

POLICY BRIEF

DAISIE Project



Prodlužování pracovního života v České republice: situace zaměstnanců a zaměstnankyň

Úvod

Tento dokument shrnuje výsledky výzkumu zaměřeného na podmínky stárnutí ve vybraných profesích a ve třech sektorech – v dopravě, zdravotnictví a bankovníctví. Cílem výzkumu bylo přispět k diskusi o potřebách a příležitostech žen a mužů v předdůchodovém věku a při přechodu do důchodu na českém trhu práce. Třetina všech zaměstnaných v České republice je ve věku nad 50 let a věk nároku na důchod se prodlužuje. Podle Eurostatu je v Česku 14 % žen a 6 % mužů důchodového věku ohroženo chudobou kvůli nízkým penzím. Muži a zejména ženy v předdůchodovém věku jsou ve zvýšené míře zaměstnáni na termínované pracovní smlouvy nebo pracují ve švarcsystému.

Genderové a věkové nerovnosti v důchodovém systému jsou způsobeny především nastavením politik a také společenskými normami a očekáváními ohledně péče. Dlouhá rodičovská, péče o děti i staré a nemocné, neplacená práce v domácnosti i nízká dostupnost kvalitních veřejných služeb péče způsobují výpadky v pracovní dráze zejména u žen s nižším vzděláním.

Tyto nerovnosti se v průběhu pracovní dráhy postupně kumulují a způsobují výrazně nižší penze žen oproti mužům, případně znemožňují odchod do důchodu s důstojnou výší penze. Podobně se kumulují

i negativní zdravotní dopady dlouhodobé práce ve stresu, v měnících se směnách, v noci nebo v určité fyzické pozici či s velkou zátěží, které se odvíjejí od typu práce a doby strávené v dané profesi. Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky také různým způsobem uplatňují národní legislativu či podpůrné programy a organizace práce se tedy velmi liší na různých pracovištích. V důsledku toho jsou rovněž podmínky pro stárnutí v práci a důstojný odchod do důchodu velmi odlišné.

Výzkum byl realizován v projektu DAISIE (Dynamics of Accumulated Inequality for Seniors in Employment) (č. 462-16-110), financovaného v rámci programu NORFACE DIAL. Zahrnoval analýzu statistik a relevantních výzkumných šetření a kvalitativní výzkum ve vybraných profesích (zdravotní sestry, řidiči a řidičky veřejné dopravy, pracovníci a pracovnice finančních institucí) včetně 128 polostrukturovaných rozhovorů.

Jednotný věk odchodu do důchodu nevyhovuje všem stejně

„Pro sestry je 63 let pozdě. Je to také oddělení od oddělení. Něco jiného je interna, něco jiného jsou novorozenci, něco jiného je třeba u obvodního doktora nebo u zubaře.“ (Jindřiška, vrchní sestra, 56 let)

Zkoumané sektory se liší svými zdravotními dopady. Ve zdravotnictví a dopravě se více projevují fyzické dopady, psychické jsou typické pro všechny tři zkoumané sektory. Zdravotní dopady pak mají vliv na to, jak dlouho je možné práci vykonávat. Velkou roli hraje to, zda zaměstnankyně či zaměstnanec pracuje v dané profesi dlouhodobě anebo přišel/přišla z jiného, například ještě namáhavějšího povolání. Zejména u řidičů a řidiček je časté, že lidé nezůstávají v jedné profesi celý život. Naopak ve zdravotnictví na kvalifikovanějších postech se přechody odehrávají spíše mezi zdravotnickými obory a pracovišti.

„17 let jsem se živil zedničinou. Ale pak přišly zdravotní problémy se zády, tak mi tam řekli: buď změnu zaměstnání, anebo operaci. Tak jsem přemýšlel, co budu dělat. A kolega: ‚No tak pojď k nám.‘ V té době, když jsem seděl, tak ty záda byly v pořádku. Tak jsem šel jezdit, ale postupem času

začínají ty záda zlobit už i na té sedačce.“ (Zbyněk, řidič, 63 let)

Filip oproti Zdeňkovi pracuje jako řidič už od svých 20 let a v 57 letech pociťuje velkou únavu a zdravotní problémy způsobené dlouhým sezením, prací na směny a neustálými změnami denního režimu:

„S přibývajícím věkem už to není taková zábava, jako byla do 50, od těch 50 je to znát. To je pořád to stejné sezení, režim, strava a to pro zdraví není dobrý. A čím je člověk starší, tak teď to v těch 57 pomalu pozoruju, že už by to chtělo z toho nějak odejít, nějak to změnit. Ty svaly, ta záda... potřeboval bych jít do důchodu hned.“ (Filip, řidič, 57 let)

Důsledkem pečovatelských závazků žen a genderových nerovností na trhu práce (zejména nižší mzdy) jsou nižší důchody žen a nutnost pracovat často déle pro zajištění důstojné výše důchodu.

„Z důchodu bych to, milá paní, neuplatila. To by nešlo. ... Takže když by to podnik potřeboval a dal mi tu smlouvu, tak budu brigádně jezdit dál. A ještě dělám ve svém volnu brigádně v Tesco.“ (Šárka, řidička, 67 let)

Organizace práce v konkrétních profesích má specifické negativní dopady na zdraví ve starším věku žen a mužů

Organizace práce (směny, pracovní doba, pracovní prostředí apod.) může mít nepříznivé dopady na psychické a fyzické zdraví žen a mužů. Dopady práce na zdraví se liší nejen podle oboru a náplně práce, ale i podle doby strávené v dané profesi.

Ve zdravotnictví a ve veřejné dopravě jsou náročné zejména práce v noci, dlouhé směny,

neustále se měnící rozpisy pracovní doby a s tím nutnost často měnit životní rytmus. V dopravě jsou také velkým problémem příliš krátké a málo časté přestávky, které nevyhovují tělesným potřebám (menstruujících) žen a starších mužů. Zvládání těchto pracovních podmínek je obtížnější ve vyšším věku.

„Nedělalo mi to problémy, ale zhruba poslední rok, dva roky mi to obrovské problémy dělá. Máme nastupovat od půl sedmé v práci, ale kolikrát se mi stane, že jezdím třeba až ve tři čtvrtě na sedm.“ (Emil, staniční sestra, 47 let)

„Je to opravdu náročné vydržet to ještě vlastně do dvašedesáti, hrozná představa. Fakt hrozná představa, když si vezmete, že sice se prodlužuje lidský věk, ale ty nemoci jsou... Když si vezmete, že skončíte v náročné práci, a říkáte si, teď si budu užívat, máte takovou nějakou vidinu tady, že to bude po doktorech.“ (Růžena, analytička v bance, 51 let)

Lze očekávat, že čím dál více pracujících bude potřebovat sladit svou práci s péčí o staré a nemocné členy rodiny. Malá flexibilita v možnosti vybrat si směny přitom pečovatelské závazky komplikuje.

„Starala jsem se o otce, ale pořád jsem pracovala. Já jsem si nemohla vzít volno. To nepřipadalo v úvahu. Mě zaměstnavatel řekl, že jakmile odejdu z práce, tak už se nebudu moct vrátit. Což já jsem si nemohla dovolit kvůli financím.“ (Ilona, analytička v bance, 55 let)

Změna profese, pozice či délky úvazku v předdůchodovém věku není jednoduše dosažitelná

Příležitosti k rekvalifikaci na méně fyzicky či psychicky náročnou profesi nebo pracovní místo a prostupnost mezi profesemi pro ženy a muže ve věku nad 50 let jsou v Česku nedostačující. Ageismus v organizacích a nedostatečná komunikace o potřebách těchto žen a mužů jim brání požádat např. o snížení úvazku nebo o přechod do méně náročné pozice/oddělení/typu práce. Situaci jim ztěžuje zejména strach z propuštění pro neschopnost vykonávat práci ve starším věku a z nerovného zacházení, např. mzdového znevýhodnění, ale i nedostatek informací o možnostech takových změn nebo programů, a to jak na straně zaměstnaných, tak na straně zaměstnávajících.

„Pokud na to bude vedoucí brát zřetel, tak se dá v práci samozřejmě vydržet. Pokud je tam rivalita mladých lidí vůči starším, tak samozřejmě je to psychicky i fyzicky velmi náročné.“ (Libuše, pečovatelka, 51 let)

Přechody mezi profesemi jsou ztíženy také tím, že současná generace pracujících starších 50 let nastupovala do práce před rokem 1989 nebo těsně po něm a často pracovali celý život na jedné pozici nebo u jednoho

zaměstnavatele či zaměstnavatelky. Někdy se cítí znevýhodnění oproti mladším pracujícím, kteří získali více zkušeností a lepší vzdělání (včetně IT technologií). Kvůli dlouhé rodičovské mají ženy rovněž dlouhé přestávky v pracovní dráze, což mohlo způsobit ztrátu kvalifikace či zabránit kariéernímu postupu.

„Hledat v tomhle věku práci, když neumím angličtinu, nemám takové ty úplně odborné zkušenosti, abych se do těch určitých pozic mohla hlásit, je těžké.“ (Ilona, analytička v bance, 55 let)

Částečné úvazky jsou často nedostupné také proto, že v oborech, jako je zdravotnictví a osobní doprava, je problémem nedostatek pracovních sil.

„Dovedu si představit, že budu tuhle práci dělat i přes důchod. Ale pochopitelně s tím dodatkem, že bych asi těžko mohl ve svých 60 letech odpracovat 200 hodin měsíčně. Ale dovedu si představit, že na tom systému čtyři ku dvěma, když budu vždy za sebou čtyři dny pracovat a dva dny odpočívat, že klidně to můžu dělat v 65, 67.“ (Ota, řidič, 54 let)

Doporučení pro stát a tvorbu politik

- Diferencovat věk odchodu do důchodu podle náročnosti profesí a odpracovaných let v oboru.
- Zavést nárok na státní důchod pouze podle počtu odpracovaných let, odstranit jednotnou a pevnou věkovou hranici. Variantou je i zavedení výsluhové penze v náročných profesích.
- Systematicky snižovat genderové nerovnosti na trhu práce v celé délce životního cyklu, a nejen v předdůchodovém a důchodovém věku, protože rozdíly v důchodech jsou z velké části dány nižšími mzdami žen a segregací žen do méně placených pozic.
- Motivovat zaměstnavatele a zaměstnavatelky k vytváření pracovních příležitostí pro starší nebo zdravotně znevýhodněné pracující přicházející z jiných odvětví či typů práce, včetně systému celoživotního vzdělávání a rekvalifikace. Pro zaměstnavatele a zaměstnavatelky je to výhodné, protože tak mohou částečně pokrývat nedostatek pracovních sil.
- Podpořit věkovou a genderovou diverzitu v pracovních kolektivech a předávání zkušeností mezi staršími a mladšími. Větší diverzita je přínosná pro kulturu na pracovišti i produktivitu práce. Věková diverzita, budování kultury nediskriminace a mezigenerační solidarity v organizacích a povědomí o problémech v předdůchodovém věku a možných řešeních by měly být cíleně podporovány ze strany státu.
- Prostřednictvím úřadů práce poskytovat konzultace a široké možnosti rekvalifikací pro změnu kariéry, které by neměly být (ani implicitně) omezeny věkem.
- Umožnit větší prostupnost mezi obory a pro kvalifikovanější profese, jako jsou zdravotní sestry, i mezi pracovišti – například vytvořením centrální databáze volných míst.
- Poskytovat státní finanční podporu pro osoby, které se rozhodnou v pozdějším věku získat novou kvalifikaci (např. podpora v nezaměstnanosti po dobu studia). Dobrou praxí jsou dotace na získání řidičského a profesního průkazu pro řidiče či řidičky hromadné dopravy.
- Zavést povinné důchodové připojištění placené zaměstnavatelem nebo zaměstnavatelkou u určitých profesí, což umožní dřívější odchod do důchodu a větší flexibilitu odchodu do důchodu.

Doporučení pro zaměstnavatele a zaměstnavatelky

- Komunikovat se staršími zaměstnanými, mapovat jejich potřeby a výhledy na odchod do důchodu a vytvářet podpůrné programy či režimy práce pro starší a zdravotně znevýhodněné zaměstnance a zaměstnankyně. Pracoviště by měla pružně reagovat a analyzovat, které prvky organizace práce a pracovních podmínek jsou nezbytně nutné a které naopak lze upravit tak, aby práce byla přátelštější pro starší osoby (včetně technických pomůcek usnadňujících práci), osoby s horším zdravotním stavem nebo se závazky péče. Vzhledem ke stárnutí populace to bude podmínkou pro udržení konkurenceschopnosti na pracovním trhu.
- Vytvořit systém péče o zdraví zaměstnaných podle dané profese a jejich (možných) dopadů na fyzické a psychické zdraví (např. systém benefitů, nastavení dovolené, flexibilní systém směn ve vyšším věku, volitelný přechod na jiný druh práce, do jiného oddělení, pobočky apod.) v závislosti na věku/ odpracovaných letech v daném oboru.

Dobrá praxe pro zaměstnavatele a zaměstnavatelky

Přestože v českém prostředí není obvyklé uzpůsobení pracovních míst pro lidi v předdůchodovém věku (zejména z hlediska náročnosti práce a časového rozvrhu) a neexistují systémová řešení, **příklady dobré praxe na jednotlivých pracovištích ukazují individuální přístup k zaměstnaným v předdůchodovém a důchodovém věku.** V nemocnici nebo ve veřejném dopravním podniku je zaměstnaným např. nabídnuta méně namáhavá pozice nebo práce v méně náročném prostředí (jednosměnný provoz, omezení nočních směn, více administrativní práce nebo práce spočívající v přenosu zkušeností k mladším zaměstnaným apod.), ale také zkrácené úvazky. Tyto možnosti jim jsou pravidelně nabízeny, je s nimi diskutováno o jejich předdůchodových a důchodových plánech a pracující nejsou nuceni změnit náplň práce nebo si zkrátit pracovní dobu, protože tyto změny jim jsou představeny pouze jako možnost.

„My máme tady v dopravním podniku vytvořená nějaká místa napříč podnikem, která může vykonávat i člověk se zdravotním hendikepem a ten, kdo už

nemůže pracovat jako řidič. Sice má většinou méně peněz, ale zůstanou mu zachovány všechny benefity a výhody. Dokonce my máme v kolektivní smlouvě i to, že zaměstnavatel bude v tomto směru spolupracovat s městskou částí. Takže člověk, který potřebuje přeradit, si nechá vytáhnout volná pracovní místa tady v podniku, a když si nevybere, tak má ještě možnost vybrat si z toho magistrátu.“
(zástupce odborů v dopravním podniku)

Úprava pracovních podmínek pro pracující v předdůchodovém a důchodovém věku je v těchto případech považována za přínosnou pro zaměstnané i pro zaměstnavatele a zaměstnavatelky. Vedoucí vnímají zaměstnané jako vysoce kvalifikované, s velkými zkušenostmi, a tedy jako jasný přínos pro pracoviště. Pravidelná komunikace tak může řešit nedostatek personálu, zvyšovat loajalitu zaměstnaných a předcházet předčasným odchodům do důchodu kvůli přetížení. Tato opatření umožňují zaměstnaným, aby se cítili důležití pro pracoviště a také aby snáze přecházeli do důchodu.

Doporučení z dobré praxe

- Vytvářet systematická opatření pro adaptaci zaměstnání pro zaměstnané v předdůchodovém a důchodovém věku a zvýšit možnosti práce na zkrácený úvazek – vždy na základě oboustranné dohody. Od určitého věku pravidelně komunikovat s pracujícími o jejich pracovních plánech a možnostech, jaké mají, např. specificky vzhledem k náročnosti práce.
- Podpořit mezi manažery a manažerkami pozitivní přístup ke starším pracujícím, poskytovat školení, která zdůrazní přínosy této pracovní síly a ukážou příklady, jak může být jejich zkušenost přínosná (např. předáváním zkušeností mladším kolegům a kolegyním).

PhDr. Alena Křížková, Ph.D., e-mail: alena.krizkova@soc.cas.cz
 doc. Mgr. Radka Dudová, Ph.D., e-mail: radka.dudova@soc.cas.cz
 PhDr. Marie Pospíšilová, Ph.D., e-mail: marie.pospisilova@soc.cas.cz
 Mgr. Marie Heřmanová, Ph.D., e-mail: marie.hermanova@soc.cas.cz

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1, www.soc.cas.cz

O PROJEKTU

Akronym: DAISIE

Název: Dynamics of Accumulated Inequalities for Seniors In Employment / Dynamika akumulace nerovností pro seniory v zaměstnání

Krátký popis: Projekt DAISIE zkoumá genderové dopady politik a praktik prodlužujícího se pracovního života v pěti odlišných národních kontextech (Česká republika, Irsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie) s využitím kvantitativních a kvalitativních metod výzkumu inspirovaného zkoumáním pracovních drah a genderově senzitivními přístupy. Projekt se zabývá dvěma aktuálními problémy: účastí na trhu práce v pozdějším věku a průnikem pracovních a rodinných trajektorií určujících zkušenosti starších pracujících. Přesněji:

- Sleduje kontinuitu a změny v genderových vzorcích zaměstnávání ve věku nad 50 let pomocí panelových dat a sekvenční analýzy.
- Hodnotí změny pracovních podmínek skupiny nad 50 let v uvedených zemích a na vybraných kvalifikačních úrovních.
- Zkoumá spokojenost, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a zdravotní problémy, kterým čelí starší muži a ženy ve věku nad 50 let a pracující ve třech profesích (zdravotnictví, finanční služby, doprava) pomocí inovativní metodologie případové studie.
- Analyzuje význam politik a postupů na profesní a organizační úrovni pro zkušenosti starších pracujících.
- Ilustruje společný dopad historie zaměstnání, rodinných událostí a poskytování péče na dynamiku nerovnosti v pozdějším životě.

Webová stránka: <https://centre-lives.ch/fr/projet/daisie-project-dynamics-accumulated-inequalities-seniors-employment?chapter=282-project-description-daisie>

Trvání: leden 2018 – prosinec 2021

Finanční podpora: Evropský výzkumný program **Dynamics of Inequality Across the Lifecourse: Structures and Processes (DIAL)** jako součást rámcového programu NORFACE (New Opportunities for Research Funding Agency Cooperation in Europe), který spadá do výzkumného programu Evropské unie Horizon 2020 (grant č. 72436).

Vedoucí projektu: prof. Nicky Le Feuvre, Université de Lausanne, Switzerland.

Spolupracující instituce: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Mendelova univerzita v Brně, National University of Ireland Galway, Karlstad University, University of Edinburgh, University of Kent.