem podporovaným Centrem se stalo prosazování pohledu na starší pracovníky jako na významný zdroj (bohatství). Centrum má klíčovou roli v podpoře tripartitní spolupráce v oblasti politiky aktivního stárnutí v Norsku.

Mezi činnosti Centra se řadí poskytování informací, ovlivňování postojů a očekávání ve vztahu k seniorům, poskytování poradenství a nových poznatků týkajících se problematiky starších zaměstnanců. Centrum tak svými aktivitami významně přispívá v boji s věkovou diskriminací na trhu práce. Spolupracuje s odbory, svazy zaměstnanců a zaměstnavatelů, jednotlivými firmami i s vládou a prosazuje principy aktivního stárnutí na pracovišti.

Centrum nabízí pro zástupce zaměstnavatelů a odborových organizací kurzy, semináře a literaturu zaměřené na problematiku stárnutí, pracovního prostředí a efektivního vedení. Podstatnou součástí činností Centra je spolupráce se společnostmi, personálními odděleními, managementem, zástupci odborových organizací (na podnikové, odvětvové, regionální i národní úrovni). Centrum nese odpovědnost za realizaci příslušných výzkumných projektů za účelem zvyšování znalostí a poznatků a zajištění informovanosti v oblasti politiky stárnutí (např. roční „Šetření norské politiky stárnutí“, v jehož rámci jsou zjišťovány názory pracovníků ohledně jejich plánů odchodu do důchodu). Centrum podporuje výzkumy v řadě oblastí souvisejících se stárnutím, slouží jako zdroj informací a znalostí v otázkách stárnutí pro celou škálu zainteresovaných subjektů (společnosti, vládní organizace, veřejná správa, výzkumné organizace atd.). Mezi další významné činnosti Centra spadají informační a komunikační aktivity zahrnující vydávání časopisů, letáků apod. a každoroční udílení ceny „Seniorská iniciativa roku.“

Činnost Centra v procesu zvyšování povědomí a práce se sociálními partnery na místní a podnikové úrovni za účelem rozvoje celoživotního přístupu k řízení pracovních schopností, odstraňování řady mýtů ohledně produktivity, dovedností a četnosti absence starších pracovníků je všemi zainteresovanými subjekty v Norsku považována za poměrně významnou. V Norsku se podařilo posunout pohled na starší pracovníky pozitivním směrem, což současně přispělo i ke zlepšení vnímání vlastních schopností samotnými staršími pracovníky. Výsledky průzkumu „Šetření norské politiky stárnutí“ ukázaly zvyšující se procento lidí uvažujících o pokračování v zaměstnání i po dosažení nároku na důchod. V roce 2004 uvažovalo o setrvání v práci i po dosažení nároku na důchod přibližně 35 % respondentů, v roce 2011 to již bylo 54 %. 66 % zaměstnanců ve věku 60 let chce dále pokračovat v práci po dosažení nároků na důchod (může to také souviset s novou možností flexibilního odchodu do důchodu zavedenou penzijní

reformou v roce 2011). Věk, ve kterém si přejí lidé odejít do důchodu, se zvýšil z hodnoty 63,2 v roce 2010 na 65 let v roce 2011.<sup>5</sup> Podíl na této změně je do značné míry přičítán vlivu centrem realizovaných mediálních kampaní a iniciativ, jako je např. „Seniorská iniciativa roku“. Přestože se jedná o velmi malou organizaci se šesti zaměstnanci, dopady jejího působení jsou významné.

### **Dohoda o inkluzivním pracovním prostředí**

Posun v řešení problematiky a otázkách politiky aktivního stárnutí na podnikové úrovni nastal v roce 2001, kdy sociální partneři a vláda uzavřely Dohodu o inkluzivním pracovním prostředí (norsky IA, anglicky IW = Inclusive Workplace). Tripartitní dohoda byla uzavřena na čtyři roky a následně byla obnovena na období 2006-2009 a 2010-2013. Hlavním cílem dohody bylo vytvořit prostor pro všechny, kteří mohou a chtějí pracovat, snížit počet lidí na nemocenské a ochránit starší pracovníky před vyloučením z pracovního života. Jedním z cílů dohody je zvýšit účast starších pracovníků na trhu práce a zvýšit tak skutečný věk odchodu do důchodu. Jedno z opatření k jeho dosažení představuje snížení daňových odvodů z mezd placených zaměstnavatelem v případě zaměstnanců starších 62 let. Od roku 2006 platí pro všechny IA podniky závazek zavádění vlastních politik aktivního stárnutí na podnikové úrovni. Ve smlouvách na období 2010-2013 je nově upraven závazek prodlužování pracovní kariéry, kdy by se v roce 2013 měla délka zaměstnání po dosažení věku 50 let zvýšit o šest měsíců oproti roku 2009, tj. na 11,4 let. Firmy, které uzavřou dohody, jsou označovány jako IA-podniky. Smlouvy jsou dobrovolné, i když jejich uzavření je velmi doporučováno (tzn. je nevýhodné je nemít), a vyplývají z nich určitá práva a povinnosti. Mezi práva patří například právo na bezplatné poradenství a okamžitou pomoc. Mezi povinnosti patří dodržování stanovených kvót, za jejichž porušení jsou udělovány sankce. Po uzavření dohody jsou firmě poskytnuty konzultace, jejichž cílem je zjistit aktuální stav ve firmě, hlavní potřeby a nedostatky. Na základě zjištěných výsledků je vypracován individuální akční plán, podle kterého se bude ve firmě v dané oblasti postupovat.

Odhady uvádějí, že v roce 2011 téměř všechny IA-podniky (devět z deseti) již měly zavedeny politiky aktivního stárnutí a kolem 51 % norských podniků s více než 10 zaměstnanci má tuto politiku. Realizovaný průzkum politiky aktivního stárnutí v podnicích rozlišoval čtyři oblasti podpůrných opatření zavedených podniky - ochrana před zdravotními problémy a syndromem vyhoření, podpora zaměstnanců se sníženou pracovní schopností pokračovat v zaměstnání, celoživotní vzdělávání a rozvoj kariéry, udržení pracovníků starších 62 let v zaměstnání. Výsledky ukázaly, že značná část společností měla zavedena rozmanitá opatření na ochranu zdraví a proti syndromu vyhoření (66 %, resp. 85 % ve veřejném sektoru, 61 % v soukromém sektoru), opatření na podporu zaměstnávání osob se sníženou pracovní schopností mělo 42 % společností (64 % veřejný sektor, 36 % soukromý sektor), celoživotní vzdělávání a kariéerní rozvoj podporovalo různými opatřeními 29 % společností (49 % veřejný sektor, 24 % soukromý sektor), opatření na podporu udržení pracovníků starších 62 let mělo 30 % společností (66 % veřejný sektor, 20 % soukromý sektor). Podle průzkumu mezi nejčastější opatření nabízená zaměstnavateli starším pracovníkům, s cílem oddálení jejich odchodu do důchodu, lze zařadit snížení pracovní doby bez snížení mzdy, dodatečnou dovolenou nebo bonusy či vyšší mzdy. Rozsah dodatečné placené dovolené se nejčastěji pohyboval v rozmezí 8-14 dnů pro pracovníky starší 62 let. Sníženou

<sup>5</sup> 2011 Annual Report. Centre for Senior Policy. 2011. [online]. [cit.2012-09-11].  
Dostupné z: <<http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/2012/Annual%20Report%202011.pdf>>

pracovní dobu při zachování výše mzdy umožňovalo 15 % podniků a nejčastěji dosahovala 80 % úrovně před jejím snížením pro pracovníky starší 62 let.<sup>6</sup>

### **Bílá kniha o politice aktivního stárnutí v Norsku**

V roce 2006 předložila vláda Bílou knihu o politice aktivního stárnutí v Norsku. Záměrem knihy bylo více zvýraznit realizaci politiky stárnutí a zapojit do ní sociální partnery, nevládní organizace, podniky a výzkumné instituce. Ve stejném roce bylo všem IA-podnikům uloženo zavést vlastní politiky aktivního stárnutí na podnikové úrovni.

### **Shrnutí**

Míra zaměstnanosti starších osob je v Norsku vysoká v porovnání se zeměmi EU. Jak dokazuje situace v Norsku, jednou z hlavních podmínek vysoké zaměstnanosti starších osob je dobrá ekonomická výkonost země. Norský trh práce vykazuje nízkou míru nezaměstnanosti osob v produktivním věku, obdobně i vysokou míru zaměstnanosti osob vyššího věku.

Kratší pracovní doba i nižší počet odpracovaných hodin, ve srovnání s ostatními zeměmi, může být jedním z faktorů vyšší míry zaměstnanosti starších osob v Norsku. Obdobně je zde i více rozšířen výkon práce na částečný úvazek.

V roce 2011 byla zavedena penzijní reforma z důvodu zajištění udržitelnosti důchodového systému, který se potýká s rostoucím podílem starších osob, zvyšující se průměrnou délkou života a vyššími průměrnými důchody. Jedním z hlavních záměrů reformy bylo vytvořit ekonomické stimuly k motivaci lidí pracovat déle, starší pracovníci tak mohou získat vyšší důchod, pokud zůstanou pracovat déle a odejdou do důchodu později.

Možnost podpořit starší pracovníky k setrvání v zaměstnání i ve vyšším věku nabízí některá ustanovení zakotvená v pracovní a důchodové legislativě.

Podporována je dobrovolná iniciativa na úrovni samotných podniků, které vedle stimulačních nástrojů mohou především využívat rozsáhlé poradenství pro potřeby řešení související problematiky.

Podpora pozitivního pohledu na problematiku stárnutí a starší spoluobčany přispívá nejen ke změně a utváření příznivých postojů u ostatních členů společnosti, ale stejně tak i samotných starších občanů, jejichž pocit potřebnosti a prospěšnosti pro společnost je významným předpokladem jejich aktivity i ve vyšším věku. Problematice a souvisejícím otázkám aktivního stárnutí je věnován značný prostor s cílem zajistit, případně zvyšovat informovanost společnosti v dané oblasti.

---

<sup>6</sup> Berge, Ø. M., Vennesland, T., E, Fafo, S. T. EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012. Norway. European Employment Observatory, February 2012 [online]. [cit.2012-09-04]. Dostupné z: <<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Norway-EPPAA-Feb2012-final.pdf>>

## 3. Finsko

### 3.1 Postavení starších osob na trhu práce

Finsko patří k zemím Evropské unie s nadprůměrnou mírou ekonomické aktivity osob ve věku 55 až 64 let (60,9 %<sup>7</sup>), jejich zaměstnaností, která v roce 2011 dosahovala 57,0 %. Nezaměstnanost starších osob činila 6,5 %. V současné době vstupuje Finsko, díky své demografické situaci, do složitějšího období generační výměny. Počet starších lidí a penzistů<sup>8</sup> se zvyšuje a průměrná délka života se prodlužuje na 83 let u žen a 76 let u mužů (The World Factbook, Central Intelligence Agency 2012). Přestože penzijní reforma zvedla formální hranici odchodu do důchodu až na 63 let a více (68 max.), reálný průměrný věk odchodu do důchodu je podstatně nižší, např. v roce 2011 byl 60,6 let, pro srovnání v roce 2010 to bylo 59,6 let. (Zdroj: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/03/articles/fi1203011i.htm>).

Finsko je typické nejvyšší organizovaností trhu práce v Evropě. Až tři čtvrtiny zaměstnanců jsou členy odborových organizací a centrální kolektivní dohody pokrývají vysokých 85 % zaměstnanců soukromého sektoru.<sup>9</sup> Navzdory vysoké odborové organizovanosti a v rámci EU nadprůměrné individuální právní ochraně zaměstnanců jsou zaměstnanci v případě hromadného propouštění chráněni benevolentní legislativou, což zaměstnavatelům umožňuje flexibilně reagovat na potřeby vývoje trhu. Zároveň se předpokládá aktivní a včasná účast řešení nezaměstnanosti, a to jak ze strany zaměstnavatele (včasná spolupráce s příslušnými orgány včetně samosprávy, vzdělávací kurzy, přeškolení zaměstnanců atd.), tak ze strany zaměstnance (poměrně vysoké dávky v nezaměstnanosti jsou vázány na aktivní účast na vzdělávacích programech, vyvíjení činností při hledání nového zaměstnání atd.).

Podíl dočasných pracovních úvazků v závislém zaměstnání je ve Finsku v porovnání s Evropou<sup>10</sup> mírně nadprůměrný (Finsko 15,7 %, Evropa 14,5 %). Ovšem nutno konstatovat, že dočasné pracovní úvazky jsou ve Finsku typické spíše pro zaměstnanost mladých osob ve věku 15 až 24 let, na dočasné pracovní úvazky zde pracuje až 43,4 % mladých lidí. Naopak, v případě starších osob ve věku 55 až 64 let převládají trvalé pracovní úvazky, přičemž trend v oblasti stálého zaměstnání se vyvíjí spíše velmi pozvolně klesajícím směrem (dočasná zaměstnanost se zde oproti roku 2003 zvýšila o 0,1 procentního bodu na úroveň 6,7 % v roce 2011). Jiná situace však byla zaznamenána ve věkové skupině 65 a více let, kde je dočasně zaměstnáno (v porovnání s Evropou) nadprůměrných 26,6 % starších lidí (Evropa 18,2 %).<sup>11</sup> Jak je z uvedených statistických informací patrné, dočasné zaměstnání je ve Finsku typické zejména pro mladší zaměstnance ve věku 15 až 24 let a osoby ve věku 65 a více let a přispívá k řešení problematické zaměstnanosti těchto dvou specifických skupin osob.

<sup>7</sup> Data: OECD Statistics, 2012

<sup>8</sup> Podle dat OECD vzrostl v roce 2010 podíl osob ve věku 65 a více let na celkové populaci oproti roku 2003 o 1,8 procentního bodu a dosáhl úrovně 17,3 %.

<sup>9</sup> Industrial relations and labour legislation in Finland, brožura finského Ministerstva práce, [http://www.tem.fi/files/18417/8015e\\_working\\_life\\_relations.pdf](http://www.tem.fi/files/18417/8015e_working_life_relations.pdf)

<sup>10</sup> Dle metodiky OECD jsou zde započteny všechny státy Evropy, které jsou zároveň i státy OECD [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R#).

<sup>11</sup> Pro srovnání zde uvádíme, že v České republice klesla v období let 2003 až 2011 dočasná zaměstnanost osob ve věku 55 až 64 let o 6,8 procentního bodu na úroveň 8,3 %, přičemž v případě osob ve věku 65 a více let se snížila o 32,5 procentního bodu na úroveň 56,3 %.

Částečné úvazky nejsou ve Finsku zastoupeny na takové úrovni, jako je tomu např. v Dánsku či Nizozemsku, každopádně ale na vyšší úrovni, než je tomu v ČR.

Finsko v posledních letech představuje pro ČR v problematice hledání efektivních způsobů oddalování odchodů do důchodu velkou inspiraci. „Zatímco v kontinentální Evropě se rozmohla kultura předčasného odchodu do důchodu, ve Skandinávii se ujala věkově neutrální politika a s ní i nárok na práci v jakémkoliv věku. Důchodová reforma ve Finsku je součástí komplexu opatření na podporu zaměstnávání starších osob, přičemž je opakovaně zdůrazňováno, že důchodová reforma ke zvýšení zaměstnanosti starších osob nestačí a že musí být přijata opatření zaměřená na zaměstnatelnost starších osob,... zvýšení jejich pracovních schopností a zlepšení podmínek na pracovišti.“ (AIVD 2011)

## 3.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce

### Reforma důchodového systému

Věková hranice odchodu do důchodu byla posunuta na hranici 65 let, a to jak pro muže, tak ženy. Předčasný důchod je umožněn, dochází však ke krácení důchodu. Naopak, odklad odchodu do penze je ze strany státu posílen zvýšením důchodu. Flexibilní důchodový systém Finska zavedl interval věku odchodu do důchodu v letech 63 až 68 let a přinesl pobídky pro prodloužení setrvání starších osob v zaměstnání, a to zejména prostřednictvím postupného zvyšování aktuální míry vyměřovacího základu důchodu (1,5 % při odchodu ve věku 53, 1,9 % mezi 53 až 62 lety a 4,5 % ve věku 63-68 let). Výše vypláceného důchodu je snížena o koeficient délky života. Záměrem této reformy bylo, aby lidé setrvali v zaměstnání s cílem získat nárok na plný důchod.

Dalším aspektem v duchu této reformy bylo zrušení nároku na důchod v případě nezaměstnanosti osob narozených po roce 1950, přičemž jim byl místo toho přiznán nárok na prodlouženou podporu v nezaměstnanosti až do dovršení 62 let jejich věku. Cílem tohoto opatření bylo odstranění motivace starších osob žádat v případě ztráty zaměstnání o starobní důchod.

Dále byly provedeny i změny v částečném důchodu, kde vzrostla dolní hranice věku odchodu do částečného důchodu až na 56 let pro ty, kteří se narodili před rokem 1947 a až na 58 let pro osoby narozené po roce 1947.

Finsko po zavedení důchodové reformy rozhodlo řešit problémy pracovního života obecně, přičemž důraz klade na dosažení kontinuity v pracovním životě člověka, rozvíjení kvality pracovního života a mobilizaci pracovní síly jako celku. Velmi důležitým prvkem při řešení aktivního stárnutí je v případě Finska (obnovený) sociální dialog a komplexní přístup k aktivnímu stárnutí.

## 3.3 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí

Již v roce 1996 vypracovala finská vláda zprávu nazvanou „**The Aged in Working Life**“, která představuje zásadní zlom ve vládní politice v oblasti stárnutí. Byl zahájen speciální program pro starší pracovníky „**National Programme For Aged Workers**“. Společně s tímto programem byl zaveden i speciální program zaměřený na zvýšení úrovně vzdělání starší pracovní síly. Primární cílovou skupinu tvořily zaměstnané a nezaměstnané osoby ve věku 45 až 64 let. Velmi komplexní přístup byl

v rámci programů věnován problematice předčasného odchodu do důchodu, míře nezaměstnanosti, nízké míře zaměstnanosti starších pracovníků, oslabení pracovní kapacity starších pracovníků, nízké úrovni vzdělání starších pracovníků a nedostatku informací o stárnutí ve společnosti a boji proti ageismu. Podle dostupných materiálů byl program velmi úspěšný a tvořil důležitou součást postupných vládních reforem v oblasti důchodů, vzdělávání, zdravotní péče a sociálního systému (více AIVD, 2011).

V roce 2009 byla vládou zřízena speciální skupina odborníků, jejímž úkolem bylo vypracovat návrhy na zvýšení zákonného odchodu do důchodu. Cílem činnosti této skupiny bylo najít vhodná opatření, která by pomohla zvýšit reálný důchodový věk o tři roky do roku 2025. Celá záležitost ale skončila v patové politické situaci bez dohody zúčastněných stran a skupina byla rozpuštěna v roce 2011. V roce 2012 byla její činnost obnovena v návaznosti na vypracování nového akčního plánu z roku 2011. Pozornost byla především zaměřena směrem k opatřením zacíleným na oddalování věku odchodu do důchodu, zejména v podobě zlepšení pracovních podmínek v návaznosti na kvalitu života. Bylo konstatováno, že legislativní represivní opatření zaměřené pouze na oddálení věku odchodu do důchodu je absolutně nepostačující a je proto nevyhnutné zaměřit se na zvyšování podnikové úrovně kvality zaměstnávání (nejen) starších osob v návaznosti na posílení jejich společenské participace.

### **Finský národní akční plán 2011-12**

Základní body Finského národního akčního plánu zahrnují:

- Celoživotní vzdělávání otvírá možnosti
  - Aktivní stárnutí vyžaduje neustálé učení. Podpora celoživotního vzdělávání je ve Finsku součástí celého vzdělávacího systému. Zásadním předpokladem funkčního systému celoživotního vzdělávání<sup>13</sup> je skutečnost, že jednotlivci disponují duševní kapacitou, dovednostmi a ekonomickými možnostmi učit se nové věci v průběhu celé délky jejich života a vzdělávací instituce nabízejí pro všechny skupiny studentů vhodné způsoby vzdělávání. Na základě výzkumu realizovaného v roce 2006 bylo zjištěno, že ročně se vzdělávání dospělých účastnilo 1,6 milionu dospělých, přičemž ovšem nejnižší účast byla zaznamenána právě u rizikové skupiny osob ve věku 55 až 64 let. V roce 2010 došlo ke změně finanční podpory vzdělávání dospělých pro nezaměstnané a zaměstnané, což mělo pozitivní odezvu zejména mezi osobami ve věku 50+.
- Zdravé stárnutí
  - Finská politika zaměřená na problematiku stárnutí obyvatelstva prošla dlouhodobým vývojem dvaceti let, v rámci kterých došlo a průběžně dochází ke změnám, které si kladou za cíl přispívat k podpoře:
    - věkové rovnosti,
    - rozvoji struktury a obsahu podpory tvorby blahobytu a zdraví v souvislosti s potřebami starších lidí,
    - zajištění bezpečného domova (soukromého nebo kolektivního) a každodenního života pro starší potřebné lidi,

<sup>12</sup> Finnish National Action Plan „Always at the Optimal Age!“ The european Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012. Ministry of Social Affairs and Health.

<sup>13</sup> Podpora celoživotního vzdělávání je zahrnuta do školní legislativy a rovněž tvoří součást nového zákona o vysokých školách University Act 558/2009: v rámci naplňování svého poslání musí univerzity podporovat celoživotní vzdělávání.

- včasné diagnostiky zdravotních potřeb starších lidí (zejména demence),
- zajištění participace starších osob jak na individuální, tak společenské (komunitní) úrovni.
  - Blahobyt a zdraví starších lidí je základem zdravého stárnutí od roku 2009 a v tomto duchu je prováděna i úprava příslušné legislativy a implementace příslušných opatření. Např. zákon o zdravotní péči (The Health Care Act 1326/2010), s účinností od prvního května 2011, zavazuje obce organizovat poradenské služby zaměřené na podporu blahobytu, zdraví a funkční kapacity starších důchodců žijících v jejich regionu. Důraz na zdravé stárnutí je obsažen i v návrhu zákona o zajištění dostupnosti sociálních a zdravotnických služeb pro starší občany.
- Participace jako součást aktivního, zdravého stárnutí
  - Nejdůležitější podmínkou zajištění participace lidí na aktivním a zdravém stárnutí je uvědomění si a dodržování principu různorodosti (rozmanitosti) starších lidí, přičemž platí zásadní pravidlo: věková rozmanitost se s věkem zvyšuje. Ve věkové kohortě osob odcházejících do důchodu jsou dovednosti odrazem nebo výsledkem životních a kariérních drah jednotlivců lišících se ve vzdělání, pracovním životě, ve způsobech trávení volného času, v rodinných vazbách a vztazích a v životním stylu. Starší lidé netvoří koherentní skupinu, a tudíž jsou jejich možnosti a potřeby participace různé a na různých úrovních, proto musí jejich zajištění probíhat na mnoha dimenzích.
- Dobré řešení pro pracovní život
  - Zde je kladen důraz na prodloužení aktivní účasti lidí na pracovním životě v průběhu celého jejich života, což vyžaduje zvýšení kvality zaměstnávání, bezpečnosti práce u všech věkových kategorií a v závislosti na charakteru vykonávané práce.
  - Finsko vyvinulo mezinárodně uznávané metody podpory vstupu či návratu do pracovního života, rozvoje práce a know-how, dále metody podpory ochrany zdraví na pracovišti s ohledem na různé věkové skupiny (detailněji např. viz AIVD 2011). Nutno ovšem konstatovat, že mnoho z těchto metod zatím neproniklo do reality na pracoviště. V posledních letech došlo i ve Finsku ke zhoršení zaměstnanosti mladých lidí a nárůstu jejich nezaměstnanosti. I z toho důvodu se Finsko v současné době zaměřuje na nová řešení zajištění udržitelného rozvoje kariéry, a to zejména již na samotném jejím začátku. Kromě toho je kladen důraz na aktivní coaching a personální poradenství pro období přechodu do důchodu.
- Mezigenerační solidarita
  - Jak uvádí Akční plán, ve Finsku nedávno probíhala diskuse o nerovném důchodovém pojištění různých generací a věkové diskriminaci v zaměstnání. Ve Zprávě o dopadech stárnutí obyvatelstva pro potřeby kanceláře premiéra se konstatuje, že neexistuje žádný důkaz o mezigeneračních konfliktech ve Finsku ve vztahu k sociálnímu zabezpečení. Zpráva rovněž uvádí, že zajistit optimální rozvoj společnosti pro všechny věkové kategorie je cíl náročný, ne však utopický.
  - Mezigenerační solidarita je založena na sounáležitosti a rovnosti generací s akceptací generační různosti v hodnotách, očekáváních, dovednostech apod.



Pozornost je dále zaměřena na osvětovou činnost:

- Pomoc obyvatelům, nevládním organizacím, zaměstnavatelům a školám lépe porozumět důležitosti aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity pro rozvoj a zachování participace lidí a blahobytu v průběhu celého jejich života.
- Podpora diseminace postupů podporujících aktivní stárnutí a mezigenerační solidaritu na pracovištích, ve školách, v nevládních organizacích, ve zdravotnických zařízeních apod.
- Účinnější propagace prostřednictvím důkladného pochopení otázek mezigenerační solidarity.

Finsko disponuje rozsáhlou sítí výzkumných institucí zaměřených na zkoumání problematiky stárnutí populace, rozvoj a kvalitu zaměstnanosti a trhu práce apod., např. The Finnish Institute of Occupational Health, the National Institute for Health and Welfare, The Central Union for the Welfare of the Age, dále zaměstnanecké či profesní organizace, neziskové organizace, univerzity a instituce vysokoškolského vzdělávání. Jak uvádí studie Evropské unie věnované otázkám ageizmu<sup>14</sup>, v současné době probíhají ve Finsku aktivity několika pracovních skupin, které se zabývají těmito tématy:

- Návaznost trvání pracovní kariéry (programy v podnicích zaměřené na pracovní dobu, vzdělávání a zdravotní prohlídky pro starší pracovníky).
- Rozvoj trhů práce pro lidi se sníženou pracovní kapacitou (byla vypracována zvláštní zpráva zabývající se sníženou pracovní schopností a v souvislosti s tím rozvojem trhů práce pro práci na částečný úvazek).
- Rozvoj plánovaného personálního řízení (flexibilní pracovní doba, sladění pracovního a rodinného života, práce na dálku, dočasné práce, zaměstnávání lidí se sníženou pracovní schopností a rozvoj pracovních dovedností zaměstnanců).
- Vytvoření nové trojstranné iniciativy do konce roku 2012 zaměřené na tvorbu zákonů o bezpečnosti práce a zabývající se problematikou vytížení a účinků pracovní doby na pracovní schopnosti a průběh pracovní kariéry.
- Další rozvoj ve změně bezpečnostních opatření při propouštění.
- Podpora šíření osvědčených postupů v personálním rozvoji dovedností.
- Tvorba vzdělávacího fondu určeného na tvorbu "individuálního tréninkového účtu" a zvyšování kvalifikace jednotlivce.
- Daňové iniciativy stimulující podniky, aby investovaly do vzdělávání svého personálu.

### **Age management a podniková úroveň**

Odborové svazy již v roce 2009 navrhly, že kolektivní smlouvy by měly obsahovat zvláštní požadavky na věkové programy pro zaměstnance, které by bylo možno navrhnout ve všech organizacích. Zde však nebylo dosaženo konsenzu, místo toho ale byla na základě dohody sociálních partnerů vytvořena speciální skupina zaměřená na tvorbu modelu dobré praxe tzv. „age programu“ určeného pro podniky. V těchto intencích došlo v kovoprůmyslu - jak na straně zaměstnavatelů, tak i odborů - z vlastní iniciativy k zahájení speciálního pilotního programu, zahrnujícího 100

<sup>14</sup> Active ageing 2012. EEO Review: Employment Policies to promote.

společností, v rámci kterých byl odpilotován a rozvíjen velmi komplexní přístup k age managementu (<http://www.tyohyvinvointi.info>)<sup>15</sup>. Tento počin bude pravděpodobně působit jako průkopník pro age programy ve firmách. Age management zde byl řešen několika způsoby a několika aktéry.

Finsko patří ke státům s nejdelší zkušeností s programy vztahujícími se k demografickým změnám. Po delší fázi intenzivní analýzy ovlivnění faktorů předčasného odchodu do důchodu zavedla finská vláda už v roce 1990 "FinnAge" program, na který navazoval národní program pro starší pracující (FINPAW) vedoucí k reformě důchodového systému. Dále byl přijat zákon o zdravotní péči a spuštěn projekt „AgePower“, který byl zahájen v rámci finského programu rozvoje pracoviště (zaměstnávání). Příklady různých navazujících programů vypovídají o proveditelnosti a nutnosti realizace dlouhodobých rozvojových programů, které vytvářejí v rámci ageismu konzistentní politiku. Pojem pracovní schopnosti byl definován jako rovnováha mezi pracovními nároky a jednotlivými individuálními zdroji jak na firemní, tak i individuální úrovni. Vzhledem k tomu, že jak pracovní požadavky (technologie, organizace, pracovní doba atd.), tak i jednatel (věk, zdraví, kompetence) se může časem měnit, je nutné zachovat stabilitu pracovních schopností po celou dobu života. Toho ovšem nelze dosáhnout samotnými jednotlivci, a proto na tom musí lidé a podniky spolupracovat. Ve Finsku se age management ubírá cestou vzdělávání vedoucích pracovníků, které nejen zvyšuje povědomí o otázkách diverzity managementu, ale také podporuje firemní design pracovních požadavků.

## Shrnutí

Finsko po zavedení penzijní reformy a obnovení sociálního dialogu razí pomocí realizace rozsáhlých výzkumů z oblasti ageismu a zaměstnávání a spolupráce se zaměstnavateli a samosprávou cestu k hledání vhodných způsobů řešení pracovního života komplexně (tzv. age management), s důrazem na potřebu sladění pracovního a rodinného života jednotlivců, a to za předpokladu zachování pracovní kontinuity jednotlivce, funkčního systému celoživotního vzdělávání, aktivní účasti zaměstnavatelů i zaměstnanců, zdravotní prevence a zvyšování společenské participace starších osob.

---

<sup>15</sup> Detailnější informace bohužel zjištěny nebyly. V této souvislosti lze ovšem pro lepší představu uvést opatření Age managementu týkajících se širokého spektra oblastí tak, jak jej uvádí studie AIVD 2011, s. 54:

- péče o zdraví;
- restrukturalizace pracovních míst;
- rozvoj pracovního prostředí;
- přizpůsobení organizace práce (např. času směn ve výrobě cyklům spánku a bdělosti);
- ergonomie práce (hledání ergonomických řešení, která omezují fyzickou zátěž pracovníků);
- řízení směn podle podnětů zaměstnanců;
- rozvoj mezigenerační spolupráce;
- podpora a propagace rozvoje fyzické kondice zaměstnanců;
- rozvoj personálních strategií s přihlédnutím k potřebě age managementu;
- uspokojení z práce a zachování pracovní pohody.

## 4. Francie

### 4.1 Postavení starších osob na trhu práce

Počet ekonomicky aktivních osob ve věku 15 a více let se v roce 2011 pohyboval kolem 28,4 milionu, tj. přibližně 56,5 %. Z nich přibližně 25,8 milionu, tedy 51,3 % mělo práci a přibližně 2,6 milionu, tedy 5,2 %, bylo nezaměstnaných. Ve srovnání s rokem 2005 se počet ekonomicky aktivních osob zvýšil o více než milion a toto zvýšení bylo způsobeno z velké části nárůstem počtu ekonomicky aktivních osob ve věku 50 až 64 let. U skupiny ekonomicky aktivních v této věkové skupině došlo oproti roku 2005 ke zvýšení o 970 000 osob. V rámci populace ve věku 15 let a více bylo v roce 2011 kolem 21,9 milionu osob, tj. přibližně 43,5 % ekonomicky neaktivních, více než 13 milionů, tedy přibližně 26 %, představovaly osoby ve věku 60 let a starší. (Zdroj dat INSEE)

V roce 2011 spadalo ve Francii mezi ekonomicky aktivní osoby 44,3 % osob ve věku 55-64 let. Míra zaměstnanosti této populace činila 41,4 % (v roce 2005 38,5 % a v roce 2001 30,7 %) a míra nezaměstnanosti 6,6 % (v roce 2005 5,3 % a v roce 2001 5,8 %). Reálný věk odchodu z ekonomické aktivity byl u mužů 59,1 let (v roce 2005 58,6 a v roce 2001 58,7) a u žen 59,5 let (v roce 2005 59,4 a v roce 2001 58,6). (Zdroj dat OECD)

### 4.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce

#### Reforma důchodového systému

Před důchodovou reformou zahájenou v roce 2010 činila věková hranice odchodu do důchodu 60 let. Zákonný věk pro odchod do důchodu se ve Francii v závislosti na datu narození pohybuje mezi 60 a 62 lety:

- 60 let pro osoby narozené před 1. červencem 1951,
- 60 let a 4 měsíce pro osoby narozené od 1. července 1951 do 31. prosince 1951,
- 60 let a 9 měsíců pro osoby narozené v roce 1952,
- 61 let a 2 měsíce pro osoby narozené v roce 1953,
- 61 let a 7 měsíců pro osoby narozené v roce 1954,
- 62 let pro osoby narozené od roku 1955.

Pro získání nároku na důchod v plné výši musí pojištěnec získat určitou stanovenou dobu pojištění. Pokud pojištěnec požadované doby pojištění nedosáhne, je mu poskytován důchod v redukované výši, a to až do dosažení věku, ve kterém se redukce výše důchodu zruší. Věk, od kterého je důchod v plné výši poskytován automaticky, je odstupňován v závislosti na datu narození pojištěnce od 65 let (pro osoby narozené před 1. červencem 1951) do 67 let (pro osoby narozené od roku 1955). Před důchodovou reformou z roku 2010 činil tento věk 65 let.

Od 1. ledna 2010 se posunul věk, od kterého může zaměstnavatel nutit zaměstnance odejít do starobního důchodu z 65 na 70 let. Tato úprava umožňuje zaměstnancům pracovat do 70 let, pokud to zaměstnavateli předem oznámí. Každý

rok se zaměstnavatel musí svých zaměstnanců ve věku 65 až 69 let dotázat, zda budou v zaměstnání pokračovat i následující rok.

V poslední době došlo k výraznému omezení možností předčasného odchodu do důchodu. I nadále však jsou z důvodu dlouhé kariéry a práce od mladého věku zvýhodněni pracovníci, kteří začali pracovat velmi mladí - před dosažením věku 16 let, popř. ve věku 16 až 20 let - a získali požadovanou dobu pojištění, pro které byl stanoven věk možného odchodu do důchodu s nárokem na důchod v plné výši od 58, popř. 60 let. Důchodový věk 60 let pro vznik nároku na důchod v plné výši se vztahuje také na pracovníky, jejichž zdravotní stav je zhoršený v důsledku namáhavé práce.

Byla rovněž uzavřena a postupně zaniká řada veřejných programů předdůchodů, včetně předdůchodu v případě propuštění z ekonomických důvodů. Jediným významným veřejným programem zůstává program předdůchodů určený pro pracovníky, kteří přicházeli do styku s azbestem.

### **4.3 Legislativní úpravy oddálení odchodu starších pracovníků z trhu práce**

#### **Zvyšování důchodu pracovní činností po dosažení důchodového věku**

Pokračováním v pracovní činnosti po dosažení zákonného důchodového věku a získáním potřebné doby pojištění pro nárok na důchod v plné výši si pojištěnci mohou zvýšit svůj starobní důchod. Za každé čtvrtletí, za které bylo zapláceno pojistné od 1. ledna 2009, se důchod zvyšuje o 1,25 %.

#### **Postupný odchod do důchodu**

K usnadnění přechodu ze zaměstnání do starobního důchodu slouží postupný odchod do důchodu (*retraite progressive*), který umožňuje starším pracovníkům pracovat na zkrácený úvazek a zároveň pobírat část svého starobního důchodu, a to jak ze základního, tak doplňkového systému. Zájemce o postupný odchod do důchodu musí splňovat následující podmínky:

- dosáhnout zákonného věku pro odchod do důchodu,
- získat dobu pojištění (včetně dob uznaných za ekvivalentní) v délce minimálně 150 čtvrtletí a
- vykonávat pracovní činnost na zkrácený úvazek maximálně v rozsahu 80 % zákonně nebo smluvně stanovené pracovní doby aplikované v podniku.

V případě postupného odchodu do důchodu pobírá pojištěnec pracující na zkrácený úvazek část svého důchodu ve výši

- 30 % při pracovní činnosti v rozsahu 60-80 % plné pracovní doby v podniku,
- 50 % při pracovní činnosti v rozsahu nižším než 60 %, ale minimálně 40 % plné pracovní doby,
- 70 % při pracovní době nižší než 40 % plné pracovní doby.

Po celou dobu práce na zkrácený úvazek platí pracovník i nadále příspěvky na důchodové pojištění a akumuluje nároky pro konečný důchod. Má možnost platit příspěvky, jako kdyby pracoval na plnou pracovní dobu. V okamžiku definitivního odchodu do důchodu mu je důchod přepočítán s ohledem na nároky z titulu příspěvků

zaplacených během období postupného odchodu důchodu. Práce na zkrácený úvazek umožňuje také získávat další důchodové body v doplňkových systémech.

### **Souběh zaměstnání se starobním důchodem**

Starobní důchod může být kumulován s příjmem z pracovní činnosti bez omezení od dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu v případě, že pojištěnec získal dobu pojištění (včetně dob uznaných za ekvivalentní) v rozsahu, který zakládá nárok na důchod v plné výši, a věku stanoveného pro automatické poskytování důchodu v plné výši. Podmínkou však je, aby pojištěnec ukončil svou pracovní činnost a požádal o přiznání důchodu ve všech příslušných systémech - základních i doplňkových. Poté může opět zahájit pracovní činnost. V případě, že začne znovu pracovat u svého posledního zaměstnavatele, musí mít uzavřenou novou pracovní smlouvu.

V případě, že pojištěnec nesplňuje jednu z výše uvedených podmínek, platí pro souběh mzdy a důchodu tato omezení:

- Součet mzdy a základního a doplňkového důchodu pojištěnce nesmí přesáhnout výši jeho poslední mzdy (vypočítanou jako průměr za poslední 3 měsíce pracovní činnosti) nebo 160 % minimální mzdy (podle toho, co je výhodnější).
- Před opětovným zaměstnáním u posledního zaměstnavatele musí uplynout karenční doba 6 měsíců.

## **4.4 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí**

### **Dohody a akční plány zaměřené na podporu zaměstnávání starších pracovníků**

Od roku 2010 patří k povinnostem zaměstnavatelů uzavírat dohody a akční plány v oblasti zaměstnávání starších pracovníků. Zákoník sociálního zabezpečení stanoví, že podniky, včetně veřejných institucí, které zaměstnávají minimálně 50 zaměstnanců nebo patří do skupiny podniků s minimálně 50 zaměstnanci, a které nejsou od 1. ledna 2010 (v určitých případech od 1. dubna 2010<sup>16</sup>) kryty dohodou, popř. akčním plánem v oblasti zaměstnávání starších pracovníků, musí platit zvláštní pokutu. Výše pokuty činí 1 % mezd.

Toto opatření má za cíl podněcovat podniky k přijímání starších pracovníků a k jejich udržení v zaměstnání. Sociální partneři na úrovni podniků a odvětví mají stanovit - lokálně nebo podle činnosti - nejvhodnější nástroje.

Podnikové (nebo skupinové) dohody týkající se zaměstnávání starších pracovníků se uzavírají maximálně na dobu 3 let a obsahují následující prvky:

1. počet zaměstnanců ve věku 55 let a starších, které zaměstnavatel udrží v zaměstnání, nebo počet zaměstnanců ve věku 50 let a starších, které přijme;
2. opatření na podporu udržení starších pracovníků v zaměstnání a jejich přijímání zaměřená minimálně na tři z následujících oblastí:
  - přijímání starších pracovníků do podniku,
  - anticipace vývoje pracovní kariéry,

<sup>16</sup> Podniky zaměstnávající 50 až 300 zaměstnanců, které k 1. lednu 2010 nebyly kryty oborovou dohodou, měly ještě další 3 měsíce na to, aby uzavřely dohodu nebo předložily akční plán na své úrovni. Pokuta za nesplnění povinnosti jim tak hrozila až od 1. dubna 2010.

- zlepšování pracovních podmínek a předcházení obtížným situacím,
- rozvoj znalostí a kvalifikace a přístup ke vzdělávání,
- úprava závěru pracovní kariéry a přechodu mezi pracovní činností a důchodem,
- předávání znalostí a dovedností a rozvoj mentoringu;

#### 3. způsoby sledování realizace těchto opatření a cílů.

Podniky nebo skupiny podniků mohou splnit svou povinnost vypracováním akčního plánu na úrovni podniku nebo skupiny, jehož obsah odpovídá podmínkám požadovaným pro dohody. K akčním plánům se vyjadřují podnikové výbory nebo - v případě jejich absence - zástupci zaměstnanců. Podniky zaměstnávající minimálně 50, ale méně než 300 zaměstnanců, mohou uzavřít odvětvovou dohodu.

### **Generační smlouva**

V současné době probíhá příprava nového opatření, tzv. generační smlouvy (*contrat de génération*), která může v některých případech dosud aplikované dohody a akční plány nahradit. Generační smlouva je program zaměřený na podporu zaměstnávání mladých a zároveň starších lidí. Základní myšlenkou tohoto opatření je, že zlepšování přístupu mladých lidí k trvalému zaměstnání nesmí být založeno na vytlačování starších pracovníků z trhu práce. Naopak, velmi vhodné jsou přístupy, které tyto dvě generace spojují ve smyslu doprovázení a předávání znalostí. Stát bude podporovat realizaci generačních smluv finanční pomocí.

Ve dnech 9. a 10. července 2012 se za účasti zástupců státu, sociálních partnerů a územních správních celků konala Velká sociální konference, která měla za cíl stanovit "cestovní mapu" dalšího vývoje sociální oblasti. V zahajovacím projevu navrhl prezident François Hollande sociálním partnerům, aby jednali o generační smlouvě. V rámci kulatého stolu k problematice zaměstnanosti vyjádřili sociální partneři jednomyslně svou vůli zahájit na národní i mezioborové úrovni kolektivní vyjednávání o tomto tématu, při kterém by byly stanoveny podmínky generační smlouvy, jako je především age management v podnicích, realizace předávání znalostí, přizpůsobení opatření různým velikostem podniků nebo vyjednávání podniků a odvětví.

4. září 2012 předložil ministr práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu Michel Sapin dokument ke generačním smlouvám, stanovující rámec pro jednání k této problematice mezi sociálními partnery. V dokumentu se uvádí, že generační smlouvy mají být nástrojem ke zlepšení praxe v oblasti age managementu v podnicích, zaměřujícím se na mladé i starší pracovníky ve dvou dimenzích, a to

- kvantitativní: vytváření většího množství pracovních míst pro mladé lidi s cílem umožnit lepší předávání odborných znalostí, zvyšování zaměstnanosti starších pracovníků;
- kvalitativní: podpora pracovní integrace na základě smluv na dobu neurčitou, doprovázení pracovní integrace a vzdělávání prostřednictvím mentoringu a zohledňování různých aspektů prodlužování aktivního života starších pracovníků a předávání jejich znalostí v podnicích.

S ohledem na rozdílnost problémů v malých a velkých podnicích budou podmínky pro generační smlouvy diferencovány podle velikosti podniku.

18. října 2012 dospěli sociální partneři k dohodě o realizaci generačních smluv. V současné době probíhají přípravy návrhu zákona, který bude 12. prosince 2012 představen v Radě ministrů a začátkem roku 2013 projednán v parlamentu.

Podle dohody sociálních partnerů podniky zaměstnávající 300 a více zaměstnanců nebudou dostávat žádnou finanční pomoc státu a budou mít povinnost - pod hrozbou sankcí - uzavírat mezigenerační dohody nebo akční plány. Tato povinnost nahradí dosavadní povinnost uzavírat dohody nebo akční plány v oblasti zaměstnávání starších pracovníků. Pro podniky s méně než 300 zaměstnanci bude toto opatření fakultativní. Podniky zaměstnávající 50 až 299 zaměstnanců, které uzavřou mezigenerační dohodu nebo akční plán, získají od státu finanční pomoc, která bude poskytována v případě zaměstnání pracovníka mladšího 26 let (nebo 30 let v případě doktorandů, osob se zdravotním postižením a osob, které jsou již v podniku zaměstnány na dobu určitou nebo jako učni) a udržení v zaměstnání pracovníka ve věku 57 let nebo staršího (popř. 55 let, pokud dohoda bude předpokládat přijímání starších pracovníků). Na podniky s méně než 50 zaměstnanci se budou vztahovat stejná pravidla, nebudou však muset uzavírat ani dohodu ani akční plán. Finanční pomoc státu by měla činit 2 000 eur ročně na přijatého mladého pracovníka po dobu tří let a 2 000 eur ročně na staršího pracovníka do dosažení věku, kdy bude moci pobírat důchod v plné výši.

### **Smlouva na dobu určitou pro starší pracovníky**

Smlouva na dobu určitou pro starší pracovníky (*contrat à durée déterminée senior - CDD senior*) je typ smlouvy určený na podporu návratu starších pracovníků do zaměstnání, které jim má zároveň umožnit doplnit si důchodové nároky tak, aby mohli později pobírat důchod v plné výši.

Tento druh smlouvy je určen pro osoby starší 57 let, které jsou uchazeči o zaměstnání déle než 3 měsíce nebo jsou z ekonomických důvodů propuštěny a byla s nimi uzavřena tzv. smlouva o pracovním zajištění (*contrat de sécurisation professionnelle*). Smlouva může být uzavřena maximálně na 18 měsíců a může být jednou obnovena na dobu, která v součtu s počátečním obdobím nesmí překročit 36 měsíců.

Pracovník pracující na základě smlouvy na dobu určitou pro starší pracovníky má stejné postavení jako pracovníci pracující na základě klasických smluv na dobu určitou. Má stejná práva jako ostatní zaměstnanci podniku, jeho mzda musí odpovídat pracovníkům podniku se smlouvou na dobu neurčitou, kteří mají ekvivalentní kvalifikaci a zastávají stejný post. Na konci smlouvy obdrží pracovník zaměstnaný na základě smlouvy na dobu určitou pro seniory od zaměstnavatele obdobnou dávku jako na konci klasické pracovní smlouvy na dobu určitou (*indemnité de fin de contrat neboli "indemnité de précarité"*) v zásadě ve výši 10 % celkové hrubé mzdy pracovníka za celou dobu trvání smlouvy.

Smlouva na dobu určitou pro starší pracovníky má však proti klasické smlouvě na dobu určitou některé výhody. Na rozdíl od klasické smlouvy na dobu určitou, která může být uzavřena pouze k výkonu určitého, přesně stanoveného a dočasného úkolu, a to pouze v případech stanovených zákonem, není u smlouvy pro starší pracovníky uvedení důvodu jejího uzavření nutné a zaměstnavatel jí tak může využít k výkonu běžných a trvalých činností v podniku. Délka klasické smlouvy na dobu určitou je stanovena v závislosti na typu požadovaného úkolu, a to (až na výjimky) maximálně na 18 měsíců, smlouvu nelze obnovit. Délka smlouvy pro starší pracovníky s možností jednoho obnovení může dosáhnout až 36 měsíců, tedy dvojnásobek. Navíc, na rozdíl od klasické smlouvy na dobu určitou není u smluv pro starší pracovníky požadována žádná karenční doba mezi dvěma smlouvami stejného typu na stejné pracovní místo.

Smlouvu na dobu určitou pro starší pracovníky mohou uzavírat všichni zaměstnavatelé s výjimkou zemědělských profesí. V zemědělských profesích lze na podporu návratu starších pracovníků do zaměstnání uzavřít smlouvu na dobu určitou s

uchazečem o zaměstnání, kterému k získání starobního důchodu v plné výši schází nejvýše osm čtvrtletí placení příspěvků, a to maximálně na dobu 24 měsíců. Smlouvu nelze obnovit.

### **Jednotná integrační smlouva**

Stát podporuje zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce pomocí tzv. podporovaných smluv (*contrats aidés*), dvou variant jednotné integrační smlouvy (*contrat unique d'insertion* - CUI), která má za cíl usnadnit pracovní integraci nezaměstnaných osob, které při hledání zaměstnání narážejí na mimořádné sociální a pracovní obtíže. Pro tržní sektor je určena tzv. „motivační smlouva k zaměstnávání“ (*contrat initiative emploi*, tedy CUI-CIE), pro zaměstnavatele netržního sektoru pak „smlouva o doprovázení v zaměstnání“ (*contrat d'accompagnement dans l'emploi*, tedy CUI-CAE). Smlouva obsahuje finanční podporu k povzbuzení zaměstnávání obzvláště znevýhodněných osob a zahrnuje odborné vzdělávání, asistenci a dohled, jejichž cílem je podpora dlouhodobé pracovní integrace. Pro starší pracovníky mohou za určitých okolností platit výhodnější podmínky smlouvy.

Smlouva CUI je pracovní smlouva, uzavírá se buď na dobu neurčitou, nebo určitou. Pracovníci, se kterými je uzavřena, mají status zaměstnance. Uzavření pracovní smlouvy CUI je podmíněno uzavřením dohody mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a institucí veřejných služeb zaměstnanosti (*Pôle emploi*) zastupující stát, případně v určitých případech předsedou generální rady departementu (pokud se dohoda týká poživatele tzv. příjmu aktivní solidarity RSA, financovaného departementem), o cílech a prostředcích, upřesňující závazky jednotlivých stran. Smlouva CUI tedy zahrnuje jednak individuální dohodu, uzavřenou mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a institucí veřejných služeb zaměstnanosti nebo předsedou generální rady departementu, jednak pracovní smlouvu, uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na kterého se vztahuje individuální dohoda. Úřední orgán, který podepsal individuální dohodu, stanoví, buď v rámci své instituce, nebo u organizace pověřené doprovázením nebo integrací, referenta, který je pověřen zabezpečením dohledu nad průběhem pracovní integrace zaměstnance. Zaměstnavatel určí mezi svými kvalifikovanými zaměstnanci, kteří mají minimálně dva roky odborné praxe, pracovního asistenta. Ve výjimečných případech může zabezpečovat asistenci sám zaměstnavatel. Asistent nesmí mít v rámci CUI na starosti více než tři zaměstnance. Jeho posláním je mj. účastnit se přijímání zaměstnance, pomáhat mu, informovat ho, vést ho a přispívat k získávání pracovních dovedností. Na žádost zaměstnance vystaví zaměstnavatel za účasti asistenta osvědčení o odborné praxi. Individuální dohoda v rámci smlouvy CUI-CAE předpokládá i vzdělávací akce a validaci vzdělání získaného ze zkušeností (VAE).

Doba trvání individuální dohody, na základě které vzniká nárok na využívání opatření spojených se smlouvou CUI, nesmí přesahovat dobu trvání pracovní smlouvy. Obecně může být prodloužena na celkovou maximální dobu 24 měsíců. Stanovená maximální doba individuální dohody se však netýká určitého okruhu osob, mezi které patří zaměstnanci ve věku 50 let a starší, kteří jsou poživateli příjmu aktivní solidarity (RSA), příspěvku specifické solidarity (ASS), dočasného čekacího příspěvku (ATA) a příspěvku pro dospělou osobu se zdravotním postižením (AAH). V těchto případech může být maximální doba 24 měsíců prodloužována postupně vždy o jeden rok až na 60 měsíců. Podmínka věku je splněna, pokud zaměstnanec dosáhne věku 50 let v průběhu těchto 24 měsíců. Doba trvání smlouvy CUI nesmí být kratší než 6 měsíců. Pokud je uzavřena na dobu určitou, může být prodloužena až na celkovou dobu 24 měsíců, popř. 60 měsíců pro pracovníky ve věku 50 let a starší, kteří pobírají výše uvedené dávky. Smlouva CUI-CAE, určená pro zaměstnavatele netržního sektoru,



může být kromě toho výjimečně prodloužena nad maximální dobu v případě, že jsou osoby ve věku 50 let a starší zaměstnány v integračních zařízeních (ACI)<sup>17</sup>, kdy maximální doba 24 měsíců může být prodloužena o jeden rok. Týdenní pracovní doba nesmí být kratší než 20 hodin, výjimku tvoří pouze případy, kdy je kratší pracovní doba odůvodnitelná mimořádnými integračními problémy pracovníka.

Po dobu trvání dohody nejsou pracovníci zaměstnaní na základě CUI započítáváni do stavu zaměstnanců pro aplikování právních předpisů, které odkazují na podmínku minimálního počtu zaměstnanců, výjimku tvoří ustanovení týkající se tarifikace rizik pracovních úrazů a nemocí z povolání. Pokud jde o výhody pro zaměstnavatele, uzavření individuální dohody o CUI-CIE nebo CUI-CAE zakládá zaměstnavateli nárok na finanční podporu, která závisí na kategorii a oblasti činnosti zaměstnavatele, na plánovaných aktivitách v oblasti pracovní asistence a akcích na podporu trvalé integrace zaměstnance, na místních ekonomických podmínkách a na problémech při získávání zaměstnání, které měl zaměstnanec dříve. Sazby určující výši podpory jsou stanoveny nařízením prefekta regionu s ohledem na výše uvedená kritéria a popřípadě s přihlédnutím ke statistickým údajům o zaměstnanosti v regionu. Finanční podpora se poskytuje měsíčně. Každé 3 měsíce dokládá zaměstnavatel kompetentním institucím účinnost aktivit zaměstnance. Podpora v případě CUI-CIE nesmí přesáhnout 47 % hrubé výše minimální mzdy za odpracovanou hodinu, v případě CUI-CAE 95 % hrubé výše minimální mzdy za odpracovanou hodinu. Počet hodin nesmí přesáhnout zákonnou týdenní pracovní dobu. Zaměstnání pracovníka na smlouvu CUI-CAE zakládá nárok na osvobození od zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění a rodinné přídatky po dobu trvání dohody, od daně z mezd a od učňovské a výstavbové daně.

### **Smlouva o profesionalizaci**

Smlouva o profesionalizaci (*contrat de professionnalisation*) má za cíl umožnit určitým skupinám osob (mladým lidem ve věku 16-26 let, uchazečům o zaměstnání ve věku 26 let a starším, poživatelům určitých dávek a osobám, které byly zaměstnány na základě jednotné integrační smlouvy) získat odbornou kvalifikaci a podpořit tak jejich pracovní integraci, popř. reintegraci. Pro zaměstnavatele, kteří přijmou na smlouvu o profesionalizaci osoby ve věku 45 let a starší, platí určité specifické výhody. Smlouva o profesionalizaci je alternační pracovní smlouva na dobu určitou nebo neurčitou, zahrnující profesní přípravu. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zaměstnanci vzdělávání, které mu umožní získat odbornou kvalifikaci, a zaměstnat ho v souvislosti s tímto cílem po dobu trvání smlouvy na dobu určitou nebo po dobu trvání profesní přípravy v rámci smlouvy na dobu neurčitou. Profesní příprava zahrnuje období práce v podniku a období vzdělávání. Minimální doba přípravy činí 6 až 12 měsíců. V rámci smlouvy o profesionalizaci může zaměstnavatel ustanovit pracovního asistenta, není to však povinné.

Podnik, který přijme zaměstnance na základě dohody o profesionalizaci, může získat různé výhody a podpory, které závisí na tom, do které skupiny osob přijatý zaměstnanec patří. Jedná se o podpory Pôle emploi, popř. státu, případné snížení určitých zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění apod. Zaměstnavatelé, kteří přijmou na smlouvu o profesionalizaci osobu ve věku 45 let a starší, jsou zcela osvobozeni od placení zaměstnavatelských příspěvků na sociální pojištění a rodinné

<sup>17</sup> Tzv. „integrační dílny a pracoviště“- ACI (*ateliers et chantiers d'insertion*) jsou zařízení k integraci prostřednictvím ekonomické činnosti, která jsou smluvními partnery státu a která mají za cíl zaměstnávat nezaměstnané osoby, které čelí mimořádným sociálním a pracovním problémům. ACI spadají do sociální ekonomiky. Zdroj: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/les-ateliers-et-chantiers-d,3098.html>

přídavky. Kromě toho je zaměstnavatelům, kteří přijmou na základě smlouvy o profesionalizaci uchazeče o zaměstnání ve věku 45 let a starší, poskytována státní podpora ve výši 2 000 eur.

#### **Profesionalizační období**

Tzv. profesionalizační období (*périodes de professionnalisation*) mají za cíl prostřednictvím vzdělávacích akcí, zahrnujících teoretické i praktické vzdělávání, podporovat udržení určitých skupin zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou, popř. na dobu určitou nebo neurčitou v rámci tzv. jednotné integrační smlouvy CUI, v zaměstnání. Mezi zaměstnance, pro které je takováto forma vzdělávání určena, patří zaměstnanci, kteří mají za sebou 20 let pracovní činnosti nebo kterým je minimálně 45 let a u posledního zaměstnavatele jsou zaměstnáni minimálně jeden rok. Profesionalizační období má umožnit získat uznanou odbornou kvalifikaci nebo se účastnit vzdělávání s odborným cílem stanoveným Národní paritní komisí pro zaměstnanost profesního odvětví, do kterého podnik spadá.

Absolvování profesionalizačního období může iniciovat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Vzdělávací akce probíhají většinou během pracovní doby, nicméně mohou se uskutečňovat také zčásti nebo zcela mimo pracovní dobu. Po dobu vzdělávání během pracovní doby je zaměstnanec odměňován obvyklým způsobem. V případě, že vzdělávání probíhá mimo pracovní dobu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci příspěvek na vzdělávání ve výši 50 % jeho čisté referenční mzdy, stanovené v zásadě na základě čisté mzdy v průběhu 12 měsíců před začátkem vzdělávání.

#### **Program aktivit k rozvoji zaměstnání a kompetencí EDEC**

Program aktivit k rozvoji zaměstnání a kompetencí EDEC (*dispositif EDEC - Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences*) je program, v rámci kterého mohou profesní a meziprofesní organizace za podpory státu na základě rámcových dohod realizovat různé aktivity, které umožní předvídat a sledovat vývoj v profesích a kvalifikacích. Jejich cílem je anticipovat dopad ekonomických změn na zaměstnání, předcházet riziku, že se pracovníci nebudou schopni zaměstnání přizpůsobit a reagovat na potřeby rozvoje kompetencí zaměstnanců i podniků. Program je určen především na pomoc malým a středním podnikům. Pracovníci starší 45 let jsou v rámci programu považováni za prioritní skupinu.

#### **Získání kvalifikace prostřednictvím validace vzdělání získaného ze zkušeností**

Pro starší pracovníky může být velmi zajímavým opatřením možnost uznání odborné kvalifikace a získání dokladu o odborné kvalifikaci na základě validace vzdělání získaného ze zkušeností (*validation des acquis de l'expérience - VAE*). Případy pracovníků starších 45 let jsou kompetentními institucemi OPACIF posuzovány urychleně.

#### **Zlepšování pracovních podmínek**

Na zlepšení pracovních podmínek, mj. v rámci age managementu, mohou podniky za určitých podmínek získat finanční pomoc formou veřejné subvence z Fondu pro zlepšování pracovních podmínek (*Fonds pour l'amélioration des conditions de*

*travail* - FACT). Správou fondu je pověřena Národní agentura pro zlepšování pracovních podmínek (*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail* - ANACT).

Subvenci fondu mohou získat:

- podniky a zařízení s méně než 250 zaměstnanci (případ od případu lze připustit i mírně vyšší stav zaměstnanců - v závislosti na významu projektu a na lokálních specifikách),
- několik podniků spojených v rámci jednoho území, ať už podle odvětví nebo meziprofesionálně, s cílem kolektivně realizovat určitou akci ke zlepšení pracovních podmínek,
- profesní a meziprofesionální organizace zastupující odvětví jak na národní, tak na regionální nebo lokální úrovni.

Toto opatření se nevztahuje na veřejné instituce. Projekty musí být charakterizované globálním přístupem k pracovním podmínkám, zohledňujícím technické, organizační i lidské faktory. Cílem projektů může být mj. řešení problému udržení stárnoucích pracovníků v zaměstnání a obtížnosti práce související s věkem. Subvence může být poskytnuta podle povahy projektu na různé účely, především na řízení projektu, metodologickou podporu, předběžné studie nebo technické studie týkající se pracovního zařízení, na dohled nebo na vypracování nástrojů a metod ke zlepšení pracovních podmínek. V případě projektů navrhovaných profesními organizacemi zastupujícími odvětví může být finanční pomoc poskytnuta i na akce související s využíváním a předáváním zkušeností a šířením nástrojů a metod v rámci dotyčného sektoru.

Výše finanční podpory se řídí níže uvedenými pravidly:

- a) Projekty realizované jedním nebo několika podniky: ANACT hradí
  - v případě jednoho podniku až 1 000 eur denně maximálně po dobu 15 dnů;
  - v případě několika podniků až 1 000 eur denně maximálně po dobu 13 dnů na každý zapojený podnik, plus paušálně maximálně 2 dny na koordinaci projektu.
- b) Projekty realizované profesní nebo meziprofesionální organizací zastupující odvětví: ANACT hradí část subvencovatelných nákladů organizací maximálně do výše 80 % celkových výdajů na projekt.
- c) Technické studie, které mají za cíl zavedení nového pracovního zařízení: z fondu je financováno maximálně 50 % nákladů stanovených na základě předběžného rozpočtu. Tato subvence je limitovaná 50 000 eury na projekt při zohlednění všech veřejných podpor dohromady, včetně výše uvedených podpor.

### **Pohovor týkající se druhé části kariéry**

Tzv. pohovor o druhé části kariéry (*l'entretien de deuxième partie de carrière*) je specifický pohovor mezi zaměstnancem a zástupcem podniku. Tento pohovor umožňuje zaměstnanci definovat spolu se zaměstnavatelem průběh druhé části pracovního života, anticipovat jeho další vývoj v rámci podniku včetně dalšího rozvoje, případného vzdělávání a zlepšení pracovních podmínek. Umožňuje rovněž naplánovat dobu a podmínky odchodu do důchodu, projednat nové možnosti v případě pokračování pracovní činnosti po dosažení důchodového věku, jako je např. postupný odchod do důchodu nebo bonifikace při odkladu odchodu do důchodu.

Právo na pohovor o druhé části kariéry získává každý zaměstnanec, který dosáhne věku 45 let a u zaměstnavatele pracuje minimálně dva roky. Pohovor se poté opakuje každých pět let. V podnicích s 50 a více zaměstnanci je povinný. Bývá součástí řízení lidských zdrojů.

#### **Opatření zaměřená na starší uchazeče o zaměstnání**

##### *Výjimka z povinného hledání zaměstnání pro starší uchazeče o zaměstnání*

Až do roku 2011 byli starší uchazeči o zaměstnání, kteří dosáhli určitého věku (v roce 2011 60 let), osvobozeni od povinného hledání zaměstnání. Od 1. ledna 2012 bylo toto opatření zrušeno, nicméně na osoby, na které se vztahovalo před tímto datem, se vztahuje i nadále.

##### *Příspěvek specifické solidarity*

Příspěvek specifické solidarity (*allocation de solidarité spécifique*) může být poskytnut při splnění stanovených podmínek určitým skupinám uchazečů o zaměstnání. Jednou z nich mohou být osoby, které dosáhly minimálně věku 50 let.

Poživateli tohoto příspěvku jsou:

- nezaměstnané osoby, které již vyčerpaly svůj nárok na dávky v nezaměstnanosti,
- uchazeči o zaměstnání určitých profesí, které nejsou vykonávány v zaměstnanec-kém poměru (jako jsou někteří umělci, námořní rybáři aj.) a
- poživatelé dávek v nezaměstnanosti ve věku 50 let nebo starší, kteří si dobrovolně zvolí tento příspěvek v případě, že je pro ně výhodnější než dávka v nezaměstnanosti.

Zároveň je třeba splnit následující podmínky:

- a) Podmínka předchozí činnosti: Žadatel o příspěvek musí prokázat 5 let odměňované pracovní činnosti (včetně dob postavených naroveň) v průběhu 10 let předcházejících ukončení pracovní smlouvy, na základě které mu vznikl nárok na dávky v nezaměstnanosti. V případě přerušení činnosti z důvodu výchovy dětí může být požadovaná doba 5 let zkrácena o 1 rok za každé dítě, maximálně však o 3 roky.
- b) Podmínka fyzické způsobilosti a hledání zaměstnání: Žadatel musí být způsobilý k práci a musí hledat zaměstnání.

Jak bylo uvedeno výše, do roku 2011 byla starším osobám, které dosáhly určitého věku (v roce 2011 60 let), podmínka hledání zaměstnání prominuta. Od 1. ledna 2012 bylo toto opatření zrušeno, avšak na osoby, na které se prominutí této podmínky vztahovalo před tímto datem, se vztahuje i nadále.

- c) Podmínka příjmů: Žadatel smí mít v okamžiku podávání žádosti o příspěvek měsíční příjmy nižší než 1 094,10 eur v případě jednotlivce (tj. denní výše příspěvku x 70) a 1 719,30 eur v případě dvojice (denní výše příspěvku x 110). Denní výše příspěvku je stanovena nařízením, od 1. ledna 2012 činí 15,63 eur. Měsíční výši příspěvku představuje součin denní výše příspěvku a počtu kalendářních dnů příslušného měsíce.

Podle výše příjmů poživatel je příspěvek poskytován v plné, nebo redukované výši. V plné výši je příspěvek vyplácen při měsíčním příjmu nižším než 625,20 eur v případě jednotlivce a než 1 250,40 eur v případě dvojice. Měsíční výše příspěvku při započítání 30 dnů činí 468,90 eur. Příspěvek v redukované výši v případě jednotlivce je vyplácen při měsíčním příjmu od 625,20 do 1 094,10 eur. Měsíční výše příspěvku je zde vypočítána jako rozdíl mezi 1 094,10 eury a měsíční výší příjmu. Příspěvek v redukované výši v případě dvojice je vyplácen při měsíčním příjmu od 1 250,40 do 1 719,30 eur. Měsíční výše příspěvku je zde vypočítána jako rozdíl mezi 1 719,30 eury a měsíční výší příjmu. Zvýšený příspěvek specifické solidarity, který byl přiznán některým poživatelům před 1. lednem 2004, činí 22,44 eur denně (zvýšení o 6,81 eur), tedy 673,20 za měsíc se 30 dny. Zvýšený příspěvek byl až do 31. prosince 2003 přiznáván příjemcům:

- ve věku 55 let a starším, kteří vykazali minimálně 20 let odměňované pracovní činnosti, nebo
- ve věku 57,5 roku a starším, kteří vykazali 10 let odměňované pracovní činnosti, nebo
- kteří vykazali minimálně 160 čtvrtletí příspěvků v povinných základních systémech důchodového pojištění nebo dob uznaných za ekvivalentní.

Uchazeči o zaměstnání pobírající příspěvek specifické solidarity mohou za určitých podmínek a do určité hranice kumulovat příspěvek s příjmy z opětovné pracovní činnosti. Příspěvek specifické solidarity je přiznán vždy na období 6 měsíců a jeho poskytování se bez omezení obnovuje, pokud jsou podmínky nároku splněny i nadále. Osobám, které jsou osvobozeny od povinnosti hledat si zaměstnání, je příspěvek přiznáván na období 1 roku s možností obnovení. Jedním z důvodů pro ukončení výplaty příspěvku je splnění podmínek pro získání starobního důchodu v plné výši nebo dosažení věku, od kterého je starobní důchod v plné výši poskytován automaticky. Příspěvek specifické solidarity je dávka poskytovaná státem z Fondu solidarity, žádosti o příspěvek přijímá a příspěvek vyplácí instituce veřejných služeb zaměstnanosti Pôle emploi.

#### *Přechodný příspěvek solidarity*

Uchazečům o zaměstnání, kteří získali počet čtvrtletí starobního pojištění potřebný pro důchod v plné výši, ale ještě nedosáhli zákonného důchodového věku, je poskytován přechodný příspěvek solidarity (*allocation transitoire de solidarité*). Těmto osobám je poskytován v případě, že již vyčerpaly nárok na dávky v nezaměstnanosti, může být poskytnut také jako doplněk k dávkám v nezaměstnanosti k zajištění úrovně minimálního příjmu.

Uchazeč o zaměstnání musí mít měsíční příjem nižší než 1 619,52 eur v případě jednotlivce a 2 328,06 eur v případě dvojice. V době zániku nároku na dávky v nezaměstnanosti mu musí být minimálně 60 let. Maximální denní výše příspěvku je stanovena na 33,74 eur. V plné výši je vyplácen při měsíčním příjmu nepřesahujícím 607,32 eur v případě jednotlivce, resp. 1 315,86 eur v případě dvojice. Tento příspěvek byl dočasně zaveden od 1. července 2011 do 31. prosince 2014 a nahradil "příspěvek ekvivalentu důchodu" (*allocation équivalent retraite*), který byl zrušen v lednu 2011.

## Shrnutí

S ohledem na výrazný nárůst počtu ekonomicky aktivních osob ve věku 50 let a starších v poslední době se politika v posledním období výrazně orientuje na posilování zaměstnanosti starších pracovníků. Stát podporuje zaměstnávání starších pracovníků a jejich udržení v zaměstnání, k tomuto účelu je využívána řada specifických opatření.

V důsledku důchodových reforem z let 2003 a 2010 a dalších opatření dochází ke zvyšování zákonného věku pro odchod do důchodu, k prodlužování požadované doby pojištění, k razantnímu omezování možností předčasného odchodu do důchodu, k rušení veřejných programů předdůchodů i ke zpřísnění podmínek v dalších oblastech, jako je např. zrušení osvobození od povinného hledání zaměstnání pro starší uchazeče o zaměstnání. Zároveň je však realizovaná řada opatření, která mají motivovat k pokračování v pracovní činnosti, usnadňovat pracovní integraci starších pracovníků, motivovat zaměstnavatele k jejich zaměstnávání, odstraňovat překážky, které tomu brání, posilovat zaměstnatelnost stárnoucích pracovníků, přizpůsobovat jim pracovní podmínky apod.

V rámci podpory zaměstnanosti starších osob došlo k zásadnímu uvolnění podmínek pro souběh zaměstnání a starobního důchodu. Motivačním prvkem pro pokračování v pracovní činnosti po dosažení důchodového věku představuje možnost zvýšení budoucího starobního důchodu pracovníka. K usnadnění přechodu ze zaměstnání do starobního důchodu slouží postupný odchod do důchodu s možností pracovat na zkrácený úvazek a zároveň pobírat určitou část důchodu a akumulovat další důchodové nároky.

Opatření na podporu zaměstnanosti starších pracovníků zahrnuje např. povinnost zaměstnavatelů s 50 a více zaměstnanci uzavírat dohody a akční plány týkající se zaměstnávání starších pracovníků. Na toto opatření navazuje program generačních smluv, který je připravován v současné době. Tento projekt se zaměřuje na propojení podpory zaměstnávání mladých a starších pracovníků. Má přispět k vytváření většího počtu pracovních příležitostí pro mladé lidi a k podpoře udržování starších pracovníků v zaměstnání a zároveň umožnit předávání odborných znalostí a zkušeností v rámci podniku a usnadnit integraci mladých pracovníků. Motivovat zaměstnavatele k přijímání starších pracovníků mají výhodnější podmínky smluv na dobu určitou pro starší pracovníky nebo obě varianty jednotné integrační smlouvy, v rámci které stát poskytuje zaměstnavateli i finanční podporu.

Řada opatření je zaměřena na vzdělávání starších pracovníků, na zvyšování jejich kvalifikace, na posilování jejich adaptability s ohledem na nové požadavky, na podporu jejich udržitelnosti v zaměstnání. Mezi tato opatření patří vzdělávání zabezpečované v rámci jednotné integrační smlouvy, možnosti získání kvalifikace na základě smlouvy o profesionalizaci nebo prostřednictvím validace vzdělání získaného ze zkušeností VAE, vzdělávání během tzv. profesionalizačního období nebo aktivity v rámci programu EDEC.

Pro udržení starších pracovníků v zaměstnání nebo k umožnění jejich přijetí je v řadě případů nezbytná úprava pracovních podmínek. Podniky mohou k tomuto účelu využít finanční pomoc z Fondu pro zlepšování pracovních podmínek, kdy jedním z účelů, na které jsou subvence poskytovány, je přímo zlepšování pracovních podmínek v rámci age managementu. Součástí řízení lidských zdrojů v podnicích bývá tzv. pohovor o druhé části kariéry, v rámci kterého má zaměstnanec možnost projednat další průběh svého působení v podniku včetně dalšího rozvoje, eventuálního vzdělá-

vání, úpravy pracovních podmínek nebo možností pokračování v práci po dosažení důchodového věku.

Specifická opatření jsou zaměřena na uchazeče o zaměstnání staršího věku, jako např. výjimka z povinnosti hledat si práci, dnes již pro nově registrované osoby zrušená, finanční podpory, které mohou být starším uchazečům o zaměstnání za určitých podmínek poskytnuty, a to příspěvek specifické solidarity a přechodný příspěvek solidarity.

## 5. Německo

### 5.1 Postavení starších osob na trhu práce

Nezaměstnanost ve věkové skupině 50-65 let dosahovala 7,4 % (srpen 2012) a byla tak mírně nad celostátním průměrem (6,8 %). Průměrný věk odchodu do důchodu je celostátně 60,8 let. Odchylka od statutární věkové hranice se vysvětluje poměrně vysokým podílem osob (8,27 % všech důchodců) pobírajících snížený (předčasný) důchod (Erwerbsminderungsrente). Průměrný věk odchodu do starobního důchodu v současné době činí 63,5 let a v příštích letech se bude v důsledku zvýšení statutární věkové hranice zvyšovat. Průměrný věk odchodu do sníženého/předčasného důchodu představuje v Německu 50,5 let. Po dosažení důchodového věku převládají činnosti v méně placených zaměstnáních. V září 2011 to bylo 177 362 osob starších 65 let. Ve stejném období mělo zaměstnání s povinným sociálním pojištěním stejné věkové skupiny pouze 35 494 osob.

Rychle stárnoucí populace má v Německu značný vliv na utváření celkového trhu práce. V roce 2007 byl schválen a vstoupil v platnost Zákon o přizpůsobení statutární věkové hranice demografickému vývoji a o posílení zásad financování zákonného důchodového pojištění (Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung). Cílem bylo zvýšení kvóty výdělečně činných osob ve stárnoucí populaci. Kvóty výdělečně činných žen a mužů ve věku 50 až 65 let vykazují velmi uspokojivý vývoj. V roce 2000 byla tato kvóta na úrovni 48,5 % a v roce 2011 se zvýšila na 67,9 %. Avšak po dosažení důchodového věku tato kvóta dle očekávání výrazně klesla. Ve věkové skupině 65 let a více tato kvóta představuje 4,45 %. Celostátně tedy převládá trend zvyšování kvóty výdělečně činných ve věku 50 až 65 let. Tento trend však není v celém rozsahu založen na statutární věkové hranici 67 let stanovené v roce 2007, přestože je fakticky zajištěno, že zvýšení statutární věkové hranice by mělo vést ke zvýšení kvóty výdělečně činných osob u vyšších věkových skupin. Již v letech 2000-2006 představovalo průměrné roční zvýšení kvóty výdělečně činných ve věku 50 až 65 let 1,63 %. V období 2007-2011 představovalo průměrné roční zvýšení 1,92 %. Důvodem tohoto celostátního trendu je spíše stárnoucí pracovní síla v Německu. Se zvýšením věkového průměru se zvyšuje rovněž výdělečná činnost starších zaměstnanců.

### 5.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků na trhu práce

#### Kombinovaný důchod

Při pobírání předčasného důchodu (od 63 let až do dosažení platné zákonné věkové hranice) platí v současné době pevné měsíční hranice pro přivýdělek, který přesahuje 400 eur měsíčně. V případě překročení těchto hranic je poskytován pouze dvoutřetinový, poloviční nebo třetinový částečný důchod, popř. není důchod poskytován vůbec. Již malé překročení hranic může vést k nepoměrně velkému snížení důchodu.

Místo částečného důchodu má v budoucnosti existovat tzv. "kombinovaný důchod" (Kombirente), který umožní v posledních letech pracovního života kombinovat



práci a předčasný důchod flexibilněji, jednodušeji a výhodněji. Kombinovaný důchod umožní příjem z důchodu a přivýdělku ve výši dřívějšího příjmu, horní hranicí bude nejvyšší dosažený hrubý příjem v posledních 15 letech před odchodem do důchodu. Stávající pevné hranice přivýdělku tak budou nahrazeny individuální hranicí. Při jejím překročení bude důchod postupně přizpůsobován.

Toto opatření zvýší motivaci k delšímu setrvání v pracovním životě a zároveň ti, kteří nemohou nebo nechtějí pracovat až do dosažení zákonného důchodového věku na plný úvazek, budou mít lepší možnost klouzavého odchodu. Až do horní hranice bude možné kombinovat důchod a přivýdělek v libovolném poměru. Bude se přihlížet k ročnímu průměru, což zjednoduší celý postup.

V roce 2007 byl přijat zákon o pracovním poměru na částečný úvazek a na dobu určitou (Teilzeit- und Befristungsgesetz), který umožňuje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (až na dobu 5 let) pro pracovníky starší 52 let, kteří jsou bez zaměstnání po dobu nejméně 4 měsíců. Smlouva se může opakovaně prodlužovat o další až pětileté období.

### 5.3 Legislativní úprava zaměstnávání starších pracovníků

Ze strany spolkové vlády existuje vedle zákonných politických opatření, jako je zvýšení statutární věkové hranice na 67 let, značný počet opatření politiky trhu práce. Od 1. dubna 2012 mají zaměstnavatelé podle **Zákona o zvýšení šancí na začlenění na trh práce** (Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt) nárok na příspěvek Spolkové agentury práce (Bundesagentur für Arbeit). Na každého zaměstnance staršího 50 let, přijatého na dobu více než 12 měsíců s pracovní dobou minimálně 15 hodin týdně, může zaměstnavatel obdržet „příspěvek na začlenění“ (Eingliederungszuschuss) ve výši 30, resp. 50 % mzdy. Podle zákona o zlepšení šance na začlenění na trh práce (1. 4. 2012)

- zaměstnanci, kteří ukončili 50. rok života, mohou obdržet dobropis o poskytnutí příspěvku na začlenění v případě, že mají nárok na příspěvek v nezaměstnanosti po dobu delší než 12 měsíců. Jestliže jsou zaměstnanci nezaměstnaní od vzniku nároku na příspěvek v nezaměstnanosti minimálně 12 měsíců, mají nárok na dobropis na začlenění.
- Tímto dobropisem se agentura práce (Agentur für Arbeit) zavazuje k poskytnutí příspěvku na začlenění pro zaměstnavatele v případě, že zaměstnanec přijme zaměstnání podléhající povinnému sociálnímu pojištění, jeho pracovní doba činí minimálně 15 hodin týdně a pracovní poměr je uzavřen minimálně na jeden rok.
- Příspěvek na začlenění je poskytován po dobu 12 měsíců. Výše tohoto příspěvku se řídí platnými požadavky na začlenění, nesmí být nižší než 30 % zohledněné mzdy a vyšší než 50 %. Pro zaměstnance, kteří mají nárok na dobropis na začlenění, činí výše příspěvku 50 % zohledněné mzdy.

Pro starší zaměstnance ohrožené nezaměstnaností bylo v roce 2003 zavedeno opatření **zajištění mzdy/odměny za práci pro starší zaměstnance** (Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer). V případě, že zaměstnanec ukončí nezaměstnanost nebo jí zabráni přijetím méně placeného zaměstnání podléhajícího povinnému pojištění, obdrží od Spolkové agentury práce příspěvek ke mzdě a doplňkový příspěvek k zákonnému důchodovému pojištění. Nárok na podporu mají v zásadě všichni zaměstnanci starší 50 let, kteří jsou nezaměstnaní nebo nezaměstnaností ohroženi a tuto nezaměstnanost ukončí nebo jí zabráni přijetím méně placeného zaměstnání podléhajícího

povinnému pojištění a přitom mají nebo mohou uplatnit nárok na minimálně 120 dní příspěvku v nezaměstnanosti při přijetí nového zaměstnání. V prvním roce je zaměstnanci vyplaceno 50 % rozdílu mezi mzdou, podle níž mu byla vypočtena podpora v nezaměstnanosti, a příjmem z nové činnosti. Ve druhém roce podpory činí částka 30 % rozdílu. Zajištění odměny za práci/mzdy pro starší zaměstnance je v platnosti do roku 2012.

V zájmu zvýšení zaměstnanosti starších věkových skupin obyvatelstva zavedla spolková vláda mimo jiné „Altersteilzeitgesetz“ - **zákon podporující hladký přechod starších pracovníků na odpočinek** (podstatou je vytvoření podmínek pro snižování pracovní doby těchto pracovníků), který vstoupil v platnost 1.7.2004 a zaměřuje se na zaměstnance, kteří dosáhli věku 55 let a před započítáním zkrácené pracovní doby v zaměstnání odpracovali v zaměstnání s povinným pojištěním minimálně 1 080 kalendářních dnů. Agentura práce v těchto případech poskytuje příspěvek zaměstnavatelům těchto pracovníků až po dobu 6 let. Předpokladem pro poskytnutí příspěvku je rovněž zkrácení jeho dosavadní týdenní pracovní doby na polovinu, obsazení pracovního místa nezaměstnaným nebo zaměstnancem s ukončeným vzděláním. Poskytování příspěvku při zkrácené pracovní době (*Altersteilzeit*) bylo ukončeno k 1. lednu 2010, ale může být ještě uplatněno, jestliže byla zkrácená pracovní doba zahájena před tímto datem. V roce 2010 pracovalo na zkrácenou pracovní dobu 625 000 pracovníků ve věku 55 let a více (v roce 2000 to bylo 172 000 pracovníků). Spolková agentura práce poskytovala příspěvek v 91 000 případech.

K možnostem finanční podpory patří i **převzetí nákladů na další vzdělávání zaměstnanců starších 45 let v malých a středních podnicích**. Patří k nim všechny náklady spojené s dalším odborným vzděláváním starších pracovníků v podnicích s méně než 250 zaměstnanci. Např. podle dohody o vzdělávání v IG Metall North Württemberg probíhají diskuze mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem o vzdělávacích potřebách zaměstnanců. Ve smlouvě se praví: „V diskuzi se staršími pracovníky bude kladen značný důraz na jejich základní dovednosti. Snahou je udržovat jejich znalosti na aktuální úrovni, jak to po nich vyžaduje výkon jejich povolání“. V případě, že zaměstnavatelé vyplácí pracovníkům ve věku nad 50 let mzdu i v době, kdy se účastní vzdělávacích kurzů, náklady jejich vzdělávání hradí úřady práce. Opatření plánované původně do 31. 12. 2011 bylo prodlouženo bez časového omezení.

Zaměstnavatelé, kteří přijmou nezaměstnanou osobu ve věku 55 let a více, nemusí odvádět **příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti** (3,25 %). Zaměstnavatel, který přijme pracovníka ve věku nad 50 let, má nárok po dobu dvou let na **finanční podporu** ve výši 20-40 % mzdových nákladů.

**Ochrana proti propouštění** starších byla stanovena v některých odvětvích, např. v hutnictví zaměstnanci ve věku 53 let a více s třemi odpracovanými roky nemohou být obvykle propuštěni. Opatření v kolektivních dohodách rozšiřují ochranu práv starších zaměstnanců s vysokým počtem odpracovaných let.

V Německu existuje **mzdový systém** zohledňující stáří. Ve vládních službách je plat pracovníků upravován každé dva roky podle narůstajícího věku. Mnoho kolektivních dohod obsahuje minimální mzdu pro starší pracovníky. Dohody poskytují ochranu starším zaměstnancům proti trvalé či přechodné ztrátě příjmu z důvodu přesunu na jiné místo nebo reorganizace podniku. Jestliže pracovníci ztratí práci, speciální ustanovení v dohodě jim zaručují nárok na zvláštní kompenzace.

**Opatření organizace a bezpečnosti práce**, která by napomohla k udržení pracovníků v zaměstnání až do doby dosažení důchodového věku, upravují dohody. Starší zaměstnanci jsou chráněni zejména proti těžké práci. Např. zaměstnanci

německých přístavů starší 55 let nesmějí pracovat v noci. Pracovníci Deutsche Post a Deutsche Telekom mají nárok na zdravotní prohlídky každých pět let, ale zaměstnanci od 45 let na ně mají nárok každé tři roky.

Kromě finanční podpory zavedlo Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí V roce 2009 tzv. „**dlouhodobé konto**“ (Langzeitkonto), na něž by se měla ukládat pracovní doba pro pozdější snížení pracovní doby nebo pro dřívější odchod do důchodu. Na základě tzv. „Flexi-II-Gesetz“ mohou zaměstnanci „nashromáždit“ delší odpracovanou dobu. Toto opatření je využíváno zejména pro předčasný odchod do důchodu nebo (avšak méně často) možnost pro sladění zaměstnání a rodiny a dalšího vzdělávání.

Pro starší pracovníky byla rovněž schválena **kratší pracovní doba**. Např. v chemickém průmyslu je týdenní pracovní doba zkrácena o dvě hodiny pro pracovníky nad 57 let. V mnoha odvětvích mají tyto osoby nárok na další volné dny.

Zaměstnanci ve věku 55 let a více mohou **omezit** svoji **pracovní dobu** o 50 % až na dobu pěti let. Zaměstnavatelé musí dorovnat mzdu tohoto pracovníka alespoň na úroveň 70 % a platit příspěvky na důchodové pojištění alespoň ve výši 90 % příspěvků odváděných z předešlé mzdy, takže částečný důchod představuje pouze malou redukci příjmu. Pracovní doba může být snížena po celou dobu sjednaného období nebo lze využít možnosti jejího rozdělení do bloků (rozdělení na období plného pracovního úvazku a volna).

## 5.4 Iniciativy/opatření politiky aktivního stárnutí

### Státní program „Perspektiva 50+“

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo tzv. "Perspektivu 50 plus" za účelem zvýšení zaměstnanosti lidí 50 let a více. Jednou z významných iniciativ financovaných v rámci národního programu přímo německou vládou je partnerství "Perspektiva 50+", do něhož stát po dobu jeho dvouleté implementace (mezi lety 2005-2007) investoval zhruba 250 milionů eur. Projekt podobně jako další reagoval na alarmující čísla poukazující na to, že lidé starší 50 let netvořili v roce 2005 ani 45 % z celkového počtu zaměstnaných občanů. Dal si proto za cíl vyvinout a aplikovat strategii na zlepšení pracovních podmínek pro věkovou skupinu 50+, změnit postoj zaměstnavatelů vůči této věkové skupině a zároveň zvýšit povědomí veřejnosti o této problematice. Vyhládkou projektu a národní strategie je zvýšit do roku 2020 věk odchodu do důchodu na 67 let.

V porovnání s rokem 2005, k němuž se váže počátek většiny výraznějších aktivit v oblasti integrace občanů 50+ do pracovního procesu, bylo ke konci roku 2007 v Německu zaměstnáno až o 10 procent více lidí starších 50 let. Německá veřejnost je zároveň o stávající situaci lépe informovaná - díky státu a řadě projektů totiž došlo k vytvoření progresivních webových stránek a různých internetových průvodců jak pro zájemce o toto téma, tak pro zájemce o práci v pokročilém věku. Německá vláda proto hodlá pokračovat nejen v "osvětových" kampaních, ale i v důraznější aplikaci strategie týkající se problematiky zaměstnávání různých skupin obyvatelstva.

Podle vládního projektu Perspektiva 50+ jsou finančně zvýhodňováni zaměstnavatelé, kteří přijímají zaměstnance starší 50 let. Speciální příplatky dostávají i padesátníci, kteří nastoupí do nového zaměstnání na pozici s nižším platem než v předchozím zaměstnání.

Státní politiky zaměstnanosti se chopilo několik projektů. Projekty probíhaly či stále probíhají zejména na regionální úrovni.

**Státní program „Perspektiva 50+ - pakty o zaměstnávání starších osob v regionech“** („Perspektive 50+ Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“) již od roku 2005 podporuje dlouhodobě nezaměstnané osoby starší 50 let, které pobírají podporu v nezaměstnanosti podle zákona o sociálním zabezpečení II (SGB II) při návratu na primární trh práce. Byly vyvinuty a vyzkoušeny různé regionální strategie a programy/koncepce, které jsou dále kontinuálně rozvíjeny. Hlavní řešení v regionech představuje koncentrace na potenciál jednotlivých osob s cílem otevřít těmto starším osobám možnost prosadit vlastní schopnosti a úspěšně je uplatnit na trhu práce.

**Regionální programy „Perspektiva 50+“** jsou v současné době realizovány 78 tzv. pakty o zaměstnávání pro opětovné začlenění starších dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce, na nichž se aktuálně podílí více než 400 základních pojistných institucí (Grundsicherungsstelle). Pakty o zaměstnávání představují spojení těchto institucí v zájmu společné realizace regionálně přizpůsobených programů. Kromě pojistných institucí jsou do programů zapojeni i další aktéři regionálního trhu práce jako podniky, velké i střední a malé firmy, poradenské společnosti, charity a církevní organizace, personální agentury, ale i univerzity a řada veřejných a privátních subjektů. Pakty o zaměstnávání jsou odborně a finančně podporovány Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS) a za své regionální programy nesou vlastní odpovědnost. Programy mají být realizovány celostátně do konce roku 2015.

### *Realizace a výsledky*

Státní program je realizován přímo Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí a je podporován soukromým poskytovatelem služeb, společností pro sociální podnikové poradenství, s.r.o., Berlín. Ministerstvo ověřuje smlouvy na podporu a vydává rozhodnutí. Prostředky, které jsou příslušnému paktu/programu pro daný rok k dispozici, plynou z plánovaných a dohodnutých ročních aktivizačních a integračních cílů. Tyto jsou stanoveny od roku 2008 na základě dialogu mezi Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí a pakty o zaměstnávání.

V první fázi programu bylo za pomoci 62 paktů, na kterých se podílelo 93 Jobcenter, aktivováno kolem 80 000 dlouhodobě nezaměstnaných osob starších 50 let a dosaženo více než 22 500 začlenění na primární trh práce.

Ve druhé fázi programu bylo za pomoci 62 paktů, na kterých se podílelo 193 (2008) Jobcenter, poté 292 (2009) a 349 (2010) Jobcenter, aktivováno celkem asi 387 000 dlouhodobě nezaměstnaných osob starších 50 let. Z tohoto počtu mohlo být více než 106 500 osob opět začleněno na primární trh práce.

Státní program vstoupil do třetí fáze a jeho cílem je v období 2011 až 2015 dále zlepšovat šance na zaměstnání starších nezaměstnaných osob. V roce 2011 byla vyvinuta snaha aktivovat asi 200 000 starších dlouhodobě nezaměstnaných osob a integrovat na trh práce asi 65 000 žen a mužů. Na počátku třetí fáze státního programu se na něm podílelo 421 Jobcenter, což představovalo více než 95 % všech základních pojistných institucí. Z toho profitovali všichni zúčastnění, a to díky intenzivní výměně zkušeností a poznatků na jedné straně a novým impulzům a myšlenkám na straně druhé. V roce 2011 bylo pomocí státního programu zprostředkováno začlenění na trh práce pro 70 000 starších dlouhodobě nezaměstnaných žen a mužů. Tím bylo dosaženo cílů stanovených pro rok 2011, přičemž počet začlenění byl překročen o 5 000. Celkem bylo do paktů o zaměstnávání v roce 2011 zahrnuto více než 200 000 dlouhodobě nezaměstnaných žen a mužů pomocí individuálních a podmínek

---

v jednotlivých regionech přizpůsobených opatření. Pro rok 2012 je plánováno kolem 65 000 případů začlenění.

## **Shrnutí**

Nezaměstnanost ve věkové skupině 50-65 let dosahovala 7,4 % (srpen 2012) a byla tak mírně nad celostátním průměrem (6,8 %). Průměrný věk odchodu do důchodu je celostátně 60,8 let. Průměrný věk odchodu do starobního důchodu v současné době činí 63,5 let a do sníženého/předčasného důchodu 50,5 let. Po dosažení důchodového věku převládají činnosti v méně placených zaměstnáních. V roce 2007 byl schválen a vstoupil v platnost Zákon o přizpůsobení statutární věkové hranice demografickému vývoji a o posílení zásad financování zákonného důchodového pojištění s cílem zvýšení kvóty výdělečně činných osob ve stárnoucí populaci. Celostátně je pozorován trend zvyšování kvóty výdělečně činných ve věku 50 až 65 let.

Vedle zákonných politických opatření, jako je zvýšení statutární věkové hranice na 67 let, existují další zákonná opatření na podporu zaměstnávání starších pracovníků, mj. např. příspěvky na zaměstnání staršího osob, podpora mezd starších pracovníků, finanční podpora zkrácené pracovní doby, podpora vzdělávání, ochrana proti propouštění, úprava organizace práce a pracovního prostředí, flexibilnější možnosti současného pobírání důchodu a příjmu ze zaměstnání nebo opatření vytvářená v rámci realizovaných vládních programů a iniciativ.

## 6. Velká Británie

### 6.1 Postavení starších osob na trhu práce

Zaměstnanost lidí ve věku 50+ se během posledních desetiletí poměrně výrazně zvýšila. Míra zaměstnanosti osob ve věku 50-64 let dosahuje 65 %. To je nižší úroveň, než je míra zaměstnanosti věkové skupiny 25-49 let (80,2 %), ale vyšší než věkové skupiny 16-24 let (50,1 %).

Zaměstnanost mužů ve věku 50-64 let se zvýšila z 64 % v roce 1993 na 70 % v roce 2011. Současně se zvýšil i podíl mužů, kteří pracují po dosažení současného důchodového věku (65 let), ze zhruba 8 % v roce 1993 na 11 % v roce 2011. Zvýšení míry zaměstnanosti starších žen bylo ještě výraznější. Do roku 2010 byla stanovená hranice odchodu do důchodu pro ženy na 60 let, od té doby se postupně zvyšuje a do roku 2018 by měla být stejná jako u mužů, tedy 65 let. V roce 1993 bylo v práci zhruba 57 % žen ve věku 50-59 let, do roku 2011 došlo ke zvýšení na 72 %. Podíl žen, které pracují po dosažení důchodového věku, se také podstatně zvýšil. V roce 1993 pracovalo 23 % žen ve věku 60-64 let, v roce 2011 to bylo 34 %.

Starší pracovníci častěji pracují na částečný úvazek než jejich mladší kolegové (28,7 % z věkové skupiny 50-64 let v porovnání s 21,5 % ze skupiny 25-49 let), častěji vykonávají samostatně výdělečnou činnost (17,4 % ve věkové skupině 50-64 let, 32,7 % ve věkové skupině 65-69 let, oproti 12,6 % ve věkové skupině 25-49 let a 4,1 % ve věkové skupině 16-24 let). Starší pracovníci také častěji zůstávají déle zaměstnání u jednoho zaměstnavatele (62 % pracovalo u stejného zaměstnavatele 10 a více let, dalších 18 % 5-10 let; tzn., že 8 z 10 starších pracovníků je u svého zaměstnavatele 5 a více let. Lidé ve věku 50-64 let strávili v průměru 13,8 roků ve svém současném zaměstnání oproti průměru 7,3 roků u skupiny 25-49 let).

Muži pracující po dosažení důchodového věku mají tendenci zůstat na kvalifikovanějších místech (zhruba 2/3), zatímco 2/3 žen pracují na místech vyžadujících nižší kvalifikaci. Po dosažení důchodového věku pokračuje v práci vyšší podíl žen než mužů. Od dubna do června 2011 bylo v zaměstnání 12,5 % žen v důchodovém věku ve srovnání s 11,9 % mužů v důchodovém věku. Z větší části je to zapříčiněno tím, že důchodový věk pro ženy je a po nějakou dobu zůstane nižší než pro muže. Také to může odrážet odlišné typy práce vykonávané muži a ženami a skutečnost, že mnoho párů činí společná rozhodnutí o odchodu do důchodu. Rozdíl se v roce 2011 zmenšil, což pravděpodobně odráží zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu u žen i zvýšení míry zaměstnanosti starších mužů. Po dosažení věkové důchodové hranice je častější pracovní zapojení u lidí s vyšším vzděláním, lidí bez dlouhodobých nemocí a u lidí, jejichž partneři také ještě pracují.

Ve skupině 50-64 let je vysoký podíl lidí bez kvalifikace. 17,3 % osob z této skupiny vykazuje, že nemá žádnou kvalifikaci ve srovnání se 7,5 % osob ze skupiny 25-49 let a 9,8 % osob skupiny 16-24 let. Lidé ve věku 50-64 let jsou častěji dlouhodobě nezaměstnaní. Z nezaměstnaných osob ve věku 50-64 let je 41,3 % nezaměstnaných déle než jeden rok ve srovnání s 38,1 % ve věkové skupině 25-49 let a 24,7 % ve věkové skupině 16-24 let.

Většina mužů a žen starších 50 let pracuje na plný úvazek. Po dosažení důchodového věku dochází ke změně. Přechod z práce do důchodu probíhá často postupně přes zaměstnání na částečný úvazek. V dubnu až červnu 2011 pracovalo na částečný úvazek 7,3 % mužů v důchodovém věku, zatímco na plný úvazek 4,6 %;

u žen, které již překročily hranici důchodového věku, pracovalo 8,9 % na částečný úvazek, zatímco na plný úvazek 3,6 % (viz tabulka č. 2). Výzkum ukazuje, že 60 % lidí starších 50 let by rádi pokračovali v práci po dosažení důchodového věku, ale na částečný úvazek. Polovina lidí, kteří nedávno odešli do důchodu, by pracovali dále, pokud by měli přístup k flexibilní práci. Podíl lidí 50+ pracujících flexibilně se zvýšil ze zhruba 30 % v roce 2005 na 38 % v roce 2010. Tento odhad explicitně nezahrnuje nejběžnější formou flexibilního zaměstnání, a to práci na částečný úvazek. Je to z důvodu, že práce na částečný úvazek nemusí být flexibilní formou, tj. výsledkem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale je důsledkem toho, že práce na plný úvazek není dostupná. Lidé s dobrým zdravotním stavem a vyšší úrovní vzdělání častěji odcházejí do důchodu postupně přechodem z plného na částečný úvazek nebo jinou flexibilní formu, než odejdou do plného důchodu. Na druhé straně, lidé, kteří mají nárok na dávkově definovanou penzi, častěji odcházejí hned do plného důchodu.

Předčasný důchod pobírá větší podíl mužů než žen (od dubna do června 2011 bylo v případě žen starších 55 let, které ještě nedosáhly věkové hranice odchodu do důchodu, klasifikováno jako důchodce 8,2 % ve srovnání s 20,4 % mužů s věkem nad 60 let, ale ještě pod důchodovou věkovou hranicí). Průměrný věk odchodu z trhu práce<sup>18</sup> se zvyšuje. V roce 2004 byl průměrný věk odchodu z trhu práce u mužů 64 let, do roku 2011 se zvýšil na 65 let. U žen vzrostl z 61,2 let v roce 2004 na 63 let v roce 2011. Starší pracovníci mohou vykonávat práci i po dosažení důchodového věku a pokračovat v práci, zatímco uplatňují nárok na důchod. Alternativně mohou odložit uplatnění nároku na starobní důchod alespoň o jeden rok výměnou buď za zvýšený důchod, nebo za jednorázovou částku při uplatnění nároku.

**Tabulka č. 2 Postavení starších pracovníků podle věkových skupin a ekonomické aktivity, duben - červen 2011 (v %)**

	muži		ženy	
	50 let - důchodový věku	věk nad důchodovou věkovou hranicí	50 let - důchodový věku	věk nad důchodovou věkovou hranicí
zaměstnaní na plný úvazek	61,8	4,6	40,0	3,6
zaměstnaní na částečný úvazek	9,2	7,3	30,6	8,9
nezaměstnaní	4,5	0,2	2,7	0,2
ekonomicky neaktivní	24,5	87,9	26,7	87,3

*Zdroj: Labour Force Survey, Office for National Statistics.*

*Pozn. Důchodový věk 65 let pro muže a 60 až 61 let pro ženy v závislosti na datu narození.*

<sup>18</sup> Věk, ve kterém odcházejí lidé do důchodu, je obtížné odhadnout částečně proto, že starší lidé, kteří jsou ekonomicky neaktivní, mohou uvádět různé důvody své neaktivity: odchod do důchodu, zdravotní stav, neschopnost najít vhodnou práci. Alternativním a užitečným přístupem v kontextu důchodů je zkoumat věk, ve kterém lidé opouštějí trh práce.

## 6.2 Reformy s dopady na setrvání starších pracovníků<sup>19</sup> na trhu práce

Vláda realizuje řadu politik a programů zaměřených na prodlužování pracovního života.

### Změny zaměřené na podporu přechodu z dávek do placené práce

Změny se týkají dávek pro zdravotně postižené. Na nově zavedený příspěvek zaměstnanosti a podpory (Employment and Support Allowance - ESA) má podle posuzování pracovní schopnosti nárok méně lidí než na postupně rušené starší dávky neschopnosti (Incapacity Benefits - IB). Změny dopadnou na zhruba milión lidí starších 50 let, kteří jsou v současné době příjemci IB. Tito lidé jsou postupně převáděni na ESA a je velmi pravděpodobné, že mnoho z nich bude podle přísnějšího posuzování uznáno za práce schopné a někteří z nich budou mít potíže s hledáním práce a rozhodně všichni neskončí v placeném zaměstnání.

V případě občanů starších 50+, kteří žádali o nový ESA a byli buď uznáni za schopné práce, a proto nemají na dávky nárok, nebo svou žádost stáhli, bylo po uplynutí 1 roku až 16 měsíců v práci pouze 28 % z věkové skupiny 50-54 let a 24 % z věkové skupiny 50+.

### Změny v oblasti důchodů, zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu

#### *Zvyšování hranice důchodového věku*

Zákon o důchodech přijatý v listopadu 2011 vymezuje rychlejší zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu. V listopadu 2018 by se měla vyrovnat věková hranice odchodu do důchodu pro muže i ženy na 65 let. V období od prosince 2018 do října 2020 se důchodový věk zvýší na 66 let. Kromě toho stávající zákon umožňuje zvýšit důchodový věk na 67 let v letech 2034 až 2036 a potom na 68 let v letech 2044 až 2046. Současná vládní koalice je přesvědčena, že by se hranice důchodového věku měla zvyšovat rychleji a že do zvyšování důchodového věku je potřeba zakomponovat očekávanou délku života (automatický přezkum, kdy budou revidovány projekce délky dožití). Je velmi pravděpodobné, že se hranice odchodu do důchodu zvýší na 67 let již v období let 2026 - 2028. Změna musí být schválena novým zákonem, ale je velmi nepravděpodobné, že by příslušný zákon neprošel.

#### *Automatická registrace*

Z důvodu nízkého podílu zapojení pracovníků do zaměstnaneckých penzí byla stanovena zaměstnavatelům od října 2012 povinnost zaregistrovat pracovníky, kteří spadají do určitých kategorií a nejsou dosud zapojeni do žádného programu, do penzijního programu na pracovišti. Do programu bude přispívat zaměstnanec i zaměstnavatel a také vláda prostřednictvím daňových úlev. Zaměstnanci budou moci z programu vystoupit, pokud se tak rozhodnou, ale vláda doufá, že díky masivnímu informačnímu procesu a povzbuzování většina pracovníků v programu zůstane.

---

<sup>19</sup> Od Q1 2010 jsou starší pracovníci v UK definováni jako pracovníci ve věku 50-64 let (muži i ženy).



*Důchody ve veřejném sektoru*

V případě důchodů pracovníků ve veřejném sektoru vláda plánuje změny, které budou reflektovat prodlužování doby, kterou nyní lidé tráví v důchodu. Kombinace navrhovaných změn zahrnuje zvýšení příspěvků zaměstnanců, jinou metodu pro stanovení výše důchodu splatného při odchodu do důchodu (na základě průměrných výdělků během celé doby zaměstnání namísto posledních 3 let) a věk odchodu do důchodu. Současná praxe ve veřejném sektoru většinou umožňuje (při splnění kvalifikačních kritérií) odchod do plného důchodu v 60 letech a v některých povoláních (např. policie, záchranná a hasičská služba) v 55 letech.

*Dopady změn*

Je příliš brzy na posouzení dopadu výše uvedených reforem na zaměstnanost starších pracovníků. Očekává se, že se míra zaměstnanosti starších mužů a zejména žen zvýší (v důsledku vyrovnávání důchodové věkové hranice žen na úroveň mužů). Vedle určitého zvýšení zaměstnanosti na plný úvazek se očekává rostoucí poptávka po práci na částečný úvazek, jak budou pracovníci dosahovat věku, ve kterém mohou pobírat důchod, protože mnozí budou jistě preferovat postupný přechod z práce do důchodu. Nedošlo k žádným specifickým změnám vztahujícím se k věku v programech na podporu zdravotně postižených (jako např. Access to Work), u kterých lze očekávat nárůst počtu žadatelů z důvodu zdravotních problémů vyplývajících z delšího pracovního života.

**Odstranění bariér delšího pracovního zapojení***Zrušení předepsaného/standardního důchodového věku*

Současná vláda zrušila v roce 2011 právo zaměstnavatelů nařídít zaměstnancům povinný odchod do důchodu na základě jejich věku. Předchozí labouristická vláda zavedla v roce 2006 předepsaný/standardní věk odchodu do důchodu (Default Retirement Age - DRA). DRA umožňoval zaměstnavatelům, aby zaměstnancům nařídili odchod do důchodu, když dosáhli věku 65 let, a zároveň je zbavil pravomoci posílat zaměstnance do důchodu před touto věkovou hranicí. Pokud to nelze objektivně odůvodnit, není přípustné propustit staršího pracovníka na základě důchodového věku. Starší zaměstnanci mohou dobrovolně odejít do důchodu v době, kterou si zvolí. Zrušení DRA znamená, že zaměstnavatelé nemohou nutit zaměstnance k odchodu do důchodu ve stanoveném věku.

*Boj proti věkové diskriminaci na pracovišti*

Nařízení o věkové rovnosti v zaměstnání (Employment Equality Age Regulations - EEAR) bylo zavedeno v roce 2006 předchozí labouristickou vládou a společně se zavedením DRA vedlo k určitým změnám u zaměstnavatelů, pokud jde o propouštění a formální politiky řízení, a to zejména ve větších organizacích a ve veřejném sektoru. EEAR byla zapracována do Zákona o rovnosti 2010. Všichni zaměstnanci a pracovníci jakéhokoliv věku jsou chráněni před diskriminací z důvodu věku včetně smluvních pracovníků a osob v pracovním výcviku. Před diskriminací z důvodu věku jsou chráněny všechny aspekty související se zaměstnáním, tzn. proces náboru (přijímání); pracovní podmínky; povýšení a přesuny; odborný výcvik; výpověď, propouštění.

### *Iniciativa Age positive*

Vedle zákonných úprav byla vytvořena vládní iniciativa "Age positive", která má pomáhat zaměstnavatelům se všemi aspekty zaměstnávání starších pracovníků prostřednictvím snadného přístupu k relevantnímu poradenství a informacím, většinou dostupných on-line. Ministerstvo práce a důchodu spolupracuje se zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů prostřednictvím iniciativy Age positive, s cílem odstraňování předsudků o starších pracovnících, podpory trvalého zlepšení v oblasti zaměstnanosti a udržení starších pracovníků, jako součásti věkově smíšené pracovní síly. Age Positive zahrnuje poradenství, případové studie zaměstnavatelů a výzkum. Poskytuje účinné postupy managementu věku a managementu pracovní síly po zrušení DRA.

Zaměstnanost starších pracovníků se mezi jednotlivými sektory značně liší. Ve všech odvětvích odchází mnoho starších pracovníků do důchodu předčasně, protože nemají přístup k flexibilní práci nebo práci na částečný úvazek. Vláda proto spolupracovala s více než 80 obchodními subjekty a radami pro odborné kvalifikace (skills councils) v devíti největších sektorech na:

- řešení problémů konkrétních odvětví;
- poskytnutí informací a poradenství zaměstnavatelům o přijímání flexibilních přístupů k odchodu do důchodu a výhodách zaměstnávání a udržení starších pracovníků spolu s mladšími pracovníky.

## **6.3 Programy/iniciativy politiky aktivního stárnutí**

### **Pracovní program**

Po volbách v roce 2010 došlo k zásadní změně v oblasti veřejných podpůrných programů trhu práce. Téměř všechny předchozí programy podpory zaměstnanosti pro ty, kteří jsou bez práce a na sociálních dávkách, byly nahrazeny novým, jednotným Pracovním programem (Work Programme). Program byl zaveden v červnu 2011 a týká se všech lidí, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Dříve existující program New Deal 50+, zaměřený na podporu zaměstnávání starších osob, tak byl zrušen. Pracovní program neobsahuje specifická opatření pro občany starší 50 let. Lidé ve věku 50+ nejsou v rámci programu označeni jako znevýhodněná skupina a je jim tak dostupná stejná pomoc jako ostatním nezaměstnaným.

### **Další iniciativy a nástroje poradenství a podpory pro 50+**

Ve většině oblastí je široký okruh služeb a projektů podpory zaměstnanosti, do kterých se lze zapojit. Ve většině případů jsou projekty nebo programy určeny pro dospělé všech věkových kategorií, i když některé se mohou zaměřovat na věkovou skupinu 50+.

### *Projekty ESF*

Zhruba 80 % z 1 tisíce projektů ESF ve Spojeném království se snaží zapojit lidi ve věku 50+.

Projekty jsou dodávány organizacemi soukromého, veřejného nebo třetího sektoru a smluvně se uzavírají a provozují na regionální úrovni. Zaměřují se na jednu ze dvou hlavních priorit programu ESF:

Priorita 1 - Rozšíření pracovních příležitostí: překonávání pracovních bariér, kterým čelí nezaměstnaní nebo znevýhodnění lidé

Priorita 2 - Rozvíjení kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly: odborný výcvik lidí, kteří nemají základní odborné dovednosti a kvalifikace potřebné na pracovišti

### „50 Plus Works“

„50 Plus Works“ ([www.50plusworks.com](http://www.50plusworks.com)) jsou bezplatné webové stránky určené na pomoc pracovníkům v organizacích poskytovatelů, kteří pomáhají starším uchazečům o zaměstnání vrátit se do práce. Je zřejmé, že starší lidé často potřebují jiný typ podpory než mladší pracovníci. Průvodce dobrou praxí a sada nástrojů byly vyvinuty a jsou provozovány „Síť pro věk“ a zaměstnanost (The Age and Employment Network - TAEN).<sup>20</sup> Vývoj "50 Plus Works" byl spolufinancován Ministerstvem práce a důchodů (DWP) a Evropským sociálním fondem (ESF). TAEN spravuje webové stránky a byla smluvně zavázána, aby úzce spolupracovala s organizacemi poskytovatelů při rozvíjení a propagaci dobrých praxí. Tento průvodce byl dokončen a spuštěn v létě 2010.

"50+ Works" poskytuje vysoce kvalitní informace, poradenství a pomoc pro odborníky pracující s uchazeči o zaměstnání 50+. Domovská stránka "50 Plus Works" nabízí odkazy na 11 klíčových sekcí:

- *Charakteristiky uchazečů o práci:* charakteristiky uchazečů 50+, jak identifikovat typické bariéry.
- *Překonávání bariér:* např. případové studie ilustrující jak poradci pomohli klientům 50+ překonat různé bariéry, užitečné odkazy.
- *Sebevědomí a motivace:* sekce pomáhá rozpoznat, pochopit a vypořádat se s některými z nejrozšířenějších problémů souvisejících se sebevědomím a motivací uchazečů 50+.
- *Cesta klienta:* sekce se zaměřuje na to, jak přizpůsobit služby potřebám klientů 50+ a pomoci jim vybrat realistické možnosti práce a zajistit udržitelné zaměstnání.
- *Hledání práce:* např. seznámení s moderním trhem zaměstnání, moderními technikami nábory, příprava CV, pomoc s identifikováním využitelných odborných dovedností a schopností klienta, příprava na pracovní pohovor a případné testování kandidáta ze strany zaměstnavatele.
- *Odborný výcvik a kvalifikace:* sekce popisuje, jak může pracovní výcvik pomoci lidem 50+ vrátit se do práce prostřednictvím zlepšení jejich odborných dovedností a kvalifikace, jaké druhy odborného výcviku by byly pravděpodobně užitečné, různé styly učení, nabízí návrhy, jak podporovat 50+ klienty během výcviku. Kromě toho vysvětluje jak vyhledat relevantní výcvik, kdo ho poskytuje a kdo za to platí.

<sup>20</sup> TAEN je nezávislá charitativní organizace. Směřuje lidi ve střední a pozdější fázi života na organizace a zdroje, které jim mohou pomoci hledat zaměstnání, rozvíjet pracovní kariéru nebo se zapojit do odborné přípravy. Cílem práce TAEN je podporovat efektivní trh práce, který slouží potřebám lidí ve středním a pozdějším věku, zaměstnavatelům i ekonomice.

- *Pracovní síť a doporučení:* odkazy na odborníky, kteří nabízejí služby pro tuto věkovou skupinu, případové studie, relevantní užitečné odkazy.
- *Zapojení zaměstnavatelů:* případové studie, relevantní užitečné odkazy.
- *Poradce/školitel odborných dovedností:* sekce zaměřena na ty, kteří jsou zapojeni do široké škály podpory zaměstnatelnosti klientů 50+.
- *Věk a zákon:* informace o relevantní legislativě, další užitečné odkazy.
- *Finanční záležitosti:* sekce poskytuje některé návrhy pro poradce, aby klientům pomohli vyhodnotit jejich finanční situaci a plánovat dopředu. Poradenství o penzích a dávkách, relevantní užitečné odkazy.

"50 Plus Works" je hodnocen uživateli velmi pozitivně, jako snadno použitelný, aktuální a komplexní. Opakovaně uvádějí, že "50 Plus Works" šetří čas poradců, protože všechno, co potřebují pro práci s klienty 50+, najdou na jednom místě. Běžně opakovaným komentářem ze strany uživatelů tohoto webu je, že "50+ Works" poskytuje užitečné tipy a strategie, jak mohou poradci pomoci starším klientům při hledání práce. Citované příklady jsou pro poradce praktickými radami zejména v případech, kdy klienti argumentují, že jsou nezaměstnatelní z důvodu svého věku, že jsou příliš staří, aby se učili nové dovednosti, nebo hledali práci. Web pomáhá poradcům poskytnout starším lidem pohled na reálné zkušenosti ostatních v podobném věku a za obdobných okolností. Poradci jsou obecně přesvědčeni, že web dává váhu jejich argumentům, když se pokoušejí pomoci staršímu uchazeči, aby se aktivně zapojil do hledání práce. Uživatelé oceňují, že "50+ Works" je zcela bezplatný, oproti jiným webovým stránkám, které nabízejí některé počáteční prvky bezplatně a další jsou pak již dostupné za úplat. Možnost přístupu k aktuálním informacím je považována za výhodu ve srovnání s papírovými zdroji informací. Nicméně starší občané nemusí mít dostatečné dovednosti k využívání výpočetní techniky a používání webových stránek. Předpokládá se tak, že pro klienty, kteří nepoužívají internet, by byly užitečné letáky nebo brožury obsahující prvky informací "50 Plus Works".

Rozpočet DWP/ESF na rozvoj projektu dovolil zapojení odborníků se znalostmi problematiky zaměstnanosti 50+, výzkumných expertů schopných provádět experimentální vývojové práce s potenciálními uživateli a plně otestovat prototyp webového průvodce a provést nezbytná upřesnění. Rozpočet umožnil i zapojení odborníků webového designu a příslušných odborníků v oblasti práva a zaměstnanosti v souvislosti s 50+. To vše zajistilo, že příspěvky obsahu průvodce jsou na vysoké úrovni.

### *LinkAge Plus (LAP)*

LinkAge Plus poskytuje komplexní přístup k službám dostupným pro starší občany. Prostřednictvím LinkAge Plus spojuje ústřední vláda a místní správa své úsilí s dobrovolnými a komunitními organizacemi, aby navrhovaly, vyvíjely a poskytovaly služby, které zabezpečí potřeby dnešních starších občanů. Pilotní program LAP svedl dohromady místní úřady s jejich partnery v oblasti zdraví a dobrovolném sektoru, aby nacházely inovativní způsoby, jak prolomit tradiční organizační a finanční bariéry a spojily se v poskytování služeb. Program LAP se zaměřil na otestování limitů spolupráce ústřední a místní správy s dobrovolným a komunitním sektorem za účelem zlepšení služeb pro starší občany, zlepšení kvality jejich života a blahobytu. Cílem bylo spojit různé formy vzájemné pomoci, služeb a podpory pro starší občany na místní úrovni, a to způsobem, který bude vycházet z cílů a záměrů partnerských organizací a vytvoří přidanou hodnotu.

Starší občané sami pomáhali navrhovat a utvářet služby a činnosti. Někdy se zapojovali do samotného poskytování služeb, buď jako dobrovolníci, nebo jako placená pracovní síla. V rámci LAP byly v 8 pilotních oblastech (městských i venkovských) rozvíjeny místně relevantní služby. LAP je pro starší občany přínosem, pokud jde o sociální dávky, bezpečnost, fyzické a mentální zdraví, volný čas, vzdělání a celoživotní vzdělávání, zaměstnanost, sociální nároky, přístup k dopravě. Různé LAP piloty poskytují nebo podporují vzdělávací aktivity, které rozvíjejí znalosti a odborné dovednosti starších občanů, nezbytné pro zvýšení pracovního zapojení starších občanů. Například úřad práce Lancasteru pomohl více než 100 lidem do zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti v průběhu pilotního období.

## Shrnutí

Míra zaměstnanosti osob ve věku 50-64 let dosahuje 65 %. Většina mužů a žen starších 50 let pracuje na plný úvazek. Přechod z práce do důchodu probíhá často postupně přes zaměstnání na částečný úvazek. Lidé s dobrým zdravotním stavem a vyšší úrovní vzdělání častěji odcházejí do důchodu postupně přechodem z plného na částečný úvazek nebo jinou flexibilní formu, než odejdou do plného důchodu. Na druhé straně, lidé, kteří mají nárok na dávkově definovanou penzi, častěji odcházejí hned do plného důchodu. Průměrný věk odchodu z trhu práce v roce 2011 dosáhl hodnoty 65 let.

Opatření vlády zaměřená na prodloužení pracovního života zejména zahrnují:

- podporu přesunu lidí z dávek do placené práce;
- změny důchodové věkové hranice;
- odstranění bariér delšího pracovního zapojení včetně odstranění právních překážek a řešení věkové diskriminace na pracovišti.

Pracovní program zaměřený na podporu zaměstnanosti neobsahuje specifická opatření orientovaná výhradně na starší občany, kteří nejsou v rámci programu považováni za znevýhodněnou skupinu. Dále existují, vedle řady projektů určených pro širokou dospělou populaci, i některé iniciativy zaměřené na starší věkovou skupinu občanů 50+.

## Závěr

Evropské země se potýkají s obdobnými problémy souvisejícími s demografickým stárnutím populace, jejichž vymezení v podobě politických problémů je mezi jednotlivými zeměmi, vycházejícími z rozdílných modelů sociálního státu, odlišné. Severské státy hledají možné způsoby zmírnění dopadů demografického stárnutí populace v oblasti řešení problémů na trhu práce, kde je dosažení plné zaměstnanosti a využití aktivní politiky zaměstnanosti považováno za prostředek zmírnění demografického tlaku na sociální systém. Hledána a přijímána jsou okamžitá politická opatření, jejichž implementace bude realizována na podnikové úrovni. Země se sociálními systémy vycházejícími z konzervativního modelu sociálního státu se zaměřují na zajištění finanční udržitelnosti a ekonomické životaschopnosti systému sociálního pojištění. Opatření mají podobu politických opatření přijímaných seshora dolů. Země s liberálním modelem sociálního státu nahlížejí na demografické stárnutí jako na problém hrozby rizika chudoby a potřeby zajištění nároků potřebných občanů. Politické přístupy jsou zacíleny na odstranění překážek a umožnění přístupu na trh práce, do politiky a společnosti. Využívány jsou zejména nástroje, jejichž působení je v souladu s trhem.

Prodlužování pracovního období života představuje jednu z možností řešení, jak čelit negativním ekonomickým i sociálním dopadům stárnutí populace. V reakci na sledovaný vývoj jednotlivé státy zavádějí aktivní politiky směřující k podpoře starších pracovníků. Opatření zacílená na prodloužení pracovního života mají nejčastěji podobu sankcionování předčasného odchodu do důchodu, finanční stimulace k delšímu zaměstnání, zavedení pružného odchodu do důchodu s možností individuální volby odchodu do důchodu, při úpravě výše dávek a zachování pojistné neutrality, vzdělávání a pracovního poradenství, kampaní věnujících se problematice starších pracovníků.

V důchodové oblasti je cílem reformou zvýšení důchodového věku a omezení předčasných důchodů. Vliv reformy na prodlužování pracovního života je jen pozvolný. Důchodové reformy nezohledňují preference zaměstnanců ve prospěch spíše kratšího než delšího pracovního života a pružnější úpravy pracovních a důchodových podmínek. V důchodové oblasti může nedostatečná pružnost systémů sociálního zabezpečení ve vztahu k možnosti kombinace výkonu zaměstnání a pobírání důchodu představovat jeden z negativních faktorů nižšího zapojení starších osob na trhu práce i v důchodovém věku. Možnost postupného odchodu do důchodu prostřednictvím kombinace částečného důchodu a částečného pracovního úvazku představuje vhodné opatření zvyšující flexibilitu starší pracovní síly. V rozsahu jeho využívání však zatím zůstávají ještě rezervy.

Za jednu z překážek delšího pracovního života je považována věková diskriminace. Za účelem zajištění rovného přístupu k zaměstnání pro starší pracovníky je využívána řada nástrojů, zaměřujících se na odstranění překážek na trhu práce, ve zdravotní péči, nebo vzdělávání, jako např. opatření zavedená s cílem změnit negativní pohled na starší pracovníky, aktivity institucí bojujících za práva občanů. Starší občané by neměli být považováni pouze za nepracující důchodce, ale za aktivní občany. Vytváření pozitivního náhledu na stáří je jedním z předpokladů změny celospolečenského náhledu na stárnutí a starší populaci. Vedle odstraňování věkové diskriminace a podpory pozitivních mezigeneračních vztahů na pracovišti, je dále nezbytné celoživotní vzdělávání, zajišťující udržení vzdělání a kvalifikace pracovní síly v souladu se současnými požadavky.

Na základě poznatků získaných rozbořem podpory zaměstnávání osob ve věku 50+ v představených zemích se, při zohlednění současných podmínek a možností naší ekonomiky, vedle již existujících a využívaných nástrojů, zejména aktivní politiky zaměstnanosti, v první řadě jako nejvíce žádoucí ukazuje být potřeba zabezpečení poskytování více individualizovaných služeb v oblasti podpory a řešení problematiky zaměstnávání starších osob a intenzivnější podpora aktivní spolupráce mezi jednotlivými zainteresovanými subjekty. Jedno z řešení může představovat zajištění dostupnosti rozmanitých poradenských a podpůrných služeb poskytovaných jak samotným osobám ve věku nad 50 let, tak současně i zaměstnavatelům. Poradenské aktivity by měly být dostupné všem zainteresovaným subjektům na regionální úrovni, poskytované v rámci rozšíření činností stávajících subjektů (např. úřad práce, poradenské subjekty) nebo nově založenými subjekty.

Hlavní náplň poradenských aktivit zacílených na podporu zaměstnanosti osob 50+ by měla spočívat v poskytování individuálního poradenství, informací, znalostí a zkušeností, v aktivizaci starších občanů na trhu práce, prodlužování jejich pracovní kariéry, v koordinaci a podpoře spolupráce v oblasti zaměstnávání 50+.

Cílové skupiny, na které by byly podpůrné aktivity zaměřeny:

- starší osoby ve věku nad 50 let;
- zaměstnavatelé, personální oddělení, zástupci odborů.

V rámci podpory zaměstnatelnosti a zvýšení zaměstnanosti starších osob by dále současně měla probíhat spolupráce poradenských služeb s vládními institucemi, agenturami, regionálními orgány veřejné správy, sociálními partnery, vzdělávacími organizacemi, popř. dalšími.

Cílem podpůrných poradenských aktivit zaměřených na osoby 50+ by byla zejména podpora starších osob ve věku 50+ v případě pokračování v práci u stejného zaměstnavatele a v případě získávání nového zaměstnání jako vhodnější možnosti oproti odchodu z trhu práce. Mezi potřebné poradenské aktivity, určené osobám ve věku 50+, lze např. zařadit:

- individuální poradenství - poradenství pro zprostředkování zaměstnání včetně zpracování Individuálního akčního plánu uchazeče/zájemce o zaměstnání, poradenství k výběru vhodné rekvalifikace, poradenství k výběru vhodných nástrojů APZ;
- podpora profesního rozvoje starších osob 50+, kariérové poradenství osobám ve věku 50+, nabídky, zprostředkování vzdělávacích aktivit;
- zajištění poskytování, popř. zprostředkování specializovaných služeb jako je psychologické poradenství, poradenské motivační programy, individuální pracovní profesní poradenství;
- vyhledávání vhodných pracovních míst pro osoby starší 50 let;
- vyhledávání vhodných zaměstnavatelů pro zaměstnání osob starších 50 let, vyhledávání zaměstnavatelů pro využití cílené rekvalifikace na konkrétní pracovní uplatnění;
- poskytování potřebných informací souvisejících s problematikou zaměstnávání starších osob, výkonem povolání ve vyšším věku, životním stylem ve vyšším věku, poskytování základních informací o současných důchodových nárocích vyplývajících dané osobě z důchodového systému, ohledně odhadu výše budoucího starobního důchodu, poradenství v oblasti finanční, apod.

Hlavní záměr aktivit poradenských služeb určených zaměstnavatelů by měl spočívat v podpoře rozvoje Age Managementu u zaměstnavatelů. Jako hlavní poradenské aktivity, poskytované zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním starších osob 50+, lze např. uvést:

- podpora a pomoc při rozvoji a zavádění strategií souvisejících s problematikou zaměstnávání starších pracovníků 50+, při úpravě pracovních podmínek pro osoby 50+, při vývoji otevřenějších pracovišť a zavádění souvisejících opatření, při implementaci „senior“ politiky na pracovišti, Age Managementu, podpora v oblasti řízení lidských zdrojů v organizacích;
- poskytování poradenství, informování zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání osob starších 50 let;
- předávání znalostí a poznatků v oblasti řízení lidských zdrojů a personálních politik ve vztahu k problematice zaměstnávání osob 50+, představování příkladů dobré praxe, zprostředkování informací o výsledcích výzkumů v oblasti problematiky zaměstnávání pracovníků starších 50 let (např. vytvoření odborného průvodce), pořádání kurzů, seminářů věnujících se otázkám stárnutí a pracovního prostředí;
- spolupráce s podniky, podpora projektů na podnikové úrovni v oblasti problematiky starších osob 50+ na pracovišti;
- informační servis pro zaměstnavatele v předávání kontaktů na subjekty poskytující další specializované personální služby.

Mezi další poradenské činnosti, které úzce souvisejí s problematikou podpory zaměstnatelnosti a postavením starších osob na trhu práce, jejichž zajištění za účelem řešení podpory zaměstnanosti osob 50+ je nezbytné, lze např. zařadit:

- zvyšovat informovanost zainteresovaných subjektů v daném regionu o problematice zaměstnávání osob 50+, ovlivňovat postoje a názory ve vztahu k osobám starším 50+ mezi zaměstnavateli v daném regionu, např. prostřednictvím pořádání seminářů, regionální informační kampaně vůči zaměstnavatelům (prezentace informací na webových stránkách, v regionálních médiích), účasti na odborných akcích a konferencích věnujících se dané problematice, v debatách věnujících se problematice 50+ a pracovnímu prostředí;
- spolupráce v otázkách zaměstnávání 50+ s regionálními institucemi veřejné správy, samosprávy, zaměstnavateli, sociálními partnery a zástupci zaměstnanců;
- realizace/podpora projektů s možností využití nastavené spolupráce mezi jednotlivými zainteresovanými subjekty;
- podpora, popř. vznik pracovních skupin na regionální úrovni sdružujících zainteresované subjekty za účelem hledání konkrétních řešení v rámci problematiky zaměstnávání starších osob 50+ v daném regionu;
- aktivní účast na tvorbě návrhů národní politiky na základě využití odborných znalostí a zkušeností z praxe.

Mezi hlavní cíle poradenských a informačních aktivit lze zařadit zejména:

- podpora rozvoje otevřeného pracovního prostředí pro všechny pracovníky v podnicích;
- podpora širší spolupráce v oblasti senior politiky mezi všemi zainteresovanými subjekty, podpora rozvoje Age Managementu v podnicích;



- podpora utváření pozitivního přístupu zainteresovaných subjektů k problematice zaměstnávání starších osob 50+ a aktivní realizace účinných řešení v praxi;
- zvýraznění významu starších osob na pracovišti, změna pohledu na starší pracovníky jako na významný zdroj (bohatství) pro společnost, ekonomiku, např. prostřednictvím informační kampaně přispívat k budování pozitivního obrazu starších osob ve společnosti;
- zvyšování znalosti o možnostech, jak působit proti vyloučení z práce;
- podpora ekonomické aktivity 50+;
- realizace/podpora cílených projektů;
- prostřednictvím aktivit rozvoj celoživotního přístupu k řízení pracovních schopností, odstraňování řady mýtů ohledně produktivity, dovedností a absence starších pracovníků.
- 

Zajištění výkonu poradenských aktivit by mělo spadat do kompetencí MPSV. Vzhledem k potřebě přizpůsobení podpůrných aktivit specifikům jednotlivých regionů by působnost poradenských služeb měla pokrývat menší územní celky (např. ve shodě s územním vymezením dnešních okresů).

Zásadní předpoklad zaměstnatelnosti a zaměstnanosti současně představuje dostatečná kvalifikační vybavenost pracovní síly, a to v jakémkoliv věku. Průběžný rozvoj znalostí, v souladu s aktuálním vývojem a potřebami trhu práce, představuje jednu z nezbytných podmínek udržení na trhu práce. Průběžný rozvoj znalostí přispívá zejména k posílení či zlepšení pozice pracovní síly na trhu práce a může tak zabránit nucenému odchodu z trhu práce. I přes stále více zdůrazňovaný význam celoživotního vzdělávání nedošlo v této oblasti zatím k výrazným změnám směrem k tvorbě systému celoživotního vzdělávání a cílené podpory vyšší účasti dospělé populace ve vzdělávacích aktivitách.

Vedle toho lze, na základě rozboru získaných poznatků, v oblasti finanční stimulace osob starších 50 let na trhu práce, zvážit zavedení možnosti postupného odchodu do důchodu před dosažením důchodového věku, jako flexibilního nástroje kombinace práce a předčasného důchodu. Opatření by starším osobám dávalo možnost si, v předem určené době před dosažením důchodového věku a za stanovených podmínek, snížit rozsah pracovního úvazku, při současné částečné kompenzaci poklesu příjmu a za podmínky zachování důchodových nároků. Důležitým předpokladem funkčnosti opatření je, že dočasné snížení příjmu neovlivní budoucí výši starobního důchodu. Po období výkonu práce na částečný úvazek, z důvodu využití možnosti postupného odchodu do důchodu, by byly i nadále z příjmu odváděny příspěvky na důchod a snížení příjmu by bylo částečně nahrazeno např. dávkou z důchodového systému. Po odchodu do plného starobního důchodu by byla nově vypočtena výše starobního důchodu, zohledňující i výkon zaměstnání v období postupného odchodu do důchodu.

Cílem studie nebyla konstrukce konkrétního modelu postupného předčasného odchodu do důchodu s vymezením jeho parametrů, ale představit některá řešení zavedená v prezentovaných zemích a předložit možnost jeho vytvoření ke zvážení. S ohledem na současnou situaci zvyšujícího se věku odchodu do důchodu, a s tím související snižování fyzické kapacity pracovníků, jež může vést k zvyšování úniků do invalidity, představuje možnost částečného snížení pracovní zátěže ve vyšším věku, při současném zachování důchodových nároků, jedno z vhodných řešení.

Přijímání a zavádění jakýkoliv opatření je však nezbytné vždy zvažovat nejen s ohledem na jejich přínosy pro cílovou skupinu, ale současně i s ohledem na ostatní skupiny, nespádající do okruhu podporovaných osob. Je třeba tak zamezit, aby předpokládaný pozitivní přínos přijatého opatření pro sledovanou cílovou skupinu nebyl zároveň vyvážen, či dokonce potlačen negativními důsledky dopadajícími na jinou skupinu, popř. byly tyto negativní vlivy minimalizovány. V opačném případě pak může dojít k posilování negativních postojů společnosti vůči podporované cílové skupině.

## Literatura

### Norsko

*2011 Annual Report*. Centre for Senior Policy. 2011. [online]. [cit.2012-09-11]. Dostupné z: <<http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/2012/Annual%20Report%202011.pdf>>

Berge, Ø. M., Vennesland, T.,E, Fafo, S. T. *EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012*. Norway. European Employment Observatory, February 2012 [online]. [cit.2012-09-04]. Dostupné z: <<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Norway-EPPAA-Feb2012-final.pdf>>

Christensen, D. *Active Ageing: Country Report Norway*. UNIFOB AS, 2003. [online]. [cit.2012-09-11]. Dostupné z: <<http://www.ub.uib.no/elpub/rokkan/N/N16-03.pdf>>

*EU Research on Social Sciences and Humanities. Overcoming the Barriers and Seizing the Opportunities for Active Ageing Policies in Europe - ActivAge*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 96 pp. ISBN 978-92-79-07552-0 [online]. [cit.2012-10-01].

Dostupné z: <<http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/100124401EN6.pdf>>

Internetové stránky Centre for Senior Policy [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no)

LOV 1988-04-29 nr 21: *Lov om ferie 1990-01-01. /Zákon o dovolené/*. [online]. [cit.2012-09-12]. Dostupné z: <<http://www.lovdatab.no/all/hl-19880429-021.html#10>>

LOV 2005-06-17 nr 62: *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). LOV-2012-01-27-9 /Zákon o pracovném prostredí a ochraně zaměstnanosti/*. [online]. [cit.2012-09-12].

Dostupné z: <<http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html>>

*Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. LOV-2010-06-25-29 /Zákon o věkové hranici pro zaměstnance veřejné správy/*. [online]. [cit.2012-09-12]. Dostupné z: <<http://www.lovdatab.no/all/hl-19561221-001.html>>

*OECD (2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing. 250 s. [online]. [cit.2012-09-10].

Dostupné z: <[http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en)>

*OECD Economic Surveys Norway. February 2012*. [online]. [cit.2012-10-01]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/eco/49654441.pdf>>

*Strategic plan for 2012-2015*. Centre for Senior Policy. 2011. [online]. [cit.2012-09-11]. Dostupné z: <<http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/images/publikasjoner/Eng2012-2014%20Strat%20plan%20til%20web.pdf>>

*SUMMARY OF THE PEER REVIEW ON "Extending working life: Tripartite co-operation and the role of the Centre for Senior Policy"*. Oslo (Norway), 24-25 May 2012. Mutual Learning Programme 2012, Spring Peer Reviews. [online]. [cit.2012-09-10] Dostupné z: <[http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/94/Full\\_summary\\_PR\\_Oslo\\_final\\_approved\\_EC.pdf](http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/94/Full_summary_PR_Oslo_final_approved_EC.pdf)>

Zdroj dat: OECD Statistic, 2012. [online]. [cit.2012-09-07]  
Dostupné z <[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R)>

## Finsko

*Active ageing 2012. EEO Review: Employment Policies to promote.* European Commission, 2012, ISSN 1977-4478. S: 10-26. Dostupné z: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

Cimbálníková, L., Fukan, J., Jokešová, R., Lazarová, B., Novotný, P., Palán, Z., Rabušicová, M., Rajmonová, M., Řeháňová, L. *Age Management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku.* AIVD 2011. ISBN 978-80-904531-2-8. S. 50-60. Dostupné z: [www.aivd.cz](http://www.aivd.cz)

*Creative Age Management Strategies for SMEs in the Baltic Sea Region - Executive Summary.* Frevel A., Newiger-Bogumil C., 2012. Dostupné z: [https://www.nll.se/upload/lg/regio/Best%20Agers/BeA\\_Age%20Management%20for%20SME\\_Executive%20Summary\\_2012-10-04.pdf](https://www.nll.se/upload/lg/regio/Best%20Agers/BeA_Age%20Management%20for%20SME_Executive%20Summary_2012-10-04.pdf)

*Finnish National Action Plan „Always at the Optimal Age!“ The European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012.* Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland 2011. ISBN 978-952-00-3202-9 (PDF) Dostupné z: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=3320152&name=DLFE-17207.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-17207.pdf)

*Industrial relations and labour legislation in Finland, Ministry for Labour 2006.* Dostupné z: [http://www.tem.fi/files/18417/8015e\\_working\\_life\\_relations.pdf](http://www.tem.fi/files/18417/8015e_working_life_relations.pdf)

OECD Statistics, 2012. Dostupné z [www.oecd.org](http://www.oecd.org), dále <http://www.oecd.org/finland/#>, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R)

*Retirement on the agenda again.* June 2012. Článek, dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/03/articles/fi1203011i.htm>

Holub, M., Šlapák, M., Kozelský, T., Jahoda, R. *Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu.* Projekt: HR 172/08. Veřejná zakázka: ZVZ 184. VÚPSV, v.v.i. Praha 2008, ISBN 978-80-7416-023-3

The World Factbook. *Central Intelligence Agency 2012.* Dostupné z: <https://www.cia.gov/library/publications/the-worl-factbook/geos/fi.html>

## Francie

*Accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés: obligations des entreprises.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social [online]. [cit. 2012-10-16]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-seniors,610/accords-et-plans-d-actions-en,10712.html>>

*Allocation de solidarité spécifique (ASS)*. Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-10-31]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/allocation-solidarite-specifique-ass>>

*Allocation de solidarité spécifique (ASS): conditions d'attribution et formalité de demande*. Service-Publique.fr [online]. [cit. 2012-10-24]. Dostupné z: <<http://vosdroits.service-public.fr/F12483.xhtml>>

*Allocation transitoire de solidarité (ATS)*. Service-Publique.fr [online]. [cit. 2012-11-02]. Dostupné z: <<http://vosdroits.service-public.fr/F14040.xhtml>>

*Allocation transitoire de solidarité*. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/retraite,123/chomage-et-retraite,1785/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/chomage,125/l-allocation-transitoire-de,14229.html>>

*Circulaire interministerielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL No 2012/17 du 02 octobre 2012*. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social 2012. [cit. 2012-10-16]. Dostupné z: <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire\\_interministerielle\\_-\\_emploi\\_des\\_seniors.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire_interministerielle_-_emploi_des_seniors.pdf)>

*Contrat de professionnalisation*. Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/contrat-professionnalisation>>

*Contrats de génération : les syndicats sont tombés d'accord*. *Le Parisien*. 19.10.2012. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <<http://www.leparisien.fr/economie/contrats-de-generation-les-syndicats-sont-tombes-d-accord-19-10-2012-2247649.php>>

*Cumul emploi-retraite*. Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/cumul-emploi-retraite>>

*Décret no 2010-1086 du 14 septembre 2010 aménageant les dispositions relatives au contrat à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés des professions agricoles*. Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt 2010. [cit. 2012-10-25]. Dostupné z: <[http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Decret\\_seniors\\_du\\_14\\_septembre\\_2010.pdf](http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Decret_seniors_du_14_septembre_2010.pdf)>

Derek Perrotte. Accord sur les contrats de génération: comment le dispositif fonctionnera. *LesEchos.fr*. 22.10.2012. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <<http://www.lesechos.fr/economie-politique/france/actu/0202337356388-accord-sur-les-contrats-de-generation-comment-le-dispositif-fonctionnera-502558.php>>

*Dispensés de recherche d'emploi (Situation à fin mars 2012)*. Pôle emploi, 10 mai 2012. [cit. 2012-12-04]. Dostupné z: [http://www.pole-emploi.org/file/gallery/element/pj/1c/0f/29/69/dre201203%20\\_2\\_3557537991422091850.pdf](http://www.pole-emploi.org/file/gallery/element/pj/1c/0f/29/69/dre201203%20_2_3557537991422091850.pdf)>

*Dispensés de recherche d'emploi à fin mars 2012*. Pôle emploi [online]. [cit. 2012-12-04]. Dostupné z: <<http://www.pole-emploi.org/communication/dispenses-de-recherche-d-emploi-a-fin-janvier-2012-@/communication/524/view-article-21021.html;jsessionid=9gPCPtRQT1cflbppkmdCv2L6PSHyyp1Gp0hj7MhZDGP10h0FtwYh!3809757251-1311017588>>

*Document d'orientation. Negociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de generation. 4 septembre 2012.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social 2012. [cit. 2012-10-16]. Dostupné z: <[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Doc\\_d\\_orientation\\_-\\_Negociation\\_nationale\\_interprofessionnelle\\_sur\\_le\\_contrat\\_de\\_generation.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Doc_d_orientation_-_Negociation_nationale_interprofessionnelle_sur_le_contrat_de_generation.pdf)>

*Emploi des seniors.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social [online]. [cit. 2012-09-06]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-seniors,610/>>

*Emplois des seniors : des dispositions transitoires avant l'entrée en vigueur du contrat de génération.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/toutes-les-actualites,1244/emplois-des-seniors-des,15480.html>>

*Examen thématique de l'OCDE de suivi des politiques pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail. France (situation mi-2012).* OECD 2012. [cit. 2012-11-27]. Dostupné z: <[http://www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonneesurlemploi/Travailleurs%20%C3%A2g%C3%A9s\\_France.pdf](http://www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonneesurlemploi/Travailleurs%20%C3%A2g%C3%A9s_France.pdf)>

Joëlle Vidalenc, Loup Wolff. *Une photographie du marché du travail en 2011.* INSEE, Septembre 2012, No 1415. [cit. 2012-12-03]. Dostupné z: <<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1415/ip1415.pdf>>

*La retraite progressive.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social [online]. [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/retraite,123/le-depart-a-la-retraite,1782/la-retraite-progressive,11590.html>>

*Le contrat à durée déterminée (CDD).* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>>

*Le contrat à durée déterminée senior (CDD senior).* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-seniors,610/le-contrat-a-duree-determinee,12808.html>>

*Le contrat de génération: comment ça marche? Le nouvel Observateur.* 19.10.2012. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <<http://tempsreel.nouvelobs.com/monde/20121019.FAP1151/le-contrat-de-generation-comment-ca-marche.html>>

*Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-11-02]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html>>

*Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE).* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit.

2012-11-02]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10997.html>>

*Le contrat unique d'insertion (CUI) : dispositions générales.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-11-02]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html>>

*Le décret CDD seniors du secteur agricole.* Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt [online]. [cit. 2012-10-25]. Dostupné z: <<http://agriculture.gouv.fr/le-decret-cdd-seniors-du-secteur>>

*Le dispositif EDEC.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-11-02]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/accompagnement-des-mutations,593/le-dispositif-edec,3799.html>>

*Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT).* Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: <<http://www.anact.fr/web/services/FACT>>

*L'entretien de deuxième partie de carrière.* Chambres de Commerce et d'Industrie [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z: <[http://www.cci.fr/web/marque-blanche/developper-les-competences/-/asset\\_publisher/33Rs/content/2-7-l-entretien-de-deuxieme-partie-de-carriere;jsessionId=135F43161CC54F6050F502109D5B43F5.node1?\\_101\\_INSTANCE\\_33Rs\\_groupId=247325&redirec](http://www.cci.fr/web/marque-blanche/developper-les-competences/-/asset_publisher/33Rs/content/2-7-l-entretien-de-deuxieme-partie-de-carriere;jsessionId=135F43161CC54F6050F502109D5B43F5.node1?_101_INSTANCE_33Rs_groupId=247325&redirec)>

*Les aides à l'amélioration des conditions de travail.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/les-aides-a-l-amelioration-des,1054.html>>

*Les périodes de professionnalisation.* Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/periodes-professionnalisation>>

*Les périodes de professionnalisation.* Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [online]. [cit. 2012-10-18]. Dostupné z: <<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/les-periodes-de,1072.html>>

*Quelles sont les particularités du contrat à durée déterminée (CDD) pour les seniors?* Service-Publique.fr [online]. [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15759.xhtml>>

*Retraite anticipée à 58 ans ou 60 ans pour carrière longue et travail jeune.* Union confédérale CFDT des retraités [online]. [cit. 2012-12-03]. Dostupné z: <<http://www.cfdt-retraites.fr/Retraite-anticipee-58-ou-60-ans>>

*Retraite dans le privé: âge minimum de départ à la retraite.* Service-Publique.fr [online]. [cit. 2012-10-24]. Dostupné z: <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14043.xhtml>>

*Retraite dans le privé: pension de retraite à taux plein.* Service-Publique.fr [online]. [cit. 2012-10-24]. Dostupné z: <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14044.xhtml>>

*Retraite dans le privé: retraite progressive du régime général.* Service-Publique.fr [online]. [cit. 2012-10-24]. Dostupné z: <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F12842.xhtml>>

*Seniors.* Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-12-03]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/profils/seniors>>

Stéphane Corone. CDD seniors : les points-clés de ce contrat plus flexible. *L'Entreprise- L'Express*. 13.2.2007. [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <[http://lentreprise.lexpress.fr/recrutement/cdd-seniors-les-points-cles-de-ce-contrat-plus-flexible\\_11678.html](http://lentreprise.lexpress.fr/recrutement/cdd-seniors-les-points-cles-de-ce-contrat-plus-flexible_11678.html)>

*Surcote.* Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-11-14]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/surcote>>

*Validation des acquis de l'expérience (VAE).* Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle [online]. [cit. 2012-10-31]. Dostupné z: <<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/validation-des-acquis-l%E2%80%99experience-vae>>

Zdroj dat: OECD Statistic, 2012. [online]. [cit.2012-11-29] Dostupné z: <[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R)>

## Německo

*Ältere am Arbeitsmarkt, in: Der Arbeitsmarkt in Deutschland.* Arbeitsmarkt-berichterstattung - März 2012, Bundesagentur für Arbeit. [cit. 14.09.12]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Aeltere-am-Arbeitsmarkt-2011.pdf>

*Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“*, Bundesministerium für Arbeit und Soziale, [cit. 14.09.2012]. Dostupné z: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsreport-februar-2012.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsreport-februar-2012.pdf?__blob=publicationFile)

*Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)*, Bundesgesetzblatt 16 (2007), s. 554-575. [cit. 17.09.2012]. Dostupné z: [http://www.bgbl.de/Xaver/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&bk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=//\\*\[@attr\\_id='bgbl107s0554.pdf'\]](http://www.bgbl.de/Xaver/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&bk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//*[@attr_id='bgbl107s0554.pdf'])



*Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt*, Bundesgesetzblatt 69 (2011), s. 2854-2926, [cit. 17.09.2012]. Dostupné z: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/gesetz-ampi-bgbl.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/gesetz-ampi-bgbl.pdf?__blob=publicationFile)

<http://kariera.ihned.cz/c1-24771730>

<http://www.ageconcern.org.uk/> a <http://www.mature-project.eu/index.html>

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_193018/Navigation/zentral/Buerger/Hilfen/Beschaef-tigung-Aelterer/Beschaef-tigung-Aelterer-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_193018/Navigation/zentral/Buerger/Hilfen/Beschaef-tigung-Aelterer/Beschaef-tigung-Aelterer-Nav.html)

[http://www.mature-project.eu/materials/vz\\_remr.pdf](http://www.mature-project.eu/materials/vz_remr.pdf)

*Statistik Aktuelle Daten 2012*, Deutsche Rentenversicherung. [cit. 14.09. 2012]. Dostupné z: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238644/publicationFile/34836/aktuelle\\_daten\\_2012.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238644/publicationFile/34836/aktuelle_daten_2012.pdf)

*Statistik Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen*, Statistisches Bundesamt. [cit. 14.09.2012]. Dostupné z: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelle/Ergebnis/12211-0002>

*Statistik Geringfügig Beschäftigte nach Altersgruppen*, Bundesagentur für Arbeit. [cit. 14.09.2012]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia6/sozbe-zr-geb-alter/zr-geb-alter-d-0-xls.xls>

*Statistik Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen*, Bundesagentur für Arbeit. [cit. 14.09.2012]. Dostupné z: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia6/sozbe-zr-svb-alter/zr-svb-alter-d-0-xls.xls>

*The Law on Age Discrimination in the EU*, Malcolm Sargeant (Ed.), Kluwer Law International, 2008

[www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/entgeltsicherung-aeltere-arbeitnehmer.html?cms\\_searchArchive=0&cms\\_submit=Senden&cms\\_dateafter=01.01.2011&cms\\_sortString=-score &cms\\_searchIssued=0&cms\\_datebefore=tt.mm.jjjj &cms\\_templateQueryString=50%2B&cms\\_themen=Arbeitsmarkt&cms\\_themen=Arbeit\\_srecht9](http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/entgeltsicherung-aeltere-arbeitnehmer.html?cms_searchArchive=0&cms_submit=Senden&cms_dateafter=01.01.2011&cms_sortString=-score &cms_searchIssued=0&cms_datebefore=tt.mm.jjjj &cms_templateQueryString=50%2B&cms_themen=Arbeitsmarkt&cms_themen=Arbeit_srecht9)

## Velká Británie

*50+ works*. [online]. [cit. 10.10.2012]. Dostupné z: <http://www.50plusworks.com/>

*Acas Model Workplace*. In: Acas [online]. [cit. 28.10.12]. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2806>

*Age and the law*. 50+ works. [online]. [cit. 11.10.2012]. Dostupné z: <http://www.50plusworks.com/age-and-the-law/>

*Age and the workplace. A guide for employers and employees*. London: ACAS, March 2011. [cit. 26.10.12]. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/i/1/Age-and-the-Workplace-a-guide-accessible-version-July-2011.pdf>

*Age discrimination*. In: Acas [online]. [cit. 28.10.12]. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1841>

*Age Positive: Managing without a fixed retirement age*. DWP [online]. [cit. 1.10.2012]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/managing-without-fixed-retirement>

*Age, Demographics and Employment. Key Facts*. London: TAEN, September 2011. Dostupné z: [http://taen.org.uk/uploads/resources/Key\\_Fact\\_Sep\\_11.pdf](http://taen.org.uk/uploads/resources/Key_Fact_Sep_11.pdf)

*Ageing society*. DWP [online]. [cit. 9.10.2012]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/>

Daniela Silcock, Daniel Redwood and Chris Curry. *Retirement income and assets: the implications for retirement income of Government policies to extend working lives*. London, PPI April 2012. ISBN 978-1-906284-22-0. Dostupné z: <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/default.asp?p=12&publication=0325&subjectSelector=19&yearSelector=&DefinedSearchSubmitted=1&submit=Search&publicationSelector=&keywords=&searchphrase=1&>

*DWP Work Programme Statistical Release*. DWP, 2012. [cit. 16.10.12]. Dostupné z: [http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/work\\_programme/wp\\_release\\_aug12.pdf](http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/work_programme/wp_release_aug12.pdf)

*Employing older workers*. Business Link. [online]. [cit. 1.10.2012]. Dostupné z: <http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itemId=1086585917&lang=en&type=RESOURCES>

*Flexible working provision and uptake. Survey report, May 2012*. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2012. Dostupné z: <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/survey-reports/flexible-working-provision-uptake.aspx>

*Flexible working*. GOv.UK [online] 22 October 2012. [cit. 25.10.2012]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working>

*Get Britain Working Measures Official Statistics*. London: DWP, 2012. Dostupné z: [http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/pwp/pwp\\_gbw\\_aug12.pdf](http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/pwp/pwp_gbw_aug12.pdf)

*Government employment programmes (information note)*. TUC, Economic and Social department, 2012. [cit. 12.10.2012]. Dostupné z: <http://www.50plusworks.com/downloads/tuc-20842-f0.pdf>

*Government employment support programmes. 50+ works*. [online]. [cit. 11.10.2012]. Dostupné z: <http://www.50plusworks.com/government-employment-support-programmes>

Howard Davis and Katrina Ritters. *LinkAge Plus national evaluation: End of project report*. London: DWP, 2009. ISBN 978-1-84712-516-3. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/products-tools-goodpractice/linkage-plus/>

*LinkAge Plus*. DWP [online]. [cit. 9.10.2012]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/products-tools-goodpractice/linkage-plus/>

*Mandatory Programmes Official Statistics*. London: DWP, 2012. [cit. 16.10.12]. Dostupné z: [http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/pwp/mwa\\_jun12.pdf](http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/pwp/mwa_jun12.pdf)

- National Careers Service. [online].[cit. 12.10.2012].  
Dostupné z: <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>
- Nesta. [online].[cit. 12.10.2012]. Dostupné z: <http://www.nesta.org.uk/>
- New Enterprise Allowance (NEA)*. In: DWP [online] 2012. [cit. 16.10.12]. Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/adviser/updates/new-enterprise-allowance/>
- Older workers are a valuable resource for industries facing a skills shortage*. In: Acas [online] March 2012. [cit. 3.11.12].  
Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3726>
- Older Workers in the Labour Market - 2012*. Office for National Statistics, 13 June 2012. [cit. 5.11.2012]. Dostupné z: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/older-workers-in-the-labour-market/2012/older-workers-in-the-labour-market.html>
- Older Workers Statistical Information Booklet*. London, DWP, 2011. ISBN 978-1-84947-839-7. Dostupné z: <http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd5/agepositive2011.asp>
- Other support programmes. 50+ works. [online].[cit. 11.10.2012]. Dostupné z: <http://www.50plusworks.com/other-support-programmes/>
- Pension Trends - Chapter 4: The labour market and retirement*. Office for National Statistics, 16 February 2012. [cit. 5.11.2012]. Dostupné z: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pensions/pension-trends/chapter-4--the-labour-market-and-retirement--2012-edition-/bkd-pt2012ch4.pdf>
- Promoting employment relations and HR excellence*. Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) [online].[cit. 28.10.12]. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>
- Skills Funding Agency*. Department for Business, Innovation and Skills (BIS). [online]. [cit. 12.10.2012]. Dostupné z: <http://skillsfundingagency.bis.gov.uk/>
- The Age and Employment Network (TAEN). [online].[cit. 5.11.12]. Dostupné z: <http://www.taen.org.uk/>
- The Work Programme*. In: DWP [online] 2012. [cit. 16.10.12].  
Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/the-work-programme/>
- The Work Programme*. London: DWP, (2011).  
Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/docs/the-work-programme.pdf>
- Tim Willis. *Not just another website: Review of "50 Plus Works" good-practice guide and toolkit*. London: DWP, 2012. ISBN 978-1-84947-988-2. Dostupné z: [http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/ihr\\_abstracts/ihr\\_008.asp](http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/ihr_abstracts/ihr_008.asp)
- Workforce management without a fixed retirement age*. London: DWP, 2011.  
Dostupné z: <http://www.dwp.gov.uk/docs/workforce-mgt-without-fixed-retirement-age.pdf>



## Výtahy z oponentských posudků

### **Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.**

Celkově se jedná o velmi zajímavou přehledovou odbornou studii, která se zabývá postavením starších osob na trhu práce ve vybraných evropských zemích a návrhem postupů pro naši aktuální praxi.

Výsledky této studie, zejména příklady dobré praxe z vybraných evropských zemí mohou sloužit jako východisko pro lepší a efektivnější nastavení politiky zaměstnanosti (ale i důchodové politiky) pro osoby v předdůchodovém věku. Všechny země přinášejí různá inovativní řešení nebo přístupy v různých oblastech - institucionální, legislativní, nebo praktické politice.

### **Mgr. Marie Táborská**

Studie zahrnuje komplexní a podrobné informace, zpracované ve vysoké kvalitě, její pozitivum je rovněž ve shromáždění inspirativních podnětů (aplikovatelných případně v prostředí ČR), které byly získány na základě bádání a provedené sondy do okruhu fundovaně zvoleného vzorku skupiny vybraných zemí; v analýze jsou zástupci modelu sociálního, konzervativního i liberálního.

Záměrem navrhované studie bylo zmapovat národní přístupy a existující podpůrné systémy využívané ve vybraných zemích EU k podpoře zaměstnanosti osob 50+, usnadnění jejich integrace na trh práce a stimulaci dalších aktérů celého tohoto procesu. Autoři stanovené cíle v práci zcela naplnili. Nezbytné je vyzdvihnout ve studii zaznamenané inspirativní poznatky, které by mohly být eventuálně využitelné při koncipování systému podpory zaměstnávání osob 50+ v prostředí ČR. Obzvláště inspirativní je diskutovaná příprava nového opatření ve Francii, tzv. generační smlouvy ...

Z analýzy vyplývá nutnost vytváření pozitivního náhledu na stáří, podpora pozitivních mezigeneračních vztahů na pracovišti, nezbytné je rovněž celoživotní vzdělávání, zajišťující udržení vzdělání a kvalifikace pracovní síly v souladu se současnými požadavky. Při zohlednění současných podmínek a možností ekonomiky se nabízí jako jedno z možných řešení zajištění intenzivnějšího poskytování více individualizovaných služeb v oblasti podpory a řešení problematiky zaměstnávání starších osob a zajištění dostupnosti různých poradenských a podpůrných služeb nejen osobám ve věku 50+, ale i zaměstnavatelům. Zajímavá je i myšlenka postupného odchodu do důchodu před dosažením důchodového věku, jako flexibilního nástroje kombinace práce a předčasného důchodu.