



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



  
#seniořivkrajích

# Komparativní analýza přístupu veřejné správy ve vybraných státech EU k participaci seniorů na veřejném rozhodování



Michal Šerák  
Lucie Vidovičová  
Petr Wija

Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s.  
e-mail: [info@socialnipolitika.eu](mailto:info@socialnipolitika.eu)



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



  
#seniořivkrajích

## Komparativní analýza přístupu veřejné správy ve vybraných státech EU k participaci seniorů na veřejném rozhodování

**Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s.**

IČO: 01746952

Spisová značka: L 67143 vedená u Městského soudu v Praze

E-mail: [info@socialnipolitika.eu](mailto:info@socialnipolitika.eu)

Web: [www.socialnipolitika.eu](http://www.socialnipolitika.eu)

© Michal Šerák, Lucie Vidovičová, Petr Wija, 2019

© Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s., Praha 2019

ISBN 978-80-907662-0-4

*Analýza vznikla v rámci projektu Implementace politiky stárnutí na krajskou úroveň (reg. č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15\_017/0006207) financovaného Evropskou unií z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*

## Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Manažerské shrnutí.....</b>  | <b>5</b>  |
| Participace seniorů na vzdělávání.....  | 5         |
| Participace seniorů na ekonomickém životě .....   | 6         |
| Participace seniorů na občanském a politickém životě .....                                    | 8         |
| <b>1. Zapojení seniorů do učení a vzdělávání .....</b>  | <b>10</b> |
| 1.1. Německo.....   | 13        |
| 1.1.1. Formy zajištění celoživotního učení.....   | 13        |
| 1.1.2. Způsob monitoringu zapojení starších osob .....  | 14        |
| 1.1.3. Financování aktivit v oblasti celoživotního vzdělávání a učení .....                   | 15        |
| 1. 2. Francie .....   | 17        |
| 1.2.1. Formy zajištění celoživotního učení.....   | 17        |
| 1.2.2. Způsob monitoringu zapojení starších osob .....  | 18        |
| 1.2.3. Financování aktivit v oblasti celoživotního vzdělávání a učení .....                   | 18        |
| 1.3. Finsko.....  | 20        |
| 1.3.1. Formy zajištění celoživotního učení.....   | 20        |
| 1.3.2. Způsob monitoringu zapojení starších osob .....  | 21        |
| 1.3.3. Financování aktivit v oblasti celoživotního vzdělávání a učení .....                   | 22        |
| <b>2. Zapojení seniorů do trhu práce a ekonomické aktivity .....</b>                          | <b>23</b> |
| 2.1. Základní charakteristika důchodových systémů ve srovnávaných zemích.....                 | 25        |
| 2.2. Vybrané demografické ukazatele ve srovnávaných zemích .....                              | 26        |
| 2.3. Zaměstnanost a ekonomická participace starších osob ve srovnávaných zemích.....          | 29        |
| 2.4. Počet a struktura starších zaměstnanců a podnikatelů (samostatně výdělečných osob) ..... | 36        |
| 2.5. Flexibilita a podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti .....                     | 43        |
| 2.6. Německo.....   | 45        |
| 2.6.1. Základní charakteristika a podmínky růstu zaměstnanosti starších osob .....            | 45        |
| 2.6.2. Zaměstnanost starších osob a struktura pracujících seniorů.....                        | 47        |
| 2.6.3. Důchodový systém a podmínky ekonomické aktivity starších osob.....                     | 50        |
| 2.7. Rakousko.....  | 51        |
| 2.7.1. Základní charakteristika a podmínky růstu zaměstnanosti starších osob .....            | 51        |
| 2.7.2. Zaměstnanost starších osob a struktura pracujících seniorů.....                        | 51        |
| 2.7.3. Důchodový systém a podmínky ekonomické aktivity starších osob.....                     | 53        |
| 2.8. Švédsko.....   | 54        |
| 2.8.1. Základní charakteristika a podmínky růstu zaměstnanosti starších osob .....            | 54        |
| 2.8.2. Zaměstnanost starších osob a struktura pracujících seniorů.....                        | 56        |
| 2.8.3. Důchodový systém a podmínky ekonomické aktivity starších osob.....                     | 58        |
| 2.9. Příklady mezigenerační spolupráce na trhu práce .....                                    | 60        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3. Zapojení seniorů do politických a občanských aktivit .....</b>         | <b>62</b> |
| 3.1. Vymezení pojmu politická participace.....                               | 63        |
| 3.2. Charakteristika zapojení seniorů do veřejného života .....              | 64        |
| 3.3. Švédsko.....  | 66        |
| 3.3.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života ..... | 66        |
| 3.3.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů .....        | 68        |
| 3.4. Finsko.....   | 70        |
| 3.4.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života ..... | 70        |
| 3.4.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů .....        | 71        |
| 3.5. Rakousko.....   | 73        |
| 3.5.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života ..... | 73        |
| 3.5.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů .....        | 74        |
| 3.6. Německo.....  | 76        |
| 3.6.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života ..... | 76        |
| 3.6.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů .....        | 77        |
| <b>4. Porovnání analyzovaných zemí s Českou republikou.....</b>              | <b>79</b> |
| 4.1. Zapojení seniorů do učení a vzdělávání.....                             | 79        |
| 4.2. Zapojení seniorů na trhu práce a do ekonomické aktivity.....            | 82        |
| 4.3. Zapojení seniorů do veřejných aktivit .....                             | 84        |
| <b>Kontakty na zahraniční organizace .....</b>                               | <b>86</b> |
| <b>Použité zdroje a literatura .....</b>                                     | <b>88</b> |
| <b>O autorech .....</b>  | <b>96</b> |

## Manažerské shrnutí

### Participace seniorů na vzdělávání

**Vzdělávání seniorů ve své zájmové podobě zaujímá v kontextu vzdělávacích politik většinou marginální postavení**

V rozporu s deklarovanou společenskou významností reality seniorské edukace je celé oblasti jako poli praxe v analyzovaných zemích věnována ze strany státu obvykle malá pozornost. Naprostá většina dostupných strategií a konkrétních opatření je směřována do sféry dalšího profesního vzdělávání, zatímco vzdělávání seniorů ve své typické, tj. zájmové (sociokulturní), podobě zaujímá v kontextu vzdělávacích politik obvykle zcela marginální postavení.

**O zapojení seniorů do edukačních aktivit je obecně málo informací**

Jedním z často deklarovaných deficitů (v zásadě neexistujícího) systému vzdělávání starších dospělých a seniorů, výrazně determinujících i výslednou podobu této analýzy, je nedostatek relevantních informačních zdrojů, které by komplexně ilustrovaly zapojení této cílové skupiny do edukačních aktivit. Tento stav je kromě výše zmíněné marginalizace celé oblasti zvýrazněn i absencí jednotné metodiky či častou nekompatibilitou výchozích parametrů. Také z tohoto důvodu nejsou v jednotlivých zemích k dispozici statistiky, které by celistvě ilustrovaly aktuální stav nabídky či poptávky. Při popisu celého segmentu je tak zapotřebí vycházet z obecných šetření Eurostatu či z národních studií, které málokdy vytěžují edukační realitu v celé její šíři. Neexistence reálného systému vzdělávání seniorů výrazně ztěžuje akvizici skutečně komplexních statistických dat a reálná míra zapojení starších dospělých je tak často pouze odhadována. Standardizace či komparace tohoto vysoce diverzifikovaného segmentu je proto výrazně problematická, ne-li nemožná, neboť lze identifikovat pouze minimální množství integrujících a zobecnitelných aspektů.

**Odlíšnost jednotlivých systémů vzdělávání vyplývá z rozdílné tradice**

Odlíšnost jednotlivých systémů vzdělávání starších dospělých a seniorů vyplývá z rozdílné tradice, politických a kulturních kontextů aj. Zvláště signifikantní je to u zemí fungujících na federativním principu (příklad Německa), kde lze identifikovat výrazná specifika i v rámci jednoho regionu.

Dostupné strategické dokumenty, rozpracovávající vize a cíle rozvoje vzdělávacího systému, zmiňují tuto oblast pouze partikulárně a často na deklarativní úrovni. V žádné ze zkoumaných zemí není rovněž aktuálně k dispozici žádný platný zákon, který by se segmentem seniorské edukace exkluzivně zabýval. Převážná část aktivit se navíc odehrává na úrovni nestátních neziskových organizací, mimo oblast působení veřejné politiky.

**Z mezinárodního pohledu neexistuje žádný jednotný systém institucionálního zabezpečení vzdělávání seniorů**

Z mezinárodního pohledu neexistuje žádný jednotný systém institucionálního zabezpečení vzdělávání seniorů a i v rámci jednotlivých států se můžeme setkat s velmi rozdílnými typy organizací, jejichž vznik a podoba odpovídá specifickým každé konkrétní země. Ve Francii je např. vzdělávání seniorů výrazně spjato s univerzitním prostředím, zatímco v Německu nebo ve Skandinávii je dominantní především neziskový sektor, který šíří svého záběru mnohdy zcela zastíhuje aktivity státu.

## **V případě všech komparovaných vzdělávacích institucí je obvyklá finanční spoluúčast participujících seniorů**

Účast na seniorských edukačních aktivitách je v zásadě dobrovolná, obvyklé není ani závěrečné ověřování dosažených vědomostí. Všechny komparované instituce vyžadují finanční spoluúčast seniorů, a to v různé výši – od symbolických příspěvků až po plné uhrazení nákladů. Na evropské úrovni nebývá rovněž zvykem vyžadovat od frekventantů (týká se i U3V) dosažení určité úrovně vzdělání.

Častá je pak absence jakékoli omezující věkové hranice umožňující zapojení do nabízených aktivit. Rovněž financování má značně různorodou podobu, povětšinou vycházející z principu vícezdrojového financování. Za samozřejmou je obvykle považována finanční participace účastníků, a to v různé míře.

## **Participace seniorů na ekonomickém životě**

**Mezi srovnávanými zeměmi existují významné rozdíly v míře zaměstnanosti starších osob, průměrné délce pracovního života i v průměrném věku odchodu z trhu práce. Tyto rozdíly jsou do značné míry podmíněny odlišným nastavením důchodových systémů**

Délka pracovního života závisí mimo jiné na minimálním důchodovém věku a nastavení podmínek pro předčasný, částečný nebo odložený důchod. Významnou roli hraje také odlišný důchodový věk mužů a žen (ČR, Rakousko). Tyto rozdíly odrážejí odlišný historický vývoj v jednotlivých zemích.

**Nejvyšší míra zaměstnanosti starších pracovníků je ve Švédsku, naopak nejnižší v Rakousku**

Nejvyšší míra zaměstnanosti ve věku 55-64 let byla v roce 2017 ve Švédsku (76,4 %) a Německu (70,1 %), nejnižší v Rakousku (51,3 %). Česko a Rakousko mají ze srovnávaných zemí nejvyšší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55-64 let. Důvodem je zejména nižší důchodový věk pro ženy než pro muže. Největší rozdíl ve „skutečném“ věku ukončení pracovní kariéry mezi muži a ženami je v ČR, naopak nejnižší v Německu.

**Ve většině zemí lidé odchází do důchodu před dosažením zákonem stanoveného důchodového věku. Důvodem je řada výjimek umožňujících dřívější odchod do důchodu než stanovuje plošný důchodový věk**

Největší rozdíl mezi statutárním a reálným (tzv. „*effective retirement age*“) důchodovým věkem je v případě žen ve Finsku, kde ženy opouští trh práce v průměru o 2,5 roku dříve, než předpokládá zákonem stanovený důchodový věk, a v případě mužů v Rakousku, kde muži opouští trh práce v průměru o 3 roky dříve, než stanovuje statutární důchodový věk. Také v Česku je reálný věk odchodu do důchodu nižší než věk statutární, a to v případě mužů o půl roku a u žen o 1,5 roku. Později než umožňuje zákon, odchází pouze švédští muži (o 0,8 roku) a rakouské ženy (o 0,6 roku).

**Průměrná délka pracovního života je nejdelší ve Švédsku a Německu, nejkratší v Česku a Francii**

Průměrná délka pracovního života („*duration of working life*“) je v Česku o téměř šest let kratší než ve Švédsku (41,7 roku versus 35,9 roku v roce 2017). Ze srovnávaných zemí nejpozději z trhu práce odcházejí Švédci (ve věku kolem 65 let) a Němci (zhruba ve věku 63 let), naopak nejdříve Francouzi a Francouzky (zhruba ve věku 60 let).

## **Starobní důchod pobírají nejdéle Francouzky (v průměru 27,6 roku) a Rakušanky (25,4 roku) a nejkratší dobu Švédky (21,9 roku)**

S průměrným věkem odchodu z trhu práce souvisí i průměrná doba pobírání starobního důchodu, který nejdéle pobírají Francouzky (v průměru 27,6 roku) a Rakušanky (25,4 roku) a nejkratší dobu Švédky (21,9 roku). České ženy stráví ve starobním důchodu v průměru 23,1 roku, čeští muži 17,9 roku. V případě mužů nejkratší dobu starobní důchod ze srovnávaných zemí pobírají Češi (17,9 roku) a Švédci (18,7 roku), nejdelší dobu Francouzi (23,6 roku). Největší rozdíl v průměrné délce pobírání starobního důchodu mezi muži a ženami je v Česku (5,2 roku), nejnižší v Německu (3,1 roku).

## **Podmínkou flexibilního odchodu z trhu práce a sladění zaměstnání a rodinného života je dostupnost částečných úvazků**

Podle dat OECD je podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti ze srovnávaných zemí nejvyšší v Německu a Rakousku, kde na částečný úvazek pracuje více než pětina všech zaměstnanců. V České republice je to každý dvacátý zaměstnanec. Výrazné rozdíly však existují v podílu částečných úvazků mezi muži a ženami. Zatímco v sousedním Německu či Rakousku zaměstnané ženy pracují na částečný úvazek 4krát častěji než muži, v případě severovýchodních zemí (Švédsko a Finsko) je tento rozdíl mezi pohlavími méně než dvojnásobný. To může mimo jiné ukazovat na více „tradiční“ dělení rolí v sociálních systémech v Německu a Rakousku než ve Švédsku nebo Finsku, respektive lepší podmínky sladění pracovního a rodinného života v severovýchodních zemích. Podíl částečných úvazků je ve všech srovnávaných zemích kromě Švédska častější ve věkové kategorii 55-64letých zaměstnanců a zaměstnankyň než ve všech věkových skupinách celkem.

## **Důležitým předpokladem delší pracovní kariéry je udržení práce schopnosti a podpora zdraví, zejména prevence nemocí vedoucích ke vzniku invalidity**

Mezi nejčastější příčiny invalidity u osob ve věku nad 50 let patří nemoci svalové a kosterní soustavy a duševní nemoci, které jsou do značné míry preventabilní a souvisí s pracovním zatížením, respektive přetížením, a kvalitou pracovních podmínek a pracovního prostředí.

## **Samotný podíl částečných úvazků zcela neodráží možnost volby a flexibility na trhu práce. Podíl dobrovolných částečných úvazků se v jednotlivých zemích výrazně liší**

Za nedobrovolný je považován částečný úvazek (méně než 30 hodin týdně), pokud osoba pracující na částečný úvazek nemohla najít práci na plný úvazek. Podle údajů OECD byl v roce 2017 nejvyšší podíl nedobrovolných částečných úvazků z celkového počtu částečných úvazků ve Francii (42 %), poté ve Finsku a Švédsku (čtvrtina, resp. 25 % všech částečných úvazků). Nejmenší podíl nedobrovolných částečných úvazků je v Rakousku (12 %), Česku a Německu (shodně zhruba 11 % všech částečných úvazků).

Ve věkové skupině 55-64 let na částečný úvazek pracuje „nedobrovolně“ obecně menší podíl osob než je průměr pro všechny věkové skupiny s výjimkou Německa, kde v roce 2017 nedobrovolně na zkrácený úvazek pracovalo 12,8 % zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 55-64 let oproti 10,6 % celkem.

## **Velká variabilita životních drah a rostoucí sociální nerovnosti vyžadují větší individualizaci politik zaměřených na prodloužení pracovního života a flexibilizaci důchodového věku**

Politiky zaměřené na zlepšení udržitelnosti důchodového systému by měly lépe reflektovat odlišné možnosti prodloužení ekonomické aktivity u různých socioekonomických skupin.

Obecně bude třeba prodloužit dobu, do kdy lidé pracují, ne všechny skupiny toho ale budou schopny. Pro zlepšení podmínek v důchodu pro všechny skupiny a zajištění toho, aby nižší socioekonomické skupiny nebyly v důchodu znevýhodněny kvůli nižšímu předpokládanému věku dožití, je klíčová větší flexibilita v případě důchodového věku (OECD 2018e). Jednou z cest je zvýšení dostupnosti a výhodnosti částečného, respektive postupného odchodu do důchodu.

**Pracovníci s vyšším vzděláním a kvalifikací jsou ztrátou zaměstnání ohroženi méně než lidé s nízkou kvalifikací a jejich pracovní kariéra je delší, nejen z důvodu lepšího vzdělání, ale i zdraví**

Ve vyšších věkových skupinách roste význam dosaženého vzdělání. Vysoce kvalifikovaní lidé jsou zaměstnáni mnohem častěji než lidé s nízkou kvalifikací a čelí menšímu riziku nezaměstnanosti.

## Participace seniorů na občanském a politickém životě

**Formy zastoupení a participace seniorů mají ve sledovaných státech velmi podobnou strukturu jako v ČR**

Formy veřejné reprezentace seniorů mají v zásadě velmi podobnou strukturu ve sledovaných státech jako v České republice. Odrážejí obecné demokratické principy a jsou formovány jako zájmové, mimopolitické nebo politicky motivované organizace sdružující osoby definované jako senioři a seniorky, a to buďto věkem, nebo nárokem na některou z forem starobního důchodu.

**Klíčovou aktivitou seniorských organizací je vyjednávání s politickou reprezentací**

Klíčovou aktivitou seniorských organizací je vyjednávání s politickou reprezentací na různých úrovních veřejné správy a směřování ke zvyšování finančního bezpečí a kvality života v nejširším smyslu tohoto konceptu.

**Všechny seniorské organizace sdílejí podobná témata**

Klíčovým zjištěním je, že v zásadě všechny seniorské organizace sdílejí podobná témata, a to napříč národními i sociálními státy. Byť některé vyjádřené cíle mohou být zcela nebo jen částečně deklaratorní, nastavují určitý diskurs, ke kterému se mohou další instance a organizace odvolávat.



### **Seniorské organizace jsou obecně organizovány hierarchicky**

Seniorské organizace jsou obecně organizovány v pyramidálních formách, kdy jedna, případně nemnoho, tzv. zastřešujících organizací, sdružuje menší seniorské skupiny v regionech a obcích, které nemusí vůbec na veřejnou reprezentaci aspirovat. Pomyslnou korunou této struktury je členství zastřešujících organizací v nadnárodních seniorských skupinách.

### **Klíčovou otázkou se zdá být otevřenost a komunikační strategie seniorských organizací**

Většina zahraničních seniorských organizací kromě webové prezentace vydává i tištěná periodika. Jejich kvalita, přístupnost a marketingový potenciál však kolísá. Tematicky lze tato periodika charakterizovat jako „infotainment“, kombinující zprávy z komunity a politiky se zábavnou složkou.

### **Některé ze seniorských organizací jsou finančně podporovány státem formou státních loterijních fondů (např. praxe ve Finsku nebo ve Velké Británii)**

Přinejmenším určitá část „seniorských zájmů a preferencí“ je komunikována i skrze organizace a uskupení, která nejsou definována a priori jako seniorská a/nebo mezigenerační. Typickým příkladem jsou třeba environmentálně orientované organizace.

## 1. Zapojení seniorů do učení a vzdělávání

Problematika kontinuálního stárnutí populace většiny vyspělých zemí se v posledních letech ocitá v centru veřejné debaty. Na otázku postavení osob v postproduktivním věku přitom bývá nahlíženo v kontextu sociálním, ekonomickém, politickém i kulturním. Kromě zřejmých negativních dopadů uvedeného trendu bývá poukazováno i na některé výzvy a potenciální přínosy. Zaznamenat lze například expanzi segmentu zboží a služeb zaměřených na seniorskou populaci, tzv. *silver economy* („stříbrná ekonomika“). Jednou z těchto dynamicky se rozvíjejících oblastí je i sféra edukace.

Nejpozději od počátku 70. let, a v aktualizované podobě potom od druhé poloviny 90. let, lze zaznamenat rozvoj konceptu celoživotního vzdělávání/učení a jeho postupnou integraci do struktury (nejen) vzdělávacích politik v mnoha zemích světa. V současné společnosti je již možnost zapojení do edukačních procesů v jakékoliv fázi života jedince považována za jedno ze základních lidských práv. Toto právo je nepopiratelné a nezadatelné, nicméně míra jeho naplnění je závislá na jednotlivých aspektech konkrétní společenské reality, např. na společenské atmosféře, podpoře státu, dostupnosti institucionálního systému edukace, celkové kvalitě života apod. V kontextu realizace principů celoživotního vzdělávání je v posledních letech stále více pozornosti věnováno specifické cílové skupině starších dospělých a seniorů.

Tato oblast vykazuje ve svých východiscích mnoho společných znaků se segmentem zájmového vzdělávání. Jde především o dobrovolnost, orientaci na volný čas, dominující neutilitárnost nebo převažující kompenzační zaměření. Vzdělávání seniorů tak zůstává, více než jakýkoliv jiný segment edukace dospělých, otázkou svobodné volby a odpovědnosti každého jednotlivce za svůj osobní rozvoj. Je nicméně nutné poukázat na skutečnost, že v rámci realizace strategií aktivního stárnutí bývá v souvislosti s edukací seniorů ze strany státu akcentováno především primárně odborné zaměření, spojené s důrazem na prodloužení ekonomické aktivity starších dospělých (viz např. MPSV, 2014 nebo Commission of the European Communities, 1999). Výchozí perspektivou je předpoklad, že vyšší míra participace starších osob na trhu práce je nezbytným předpokladem pro životaschopnost celého systému. „Investice do celoživotního učení za účelem integrace nebo reintegrace seniorů na trh práce či prodloužení pracovní kariéry do vyššího věku bude vzhledem k naplnění ekonomických potřeb společnosti zcela zásadní“ (MPSV 2014).

Zásadní přínosy seniorské edukace lze spatřit rovněž v ovlivňování celkové společenské perspektivy, především ve vytváření pozitivního obrazu o stáří a starších dospělých. Potenciál mají v tomto kontextu především oblasti tzv. proseniorské edukace a mezigeneračního učení (Šerák 2009).

Obecně lze v souvislosti s edukací seniorů hovořit o následujících funkcích (Livečka, 1979):

- vzdělávací
- sociální
- preventivní
- anticipativní
- rehabilitační
- posilovací (stimulační).

V odborné literatuře bývají dále zmiňovány rovněž funkce:

- kompenzační
- aktivizační
- komunikační
- relaxační
- mezigenerační, aj. (viz Špatenková, Smékalová 2015).

V rozporu s deklarovanou společenskou významností reality seniorské edukace je však celé oblasti jako poli praxe věnována ze strany státu obvykle malá pozornost. Jak již bylo konstatováno, naprostá většina dostupných strategií a konkrétních opatření je směřována do sféry dalšího profesního vzdělávání, zatímco vzdělávání seniorů ve své typické, tj. zájmové (sociokulturní), podobě zaujímá v kontextu vzdělávacích politik obvykle zcela marginální postavení.

Jedním z často deklarovaných deficitů (v zásadě neexistujícího) systému vzdělávání starších dospělých a seniorů, výrazně determinujících i výslednou podobu této analýzy, je proto mj. i nedostatek relevantních informačních zdrojů, které by komplexně ilustrovaly zapojení této cílové skupiny do edukačních aktivit. Tento stav je kromě výše zmíněné marginalizace celé oblasti zvýrazněn i absencí jednotné metodiky či častou nekompatibilitou výchozích parametrů. Také z tohoto důvodu nejsou v jednotlivých zemích k dispozici statistiky, které by celistvě ilustrovaly aktuální stav nabídky či poptávky. Při popisu celého segmentu je tak zapotřebí vycházet z obecných šetření Eurostatu či z národních studií, které málokdy vytěží edukační realitu v celé její šíři. Neexistence reálného systému vzdělávání seniorů výrazně ztěžuje akvizici skutečně komplexních statistických dat a reálná míra zapojení starších dospělých je tak často pouze odhadována. V rámci Evropské unie ani jedno z periodicky realizovaných šetření zkoumajících participaci dospělé populace na vzdělávacích aktivitách (*Adult Education Survey, AES a Labour Force Survey, LFS*)<sup>1</sup>, pak skupinu seniorů, vzhledem k pevně stanovené horní věkové hranici respondentů (obvykle 64, alternativně i 69 nebo 74 roků), jako celek vůbec nezahrnuje. Dlouhodobé sledování trendů účasti populace na dalším vzdělávání a komparace získaných dat je přitom jedním z výchozích předpokladů efektivní tvorby relevantních a účinných veřejných politik.

Aktuální a dosud pravděpodobně nejkomplexnější statistiky pocházejí z šetření *Adult Education Survey (AES)* z roku 2016. V kontextu cílové skupiny starších dospělých jsou relevantní následující údaje:

---

<sup>1</sup> V ČR „Šetření o vzdělávání dospělých“ a „Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)“ realizuje Český statistický úřad (ČSÚ).

### Účast na dalším vzdělávání ve věku 55–64 let podle šetření Adult Education Survey (v %)

|      | EU-28 | ČR   | Německo | Francie | Finsko |
|------|-------|------|---------|---------|--------|
| 2016 | 21,1  | 21,7 | 28,2    | 15,6    | 37,8   |
| 2011 | 26,6  | 20,4 | 39,6    | 32,8    | 35,5   |
| 2007 | 32,9  | 29,1 | 43,9    | 35,1    | 34,3   |

Zdroj: Eurostat (2019)

Alternativní informace nabízí *Labour Force Survey (LFS)*, výběrové šetření pracovních sil, které je primárně zaměřeno na zjišťování informací o situaci na trhu práce a sleduje pouze účast na formálním a neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech. Za rok 2017 jsou k dispozici následující statistiky:

### Účast na dalším vzdělávání ve věku 55–74 let podle šetření LFS v roce 2018 (v %)

|        | EU-28 | Česko | Německo | Francie | Finsko |
|--------|-------|-------|---------|---------|--------|
| Celkem | 5,9   | 4,4   | 2,9     | 11,3    | 17,1   |
| Muži   | 4,9   | 3,9   | 2,7     | 8,5     | 13     |
| Ženy   | 6,8   | 4,8   | 3       | 13,9    | 21     |

Zdroj: Eurostat (2019), LFS – Labour Force Survey

S ohledem na uvedené statistiky je však nutné upozornit, že senioři jako skupina nepředstavují homogenní celek a i při vědomí již zmíněné metodologické a terminologické divergence platí předpoklad, že účastníci edukačních aktivit v tomto kontextu nepředstavují reprezentativní vzorek této části populace a vykazují tak určitou míru exkluzivity. Zásadní roli hraje především vzdělanostní úroveň mladších seniorů, neboť v této souvislosti můžeme poukázat na prokázanou přímou vazbu mezi úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání a ochotou získané znalosti a dovednosti dále rozvíjet. Naprostá většina dosud realizovaných výzkumů potvrzuje předpoklad, že s vyšší vzdělání jedince stoupá i frekvence jeho účasti na edukačních aktivitách. Menší míru zapojení obvykle vykazují především jedinci s nižšími příjmy, nižší mírou vzdělání a zhoršenou zdravotní kondicí. Poměrně výrazná je i divergence mezi oběma pohlavími, která je ovšem typická pro naprostou většinu aktivit edukace seniorů a vychází primárně z demografického složení zkoumané věkové skupiny. Svou roli hraje i rozdílná hodnotová orientace či preference sociálních kontaktů.

## 1.1. Německo

### 1.1.1. Formy zajištění celoživotního učení

Typickým znakem, determinujícím snahu o analýzu fungování systému vzdělávání seniorů v Německu, je spolkové zřízení země a z něj vyplývající princip subsidiarity ovlivňující veškeré politické rozhodování. Každá ze spolkových zemí vykazuje vysokou míru samostatnosti, která se projektuje i do zřetelných rozdílů v organizačním a institucionálním zabezpečení seniorské edukace. Mimořádný význam je v Německu připisován především vzdělávání na komunální úrovni a jsou to tak především obce, které vykazují, na základě striktně uplatňovaného principu subsidiarity, vysokou míru aktivity v iniciování vzdělávací nabídky. Stát se omezuje pouze na stanovování principů a pravidel fungování vzdělávacího systému jako celku, případně podporu některých institucí. Působení federální vlády se tak orientuje především na výzkumy dané oblasti, přímá podpora státu v oblasti praxe vzdělávání starších dospělých pak směřuje primárně do sféry rozvoje pracovní síly. Jak explicitně uvádí Schmidt-Hertha (2016), pro dospělé v postproduktivní fázi života nejsou prakticky žádné vzdělávací aktivity iniciované státem realizovány. Tato skutečnost bývá vysvětlována vysokou životní úrovní v Německu i ochotou převážně části obyvatelstva investovat vlastní prostředky do vzdělávání.

Obecně lze stranu nabídky rozdělit na veřejná a neveřejná, příp. soukromá, vzdělávací zařízení. Zřizovateli veřejných vzdělávacích institucí jsou obce, kraje, regionální organizace a vysoké školy (vzdělávací centra vysokých škol, instituty dalšího vzdělávání apod.). Mezi soukromé zřizovatele patří církve, profesní svazy, nadace (důležité místo mají nadace politických stran), komory (např. průmyslové, obchodní, živnostenské, agrární – obecně směřující do sféry odborného vzdělávání), odbory, spolky a komerční instituce. Mezi instituce, jejichž aktivity mají širší dosah, lze uvést následující:

Podobně, jako je tomu i ve většině evropských zemí, mají v této sféře významné postavení univerzity třetího věku (dále U3V), které začaly být zakládány od 70. let. U3V v Německu jsou obvykle spojené s univerzitními středisky. Vzdělávací programy vypracovávají akademičtí pracovníci, přičemž výukové metody a postupy jsou přizpůsobeny zvláštním potřebám starších lidí. Kromě německých U3V, jež fungují v rámci univerzit, zde působí i lidové vysoké školy, školící centra, akademie pro seniory a otevřené univerzity.

Dlouholetou tradici mají především tzv. *Volkshochschulen* (lidové vysoké školy)<sup>2</sup>, které jsou situovány ve všech okresech. Výuka na nich probíhá semestrálně, především v podvečerních hodinách. Část z realizovaných kurzů je zakončena zkouškou, přičemž úspěšní absolventi obdrží certifikát. Studijní náklady bývají z jedné poloviny hrazeny samotnými účastníky. Dle dostupných údajů je v Německu aktuálně cca 1000 lidových vysokých škol (Matulčík 2014, s. 184). Naprostá většina z nich realizuje i seniorské akademie, které lze vnímat jako paralelu českých akademií třetího věku.

Inspirujícím příkladem je Univerzita v Ulmu, založená v roce 1994 jako *Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung* (Centrum pro další všeobecné vědecké vzdělávání, ZAWiW)<sup>3</sup>. Ačkoliv její aktivity zahrnují dospělou populaci jako celek, účastníci ve starším a seniorském věku tvoří výraznou majoritu. Je součástí Ústavu humanitních studií a

---

<sup>2</sup> Viz <https://volkshochschule.de>

<sup>3</sup> Viz <https://www.uni-ulm.de>

zaměřuje se mj. na výzkum a výuku v oblasti gerontagogiky a vývoj a implementaci inovativních vzdělávacích programů pro (starší) dospělé. Specifikem této instituce je výuka založená na výzkumné práci vědeckého charakteru, tzv. „výzkumu řízené praxe“. Vzdělávací koncepce pro dospělé - zejména pro seniory - se vyvíjejí pomocí empiricky založených analýz. Participující vědečtí pracovníci mohou dosáhnout široce diverzifikovaného přístupu k předmětu výzkumu tím, že sami vedou výuku a monitorují pracovní skupiny. ZAWiW je rovněž realizátorem projektu *Generationennetzwerk* (Generační síť), tj. sítě národních a regionálních projektů propojujících generace a poukazujících na způsoby a možnosti podpory mezigenerační solidarity. (ZAWiW 2018)

V roce 1985 byla založena *Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere* (Federální pracovní skupina pro další vědecké vzdělávání starších osob, BAG WIWA). Od roku 1994 je členem *Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium* (Sdružení německých asociací dalšího a distančního vzdělávání, DGWF). Inspirujícím příkladem je i rozvoj svépomocných skupin starších dospělých, které nabízejí vzdělávací příležitosti na více neformální úrovni (Zeman 2000). Vzdělávání seniorů je tématem i pro BAGSO (*Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen*, Federální sdružení seniorských organizací)<sup>4</sup>, lobbující za starší občany v oblasti politické, hospodářské a společenské na celostátní úrovni. BAGSO provozuje informativní portál [www.wissensdurstig.de](http://www.wissensdurstig.de), jenž se zaměřuje na problematiku digitalizace a vzdělávání ve stáří.

Pro Německo je typická i tendence institucí různorodého charakteru sdružovat se v celostátních svazech a profesních sdružení. Ty usnadňují vzájemnou spolupráci, koordinaci aktivit a zároveň hrají roli významného partnera v dialogu se státními orgány. Příklady takových sdružení jsou např. *Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen* (Federální sdružení seniorských organizací), *Deutsche Volkshochschul Verband* (Německý svaz lidových vysokých škol), *Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten* (Svaz německých vzdělávacích center), *Arbeit und Leben* (Práce a život) apod. (Matulčík 2014)

Podrobnější odkazy na konkrétní instituce poskytující vzdělávání pro seniory lze nalézt na portále *Der Deutsche Bildungsserver*. Jedná se o ústřední rozcestník, který v Německu poskytuje informace k dalšímu vzdělávání<sup>5</sup>

### 1.1.2 Způsob monitoringu zapojení starších osob

Realitu seniorské edukace v Německu lze charakterizovat jako mimořádně diferencovanou. Vzhledem ke spolkovému uspořádání a vysoké míře nezávislosti jednotlivých spolkových zemí, projevující se mj. v rozdílném legislativním prostředí a vysoké pluralitě poskytovatelů, není možné hovořit o homogenním či kompatibilním systému. Z toho důvodu nejsou k dispozici ani objektivní a komplexní statistické údaje. Jak uvádí Matulčík (2014), nekompatibilita jednotlivých statistických údajů je způsobena rozdílnou metodikou, vysokou mírou odlišnosti jednotlivých zdrojů (státních, spolkových, institucionálních) a především skutečností, že významná část nabídky je poskytována institucemi, u nichž edukační aktivity tvoří jedinou či primární oblast jejich činností.

<sup>4</sup> Viz <http://www.bagso.de>

<sup>5</sup> Viz <https://www.bildungsserver.de/Senioren-1430-de.html> nebo <https://www.bildungsserver.de/Kursangebote-fuer-Senioren-1448-de.html>

Pravděpodobně nejkompaktnější přehled podává Německý výzkum stárnutí (*Deutscher Alterssurvey, DEAS*). Jde o celorepublikový reprezentativní longitudinální výzkum německé populace ve věku 40+, který financuje Spolkové ministerstvo pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mládež (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ*)<sup>6</sup>. Podrobná analýza občanů ve středním a starším dospělém věku poskytuje mikrodata využívaná jak ve vědeckém výzkumu, tak především jako podklady pro rozhodování ve sféře veřejných politik. První vlna výzkumu DEAS se uskutečnila v roce 1996, další vlny následovaly v letech 2002, 2008, 2011, 2014 a 2018.<sup>7</sup> BMFSFJ rovněž pravidelně vydává analytické zprávy o starších dospělých. Kromě konkrétních statistických údajů je jeho součástí i obsáhlá analýza veřejných politik i samotné společenské reality.

Obecné statistiky sledující účast dospělé populace na vzdělávání obsahovalo od roku 1979 šetření *Das Berichtssystem Weiterbildung* (Šetření o dalším vzdělávání, BSW), transformované od roku 2007 do *Adult Education Survey Trendbericht*. Toto šetření v Německu probíhá každé 3 roky a řídí se, podobně jako i v jiných regionech Evropy, metodikou Eurostatu. Kompetenčním orgánem je Ministerstvo vzdělávání a výzkumu (*Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF*). Inspirativním zdrojem informací je i starší studie *EdAge: Bildungsverhalten und Interessen Älterer* (Chování a zájmy starších v oblasti vzdělávání). Obsahuje výsledky výzkumu z roku 2007, realizovaného na základě finanční podpory BMBF. Šlo o první výzkum, který v Německu zkoumal chování a zájmy starších lidí v oblasti vzdělávání propojením kvantitativního a kvalitativního šetření. Zároveň napojením na AES metodiku poskytl výzkum i základ pro mezinárodní porovnání dané oblasti. Prozkoumáno bylo chování a zájmy v dalším vzdělání dospělých u věkové skupiny 45 až 80 let (Schmidt, Schnurr, Sinner, et al., 2009).

Poměrně precizní, ač svým záběrem omezená, jsou data jednotlivých výše zmiňovaných profesních sdružení. Např. Německý svaz lidových vysokých škol (DVV) uvádí, že tyto instituce realizovaly v předchozím roce cca 700 500 akcí, které navštívilo cca 9,1 mil. účastníků. Sdružení *Akademischer Verein der Senioren in Deutschland* (Akademické sdružení seniorů v Německu, AVDS)<sup>8</sup>, zastřešující univerzity nabízející studium pro seniory, realizovalo v letech 2010—2011 vlastní šetření zkoumající motivaci starších osob ke vzdělávání.

Dále existuje větší množství iniciativ, většinou regionálního charakteru, které slouží jako databáze zprostředkující nabídku aktivit v dané oblasti. Pravděpodobně nejznámější z nich je *SeniorenBildungsMesse.de*<sup>9</sup>, poskytující přehled o různých vzdělávacích aktivitách pro starší dospělé.

### 1.1.3. Financování aktivit v oblasti celoživotního vzdělávání a učení

Jak již bylo naznačeno, v oblasti seniorské edukace se v Německu, podobně jako v celé sféře vzdělávání dospělých, stát angažuje o poznání méně, než je tomu v jiných vzdělávacích segmentech. Důraz je kladen na pestrost nabídky, její flexibilitu a pluralitu (Matulčík 2014). Základním principem je koncept vícezdrojového financování, přičemž jsou podporovány především aktivity profesního (kvalifikačního) vzdělávání.

<sup>6</sup> Viz <https://www.bmfsfj.de>

<sup>7</sup> Podrobné informace jsou dostupné na adrese <https://www.dza.de/en/fdz.html>

<sup>8</sup> Viz <http://www.avds.de/kontakt/forschung/studienmotivation>

<sup>9</sup> Viz <https://www.seniorenbildungsmesse.de>

V jednotlivých spolkových zemích podporují zapojení seniorů do vzdělávání příslušná zemská ministerstva. Řada organizací často funguje díky příspěvkům svých členů, dárců a pomoci dobrovolníků. Příkladem mohou být *Seniorenbüros* či AVDS. Ve sféře neformálního neprofesního vzdělávání jsou z veřejných zdrojů (na spolkové úrovni) podporovány mimo jiné vzdělávací zařízení akreditovaná na základě různých zákonů o dalším vzdělávání/vzdělávání dospělých, například „Zákon o podpoře vzdělávání dospělých“ („*Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung*“) v Sasku nebo Bavorsku. Tyto zákony má aktuálně 14 z 16 spolkových zemí. Specifickým typem institucionální podpory je financování komunálních Lidových vysokých škol (viz 1.1.1.). Na rozdíl od účastníků dalšího profesního vzdělávání, kteří si své studium hradí z větší části individuálně, je financování Lidových vysokých škol pokryto soukromými prostředky cca z jedné poloviny (Matulčík 2014).

Obecně platí, že jednotlivé vzdělávací kurzy si senioři nejčastěji platí sami. Některé akademie/školy si nechávají platit za jednotlivé aktivity, jiné umožňují koupi celoročního pasu či členství a senioři si pak mohou volně vybírat z celé škály aktivit v jejich rámci.



## 1. 2. Francie

### 1.2.1. Formy zajištění celoživotního učení

Současný politický i organizační rámec pro oblast vzdělávání dospělých ve Francii pokrývá širokou škálu oblastí a je komplexně ukotven v právním řádu. Tento přístup má tradici již od počátku 70. let, kdy se stát oficiálně přihlásil k závazku podpory a rozvoje tohoto segmentu vzdělávacího systému. Přijetí tzv. Delorsova zákona (*Loi Delors n. 71-575 juillet 1971*) v roce 1971 podnítilo expanzi nabídky dalšího vzdělávání a rozvoj struktury vzdělávacích fondů, které jsou pro Francii typické. Na rozdíl od některých dalších evropských států v nabídce naprosto dominují soukromé vzdělávací instituce, ať už komerční či neziskové (Schreiber-Barsch 2015). Neziskové vzdělávací instituce tvoří dlouhodobě cca pětinu až čtvrtinu z celkové nabídky.

Francie je zemí, kde má dlouholetou tradici *l'Éducation populaire* (lidové vzdělávání, lidov ýchova), tzn. neformální a neprofesní vzdělávání dospělých. Mnozí odborníci ji rovněž považují za místo, kde vznikl moderní koncept vzdělávání starších dospělých (Gracová, Selecký 2017). Právě zde byla v roce 1973 profesorem Pierrem Vellasem založena na Fakultě sociální věd v Toulouse první Univerzita třetího věku jako platforma propojující tradiční působení univerzity představující standardní podobu vzdělávací a výzkumné instituce s nově se konstituujícím konceptem celoživotního vzdělávání. Tento tzv. francouzský model U3V patří v Evropě dosud mezi nejrozšířenější. U3V se ve Francii sdružují ve Svazu univerzit třetího věku (*Union Française des Universités Tous Âges*, UFUTA). Výuka je otevřena všem zájemcům bez ohledu na věk či dosavadní úroveň vzdělání. Realizace U3V je spojena s lokálními univerzitami či asociacemi a v současné době je tato podoba vzdělávání dostupná v cca 41 francouzských městech (Forette, Brieu, Shieman 2012). Většina programů U3V je hrazena ze soukromých zdrojů, nicméně převážná většina aktivit UFUTA je závislá na podpoře Ministerstva národního vzdělávání.

Od 90. let se potom začíná transformovat dosavadní podoba některých U3V, které se mnohdy přeměňují na neziskové instituce, a ačkoli si zachovávají úzkou vazbu na univerzitní prostředí (např. v podobě lektorského zabezpečení), v zásadě jde o samostatné a nezávislé jednotky. Mnohé z nich navíc ustoupily od tradiční značky a zaznamenat tak lze širokou varietu pojmenování (např. „Univerzita volného času“ v Lille, „Mezigenerační univerzita“ v Nice, „Univerzita pro každý věk“ v Lyonu, Otevřená univerzita, Svobodná univerzita apod.). Častým typem této vzdělávací instituce jsou i tradiční Lidové univerzity (*Universités Populaires*), přičemž první z nich byla založena již v roce 1897 v Bourges. Všechny tyto instituce se sdružují v Asociaci francouzských lidových univerzit (*Association des Universités Populaires de France*, AUPF), založené původně v roce 1987 v Avignonu.

Ačkoli je Francie celosvětově spojována právě se vznikem konceptu univerzit třetí věku, realita seniorské edukace je výrazně pestřejší. Především v posledních letech dochází k dynamickému vzniku nových institucí a programů. Dlouhou tradici mají seniorské kluby. První takový klub důchodců, zastřešený *Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale* (penzijní fond zaměstnanců veřejného vzdělávacího systému), byl založen již v roce 1955 (Carré, 1979). Obecně platí, že právě penzijní fondy si až do současnosti udržují nezastupitelnou roli jako iniciátoři různorodých vzdělávacích a rozvojových aktivit, především (ale nejenom) v oblasti finanční gramotnosti, preseniorské edukace apod. Jako příklad lze uvést program *Pax Eureka* realizovaný společně *Mutuelle Sociale Agricole* (Zemědělský penzijní fond) a

*Fondation Nationale de Gérontologie* (Národní gerontologická nadace), který je zaměřen na prevenci kognitivní regrese (Kern 2016).

Aktuálně je rovněž k dispozici široká nabídka institucí a aktivit na úrovni departmentů či obcí, převážně realizovaná v rámci neziskového sektoru (veřejné knihovny, seniorské organizace, lokální občanská sdružení apod.). Významnou roli zastávají např. neziskové organizace poskytující medicínské a pečovatelské služby, které rozšířily své portfolio o vzdělávací aktivity (srvn. například <https://www.apalib.fr>). Důležitou roli mají i celostátní organizace, jakými jsou např. L'AFPA (Národní asociace vzdělávání dospělých) nebo CNED (Národní centrum distančního vzdělávání).

### 1.2.2. Způsob monitoringu zapojení starších osob

Jednoznačně nejvýznamnějším zdrojem relevantních dat ilustrujících realitu stárnutí ve Francii jsou instituce řízené státem. Aktivní podpora monitoringu vzdělávání dospělých je nedílnou součástí politické a legislativní podpory ze strany státu, byť i zde je naprostá většina aktivit směřována do sféry odborného vzdělávání.

Dominantní postavení má především Národní statistický úřad (*L'Institut National de la Statistique et des Études Économiques Collecte*, INSEE), případně Národní úřad pro demografické studie (*Institut National d'Études Démographiques*, INED). Z nestátních organizací má dominantní postavení především Národní gerontologický fond (*Fondation Nationale de Gérontologie*, FNG), pravděpodobně největší oborové výzkumné centrum ve Francii, vydávající mj. i vlivné odborné periodikum *Gérontologie et société*.

Jak je konsensuálně konstatováno na odborné úrovni, přes vše výše uvedené není k dispozici žádný komplexní a objektivní výzkum popisující realitu seniorské edukace ve Francii, ať už z pohledu účastníků či ze strany nabídky. Upozorňováno je dokonce na absenci systematického výzkumu této oblasti (Kern 2016). Výzkum realizovaný na univerzitní půdě nemá odpovídající zaměření a je směřován spíše do medicínské sféry (Béland, Viriot Durandal 2013). Rovněž i šetření Francouzské geriatrické a gerontologické společnosti (*Société Française de Gériatrie et de Gérontologie*, SFGG) výrazně upřednostňuje medicínskou oblast, zatímco sociální tematika je dlouhodobě mimo oblast jejího zájmu.

Lze tedy konstatovat, že podobně jako ve většině evropských zemí, i ve Francii jsou nejkomplexnějšími zdroji dat šetření iniciovaná Eurostatem, která ovšem vzhledem ke svému zaměření a metodice neumožňují postihnout realitu seniorské edukace v celé její variabilitě.

### 1.2.3. Financování aktivit v oblasti celoživotního vzdělávání a učení

Ani ve Francii nemá seniorské vzdělávání jako samostatná oblast oficiální status. Přesto je však centralistický model řízení veřejných politik, typický pro tuto zemi, zárukou kvalitního nastavení vzdělávacího systému, včetně jeho legislativních a finančních aspektů. Je však nutné konstatovat, že naprostá většina dostupných nástrojů směřuje do oblasti dalšího profesního vzdělávání (viz např. *Droit Individuel de Formation* – Individuální právo na odborné vzdělávání, od roku 2015 nahrazeno tzv. osobním vzdělávacím účtem – *Compte Personnel de Formation*). V zemi je nastaven vnitřně provázaný systém vzdělávacích fondů i zákonná povinnost pro zaměstnavatele do nich přispívat. Lze tak hovořit o výjimečně

komplexním a stabilním systémem dalšího profesního vzdělávání (*formation professionnelle continue*), zatímco sféra neformálního vzdělávání neprofesního charakteru, včetně seniorské edukace, je tak spíše na periférii zájmu státu i stranou stabilní veřejné podpory (Schreiber-Barsch 2015).

Obecně platí, že Ministerstvo národního vzdělávání, vysokého školství a výzkumu (*Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*) zodpovídá za finanční podporu primárního odborného vzdělávání, zatímco Ministerstvo práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu (*Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*) dotuje vzdělávání specifických cílových skupin (negramotní, funkčně negramotní, handicapovaní, migranti, apod.), včetně seniorů, směřujícího k integraci na trhu práce. V uvedených případech se jedná o explicitní příklady systematické finanční podpory ze strany státních orgánů. Jak již bylo uvedeno, velmi heterogenní a nekoherentní sféra neformálního neprofesního vzdělávání není součástí těchto dotačních programů. Pokud jsou přesto nějaké veřejné dotace poskytovány, jsou směřovány většinou z Ministerstva mládeže a sportu (*Ministère de la Jeunesse et des Sports*) a z Ministerstva solidarity a zdraví (*Ministère des Solidarités et de la Santé*), v menší míře z Ministerstva národního vzdělávání.

Již bylo rovněž uvedeno, že specifickým rysem francouzské reality jsou bohaté aktivity penzijních fondů i soukromých pojišťoven (např. AXA nebo banka HSBC), které finančně podporují výzkumné studie v oblasti stárnutí i vybrané osvětové a vzdělávací aktivity.

## 1.3. Finsko

### 1.3.1. Formy zajištění celoživotního učení

Podobně jako většina vyspělých evropských zemí, i Finsko má komplexně nastavený a legislativně zakotvený vzdělávací systém, který kromě vzdělávání dětí a mládeže zahrnuje rovněž dospělé, včetně seniorů. Kromě zákonů o profesním a odborném vzdělávání je dostupný rovněž zákon o liberálním vzdělávání (č. 632/1998, poslední změna 1765/2009). Byly to právě instituce tzv. liberálního vzdělávání, které v celé sféře vzdělávání dospělých hrály až do přelomu 70. a 80. let ve Finsku majoritní roli. Teprve od počátku osmé dekády, v souvislosti se změnou ekonomické situace a v neposlední řadě i demografické struktury, došlo k výraznějšímu posílení orientace na trh práce (EAEA 2011). Tak jako v ostatních zkoumaných zemích, i ve Finsku je proto důraz kladen primárně na edukační a rozvojové aktivity spojené s prodloužením pracovního života starších jedinců a jejich udržení na trhu práce.

Systém vzdělávání dospělých bývá ve Finsku obecně členěn do následujících segmentů: vzdělávání na trhu práce, vzdělávání v podnicích a zájmové (vnitřně motivované) vzdělávání.

Pro účely této komparace je relevantní poslední z uvedených oblastí. Ta zahrnuje, kromě edukačních aktivit realizovaných v rámci formálního školského systému, i výše uvedený segment liberálního (neformálního) vzdělávání dospělých, přičemž odpovídajícím kompetenčním orgánem je Ministerstvo vzdělávání a kultury (*Opetus ja kulttuuriministeriö*, OKM), případně Národní rada pro vzdělávání. Nabídka aktivit je omezena na vzdělávací instituce s odpovídající akreditací. Poskytovatel musí získat povolení na akreditovaný studijní program, celkový počet studentů, stanoveny mohou být rovněž další povinnosti. Tento systém se nicméně týká primárně odborného vzdělávání.

Podle dostupných údajů je ve Finsku cca 200 center vzdělávání dospělých, jejichž síť pokrývá celé území (Ministry of Education and Culture 2018). Jde o zásadní aspekt, neboť Finsko má jedno z nejřidších osídlení v celé EU. Výše uvedená centra nabízejí pestrý výběr kurzů, zájmových aktivit, veřejných přednášek a kulturních akcí. Realizované vzdělávací aktivity mají podobu jednorázových přednášek, krátkodobých či víkendových kurzů i dlouhodobých studijních programů. V jejich rámci velmi často působí tzv. open univerzity. Cílovou skupinou je dospělá populace ve věku 16+. Náklady na studium si účastníci hradí sami, specifické cílové skupiny (např. nezaměstnaní, handicapovaní nebo senioři) mají nárok na slevu z kurzovného. Většina z těchto center je zřizována obcemi, část z nich je soukromého charakteru. Sdružovány jsou ve Finské asociaci center vzdělávání dospělých (*Kansalaisopistojen liitto KoL*)<sup>10</sup>, založené již roku 1919.

Tradičním a velmi rozšířeným typem institucí jsou již zmíněné tzv. *otevřené univerzity* (open university). Nejedná se o konkrétní vzdělávací model, celý systém je zajišťován různými vzdělávacími institucemi, včetně standardních univerzit, které částí svých aktivit participují na fungování této vzdělávací sítě. Mezi hlavní aktéry patří např. lidové vysoké školy nebo univerzity třetího věku. (EAEA 2011)

První finská U3V byla založena v roce 1985 ve městě Jyväskylä, přičemž aktuálně jich funguje devět (Werden, Thum 2013). Finský model U3V představuje jakýsi kompromis mezi francouzským a britským modelem a je, podobně jako je tomu v ČR, propojen s veřejnými

<sup>10</sup> Viz <https://kansalaisopistojenliitto.fi>

institucemi univerzitního charakteru. Studium na nich není spojováno s omezujícími požadavky týkajícími se věku či dosaženého vzdělání. Poplatky za studium si většinou hradí účastníci sami, část aktivit je hrazena z prostředků univerzit nebo z relevantních rozvojových projektů. U3V fungují jako součásti systému open universit, samotná výuka obecně je často zajišťována ve spolupráci s dalšími institucemi (např. zmiňovaná centra vzdělávání dospělých, letní univerzity apod.) a pokrývá cca 70 samostatných lokalit ve Finsku a několik dalších v zahraničí (např. ve Švédsku).

Formou vzdělávací instituce typickou především pro skandinávskou oblast jsou *lidové vysoké školy*, kterých je aktuálně cca 90. Obvykle jsou zřizovány soukromými nadacemi a na rozdíl od Německa mají tradičně rezidenční podobu: studium je prezenční a účastníci mají zajištěno ubytování a stravu. Jádrem jejich aktivit tvoří jednoleté vzdělávací programy, nabízejí nicméně i krátkodobé kurzy (víkendové nebo letní), přičemž jejich obsah je kompatibilní s kurzy dlouhodobými (Ministry of Education and Culture 2018). Lidové vysoké školy tvoří významný segment systému open univerzit. (kansanopistot.fi 2012)

Specifickým typem aktivit jsou *letní univerzity* mající podobu regionálních vzdělávacích organizací, které nabízejí otevřená univerzitní studia, odborné vzdělávání, jazykové studium a krátkodobé neformální vzdělávání. Poskytují také vysokoškolské kurzy v oblasti umění a kultury, semináře a akce, stejně jako univerzitní aktivity pro dospělé studenty. Nabízené aktivity se zaměřují na otevřené vyšší vzdělání a jsou určeny primárně účastníkům s již dosaženým vysokoškolským vzděláním. Aktuálně jich je cca 20 (Suomen Kesäyliopistot 2017). Letní univerzity jsou decentralizované a svou činnost vyvíjejí v zařízeních vlastněných jinými vzdělávacími institucemi. Všechny letní univerzity fungují celoročně, ale většina jejich aktivit se koná v létě. Letní univerzity nemají stanovené žádné požadavky na dosažení určité věkové hranice či úrovně předchozího vzdělání. (Ministry of Education and Culture 2018)

### 1.3.2. Způsob monitoringu zapojení starších osob

Rovněž Finsko, tak jako ostatní komparované země, vychází při formování a realizaci veřejných politik z šetření organizovaných Eurostatem (AES, LFS), případně OECD. Je obecně známou skutečností, že finský vzdělávací systém je napříč těmito šetřeními charakterizován jako vysoce nadprůměrný v naprosté většině zkoumaných ukazatelů. Rovněž tak i účast starších dospělých (jak již bylo na jiném místě uvedeno, zmíněné analýzy jsou obvykle zaměřeny na skupinu dospělých v produktivním věku, tj. do 64 let) patří mezi nejvyšší v celé Evropě. Na základě dalších dílčích studií se proto dá předpokládat, že podobná situace bude panovat i u cílové skupiny 65+.

Nicméně ani ve Finsku nejsou dohledatelná podrobná data o aktuální situaci vzdělávání seniorů a celá oblast není dlouhodobě monitorována (s největší pravděpodobností ze stejných důvodů, jaké byly uvedeny v souvislosti s předchozími komparovanými zeměmi). Finský statistický úřad (*Tilastokeskus*) tak prezentuje statistiky ilustrující celou realitu celoživotního učení, včetně liberálního vzdělávání, nicméně segmentu seniorské edukace není věnována specifická pozornost. Celá tato sféra není ani samostatně definována. Rovněž Finská národní agentura pro vzdělávání (*Opetushallitus*), expertní instituce zřizovaná Ministerstvem vzdělávání a kultury, která je mj. zodpovědná za monitoring vzdělávání, se ve svých aktivitách soustředí pouze na segment formálního vzdělávání a realitu seniorské edukace zcela opomíjí.

### 1.3.3. Financování aktivit v oblasti celoživotního vzdělávání a učení

Tak, jako i v jiných evropských zemích, je realizace vzdělávání dospělých založena na principu vícezdrojového financování. Vzdělávání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je financováno z prostředků Ministerstva práce, oblast liberálního vzdělávání pak z prostředků Ministerstva vzdělávání a kultury. Dle dostupných údajů je cca 12 % celkových výdajů Ministerstva vzdělávání a kultury určeno na vzdělávání dospělých. Z toho je přibližně 40 % směřováno do oblasti odborného vzdělávání, čtvrtina jde na podporu vzdělávání dospělých poskytovaného vysokoškolskými institucemi, pětina na neformální vzdělávání a asi 5 % na další vzdělávání pedagogických pracovníků (Kouvo 2017).

Parlament schvaluje právní předpisy týkající se vzdělávání a odborné přípravy dospělých a rozhoduje o zdrojích, které mu byly přiděleny ve státním rozpočtu. Celkem cca polovinu nákladů na vzdělávání dospělých hradí vláda, zbytek většinou pochází ze studijních poplatků a z příspěvků zřizujících organizací. Účelem státní podpory je zajistit co nejširší možnou nabídku a nízkou cenu služeb. (Kouvo 2017)

V roce 2007 zavedlo Ministerstvo školství systém poukázek na vzdělávání. Instituce liberálního vzdělávání dostávají studijní poukázkové dotace, aby výrazně snížily nebo zcela kompenzovaly školné studentům vybraných cílových skupin: migranti, nezaměstnaní, důchodci a starší občané, osoby se speciálními vzdělávacími potřebami a osoby bez kvalifikace. Kromě toho mohou vzdělávací instituce žádat o dotaci od Národní rady pro vzdělávání na rozvoj vzdělávacích programů. Tyto studijní poukázky a rozvojové dotace činí přibližně 5 % přidělených veřejných finančních prostředků určených k podpoře liberálního vzdělávání dospělých. (EAEA 2011)

## 2. Zapojení seniorů do trhu práce a ekonomické aktivity

Rozhodnutí odejít do důchodu je jedním z nejdůležitějších rozhodnutí životního, respektive pracovního cyklu, které je podmíněno celou řadou endogenních i exogenních faktorů a které do značné míry determinuje následnou kvalitu života jedince (Šlapák, Holub, Průša 2017).

V souvislosti s rostoucí délkou života a klesajícím podílem populace v tzv. produktivním věku (20-64 let) je obecným problémem reforma důchodových systémů. Dominantním prvkem důchodových systémů je povinné veřejné (státní) pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných v rámci průběžného modelu financování („*Pay-as-you-go*“, *PAYG*).

Nutnost adaptovat důchodové systémy na novou demografickou realitu mění postavení starších pracovníků a pohled na ekonomickou participaci seniorů. Prodloužení ekonomické aktivity a oddálení faktického odchodu z trhu práce („*effective retirement age*“) přispívá nejen k finanční udržitelnosti důchodového systému, ale také k využití potenciálu starších osob, jejich zlepšujícího se zdraví a vzdělání, při současném nedostatku pracovních sil na trhu práce.

Míra zaměstnanosti starších osob a osob v důchodovém věku do značné míry závisí na charakteristikách penzijního a sociálního systému, který odráží různé historické a kulturní faktory v jednotlivých zemích.

Jedním z opatření na zapojení starších osob na trhu práce je zvýšení statutárního důchodového věku a změna podmínek pro odchod do invalidního důchodu, tedy zabránění „předčasného“ odchodu z trhu práce. Rozhodnutí setrvat na trhu práce je dáno situací v daném regionu, pohlavím, věkem, vzděláním a dalšími proměnnými. Nastavení pobídek („pull“ a „push“ faktorů) v rámci důchodového systému může zvýšit motivaci k setrvání na trhu práce.

Politiky zaměřené na zlepšení udržitelnosti důchodového systému budou muset podle OECD (2018e) ve světle zvyšující se střední délky dožití zvážit, jak mohou být ovlivněny různé socioekonomické skupiny. Obecně bude třeba prodloužit dobu, do kdy lidé pracují, ne všechny skupiny toho ale budou schopny. Pro zlepšení podmínek v důchodu pro všechny skupiny a zajištění toho, aby nižší socioekonomické skupiny nebyly v důchodu znevýhodněny kvůli nižšímu předpokládanému věku dožití, je klíčová větší flexibilita v případě důchodového věku (OECD 2018e).

Souběh důchodu a práce a načasování odchodu do důchodu je ovlivněn mimo jiné nastavením podmínek pro souběh pobírání starobního či jiného důchodu a možnosti zaměstnání či jiné ekonomické činnosti.

V České republice se od roku 1948 do roku 2009 starobní důchod při souběhu s výdělečnou činností buď stanoveným způsobem krátil, nebo se poskytoval jen za určitých podmínek s ohledem na charakter zaměstnání nebo výši dosahovaného výdělku (MPSV 2019). Od roku 2004 byla „omezení“ postupně zmírňována a od roku 2010 již výdělečná činnost ani výše příjmů nemá vliv na nárok na výplatu starobního důchodu. Od roku 2010 již neexistuje žádné omezení nároku na důchod nebo jeho výši při souběhu s příjmem z výdělečné činnosti (MPSV 2019).

Zvýšení statutárního důchodového věku je přímočará strategie zvýšení zaměstnanosti starších osob, která je ale současně obtížně politicky průchodná a sama o sobě nestačí. Místo zvýšení „zákonného“ či „statutárního“ věku proto jednotlivé země umožňují vyšší seniorskou

participaci na trhu práce při souběhu s pobíráním důchodu, což má pozitivní dopady nejen na důchodový systém, ale i na kvalitu života a začlenění stárnoucí populace. V tomto kontextu je jedním z nástrojů podpory zaměstnanosti a oddálení odchodu z trhu práce koncept částečného odchodu do důchodu („*partial retirement*“).

Jak vyplývá z uvedených informací, důchodové systémy v jednotlivých zemích (Rakousku, Německu, Finsku a Švédsku) zahrnují více modelů, přičemž pro každý systém platí jiné podmínky nároku na důchod, například pokud jde o statutární (zákonný) minimální důchodový věk a možnost předčasného, částečného nebo odloženého důchodu. Ve třech ze čtyř analyzovaných zemí je současně explicitně formulován princip minimálního důchodu pro osoby s nízkými příjmy, respektive pro osoby, které nezískají dostatečný důchod ze základního průběžného systému odvozeného z předchozích příjmů.

Starší pracovníci ve věku 55-64 let i pracovníci ve věku od 20 do 30 let čelí vyššímu riziku propuštění („*displacement rates*“) než pracovníci ve středním věku (OECD 2018c). Rovněž pracovníci s nižším než sekundárním vzděláním a pracovníci vykonávající převážně manuální práci čelí propuštění častěji. Muži jsou ve většině zemí propouštěni častěji než ženy. Tento rozdíl však odráží zejména většinové zastoupení mužů v sektorech výroby, stavebnictví a v manuálních profesích (OECD 2018c).



## 2.1. Základní charakteristika důchodových systémů ve srovnávaných zemích

Níže uvádíme stručnou charakteristiku vybraných aspektů důchodových systémů ve srovnávaných zemích relevantních z hlediska ekonomické participace seniorů.

### Základní charakteristika důchodových systémů ve srovnávaných zemích

| Rakousko   | Finsko  | Německo  | Švédsko  |
|--|---|--|--|
| Dávkově definovaný („defined benefit“) systém povinného sociálního pojištění (PAYG) poskytuje důchody v závislosti na předchozích příjmech („earnings related“) a délce pojištění a dorovnání (Ausgleichszulage) do minimálního důchodu osobám s nízkými příjmy. | Duální systém:<br>(1) průběžný povinný systém (Työeläke) financovaný z příspěvků.<br>(2) národní důchod financovaný z daní (Kansaneläke) + garantovaný důchod (Takuueläke) zaručující minimální důchod. | Průběžný systém (PAYG) povinného sociálního pojištění financovaný z příspěvků a daní zahrnující zaměstnance a určité skupiny samostatně výdělečně činných osob poskytujících důchody v závislosti na příjmech a délce pojištění (bodový systém). | Průběžně financovaný systém (älderspension) tvoří systém důchodového pojištění (inkomstpension) s příspěvkově definovanými účty (NDC), plně fondové připojištění (premiépension) a daňově financovaný garantovaný důchod (garantipension). |
| <b>Předčasný důchod („Early retirement“)</b>   |   |  |  |
| Při dosažení určité potřebné délky pojištění nebo u fyzicky náročných profesí (Schwerarbeitspension) a v dalších situacích, v závislosti na roku narození atd.   | V případě „národního“ základního pilíře po dosažení 63 let (trvale krácený), ne v případě důchodů odvozených od výše příjmů   | Předčasný odchod do důchodu je možný ve věku 63 let pro osoby s pojištěním nejméně 35 let (trvale krácený).  | Výplata důchodových dávek z průběžného systému je možná ve věku 61 let. V tomto pilíři neexistuje fixní důchodový věk.   |
| <b>Částečný důchod („Partial retirement“)</b>  |   |  |  |
| Neexistuje   | Pouze u veřejného základního pilíře odvozeného od výše příjmů (Työeläke): Částečný (25 nebo 50%) starobní důchod od 61 let.   | Lze pobírat plný (Vollrente) nebo částečný (Teilrente) důchod. U plného důchodu nesmí příjmy z ekonomické činnosti před dosažením standardního důchodového věku překročit částku 6 300 EUR za kalendářní rok.                                    | Důchod lze čerpat ve výši 25, 50, 75 nebo 100 procent.   |
| <b>Odložený důchod („Deferred retirement“)</b>   |   |  |  |
| Možnost odložit odchod do důchodu o neomezenou dobu.   | Možnost odložit odchod do důchodu o neomezenou dobu.  | Možnost odložit odchod do důchodu o neomezenou dobu.   | Možnost odložit odchod do důchodu o neomezenou dobu.   |

Zdroj: MISSOC (2019); OECD (2017c)

## 2.2. Vybrané demografické ukazatele ve srovnávaných zemích

Ve 4. čtvrtletí 2018 bylo v zemích EU (28) celkem 203,5 mil. osob starších 50 let. Ti tvořili více než polovinu osob starších 25 let (55 %). V Německu lidé nad 50 let tvořili 58 % osob starších 25 let, v České republice 51 %. Více než každý čtvrtý obyvatel ve věku nad 25 let byl starší 65 let, konkrétně 26 % v ČR a 27 % v EU (viz tabulka níže).

### Počet obyvatel ve vybraných věkových kategoriích ve srovnávaných zemích v roce 2018 (v tisících)

| Země     | 25 a více | 50 a více | 65 a více | 50 plus (%) | 65 plus (%) |
|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Česko    | 7 977,8   | 4 081,0   | 2 080,4   | 51 %        | 26 %        |
| Německo  | 62 043,0  | 35 904,5  | 17 105,7  | 58 %        | 28 %        |
| Francie  | 45 866,5  | 25 351,3  | 12 576,4  | 55 %        | 27 %        |
| Rakousko | 6 484,9   | 3 500,9   | 1 597,8   | 54 %        | 25 %        |
| Finsko   | 4 019,8   | 2 299,3   | 1 202,3   | 57 %        | 30 %        |
| Švédsko  | 7 124,6   | 3 764,9   | 1 914,9   | 53 %        | 27 %        |
| EU-28    | 372 388,0 | 203 500,1 | 99 251,5  | 55 %        | 27 %        |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Nejdelší střední délku života měly v roce 2017 Francouzky (85,7 roku), o 2,2 roku delší než Němky a o 3,6 roku delší než Češky. V případě mužů žili nejdéle Švédí (80,8 roku), tj. o 2,1 roku déle než muži v Německu (78,7 roku) a o 4,5 roku déle než muži v Česku (76,1 roku). Očekávaná délka života při narození pro obě pohlaví celkem dosáhla v roce 2017 v EU (28 států) v průměru 80,9 roku (muži 78,3 roku, ženy 83,5 roku). Nejvyšší očekávanou délku života mezi zeměmi EU pro obě pohlaví celkem mělo Španělsko a Itálie (více než 83 let v roce 2016). Ve dvou třetinách zemí EU střední délka života při narození přesáhla 80 let. Nejnižší délka života byla v Bulharsku, Lotyšsku, Litvě a Rumunsku (cca 75 let).

### Střední délka života ve srovnávaných zemích v roce 2017

| Země     | Celkem | Ženy* | Muži | Rozdíl ženy, muži |
|----------|--------|-------|------|-------------------|
| Francie  | 82,7   | 85,6  | 79,6 | 6,0               |
| Finsko   | 81,7   | 84,5  | 78,9 | 5,6               |
| Švédsko  | 82,5   | 84,1  | 80,8 | 3,3               |
| Rakousko | 81,7   | 84,0  | 79,4 | 4,6               |
| Německo  | 81,1   | 83,4  | 78,7 | 4,7               |
| Česko    | 79,1   | 82,0  | 76,1 | 5,9               |

Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování; \* Řazeno sestupně podle hodnot ve sloupci „Ženy“

Jedním z důvodů předčasného odchodu z trhu práce je špatné zdraví. Důležitým předpokladem delší pracovní kariéry je proto udržení práceschopnosti a podpora zdraví, zejména prevence nemocí vedoucích ke vzniku invalidity. Mezi nejčastější příčiny invalidity u osob ve věku nad 50 let patří nemoci svalové a kosterní soustavy a duševní nemoci, které jsou do značné míry preventabilní a souvisí s pracovním zatížením, respektive přetížením, a kvalitou pracovních podmínek a pracovního prostředí. Pro prodloužení pracovního života a „pracovní dlouhověkost“ je klíčová strategie zapojující jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele a jejich vzájemný dialog (Vidovičová, Wija 2015). Jedním z důležitých agregovaných ukazatelů „udržitelné zaměstnatelnosti“ a aktivního stárnutí je délka života ve zdraví, která umožňuje hodnotit, zda nárůst ve střední délce života je prožit v dobrém zdraví nebo se zdravotními

problémy a zdravotním postižením. Vyšší počet let zdravého života obvykle znamená zdravější pracovní sílu, méně předčasných odchodů z trhu práce kvůli zdravotním problémům a sníženou potřebu dlouhodobé péče.

#### Střední délka života ve zdraví v roce 2016\*

| Délka života ve zdraví* | Muži* | Ženy |
|-------------------------|-------|------|
| Švédsko                 | 73,0  | 73,3 |
| Německo                 | 65,3  | 67,3 |
| EU28                    | 63,5  | 64,2 |
| Česko                   | 62,7  | 64,0 |
| Francie                 | 62,6  | 64,1 |
| Finsko                  | 59,1  | 57,0 |
| Rakousko                | 57,0  | 57,1 |

Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování; \* Řazeno sestupně podle hodnot ve sloupci „Muži“ (střední délka života)

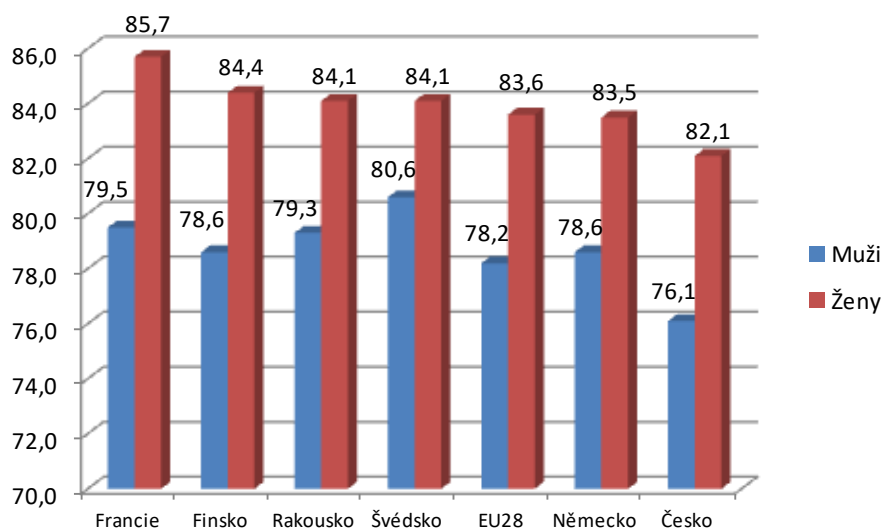
#### Vybrané ukazatele zdraví ve srovnávaných zemích v roce 2017

| Ukazatel / země                        | Česko | Rakousko | Německo | Finsko | Švédsko |
|--|-------|----------|---------|--------|---------|
| % života ve špatném zdraví – ženy      | 22 %  | 32 %     | 19 %    | 32 %   | 13 %    |
| % života ve špatném zdraví – muži      | 18 %  | 28 %     | 17 %    | 25 %   | 9 %     |
| Délka života s omezením aktivit - ženy | 18,1  | 27,0     | 16,2    | 27,4   | 10,8    |
| Délka života s omezením aktivit - muži | 13,4  | 22,3     | 13,3    | 19,5   | 7,6     |

Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování

Podle výše uvedených údajů prožijí největší část života ve špatném zdraví (hodnoceno subjektivně) ženy v Rakousku, a to téměř třetinu života (32 %), respektive 27 let s omezením aktivit z důvodu špatného zdraví. Naopak nejmenší podíl života ve špatném zdraví a nejkratší dobu s omezením prožijí muži ve Švédsku (9 %, respektive 7,6 roku). V ČR ženy prožijí více než pětinu života ve špatném zdraví (22 %, respektive 18 let svého života), muži méně než pětinu (18 %, respektive 13,4 roku).

#### Střední délka života podle pohlaví ve srovnávaných zemích (2016)\*



Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování;

\* Pozn.: Řazeno sestupně podle střední délky života žen

V průměru mohou lidé v zemích EU očekávat, že prožijí 80 % svého života bez zdravotního postižení (OECD 2018f). Podíl počtu let zdravého života je nižší u žen než u mužů (77 % oproti 81 %). Ženy obecně uvádí větší omezení svých aktivit z důvodu zdravotních problémů. Zatímco rozdíl mezi muži a ženami ve střední délce života při narození v zemích EU je v průměru 5,5 roku, rozdíly v délce života ve zdraví mezi pohlavími jsou výrazně nižší (64,2 roku u žen oproti 63,5 roku u mužů). V zemích EU mohou ženy očekávat, že prožijí 19 let s určitým zdravotním postižením, muži mohou počítat s méně než 15 lety (OECD 2018f).

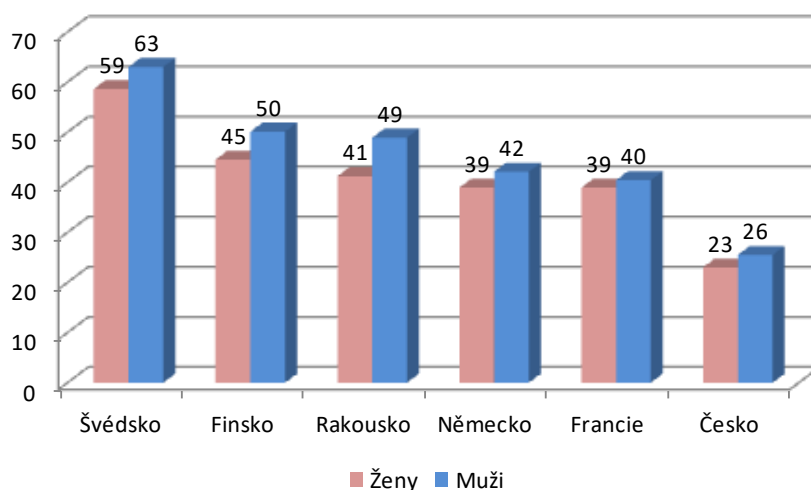
Muži ve věku nad 65 let obecně hodnotí své subjektivní zdraví lépe než ženy, a to ve všech srovnávaných zemích, jak ukazuje tabulka a graf níže. Nejpozitivněji hodnotí své vlastní zdraví senioři ve Švédsku, nejhůře senioři v České republice. Jako velmi dobré hodnotí své zdraví 24 % Čechů a Češek ve věku 65 plus, zatímco v případě Švédů a Švádek je to téměř 61 % (viz tabulka níže).

#### Podíl seniorů ve věku 65 a více let, kteří hodnotí své zdraví jako „velmi dobré“ (2016)

| Země     | Ženy | Muži | Celkem |
|----------|------|------|--------|
| Švédsko  | 58,6 | 63   | 60,6   |
| Finsko   | 44,5 | 50,1 | 46,9   |
| Rakousko | 41,2 | 48,9 | 44,6   |
| Německo  | 38,9 | 42,1 | 40,4   |
| Francie  | 38,9 | 40,4 | 39,5   |
| Česko    | 23   | 25,5 | 23,9   |

Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování

#### Podíl seniorů ve věku 65 a více let, kteří hodnotí své zdraví jako „velmi dobré“ (2016)



Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování

## 2.3. Zaměstnanost a ekonomická participace starších osob ve srovnávaných zemích

Níže uvádíme srovnání analyzovaných zemí v klíčových ukazatelích ekonomické participace a zaměstnanosti starších osob.

### Vybrané ukazatele ekonomické participace starších osob v roce 2017 (nebo poslední údaj)\*

| Ukazatel / země                                  | Česko                                 | Rakousko | Německo           | Finsko                              | Švédsko                     |
|--|---------------------------------------|----------|-------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| Statutární důchodový věk muži/ženy <sup>1)</sup> | 63 let a 4 měsíce / 62 let a 8 měsíců | 65 / 60  | 65 let a 7 měsíců | 63 let a 3 měsíce; 65 <sup>2)</sup> | 61-67 let; 65 <sup>2)</sup> |
| Míra zaměstnanosti 55-64 let (%)                 | 62,1 %                                | 51,3 %   | 70,1 %            | 62,5 %                              | 76,4 %                      |
| Míra zaměstnanosti 65-74 let (%)                 | 9,3 %                                 | 7,3 %    | 12,2 %            | 10,6 %                              | 16,9 %                      |
| Délka pracovního života (roky)                   | 35,9                                  | 37,2     | 38,4              | 38,0                                | 41,7                        |
| Očekávaná doba života v důchodu – muži*          | 17,9                                  | 21,0     | 19,5              | 20,0                                | 18,7                        |
| Očekávaná doba života v důchodu – ženy*          | 23,1                                  | 25,4     | 22,6              | 23,7                                | 21,9                        |
| Skutečný věk odchodu do důchodu – muži*          | 62,5                                  | 62,0     | 63,3              | 63,2                                | 65,8                        |
| Skutečný věk odchodu do důchodu – ženy*          | 60,8                                  | 60,6     | 63,2              | 62,5                                | 64,6                        |
| Podíl částečných úvazků 55-64 let (%)            | 8,5 %                                 | 28,1 %   | 30,2 %            | 15,2 %                              | 24,1 %                      |
| Podíl populace 65+ na populaci v pracovním věku  | 28,8 %                                | 30,5 %   | 34,8              | 35,0                                | 33,8                        |

Zdroj dat: Eurostat (2019); OECD (2019); The Finnish Centre for Pensions; vlastní zpracování

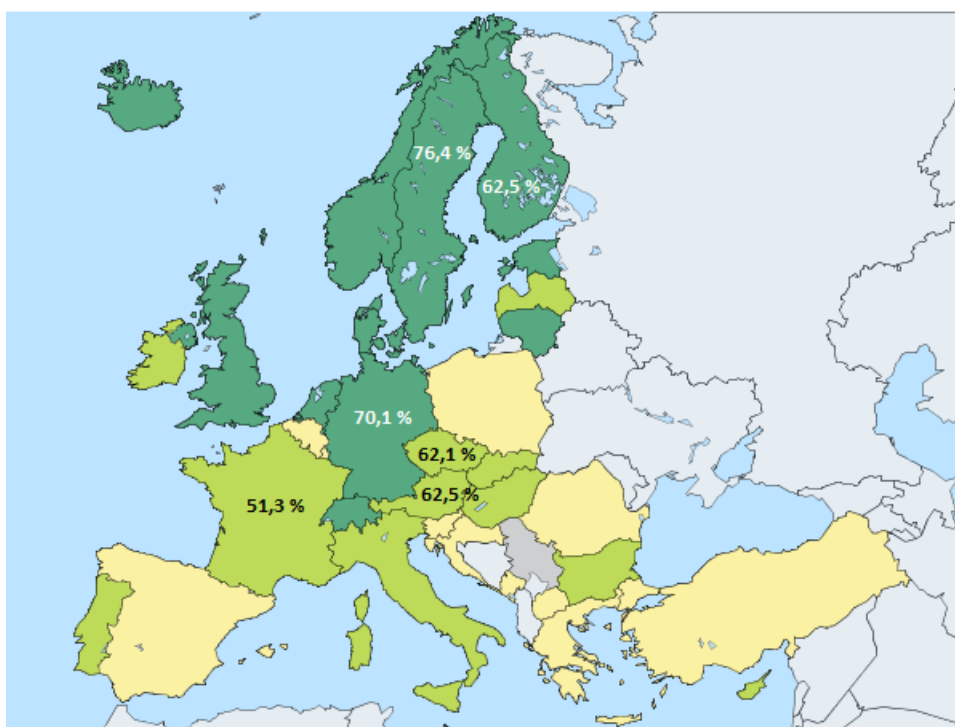
Pozn.: \* Údaje za rok 2016 (OECD)

Pozn. 1) Údaje k důchodovému věku v roce 2018 převzaty z The Finnish Centre for Pensions;

Pozn. 2) V případě Finska a Švédska je důchodový věk u důchodu odvozeného od předchozích příjmů oddělen od tzv. národního důchodu středníkem (viz více k důchodovému systému v kapitole pro Finsko a Švédsko).

Jak ukazují dostupné údaje o míře zaměstnanosti ve věku 55-64 let, nejvyšší míra zaměstnanosti starších osob ze srovnávaných zemí je ve Švédsku (76,4 %), za kterým následuje Německo (70,1 %), Finsko a Česká republika (62,5 % resp. 62,1 %) a Rakousko (51,3 %). Mezi Rakouskem a Německem je tak v míře zaměstnanosti ve věku 55-64 let rozdíl téměř 20 procentních bodů. Rozdíl je dán zejména odlišným nastavením důchodového věku mužů a žen. Zatímco v Rakousku důchodový věk činí 65 let pro muže a 60 let pro ženy, v Německu je důchodový věk pro obě pohlaví shodný, a to 65 let a 7 měsíců. Obdobné je pořadí v případě zaměstnanosti ve věku 65-74 let. Na prvním místě je Švédsko s necelými 17 %, následuje Německo (12,2 %) a Finsko (10,6 %). S mírným odstupem následuje Česká republika (9,3 %) a Rakousko (7,3 %).

## Míra zaměstnanosti ve věku 55-64 let („starší pracovníci“) v roce 2017



Legend

34.4 - 50.5

50.5 - 62.3

62.3 - 83.9

Minimum value:34.4 Maximum value:83.9

Pozn.: Míra zaměstnanosti starších pracovníků udává podíl zaměstnanců ve věku 55 až 64 let na celkovém počtu obyvatel stejné věkové skupiny. Ukazatel je založen na výběrovém šetření pracovních sil (LFS – Labour Force Survey).

Během posledních deseti let (2007-2017) zaměstnanost starších pracovníků ve věku 55-64 let rostla nejrychleji v Německu (o 19 p.b.) a v Česku (o 16 p.b.), nejméně ve Švédsku a Finsku (o méně než 10 p.b.). Zaměstnanost ve věku 65-74 let rostla nejrychleji v Německu a Švédsku, o 6,7 respektive 5,9 p.b.

### Vývoj zaměstnanosti ve věku 55-64 let v letech 2007 až 2017 (%)

| Země/rok | 2007 | 2017 | Změna 2007/2017 |
|----------|------|------|-----------------|
| Česko    | 46,0 | 62,1 | +16,1           |
| Německo  | 51,3 | 70,1 | +18,8           |
| Rakousko | 36,0 | 51,3 | +15,3           |
| Finsko   | 55,0 | 62,5 | +7,5            |
| Švédsko  | 70,0 | 76,4 | +6,4            |

Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování

### Vývoj zaměstnanosti ve věku 65-74 let v letech 2007 až 2017

| Země/rok | 2007 | 2017 | 2007/2017 |
|----------|------|------|-----------|
| Česko    | 7,0  | 9,3  | +2,3      |
| Německo  | 5,5  | 12,2 | +6,7      |
| Rakousko | 6,3  | 7,3  | +1,0      |
| Finsko   | 7,1  | 10,6 | +3,5      |
| Švédsko  | 11,0 | 16,9 | +5,9      |

Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování

Česko a Rakousko má ze srovnávaných zemí nejvyšší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55-64 let („gender employment gap“). Zatímco v ČR je tento rozdíl necelých 19 procentních bodů (p.b.), respektive 17 p.b. v Rakousku, ve Švédsku rozdíl mezi muži a ženami činí 4 p.b. a v případě Finska je zaměstnanost žen ve věku 55-64 let dokonce o necelé 2 p.b. vyšší než u mužů. V případě Francie je jak nízká zaměstnanost v této věkové kategorii, tak malý rozdíl mezi muži a ženami.

### Míra zaměstnanosti ve věku 55 až 64 let podle pohlaví v roce 2017 (%)

| Pohlaví / země   | Česko | Německo | Francie | Rakousko | Finsko | Švédsko |
|------------------|-------|---------|---------|----------|--------|---------|
| Celkem           | 62,1  | 70,1    | 51,3    | 51,3     | 62,5   | 76,4    |
| Muži             | 71,7  | 75,0    | 52,7    | 60,1     | 61,7   | 78,4    |
| Ženy             | 53,0  | 65,4    | 49,9    | 42,8     | 63,4   | 74,4    |
| Rozdíl muži-ženy | 18,7  | 9,6     | 2,8     | 17,3     | -1,7   | 4,0     |

Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování;

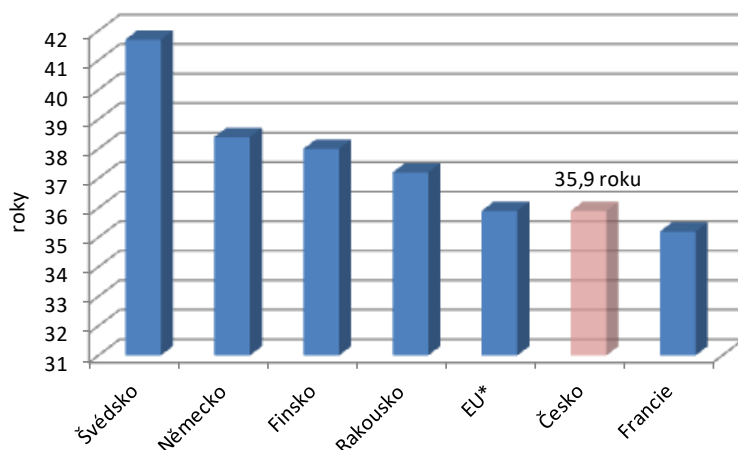
Pozn.: Podíl zaměstnaných ve věku 55-64 let z celkového počtu obyvatel v témže věku

Dalším ukazatelem ekonomické participace starších osob (55-64 let) je trvání či délka pracovního života („duration of working life“)<sup>11</sup>, tedy ukazatel udávající počet let, během kterých se očekává aktivní účast na trhu práce. Tento ukazatel byl vytvořen v rámci monitorování strategie zaměstnanosti Evropa 2020 a měl by doplňovat další ukazatele participace na trhu práce v průběhu životního cyklu, jako je nezaměstnanost mladých osob, předčasný odchod z trhu práce atd.

<sup>11</sup> Indikátor je odvozen z demografických údajů a údajů o trhu práce pro jednotlivé věkové skupiny, které se běžně nepublikují. Podrobná definice a způsob výpočtu ukazatele jsou dostupné na stránkách Eurostatu, viz [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi\\_dwl\\_a\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_dwl_a_esms.htm)

Hodnota tohoto ukazatele v ČR (35,9 roku) je na úrovni průměru pro Evropskou unii a mírně nad hodnotou pro Francii (35,2 roku). Průměrná délka pracovního života v ČR byla v roce 2017 o necelých šest let (5,8 roku) kratší než ve Švédsku (41,7 roku), viz tabulka a graf níže.

#### Očekávaná délka pracovního života v počtu let (2017)



Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

Za období posledních deseti let (2007-2017) se délka pracovního života nejvíce prodloužila ze sledovaných zemí v Německu, o 2,1 roku, a nejméně v České republice, o 1,2 roku (viz tabulka níže).

#### Očekávaná délka pracovního života v počtu let v roce 2017 (počet let)\*

| Země         | 2017*       | Změna 2007/2017 |
|--------------|-------------|-----------------|
| Švédsko      | 41,7        | 1,9             |
| Německo      | 38,4        | 2,1             |
| Finsko       | 38,0        | 2,0             |
| Rakousko     | 37,2        | 1,8             |
| EU*          | 35,9        | 1,8             |
| <b>Česko</b> | <b>35,9</b> | <b>1,2</b>      |
| Francie      | 35,2        | 1,9             |

Zdroj: Eurostat (2019), vlastní zpracování; Pozn.: Řazeno sestupně podle hodnoty v roce 2017

Statistika přechodu mezi trhem práce a důchodovým systémem, faktickou dobu odchodu z trhu práce a načasování tohoto odchodu ve vztahu ke statutárnímu důchodovému věku umožňují analyzovat ukazatel faktického, skutečného či „efektivního“ věku odchodu do důchodu v kontrastu k důchodovému věku stanovenému plošně v rámci důchodové legislativy. Participaci na ekonomickém životě v kontextu životního cyklu a v celoživotní perspektivě pak umožňují hodnotit ukazatele, jako je očekávaná délka pracovního života a života v důchodu.

Jak ukazuje tabulka a graf níže, nejpozději ze srovnávaných zemí z trhu práce odcházejí Švédové (muži v průměru ve věku 65,8 roku a ženy ve věku 64,6 roku) a Němci (muži ve věku 63,3 roku a ženy ve věku 63,2 roku). Nejdříve do důchodu z trhu práce odchází Francouzi a Francouzky (muži ve věku 60 a ženy 60,3 roku). Největší rozdíl v „efektivním“ odchodu z trhu práce mezi muži a ženami je v ČR, kde muži odcházeli v roce 2016 v průměru ve věku 62,5 roku a ženy ve věku 60,8 roku (tj. rozdíl 1,7 roku), naopak nejnižší v Německu (0,1 roku). Ve



všech uvedených zemích odchází ženy z trhu práce dříve než muži, kromě Francie, kde ženy odchází podle uvedených statistik do důchodu v průměru o 0,3 roku později než muži (viz tabulka níže).

#### Skutečný věk odchodu do důchodu a očekávaná délka života v důchodu podle pohlaví v roce 2016\*

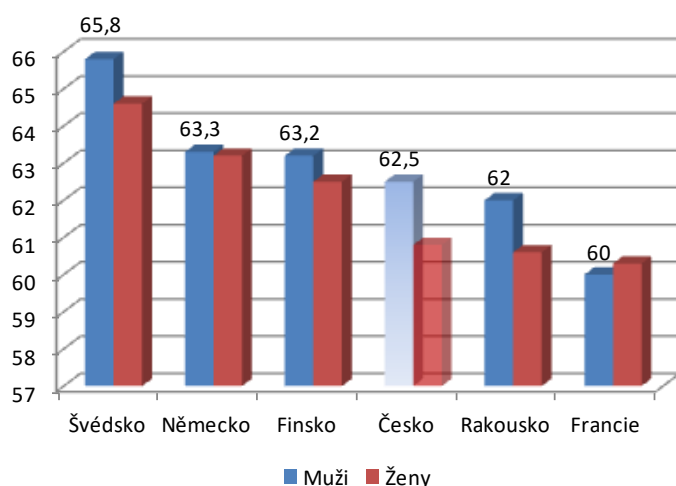
|              | Skutečný věk odchodu do důchodu <sup>1)</sup><br><i>Effective labour market exit age</i> |             | Očekávaná doba života v důchodu <sup>2)</sup><br><i>Expected years in retirement</i> |             |
|--------------|--|-------------|--|-------------|
|              | muži*  | ženy        | muži   | ženy        |
| Švédsko      | 65,8   | 64,6        | 18,7   | 21,9        |
| Německo      | 63,3   | 63,2        | 19,5   | 22,6        |
| Finsko       | 63,2   | 62,5        | 20,0   | 23,7        |
| <b>Česko</b> | <b>62,5</b>  | <b>60,8</b> | <b>17,9</b>  | <b>23,1</b> |
| Rakousko     | 62,0   | 60,6        | 21,0   | 25,4        |
| Francie      | 60,0   | 60,3        | 23,6   | 27,6        |

Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>, 1) Effective labour market exit age 2) Expected years in retirement

\* Pozn.: Řazeno sestupně podle průměrného skutečného věku odchodu z trhu práce u mužů (první sloupec)

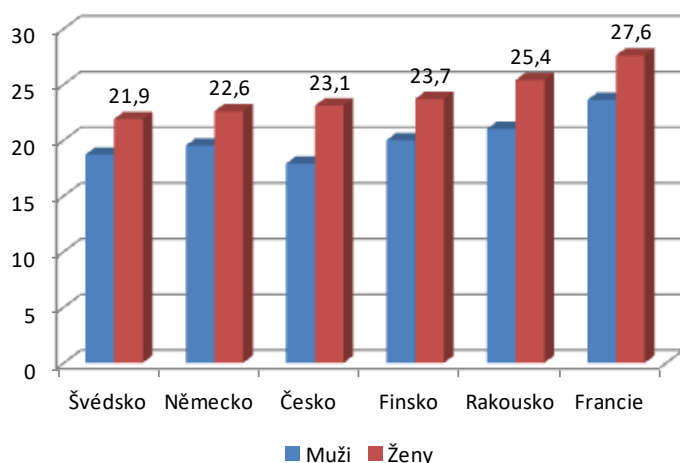
S délkou pracovního života a věkem skutečného odchodu do důchodu koreluje ukazatel očekávané délky života ve starobním důchodu. U zemí s obdobnou střední délkou života, respektive s malými rozdíly, je důsledkem pozdějšího odchodu z trhu práce kratší doba života strávená ve starobním důchodu. Na jedné straně tak stojí Švédsko a Německo s nejdelší průměrnou délkou pracovního života (Švédsko 41,7 roku, Německo 38,4 roku) a nejvyšším průměrným věkem odchodu z trhu práce (necelých 66 let u švédských mužů a 63,3 roku u mužů německých) a na druhé straně Rakousko a Francie s relativně brzkým odchodem z trhu práce a nejdelší dobou pobírání starobního důchodu (v případě Francouzek v průměru 27,6 roku a Rakušanek 25,4 roku). Česko stojí někde uprostřed, a to zejména v důsledku předčasného odchodu českých žen z trhu práce. Pokud by se však zaměstnanost a faktický věk odchodu z trhu práce u českých žen zvýšil, zaměstnanost v České republice by se přibližovala více Německu a severským zemím.

#### Skutečný věk odchodu do důchodu podle pohlaví (2016)



Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>

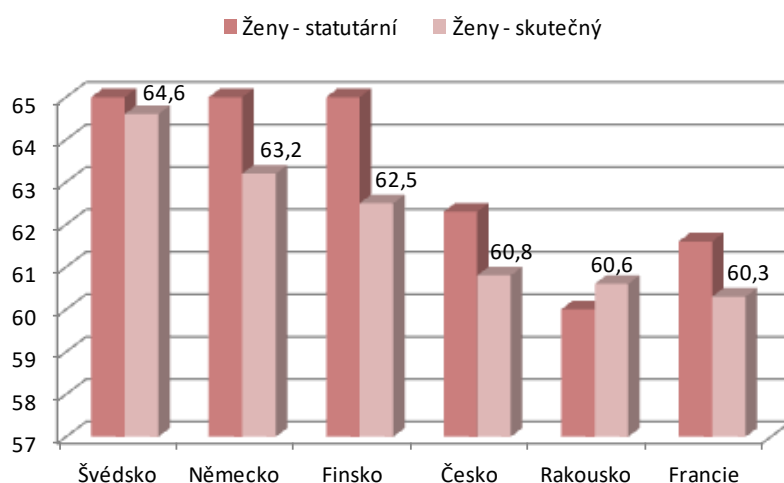
### Očekávaná doba života v důchodu podle pohlaví (2016)



Zdroj: OECD data (2019), <https://stats.oecd.org>

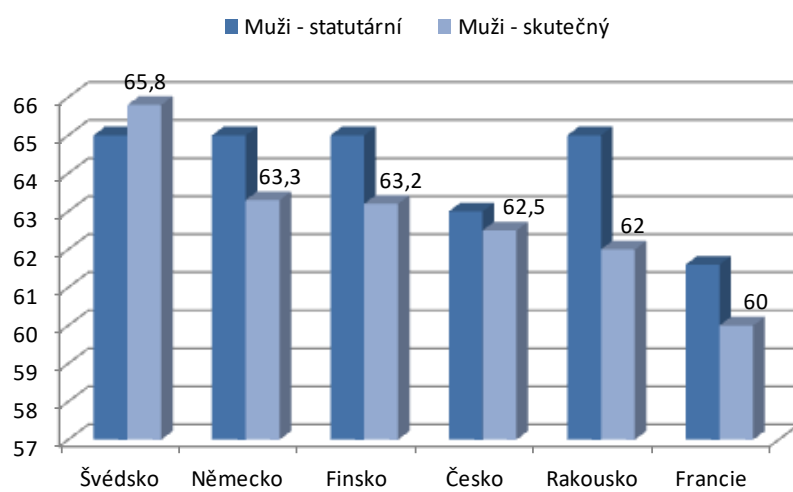
Rozdíl mezi skutečným a statutárním důchodovým věkem může být poměrně velký a většinou je z řady důvodů vyšší věk statutární než reálný věk odchodu z trhu práce. Důvodem je řada výjimek umožňujících dřívější odchod než stanovuje plošný důchodový věk, odchod z důvodu špatného zdraví nebo nezaměstnanosti. Největší rozdíl mezi statutárním a reálným důchodovým věkem je v případě žen ve Finsku, kde ženy opouští trh práce v průměru o 2,5 roku dříve, než předpokládá zákonem stanovený důchodový věk, a v případě mužů v Rakousku, kde muži opouští trh práce o 3 roky dříve, než stanovuje statutární důchodový věk. Také v Česku je reálný věk odchodu do důchodu nižší než věk statutární, a to v případě mužů o půl roku a u žen o 1,5 roku. Později než umožňuje zákon, odchází pouze švédští muži (o 0,8 roku později) a rakouské ženy (o 0,6 roku později).

### Rozdíl mezi statutárním a skutečným důchodovým věkem – ženy (2016)



Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>

### Rozdíl mezi statutárním a skutečným důchodovým věkem – muži (2016)



Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>

## 2.4. Počet a struktura starších zaměstnanců a podnikatelů (samostatně výdělečných osob)

Podle údajů Eurostatu bylo ve 4. čtvrtletí 2018 v ČR celkem téměř 4,1 milionu obyvatel starších 50 let. V tom bylo 1,7 ekonomicky aktivních a 2,4 milionu ekonomicky neaktivních. Ekonomicky aktivní zahrnují zaměstnané a nezaměstnané. Nezaměstnaných ve věku 50 a více let bylo v ČR necelých 26 tisíc. Nejvíce nezaměstnaných ve věku 50 a více let bylo ke konci roku 2018 ve Francii, a to více než půl milionu obyvatel. Celkový počet osob ve věku 50 a více let podle ekonomické aktivity ve srovnávaných zemích uvádí tabulka níže.

### Počet obyvatel ve věku 50 a více let podle ekonomického statusu v roce 2018 (v tisících)

|          | Počet obyvatel | Ekon. aktivní | Zaměstnaní | Nezaměstnaní | Ekon. neaktivní |
|----------|----------------|---------------|------------|--------------|-----------------|
| Česko    | 4 081,0        | 1 677,4       | 1 651,5    | 25,8         | 2 403,6         |
| Německo  | 35 904,5       | 16 318,8      | 15 933,6   | 385,3        | 19 585,6        |
| Francie  | 25 351,3       | 8 909,5       | 8 327,8    | 581,7        | 16 441,9        |
| Rakousko | 3 500,9        | 1 379,0       | 1 333,2    | 45,8         | 2 121,8         |
| Finsko   | 2 299,3        | 923,5         | 874,1      | 49,4         | 1 375,8         |
| Švédsko  | 3 764,9        | 1 789,0       | 1 719,6    | 69,4         | 1 975,9         |
| EU-28    | 203 500,1      | 79 412,0      | 75 632,5   | 3 779,5      | 124 088,0       |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Podle údajů Eurostatu bylo ve 4. čtvrtletí 2018 v EU více než 99 milionů obyvatel starších 65 let. V tom bylo 6,2 milionů ekonomicky aktivních a 93 milionů ekonomicky neaktivních. Registrovaných nezaměstnaných bylo více než sto tisíc.

Celkový počet osob ve věku 65 a více let podle ekonomické aktivity ve srovnávaných zemích uvádí tabulka níže. Vzhledem k tomu, že je statutární i efektivní (skutečný) důchodový věk ve srovnávaných zemích většinou nižší než 65 let, dá se u převážné většiny ekonomicky aktivních ve věku nad 65 let předpokládat souběh ekonomické aktivity a pobírání starobního důchodu.

### Počet obyvatel ve věku 65 a více let podle ekonomického statusu v roce 2018 (v tisících)

|          | Počet obyvatel | Ekon. aktivní | Zaměstnaní | Nezaměstnaní | Ekon. neaktivní |
|----------|----------------|---------------|------------|--------------|-----------------|
| Česko    | 2 080,4        | 151,7         | 150,5      | 1,1          | 1 928,7         |
| Německo  | 17 105,7       | 1 307,1       | 1 298,4    | :            | 15 798,7        |
| Francie  | 12 576,4       | 403,0         | 394,4      | :            | 12 173,4        |
| Rakousko | 1 597,8        | 85,2          | 85,2       | :            | 1 512,5         |
| Finsko   | 1 202,3        | 79,0          | 77,5       | :            | 1 123,3         |
| Švédsko  | 1 914,9        | 195,8         | 192,8      | 3,0          | 1 719,0         |
| EU-28    | 99 251,5       | 6 242,4       | 6 141,0    | 101,4        | 93 009,1        |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Tabulka níže ukazuje počet pracujících v zaměstnaneckém poměru ve srovnávaných zemích podle hlavních tříd zaměstnanosti klasifikace zaměstnání (ISCO08). Podle údajů z výběrového šetření pracovních sil bylo v ČR ve 4. čtvrtletí 2018 celkem 1,315 mil. zaměstnanců a zaměstnankyň ve věku 50 a více let. Nejvíce jich pracovalo v oblasti „Obsluha strojů

a zařízení, montéři“ (16 %), „Techničtí a odborní pracovníci“ (16 %) a „Specialisté“ (15 %). Během uplynulých deseti let (2008-2018) přibýlo nejvíce zaměstnanců 50 plus v kategorii „Úředníci“, a to z 82,3 na 136,1 tisíc (nárůst o 65 %), „Pracovníci ve službách a prodeji“, z 113,3 na 185,9 tisíc (o 64 %), a „Specialisté“, z 127,8 na 199,1 tisíc (tj. nárůst o 56 %). K mírnému nárůstu (o 6 %) došlo v kategorii „Obsluha strojů a zařízení, montéři“. V dalších kategoriích počet zaměstnanců ve věku 50 a více let v uvedeném období klesl.

Zaměstnanci ve věku 50 a více let tvoří ve sledovaných zemích necelou třetinu všech zaměstnanců (28 % v Rakousku, 30 % v ČR, 31 % ve Švédsku a 32 % ve Finsku). V Německu je to více než třetina, a to 36 %. Nejvyšší podíl zaměstnanců ve věku nad 50 let je jednak v kategorii povolání „Zákonodárci a řídicí pracovníci“ (43 % v Německu, 37 % v ČR a 35 % ve Francii), jednak v kategorii „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“, nejvyšší v Německu (44 %) a Francii (39 %), poté v ČR (37 %), nejnižší ve Finsku (30 %) a Švédsku (28 %).

#### Počet zaměstnanců ve věku 50 a více let podle hlavních tříd zaměstnanosti v roce 2018 (v tisících)

|   | Česko   | Německo  | Francie | Rakousko | Finsko | Švédsko |
|---|---------|----------|---------|----------|--------|---------|
| Zákonodárci a řídicí pracovníci                               | 64,1    | 622,8    | 575,3   | 60,0     | 26,5   | 109,3   |
| Specialisté   | 199,1   | 1 928,2  | 1 162,8 | 185,4    | 174,0  | 414,3   |
| Techničtí a odborní pracovníci                                | 209,5   | 3 043,8  | 1 295,6 | 191,7    | 159,8  | 285,2   |
| Úředníci  | 136,1   | 1 977,6  | 661,3   | 105,4    | 53,7   | 100,8   |
| Pracovníci ve službách a prodeji                              | 185,9   | 1 881,8  | 1 004,1 | 186,0    | 124,7  | 253,3   |
| Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | 14,3    | 96,1     | 92,1    | 8,1      | 5,6    | 12,0    |
| Řemeslníci a opraváři   | 184,7   | 1 528,4  | 491,3   | 117,9    | 67,0   | 116,2   |
| Obsluha strojů a zařízení, montéři                            | 213,3   | 1 092,0  | 554,6   | 80,4     | 50,1   | 95,2    |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                          | 107,0   | 1 402,0  | 1 018,4 | 125,4    | 42,2   | 64,1    |
| Zaměstnanci v ozbrojených silách                              | 0,9     | :        | 54,4    | :        | :      | 3,6     |
| Celkem  | 1 315,0 | 13 592,5 | 6 937,0 | 1 063,9  | 705,8  | 1 455,4 |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Zastoupení žen mezi zaměstnanci ve věku 50 a více let bylo nejnižší v kategorii „Řemeslníci a opraváři“: v ČR 12 %, v Německu 13 %, ve Švédsku 8 % a Finsku 6 %. Naopak nejvyšší podíl žen mezi zaměstnanci ve věku 50 plus je v kategorii „Úředníci“: v Česku 81 %, Finsku 80 %, v Německu a Švédsku shodně 69 %. Dále ženy dosahují až tří čtvrtin všech pracovníků starších 50 let v kategorii „Pracovníci ve službách a prodeji“: od 77 % ve Finsku až po 65 % v Německu (v ČR 70 %). Rovněž v kategorii „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“ převažují ženy: v Česku, Francii a Finsku téměř tři čtvrtiny (72 %), v Německu a Rakousku dvě třetiny (66 %, resp. 65 %), a více než polovinu ve Švédsku (55 %). Ženy rovněž převažují ve většině zemí v kategorii „Specialisté“ (ČR 61 %), kromě Německa (41 %). Mezi „Zákonodárci a řídicími pracovníky“ ženy tvoří kolem třetiny (33 % průměr pro EU), nejméně v Rakousku (27 %) Německu (28 %) a Česku (29 %), nejvíce ve Finsku (38 %) a Švédsku (41 %).

Počet zaměstnanců ve věku 65 a více let se v ČR během posledních deseti let (2008-2018) zvýšil 2,2 krát ze 46,9 na 101,4 tisíce. K největšímu nárůstu došlo v kategorii povolání „Obsluha strojů a zařízení, montéři“ (4,6 krát na 12,0 tisíc) a v kategorii „Úředníci“ (3,4 krát na 10,6 tisíce). Podle údajů Eurostatu ženy v ČR tvoří 47 % všech zaměstnanců ve věku 65 a více let. Nejvyšší podíl žen je v kategorii povolání „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“ (od 63 % v Německu až po 85 % ve Francii) a také v kategorii „Úředníci“ a „Pracovníci ve službách

a prodeji“. Počet zaměstnanců ve věku 65 a více let podle hlavních tříd zaměstnanosti v roce 2018 podle Výběrového šetření pracovních sil (Labour Force Survey) ukazuje tabulka níže.

**Počet zaměstnanců ve věku 65 a více let podle hlavních tříd zaměstnanosti v roce 2018 (v tisících)**

|   | Česko | Německo | Francie | Rakousko | Finsko | Švédsko |
|---|-------|---------|---------|----------|--------|---------|
| Zákonodárci a řídicí pracovníci                               | 6,1   | 28,3    | 34,0    | :        | :      | 5,1     |
| Specialisté   | 21,2  | 97,5    | 49,8    | 4,4      | 7,3    | 37,9    |
| Techničtí a odborní pracovníci                                | 14,8  | 116,1   | 20,3    | 4,5      | 6,7    | 24,6    |
| Úředníci  | 10,6  | 95,9    | :       | 4,4      | :      | 9,0     |
| Pracovníci ve službách a prodeji                              | 16,8  | 167,3   | 39,3    | 7,7      | 8,1    | 20,3    |
| Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | :     | :       | :       | :        | :      | :       |
| Řemeslníci a opraváři   | 8,3   | 41,8    | :       | :        | :      | 6,4     |
| Obsluha strojů a zařízení, montéři                            | 12,0  | 92,5    | :       | :        | 3,2    | 11,1    |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                          | 11,1  | 147,0   | 36,4    | 5,0      | 3,2    | 5,3     |
| Celkem  | 101,4 | 793,5   | 227,2   | 31,9     | 33,0   | 121,4   |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Vedle závislé činnosti a zaměstnaneckého poměru je další formou ekonomické aktivity podnikatelská, respektive samostatně výdělečná činnost, a to jak bez zaměstnanců, tak i s využitím dalších zaměstnanců.

V absolutním počtu byl nejvyšší počet podnikatelů v populaci osob ve věku 25 a více let ze srovnávaných zemí v Německu (3,9 mil.) a Francii (3,1 mil.), nejnižší ve Švédsku (477 tis.) a Finsku (318 tis.). V ČR bylo ve 4. čtvrtletí 2018 v populaci 25 a více let celkem 849 tisíc podnikatelů (samostatně výdělečně činných osob), z toho 327 tisíc bylo starších 50 let, 47 tisíc ve věku 65 a více let a 5,7 tisíce ve věku 75 a více let (viz tabulka níže).

**Počet podnikatelů („self-employed“) ve srovnávaných zemích podle věku v roce 2018 (v tisících)**

|          | 25 a více | 50 a více | 55 až 64 | 55 až 74 | 65 a více | 75 a více |
|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| Česko    | 849,1     | 327,3     | 167,6    | 209,0    | 47,0      | 5,7       |
| Německo  | 3 926,5   | 2 257,6   | 1 089,7  | 1 464,4  | 464,1     | 89,4      |
| Francie  | 3 076,1   | 1 350,4   | 739,3    | 885,7    | 164,3     | :         |
| Rakousko | 456,2     | 223,1     | 111,1    | 134,4    | 27,8      | 4,5       |
| Finsko   | 317,8     | 161,4     | 75,3     | 115,0    | 39,7      | :         |
| Švédsko  | 474,9     | 256,9     | 124,6    | 191,3    | 66,7      | :         |
| EU-28    | 32 313,8  | 14 953,2  | 7 407,1  | 9 680,7  | 2 678,0   | 404,5     |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Pokud jde o počet registrovaných podnikatelů (samostatně výdělečných osob), jejich podíl v populaci osob ve věku 25 a více let je ze srovnávaných zemí nejvyšší v České republice (11 %), nejnižší v Německu (6 %). S věkem se podíl podnikajících osob, stejně jako ekonomická aktivita obecně, snižuje. Ve věku 50 a více let podniká téměř každý dvanáctý obyvatel v této věkové kategorii, ve věku 65 a více let je to již jen každý padesátý.

**Podíl registrovaných podnikatelů v populaci 25, 50 a 65 a více let v roce 2018 (%)**

|          | 25 a více let | 50 a více let | 65 a více let |
|----------|---------------|---------------|---------------|
| Česko    | 11 %          | 8 %           | 2 %           |
| Německo  | 6 %           | 6 %           | 3 %           |
| Francie  | 7 %           | 5 %           | 1 %           |
| Rakousko | 7 %           | 6 %           | 2 %           |
| Finsko   | 8 %           | 7 %           | 3 %           |
| Švédsko  | 7 %           | 7 %           | 3 %           |
| EU-28    | 9 %           | 7 %           | 3 %           |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Podnikatelé ve věku 50 plus tvoří nejvyšší podíl všech podnikatelů starších 25 let v Německu, kde je to více než polovina (57 %), nejméně v Česku (39 %). Více než polovinu podnikatelů tvoří osoby nad 50 let také ve Švédsku (54 %) a Finsku (51 %) – viz tabulka níže.

Podíl žen mezi podnikajícími ve věku 50 a více let se pohybuje do jedné třetiny. Nejvyšší je v Rakousku (33 %) a nejméně ve Švédsku (28 %). V České republice byl v posledním čtvrtletí roku 2018 podíl žen mezi podnikateli 31 % – viz tabulka níže.

**Počet podnikatelů („self-employed“) ve věku 50 a více let podle pohlaví v roce 2018 (v tisících)**

| Země     | Muži     | Ženy    | Ženy (%) | Celkem   | 50 plus (%) |
|----------|----------|---------|----------|----------|-------------|
| Česko    | 225,4    | 101,9   | 31 %     | 327,3    | 39 %        |
| Německo  | 1 535,2  | 722,5   | 32 %     | 2 257,7  | 57 %        |
| Francie  | 941,8    | 408,6   | 30 %     | 1 350,4  | 44 %        |
| Rakousko | 149,2    | 73,9    | 33 %     | 223,1    | 49 %        |
| Finsko   | 111,0    | 50,3    | 31 %     | 161,3    | 51 %        |
| Švédsko  | 186,3    | 70,7    | 28 %     | 257,0    | 54 %        |
| EU-28    | 10 354,1 | 4 599,1 | 31 %     | 14 953,2 | 46 %        |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Při pohledu na podnikatele ve věku 65 a více let je podíl žen a mužů obdobný jako ve věkové kategorii 50 a více let. Ženy tvoří od zhruba pětiny všech podnikatelů starších 65 let ve Švédsku (22 %) až po více než třetinu (35 %) v Rakousku.

Osoby starší 65 let tvoří nejvyšší podíl všech podnikatelů starších 25 let ve Švédsku (14 %), Finsku a Německu (12 %). V Česku a Rakousku je podle údajů Eurostatu z výběrového šetření pracovních sil podíl této věkové kategorie zhruba poloviční (6 %).

**Počet podnikatelů („self-employed“) ve věku 65 a více let podle pohlaví v roce 2018 (v tisících)**

| Země     | Muži    | Ženy  | Ženy (%) | Celkem  | 65 plus (%) |
|----------|---------|-------|----------|---------|-------------|
| Česko    | 32,7    | 14,4  | 31 %     | 47,0    | 6 %         |
| Německo  | 332,8   | 131,3 | 28 %     | 464,1   | 12 %        |
| Francie  | 117,4   | 46,9  | 29 %     | 164,3   | 5 %         |
| Rakousko | 18,0    | 9,8   | 35 %     | 27,8    | 6 %         |
| Finsko   | 28,5    | 11,2  | 28 %     | 39,7    | 12 %        |
| Švédsko  | 52,0    | 14,7  | 22 %     | 66,7    | 14 %        |
| EU-28    | 1 908,3 | 769,7 | 29 %     | 2 678,0 | 8 %         |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Během posledních deseti let (2008-2018) se počet podnikajících osob ve věku 50 a více let zvýšil nejvíce v Německu a Rakousku (shodně nárůst o 42 %), nejméně ve Finsku a Švédsku, a to o 14 %, respektive 15 % (viz tabulka níže). V České republice se počet podnikatelů ve věku 50 a více let v uplynulých deseti letech zvýšil o více než třetinu (34 %) z 245 na 327 tisíc podnikajících.

**Vývoj počtu podnikatelů ve věku 50 a více let v letech 2008-2018 (v tisících)**

|          | 2008Q4   | 2018Q4   | Změna |
|----------|----------|----------|-------|
| EU-28    | 12 211,9 | 14 953,2 | 22 %  |
| Česko    | 244,6    | 327,3    | 34 %  |
| Německo  | 1 592,3  | 2 257,6  | 42 %  |
| Francie  | 968,4    | 1 350,4  | 39 %  |
| Rakousko | 157,3    | 223,1    | 42 %  |
| Finsko   | 141,1    | 161,4    | 14 %  |
| Švédsko  | 223,7    | 256,9    | 15 %  |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

V rámci výběrového šetření pracovních sil (Labour Force Survey, LFS) se také sleduje, zda podnikatelé podnikají na vlastní účet nebo zaměstnávají další zaměstnance. Jak ukazuje tabulka níže, v České republice je nejnižší podíl podnikatelů zaměstnávajících další zaměstnance z celkového počtu podnikajících osob. Ve věku 15-64 let je to zhruba každý pátý (21 %), ve věku 50 a více let 23 % a ve věku 65 a více let 24 %. Nejvyšší podíl podnikatelů se zaměstnanci ve věkové kategorii 50 a více let je v Německu (46 %) a Rakousku (44 %), viz tabulka níže.



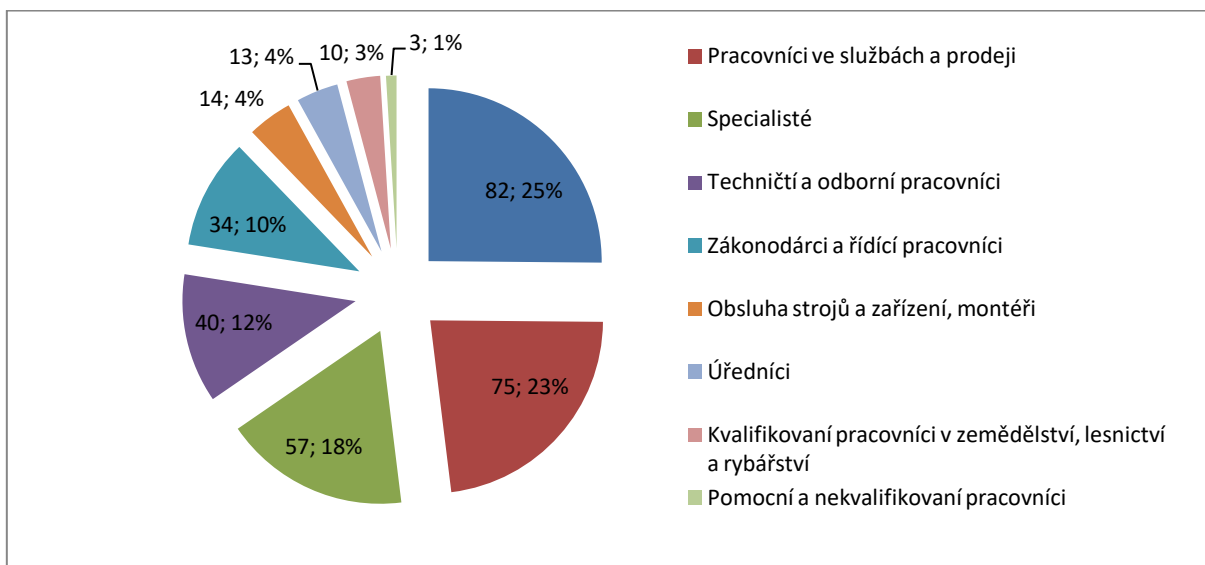
### Počet podnikatelů ve věku 50 a 65 plus bez a se zaměstnanci v roce 2018 (v tisících)

|          | Bez zaměst. | Se zaměst. | Se zaměst. (%) | Bez zaměst. | Se zaměst. | Se zaměst. (%) |
|----------|-------------|------------|----------------|-------------|------------|----------------|
|          | 50 plus     | 50 plus    | %              | 65 plus     | 65 plus    | %              |
| Česko    | 327,3       | 73,8       | 23 %           | 47,0        | 11,2       | 24 %           |
| Německo  | 2 257,6     | 1 046,2    | 46 %           | 464,1       | 176,0      | 38 %           |
| Francie  | 1 350,4     | 524,9      | 39 %           | 164,3       | 54,8       | 33 %           |
| Rakousko | 223,1       | 97,8       | 44 %           | 27,8        | 7,5        | 27 %           |
| Finsko   | 161,4       | 39,1       | 24 %           | 39,7        | 6,6        | 17 %           |
| Švédsko  | 256,9       | 84,8       | 33 %           | 66,7        | 15,0       | 22 %           |
| EU-28    | 14 953,2    | 4 418,0    | 30 %           | 2 678,0     | 641,8      | 24 %           |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

V ČR podle údajů Eurostatu samostatně výdělečné osoby ve věku 50 a více let nejčastěji vykonávali tyto „hlavní třídy“ povolání podle klasifikace zaměstnání ISCO: Řemeslníci a opraváři (třída 7), celkem 82 tisíc, Pracovníci ve službách a prodeji (třída 5), celkem 75 tisíc a Specialisté (třída 2), celkem 57 tisíc. Nejméně často naopak vykonávali profese: Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství (třída 6) a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (třída 9).

### Počet podnikatelů ve věku 50 a více let (v tis.) podle hlavních tříd zaměstnanosti (ISCO) v roce 2018



Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

Počty podnikatelů ve věku 50 a více let podle hlavních tříd zaměstnanosti klasifikace ISCO ukazuje tabulka níže.

**Počet podnikatelů ve věku 50 a více let podle hlavních tříd zaměstnanosti v roce 2018 (v tisících)**

| GEO/ISCO08   | Česko | Německo | Francie | Rakousko | Finsko | Švédsko |
|--|-------|---------|---------|----------|--------|---------|
| 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci                                  | 33,7  | 315,0   | 161,0   | 12,1     | 7,2    | 32,4    |
| 2 Specialisté  | 56,9  | 779,1   | 341,6   | 60,3     | 32,5   | 61,3    |
| 3 Techničtí a odborní pracovníci                                   | 39,5  | 433,4   | 141,9   | 36,9     | 19,0   | 42,7    |
| 4 Úředníci   | 12,8  | 61,4    | :       | :        | :      | 4,6     |
| 5 Pracovníci ve službách a prodeji                                 | 75,0  | 277,7   | 217,2   | 28,3     | 23,2   | 26,2    |
| 6 Kvalifikovaní pracovníci<br>v zemědělství, lesnictví a rybářství | 10,3  | 118,6   | 219,3   | 46,7     | 34,4   | 27,8    |
| 7 Řemeslníci a opraváři  | 82,3  | 208,1   | 214,4   | 27,3     | 24,4   | 41,4    |
| 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři                               | 13,7  | 38,4    | 36,5    | 6,2      | 16,4   | 16,0    |
| 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                             | 3,2   | 24,2    | :       | :        | 2,4    | 4,1     |
| Celkem   | 327,3 | 2 257,6 | 1 350,4 | 223,1    | 161,4  | 256,9   |

Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey, LFS, 4. čtvrtletí 2018)

## 2.5. Flexibilita a podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti

Důležitým kritériem a podmínkou více flexibilního a postupného odchodu z trhu práce a přechodu mezi péčí a zaměstnáním v průběhu života je i dostupnost částečných úvazků pro jednotlivé skupiny na trhu práce, včetně osob předdůchodového nebo důchodového věku. Podle dat OECD (viz tabulka níže) je podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti (všech úvazcích) ze srovnávaných zemí nejvyšší v Německu a Rakousku, kde na částečný úvazek pracuje více než pětina všech zaměstnanců. V České republice je to každý dvacátý zaměstnanec či zaměstnankyně. Mezi srovnávanými zeměmi však existují výrazné rozdíly v podílu částečných úvazků mezi muži a ženami. Zatímco v sousedním Německu či Rakousku zaměstnané ženy pracují na částečný úvazek 4krát častěji než muži, v případě severovýchodních zemí (Švédsko a Finsko) je tento rozdíl mezi pohlavími méně než dvojnásobný. Může to mít mimo jiné souvislost s tradičnějším rozdělením genderových rolí v Německu a Rakousku oproti Švédsku a Finsku, respektive lepšími možnostmi sladění profesního a rodinného života v těchto severovýchodních zemích.

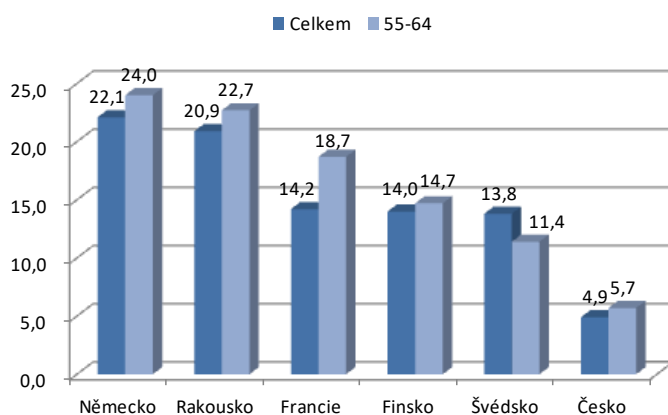
### Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti podle pohlaví (2016)\*

|                 | Muži | Ženy | Celkem* |
|-----------------|------|------|---------|
| Německo         | 9,1  | 36,9 | 22,1    |
| Rakousko        | 8,6  | 34,7 | 20,9    |
| Francie         | 7,0  | 22,0 | 14,2    |
| Finsko          | 10,6 | 17,7 | 14,0    |
| Švédsko         | 10,1 | 17,8 | 13,8    |
| Česká republika | 2,6  | 8,0  | 4,9     |

Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování; \* Pozn.: Řazeno sestupně podle hodnoty ve sloupci „Celkem“

Podíl částečných úvazků je ve všech srovnávaných zemích kromě Švédska častější ve věkové kategorii 55-64letých zaměstnanců a zaměstnankyň než ve všech věkových skupinách celkem. Podle údajů níže se podíl částečných úvazků ve věku 55-64 let a celkem příliš neliší. Nejvyšší rozdíl je ve Francii a ČR, kde je jejich využití 1,3krát, respektive 1,2krát častější. Samotný podíl částečných úvazků však zcela neodráží možnost volby a flexibility na trhu práce, respektive dobrovolnost využití částečných úvazků.

### Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti ve věku 55-64 let a celkem (2016)

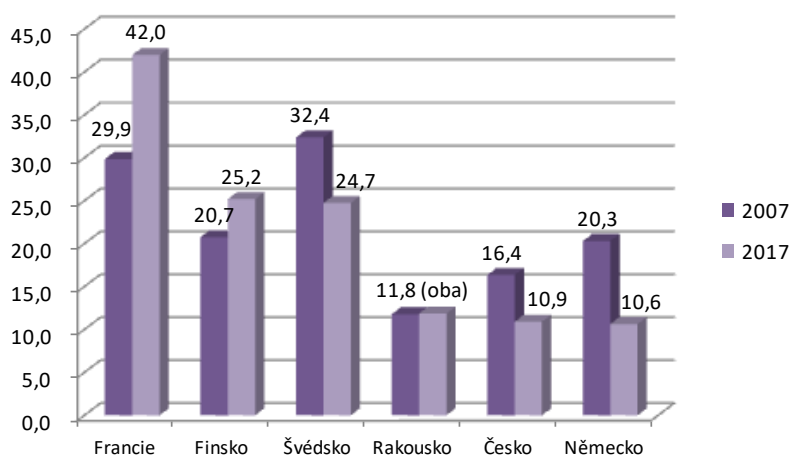


Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování

Za nedobrovolný je považován částečný úvazek (méně než 30 hodin týdně), pokud osoba pracující na částečný úvazek nemohla najít práci na plný úvazek. Podle údajů OECD byl v roce 2017 nejvyšší podíl nedobrovolných částečných úvazků ve Francii (42 %), poté ve Finsku a Švédsku (čtvrtina, resp. 25 % všech částečných úvazků). Nejmenší podíl nedobrovolných částečných úvazků byl v Rakousku (12 %), Česku a Německu (shodně zhruba 11 % všech částečných úvazků). Ve věkové skupině 55-64 let na částečný úvazek pracuje „nedobrovolně“ obecně menší podíl osob než je průměr pro všechny věkové skupiny s výjimkou Německa, kde v roce 2017 nedobrovolně na zkrácený úvazek pracovalo 12,8 % zaměstnaných na částečný úvazek proti 10,6 % celkem.

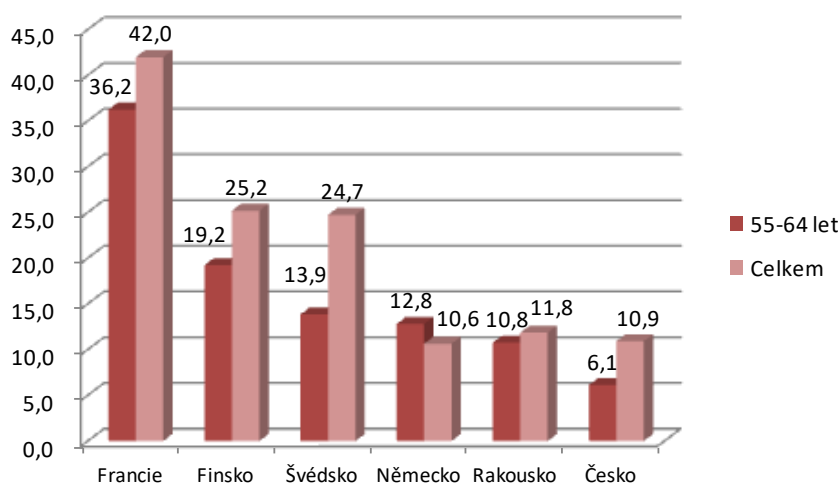
Mezi roky 2007 až 2017 se podíl nedobrovolných úvazků na všech částečných úvazcích zvýšil ve Francii a Finsku (o 12, resp. 5 procentních bodů), naopak v Česku a Německu se podíl nedobrovolných úvazků snížil o 6 procentních bodů, respektive o 10 procentních bodů.

#### Podíl nedobrovolných částečných úvazků (%) na všech částečných úvazcích (2017)



Zdroj dat: OECD, vlastní zpracování

#### Podíl nedobrovolných částečných úvazků (%) na všech částečných úvazcích (2017)



Zdroj dat: OECD, vlastní zpracování;

## 2.6. Německo

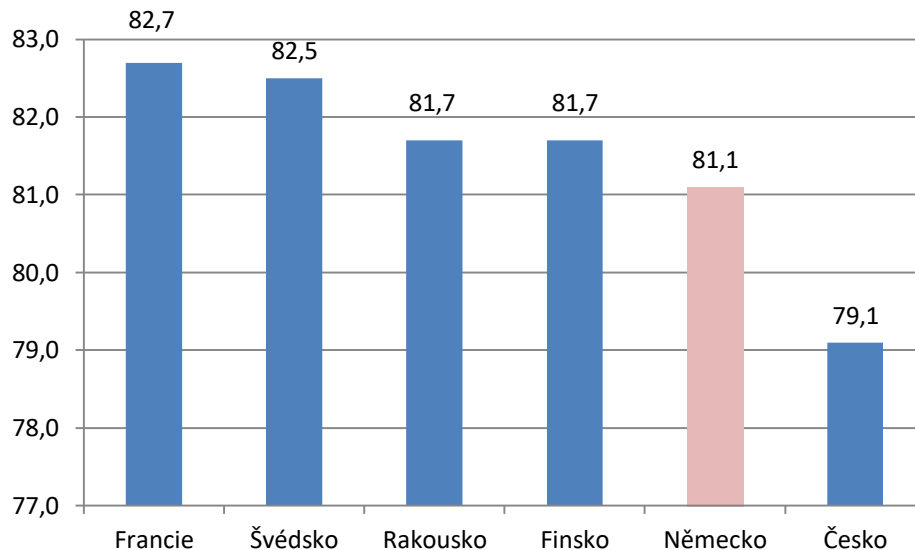
### 2.6.1. Základní charakteristika a podmínky růstu zaměstnanosti starších osob

Německo tvoří 16 spolkových zemí. Podle Federálního statistického úřadu Destatis mělo Německo ke konci června 2018 celkem 82,9 milionů obyvatel, v tom 17,5 mil. osob ve věku 65 a více let (21 %) (Destatis 2019). Počet starších lidí ve věku 65 a více let se za posledních 20 let zvýšil více než o třetinu (37 %). Podle Centrálního registru cizinců bylo v Německu evidováno celkem 10,9 milionu cizinců, tj. osob s výhradně cizí státní příslušností (Destatis 2019). Imigrantů, tj. osob narozených v jiné zemi než v Německu („foreign born“) bylo v Německu v roce 2018 ještě více, a to 13,7 milionu, respektive 16,6 % populace (Eurostat 2019).

Pokud budou současné demografické trendy přetrvávat, celková populace Německa do roku 2060 klesne téměř o pětinu (18 %), respektive o 14,9 milionu obyvatel. Populace v „produktivním věku“ (16-75 let) se sníží o 28 % (Kappeler, A. et al. 2016).

Střední délka života či naděje dožití při narození v roce 2017 byla v Německu 81,1 roku (78,7 roku pro muže a 83,4 roku pro ženy). Nejdéle žijí muži ve spolkové zemi Bádensko-Württembersko (79,5 roku v letech 2015/2017), nejkratší dobu v Sasko-Anhaltsku (76,2 roku). V případě žen je na prvním místě rovněž Bádensko-Württembersko (84,0 roku), nejkratší střední délka života je pak v Sársku (82,2 roku) (Destatis 2019).

#### Střední délka života při narození ve srovnávaných zemích (2017)



Zdroj dat: Eurostat (2019)

### Střední délka života při narození a ve věku 65 let ve srovnávaných zemích (2017)\*

|          | Celkem* | Muži  | Ženy  | Rozdíl    | Celkem | Muži   | Ženy   |
|----------|---------|-------|-------|-----------|--------|--------|--------|
| Ve věku  | 0 let   | 0 let | 0 let | Ženy-Muži | 65 let | 65 let | 65 let |
| Francie  | 82,7    | 79,6  | 85,6  | 6,0       | 21,7   | 19,6   | 23,6   |
| Švédsko  | 82,5    | 80,8  | 84,1  | 3,3       | 20,4   | 19,2   | 21,5   |
| Rakousko | 81,7    | 79,4  | 84,0  | 4,6       | 20,1   | 18,5   | 21,5   |
| Finsko   | 81,7    | 78,9  | 84,5  | 5,6       | 20,4   | 18,4   | 22,1   |
| Německo  | 81,1    | 78,7  | 83,4  | 4,7       | 19,7   | 18,1   | 21,2   |
| Česko    | 79,1    | 76,1  | 82,0  | 5,9       | 18,1   | 16,2   | 19,8   |

Zdroj dat: Eurostat (2019); \* Pozn.: Řazeno sestupně podle střední délky života při narození celkem (první sloupec)

Na konci roku 2017 žilo v Německu zhruba 7,8 milionu lidí s těžkým zdravotním postižením, tj. přibližně o 151 tisíc, respektive o 2,0 %, více ve srovnání s koncem roku 2015 (Destatis 2019).

Riziko příjmové chudoby je v Německu v mezinárodním srovnání relativně nízké (15,6 % v roce 2015), ale vyšší než v ČR (11,8 %), Finsku (13,5 %) nebo Rakousku (14,7 %), a o něco nižší než ve Švédsku (17 %).

Přestože je zdravotní stav obyvatel relativně dobrý, hodnotí dospělé osoby s nejnižším dosaženým stupněm vzdělání své zdraví špatně (OECD 2018b). Na zdravotní péči Německo vydalo v roce 2016 druhý nejvyšší podíl HDP v EU po Francii, a to 11,1 %, respektive 11,5 % ve Francii (Destatis 2018).

Ze srovnávaných zemí má Německo po České republice druhý nejnižší podíl osob s terciárním vzděláním ve věku 25-64 let (28,6 % v Německu, 23,9 % v ČR; nejvyšší podíl ze zemí EU mělo Irsko se 44 %). Vysokoškolský diplom má 25,2 % žen a 31,3 % mužů ve věku 25-64 let, tj. o 6 procentních bodů více. Ve všech členských státech EU s výjimkou Rakouska a Německa byl přítom podíl osob s terciárním vzděláním vyšší u žen než u mužů. Nicméně u 25-34letých je již podíl vysokoškolsky vzdělaných vyšší u žen než mužů (31,5 % žen oproti 29,6 % mužů v roce 2016). Pokud jde o věkovou skupinu 55-64letých, má Německo druhý nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním ze srovnávaných zemí.

Obecně jsou pracovníci s vyšší kvalifikací méně ohroženi ztrátou zaměstnání a jejich pracovní kariéra je delší. Mezi podílem vysokoškoláků v celkové populaci a v populaci 55-64 let je v Německu nejmenší rozdíl ve srovnávaných zemích. Nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním ze srovnávaných zemí je ve Švédsku (42 % ve věku 25-64 let a 31 % ve věku 55-64 let), viz tabulka a graf níže.

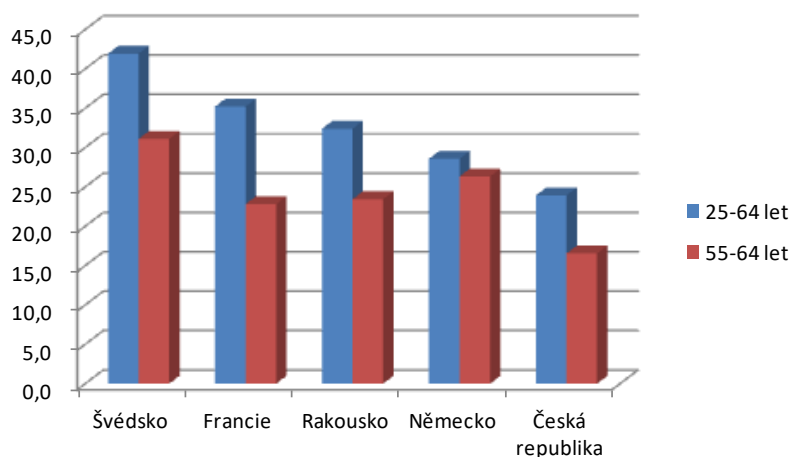
### Podíl osob s terciárním vzděláním ve věku 25-64, 25-34 a 55-64 let (2017)\*

|                 | 25-34 let | 25-64 let | 55-64 let* |
|-----------------|-----------|-----------|------------|
| Švédsko         | 47,4      | 41,9      | 31,1       |
| Německo         | 31,3      | 28,6      | 26,3       |
| Rakousko        | 40,3      | 32,4      | 23,4       |
| Francie         | 44,3      | 35,2      | 22,8       |
| Česká republika | 33,8      | 23,9      | 16,6       |

Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování, \* Pozn.: Řazeno sestupně podle hodnoty pro věk 55-64 let

Ve věku 25-34 let má Německo nejnižší podíl osob s terciárním vzděláním ze srovnávaných zemí, avšak ve věku 55-64 let druhý nejvyšší. Česká republika má ze srovnávaných zemí druhý nejnižší podíl osob s vysokoškolským vzděláním u mladých osob ve věku 25-34 let (33,8 %) a nejnižší ve věku 55-64 let (16,6 %).

### Podíl osob s terciárním vzděláním ve věku 25-64 let a 55-64 let (2017)



Zdroj dat: OECD (2019), vlastní zpracování

## 2.6.2. Zaměstnanost starších osob a struktura pracujících seniorů

Vysoká zaměstnanost je podle vládní strategie „Každý věk se počítá: Pro větší prosperitu a kvalitu života pro všechny generace“ („Jedes Alter zählt: Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“) obzvláště důležitá, protože je základem pro růst, prosperitu a udržitelné veřejné finance (BMI 2015). Pokračující růst vysokoškolsky vzdělaných osob, rekordně vysoká míra zaměstnanosti, zejména u žen, a imigrace mohou podle spolkové vládní politiky v kontextu stárnutí populace pomoci zajistit kvalifikovanou pracovní sílu.

V Německu bylo v roce 2017 na trhu práce 43,3 mil. obyvatel, z toho 23,3 mil. mužů a 20,0 mil. žen (OECD 2018d), zaměstnaných bylo 41,7 mil. (53,5 % tvořili muži a 46,5 % ženy), 1,6 mil. osob bylo bez zaměstnání (v tom 957 tis. mužů). Ekonomicky aktivních bylo 72,6 % osob ve věku 55 až 64 let (oproti 58,7 % v roce 2008, tj. nárůst o 14 procentních bodů), mužů 77,9 % a žen 67,5 %. Mezi roky 2008-2017 se ekonomická aktivita zvýšila více u žen než u mužů (o 17 procentních bodů u žen a 11 u mužů).

Německo má po ČR nejnižší nezaměstnanost (3,7 % v roce 2017, muži 4,1 %, ženy 3,3 %), což potenciálně zlepšuje vyhlídky zaměstnanosti „rezervních“ pracovníků a znevýhodněných skupin obyvatel, mezi které patří i starší pracovníci. V listopadu 2018 nezaměstnanost dále poklesla na 3,3 % u 15 až 74letých (1,9 % v ČR). Nezaměstnanost ve věku 55-64 let v roce 2017 činila 3,4 % (3,1 % muži, 3,7 % ženy), ve věku 65 a více let 0,8 % (0,7 % muži, 0,9 % ženy). Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla ve věkových skupinách 15-19 let (8,5 % muži a 7,9 % ženy) a 20-24 let (7,2 % muži a 5,0 % ženy).

Ze srovnávaných zemí má Německo po Švédsku druhou nejvyšší zaměstnanost osob ve věku 55-64 let (70,1 % procent v roce 2017, Švédsko 76,4 %). Současná zaměstnanost ve věku 55-64 let v Německu odpovídá hodnotě, kterou mělo Švédsko před deseti lety v roce 2007. Nicméně během uplynulých deseti let zaměstnanost v této věkové kategorii rostla v Německu nejrychleji ze srovnávaných zemí a to o necelých 19 procentních bodů z 51,3 % v roce 2007 na 70,1 % v roce 2017, zatímco v případě Švédska rostla relativně nejpomaleji, konkrétně o 6,4 procentního bodu ze 70,0 na 76,4 % v roce 2017.

Míra zaměstnanosti 65 až 74letých se v Německu v průběhu deseti let zdvojnásobila z 6 % v roce 2007 na 12 % v roce 2017 (Destatis 2019). Ve srovnání s dalšími členskými státy EU je však podíl zaměstnaných v této věkové skupině v Německu nižší než v Estonsku (26 %), Lotyšsku nebo Švédsku (oba 17 %), což jsou členské země EU s nejvyšší zaměstnaností v této věkové skupině. V průměru bylo v roce 2017 v EU stále zaměstnaných 10 % všech 65 až 74letých, tedy každý desátý člověk v tomto věku (v roce 2007 to bylo 7 %).

Míra ekonomické aktivity osob ve věku 65 a více let dosáhla v roce 2017 hodnoty 7,0 % (9,8 % u mužů a 4,8 % u žen) (OECD 2018d).

Ve vyšších věkových skupinách roste význam dosaženého vzdělání. Vysoce kvalifikovaní lidé v této věkové skupině byli zaměstnáni mnohem častěji než lidé s nízkou kvalifikací. V Německu byla míra zaměstnanosti mezi vysoce kvalifikovanými lidmi ve věkové skupině 65 až 74 let více než dvakrát vyšší než u osob s nízkou kvalifikací (19 % oproti 8 %). Téměř všichni obyvatelé Německa mají minimálně vyšší střední vzdělání.

Jak ukazuje tabulka níže, zaměstnanost ve věku 65-74 let v Německu v období 1997 až 2017 rostla výrazněji v posledních deseti letech, kdy vzrostla více než dvojnásobně. Zatímco v roce 2007 byl zaměstnán zhruba každý osmnáctý Němec či Němka ve věku 65 až 74 let, za 10 let, v roce 2017 to byl téměř každý osmý. Pokud jde však o 65 až 74leté seniory s vysokoškolským vzděláním, byl zaměstnán téměř každý pátý (19 % osob v této věkové kategorii). Osoby s nejnižší kvalifikací byly zaměstnány cca v 8 %, tj. zhruba každý dvanáctý. Rozdíl v zaměstnanosti osob s nejvyšším a nejnižším stupněm vzdělání tak dosáhl víc než dvojnásobku.

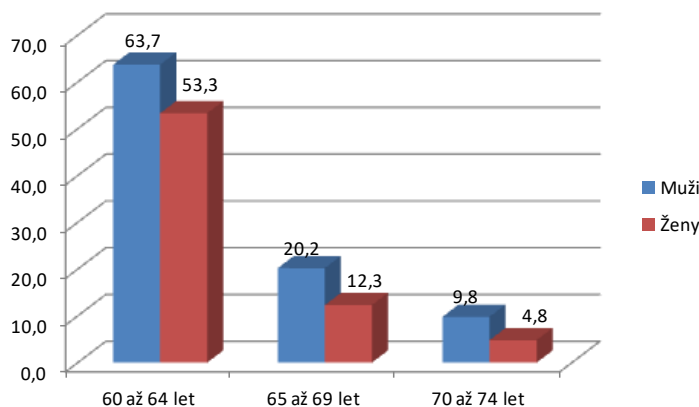


### Zaměstnanost ve věku 65-74 let podle stupně vzdělání 1997-2017

| ISCED11/Rok   | 1997 | 2007 | 2017 |
|---|------|------|------|
| Nižší než základní, základní a nižší sekundární vzdělání (úrovně 0-2)   | 3,2  | 3,5  | 8,1  |
| Vyšší sekundární a postsekundární non-terciární vzdělání (úrovně 3 a 4) | 3,4  | 5,0  | 10,7 |
| Terciární vzdělání (úrovně 5-8)   | 7,9  | 10,2 | 18,7 |
| Všechny úrovně ISCED 2011   | 3,9  | 5,5  | 12,2 |

Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

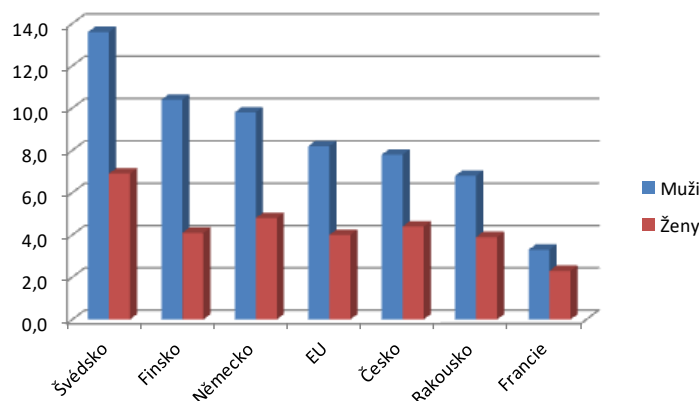
### Zaměstnanost ve věku 60-64, 65-69 a 70-74 let podle pohlaví (2017)



Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

Zatímco ve věkové skupině 60 až 64letých bylo v zaměstnání 64 % mužů a 53 % žen, u 65 až 69letých 20 % mužů a 12 % žen, tj. u mužů 3,2krát méně a u žen 4,3krát méně než ve věku 60 až 64 let. Se zvyšujícím se věkem se rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen zvyšuje a ve věku 70 až 74 let je již zaměstnanost mužů dvakrát vyšší než zaměstnanost žen téhož věku. Zaměstnanost ve věku 70 až 74 let je ze srovnávaných zemí po Švédsku (10,1 % celkem, 13,6 % muži a 6,9 % ženy) v Německu druhá nejvyšší (7,1 % celkem, 9,8 % muži a 4,8 % ženy).

### Zaměstnanost ve věku 70-74 let ve vybraných zemích podle pohlaví (2017)

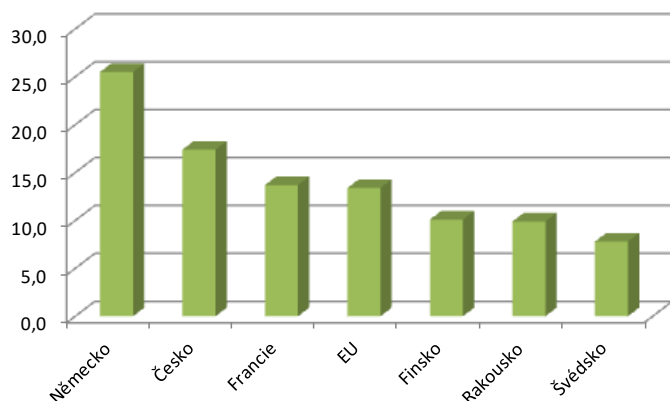


Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

K největšímu nárůstu zaměstnanosti za posledních deset let došlo ve věkové kategorii 60 až 64letých, nejvíce v Německu (o 25,5 p.b. z 32,9 % na 58,4 % v roce 2017). V ČR v uvedeném období došlo k druhému největšímu nárůstu zaměstnanosti uvedené věkové skupiny (o 17,4

p.b.). Vzestupný trend růstu zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let v poslední době zpomalil, částečně kvůli nedávným reformám důchodového systému, které u některých zaměstnanců usnadnily předčasný odchod do důchodu (Kappeler, A. et al. 2016).

#### Nárůst zaměstnanosti ve věku 60 až 64 let v letech 2007 až 2017 (p.b.)\*



Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování; \* v procentních bodech

### 2.6.3. Důchodový systém a podmínky ekonomické aktivity starších osob

Předčasný odchod do důchodu (trvale krácený) je možný ve věku 63 let pro osoby, které jsou pojištěny nejméně 35 let. Lze pobírat plný (*Vollrente*) nebo částečný (*Teilrente*) důchod. U plného důchodu nesmí příjmy z ekonomické činnosti před dosažením standardního důchodového věku překročit částku 6 300 EUR za kalendářní rok.

Od roku 2017 lze částečný důchod a příjem ze zaměstnání kombinovat flexibilněji a individuálněji. Výdělků ze mzdy nyní snižují důchody o 40 % pouze nad hranici 6 300 EUR ročně (předtím byla hranice 450 EUR měsíčně). Od roku 2017 se jednotlivci, kteří pokračují v práci po dosažení důchodového věku, mohou rozhodnout platit příspěvky na penzijní připojištění a tím získat plné dávky ze všech svých příspěvků na důchod.

V roce 2007 se německá vláda rozhodla, že od roku 2012 se bude zvyšovat statutární věk odchodu do důchodu měsíčně z 65 let (od osob narozených v roce 1947) na 67 let pro osoby narozené v roce 1964 a později (Naegele, Bauknecht 2015).

## 2.7. Rakousko

### 2.7.1. Základní charakteristika a podmínky růstu zaměstnanosti starších osob

Rakousko je stabilní a bohatá ekonomika, která po daňové reformě v roce 2016 zrychlila růst v důsledku zahraniční poptávky (OECD 2017b). Nabídka a počet volných míst na trhu práce roste, což vedlo k rostoucí účasti žen a seniorů na trhu práce a vyšší imigraci (ibid.).

Rakousko mělo v roce 2017 celkem 8,8 mil. obyvatel, z toho bylo 19 % ve věku 65 a více let a 5 % starších 80ti let. Podle projekce do roku 2050 podíl obyvatel ve věku 65 plus vzroste na 27 % (European Commission 2017: 203). Populace 65 plus tvoří cca 31 % populace v „produktivním“ věku. Na 100 osob ve věku 20-64 let tak připadá cca 31 osob starších 65 let („age dependency ratio, old“). Střední délka života v roce 2017 byla 81,7 roku - pro ženy 84,0 roku a pro muže 79,4 roku (Eurostat 2019). Vysokoškolské vzdělání v roce 2018 mělo 33 % osob ve věku 25 až 64 let, 24 % ve věku 55-64 let a zhruba 6 % seniorů ve věku 65 a více let.

Ačkoliv má Rakousko obecně spíše zdravou populaci (70 % obyvatel tvrdí, že je ve zdravé kondici, což je v rámci EU mírný nadprůměr), přetrvává poměrně významný rozdíl na základě socioekonomického statusu (rozptyl tvoří až 20 %, přičemž z nízkopříjmových skupin se identifikuje jako „zdravý“ jen 60 % obyvatel) (OECD 2018).

Necelá polovina mužů (49 %) a 41 % žen ve věku 65 a více let vnímala své zdraví jako „dobré nebo velmi dobré“ (OECD 2018). Míra relativní chudoby v Rakousku byla 9,0 % (v roce 2013).

Příjmy seniorů jsou relativně vysoké - jsou na úrovni 93,4 % celkových příjmů v populaci, příjem ovšem není příliš diverzifikovaný, penze tvoří až 80 % příjmů, míra příjmové chudoby je 8,8 % (OECD 2017b). V žebříčku Global AgeWatch se Rakousko umístilo na 13. místě (Global AgeWatch).

### 2.7.2. Zaměstnanost starších osob a struktura pracujících seniorů

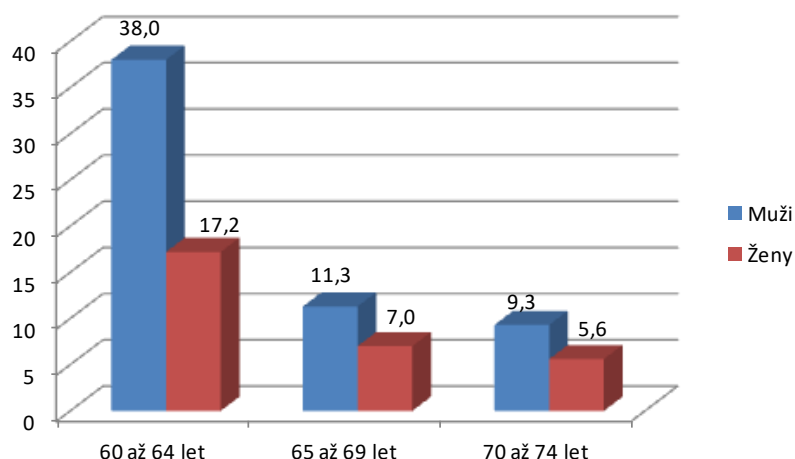
Ekonomicky aktivních bylo v roce 2017 celkem 4,5 mil. obyvatel (4,508 tisíc), zaměstnaných bylo 4,260 tisíc osob (52,9 % muži, 47,1 % ženy), nezaměstnaných 248 tisíc (142 tisíc mužů a 106 tisíc žen). Ekonomicky aktivních ve věku 55-64 let bylo 63 % mužů a 45 % žen (celkem pro obě pohlaví 54 %). Mezi roky 2008 až 2017 míra ekonomické aktivity ve věku 55-64 let vzrostla o 13 p.b. u mužů a o 14,4 p.b. u žen. Ekonomická aktivita lidí ve věku 65 a více let se v uvedeném období neměnila a zůstala na hodnotě 4,8 % (6,7 % u mužů a 3,4 % u žen v roce 2017).

V populaci ve věku 15-24 let a 55-64 let byla zaměstnána zhruba polovina obyvatel (50,6 % a 51,3 %). Míra zaměstnanosti ve věku 25-54 let byla 84,1 %, ve věku 15-64 let 71,6 % (75,4 % mužů a 67,7 % žen). Nezaměstnanost v roce 2017 byla 5,5 % (muži 5,9 %, ženy 5,5 %), dlouhodobá nezaměstnanost 1,9 %. Dlouhodobě nezaměstnaní tvořili třetinu nezaměstnaných. V případě cizinců byla míra nezaměstnanosti více než dvakrát vyšší (OECD LFS 2018).

Na částečný úvazek byla v roce 2017 zaměstnána více než pětina zaměstnanců (21 %), o 3 procentní body více než v roce 2008 (18 %), 9 % zaměstnaných mužů a více než třetina zaměstnaných žen (35 %), průměr pro EU byl 32 % v případě žen a 9 % u mužů (Eurostat).

Z celkového počtu pracujících na částečný úvazek byly čtyři pětiny (78,2 %) ženy, cca pětina muži (21,8 %).

### Zaměstnanost starších osob podle pohlaví a věkových skupin (2017)



Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

### Zaměstnanost ve věku 55-64 let (1997 až 2017)

| Pohlaví / rok | 1997 | 2007 | 2017 |
|---------------|------|------|------|
| Ženy          | 17,3 | 26,5 | 42,8 |
| Muži          | 40,5 | 46,0 | 60,1 |
| Celkem        | 28,5 | 36,0 | 51,3 |

Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

### Zaměstnanost ve věku 65-74 let (1997 až 2017)

| Pohlaví / rok | 1997 | 2007 | 2017 |
|---------------|------|------|------|
| Ženy          | 2,8  | 4,7  | 5,6  |
| Muži          | 5,5  | 8,2  | 9,3  |
| Celkem        | 3,9  | 6,3  | 7,3  |

Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

### Zaměstnanost podle vybraných věkových skupin (1997 až 2017)

| Věková skupina/Rok | 1997 | 2007 | 2017 |
|--------------------|------|------|------|
| Od 15 do 64 let    | 67,2 | 69,9 | 72,2 |
| Od 55 do 64 let    | 28,5 | 36,0 | 51,3 |
| Od 60 do 64 let    | 10,6 | 17,4 | 27,3 |
| Od 65 do 69 let    | 5,1  | 7,2  | 9,0  |
| Od 65 do 74 let    | 3,9  | 6,3  | 7,3  |
| Od 70 do 74 let    | 2,7  | 4,9  | 5,2  |

Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

### Zaměstnanost starších osob podle pohlaví a vybraných věkových skupin (2017)

|              | Muži | Ženy | Celkem |
|--------------|------|------|--------|
| 60 až 64 let | 38   | 17,2 | 27,3   |
| 65 až 69 let | 11,3 | 7,0  | 9,0    |
| 70 až 74 let | 9,3  | 5,6  | 7,3    |

Zdroj dat: Eurostat (LFS), vlastní zpracování

### 2.7.3. Důchodový systém a podmínky ekonomické aktivity starších osob

Rakousko má dávkově definovaný („*defined benefit*“) systém povinného sociálního pojištění, který je financován průběžně (PAYG). Důchody se vypočítávají na základě předchozích příjmů a délky pojištění. Obvyklý důchodový věk je v současnosti 65 let u mužů a 60 let u žen. Důchodový věk žen se má v letech 2024 až 2033 zvýšit na 65 let. Podmínkou nároku na důchod je získat dobu pojištění v délce 180 měsíců (15 let) během posledních 30 let nebo 300 měsíců (25 let) po celou dobu života (OECD 2017c). Při dosažení potřebné délky pojištění nebo u fyzicky náročných profesí (*Schwerarbeitspension*) a v dalších situacích, v závislosti na roku narození atd. lze odejít do důchodu předčasně (více viz kapitola Základní charakteristika důchodových systémů ve srovnávaných zemích).

## 2.8. Švédsko

### 2.8.1. Základní charakteristika a podmínky růstu zaměstnanosti starších osob

Švédsko mělo v roce 2018 celkem 10 mil. a 230 tisíc obyvatel (SCB 2019).<sup>12</sup> Během let 2008-2018 se počet obyvatel Švédska zvýšil téměř o jeden milion (přesně o 974 tisíc obyvatel). Pro srovnání, v Česku se počet obyvatel mezi lety 2007-2017 zvýšil o 325 tisíc na 10 mil. a 579 tisíc (ČSÚ). V další srovnávané zemi, ve Finsku, o 226 tisíc na 5,5 milionu. Dynamika populačního růstu ve Švédsku v minulosti rostla. Zatímco ke zvýšení z 8 na 9 milionů došlo v průběhu 35 let (1969-2004), nárůst o další milion na 10 milionů trval 13 let (2004-2017). Na růstu populace se podílel jak migrační, tak přirozený přírůstek. Podle OECD by populace Švédska bez migrace v roce 2015 místo 9,9 mil. činila 8,1 mil. (OECD 2017a).

Podle projekce by měla populace Švédska dále růst a v roce 2028 dosáhnout hranice 11 milionů, hranici 12 milionů pak v roce 2051 (SCB 2019). Podíl imigrantů, tj. osob narozených v jiné zemi, v roce 2018 činil 19 %, tj. téměř pětina obyvatel Švédska. V roce 2008 to bylo 14 % a v roce 1998 11 % (SCB 2019).

Podíl seniorů tvoří ve Švédsku pětinu (20 %) celkové populace (2018), respektive 35 % populace v pracovním věku („*old-age dependency ratio*“) (2016). Bez migrace, kterou tvoří zejména osoby v mladším produktivním věku, by podle OECD (ibid.) byl v roce 2015 podíl osob ve věku 65 a více let vyšší (24 %) a podíl mladých osob ve věku 0-19 let nižší (20 % místo skutečných 23 %). Do roku 2050 by se měl podíl seniorů zvýšit na 23 % (European Commission 2017: 210).

Švédsko má obecně zdravou populaci, celkem 80 % obyvatel se považuje za „zdravé“, což je jeden z nejvyšších podílů v Evropě. Střední délka života v roce 2017 byla jedna z nejvyšších na světě, 80,7 roku pro muže a 84,1 roku pro ženy. Podle projekce by se měla střední délka života do roku 2050 zvýšit u mužů na 85,2 roku a u žen na 87,5 roku (SCB 2019). Délka života ve zdraví je ve Švédsku nejvyšší ze srovnávaných zemí a činí pro muže i ženy téměř shodně 73 let (73,0 roku u mužů a 73,3 roku u žen) (Eurostat 2019).

Střední délka života se liší podle vzdělání, země narození a regionu (bydliště). Nejmenší rozdíly v délce života jsou mezi regiony, o něco větší podle země narození (osoby narozené mimo Evropu mají nejnižší střední délku života než celková populace) a největší podle úrovně vzdělání, jak u žen, tak u mužů (SCB 2019). Vzdělání má rovněž vliv na délku života s omezením denních aktivit z důvodu zhoršeného zdravotního stavu. Lidé s nejnižším vzděláním mají nejkratší délku života bez zdravotních omezení.

Švédsko patří mezi bohaté, „vysokopříjmové“ země. Příjmy seniorů jsou na 85,9 % celkových příjmů v populaci. Příjem seniorů je značně diverzifikovaný, penze tvoří jen asi 55 % příjmů. V žebříčku Global AgeWatch mapujícího kvalitu života seniorů i institucionálního prostředí se Švédsko umístilo na 3. místě (Global AgeWatch).

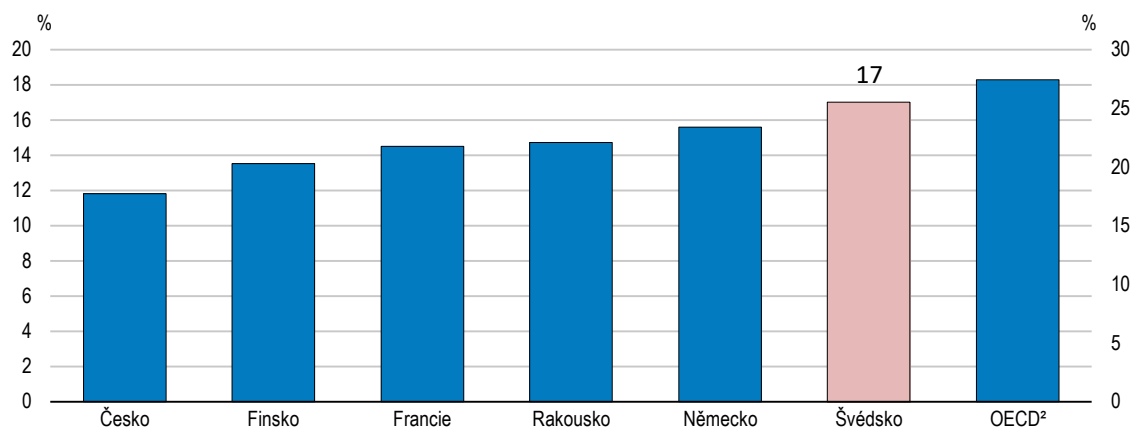
V roce 2016 mělo ve Švédsku nízkou životní úroveň 21,7 % žen ve věku 65 a více let ve srovnání s 15,7 % v EU jako celku a 10,3 % mužů oproti 11,3 % v EU (MHSA 2016).

Starší osoby jsou nadprůměrně zastoupeny mezi osobami ohroženými chudobou, ale méně než jiné věkové skupiny jsou ohroženy materiální deprivací (OECD 2017a).

<sup>12</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), online <https://www.scb.se>

Z historického minima v 80. letech rostla příjmová nerovnost ve Švédsku od 90. let rychleji než v jiných zemích OECD, částečně z důvodu stárnutí, měnící se struktury domácností a migrace. I když nerovnosti ve Švédsku rostly z velmi nízké úrovně, nyní jsou nejvyšší v severovýchodních zemích. Přesto příjmová nerovnost v mezinárodním srovnání zůstává relativně nízká.

**Podíl obyvatel s disponibilním příjmem pod hranicí chudoby<sup>1</sup>, celková populace, rok 2015 nebo poslední rok**



Zdroj: OECD (2018), OECD Social and Welfare Statistics (database)

1. Hranice chudoby činí 60 % mediánu příjmu domácností. Příjem domácností je upraven tak, aby zohledňoval velikost domácnosti. 2. Nevážený průměr.

Dalším faktorem, který má vliv na míru ekonomické i sociální participace, je vzdělání (Pinto 2017, Katagiri et al. 2018). 12 % ze seniorů dosáhlo na vysokoškolské, 44 % pak na středoškolské (2017) (SCB 2019). Švédsko má nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním jak ve věku 25-64 let, tak u mladých osob ve věku 25-34 let a starších osob ve věku 55-64 let (LFS, Eurostat 2017). Ve věku 25-34 let má vysokoškolské vzdělání 47,4 % obyvatel (oproti 33,8 % v ČR). Ve věku 55-64 let pak o necelou polovinu vyšší než v ČR (31,1 % oproti 16,6 %).

## 2.8.2. Zaměstnanost starších osob a struktura pracujících seniorů

V roce 2017 bylo na švédském trhu práce 5,4 mil. lidí (52,5 % tvořili muži), zaměstnaných bylo 5 mil. osob (52,4 % mužů, 47,6 % žen). Nezaměstnanost byla 6,7 % (u mužů 7,0 %, u žen 6,4 %), u rodilých Švédů („*native-born*“) byla nižší - 4,8 % a u Švédek 4,2 %, u imigrantů narozených mimo Švédsko („*foreign-born*“) 15,8 % u mužů a 15,0 % u žen. Dlouhodobě nezaměstnaných, tj. déle než jeden rok, bylo relativně málo, necelých 17 % v roce 2017 (OECD 2018a).

Podíl částečných úvazků v posledních 10 letech osciluje kolem hodnoty 14 %, z toho 60 % připadá na ženy a 40 % na muže. Podíl mužů na částečných úvazcích se v posledních deseti letech zvyšoval. V roce 2017 na částečný úvazek pracovalo 10,4 % všech zaměstnaných Švédů a 17,5 % Švédek. Více než polovina žen pracujících na snížený úvazek by chtěla pracovat více, ale často pracují v sektorech, kde převládá práce na částečný úvazek (OECD 2018a). Částečné úvazky u žen vedou k nižším důchodům a zvyšují příjmové rozdíly mezi muži a ženami ve stáří (ibid.).

Zaměstnanost ve věku 55-64 let („starší pracovníci“) je ve Švédsku nejvyšší ze všech srovnávaných zemí, a to jak v případě mužů (78,4 %), tak v případě žen (74,4 %) - celkem pro obě pohlaví 76,4 % v roce 2017 (Eurostat 2019). V mezinárodním srovnání je pro Švédsko charakteristická vysoká zaměstnanost žen ve věku 55-64 let, která je podstatně vyšší než ve srovnávaných zemích, konkrétně o 32 p.b. vyšší než v Rakousku, o 25 p.b. vyšší než ve Francii a o 21 p.b. vyšší než v Česku. Ve věku 65-69 let je stále na trhu práce aktivní více než pětina (22 %) osob v této věkové kategorii.

### Vybrané ukazatele ekonomické participace starších osob ve Švédsku v roce 2017

| Zaměstnanost |       |       | Skutečný věk odchodu z trhu práce |      | Očekávaná doba v důchodu |      |
|--------------|-------|-------|-----------------------------------|------|--------------------------|------|
| 55-59        | 60-64 | 65-69 | muži                              | ženy | muži                     | ženy |
| 83,2         | 67,7  | 22,0  | 65,8                              | 64,6 | 18,7                     | 21,9 |

Zdroj: OECD database (2019), vlastní zpracování

### Vývoj míry zaměstnanosti ve věku 55-64 let ve Švédsku v letech 2007-2017

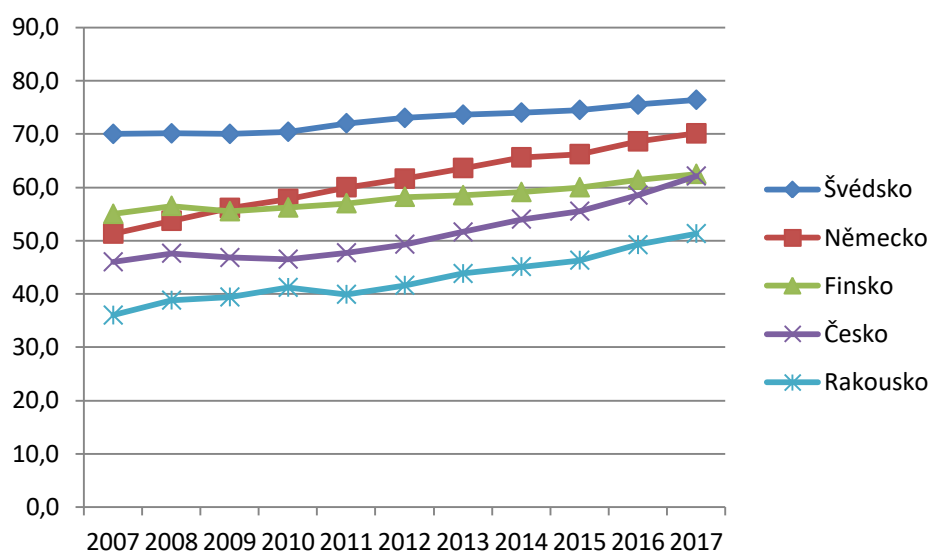
| Rok    | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Muži   | 72,9 | 73,4 | 73,2 | 74,0 | 75,2 | 76,3 | 76,9 | 76,5 | 76,8 | 77,5 | 78,4 |
| Ženy   | 67,0 | 66,7 | 66,7 | 66,9 | 68,9 | 69,6 | 70,3 | 71,5 | 72,1 | 73,5 | 74,4 |
| Celkem | 70,0 | 70,1 | 70,0 | 70,4 | 72,0 | 73,0 | 73,6 | 74,0 | 74,5 | 75,5 | 76,4 |

Zdroj: Eurostat (2019), vlastní zpracování



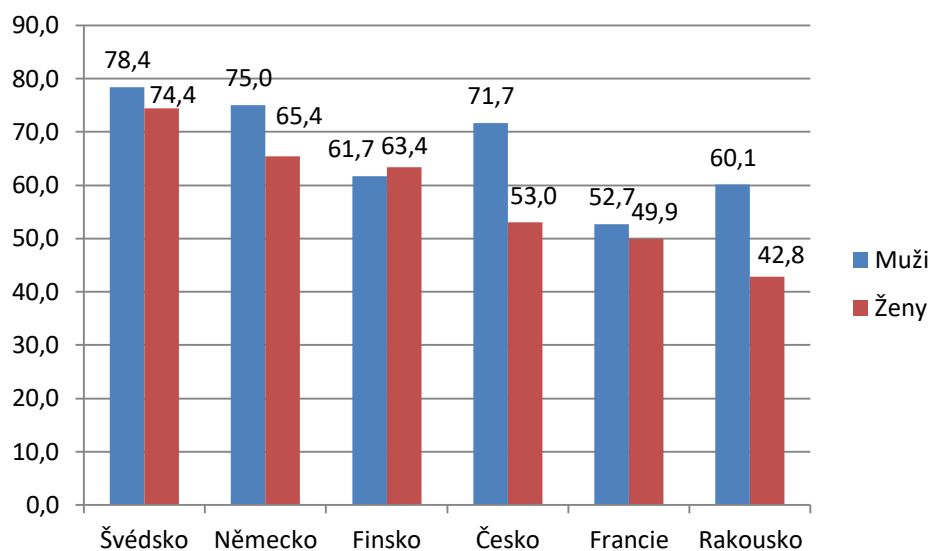
Již vysoká zaměstnanost ve věku 55-64 let ve Švédsku se za deset let (2007-2017) zvýšila mírně, stejně jako ve Finsku. Více dynamický růst zaměstnanosti ve věku 55-64 let byl v zemích s nižší zaměstnaností v této věkové kategorii (Rakousko a Česko). Nejrychlejší byl pak růst zaměstnanosti starších pracovníků v Německu. Česko se tak za posledních deset let dostalo na úroveň Finska, Německo se pak přiblížilo úrovni zaměstnanosti ve Švédsku (viz graf níže).

### Vývoj zaměstnanosti ve věku 55-64 let ve srovnávaných zemích v letech 2007-2017



Zdroj dat: Eurostat (vlastní zpracování)

### Zaměstnanost ve věku 55-64 let ve srovnávaných zemích podle pohlaví (2017)\*



Zdroj dat: Eurostat (vlastní zpracování); \* Řazeno sestupně podle míry zaměstnanosti žen

## Zaměstnanost ve věku 55-64 let ve srovnávaných zemích podle pohlaví (2017)\*

| Země     | Muži | Ženy | Celkem | Rozdíl |
|----------|------|------|--------|--------|
| Česko    | 71,7 | 53,0 | 62,1   | 18,7   |
| Německo  | 75,0 | 65,4 | 70,1   | 9,6    |
| Francie  | 52,7 | 49,9 | 51,3   | 2,8    |
| Rakousko | 60,1 | 42,8 | 51,3   | 17,3   |
| Finsko   | 61,7 | 63,4 | 62,5   | -1,7   |
| Švédsko  | 78,4 | 74,4 | 76,4   | 4,0    |

Zdroj dat: Eurostat (vlastní zpracování)

### 2.8.3. Důchodový systém a podmínky ekonomické aktivity starších osob

Švédský veřejný důchodový systém („*alderspension*“) je povinný univerzální systém důchodového pojištění, který sestává ze tří základních částí:

- 1) „příspěvkově definovaného“<sup>13</sup> důchodu („*inkomstpension*“) a doplňkového „dávkově definovaného“<sup>15</sup> důchodu („*tilläggs pension*“), které tvoří průběžně financovaný („*pay-as-you-go*“) systém individuálních „fiktivních“ účtů („*notional defined contribution system*“, NDC),<sup>16</sup>
- 2) povinného plně fondového „příspěvkově definovaného“ schématu („*premiepension*“), který je součástí systému individuálních účtů;
- 3) příjmově testovaného garantovaného důchodu („*garantipension*“), který je financován z daní („*tax financed*“) a poskytuje základní ochranu osobám s nízkým nebo žádným starobním důchodem z prvního základního pilíře (MISSOC 2019).

Ve Švédsku jsou rovněž rozšířené zaměstnanecké důchody („*occupational pension plans*“) (OECD 2017a). Systém individuálních „fiktivních“ účtů byl zaveden v rámci důchodové reformy v roce 1998, která byla plně implementována o pět let později, v roce 2003. Cílem reformy bylo zejména zajistit dlouhodobou finanční stabilitu, udržitelnost a předvídatelnost důchodového systému (MHSA 2016). Reforma se opírá o dohodu šesti politických stran.

Z platby pojistného na důchodové pojištění ve výši 18,5 % je 16 % alokováno na průběžné schéma a 2,5 % na fondové schéma individuálního účtu.

Nárok na starobní důchod z povinného průběžného systému lze získat od věku 61 let. Minimální (garantovaný) důchod lze pobírat od věku 65 let (OECD 2017a). Podmínkou pro nárok je minimálně tříletá doba pobytu ve Švédsku. Garantovaný důchod v maximální výši lze získat po 40 letech pobytu. Při kratších obdobích je výše dávky alikvotně snížena. Dávky z důchodového pojištění ve Švédsku tak lze rozdělit na dva různé druhy dávek: dávky založené na předchozí pracovní aktivitě („*work-based*“) a dávky založené na bydlišti („*residence-based*“).

Garantovaný minimální důchod se vyplácí pouze ve spojení se základním důchodem. Snižuje se při souběhu s vdovským či vdoveckým důchodem, důchodem ze zahraniční nebo rentou.

<sup>13</sup> „*Defined contribution system*“

<sup>14</sup> „*Income pension*“, „*earnings-related pension*“

<sup>15</sup> „*Defined benefit system*“

<sup>16</sup> Respektive „*notional accounts system*“

Naopak se nepřihlíží k příjmům z kapitálu, zaměstnaneckým důchodům, příjmům ze soukromého důchodového připojištění nebo příspěvku na péči („*attendance allowance*“).

Vedle národního starobního důchodu, který se skládá z uvedených tří hlavních částí („*income*“, „*premium*“ a „*guarantee pension*“), existují v rámci zabezpečení osob starších 65 let také další dvě dávky: příspěvek na bydlení („*housing benefit*“) a příspěvek na živobytí („*maintenance support*“).

Příspěvek na bydlení je doplňkovou dávkou pro ty, kterým nestačí příjem z minimálního garančního důchodu. Příspěvek na živobytí je stejně jako garanční (minimální) důchod doplňková samostatná dávka pro ty, kteří si nevydělali na důchod z prvního pilíře a nemají nárok ani na minimální garantovaný důchod. Obě tyto dávky pro seniory, tj. příspěvek na bydlení a příspěvek na živobytí, nepodléhají zdanění (MSHA 2016).

Pozdější začátek pobírání garantovaného důchodu nevede ke zvýšení pobírané dávky (MHSA 2016).

Laun a Palme (2017) analyzovali faktory, které vedly ke zvýšení účasti starších mužů na trhu práce. K růstu podle autorů přispělo zlepšení zdravotního stavu a vzdělání, naopak další zkoumané faktory jako „lepší fyzické pracovní prostředí“ a „zvýšení podílu žen na trhu práce“ podle nich neměly významný vliv. Velmi výrazný dopad na participaci starších osob na trhu práce mělo zpřísnění podmínek pro přiznání invalidního důchodu. Vliv měly také daňové slevy. Podle autorů je potřebné zkoumat také faktory na straně poptávky, jako je dopad technologických změn, vnímání produktivity ze strany zaměstnavatelů a věková diskriminace v zaměstnání.

## 2.9. Příklady mezigenerační spolupráce na trhu práce

S rostoucím nedostatkem pracovníků a rostoucím povědomím o dopadech stárnutí populace roste zájem zaměstnavatelů o aktivní řízení lidských zdrojů s cílem dosažení vyvážené a udržitelné struktury zaměstnanců, posílení konkurenceschopnosti a inovací. Jedním z důležitých aspektů age managementu je využití rostoucí věkové různorodosti a přínosu mezigenerační spolupráce mezi mladšími a staršími zaměstnanci a celkové zvýšení znalostí a kompetencí pracovníků v rámci organizace.

Age management a mezigenerační kooperace je v kontextu stárnutí populace nezbytnou součástí strategie zachování konkurenceschopnosti, která umožňuje získání a udržení mladých talentů a současně zachování zkušeností a dovedností starších pracovníků. Podpora mezigenerační výměny na pracovišti je také důležitou formou řízení vzdělávání a znalostí (Baran, Kłos 2014).

Mezigenerační učení může redukovat nedostatky v dovednostech mladších a starších generací. Mezi staršími pracovníky se často jedná o nedostatky v cizích jazycích, vzdělávacích a digitálních dovednostech, u mladší generace o měkké dovednosti, jako je komunikace, týmová práce, jednání se zákazníky a řešení problémů. Mezigenerační učení může také posílit mezigenerační vztahy a snížit negativní věkové stereotypy a ageismus, které jsou jednou ze základních bariér participace starších osob na trhu práce (EU-OSHA 2017).

Koncept mezigenerační spolupráce vychází z předpokladu odlišných hodnot, postojů a očekávání jednotlivých generací daných odlišným socializačním rámcem učení a zkušenostmi. Mladší lidé obecně kladou větší důraz na rozvoj kariéry, naopak starší na stabilitu zaměstnání a příjmu. Koncept vychází také z předpokladu, že předávání znalostí a mezigenerační výměna je kontinuální a postupný proces a že mezigenerační vztahy jsou založeny více na komplementaritě než na konkurenci (Veingerl & Šarotar 2017). Age management tak zahrnuje využití potenciálu a předností jednotlivých generací a kohort i specifík daných odlišnými prioritami a potřebami v průběhu životního, pracovního a rodinného cyklu.

Modely podporující mezigenerační učení zahrnují mentoring, tutoring a koučování (EU-OSHA 2017). Mentorské programy umožňují úsporně a efektivně vzdělávat mladší pracovníky a předávat jim firemní a organizační know-how. Starším pracovníkům jako mentorům mohou naopak dát pocit, že jsou více ceněni. Celkově mentoring přispívá ke zvýšení motivace pracovníků.

Příkladem projektu mapujícího zdroje iniciativy a příklady dobré praxe v oblasti mezigeneračního učení je projekt Evropská mapa mezigeneračního učení (*European Map of Intergenerational Learning, EMIL*).<sup>17</sup> Projekt analyzoval význam a roli mezigeneračního učení a podporoval různé formy mezigeneračního učení.

Součástí kampaně „Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílů věku 2016-17“ (*Healthy Workplaces for All Ages 2016-17*), kterou pořádala Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci (*European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA*), byla i identifikace příkladů dobré praxe v rámci podpory zdraví na pracovišti a zdravého stárnutí a mezigenerační spolupráce.

---

<sup>17</sup> Viz <http://www.emil-network.eu>

Jako příklad dobré praxe byl identifikován Age Management ve finské společnosti Berner Ltd, (společnost s ručením omezeným),<sup>18</sup> která je tradiční a dlouhodobou firmou zabývající se výrobou a velkoobchodem. Společnost je známá svou orientací na zaměstnance. Pětina (21 %) jejích zaměstnanců je starších 55 let. V roce 2010 proto tato společnost vytvořila program pro starší zaměstnance. Program vypracovala interní řídicí skupina ve spolupráci s pojišťovnou Ilmarinen Mutual Pension Insurance. Součástí programu je plánování nástupnictví, mentorství a předávání znalostí, zpětná vazba zaměstnanců a komunikace. V rámci programu dochází ke zprostředkování mentoringu/tutoringu mladších zaměstnanců ze strany starších zaměstnanců s cílem zajistit přenos znalostí (včetně „tichých“, inherentních znalostí, získaných na základě zkušeností). Snad největší výzvou v této oblasti je, aby jednotliví zaměstnanci identifikovali „skryté“ neuvědomované znalosti, které mají, a aby se naučili, jak tyto znalosti předávat mladším nástupcům. Ke zvládnutí této výzvy pomohlo vzdělávání manažerů ve všeobecných dovednostech v oblasti age managementu. Zkušenosti získané na základě tohoto programu se nyní aplikují na program pro mladší zaměstnance. Program získal v roce 2013 národní ocenění za významný přínos ke zkvalitnění pracovního života. Faktory úspěchu zahrnují konzultace se zaměstnanci, plánování profesního rozvoje a rozmanitost přijatých opatření. Program lze uplatnit i v jiných velkých organizacích soukromého i veřejného sektoru. Menší organizace by mohly přijmout pozměněná opatření.

Jako další příklad zohlednění mezigeneračního aspektu v rámci řízení lidských zdrojů, personální politiky zaměstnavatelů a spolupráce sociálních partnerů lze uvést kolektivní smlouvy reagující na demografické změny („*Demografie-Tarifverträge*“) v Německu. Tento přístup vytváří synergie mezi generacemi a vede k uplatnění politiky životního cyklu v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (Tros, Keune 2015). Dohoda sociálních partnerů vede k podpoře věkové různorodosti, seniorské supervize při vzdělávání mladších zaměstnanců, sdílení pracovních míst („*job rotation*“) a sdílení zkušeností starších pracovníků s mladšími pracovníky v rámci řízení předávání znalostí a dovedností („*succession management*“) (Tros, Keune 2015)<sup>19</sup>.

Obdobný přístup autoři zmiňují také ve Francii, kde v roce 2012 zahájil prezident republiky François Hollande poměrně ambiciózní a komplexní program „*Contrat de génération*“ („Smlouva generací“). Program kombinuje finanční pobídky pro podniky (včetně malých a středních podniků) k náboru mladých lidí pod podmínkou, že si udrží stávající starší pracovníky, a povinné vyjednávání sociálních partnerů o otázkách souvisejících se stárnutím (v závislosti na velikosti firmy). Cílem „*Contrat de génération*“ je zvýšit současně účast mladých i starších pracovníků na trhu práce a posílit předávání mezigeneračních dovedností. Mladým lidem nabízí pracovní smlouvy na dobu neurčitou a starším pracovníkům přiděluje mentorskou roli. Vytvářením synergie mezi zaměstnaností a dovednostmi mladších a starších pracovníků tak francouzská vláda politicky deklaruje, že se nechce dostat do „staré pasti“ využívání předčasných důchodů v boji proti nezaměstnanosti mladých lidí (Tros, Keune 2015). Podle kritiků program vedl k „vyčerpání“ vyjednávacího procesu v důsledku snahy sociálních partnerů splnit požadavky zákona (minimalisticky) a vyhnout se finančním sankcím. Inovativní patření age managementu a mezigenerační přenos dovedností tak nebyl dostatečnou prioritou (ibid.).

---

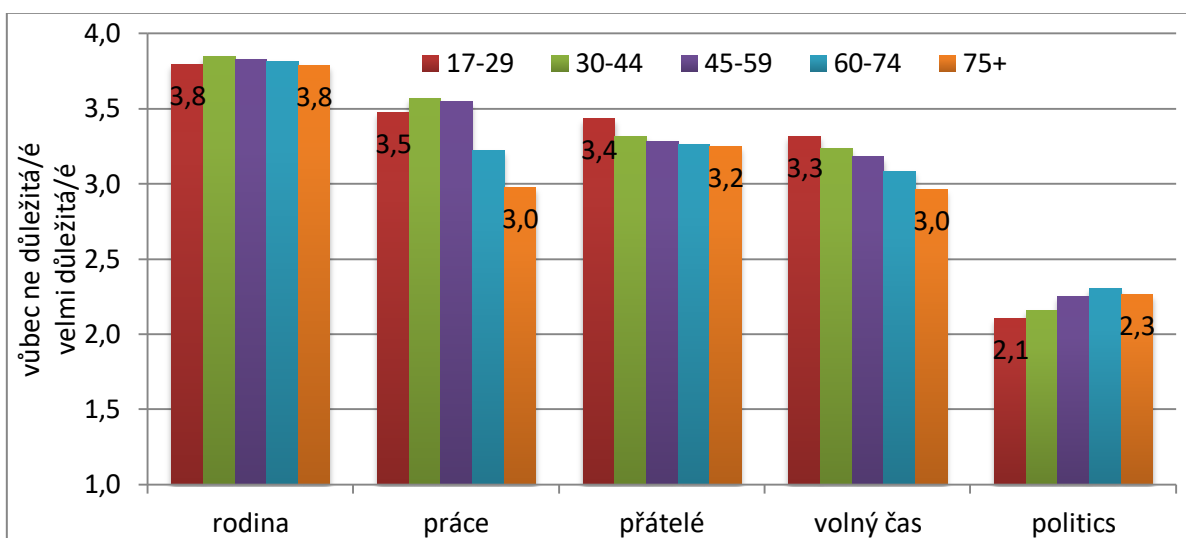
<sup>18</sup> Viz celý příklad dobré praxe <https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/finland-age-management-berner-ltd/view>

<sup>19</sup> Viz <http://www.intergenerationalbargaining.eu>

### 3. Zapojení seniorů do politických a občanských aktivit<sup>20</sup>

I při vědomí velkého zjednodušení lze říci, že senioři projevují vysoký zájem o politické dění i angažovanost v něm. Projevuje se to jak obecně vyšší účastí seniorů ve volbách v poměru k jiným věkovým skupinám (Goerres 2007), tak nejvyšší subjektivní hodnotou politiky jako oblasti zájmu (Vidovičová 2018). Zároveň ale existují indicie, že jejich skutečný vliv na politická rozhodování o věcech, které se jich dotýkají, je spíše malý. Senioři sami někdy vyjadřují pocit, že nemohou veřejnou diskusi ovlivnit, a vykazují nízké množství kolektivních politických projevů (MoPAct 2013). Jeden proud argumentů shrnuje, že senioři, jako marginalizovaná skupina s nedostatečně artikulovanými zájmy, se tak následně setkávají s nepříznivými sociálními podmínkami, které mohou být spolupodmíněny nízkou funkční gramotností, a v jejím důsledku nedostatkem znalostí při řešení některých sociálních situací. Vyústěním je pak „naučená bezmocnost“, ovlivňující jejich životní podmínky a pocit pohody (Lam, K.L. et al. 2009), která je ovšem sociálním konstruktem, ve velké míře ovlivněným mírou inkuzivity institucionálně nastavených procesů politických a sociálních systémů, včetně disponibility a nízkoprahovosti příležitostí pro projev veřejné a politické angažovanosti.

#### Subjektivní důležitost vybraných okruhů života podle věkových skupin (průměry 4b škály)



Zdroj dat: European Value Study 2008 in Vidovičová 2018.

Druhá argumentační linie hovoří o neexistenci společného „seniorského zájmu“, jako přirozeném důsledku heterogenity seniorské populace, obzvláště pokud použijeme definici chronologickým věkem. V tomto pohledu se pak seniorská témata ve veřejném prostoru objevují jako partikulární zájmy dílčích skupin, které nemusí nutně rezonovat s majoritní seniorskou populací. Ta pak nastolená témata „nevlastní“ a jejich diskuse nemusí vést k širšímu společenskému konsenzu.

Zapojení starších občanů do politického rozhodování se v souvislosti s demografickými změnami i individuálním stárnutím jeví jako klíčová otázka a jako takové se též stalo

<sup>20</sup> Na sběru materiálů pro kapitolu 3 pod metodickým vedením Lucie Vidovičové participovali studující kurzu SOC284 Úvod do sociální gerontologie (podzimní semestr 2018) Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, zejména pak Tomáš Zvoníček a Jan Šponar.

významným cílem seniorských politik i na mezinárodní úrovni. Zásadní je veřejná reprezentace seniorů v kontextu dvou klíčových konceptů, a to konceptu aktivního stárnutí (Sýkorová 2007: 42) a konceptu měst a komunit přátelských pro každý věk („*age-friendly cities and communities*“). Jakkoliv bylo za poslední desetiletí dosaženo zjevného pokroku, bariérou bránící dalšímu vývoji jsou i v případě participace přetrvávající ageistické stereotypy, existence sociálních rozdílů i mezi skupinou seniorů (třídní rozdíly či etnické i sexuální menšiny) a stále nedostatečný přechod od aktivit a možností „pro seniory“ k aktivitám „od seniorů, se seniory a pro seniory“ (Buffel et al. 2018).

### 3.1. Vymezení pojmu politická participace

Pojem veřejná a politická participace zastřešuje aktivity občanů v rámci zastupitelské demokracie, ale také aktivity přímé. Definice a výčty jednotlivých typů aktivit jsou velmi různorodé, stejně jako různé typy politické participace velmi různorodě i fungují. V empirických studiích je politická participace definována jako individuální, neprofesionální a dobrovolná aktivita, která má za cíl přímo či nepřímo ovlivňovat politické výsledky či výběr politiků. Tato definice tak vylučuje jak placenou politickou práci či lobbying, tak i aktivity, které reprezentují pouze zájem o politiku, jako je např. čtení novin nebo jednoduché vyjádření postoje např. nošením určitého odznaku na oděvu. Jiná rozlišení se zaměřují na participaci „institucionalizovanou“ a „neinstitucionalizovanou“. Do institucionalizované politické participace zahrnují formy organizované a formální, jako je účast u voleb, tak i působení v zastupitelstvech, výborech, komisích a politických stranách. Naopak v kategorii neinstitucionalizované se uvádí spontánnější a neformální/neformalizované typy aktivit, jako např. protest nebo bojkot (Nygård, Jakobsson 2013: 67–68).

Söderlund a Rapeli (2015) politickou participaci definují jako „akce obyčejných občanů směřující k ovlivnění některých politických výstupů“, do kterých patří akce jednotlivců, kteří jsou běžnými občany se záměrem ovlivňovat rozhodnutí přijatá jinými osobami (mimo každodenní diskuse a politický zájem) a související s jakýmkoli politickým výsledkem ve společnosti (nikoli pouze rozhodnutí veřejných zástupců a úředníků) (Söderlund, Rapeli 2015: 30). Politická participace je viděna jako mnohorozměrný konstrukt skládající se z odlišných politických aktivit, které se seskupují do různých politických kategorií. Nejčastěji se rozdělují na pět základních kategorií: účast ve volbách (využití volebního práva), aktivity spojené s konkrétními politickými stranami, jako je např. členství či příspěvky, dále to jsou účast občanů při bojkotu a podepisování petic, aktivity spojené s protesty a kontaktování konkrétních osob (Söderlund, Rapeli 2015: 31).



## 3.2. Charakteristika zapojení seniorů do veřejného života

Zapojení seniorů a senierek do politiky a veřejného života může být ovlivněno hned několika faktory. I když doposud bylo vytvořeno jen poměrně málo studií sledujících, co pro seniory politická participace znamená a jak ovlivňuje ostatní oblasti jejich života, zájem o prostou politickou participaci seniorů v západních demokraciích v posledních desetiletích stoupá v návaznosti na demografické změny a rostoucí skupinu starších voličů (Nygård, Jakobsson 2013: 66). Je přitom nutné mít na zřeteli i dynamiku změn generačních hodnot a přístupů, které jsou v seniorské skupině reprezentovány. Ty jsou podmíněny jak právě generační příslušností, tak historickým vývojem a vlivem stárnutí jako procesem biologických a funkčních změn v organismu. Například se zdá, že jak u mladých osob, tak zejm. u nových kohort seniorů dochází k poklesu důležitosti účasti ve volbách, a naopak k nárůstu významnosti neinstitutcionálních typů participace. Dále existují hypotézy, že faktory, které mají vliv na existenci a intenzitu zapojení do veřejného života, jsou shodné jak pro profesionální a institucionalizované formy, tak pro formy subtilnější, spontánnější, neformální. Jedná se především o pohlaví, socioekonomický status, vzdělání, zdravotní stav, sociální kapitál, sociální inkluze/exkluze, hodnotové orientace, politická socializace a zapojení v dalších (zájmových, volnočasových atp.) organizacích. Dále lze zahrnout i deklarovaný zájem o politiku, znalosti o politice a víra v možnost ovlivňovat politiku. V neposlední řadě se do těchto faktorů řadí příslušnost k nějaké dobrovolnické organizaci nebo komunitám na pracovišti. Z uvedeného výčtu je zřejmé, že se tyto faktory mohou navzájem posilovat, a to jak v pozitivním, tak negativním smyslu. Například Petrová Kafková, Vidovičová a Wija (2018) prokázali, že i v rurálních kontextech mají větší naději na zapojení do veřejného/politického života lidé, kteří jsou angažováni již v nějaké jiné formě zájmové činnosti, častěji to budou senioři mladší a s vyšším vzděláním. To zpětně může ovlivňovat témata, která budou nastolována.

Obdobně z výzkumů realizovaných v zahraničí vyplývá, že úroveň socioekonomického statusu působí na seniorskou participaci přímou úměrou a lidé s vyšším vzděláním a příjmem budou aktivnější v nejrůznějších formách ovlivňování politiky ve své zemi (Nygård, Jakobsson 2013: 69-70).

Politická participace se neskládá pouze z účasti u voleb, ale zahrnuje v sobě i jiné aktivity, jako např. práce pro politické strany, kontaktování veřejných činitelů, bojkotování či demonstrování. Každá tato forma participace se od ostatních liší podle své náročnosti. Některé aktivity vyžadují větší fyzickou zátěž, jiné zase vyžadují určitý psychologický závazek či prostředky, jako je čas, peníze nebo specifické dovednosti. Autoři výzkumu zmiňovaného v tomto odstavci se zaměřovali primárně na vztah mezi zdravím jedince a různými formami politické participace a jak se tyto proměnné navzájem ovlivňují. Zdraví je pojímáno jako koncept prolínající mnoho dimenzí, který v sobě zahrnuje krátkodobé i dlouhodobé nemoci rozvinuté dříve či později v průběhu života, stejně tak zahrnuje i obecnou kondici (Söderlund, Rapeli 2015). Hypotézy jsou založeny na poznatku, že dobré zdraví je důležitým prvkem pro politickou participaci odděleně od osobních a kolektivních okolností, a tedy že špatné zdraví dále posiluje neúčast v politice (Söderlund, Rapeli 2015: 30). Z výsledků výzkumu však vyplývá, že lidé s horším zdravím se budou pravděpodobně více zapojovat do určitých politických aktivit. To může být způsobeno dvěma mechanismy. Jednak lidé se špatným zdravím spíše využívají jednodušejí dostupných forem participace, jako např. nošení odznaku, ale i do více časově náročných forem participace, jako je např. přímé kontaktování politiků formou psaní dopisů, peticí apod. Podle autorů je jedním z možných spouštěčů ale i



to, že mohou být tito jedinci více závislí na funkčnosti sociálních a zdravotních systémů, na pomoci společnosti, a mají proto vysokou motivaci na tom, aby veřejné služby byly funkční (Söderlund, Rapeli 2015). Výsledky výzkumů ve Finsku a Švédsku však ukazují malý efekt zdraví na politickou participaci, jelikož tyto země vynakládají velkou část prostředků na zdravotní systém (Söderlund, Rapeli 2015: 36-37).

Dalším významným aspektem majícím vliv na politickou participaci je objem sociálního kapitálu. V posledních desetiletích je sociální kapitál stále častěji používán pro vysvětlování nerovností v oblasti zdraví, ekonomického růstu a budování demokracie a dá se definovat jako spojení vlastností sociální organizace, jako jsou důvěra, normy a sítě, které dokážou zefektivnit společnost zjednodušením koordinované akce (Nygård, Nyqvist, Steenbeek, Jakobsson 2015: 237).

Na příkladu severských zemí se tak potvrzuje, že tendence být politicky aktivní, a to především využitím volebního práva, roste s věkem, ale také závisí na kohortách, do kterých se narodí, a na jejich politické socializaci (Nygård, Nyqvist, Steenbeek, Jakobsson 2015: 235). Seniorští obyvatelé Finska a Švédska jsou v průměru vzdělanější, zdravější a ekonomicky lépe zabezpečeni, než generace předchozí. Nízká míra chudoby a vyšší příjmy tak pozitivně ovlivňují jak sociální kapitál, tak politickou participaci, avšak toto tvrzení je znovu podmíněno věkem a zdravotním stavem jednotlivce (Nygård, Nyqvist, Steenbeek, Jakobsson 2015: 238). Veřejná a politická participace seniorů je tak ovlivněna komplexní strukturou společenských příležitostí v kombinaci s individuálními charakteristikami a predispozicemi, přičemž oba tyto přístupy jsou na sobě vzájemně synergicky závislé.

V následujícím textu se blíže zaměříme na veřejnou reprezentaci a politickou angažovanost seniorů ve Švédsku, Rakousku, Německu a Finsku, přičemž primárně se budeme zabývat modely participace seniorů ve veřejné správě. Participací není v tomto kontextu rozuměn výkon aktivního volebního práva, ale účast seniorů na tvorbě veřejných politik. Budou zkoumány vybrané základní procesy seniorské politiky a orgány a sdružení, jež se na jejím formování podílejí. Tyto závěry budou následně podrobeny stručné analýze a zhodnocení v souvislosti s možným přenosem do českého prostředí.

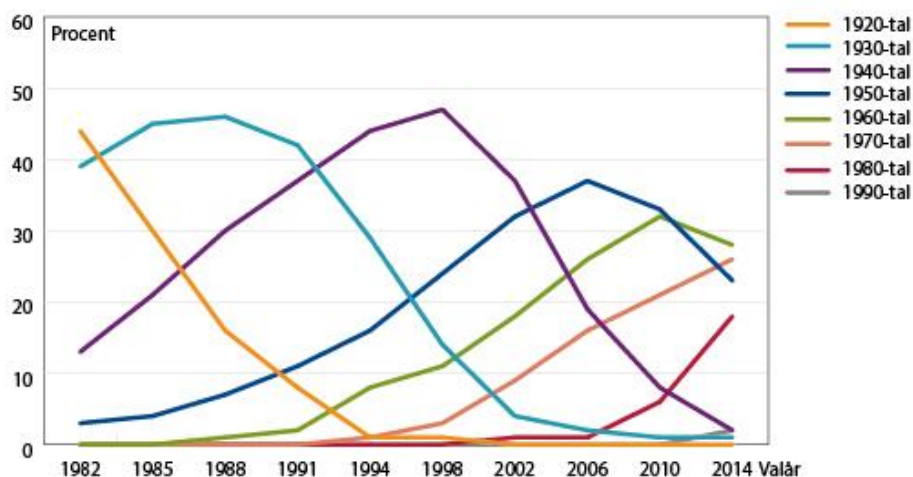
### 3.3. Švédsko

#### 3.3.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života

Švédský parlament (švédsky *Riksdag*) je jednokomorovou státní institucí. Zahrnuje 349 členů volených v přímé volbě každé čtyři roky (Embassy of Sweden). V současné švédské vládě nemá žádný z členů více než 65 let, a pouze 4 členové z 23 (včetně premiéra) jsou starší 60 let (Regeringskansliet).

Ve volebních obdobích od roku 1982 do roku 2014 se průměrný věk poslance Riksdagu snížil na 45 let, tedy nastalo pětileté věkové snížení. V parlamentu (Riksdag) je z celkem 349 poslanců jen 6 starších 65 let (tj. 1,7 %) a 71 starších 55 let (tj. 20 %) (Valmyndigheten). Jde přitom o kritizovaný stav, který trvá ve Švédsku dlouhodobě (Altinget), v minulém volebním období to byla 3 % poslanců starších 65 let (Ministry of Health and Social Affairs 2015). Po volbách v roce 2014 se největšímu zastoupení těšili v parlamentu ti poslanci, kteří se narodili v šedesátých letech – skoro 30 % a naopak generace poslanců narozená ve čtyřicátých letech, tedy generace seniorů, měla pouhé 2 % celkového zastoupení (SCB 2017). Nemůžeme tedy mluvit o narůstajícím politickém vlivu starších ročníků v nejvyšších patrech švédské politiky. Spíše naopak dochází k mládnutí politického zastoupení. Ilustruje to i graf níže s vyobrazením podílu zvolených politiků a političek do švédského parlamentu podle kohorty (desetiletí), ve kterém byli narozeni.

#### Podíl zástupců ve švédském parlamentu podle roku voleb a kohorty narození



Zdroj dat: SCB (2017)

Věkové složení švédského parlamentu (Riksdag) a městských rad (Kommunfullmäktige) se vyznačuje dvěma různými trendy. Zatímco průměrný věk poslanců v průběhu času klesá, průměrný věk zástupců městských rad se zvyšuje. Mezi volbami v letech 1982 a 2014 se průměrný věk v městské radě zvýšil o čtyři roky na 51, zatímco průměrný věk v parlamentu se snížil o pět let, na již zmíněných 45 let (Olofsson 2017).

## Věková distribuce švédských občanů po volbách do Riksdagu v roce 2014

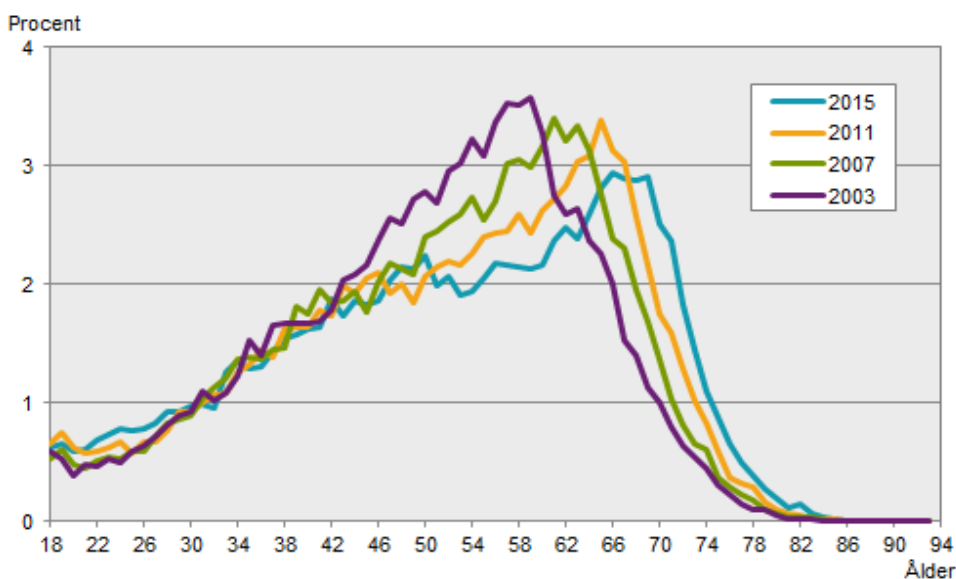
| Věk populace | S hlasovacím právem | Zvolení do Riksdagu | Rozdíl p.p. |
|--------------|---------------------|---------------------|-------------|
| 18-29 let    | 19,0 %              | 10,6 %              | -8,4        |
| 30-49 let    | 31,4 %              | 49,0 %              | +17,6       |
| 50-64 let    | 23,4 %              | 37,8 %              | +14,4       |
| 65+ let      | 26,3 %              | 2,6 %               | -23,7       |

Zdroj dat: Olofsson 2017

Jak ukazuje výše uvedená tabulka s procentuálními podíly členů parlamentu podle věku, jsou poslanci a poslankyně ve věku nad 50 a pod 64 let při zastoupení téměř 38 % vůči populaci Švédska nadreprezentováni. Členové a členky parlamentu nad 65 let pak pouze s 2,6 % desetinásobně podreprezentováni.

Situace je ale odlišná v komunální politice. Zvolení zástupci v obcích a krajských zastupitelstvech „stárnou“. Zvolené osoby ve věku 65 a více let tvoří 27 % komunálních politiků (Statistiks Service 2015).

## Zvolení zástupci v obcích podle věku v letech 2003, 2007, 2011 a 2015 v %



Zdroj dat: Statistiks Service 2015.

Na úrovni místních samospráv tak podíl zastupitelů starších 65 let lépe odráží podíl seniorů ve společnosti, o něco méně je ale seniorských zastupitelů na úrovni zastupitelských orgánů regionálních samospráv, celkem 17,1 % (Valmyndigheten). Je ovšem třeba zdůraznit, že vlastní počet seniorských zastupitelů ještě sám o sobě nevypovídá o skutečné míře jejich veřejné reprezentace. Seniorské záležitosti spadají do působnosti sociálního výboru (Socialutskottet), jehož zástupci spolupracují se seniorskými organizacemi.

### 3.3.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů

Ve švédské ústavě, tedy jakémisi „základním zákoně“ lze v čl. 1 a 2 nalézt:

*„Základním cílem veřejné aktivity je osobní, ekonomický a kulturní blahobyt. Veřejné instituce musí zabezpečit zejména právo na zaměstnání, bydlení a vzdělání, a podporovat sociální péči a sociální zabezpečení, stejně jako podmínky pro dobré zdraví.“*

*„Veřejné instituce musí podporovat příležitosti pro všechny k zajištění participace a rovnosti ve společnosti a pro zajištění práv dětí. Veřejné instituce musí bojovat proti diskriminaci osob na základě genderu, barvy pleti, národního nebo etnického původu, jazykové nebo náboženské příslušnosti, funkční disability, sexuální orientace, věku nebo jiných okolností ovlivňujících jedince.“*

Naplněním těchto hodnot na institucionální úrovni je komplexní úprava švédské seniorské politiky. Jejím garantem na celostátní úrovni je Ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí (*Socialdepartementet*) coby ústřední orgán státní správy se zvláštní vyčleněnou působností pro otázky dětí, seniorů a genderové rovnosti, kterou řídí zvláštní ministr pro tyto vyčleněné otázky (ministerstvo má tedy dva ministry). Ministerstvo je odpovědné za plnění závazků plynoucích z účasti Švédska na mezinárodních smlouvách a projektech – zejména Madridský mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí populace (MIPAA) pod OSN a UNECE, projekty ze strany Evropské unie (*European Innovation Partnership for Active and Health Ageing* aj.), program OSN „Agenda 2030“ aj.

Aktuální cíle týkající se zvyšování participace seniorů (jinými artikulovanými tématy seniorské politiky jsou též práce, bydlení, zdraví, mezigenerační solidarita) uvádí zpráva Ministerstva (Ministry of Health and Social Affairs 2015: 7-9) následovně: (1) odstranění všech forem diskriminace na základě věku (což bylo švédskými orgány identifikováno jako aktuálně nejvýznamnější překážka zvyšování participace) a s tím souvisejícího (2) vytvoření nediskriminatorního obrazu stárnutí, (3) zaměřuje se na etnické a jazykové menšiny v rámci seniorské populace a (4) zdravotně postižené, (5) bezbariérovost volebních místností. Jako jednu z konkrétních aktivit vlády lze pro ilustraci uvést kupř. změnu podoby antidiskriminačního práva vyžadujícího nově aktivní povinnosti vzhledem k předcházení diskriminace na základě věku (tedy nestačí jen pasivně „nediskriminovat“) a upravující bariérovost určitého místa jako jednu z forem diskriminace, která musí být odstraňována (*ibid.*).

V rámci organizace ministerstva pak existují zvláštní orgány zajišťující plnění jeho jednotlivých úkolů. Prvním z nich je Národní rada pro zdraví a životní podmínky (*Socialstyrelsen*), která své aktivity orientuje mj. na seniory (zejména zdravotní a sociální péči, vypracovává strategické modely, komunikuje s jinými institucemi i samosprávou); jejím poradním orgánem je Rada seniorů (*Pensionärskommittén*<sup>21</sup>) sloužící jako fórum propojující exekutivu s šesti největšími seniorskými organizacemi zajišťující Národní radě spojení s praxí a aktuálními problémy (schází se 4x ročně). Dále pak švédská Agentura pro začleňování (*Myndigheten för delaktighet*), zabývající se inkluzí osob se zdravotním postižením do všech oblastí života či Švédská správa důchodového zabezpečení (*Pensionsmyndigheten*).

Feltenius (2004: 119) popisuje politické a ekonomické okolnosti vzniku Rady seniorů v polovině 90. let. Ačkoliv návrhy na její zřízení vyvolávaly zprvu řadu nesouhlasných reakcí,

<sup>21</sup> Viz <http://www.sou.gov.se/pensionarskommitten>

ekonomická krize, jež podlomila životní podmínky seniorů, seniory aktivizovala a nová sociálnědemokratická vláda i z obavy před vytvořením zvláštní seniorské politické strany věnovala velkou část agendy seniorské politice. Od svého zřízení si vydobyla poměrně respektované postavení. Öhman (2016: 37) ovšem odlišuje míru pozornosti, která se Radě dostává, a míru skutečného zájmu „publika“, přičemž kriticky uvádí, že mimo oblasti ekonomiky a péče Rada velký politický vliv nemá.

Podobně jako na úrovni celostátní je způsob participace seniorů modelován i na úrovni samospráv. Ve většině obcí působí obecní rady seniorů, *Kommunala pensionärsråd (KPR)*, na úrovni regionů pak *Landstingets Pensionärsråd (LPR)*, tedy jakási zvláštní fóra propojující zástupce lokálních seniorských organizací a orgány samosprávy. Jejich činnost je poradní, může se týkat všech otázek (z výzkumu plyne, že se však nejčastěji jedná o bytové záležitosti, otázky domácí péče, plánování veřejného prostoru či dopravy (Wänell, S.E. 2007)), schází se zhruba 6x ročně. Existence těchto rad není stanovena zákonem, jejich agenda se odvíjí od zájmu lokálních zastupitelů se připomínkami rady zabývat a od aktivity a dovedností samotných členů rady. V literatuře i médiích bývá poukazováno na nedostatečné vzdělání členů rady a orientaci v rozhodovacích procesech, v mnoha případech jsou toliko informováni o již existujících rozhodnutích (jen 10 % členů rady si myslí, že k jejich názorům bývá skutečně přihlédnuto (Eriksson 2018)). Dlouhodobá snaha o zakotvení statusu seniorských rad včetně jejich povinné existence v zákoně zatím nebyla realizována (ibid.).

Mimo to je na úrovni samospráv větších měst a regionů obvykle zřízen pro Švédsko charakteristický zvláštní ombudsman pro otázky stáří jakožto mimosoudní nezávislý kontrolní úřad vystupující jako mediátor mezi samosprávou a občany, který zároveň provádí šetření podnětů ze strany veřejnosti a navrhuje doporučení. V současné době je jeho ustavení dobrovolné, podobně i vymezení jeho kompetence. Na celostátní úrovni pak speciální pozice seniorského ombudsmana zřízena není, což by ovšem seniorské organizace uvítaly (Arleij 2017).

Jak již bylo naznačeno, ve Švédsku operuje řada seniorských sdružení spolkového typu. Největší je *Pensionärernas riksorganisation (PRO)*<sup>22</sup> sdružující téměř 330 tisíc seniorů (jde o organizaci s tradicí už od roku 1942, vydává vlastní časopis, provozuje vlastní školu, pořádá volnočasové aktivity), druhá největší pak *SPF Seniorerna*<sup>23</sup> s 270.000 členy, z dalších lze uvést např. *SKPF Pensionärerna*<sup>24</sup> s deklarovanými 170 tisíci členy. Spolky fungují na členském principu, přičemž členství je za pravidelný poplatek. Oba největší spolky organizují množství zájmových aktivit a mají moderní a atraktivní webové stránky.

Zajímavé je, že většina organizací, i když ve svých prezentacích na webových stránkách zdůrazňují nezávislost na politických stranách a religiózních organizacích, často nějaké spojení s takovými organizacemi má. Díky těmto spojením mají organizace, jako např. výše popsané fórum Rady seniorů, reálný vliv na politiku, přístup k odborným analýzám (Feltenius, 2004), aktivně pracují s médií a jednodušeji nastolují témata ve veřejném prostoru. Z dříve úspěšných iniciativ lze zmínit např. zastropování důchodového věku, finanční podpora zubního ošetření pro seniory aj., vstupují však do veřejné diskuze i v mimoseniorských otázkách, např. v případě migrační krize (RPG 2018; Aftonbladet 2018; News 55 2018).

---

<sup>22</sup> Viz <https://www.pro.se>

<sup>23</sup> Viz <https://www.spfseniorerna.se/about-us-in-english>

<sup>24</sup> Viz <https://www.skpf.se>

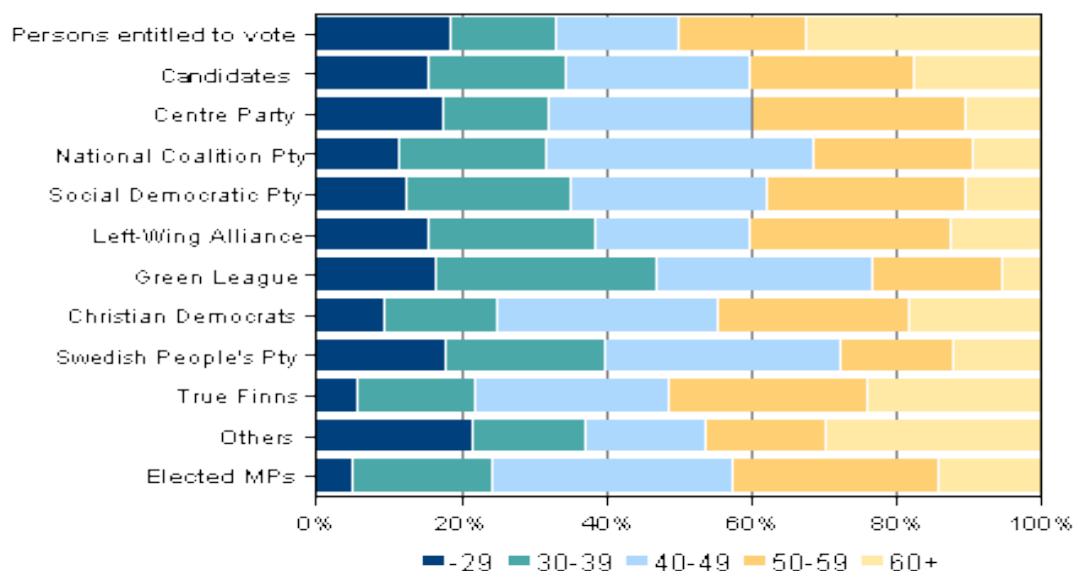
## 3.4. Finsko

### 3.4.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života

Současný prezident Finska Sauli Niinistö oslavil v roce 2018 70. narozeniny a zařadil se tak mezi osoby seniorského věku. Do této věkové kategorie (tj. nad 60 let věku) však nepatří žádný ze 17 finských ministrů, nejstarším z nich je ministr zemědělství a lesnictví Jari Leppä, který dosáhne v červnu 2019 59 let.

Finský parlament je složen z 200 poslanců, 199 z nich je voleno, jeden člen pochází z ostrova Åland. Podle informací z webových stránek finského parlamentu je 41,5 % poslanců (83 osob) ve věku 55 a více let, z toho je 27 poslanců starších 65 let (13,5 %) (Eduskunta).

#### Věkové skupiny zastoupené v elektorátu (persons entitled to vote), v jednotlivých stranách a mezi zvolenými zástupci (elected MPs)

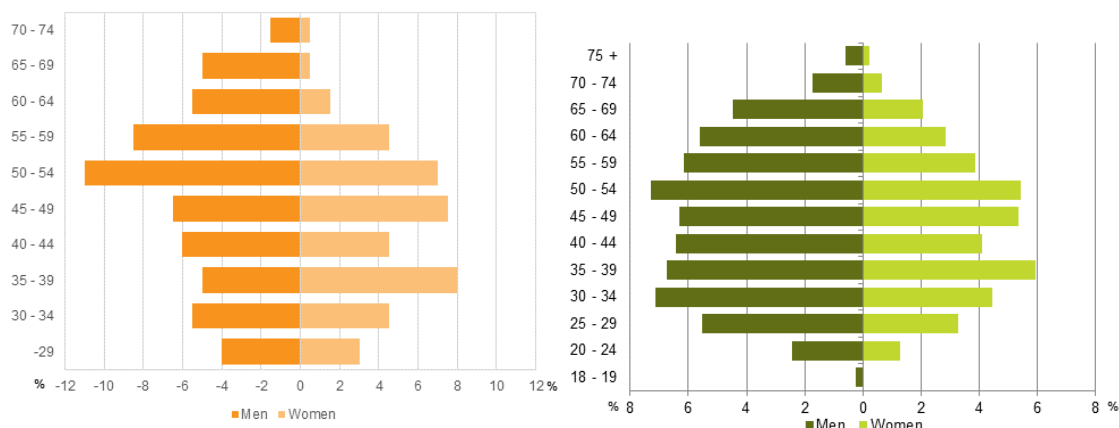


Zdroj dat: Parliamentary Elections 2011, confirmed result. (Statistics Finland)

Graf věkových skupin výše zobrazuje výsledky finských parlamentních voleb z roku 2011. Ukazuje, jaký podíl tvořili v minulé vládě senioři ve srovnání s počtem obyvatel s volebním právem, dále jak velký byl podíl kandidátů do parlamentu v rámci pěti věkových skupin a kolik procent zvolených zástupců tvoří senioři. Věk většiny zvolených zástupců byl do 49 let včetně. Ve věku 50-59 let bylo 28,5 % zvolených, ve věku 60 a více let 14 %.

Na obrázcích - pyramidách níže můžeme vidět rozdíly mezi věkem zvolených zástupců (levý graf v oranžové barvě) a kandidátů do parlamentu (pravý graf v zelené barvě) v parlamentních volbách z roku 2015, kde horizontální osa reprezentuje procenta a vertikální věk. Jak zde vidíme, většinu tvoří muži, rozdíly mezi počtem zvolených mužů a zvolených žen s přibývajícím věkem rostou.

## Zvolení zástupci a kandidáti do Finského parlamentu (2015) podle věkových skupin a pohlaví



Zdroj dat: Parliamentary Elections 2015, confirmed result, background analysis of candidates and elected MPs; Statistics Finland.

Finsko se skládá z 6 regionů. Regionální volby se zde ale v žádné podobě nekonají. Ve Finsku se konají volby prezidentské, parlamentní, do evropského parlamentu a komunální. I když se tedy Finsko skládá z 19 provincií, provinční zastupitelstvo zde zatím neexistuje. První „provinční“ volby by se ale měly konat již v roce 2019.

Municipality ve Finsku, jichž je zde celkem 122, musí plnit několik povinností vůči občanům, mezi ně patří i péče o děti, postižené a seniory. V komunálních volbách v roce 2012 bylo dle finského statistického úřadu 24,6 % kandidátů ve věku 50-59 let, 21,4 % ve skupině 60-69 let a ve věku 70 a více let to bylo 16 % kandidátů (Statistics Finland 2012). Volby do obecních zastupitelstev proběhly ve Finsku naposled v roce 2017, kdy nejvíce kandidátů starších 60 let měla Křesťanská demokratická strana a její zástupci tvořili přes 40 % jejích kandidátů. V roce 2017 bylo v celém Finsku z celkově 8999 zvolených zastupitelů 1091 ve věkové skupině 55-59 let, tedy 12,1 % z celkového počtu. Skoro dvě třetiny tvořili muži (710). Ve věkové skupině 60-64 let to bylo 1174 zástupců, tedy 13,05 % (z čehož 68,6 % mužů) a do skupiny 65 a více let patřilo 1376 zastupitelů, tedy 15,29 % (z toho 74,7 % mužů) (Statistics Finland 2017).

### 3.4.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů

Organizací podporující seniory a jejich zapojení do společnosti je například Finská asociace pro zájmy starších osob<sup>25</sup> (*Vanhustyön Keskusliitto - Centralförbundet för De Gamlas Välfärd*, *The Finnish Association for the Welfare of Older People - VTKL*).

VTKL zastřešuje přes 340 neziskových organizací, které se snaží napomáhat seniorům v různých sociálních oblastech a částech jejich života (VTKL 2016). VTKL pracuje jak na místní (regionální), tak i celorepublikové úrovni. Její členové provozují často domovy důchodců a mají také programy pro seniory bez domova. Dále se věnují dobrovolnictví a volnočasovým aktivitám. VTKL se angažuje i v politice, je to lobbyistická skupina, jež se snaží přispět svými informacemi a názory do procesu vytváření nových zákonů. Zastupuje Finsko v síti AGE Europe (VTKL 2016).

<sup>25</sup> Viz [https://www.vtkl.fi/fin/in\\_english](https://www.vtkl.fi/fin/in_english)

**Práce VTKL, podle slov organizace, zahrnuje:**

- zvyšování participace a pocitu bezpečí mezi staršími lidmi,
- vytváření nové pozitivní kultury pro starší osoby,
- rozvoj služeb pro starší osoby a podpora nezávislého života ve vlastním domově,
- zajištění lidských a základních práv starších osob.

VTKL participuje na práci poradních a legislativních orgánů a v ministerských komisích na přípravě strategií a legislativy. Pracuje také jako střešní organizace pro lokální a regionální organizace, kterým celonárodně poskytuje mediální podporu a „vizibilitu“. V neposlední řadě také vstupuje do partnerství s různými organizacemi, připojuje se k ostatním organizacím v jejich iniciativách a deklarácích (kooperativní mód).

Členské organizace jsou podporovány skrze informační kampaně a nastolování agendy, vzdělávání, budování a posilování sítí, podporou spolupráce mezi asociacemi, poradenskou činností.



## 3.5. Rakousko

### 3.5.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života

Rakouský model sociálního státu je vybudován na tzv. *sozialpartnerschaft* (sociálním partnerství). Tento v evropském kontextu poměrně unikátní a v Rakousku dlouhodobě rozvíjený model je založený na institucionalizovaných vztazích mezi vládou, politickými stranami a určitými zájmovými skupinami, jež jsou sdružené v zákonem zakotvených organizacích s právně formalizovanými postupy spolupráce s exekutivou a legislativou i na regionální úrovni (Steiner 2015).

I v Rakousku, stejně jako v ostatních sledovaných zemích, lze zastoupení seniorů na zastupitelské úrovni označit jako nepoměrné, neodpovídající zastoupení a počtu seniorů v populaci. V Národní radě, dolní komoře parlamentu, je jen 6 poslanců starších 65 let ze 183 (tj. 3,2 %) (2,1 % ve volebním období 2013-2017), 62 pak starších 55 let (tj. 34 %). Ve Spolkové radě, horní komoře, pak 5 poslanců z 61 (tj. 8 %) (6,5 % ve volebním období 2013-2017), 28 pak starších 55 let (tj. 45 %) (Österreichisches Parlament). Otázky seniorů spadají pod pracovní a sociální výbor (*Ausschuss für Arbeit und Soziales*). Data ze zemských parlamentů a obecních samospráv nejsou dostupná.

Na úrovni ústavy nelze v Rakousku nalézt žádné závazky veřejné moci či vytyčení základních hodnot vztahující se k participaci seniorů, jako bylo upozorněno výše v případě Švédska. Dále bude ovšem ukázáno, že na újmu tato absence vzhledem k poměrně vysoké úrovni seniorské politiky není. Hodnotový rámec se v případě Rakouska odráží především v široké síti evropských mezinárodních závazků, které základní hodnotový právní rámec vytvářejí.

Rakousko je v rámci evropského kontextu specifické formální „institucionalizací“ seniorské politiky. Základní působnost na celostátní úrovni je nově od roku 2018 soustředěna do jediného ministerstva: Ministerstvo práce, sociálních věcí, zdraví a ochrany spotřebitele (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*). Vzhledem k federálnímu státnímu zřízení je řada pravomocí regionálního charakteru svěřena spolkovým zemím a jejich vlastním vládám, popř. ústředním federálním orgánům.

Základní zásady a cíle seniorské politiky jsou vtěleny do akčního plánu „Stárnutí a budoucnost“ (*Altern und Zukunft*), který ministerstvo přijalo na základě zpracovaných vědeckých výzkumů a doporučení v roce 2012 (mj. též na podkladě mezinárodních projektů jako MIPAA). Cílem je zlepšení kvality života a zajištění participace seniorů ve všech sférách života. Konkrétní doporučení obsahují mimo participaci také otázky zaměstnanosti, zdraví, vzdělávání, starších žen, bydlení aj. (Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection 2012). Bližší plány pak dále existují i na zemských úrovních (např. štýrská „Charta pro společný život v různorodosti“ (*Die Charta des Zusammenlebens in Vielfalt, Charter for Living Together in Diversity*)<sup>26</sup>. Vláda sama jej hodnotí jako „unikátní dokument“ (European Commission 2012), pochvaly se dočkal i ze strany nezávislého odborníka při OSN (Kornfeld-Matte 2015), existence národního akčního plánu ovšem není na úrovni evropských zemí zcela výjimečná.

<sup>26</sup> Dokument je k dispozici online v němčině a angličtině, viz německy <http://www.soziales.steiermark.at/cms/beitrag/11562700/103650128> a anglicky [http://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/11562700\\_146505089/a502daed/Charta\\_EN.pdf](http://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/11562700_146505089/a502daed/Charta_EN.pdf)

Od roku 2000 je zvláštním spolkovým zákonem o seniorech (*Bundesseniorengesetz*) zřízena „Spolková rada seniorů“ (*Bundesseniorenbeirat*)<sup>27</sup>. Spolková rada seniorů je zřízena jako poradní grémium Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí, zdraví a ochrany spotřebitele (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz eingerichtet*). Její formalizovaný právní status jí přiznává poměrně silné postavení na úrovni odborových organizací a zajišťuje institucionalizovaný dialog seniorských organizací s ministerstvem ve všech otázkách, které se týkají zájmů starších osob. Seniorské organizace jmenují 19 z 36 členů, kteří pak tvoří zvláštní seniorskou kurii (*Seniorenkurie*). Zbylí členové jsou jmenováni na návrh spolkových zemí, obecních samospráv či jiných ministerstev (srov. § 3 BSenG). Spolková rada seniorů se schází nejméně jedenkrát za rok, má návrhovací oprávnění vůči vládě a právo vyjádřit se k návrhům zákonů v rámci legislativního procesu (srov. § 11 BSenG). Rada rozhoduje o udělení dotační podpory seniorským spolkům a dalším projektům podporujícím participaci seniorů, koncept aktivního stárnutí aj. (srov. § 19 BSenG)

Za dobu své existence si Spolková rada vydobyla svou činností řadu úspěchů (Kurz 2015). Stručná analýza nejčastěji artikulovaných témat ukazuje především na otázky důchodů a jiné finanční otázky, zdravotní a sociální péče. Mediálně rada nevystupuje, což je dáno zřejmě její povahou jakožto orgánu celostátního a poradního a spojujícího zástupce seniorských spolků a zástupce vlády.

Obdobu rady seniorů lze nalézt i ve většině spolkových zemí, zde jsou vždy zřízeny zvláštním zákonem, a také v největších městech. Diskuze o jejich povinném zřízení v každé obci se nevede. Pokud jde o pravomoci a vykonávanou činnost, panuje dle stručné analýzy několika vybraných rad značná různorodost a flexibilita. Na rozdíl od Spolkové rady se témata týkají ve velké míře prostoru, volnočasových aktivit (např. organizace výletů, přednášek lékařů) či lokálních projektů (Kurz 2015).

### 3.5.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů

Mimo uvedené orgány se v Rakousku nachází též seniorská sdružení spolkového typu, jejichž zastřešujícím fórem je Rakouská rada seniorů (*Österreichischer Seniorenrat, respektive Bundesaltenrat Österreichs*), která je rovněž zřízena výše uvedeným zákonem. Rada má právní postavení odborových organizací, vstupuje do mediálního prostoru, vydává zhruba jednu tiskovou zprávu měsíčně, v níž se vyjadřuje k aktuálním otázkám, jež se bezprostředně dotýkají seniorů (nejčastěji jde o peníze, otázky péče, bezpečnost), jiná témata absentují (APA, n.a.).

Mezi největší samostatné spolky patří spolky navázané na politické strany, zejm. Asociace důchodců Rakouska (*Pensionistenverband Österreichs*) navázaná na SPÖ a Rakouská asociace seniorů (*Österreichischer Seniorenbund*) blízká Rakouské lidové straně (*Österreichische Volkspartei, ÖVP*). Obě mají více než 300 tisíc členů, vlastní strukturou zasahují až na lokální úroveň a spolu s dalšími dvěma spolky mají zajištěné zastoupení ve Spolkové radě seniorů. Na místní úrovni dále působí volnočasová sdružení nezasahující do politiky, kupř. Spolek dolnorakouských seniorů (*NÖs Senioren, Niederösterreichischer Seniorenbund*) sdružující lokální organizace v Dolních Rakousech, jako takové prezentují spíše veřejně pasivnější obraz seniora, organizují společná setkání či výlety.

<sup>27</sup> Viz <http://www.seniorenrat.at/de/seniorenrat>

Uvedené spojení s politickými silami sice seniorům zajišťuje přístup k vysokým politikům, zároveň však jejich agendu politizuje. Pozorovat to lze na aktuální činnosti *Pensionistenverband Österreichs*, která se vyjadřuje kriticky k řadě nových regulačních návrhů (OTS 2018), což lze ovšem připočíst tomu, že je spojena s SPÖ, která je na spolkové (tj. federální) úrovni momentálně v opozici. Toho využívají jiné seniorské spolky (např. *Zentralverband der Pensionisten Österreichs*), které svůj *raison d'état* staví na přísné apolitičnosti (ZVPÖ 2016).

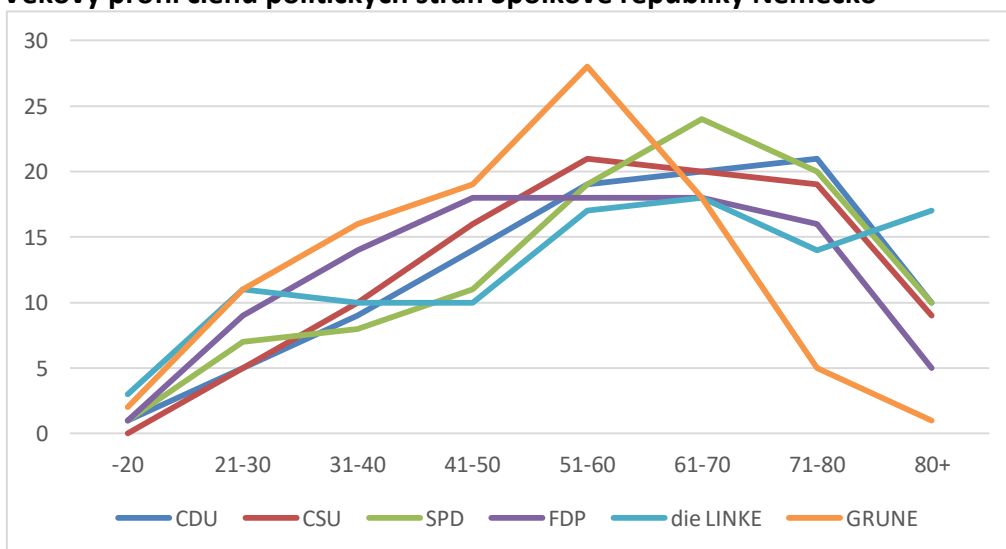
Zajímavá je existence Rakouské interdisciplinární platformy pro stárnutí (*Österreichische Plattform für Interdisziplinäre Altersfragen*, ÖPIA). Jedná se o nevládní neziskovou platformu sdružující vědecké odborníky z více oborů (sociologie, ekonomie, lékařství aj.), jejímž cílem je vnášet do veřejné diskuze otázky související se stárnutím, podporovat koncept aktivního stárnutí a realizovat výzkum v oblasti stárnutí, např. aktuálně probíhající projekt „Rakouská interdisciplinární studie vysokého stáří“ (*Österreichische Interdisziplinäre Hochaltrigenstudie*, ÖIHS), která se zaměřuje na výzkum skupiny nejstarších seniorů (tzv. „oldest-old“), tj. osob ve věku 80 a více let.

## 3.6. Německo

### 3.6.1. Politická reprezentace seniorů a zapojení do politického života

Německý spolkový sněm (*Deutscher Bundestag*) volí prezidenta i kancléře a plní tak v politickém systému Německa klíčovou funkci. Ze statistik spolkového sněmu z 19. volebního období (viz graf níže) vyplývá, že nejpočetnější věkovou skupinu poslanců tvoří osoby ve věku od 45 do 59 let. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou poslanci ve věku 50 až 54 let (25 %). Poslanci starších 65 let, kterých je celkem 44, tvoří pouze 6 % všech poslanců a poslankyň. Z historického pohledu se však jedná o bezprecedentní relativní i absolutní nárůst této věkové skupiny ve spolkovém sněmu.

#### Věkový profil členů politických stran Spolkové republiky Německo



Zdroj dat Bundeszentrale für politische Bildung (2017), vlastní zpracování.

#### Věkové složení spolkového sněmu (počty osob) podle věku a volebního období

| Věk           | 12. WP    | 13. WP    | 14. WP    | 15. WP    | 16. WP    | 17. WP    | 18. WP    | 19. WP |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
|               | 1990-1994 | 1994-1998 | 1998-2002 | 2002-2005 | 2005-2009 | 2009-2013 | 2013-2017 | 2017-  |
| <b>pod 20</b> | -         | -         | -         | 1         | -         | -         | -         | -      |
| <b>20-24</b>  | 2         | 1         | 1         | 2         | 1         | 3         | -         | 2      |
| <b>25-29</b>  | 10        | 9         | 14        | 20        | 12        | 9         | 18        | 11     |
| <b>30-34</b>  | 26        | 22        | 33        | 28        | 44        | 47        | 31        | 47     |
| <b>35-39</b>  | 49        | 63        | 34        | 51        | 51        | 62        | 65        | 67     |
| <b>40-44</b>  | 94        | 83        | 78        | 63        | 75        | 69        | 77        | 101    |
| <b>45-49</b>  | 163       | 132       | 123       | 96        | 90        | 111       | 99        | 119    |
| <b>50-54</b>  | 167       | 186       | 157       | 149       | 121       | 99        | 124       | 136    |
| <b>55-59</b>  | 81        | 119       | 164       | 124       | 134       | 116       | 104       | 111    |
| <b>60-64</b>  | 62        | 42        | 54        | 64        | 72        | 75        | 92        | 71     |
| <b>65-69</b>  | 6         | 12        | 10        | 4         | 13        | 25        | 13        | 33     |
| <b>70-74</b>  | 1         | 2         | 1         | 1         | 1         | 6         | 7         | 5      |
| <b>75-79</b>  | 1         | -         | -         | -         | -         | -         | 1         | 6      |
| <b>80-85</b>  | -         | 1         | -         | -         | -         | -         | -         | -      |
| <b>Celkem</b> | 410       | 672       | 669       | 603       | 614       | 622       | 631       | 709    |

Zdroj dat (Deutscher Bundestag 2018)

Co se týče politických stran, i ty mají své projekty zaměřující se na problematiku stáří. Pro příklad lze uvést Unii seniorů CDU („*Senioren-Union CDU*“),<sup>28</sup> „společenství politicky zainteresovaných a aktivních občanů“, které vzniklo v rámci Křesťanské demokratické unie (*Christlich Demokratische Union Deutschlands*, CDU). Unie má 51 % členů starších 60 let a klade si za cíl reprezentovat a realizovat návrhy starších občanů v rámci CDU. Toto uskupení definuje seniory věkem 60 a více let (CDU 2018).

Dalším příkladem je projekt německé sociální demokracie (*Sozialdemokratische Partei Deutschlands*, SPD) „Pracovní skupina SPD 60 Plus“ („*Arbeitsgemeinschaft SPD 60 Plus*“) (SPD 2018) či „Zelení senioři“ („*Grüne Alte*“) Strany zelených (*Die Grünen* 2018).

Křesťané se zaměřují na samostatnost a participaci seniorů, sociální demokraté na rovné příležitosti a zelení se zaměřili mimo jiné i na pomoc menšinám a jejich individuálním potřebám v obecně široké a pestré populaci seniorů.

### 3.6.2. Zapojení seniorů do občanského života a poradních orgánů

Nejvýznamnější seniorskou organizací v Německu je Spolková (federální) asociace seniorských organizací (*Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen*, BAGSO)<sup>29</sup>, která zastřešuje více než 110 organizací a spolků, zastupujících zájmy více než 13 milionů německých seniorů. BAGSO představuje zřetelnou formu seniorské lobby, která prosazuje zájmy seniorů v ekonomické, společenské a politické oblasti s ohledem na potřeby a práva mladších věkových skupin.

Asociace byla založena v roce 1989 jedenácti organizacemi, které se spojily za účelem efektivnějšího prosazování práv a zájmů německých seniorů (BAGSO 2018). Současným prezidentem asociace je bývalý předseda Sociálně demokratické strany Německa (SPD) a bývalý spolkový ministr práce a sociálních věcí z let 2005 – 2007 Franz Müntefering.<sup>30</sup>

Asociace BAGSO sdružuje řadu různých organizací a její tematický záběr a priority jsou proto velmi široké. Asociace se zabývá různými aspekty kvality života seniorů, od otázek sociální spravedlnosti až po zdravotnictví, vzdělání, sport a další. Asociace také vydává vlastní časopis a publikace věnované různým tématům v oblasti stárnutí.

Mezi další aktivity asociace BAGSO patří podpora sociální integrace a participace seniorů na veřejném životě, včetně informování seniorů o dostupných sociálních službách a jejich kvalitě. Důvodem je mimo jiné skutečnost, že v Německu došlo v posledních letech k několika skandálům v oblasti péče o seniory. BAGSO se také podílí na projektu „Stáří ve formě“ (*Alter IN FORM*), který podporuje aktivní formy stárnutí.

Každé tři roky asociace BAGSO pořádá Den německých seniorů (*Deutscher Seniorentag*<sup>31</sup>), během kterého prezentuje mimo jiné své aktivity, projekty a služby. Poslední den seniorů se konal v květnu 2018 v Dortmundu. Jeho mottem bylo „budování mostů“ mezi generacemi,

<sup>28</sup> Viz <https://www.senioren-union.de>

<sup>29</sup> Viz <https://www.bagso.de>

<sup>30</sup> Viz např. Leták Lobbying with Competence and Moderation (anglicky)

[http://www.bagso.de/fileadmin/user\\_upload/redaktion/english\\_version/Photographic\\_Record\\_DST\\_2015-1\\_Seite\\_21.pdf](http://www.bagso.de/fileadmin/user_upload/redaktion/english_version/Photographic_Record_DST_2015-1_Seite_21.pdf)

<sup>31</sup> Viz více <http://www.deutscher-seniorentag.de>

mezi politikou, vědou a praxí a také mezi lidmi různého etnického původu vzhledem k vysokému podílu imigrantů z různých zemí (BAGSO 2018).

Základními hodnotami asociace je podpora aktivního a plnohodnotného života i v situaci zdravotního omezení z důvodu stáří a stárnutí. Mezi základní hodnoty organizace patří:

- Realistické vnímání věku ve společnosti – předcházení ageistickým předsudkům
- Samostatný a svobodný život ve vysokém věku
- Zapojení a sociální integrace seniorů do společnosti
- Solidarita napříč generacemi
- Zdravé stárnutí: kvalitní zdravotní a dlouhodobá péče a podpora zdraví
- Zájmy a přání starších spotřebitelů a jejich ochrana a naplnění

Asociace BAGSO je stále častěji vnímána jako vlivný hráč na poli německé politiky. Je to dáno také velkým počtem organizací a členů, které asociace BAGSO sdružuje. Asociace prosazuje zájmy seniorů a mezigenerační dialog. Je zastoupena také v mezinárodních organizacích, orgánech a institucích, například v Evropském hospodářském a sociálním výboru Evropské unie nebo v evropské platformě AGE Platform Europe. Asociace BAGSO má také „zvláštní poradní status“ při Ekonomické a sociální radě OSN, spolupracuje také například s Americkou asociací penzionovaných osob AARP (BAGSO 2018).

Další organizací, která se zabývá problematikou seniorů, je „seniorská expertní služba“ (*SES-senior experten service*)<sup>32</sup>. Jedná se o přední dobrovolnickou organizaci, která nabízí odborné znalosti a služby v různých oborech. V současné době organizace využívá znalosti a zkušenosti více než 12 500 odborníků ze všech oblastí života a oborů. Kromě starších penzionovaných pracovníků využívá také pomoc lidí, kteří nejsou aktuálně pracovně vytíženi nebo zaměstnáni.

Pokud jde o reprezentaci seniorů na městské a zemské úrovni, v Berlíně například existuje Zemská rada seniorů (*Landesseniorenbeirat Berlin, LSBB*)<sup>33</sup> a Zemské sdružení seniorů (*Landesseniorenvertretung, LSV*).<sup>34</sup> Jejich cílem je prezentovat témata, která jsou důležitá pro seniory. Tato poradní uskupení podporují participaci seniorů na základě Zákona o posílení zapojení seniorek a seniorů na společenském životě ve spolkové zemi Berlín (*Gesetz zur Stärkung der Mitwirkungsrechte der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben im Land Berlin*)<sup>35</sup>, zkráceně zákon o zapojení seniorů (*Berlin Seniorenmitwirkungsgesetz, BerlSenG*). Mezi priority „seniorské politiky“ v Berlíně patří bydlení, dostupnost veřejných toalet, veřejná doprava a mobilita nebo pravidla finanční podpory seniorů (Ü60.Berlin 2018)<sup>36</sup>.

<sup>32</sup> Viz <https://www.ses-bonn.de/en/about-us.html>

<sup>33</sup> Viz <http://www.landesseniorenbeirat-berlin.de>

<sup>34</sup> Viz <http://www.landesseniorenvertretung-berlin.de>

<sup>35</sup> Celé znění zákona viz <https://www.berlin.de/sen/soziales/themen/berliner-sozialrecht/kategorie/rechtsvorschriften/berlseng-573405.php>

<sup>36</sup> Viz <http://xn--60-wka.berlin>

## 4. Porovnání analyzovaných zemí s Českou republikou

Na základě analýzy situace a vývoje v jednotlivých zemích v oblastech vzdělávání seniorů, ekonomické participace a participace seniorů na veřejném životě níže uvádíme hlavní poznatky a srovnání se situací v České republice.

### 4.1. Zapojení seniorů do učení a vzdělávání

Problematice stárnoucí společnosti je věnována stále výraznější pozornost a komplementárně tomuto trendu dochází k dynamickému rozvoji praxe i teorie edukační reality, která vykazuje stále výraznější variabilitu. Standardizace či komparace tohoto vysoce diverzifikovaného segmentu je proto výrazně problematická, ne-li nemožná, neboť lze identifikovat pouze minimální množství integrujících a zobecnitelných aspektů. Vždyť jenom mezinárodně nejznámější instituce reprezentující sféru vzdělávání seniorské populace, univerzity třetího věku, jsou celosvětově realizovány v pěti samostatných modelech, v mnohých aspektech zcela nekompatibilních. Odlišnost jednotlivých systémů vyplývá z rozdílné tradice, politických a kulturních kontextů aj. Zvláště problematické je to u zemí fungujících na federativním principu (příklad Německa), kde lze identifikovat výrazná specifika i v rámci jednoho regionu.

Obecně lze také konstatovat, že ačkoli je na politické úrovni věnována stále výraznější pozornost problematice aktivního (úspěšného, zdravého) stárnutí, tento trend bohužel nerezonuje v podobě většího zaměření politických orgánů na sféru seniorské edukace. Tato oblast je obecně chápána primárně jako sociální, případně ekonomické téma, nikoli edukační. Z toho důvodu lze identifikovat převahu aktivit iniciovaných ministerstvy spravujícími segmenty sociální problematiky a zaměstnanosti. K obecně deklarovaným cílům relevantně směřovaných politik proto obvykle patří především udržování či zlepšování kvality života seniorů a překonání jejich společenské izolace, případně prodloužení ekonomické produktivity.

Dostupné strategické dokumenty, rozpracovávající vize a cíle rozvoje vzdělávacího systému, zmiňují tuto oblast pouze partikulárně a často na deklarativní úrovni. V žádné ze zkoumaných zemí není rovněž aktuálně k dispozici žádný platný zákon, který by se segmentem seniorské edukace exkluzivně zabýval. Převážná část aktivit se navíc odehrává na úrovni nestátních neziskových organizací, mimo oblast působení veřejné politiky.

Takto koncipovaný systém zákonitě vytváří prostředí, které neumožňuje jednotné a strategické řízení celé oblasti. Také z tohoto důvodu nejsou v jednotlivých zemích k dispozici statistiky, které by komplexně ilustrovaly aktuální stav nabídky či poptávky. Při popisu celého segmentu je proto nutné vycházet z obecných šetření Eurostatu či z národních studií, které málokdy vytěžují edukační realitu v celé její šíři. Většina ze sledovaných zemí nemá k dispozici samostatné šetření sledující edukační aktivity starší populace. Problémem těch existujících je rozdílná metodika a často i nízká validita zjištěných dat. Jako objektivní lze vnímat šetření metodiky zastřešená Eurostatem (Adult Education Survey, případně Labour Force Survey). Jejich zjevnou nevýhodou je nicméně nízká stanovená věková hranice respondentů (maximálně 64, 69, resp. 74 let), která neumožňuje ilustrovat realitu seniorské edukace v celé komplexnosti. Obecně vyšší odhadovanou míru participace seniorů na dalším vzdělávání ve zkoumaných zemích pak lze zdůvodnit celkově vyšší vzdělanostní úrovní obyvatelstva a existencí vnitřně provázaného systému umožňujícímu realizaci principů



celoživotního učení. Konkrétní vymezení kompetencí orgánů státní správy, odpovídající legislativní zakotvení, existence řady nástrojů finanční podpory, nastavení systémů řízení kvality vzdělávání a dostupná nabídka vytváří dlouhodobě prostředí, které motivuje široké spektrum obyvatelstva k zapojení do vzdělávacích procesů. Aktivní seberozvoj jedince je tak chápán jako přirozený jev doprovázející celý život v různých, nikoli pouze pracovních, kontextech, a jeho kontinuita i v postproduktivních fázích života nabývá charakteru samozřejmosti.

V souvislosti s analýzou institucionálního zabezpečení celého segmentu platí výchozí předpoklad, že vzhledem k tradici, převažujícímu důrazu na kvalitu edukačního procesu i předávaných informací a v neposlední řadě i s ohledem na vlastnosti seniorů jako specifické cílové skupiny, stále jednoznačně dominuje organizovaná výuka. Celý segment je tak v převážné míře závislý na činnosti specializovaných institucí, které nicméně vykazují různorodý charakter a snaha o jejich kategorizaci je tedy výrazně komplikovaná. V úvahách o edukačních aktivitách seniorů je třeba také vzít v úvahu fakt, že v nabídce primárně vzdělávacích organizací tvoří aktivity zaměřené speciálně na tuto cílovou skupinu výraznou menšinu. Poměrně častá je naopak situace, kdy se senioři zúčastňují aktivit určených dospělé populaci jako celku. Stále významnější roli ve sféře edukace seniorů zastávají kulturní instituce, zvláště knihovny, muzea apod. Nabídku doplňují i aktivity komerčních vzdělávacích institucí, které ve většině případů nabízejí seniorské vzdělávání jako doplňkovou službu ke svému primárnímu zaměření na dospělou populaci.

Jak již bylo konstatováno, z mezinárodního pohledu neexistuje žádný jednotný systém institucionálního zabezpečení vzdělávání seniorů a v rámci jednotlivých států se můžeme setkat s velmi rozdílnými typy organizací, jejichž vznik a podoba odpovídá specifikům každé konkrétní země. Ve Francii je např. vzdělávání seniorů výrazně spjato s univerzitním prostředím, zatímco v Německu nebo ve Skandinávii je dominantní především neziskový sektor, který svou aktivitou mnohdy zcela zastihuje aktivity státu.

Pravděpodobně jediná instituce, která se (i když v různých variacích a s rozličnými názvy) vyskytuje napříč všemi regiony, je univerzita třetího věku, což je pojmenování, které odpovídá francouzskému (*Université du troisième âge*) i anglickému (*University of the Third Age*) významu. Můžeme se však setkat i s alternativními názvy, jako je např. univerzita volného času, mezigenerační univerzita, univerzitní programy pro seniory aj. I přes značné modifikace U3V, které odpovídají specifikům konkrétní země, která koncept U3V implementovala do svého stávajícího vzdělávacího systému, lze za dominantní přístupy považovat originální francouzský model a rovněž model britský, o několik let mladší (Swindell, Thompson, 1995). Pro francouzský model U3V je typické úzké propojení s tradičním systémem dané univerzity, na které U3V probíhá. U3V se tak stávají standardní součástí specializovaných univerzitních center nebo institutů dalšího či celoživotního vzdělávání (Huang 2006). To se promítá například do obsahu studia, který obvykle odpovídá obsahovému zaměření mateřské univerzity. Existence U3V v britském modelu pak není, na rozdíl od francouzské podoby, podmíněna spoluprací s univerzitou, ale za U3V může být považována jakákoli instituce (klub, spolek, ale i univerzita), kde vzdělávání probíhá spíše na bázi svépomocné organizace samotných seniorů, kteří mnohdy také zastávají roli samotného lektora. (Swindell, Thompson, 1995)

Účast na seniorských edukačních aktivitách je v zásadě dobrovolná, obvyklé není ani závěrečné ověřování dosažených vědomostí. Všechny komparované instituce vyžadují finanční spoluúčast seniorů, a to v různé výši – od symbolických příspěvků až po plné



uhrazení nákladů. Na evropské úrovni nebývá rovněž zvykem vyžadovat od frekventantů (týká se i U3V) dosažení určité úrovně vzdělání. Tento aspekt tak lze považovat za české specifikum. Velmi nejednotné je i věkové kritérium umožňující plné zapojení do nabídky určené pro seniorskou populaci. V různých kontextech varují požadavky na dosažení 50, 55, příp. 60 let. Častá je pak absence jakékoli omezující věkové hranice umožňující zapojení do nabízených aktivit. Rovněž financování má značně různorodou podobu, povětšinou vycházející z principu vícezdrojového financování. Za samozřejmou je obvykle považována finanční participace účastníků, a to v různé míře, jak již bylo konstatováno.

Z výše uvedených skutečností pak lze vyabstrahovat následující integrující faktory determinující další rozvoj segmentu seniorské edukace:

vytvoření takového prostředí (politického, legislativního), které by umožnilo rozvoj koherentního a vnitřně integrovaného systému dalšího vzdělávání a všech jeho segmentů (včetně sféry zájmového vzdělávání a seniorské edukace)

významným aspektem rozvoje celého oblasti je zvyšování kvality nabídky edukačních aktivit, ať už v podobě certifikace lektorů či akreditace jednotlivých programů nebo institucí. V této souvislosti je možné zvažovat potenciální využití v České republice dostupných (Národní soustava kvalifikací) nebo připravených (rating vzdělávacích institucí) nástrojů

existence nástrojů finanční a metodické pomoci, sloužících primárně k podpoře realizace konkrétních aktivit, nikoli k podpoře vybraných institucí. Cílem je především rozšíření nabídky a zlepšení její dostupnosti. Stát by ve svých strategiích a opatřeních měl reflektovat aktuální realitu seniorské edukace v celé její šíři a institucionální i obsahové variabilitě.

uplatňování principu subsidiarity projevující se ve zvýraznění role krajů i místních samospráv, které by především měly vykazovat hlavní míru aktivity v iniciování vzdělávací nabídky. Podobná by měla být i role relevantních profesních sdružení.

striktní uplatňování konceptu vícezdrojového financování v podobě aktivního zapojení co nejširšího spektra partnerů, včetně samotných účastníků.

## 4.2. Zapojení seniorů na trhu práce a do ekonomické aktivity

Jak ukazují dostupné údaje o míře zaměstnanosti ve věku 55-64 let, nejvyšší míra zaměstnanosti starších osob ze srovnávaných zemí je ve Švédsku (76,4 %), za kterým následuje Německo (70,1 %) a Finsko a Česká republika (62,5 % resp. 62,1 %) a Rakousko (51,3 %). Obdobné je pořadí v případě zaměstnanosti ve věku 65-74 let. Na prvním místě je Švédsko s necelými 17 %, následuje Německo (12,2 %) a Finsko (10,6 %). S mírným odstupem následuje Česká republika (9,3 %) a Rakousko (7,3 %).

Česko a Rakousko má ze srovnávaných zemí nejvyšší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55-64 let („*gender employment gap*“). Zatímco v ČR je tento rozdíl necelých 19 procentních bodů (p.b.), respektive 17 p.b. v Rakousku, ve Švédsku rozdíl mezi muži a ženami činí pouze 4 p.b. a v případě Finska je zaměstnanost žen ve věku 55-64 let dokonce o necelé 2 p.b. vyšší u žen než u mužů. V případě Francie je v této věkové kategorii nízká zaměstnanost i malý rozdíl mezi muži a ženami.

Mezi sousedním Rakouskem a Německem je v míře zaměstnanosti ve věku 55-64 let rozdíl 20 procentních bodů (p.b.). Tento rozdíl je dán zejména odlišným nastavením důchodového věku mužů a žen. Zatímco v Rakousku důchodový věk činí 65 let pro muže a 60 let pro ženy, v Německu je důchodový věk pro obě pohlaví shodný, a to 65 let a 7 měsíců.

Během posledních deseti let (2007-2017) zaměstnanost starších pracovníků ve věku 55-64 let rostla nejrychleji v Německu (o 19 p.b.) a Česku (o 16 p.b.), nejméně ve Švédsku a Finsku (o méně než 10 p.b.). Zaměstnanost ve věku 65-74 let pak rostla nejrychleji v Německu a Švédsku, a to o 6,7 respektive 5,9 p.b.

Ze srovnávaných zemí nejpozději z trhu práce odcházejí Švédci (muži v průměru ve věku 65,8 roku a ženy ve věku 64,6 roku – tzv. „*effective retirement age*“) a poté Němci (muži ve věku 63,3 roku a ženy ve věku 63,2 roku). Naopak nejdříve z trhu práce do důchodu odchází Francouzi a Francouzky (muži ve věku 60 a ženy 60,3 roku). Největší rozdíl mezi muži a ženami ve věku ukončení pracovní kariéry je v ČR, kde muži v roce 2016 odcházeli v průměru ve věku 62,5 roku a ženy ve věku 60,8 roku (tj. rozdíl 1,7 roku), naopak nejnižší je v Německu (0,1 roku).

Největší rozdíl mezi statutárním a reálných důchodovým věkem je v případě žen ve Finsku, kde ženy opouští trh práce v průměru o 2,5 roku dříve, než předpokládá zákonem stanovený důchodový věk, a v případě mužů v Rakousku, kde muži opouští trh práce o 3 roky dříve, než stanovuje statutární důchodový věk. Také v Česku je reálný věk odchodu do důchodu nižší než věk statutární, a to v případě mužů o půl roku a u žen o 1,5 roku. Později než umožňuje zákon, odchází pouze švédští muži (o 0,8 roku později) a rakouské ženy (o 0,6 roku později).

S věkem odchodu do důchodu souvisí i očekávaná délka pracovního života. Nejdelší průměrná délka pracovního života je ve Švédsku (41,7 roku) a Německu (38,4 roku) a naopak nejkratší v Česku (35,9 roku) a Francii (35,2 roku). Hodnota tohoto ukazatele v ČR je na úrovni průměru pro Evropskou unii. Průměrná délka pracovního života v ČR byla v roce 2017 o necelých šest let kratší než ve Švédsku.

Průměrný věk odchodu z trhu práce v kombinaci s průměrnou délkou života spoluurčuje průměrnou dobu pobírání starobního důchodu, který nejdéle pobírají Francouzky (27,6 roku) a Rakušanky (25,4 roku) a naopak nejkratší dobu Švédky (21,9 roku). České ženy stráví ve starobním důchodu v průměru 23,1 roku. Ze srovnávaných zemí starobní důchod nejkratší dobu pobírají čeští muži (17,9 roku) a švédští muži (18,7 roku), nejdelší dobu muži ve Francii

(23,6 roku). Největší rozdíl v délce pobírání starobního důchodu mezi muži a ženami je v Česku (5,2 roku), naopak nejnižší v Německu (3,1 roku).

Jedním z důvodů předčasného odchodu z trhu práce je špatné zdraví, zejména invalidita. Zaměstnanost starších pracovníků do značné míry ovlivňuje nastavení podmínek pro přiznání invalidního důchodu. Například ve Švédsku mělo velmi výrazný dopad na participaci starších osob na trhu práce zpřísnění podmínek pro přiznání invalidního důchodu.

Mezi nejčastější příčiny invalidity u osob ve věku nad 50 let patří nemoci svalové a kosterní soustavy a duševní nemoci. Podle srovnání ukazatele střední délky života a délka života ve zdraví prožijí největší část života ve špatném zdraví (hodnoceno subjektivně) ženy v Rakousku, a to téměř třetinu života (32 %), respektive 27 let s omezením aktivit z důvodu zhoršeného zdraví. Naopak nejmenší podíl života s omezením v běžných aktivitách z důvodu horšího zdraví prožijí muži ve Švédsku (9 %, respektive 7,6 roku). V ČR ženy prožijí více než pětinu života se zdravotním omezením běžných aktivit (22 %, respektive 18 let svého života), muži pak méně než pětinu (18 %, respektive 13,4 roku). Zatímco rozdíl mezi muži a ženami ve střední délce života při narození v zemích EU je v průměru 5,5 roku, v délce života ve zdraví neexistují prakticky žádné rozdíly (64,2 roku u žen oproti 63,5 roku u mužů).

Muži ve věku nad 65 let obecně hodnotí své subjektivní zdraví lépe než ženy, a to ve všech srovnávaných zemích, jak ukazuje tabulka a graf níže. Nejpozitivněji hodnotí své vlastní zdraví senioři ve Švédsku (58,6 % žen, 63 % mužů), nejhůře své zdraví hodnotí senioři v České republice. Jako velmi dobré hodnotí své zdraví méně než poloviční podíl Čechů a Češek než je tomu v případě Švédů a Švédek, a to méně než každá čtvrtá žena (23 % seniorek), respektive zhruba čtvrtina (25,5 %) mužů ve věku 65 plus.

Německo a Česká republika mají nejnižší podíl osob s terciárním vzděláním ve věku 25-64 let ze srovnávaných zemí (28,6 % v Německu, 23,9 % v ČR). Nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním ze zemí EU má Irsko (44 %). Vysokoškolský diplom má 25,2 % žen a 31,3 % mužů ve věku 25-64 let, tj. o 6 procentních bodů více. Ve všech členských státech EU s výjimkou Rakouska a Německa byl přítom podíl žen s terciárním vzděláním vyšší u žen než u mužů. Nicméně u 25-34letých je již podíl vysokoškolsky vzdělaných vyšší u žen než mužů (31,5 % žen oproti 29,6 % mužů v roce 2016). Pokud jde o věkovou skupinu 55-64letých, má Německo druhý nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním ze srovnávaných zemí.

Obecně jsou pracovníci s vyšší kvalifikací méně ohroženi ztrátou zaměstnání a jejich pracovní kariéra je delší. Mezi podílem vysokoškoláků v celkové populaci a v populaci 55-64 let je v Německu nejmenší rozdíl ve srovnávaných zemích. Z tohoto hlediska má Německo relativně výhodnou pozici, pokud jde o další zvyšování zaměstnanosti starších pracovníků, včetně osob v důchodovém věku. Zatímco v roce 2007 byl zaměstnán zhruba každý osmnáctý Němec či Němka ve věku 65 až 74 let, v roce 2017 to byl téměř každý osmý. Pokud jde však o 65 až 74leté seniory s vysokoškolským vzděláním, zaměstnán byl téměř každý pátý (19 % osob v této věkové kategorii). Nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním ve věku 55-64 let ze srovnávaných zemí je ve Švédsku (42 % ve věku 25-64 let a 31 % ve věku 55-64 let). Česká republika má ze srovnávaných zemí druhý nejnižší podíl osob s vysokoškolským vzděláním u mladých osob ve věku 25-34 let (33,8 %) a nejnižší ve věku 55-64 let (16,6 %).

Německo má po ČR nejnižší nezaměstnanost (3,7 % v roce 2017, muži 4,1 %, ženy 3,3 %), což potenciálně zlepšuje vyhlídky zaměstnanosti „rezervních“ pracovníků a znevýhodněných skupin obyvatel. Nezaměstnanost ve věku 55-64 let v roce 2017 činila 3,4 % (3,1 % muži, 3,7 % ženy). Vzestupný trend růstu zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let v poslední

době zpomalil, částečně kvůli nedávným reformám důchodového systému, které u některých zaměstnanců usnadnily předčasný odchod do důchodu.

### 4.3. Zapojení seniorů do veřejných aktivit

Formy veřejné reprezentace seniorů mají v zásadě velmi podobnou strukturu ve sledovaných státech jako v České republice. Odrážejí obecné demokratické principy a jsou formovány jako zájmové, mimopolitické, nebo politicky motivované organizace sdružující osoby definované jako senioři a seniorky, a to buďto věkem, nebo nárokem na některou z forem starobního důchodu.

Jejich klíčovou aktivitou je vyjednávání s politickou reprezentací na různých úrovních samospráv a směřování ke zvyšování finančního bezpečí a kvality života v nejširším smyslu tohoto konceptu. V řadě případů jsou tyto dva typy aktivit vedeny v jistém smyslu odděleně, tedy politická vyjednávání na straně jedné a poskytování informačních a volnočasových aktivit na straně druhé, přičemž druhý typ aktivit představuje legitimizační základnu pro typ první. Systémově jsou organizovány v pyramidálních formách (nutno vnímat pojem bez negativních konotací), kdy jedna, případně nemnoho, tzv. „zastřešujících“ organizací (angl. *umbrella organisations*), sdružuje menší seniorské skupiny rozptýlené v regionech a obcích. Tato menší uskupení ovšem nemusí vůbec na veřejnou reprezentaci aspirovat, mohou však těžit z výsledků, které mateřská nebo zastřešující organizace vyjedná na regionální, státní nebo federální úrovni. Pomyslnou korunou této struktury je členství zastřešujících organizací v nadnárodních seniorských skupinách, typicky *AGE Europe*, *HelpAge International* apod. I zde pak platí, že tyto supranacionální organizace by nemohly existovat bez národních reprezentantů, ale ty opět mohou těžit z toho, že jejich zájmy jsou reprezentovány a mají skrze toto členství „blízko“ k podstatným informacím a zdrojům. Není bez zajímavosti, že mnohdy institucionálních členů těchto supranacionálních organizací nejsou totožné, což může odrážet určitá diverzifikace témat, které různé organizace deklarují jako hlavní, přestože řada obecných cílů je v zásadě u všech společná, typicky finanční zabezpečení a důchodová reforma, rovné zacházení a odstranění diskriminace, bytová politika, zdraví a péče.

Vedle organizovaných demokraticky volených a reprezentovaných seniorských zájmů, které jsou ovšem vysoce formalizované, je zároveň vhodné, aby byly přítomny i menší a méně formalizované zájmové skupiny, které by pokryly větší část pestrých a diverzifikovaných zájmů vysoce heterogenní seniorské populace. V neposlední řadě je v přinejmenším určitá část „seniorských zájmů a preferencí“ komunikována i skrze organizace a uskupení, která nejsou definována a priori jako seniorská a/nebo mezigenerační. Typickým příkladem jsou třeba environmentálně orientované organizace, které jednak těží ze zkušeností seniorů mezi svými členy (mezigenerační spolupráce), a zároveň hojně diskutují seniorská témata jako např. ohrožení ve vlnách veder, nebo alergie ve vyšším věku.

Např. Švédsko je ukázkou nízkého zastoupení politiků-seniorů v nejvyšší politické reprezentaci, což ovšem v případě Švédska žádným způsobem nevedlo k ohrožení hojných proseniorských sociálních programů.

Klíčovou otázkou se zdá být otevřenost a komunikační strategie organizací. Většina zahraničních seniorských organizací kromě webové prezentace vydává i tištěná periodika. Jejich kvalita, přístupnost a marketingový potenciál však kolísá. Tematicky lze tato periodika

charakterizovat jako „infotainment“, kombinující zprávy z komunity a politiky se zábavnou volnočasovou složkou, typicky sudoku, křížovky, recepty, kvízy a cvičení paměti. Dalšími typickými prostředky komunikace jsou letáky, ale i knihy nebo organizace různých přednášek, konferencí a workshopů.

Klíčovým zjištěním je, že v zásadě všechny organizace sdílejí podobná témata, a to napříč národními i sociálními státy.

Byť některé vyjádřené cíle mohou být zcela nebo jen částečně deklaratorní, nastavují určitý diskurs, ke kterému se mohou další instance a organizace odvolávat. V případě Německa je jako hlavní cíl seniorské politiky uváděna podpora starších lidí v jejich samostatnosti a účasti na veřejném životě (BMFSFJ 2018, Kmentová)<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Odbor pro demokratické změny, seniory a sociální péči federálního Ministerstva pro rodiny, seniory, ženy a mládež

## Kontakty na zahraniční organizace

### Kontakty pro oblast vzdělávání

Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.  
Obere Wilhelmstr. 32  
53225 Bonn  
Tel.: 0228 97569-0  
E-Mail: [info@dvv-vhs.de](mailto:info@dvv-vhs.de)

Zdůvodnění: Významná celorepubliková asociace zastřešující působení tradiční a pravděpodobně nejrozšířenější instituce neformálního neprofesionálního vzdělávání dospělých.

Kansalaisopistojen liitto KoL –  
Medborgarinstitutens förbund Mif ry  
Annankatu 12 A 15  
00120 Helsinki  
Finland  
tel: +358 (0)40 573 0189  
email: [toimisto@kansalaisopistojenliitto.fi](mailto:toimisto@kansalaisopistojenliitto.fi)

Zdůvodnění: Finská asociace center vzdělávání dospělých představuje nejvýznamnější národní platformu pro realizaci tzv. liberálního vzdělávání.

### Kontakty pro oblast ekonomické participace

IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering  
(Institute for Labour Market and Education Policy Evaluation)  
Institut pro evaluaci politiky trhu práce a vzdělávací politiky  
Sara Martinson  
Kyrkogårdsgatan 6  
Box 513  
751 20 Uppsala  
Tel.: +46 (0)18 4717091  
Mobil: +46 (0)70 5747091  
E-mail: [sara.martinson@ifau.uu.se](mailto:sara.martinson@ifau.uu.se)  
Web: <https://www.ifau.se/en>

Zdůvodnění: Švédský Institut pro evaluaci politiky trhu práce a vzdělávací politiky (IFAU) je výzkumná organizace s širokým záběrem a zaměřením na analýzu a hodnocení politik

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)  
(Institute for Employment Research of the German Federal Employment Agency)

Miriam Bär

Phone: +49 (0)911-179-5942

Fax: +49 (0)911-179-5597

E-mail: [IAB.Anfragen@iab.de](mailto:IAB.Anfragen@iab.de)

Web: <https://www.iab.de/en>

**Poštovní adresa:**

Regensburger Strasse 104

90478 Nuremberg

Germany

**Adresa pro návštěvy:**

Regensburger Str. 100

90478 Nuremberg

Zdůvodnění: Statistické oddělení Federální agentury práce (BA) nabízí všem skupinám klientů údaje z oficiálních statistik a přijímá nové zakázky a / nebo individuální evaluační úkoly.

**Kontakty pro oblast participace na veřejném životě**

Vanhustyön keskusliiton - VTKL

(The Finnish Association for the Welfare of Older People)

Finské asociace pro kvalitu života starších lidí

Malmin kauppatie 26, FI-00700 Helsinki, FINLAND

Tel. +358 9 3508 600

FAX +358 9 3508 6010

Email: [info@vtkl.fi](mailto:info@vtkl.fi)

Web: [www.vtkl.fi](http://www.vtkl.fi)

Zdůvodnění: formáty komunikace s veřejností, šíře aktivit

BAGSO e.V.

Bonngasse 10

5311 Bonn

tel. +49 228/2499930

E-mail: [kontakt@bagso.de](mailto:kontakt@bagso.de)

(Franz Müteferings, prezident)

Zdůvodnění: variabilita aktivit, vč. definované programy na zastupování seniorů v politice (lobby)

## Použité zdroje a literatura

- Aftonbladet. "Gör om – rädda äldre från att dö i bränder" (online). *Aftonbladet*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/qn7jVz/gor-om--radda-aldre-fran-att-do-i-brander>
- Altinget. Allt fler äldre – men inte i riksdagen (online). *Altinget*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.altinget.se/rikspolitik/artikel/allt-fler-aldre-men-inte-i-riksdagen>
- APA. „Österreichischer Seniorenrat: Pressemappe:" (online). *APA-OTS*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.ots.at/pressemappe/1440/oesterreichischer-seniorenrat>
- Arleij, Jan. „Äldreombudsman behövs i varje kommun" (online). *Senioren*. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.senioren.se/nyheter/aldreombudsman-behovs-i-varje-kommun>
- Baran, Małgorzata, Kłos, Monika (2014). "Managing an intergenerational workforce as a factor of company competitiveness", *Journal of International Studies*, Vol. 7, No 1, 2014, pp. 94-101. DOI: 10.14254/2071-8330.2014/7-1/8
- Béland, D., Viriot Durandal, J.-P. (2013). Aging in France. Population Trends, Policy Issues, and Research Institutions. *The Gerontologist*, 53(2), p. 191–197. Doi: <https://doi.org/10.1093/geront/gns149>.
- BMI (2015). Jedes Alter zählt: „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“. Eine demografiepolitische Bilanz der Bundesregierung zum Ende der 18. Legislaturperiode. Dostupné z: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/demografie/demografiebilanz.pdf>
- Buffel, T. et Phillipson, Ch. (2018). „A Manifesto for the Age-Friendly Movement: Developing a New Urban Agenda.“ *Journal of Ageing and Social Policy* 30(2):173-192.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018). Politik für ältere Menschen. Bosch, T. (verantwortlich). Berlin. (17.01.2019) Dostupné z: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/politik-fuer-aeltere-menschen/108582>
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Die soziale Zusammensetzung der Parteienmitglieder. Schilling, T. (verantwortlich). Bonn 2017. (17.01.2019) Dostupné z: <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/parteien-in-deutschland/zahlen-und-fakten/140358/soziale-zusammensetzung>
- Mantl, W. (2007). Politikanalysen. Untersuchungen zur pluralistischen Demokratie. Böhlau Verlag. Wien.
- Capitaine, J., Caudron, F. (2017). *Report on the French Ageing Policy*. Paris: Ministère des Solidarités et de la Santé. Dostupné z: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country\\_rpts/2017/FRA\\_Report\\_ENG.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/FRA_Report_ENG.pdf).
- Carré, P. (1979). Le troisième âge de l'éducation permanente: Retraite et formation I: On peut apprendre à tout âge. *Éducation Permanente*, 51(1), p. 83–96.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1999). *Towards a Europe for All Ages: Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity* (online). Dostupné z: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/com221\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf)



- Community and change. in *PRO*. (online) (17.01.2019) Dostupné z: <https://www.pro.se/Om-pro/Sprak/Engelska>
- Current Members of Parliament. in *Eduskunta, the Parliament of Finland* (online). (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: [https://www.eduskunta.fi/EN/kansanedustajat/nykyiset\\_kansanedustajat/Pages/default.aspx](https://www.eduskunta.fi/EN/kansanedustajat/nykyiset_kansanedustajat/Pages/default.aspx)
- Destatis (2019). Spolkový statistický úřad Německa (Destatis). Dostupné z: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/SocietyState.html>
- Deutscher Bundestag. „Altersgliederung“. bundestag.de (online). (cit. 2. 12. 2018) Dostupné z: [https://www.bundestag.de/blob/272472/845a43854fa9800086b66825b7d5cd73/kapitel\\_03\\_01\\_altersgliederung-pdf-data.pdf](https://www.bundestag.de/blob/272472/845a43854fa9800086b66825b7d5cd73/kapitel_03_01_altersgliederung-pdf-data.pdf)
- EAEA (2001). *Country Report on Adult Education in Finland*. Helsinki: European Association for the Education of Adults. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: [https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/01/finland\\_country-report-on-adult-education-in-finland.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/01/finland_country-report-on-adult-education-in-finland.pdf).
- Eriksson, Thord (2018) “PROpensionären: Nytt försök att göra KPR obligatoriska”. *PRO*. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.pro.se/pension/Nyhetsarkiv/PROpensionaren-Nytt-forsok-att-gora--KPR-obligatoriska/>
- EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE (2017), *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2017). The 2018 Ageing Report (online). *European Union*. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip065\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip065_en.pdf)
- European Commission (2012). “Austria leads the way launching a Federal plan for seniors”. (online) *European Commission* (online). (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1337&furtherNews=yes>
- Eurostat database (online). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- EUROSTAT (2018). *Participation in education and training (last 4 weeks)*. European Commission: Eurostat. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_aes\\_100&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en)
- EUROSTAT (2019). *Participation in education and training (last 12 months)*. European Commission: Eurostat. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_lfs\\_01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en)
- Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (2012). “Ageing and Future. Federal Plan for Senior Citizens”. *Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.ageing.at/en/file/115/download?token=tTbPsd6d>
- Feltenius, David (2004). “En pluralistisk maktordning? Om pensionärsorganisationernas politiska inflytande”. (online) *Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:143423/FULLTEXT01.pdf>
- Findsen, B., Formosa, M. (2011) *Lifelong learning in later life: a handbook on older adult learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 2011. ISBN 978-946-0916-496.

- Finské centrum pro důchody (The Finnish Centre for Pensions), (online)  
<https://www.etk.fi/en/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages>
- Forette, F., Brieu, M., Shieman, M. (2012). *Lifelong Learning in France and in Europe (online)*. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z:  
[http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%20%20-%20Lifelonglearning\\_France\\_SingaporeSymposium.pdf](http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%20%20-%20Lifelonglearning_France_SingaporeSymposium.pdf).
- Global AgeWatch* (online). (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <http://www.helpage.org/global-agematch/population-ageing-data/global-rankings-table/>
- Goerres, A. (2007). „Why are older people more likely to vote? The impact of ageing on electoral turnout in Europe“. *The British Journal of Politics and International Relations*, 9(1), 90-121.
- Gracová, J., Selecký, E. (2017). *Vývojové trendy edukácie seniorov na univerzitách tretieho veku v Európe*. Banská Bystrica: Elianum.
- Huang, Ch.-S. (2006). The University of the Third Age in the UK: An interpretative and critical study. *Educational Gerontology*, 32, p. 825–842. Dostupné z:  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03601270600846428>.
- Kalvach, Z., Zadák, Z., Jiráček R. a kol. (2004). *Geriatric a gerontologie*. Praha: Grada, ISBN 80-247-0548-6.
- Kansanopistot, F. (2012). *Folk High Schools*. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z:  
<http://www.kansanopistot.fi/opinnot/studies.html>.
- Kappeler, A., et al. (2016), "Raising well-being in Germany's ageing society", OECD Economics Department Working Papers, No. 1327, OECD Publishing, Paris,  
<https://doi.org/10.1787/5jlr3ctrc8bn-en>.
- Katagiri Keiko et al. (2018). „Factors determining the social participation of older adults: A comparison between Japan and Korea using EASS 2012.“ *PLoS One*. 2018; 13(4). (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5889058/>
- Kern, D. (2016). France. In: Finsden, B., Formosa M. (eds.). *International Perspectives on Older Adult Education*. Switzerland: Springer.
- Kornfeld-Matte, R. (2015). „Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons. Mission to Austria“ (online). *Human Rights Council, UN*. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z:  
[https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session30/Documents/A\\_HRC\\_30\\_43\\_Add\\_2\\_SPA.docx](https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session30/Documents/A_HRC_30_43_Add_2_SPA.docx)
- Kouvo, T. (2017). *Adult Education in Finland*. Katholische Erwachsenenbildung Deutschland. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <https://keb-deutschland.de/adult-education-in-finland/>.
- Kurz, R. „Partizipation älterer Menschen zwischen Anspruch und Wirklichkeit“. *ÖH Uni Graz*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://generationen.oehunigraz.at/files/2012/07/AW-2015-Kurz-Partizipation-ZWISCHEN-ANSPRUCH-UND-WIRKLICHKEIT6.pdf>
- Lam, K. L., & Lee, S. L. T. (2009). „Elderly participation and empowerment: Experiences of SAGE“. (online). *APIAS Monograph Paper*, Series No.21. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z:  
<http://commons.ln.edu.hk/apiasmp/21>

- Laun, L., Palme, M. (2017) The Recent Rise of Labor Force Participation of Older Workers in Sweden. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-17-the-recent-rise-of-labor-force-participation-of-older-workers-in-sweden.pdf>
- Marcus, B. (2017). *Adult Education in France*. Katholische Erwachsenenbildung Deutschland. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://keb-deutschland.de/adult-education-in-france/>
- Matulčík, J. (2014). Inštitucionalizácia vzdelávania dospelých / ďalšieho vzdelávania dospelých v Nemecku. In: Matulčík, J. (ed.). *Acta Andragogica 4*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave.
- MHSA (2016a). The Swedish old-age pension system. How the income pension, premium pension and guarantee pension work. Ministry of Health and Social Affairs. (cit. 30. 12. 2018) Dostupné z: [https://www.government.se/49aff8/contentassets/f48ac850ff0f4ed4be065ac3b0bcab15/the-swedish-old-age-pension-system\\_webb.pdf](https://www.government.se/49aff8/contentassets/f48ac850ff0f4ed4be065ac3b0bcab15/the-swedish-old-age-pension-system_webb.pdf) (cit. 6. 12. 2018)
- MHSA (2016b). *More robust rights for older women and men have a positive impact when building our society*. National follow-up to the Regional Implementation Strategy of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA) in Sweden. Ministry of Health and Social Affairs, October 2016. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: [https://www.government.se/4ac25f/contentassets/3f3efe664ac04ad291a3d65d0587ab54/en\\_national-follow-up-mipaa-webb.pdf](https://www.government.se/4ac25f/contentassets/3f3efe664ac04ad291a3d65d0587ab54/en_national-follow-up-mipaa-webb.pdf)
- Ministry of Education and Culture. (2018). *Liberal adult education (online)*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://minedu.fi/en/liberal-adult-education>
- Ministry of Health and Social Affairs. (2015). "More robust rights for older women and men have a positive impact when building our society. National follow-up to the Regional Implementation Strategy of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA) in Sweden." (online). *Government Offices of Sweden*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: [https://www.government.se/4ac25f/contentassets/3f3efe664ac04ad291a3d65d0587ab54/en\\_national-follow-up-mipaa-webb.pdf](https://www.government.se/4ac25f/contentassets/3f3efe664ac04ad291a3d65d0587ab54/en_national-follow-up-mipaa-webb.pdf)
- MoPAct (2013). „MoPAct Policy Brief: 8. Promoting the Participation of Seniors in Policy-Making.“ (online). *MoPAct*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://mopact.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2013/10/MoPAct-Policy-Brief-8-Promoting-the-participation-of-seniors-in-policy-making.pdf>
- MPSV (2014). *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017* (online). 2014. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20851/NAP\\_311214.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20851/NAP_311214.pdf)
- MPSV. Souběh důchodu s příjmem z výdělečné činnosti. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/8731/Strucna\\_historie\\_soubehu\\_duchodu\\_a\\_mzdy.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/8731/Strucna_historie_soubehu_duchodu_a_mzdy.pdf) (cit. 10. 1. 2019)
- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC). (cit. 4. 1. 2019) Dostupné z: <https://www.missoc.org>
- Naegele, Gerd, Bauknecht Jürgen (Eds.) (2015). National Policy Report Work Package 3. MOPACT project – Mobilising the Potential of Active Ageing in Europe. (February 2015).

Dostupné z: <http://mopact.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2015/08/D3.2-Extending-working-lives-Policy-Report.pdf>

News 55. 2018. "Pensionärsorganisationerna: Idrott kan rädda äldres liv" (online). News 55. (cit. 16. 12. 2018) Dostupné z: <http://www.news55.se/artiklar/pensionarsorganisationerna-idrott-kan-radda-aldres-liv/>

NÖs Senioren. (online) (cit. 16. 12. 2018). Dostupné z: [http://noe-senioren.at/startseite/news-detail/archiv/2017/june/article/ortsgruppe-zistersdorf-2.html?tx\\_ttnews%5Bday%5D=25&cHash=0d9646b930d92c1ed052277684b48393](http://noe-senioren.at/startseite/news-detail/archiv/2017/june/article/ortsgruppe-zistersdorf-2.html?tx_ttnews%5Bday%5D=25&cHash=0d9646b930d92c1ed052277684b48393)

Nygård, M., F. Nyqvist, W. Steenbeek, G. Jakobsson. (2015). „Does social capital enhance political participation of older adults? A multi-level analysis of older Finns and Swedes". *Journal of International and Comparative Social Policy*(online) 31 (3): 234-254. <http://dx.doi.org/10.1080/21699763.2015.1069207>.

Nygård, M., G. Jakobsson (2013). „Political participation of older adults in Scandinavia – the civic voluntarism model revisited? A multi-level analysis of three types of political participation". *International Journal of Ageing and Later Life* 8 (1): 65-96. <http://dx.doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.12196>

OECD (2017a), *OECD Economic Surveys: Sweden 2017*, OECD Publishing, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/eco\\_surveys-swe-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-swe-2017-en)

OECD (2017b), *OECD Economic Surveys: Austria 2017*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-aut-2017-en](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-aut-2017-en).

OECD (2017c), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en).

OECD (2018). „*State of Health in the EU: Austria*“ (online). OECD (cit. 16. 12. 2018). Dostupné z: [http://www.euro.who.int/data/assets/pdf\\_file/0004/355873/Health-Profile-Austria-Eng.pdf?ua=1](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0004/355873/Health-Profile-Austria-Eng.pdf?ua=1)

OECD (2018a), "Sweden", in *OECD Labour Force Statistics 2018*, OECD Publishing, Paris. DOI: [https://doi.org/10.1787/oecd\\_lfs-2018-34-en](https://doi.org/10.1787/oecd_lfs-2018-34-en)

OECD (2018b), *OECD Economic Surveys: Germany 2018*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-deu-2018-en](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-deu-2018-en).

OECD (2018c), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en).

OECD (2018d), *OECD Labour Force Statistics 2018*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/oecd\\_lfs-2018-en](https://doi.org/10.1787/oecd_lfs-2018-en).

OECD (2018e), *OECD Pensions Outlook 2018 (Summary in Czech)*, / *Výhled OECD na rok 2018 týkající se důchodů*. OECD Publishing, Paris, <https://doi-org.ezproxy.is.cuni.cz/10.1787/2d4ee5c6-cs>.

OECD (2018f), *OECD Pensions Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/pens\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-en)

OECD (2019). OECD data (statistical database). Dostupné z: <https://stats.oecd.org/>

OECD/EU (2018), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris/EU, Brussels, [https://doi.org/10.1787/health\\_glance\\_eur-2018-en](https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en).

- Öhman, Thomas. „Äldres intresserepresentation i svensk politik – en kvalitativ textanalys.“ (online). *Mälardalen University, School of Business, Society and Engineering* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:934183/FULLTEXT01.pdf>
- Olofsson, J. (2017). „Most 50's in the city council.“ *SCB – Statistics Sweden online*. (cit. 25. 11. 2018). Dostupné z: <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Flest-50-talister-i-kommunfullmaktige/>
- ÖPIA. (online) (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.oepia.at/hochaltrigkeit/>
- Österreichisches Parlament (online) (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <https://www.parlament.gv.at/>
- OTS (2018). „Pensionistenverband: Die Dicke der Brieftasche darf nicht über Ambulanz-Behandlung entscheiden.“ (online). *APA-OTS* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20181206\\_OTS0064/pensionistenverband-die-dicke-der-brieftasche-darf-nicht-ueber-ambulanz-behandlung-entscheiden](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20181206_OTS0064/pensionistenverband-die-dicke-der-brieftasche-darf-nicht-ueber-ambulanz-behandlung-entscheiden)
- Petrová Kafková, M., Vidovičová, L., Wija, P. (2018) Older Adults and Civic Engagement in Rural Areas of the Czech Republic. *European Countryside*, 10(2): 247-262.
- Pinto, Juliana Martins (2017). „Factors related to low social participation in older adults: findings from the Fibra study, Brazil.“ (online). *Cadernos Saúde Coletiva*, vol.25 no.3 (cit. 16. 12. 2018). Dostupné z: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-462X2017000300286](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2017000300286)
- RPG (2018). „Pensionärsorganisationerna kräver översyn av hela pensionssystemet.“ (online). *RPG* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.rpg.org.se/nyheter/forbundet/pensionarsorganisationerna-kraver-oversyn-av-hela-pensionssystemet/>
- SCB (2019). Statistiska centralbyrån (Statistics Sweden / Švédský statistický úřad). Dostupné z: <https://www.scb.se>
- Seniorenrat. (online) (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.seniorenrat.at/de/aktuell>
- Schmidt, B., Schnurr, S., Sinner, S. et al. (2009) *Bildung Älterer. Chancen im demographischen Wandel*. Bielefeld. Dostupné z: [https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/erwachsenenbildung/shop/detail/name/\\_/0/1/85---0009/facet/85---0009////////nb/0/category/167.html](https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/erwachsenenbildung/shop/detail/name/_/0/1/85---0009/facet/85---0009////////nb/0/category/167.html).
- Schmidt-Hertha, B. (2016). Germany. In: Findsen, B., Formosa M. (eds.). *International Perspectives on Older Adult Education*. Switzerland: Springer.
- Schreiber-Barsch, S. (2015). *Adult and Continuing Education in France*. Bielefeld. Dostupné z: <http://www.oopen.org/search?identifier=640932>
- Söderlund, P., L. Rapeli. (2015) „In sickness and in health“. *Politics and the Life Sciences* (online) 34 (01): 28-43. <http://dx.doi.org/10.1017/pls.2015.3>.
- Statista (2018). Altersstruktur der Abgeordneten im 17. Deutschen Bundestag. (17.01.2019) Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/70089/umfrage/altersstruktur-der-abgeordneten-im-bundestag/>

Statistics Service. (2015). „Get young and many highly educated in the Riksdag.“ *SCB – Statistics Sweden online*. (cit. 25. 11. 2018). Dostupné z: <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2015/fa-unga-och-manga-hogutbildade-i-riksdagen/>

Statistics Sweden. Population by level of education, sex, age (age-cohorts) and born in Sweden/foreign born 2017. (online) *Statistics Sweden* (cit. 16. 12. 2018). Dostupné z: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/pong/tables-and-graphs/population-by-level-of-education-sex-age-age-cohorts-and-born-in-swedenforeign-born-2016/>

Statistik Austria. „Bildungsstand 2016“ (online) *Statistik Austria* (cit. 16. 12. 2018). Dostupné z:

[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/bildungsstand\\_der\\_bevoelkerung/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html)

Steiner, J. (2015). The Austrian Way. (online). *Austrian Information* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <http://www.austrianinformation.org/winter-2015-16/the-austrian-way>

Suomen Kesäyliopistot. (2017). *Summer Universities in Finland* (online). Dostupné z: <https://www.kesayliopistot.fi/summer-universities-in-finland/>.

Swindell, R., Thmpson, J. (1995). U3V historical paper: An International Perspective of Univeristy of the Third Age. *Educational Gerontology*, 21, p. 429–447. Dostupné z: <http://worldu3a.org/resources/u3a-worldwide.htm>.

Sýkorová, D. (2007). *Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie*. Praha: Slon, str. 40-46.

Šlapák, M., Holub, M., Průša, L. (2017). Faktory ovlivňující rozhodnutí o odchodu do starobního důchodu (Factors influencing the retirement decision). Praha: VÚPSV, v.v.i. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_435.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_435.pdf)

ŠpatenktoVá, N., Smékalová, L. (2015). *Edukace seniorů*. Praha: Grada.

Tros, F., Keune, M. (2015). Intergenerational bargaining in the EU: Comparative report (Towards integrated bargaining for younger and older workers in EU countries). Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, The Netherlands. Dostupné z:

[http://intergenerationalbargaining.eu/uploads/backbone/upload/asset/91/Final\\_comparative\\_report\\_iNGenBar\\_Tros\\_and\\_Keune.pdf](http://intergenerationalbargaining.eu/uploads/backbone/upload/asset/91/Final_comparative_report_iNGenBar_Tros_and_Keune.pdf)

Valmyndigheten. Val till riksdagen / landstingsfullmäktige / kommunfullmäktige - Ålder och kön. (databáze). *Valmyndigheten* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: <https://data.val.se/val/val2018/alkon/R/rike/alderkon.html>

Valocci, S. (1992). „The Origins of the Swedish Welfare State: A Class Analysis of the State and Welfare Politics“ (online). *Social Problems*, Vol. 39, No. 2 (cit. 16. 12. 2018). Dostupné z: [https://www.jstor.org/stable/3097037?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/3097037?seq=1#page_scan_tab_contents)

Veingerl Čič, Ž., & Šarotar Žižek, S. (2017). Intergenerational Cooperation at the Workplace from the Management Perspective. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 63(3), 47-59. DOI: 10.1515/ngoe-2017-0018



Vidovičová L., Wija, P. (2015). Pracovní dlouhověkost: východiska, příležitosti a výzvy. Praha, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. 112 s. 2015. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ul\\_1850.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ul_1850.pdf)

Vidovičová, L. (2018) The expected, evaluated, perceived, valued, and prevalent social roles of older people : are they by consent? In Zaidi, A., Harper, S., Howse, K., Lamura, G., Perek-Bialas, J. (eds.). *Building Evidence for Active Ageing Policies : Active Ageing Index and its Potential*. London: Palgrave MacMillan, s. 39-54. ISBN 978-981-10-6017-5. doi:10.1007/978-981-10-6017-5

Wänell, S., E. (2007). "Pensionärsråd. ETT VERKTYG FÖR PENSIONÄRSINFLYTANDE?" (online). *Aldrecentrum* (cit. 6. 12. 2018). Dostupné z: [http://www.aldrecentrum.se/sites/default/files/Global/Rapporter/2007/2007\\_10\\_pensionarsrad.pdf](http://www.aldrecentrum.se/sites/default/files/Global/Rapporter/2007/2007_10_pensionarsrad.pdf)

Werden M., Thum A.-E. (2013). *Active ageing in Finland*. Centre for European Policy Studies. Dostupné z: <http://mopact.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2013/10/Country-report-Finland.pdf>.

ZAWiW. (2018). *Welcome to ZAWiW*. Ulm: Ulm University, 2018. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <https://www.uni-ulm.de/en/einrichtungen/zawiw/>

Zeman, P. (2000). Lernen in Selbsthilfeorganisationen. In: Becker, S., Veelken, L., Wallraven, K. P. (eds.). *Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft*. Opladen: Leske & Budrich.

ZVPÖ. (2016). „Unsere Stärke – Überparteiliche Interessenspolitik.“ (online). *ZVPÖ*. (cit. 6. 12. 2018) Dostupné z: <http://www.zvpoe.at//article.php?story=20160714055928401>

## O autorech



PhDr. Michal Šerák, Ph.D. je vysokoškolský pedagog, vědecký pracovník a lektor. Vystudoval Katedru andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy, kde působí jako odborný asistent. Mezi oblasti jeho odborného zájmu patří především vzdělávání seniorů a starších dospělých, preseniorská edukace, age management, politika vzdělávání dospělých, historie andragogiky a zájmové a občanské vzdělávání dospělých. Je autorem nebo spoluautorem řady publikací, studií a učebních textů, například *Zájmové vzdělávání dospělých* (2009), *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých* (2009), *Celoživotní učení a sociální politika: vazby a přesahy* (2012) nebo *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly* (2016), rovněž působí jako hlavní editor mezinárodní vědecké edice *Czech- Polish-Slovak Studies in Andragogy and Social Gerontology*.



Mgr. Lucie Vidovičová, Ph.D. je socioložka a výzkumná pracovnice. Dlouhodobě se věnuje sociologii a sociální politice stárnutí, rodiny a generací, postojům vůči stárnutí a expertízám v oblasti sociální a rodinné politiky. Podílí se na výzkumných projektech pro národní i mezinárodní instituce a pracuje také jako konzultant na řadě implementačních projektů. Spolupracuje s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v.v.i. a Ústavem pro populační studia Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity.



Mgr. Petr Wija, Ph.D. je odborný analytik a konzultant, který se věnuje tématům sociální politiky a zdravotnictví v kontextu demografických změn. V roce 2007 ukončil doktorské studium na Fakultě sociálních studií Ostravské univerzity. V letech 2003 až 2010 pracoval na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Poté na Ministerstvu zdravotnictví a ÚZIS ČR. Spolupracoval s Centrem pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče FHS UK, společností GAC spol. s r. o., Institutem plánování a rozvoje hl. m. Prahy a Institutem důstojného stárnutí Diakonie ČCE. V roce 2017 založil Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s.





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



### Spolupráce a poděkování:

*Na sběru materiálů pro kapitolu 3 pod metodickým vedením Lucie Vidovičové participovali studující kurzu SOC284 Úvod do sociální gerontologie (podzimní semestr 2018) Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, zejména pak Tomáš Zvoníček a Jan Šponar.*

### Doporučená citace:

Šerák, M., Vidovičová, L., Wija, P. Komparativní analýza přístupu veřejné správy ve vybraných státech EU k participaci seniorů na veřejném rozhodování. Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s., Praha 2019.

*Analýza vznikla v rámci projektu Implementace politiky stárnutí na krajskou úroveň (reg. č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15\_017/0006207) spolufinancovaného Evropskou unií z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.*



Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s.

Kontakt:

E-mail: [info@socialnipolitika.eu](mailto:info@socialnipolitika.eu)

© Michal Šerák, Lucie Vidovičová, Petr Wija, 2019

© Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s., Praha 2019

ISBN 978-80-907662-0-4



9 788090 766204