

PENZIN

SPECIÁLNÍ VYDÁNÍ NOVIN K TÉMATU DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ A JEJICH DOPADŮ NA ŽENY A MUŽE, AGE MANAGEMENTU A STÁRNUTÍ

VÁŽENÍ ČTENÁŘI A ČTENÁŘKY

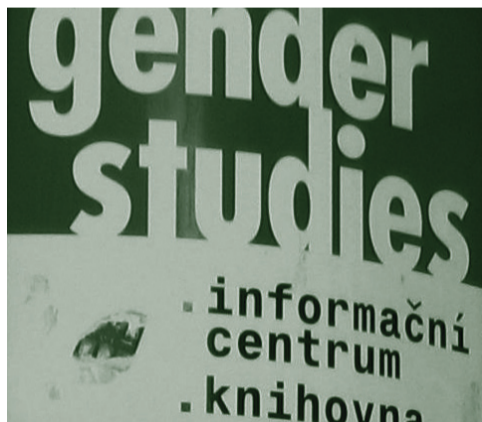
Důchodový systém je provázán s životní strategií a pracovní kariérou každé ženy a každého muže více, než si uvědomujeme. Muži a ženy mají v České republice odlišné životní a pracovní dráhy. Ženy přerušují svou pracovní dráhu na relativně dlouhou dobu, když nastoupí na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Do zaměstnání se posléze vracejí na plný úvazek – na rozdíl od jiných evropských zemí, kde odcházejí na kratší rodičovskou dovolenou a pak pracují ve flexibilnějších pracovních režimech. Muži pracují nepřerušovaně, většinou se stoupajícím platem. Ženy mají nižší platy, největší platové diskriminaci čelí právě v období okolo mateřství. Průměrný životní věk mužů je kratší než u žen.

Při projektování důchodového systému je důležité reflektovat odlišné životní i pracovní dráhy jednotlivců a vlivy, které na tyto dráhy působí. Aby důchodové reformy nedopadaly výrazně negativně na určité skupiny obyvatel.

V novinách informujeme o dopadech, které důchodová reforma na ženy a muže může mít, a o možnostech, jak systém nastavit spravedlivěji a rovněji. Snažíme se zaměřovat i na obecnější témata, která však s důchodem a jeho reformou úzce souvisí. Jedním z nich je management věku a zaměstnatelnost starších osob, druhým péče o umírající.

V anketě jsme se zeptali několika žen různého věku, co pro ně důchod znamená a zda se chystají do důchodového systému aktivněji zapojit.

Příjemné a obohacující čtení přeje
Lada Wichterlová



PŘIVÝDĚLEK V DŮCHODU – JAK POMÁHÁ ŽENÁM A JAK MUŽŮM

KLÁRA COZLOVÁ ČMOLÍKOVÁ

POMOCÍ PŘIVÝDĚLKU PŘI SOUČASNÉM POBÍRÁNÍ STAROBNÍHO DŮCHODU SI SENIÓŘI A SENIORKY NEJEN MOHOU ZVYŠOVAT SOUČASNÝ ŽIVOTNÍ STANDARD, ALE ZÁROVEŇ SI ZVYŠUJÍ SVŮJ DŮCHOD I DO BUDOUCNOSTI.



Podle Českého statistického úřadu takto v roce 2011 pracovalo 157 000 důchodců (z čehož je 84 500 žen). Celkové číslo se meziročně navýšilo o téměř 11 000 osob, což odkazuje na skutečnost čím dál větší (oboustranné) potřeby uplatnění starších žen a mužů na trhu práce.

TRH PRÁCE JE PRIMÁRNĚ ZAMĚŘEN NA OSOBY, KTERÉ NEJSOU V SENIORSKÉM VĚKU.

Při současném zvyšování nákladů na bydlení, potraviny i zdravotní péči jen málokterý důchodce vystačí s penězi ze starobní penze. A pokud nepomohou úspory nebo rodina, musí hledat alespoň částečný úvazek. Lidé v důchodovém věku tvoří v ČR víc jak 5 % všech zaměstnanců, ale trh práce jim oplácí ageismem, i upevněním rozdílů mezi muži a ženami. Ženy obecně mají nižší důchod, který odráží nejen jejich přerušovanou pracovní kariéru, ale i systematické znevýhodňování projevující se ve výši jejich platu. To vše se následně odráží ve výši jejich důchodu a potřeba přivýdělku k důchodu se pro mnohé stává nutností.

pokračování na str. 2



DOBA PRO NÁROK NA DŮCHOD SE STÁLE PRODLUŽUJE

RADKA DUDOVÁ

DO ROKU 2010 ČINILA DOBA POTŘEBNÁ PRO NÁROK NA STAROBNÍ DŮCHOD 25 LET POJIŠTĚNÍ (PŘI DOSAŽENÍ DŮCHODOVÉHO VĚKU). TATO DOBA SE BUDE POSTUPNĚ PRODLUŽOVAT AŽ NA 35 LET (VIZ ZÁKON 305/2008 SB.)

V evropském srovnání se jedná o relativně dlouhou dobu, např. u vysokoškolačů pokrývá takřka celé období možné ekonomické aktivity. Pokud tedy jedinec „vypadne“ z pojištění na více než 5-10 let, nebude mít nárok na důchod, přestože dosáhne důchodového věku. Pokud splní alespoň 20 let pojištění, bude mít na důchod nárok až o pět let později.

CELÁ TŘETINA PRACUJÍCÍCH MATEK S DÍTĚTEM MLADŠÍM SEDMI LET PRACUJE BUĎ NA SMLOUVU NA DOBU URČITOU NEBO BEZ SMLOUVY.

Takto dlouhá povinná doba pojištění pro vznik nároku na starobní důchod bude problematická především pro osoby s nejistým postavením na pracovním trhu – lidí, kteří pracují na krátkodobé a přerušované smlouvě, na dohody o provedení práce a různé typy brigád. Vzhledem k nerespektování zákoníku práce ze strany zaměstnavatelů (např. neochota poskytovat volno na ošetřování člena rodiny) je pro ženy i muže s pečovatelskými povinnostmi stále obtížnější najít stále pracovní místo zakládající nárok na pojištění.

pokračování na str. 2

DOPAD ROZVODU NA PŘÍJMY V DŮCHODU

ZDROJ GENDER STUDIES

ROZVOD MÁ NEZANEDBATELNÝ DOPAD NA VÝŠÍ PŘÍJMU ROZVEDENÝCH MUŽŮ A ŽEN V DŮCHODU.



Ženy v případě potenciálního rozvodu přijdou v průměru o měsíční příjem odpovídající 7,1 % jejich starobního důchodu.

Muži ze stejného důvodu naopak v průměru získají měsíční příjem ve výši 2,9 % svého měsíčního starobního důchodu. Je to zejména tím, že ženy rozvodem ztrácejí svůj podíl na části odměn za práci manžela vykonávanou během doby manželství – na jeho starobním důchodu.

Ženy však vykonáváním tzv. netržních forem práce (péče o domácnost, děti, stárnoucí rodiče apod.) během manželství vytvářejí manželovi podmínky pro jeho aktivitu na trhu práce.

OD ROKU 2010 SE NAVÍC JAKO NÁHRADNÍ DOBA POJIŠTĚNÍ NEPOČÍTÁ DOBA STUDIA.

Proto by se měly podílet i na všech jeho odměnách za tuto práci, tedy i na jeho starobním důchodu. Tato zjištění a také návrh, jak situaci řešit, přináší studie, kterou Gender Studies o.p.s. zadala k vypracování IDEA (Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu) při CERGE-EI v rámci sledování tématu genderových aspektů důchodové reformy.

PROČ STUDIE

„Studie Dopad rozvodu na příjmy v důchodu, se zabývá manželstvím a váže problematiku rozdílných příjmů v důchodu na rozvodovou situaci a dostupná data.“

pokračování na str. 2

AGE MANAGEMENT SE DOTÝKÁ VŠECH

ROZHOVOR O AGE MANAGEMENTU VE FIRMÁCH, KOHO VŠEHO SE TÝKÁ A PROČ JE DŮLEŽITÝ. NA OTÁZKY ODPOVÍDALA MGR. NINA BOSNIČOVÁ, PH.D., ŠÉFREDAKTORKA ZPRAVODAJE ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI (DO FIREM), ZÁSTUPKYNĚ ŘEDITELKY GENDER STUDIES A MANAŽERKA PROJEKTŮ, ZAMĚŘENÝCH NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE. V SOUČASNÉ DOBĚ SPOLUPRACUJE NA PROJEKTU K VYTVOŘENÍ NÁSTROJŮ K ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY CÍLOVÉ SKUPINY 50+ NA TRHU PRÁCE POMOCÍ PRINCIPŮ AGE MANAGEMENTU.

CO SI PŘEDSTAVIT POD POJMEM AGE MANAGEMENT?

Termín už se začíná šířit i na českém trhu práce, ale ve špatném významu – většina lidí z firem si představí management lidí ve věkové kategorii 50 až 55 let. Ale je to trochu jinak. Kolébkou age managementu je Finsko, kde přišli na to, že age management může přinášet plody jen tehdy, když se dotýká všech věkových skupin. To, jak se cítím v 50 letech, se utváří po celou dobu, kdy jsem v pracovním procesu. Je třeba nastavit lidem takové podmínky, aby s tělem

i mozkiem bylo nakládáno šetrným, dlouhodobě udržitelným způsobem, který bude konzistentní v průběhu celého pracovního života. I v souvislosti s prodloužením věku odchodu do důchodu je třeba změnit přístup k práci tak, aby lidé mohli fyzicky i mentálně, pracovat dokud to bude potřebné, a aby v práci nacházeli zdroj radosti a naplnění. Zatímco u nás se používá termín pracovní neschopnost, ve Finsku vymysleli koncept, kterému říkají work's ability index, index pracovní schopnosti. Na základě tohoto

ABY AGE MANAGEMENT PŘINÁŠEL PLODY, TAK SE MUSÍ DOTÝKAT VŠECH VĚKOVÝCH SKUPIN. TO, JAK SE CÍTÍM V 50 LĚTECH, SE UTVÁŘÍ PO CELOU DOBU, KDY PRACUJI.

nového termínu se můžeme věnovat tomu, jak zajistit pracovní schopnost a ne se upínat k tomu, že člověk po padesátce je pracovní méně schopný, víc nemocný apod. To je takový negativní stereotyp, že starší lidé jsou hodně nemocní a chybí v práci, že je to biologicky dané. Problémy mohou, ale nemusí být. Existují studie, např. z Velké Británie, které dokazují, že starší lidé ze zdravotních důvodů chybějí v práci méně. Pochopitelně záleží i na tom, jak zodpovědně lidé přistupují k sobě a ke svému tělu, jak se o své tělo a duši v průběhu

života starají. Není možné házet zodpovědnost jen na stát nebo na zaměstnavatele, měla by fungovat kombinace třech faktorů – nejen vhodně nastavená státní politika a věková senzitivnost zaměstnavatelů, ale lidé by si měli uvědomit objektivní faktory společnosti, tj. nutnost pracovat do vyššího věku a podle toho se obě věnovat.

ROZHOVOR VEDLY
LADA WICHTERLOVÁ
A ANNA KOTKOVÁ

pokračování na str. 2

DOPAD ROZVODU NA PŘÍJMY V DŮCHODU

pokračování
ze str. 1

Data, která poukazují na nižší příjmy žen v důchodu, zapříčiněné jejich postavením na trhu práce, v oblasti netržních forem práce a v rodině,“ vysvětluje Lada Wichterlová, projektová manažerka z Gender Studies, o.p.s.

Analýza konstatuje, že nejvyšší dopad by potenciálně rozvodu měly v rodinách, kde je jeden z manželů dlouhodobě v domácnosti a vykonává výlučně netržní formy práce, ale těmito páry se statisticky nezabývá. Dalším důležitým aspektem je fakt, že rozvedení manželé ztrácí nárok na vdovský, respektive vdovecký důchod. Ztráta tohoto nároku dopadá relativně více na ženy, což je dáno jejich vyšší očekávanou délkou života a rozdílnou výší vdovských, respektive vdoveckých důchodů.

„Tyto propady a nárůsty v příjmech vznikají tím, že při majetkovém vyrovnání během rozvodu dochází v současné době k systémovému opomíjení vypořádání nároků na budoucí příjmy od státu,

i když tyto nároky plně nebo částečně vyplývají ze zmíněných pracovních činností vykonávaných během manželství. Jde například o nárok na budoucí potenciální podporu v nezaměstnanosti nebo nárok na budoucí starobní důchod,“ říká autor studie, Ing. Jiří Šatava z CERGE-EI.

JAK SITUACI ŘEŠIT?

Negativní dopad rozvodu na výši příjmů mužů a žen v důchodu se dá řešit například zavedením manželského sdílení povinného důchodového pojištění. Je to situace, kdy si oba manželé odnášejí z manželství stejný vklad do důchodového pojištění.

„Opatření by pomohlo aktuálně vyřešit situaci rozdílných příjmů v důchodu, na druhou stranu neřeší problémy, které vedou k nerovnosti mezi muži a ženami na pracovním trhu obecně,“ říká k tomu Lada Wichterlová a dodává: „Kdyby se v České republice uvažovalo o sdílení povinného důchodového pojištění, mělo by se uvažovat také o nesezdaných párech žijících ve společné domácnosti či o osobách žijících v registrovaném partnerství.“

DOBA PRO NÁROK NA DŮCHOD SE STÁLE PRODLUŽUJE

pokračování ze str. 1

Třetina pracujících matek s dítětem mladším sedmi let pracuje buď na smlouvu na dobu určitou nebo bez smlouvy, případně na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti. Mezi ženami s dítětem ve věku 7-10 let je jich čtvrtina (data Životní dráhy 2010, Hašková 2011).

Od roku 2010 se navíc jako náhradní doba pojištění nepočítá doba studia. V případě nezaměstnanosti se započítává pouze doba, po kterou má osoba nárok na podporu v nezaměstnanosti, a dále doba maximálně tři let, po kterou nárok na podporu nemá. Tato doba se ale započítává jen v rozsahu 80 procent.

Současné s prodloužením povinné doby pojištění byla v roce 1996 otevřena možnost „doplatit si“ pojištění za dobu, po kterou se člověk systému neúčastnil. Muž či žena tak může odvádět

příspěvky do systému důchodového pojištění, aniž by byl/a výdělečně činný/á. V některých případech (nezaměstnanost, studium, práce v zahraničí) není toto dobrovolné náhradní pojištění časově omezeno, jinak se vztahuje maximálně na 10 let. Tato možnost představuje řešení situace pro ženy, které plní pečovatelskou roli, nevykonávají placenou práci a příspěvky mohou být hrazeny z platu jejich partnera. Nepomůže ale těm, které (či kteří) se zároveň s neúčastí na důchodovém pojištění ocitají ve finanční nouzi (dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pracující formou občasných brigád či bez smlouvy, ženy samozvítelky, které kvůli péči o často nemocné dítě pracovat nemohou apod.). Tito lidé zpravidla jen s obtížemi pokryjí existenční potřeby své rodiny a nemohou platit měsíčně relativně vysoký příspěvek na důchodové pojištění (v roce 2012 činil 1760 Kč měsíčně). Vzhledem k prodloužení povinné doby pojištění na 35 let pak stačí, aby se žena ocitla v tíživé situaci na pracovním trhu na relativně krátkou dobu – např. v době nízkého věku dětí a absencí druhého partnera v pozici živatele – a již nesplní jednu z podmínek pro nárok na důchod.

AGE MANAGEMENT SE DOTÝKÁ VŠECH

pokračování ze str. 1

JAK SE U NÁS ZAMĚSTNAVATELÉ STAVÍ K PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB?

Zatím je tu málo zaměstnavatelů, kteří si uvědomují potenciální dopady demografického stárnutí, že se stále zvyšuje počet lidí, kteří si budou potřebovat práci udržet, a že zároveň nebude možné příliš čerpat z mladších kruhů potenciálních zaměstnanců. Podle výzkumu firmy Manpower z roku 2009 jen 13 % dotazovaných zaměstnavatelů českých firem mělo nějaké plány ohledně retence, tedy udržitelnosti starších zaměstnanců a zaměstnankyň. 89 % firem nemělo vůbec žádnou strategii na rekrutaci lidí nad 50 let. Od roku 2009 se toho moc nezměnilo, firmy se dál tváří, že to je neexistující problém. Myslím, že firmy začnou být v oblasti věkové diverzity aktivnější až ve chvíli, kdy na ně začne dopadat demografický tlak. Jejich důvody budou velmi pragmatické a racionální a nebudou příliš souviset s nějakou snahou být společensky zodpovědný zaměstnavatel, jak s oblibou zdůrazňují. Další výzkum, VÚPSV (agentury STEM z roku 2006) ukazuje, že zaměstnavatelé mají sice negativní stereotypy, týkající se starších lidí, ale mají i některé pozitivní. K těm pozitivním stereotypům patří, že starší zaměstnanci jsou loajální, zkušení, mají větší životní nadhled, lepší schopnost vypořádat se s konflikty na pracovišti a podobně.

ZAMĚSTNAVATELÉ ČASTO DEKLARUJÍ VĚKOVĚ NEUTRÁLNÍ PŘÍSTUP KE STARŠÍM ZAMĚSTNANCŮM, JE TOMU TAK SKUTEČNÉ?

Ve výzkumech často zaměstnavatelé prezentují věkově neutrální přístup, že jim nezáleží, kolik let uchazeči je, hlavně aby přijali toho nejlepšího možného kandidáta. Pro zaměstnavatele je věkové nebo genderové neutrální přístup zdrojem hrdosti, ale právě tam je zakopaný pes, protože není možné správně a efektivně přistupovat ke skupinám se specifickými potřebami neutrálně. Specifické potřeby vyžadují specifický přístup. O něco vhodnější by byl přístup na hraně pozitivní akce, kdy se o potřebách nějaké skupiny ví

a je snaha vyjít těmto potřebám vstříc. To je efektivní z pohledu společenské zodpovědnosti, či antidiskriminace nebo aspoň nediskriminace. Zaměstnavatelé nakonec přiznávají, že s přijímáním starších lidí mají problém. V ČR má mládí zelenou, práce se lépe získává mladým. Pozitivních stereotypů spojených s mládím je určitě více než těch spojených se stářím. Ale nelze opomenout i jistý ochranářský přístup, mnozí manažeři a manažerky se snaží, aby člověka těsně před nástupem do důchodu nevyhodili, takže ani jejich přístup zcela neutrální.

CO BY MOHLO POMOCI STARŠÍM LIDEM UPLATNIT SE NA TRHU PRÁCE?

Myslím si, že je důležité neupadat do představy, že v šedesátí půjdu do důchodu a budu si ho v pohodě užívat. Tak už to nebude, nebude možné odcházet do důchodu v takto nízkém věku a dost možná budou lidé brzy nuceni pracovat i v důchodovém věku, aby se užívali. Je potřeba být motivovaný, neustále se vzdělávat, zvyšovat si kvalifikaci. Firmy by ale také měly přizpůsobovat vzdělávání věku, tzn. jinak školit 19 letou dívku a jinak 55 letého muže. Výzkumy ukazují, že v ČR je velmi nízká poptávka po průběžném vzdělávání, lidé mají pocit, že vědí vše, co potřebují, ale doba je hrozně rychlá, technologie se mění. Je důležité nacházet v sobě energii a chuť se průběžně vzdělávat, udržovat se v nějaké mentální kondici a jít s dobou, zjistit si, jak se aktuálně píše životopis,

jak probíhá výběrové řízení a zkusit se při něm vyvarovat rizikovým odpovědím, které mohou ještě podpořit diskriminaci ze strany zaměstnavatele. A důležité je být informovaný o svých právech a povinnostech na trhu práce.

POMOHLA BY TŘEBA VĚTŠÍ NABÍDKA FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE?

Ze strany zaměstnavatelů jsou flexibilní úvazky určitě cestou pro řešení obtíží skupin se specifickými potřebami. Je třeba otevřeně mluvit o tom, jak se kdo cítí a pokud je možnost, zkusit pro něj najít nějaké vhodnější pracovní místo. Je velmi důležité, aby na novém místě nedošlo k ponížení z hlediska statusu, ale i intelektuální náročnosti práce. Ještě důležitější než různé úpravy úvazků nebo nabídky benefitů je morální podpora starších lidí, tzn. že firemní kultura by měla být nastavená tak, aby tito lidé cítili, že si vážíme jejich životních i pracovních zkušeností a máme zájem, aby se s námi o ně dělili. Celá pracovní atmosféra by měla být nabitá pozitivní energií, oceněním a respektem ke starším lidem. Což v kultuře, která se v devadesátých letech i později nesla ve fetiši mladých nadupaných mužů, manažerů se zkušeností ze zahraničí, půjde velmi ztuhla. Ale je to nezbytný a nutný krok

k tomu, aby došlo ke změně. Nejprve musí dojít ke změně na celospolečenské úrovni, potom budou flexibilní úvazky a nárazová projektová práce jen praktickým nástrojem, jen takovou třešničkou na dortu, ale začít se musí o dost hlouběji. Aby si naše společnost začala starších lidí více vážit, aby dostali respekt, který si zaslouží.

RÝSUJÍ SE NĚJAKÁ KONKRÉTNÍ OPATŘENÍ?

Vytvořil se Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí (pro období 2013–2017), což je velmi rozumné a dobře postavený dokument. Je to komplexní program, kde jsou nejen opatření týkající se trhu práce, ale i mimo něj, např. podpora podnikání lidí nad 50. Je důležité, aby se plnily jeho cíle, když už jsou takové závazky na papíře, tak by se stát měl pokusit jim dostat v praxi. To by pro začátek mohlo stačit. Firmy by jistě rády viděly nějaké finanční motivace ve chvíli, kdy budou vycházet vstříc starší generaci, nabídnou jí nějaké flexibilní formy práce či benefity, ale to je na zvážení. Mám na to poněkud radikálnější názor: ze zákona je jednoduše povinnost zaměstnavatelů nediskriminovat a pracovat tak, aby potenciál pracovní síly byl využit co nejlépe, takže by to pak mělo přicházet samo, nemělo by být tak relevantní, jestli stát finančně motivuje firmy. Potenciál Evropského roku stárnutí 2012, zaměřený na mezigenerační solidaritu a aktivní stárnutí, nebyl využitý. Uskutečnila se řada individuálních projektů hlavně neziskových organizací, ale jiné státy měly obrovské kampaně, v nichž se snažily především o osvětu. A rozdíl v těch kampaních, které probíhaly u nás a v ostatních státech EU, je zřejmý na první pohled. Zatímco motta kampaní v ČR byla velmi negativisticky laděná, např. „stáří tabu dnešního dne“, z Evropské komise přišel třeba pěkný klip s mottem „Never too old too.“, ukazující, jak starší lidé muzicírují, sportují, zamilují se v pozdním věku apod. Vlastně ukázali, že v žádném věku není pozdě, že je možné žít naplno, nebo dokonce tak začít žít ve vyšším věku. Z hlediska PR a marketingu je určitě účinnější snaha najít pozitivní aspekty zralého životního věku než postavit kampaně na tom, že je tu nějaký problém a nespravedlnost, což celou ponurou atmosférou jenom prohloubí a ničemmu příliš nepomůže.



JE DŮLEŽITÉ
NEUPADAT
DO PŘEDSTAVY,
ŽE V ŠEDESÁTÍ PŮJDU
DO DŮCHODU
A BUDU SI HO
V POHODĚ UŽÍVAT.

PŘIVÝDĚLEK V DŮCHODU JAK POMÁHÁ ŽENÁM A JAK MUŽŮM

pokračování ze str. 1

Jak uvádí paní Alena: „Jak se moc snažím získat práci, tak jsem úplně servilní. Až se za to úplně nenávidím... Dříve jsem si myslela, že nejhorší je aktivní blbec. Teď ne. Nejhorší je stará paní, která nemá peníze a snaží se zalíbit potenciálnímu zaměstnavateli.“

Jako starší žena hledá své uplatnění jen velmi obtížně. Trh práce je primárně zaměřen na osoby, které nejsou v seniorském věku a k osobám v důchodu přistupuje opatrně a s rezervou: mají přeci příjem v podobě důchodu.

Stát se dlouhodobě pozicí seniorů a seniorek na trhu práce nevěnoval a ani nyní se nevěnuje. Dlouhá léta bylo udržováno striktní oddělení

produktivního života v souvislosti s uplatněním na trhu práce od neproduktivní části života – důchodu, kdy ženy a muži ze zaměstnání odcházejí a stahují se do soukromé sféry rodiny, či koníčků. To, že možnost souběhu pracovní činnosti se starobním důchodem toto striktní oddělení narušuje, lze vnímat jako pozitivní.

Jana Kosařová ze Života 90 doplňuje: „K tomu, aby byl důvod jásat, však chybí několik důležitých předpokladů, které by propojení obou sfér opravdu umožnily. Mám zde na mysli především podporu seniorů a seniorek při hledání uplatnění na trhu práce, možnost jejich rekvizifikací, postrádám tvorbu speciálních programů na podporu jejich zaměstnanosti a v neposlední řadě i individuální práci s uchazeči a uchazečkami o zaměstnání.“

Chybí zde základní předpoklad poradenství pro tyto skupiny seniorů a seniorek: i s ohledem na skloubení práce s jejich soukromým

životem. Následně není dostatečně podporováno ani odstraňování genderových a věkových stereotypů a diskriminace na trhu práce.

Přesto statistiky ukazují, že některým starším ženám se daří prolomit bariéry a jsou zaměstnány i v případě pobírání důchodu. Jak uvádí analýza Českého statistického úřadu, podíl pracujících žen v kategorii 55-60 let systematicky vzrůstá. A nejedná se pouze o ekonomický aspekt, ale i o sociální tendence vedoucí k tomuto jevu: dochází ke zvyšování důchodového věku, rozvíjí se možnosti aktivního zapojení do chodu firmy, ženy nechtějí o své kompetence v zaměstnání přijít a volí postupný odchod ze zaměstnání. Také se nevnímají pouze jako hlídací babičky: babičky, které nástupem do důchodu přebírají péči o vnučata. Vnímají nový prostor i pro sebe samy. Tlak na zaměstnanost starších žen je tedy způsoben nejen nutností přivýdělku vzhledem k vyšší důchodu, ale i změnou životního stylu.

Se stoupajícím věkem však zaměstnanost žen klesá, takže ve věkové skupině nad 65 let je pracovní aktivita mužů zhruba dvojnásobná. Horizontální a vertikální segregace trhu práce podle pohlaví trvá i v seniorském věku. Ženy pracují na částečné úvazky ve sféře služeb (pracovnice v prodeji, specialistky, technické a odborné pracovnice, úřednice, pomocné a nekvalifikované pracovnice).

Analýza Českého statistického úřadu uvádí, že muži – pracující důchodci jsou více zastoupeni v pozicích podnikatelů, technických a odborných pracovníků, specialistů, řemesníků a opravářů, pracovníků ve službách a prodeji. Zcela samozřejmě je vídáme v čelech firem, na vysokých i nejvyšších pracovních pozicích, v politice a kultuře. Tyto pozice zastávají na plný úvazek. Skleněný strop, zabírající ženám proniknout na nejvyšší příčky hierarchie, tak ani ve vyšším věku nemizí.



PEČOVAT DNES MOHOU POUZE LIDÉ, KTERÍ PRACUJÍ PŘES INTERNET, DOMA, NEBO JSOU V DŮCHODU.

CESTA DOMŮ JE HOSPIČOVÉ OBČANSKÉ SDRUŽENÍ POSKYTUJÍCÍ ODBORNOU PÉČI UMÍRAJÍCÍM LIDEM A JEJICH BLÍZKÝM, KTERÍ O NĚ PEČUJÍ. STĚŽEJNÍMI SLUŽBAMI ČESTY DOMŮ JE PROVOZOVÁNÍ DOMÁCIHO HOSPIČE A PORADNY. PRO TY, KTERÍ NEMAJÍ BLÍZKÉ, KTERÍ BY SE O NĚ MOHLI POSTARAT, POSKYTUJE SDRUŽENÍ V PRAZE DOMOV S HOSPIČOVOU PÉČÍ POD STŘECHOU. KROMĚ TOHO SE CESTA DOMŮ VĚNUJE TAKÉ POSKYTOVÁNÍ ODLEHČOVACÍCH SLUŽEB, PŮJČOVÁNÍ KOMPENZAČNÍCH A OŠETŘOVATELSKÝCH POMŮCEK. PRO POZŮSTALÉ ORGANIZUJE SETKÁVÁNÍ V KLUBU PODVEČER A SDÍLENÍ NA WEBU VZPOMÍNKY. ZABÝVÁ SE TAKÉ PUBLIKAČNÍ A VZDĚLÁVACÍ ČINNOSTÍ A PROVOZUJE VEŘEJNOU HOSPIČOVOU KNIHOVNU. O PROBLEMATICE PÉČE O UMÍRAJÍCÍ JSME SI POVÍDALY S MARTINOU ŠPINKOVOU, PŘEDSEDKYNÍ SDRUŽENÍ CESTA DOMŮ.

PEČUJE V ČESKÉ REPUBLICE HODNĚ LIDÍ O SVĚ STÁRNOUCÍ A UMÍRAJÍCÍ BLÍZKÉ DOMA V RODINĚ? MÁTE NĚJAKÉ STATISTIKY NEBO ÚDAJE?

Ne, myslím si, že ne. V České republice umírá ročně sto tisíc lidí a z toho dvacet tisíc umírá doma, ale do tohoto čísla jsou zahrnuti i lidé z domova důchodců (mají tam trvalé bydliště) a náhlá úmrtí. Vezmeme si k tomu pět tisíc praktických lékařů a vyjde nám, že na jednoho praktika připadají čtyři zemřelí lidé ročně, což není mnoho. Praktici nejsou příliš zvyklí docházet domů a být pečujícími oporou. Sedmdesát procent z nás proto umírá v institucích. Dlouhodobá péče je samozřejmě něco jiného, já vidím jen ten „svůj“ segment, vycházím z dat o umírajících.

JAKÁ SITUACE JE V OSTATNÍCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE? JE JINDE PODÍL LIDÍ UMÍRAJÍCÍCH DOMA VĚTŠÍ NEŽ V ČR?

Záleží na tom v jaké zemi. Obecně asi v okolních státech lidé daleko častěji než u nás končí život doma, neboť jsou daleko samozřejměji nastaveny podmínky pro tuto péči: v Polsku jsou oproti několika našim domácím hospicům takových desítky či spíše stovky, v Rakousku je v podstatě samozřejmostí být doma, jak je to jen možné... Před týdnem jsem dělala rozhovor s předsedou organizačního výboru Evropského kongresu paliativní medicíny, který se bude konat v květnu v Praze, a ten na podobně položenou otázku odpověděl, že v Evropě má jednoznačnou prioritu péče o umírající lidi doma, protože si to tak většina lidí přeje. Lůžkové hospice mají být pro případ, kdy lidé nemají opravdu nikoho, kdo by o ně pečoval. Kéž bychom do této Evropy spěchali...

MYSLÍTE SI, ŽE SAMI STAŘÍ A UMÍRAJÍCÍ LIDÉ SI PŘEJÍ, ABY O NĚ BYLO PEČOVÁNO V JEJICH DOMOVĚ?

Ano. Podívejte se na výzkum veřejného mínění o tom, jak a kde si lidé přejí umírat, je na našich stránkách www.umirani.cz. Většina lidí si to přeje, a pokud ne, tak je to většinou ze strachu, že by byli na obtíž. Častým argumentem starých nebo umírajících lidí je, že „mladí“ mají hodně práce a nemůžou se o ně postarat. Takže ano, přejeme si to, ale realita vypadá jinak. Stává se, že se staráme například o velmi starou umírající paní, která má dvě dospělé děti, ale nechce, aby se o ni staraly, bojí se jim říci. Tak pak pečuje podobně starý manžel a je to nad jeho síly.

Nedávno jsem poslouchala BBC, kde uváděli, kolik kde je v Evropě žen zaměstnaných na plné úvazky a vyplynulo z toho, že u nás je to opravdu hodně velké číslo (naprostá většina), zatímco například v Anglii podobný počet žen pracuje na částečné úvazky.

Představte si mě, mám osmdesátiletého tátu, já mám naštěstí svobodné zaměstnání, jsem malířka, takže si tu péči můžu zařídit, jak potřebuji, ale ve chvíli, kdy bych měla celý úvazek, tak těžko k tomu zvládnou jak svoji rodinu, tak i případnou péči o tátu. Když člověk musí chodit na osm hodin do práce a má fixní pracovní dobu, tak nemá šanci zvládnout péči o své blízké v rodině. Lépe se to dá skloubit, když má třeba částečný úvazek, může z práce přijít dřív a jen na dopoledne si někoho najmout. S celým úvazkem to téměř nelze. Zaměstnavatelé u nás většinou neumějí vycházet vstříc zaměstnancům, kteří pečují o děti či staré lidi. Víím, že to pro zaměstnavatele také není jednoduché, je pro ně výhodnější mít zaměstnance na plné úvazky, ale ve chvíli, kdy se potřebujeme o někoho starat, je skvělé, když dokážou vyjít vstříc. Bez toho je to velmi obtížné.

S JAKÝMI DALŠÍMI PROBLÉMY SE PEČUJÍCÍ O SVĚ BLÍZKÉ POTÝKAJÍ?

Za prvé nemáme tu zkušenost. Když jako dítě nezažijete, jak se vaše rodiče starají o svoje rodiče, tak nebudete vědět, jak se zase postarat o svoje rodiče. A za druhé je to nevstřícnost ze strany státu a nedostatek kvalitních služeb v terénu. Vezměte si, že ze zákona máme nárok pouze na několik dní, kdy se můžete starat o nemocného člověka, ale to navíc platí jen tehdy, když s ním žijete ve společné domácnosti. Když spolu ti lidé nebydlí - maminka má třeba svůj byt -, tak je to problém. A navíc pár dní na péči o blízké nestačí. Mnoho lidí by si vzalo třeba i neplacené volno, ale představte si, že si o něj požádá žena po padesátce, před důchodem (a takové paní se dost často o rodiče či manžele starají), patrně jí zaměstnavatel řekne, ať jde, ale že už se nemusí vracet. To je pak těžké.

JAKOU PODPORU BY LIDÉ, KTERÍ SE STAŘAJÍ O SVĚ BLÍZKÉ V RODINĚ, POTŘEBOVALI OD STÁTU?

Čas. Já myslím, že je potřeba hlavně čas. Kdyby pečující lidé po dobu starání se o někoho pobírali peníze, tak by to bylo prima,

ale to v mnoha státech také není. Bylo by žádoucí, aby vás zaměstnavatel alespoň mohl pustit třeba na dva měsíce, aniž by se to poté projevilo v tom, že vás vyhodí. Myslím si, že by se to nakonec pozitivně odrazilo i v loajalitě zaměstnanců k té firmě. Ale nic takového v zákoníku práce nemáme. Podle mě by se státu i vyplatilo, kdyby člověk, který pečuje, dostával peníze, protože pobyt v nemocnici je dražší. Příspěvky na péči sice jsou, ale jejich vyřizování trvá dlouho, třeba naši pacienti se jejich schválení ani nestihnou dožít.

JAK JSOU VĚTŠINOU STAŘÍ LIDÉ PEČUJÍCÍ O SVĚ BLÍZKÉ?

Různě. Teď mluvíme o hospici. Buď se starají děti o svoje rodiče, nebo partneři o sebe navzájem, ale i starší rodiče o dospělé umírající dítě, je to opravdu různé. V našem hospici se staráme často o lidi, kteří nejsou starí, kolem třiceti procent lidí je v produktivním věku. Například pětatřicetiletá manželka má rakovinu, mají s manželem dvě děti a ona chce být doma, a je to při vši tíži té situace normální. Mladý manžel se o ni stará, zvládne péči o ni i o děti, na to je domácí hospic v zádech moc dobrý. Pečují i lidé ve středním věku a nebývá to pro ně vždy snadné: například pětapadesátiletá žena se starala o svého manžela až do jeho smrti, a kvůli péči o něj vlastně přišla o práci. Paní v tomto věku už nemá šanci získat novou práci a má to pak strašně těžké. Ale zažili jsme totéž i u mladého člověka. Z práce vyhodili třicetiletého muže, protože řekl, že potřebuje odchod ze svého umírajícím otcem do nemocnice každý den ve čtyři hodiny, aby stihl návštěvní hodiny. I když navrhl, že by do práce



VĚTŠINA LIDÍ V ČR SI PŘEJE, ABY O NĚ BYLO VE STAŘÍ PEČOVÁNO DOMA. A POKUD NE, TAK VĚTŠINOU ZE STRACHU, ŽE BY BYLI NA OBTÍŽ.

chodil dřív, aby mohl dřív odcházet, tak to zaměstnavatel neakceptoval a okamžitě jej propustil. Podle mě by měly existovat mechanismy, které by takovému zacházení zabraňovaly nebo ho aspoň ztěžovaly. Čas na péči mají lidé v důchodu, ale těm se zase často nedostává sil a potřebují podporu mladších. Péče je možná a potřebná v každém věku.

VÍTE, JAK DLOUHO V ČESKÉ REPUBLICE PRŮMĚRNĚ LIDÉ PEČUJÍ O SVĚ BLÍZKÉ?

To nevím.

NEVÍTE, JESTLI KVŮLI PÉČI CHODÍ LIDÉ NAPŘÍKLAD DO PŘEDČASNÝCH DŮCHODŮ?

Jít do předčasného důchodu je volba a myslím, že lidé občas chodí, když se mají dlouhodobě starat. Ale nemám o tom přehled.

MYSLÍTE SI, ŽE PEČUJÍCÍ ZVLÁDAJÍ SLAĎOVAT PÉČI A ZAMĚSTNÁNÍ?

Obecně ne. Moc to u nás pořád nejde. Otázka je, proč? Nechtějí to? Bojí se? Je vina jen na straně státu? Bude to od všeho kousek. Když se podíváte na výzkum veřejného mínění, tak z něj vyplývá, že většina lidí je ochotná a chce pečovat o své blízké doma, jenže v této otázce je velký rozpor mezi realitou a přáním. Kdyby byla podpora flexibilních úvazků, tak by to šlo. Takhle mohou pečovat pouze lidé, kteří například pracují přes internet, doma, nebo jsou v důchodu, protože pro ně je to snazší.

JSOU PEČUJÍCÍMI SPÍŠE ŽENY NEŽ MUŽI NEBO JE ROZLOŽENÍ ROVNOMĚRNÉ?

Pečují více ženy a myslím si, že je to z dvou důvodů. Jednak proto, že jsou asi pro péči více disponované a jednak proto, že muži umírají dříve a mají tedy větší šanci, že se o ně ženy postarají. Muži proto více umírají doma a ženy více v institucích. Ale například v našem domácím hospici byly roky, kdy pečovalo více mužů než žen. A velmi dobře, vynalézavě, láskyplně, statečně, oddaně.

V TĚTO OBLASTI JSTE JEDINEČNOU ORGANIZACÍ, MÁTE PODPORU ZE STRANY STÁTU ČI NĚJAKÝCH PARTNERŮ?

Ze strany státu moc ne, máme pár grantů, ale doktory a sestřičky nám pojišťovny bohužel neplatí vůbec, platí pouze home-care, ale nikoliv specializovanou paliativní péči včetně lékařů tak, jak ji poskytujeme. Pojišťovna argumentuje tím, že péči pro tyto pacienty zvládne poskytovat praktický lékař a home-care. Praktik má možnost návštěv u pacienta, ale fakticky se tak děje velmi málo a těžší pacienti, kteří potřebují i lékařskou péči, proto stále končí v nemocnicích. V Evropě je jednoznačně preferována péče o umírající lidi doma tak, jak si to přejí. U nás bohužel ne. Podporu státu by měly dostat jak domácí hospice (jsou levnější než akutní lůžka), tak pečující, protože ti vlastně šetří státu peníze a hrají velkou roli, protože jsou v nemocnících a umírajících čtyřadvacet hodin denně. Podpora by se slušela, ale stát pořád váhá. A čas běží, na ty, kteří právě teď umírají, mladí i starí, nepočká. Je to velká škoda a řekla bych, že i ostuda.

ROZHOVOR VEDLA
LADA HAJDÍKOVÁ

DŮCHOD A PŘIVÝDĚLEK?

V minulosti bylo možné prodloužit délku pobytu na trhu práce tzv. přesluhováním, během kterého se délka přesluhování zobrazovala do zvýšené výměry starobního důchodu. Nebylo možné zároveň pobírat důchod a být činný/činná v zaměstnání. Historicky následovala možnost omezeného zaměstnávání, např. na dobu určitou a pobírání důchodu, která se snažila propojit obě sféry, jasně ale vymezovala, že senioři a seniorky jsou zbytnou kategorií na trhu práce: náleží jim smlouva pouze na dobu určitou a výše jejich výdělku byla limitována. Od limitování výdělku se v roce 2004 ustoupilo a od roku 2010 je naopak podporováno zaměstnání při částečném či úplném pobírání starobního důchodu zvýšením procentní výměry důchodu za každých 90 (180) odpracovaných dní. Výše výdělku a tudíž ani povinných odvodů se neodráží na zvýšené procentní výměře. Více viz. Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění.

-red-

DAŇOVÁ ÚLEVA PRO DŮCHODCE

Nová vláda počítá s valorizací důchodů ještě během letošního roku. Stále ale zůstává v platnosti omezení, kdy si pracující důchodci a důchodkyně nemohou odečíst z daní z příjmu slevu ve výši 24 840 Kč. Toto opatření se týká zhruba 160 tisíc lidí (Události ČT1 30. 3. 2013). Aby o tuto slevu na dani nepřišli, tisíce z nich na konci loňského roku zažádali o pozastavení vyplácení důchodu, tak jak jim to nejasná formulace novely zákona umožňuje. Zákon totiž stanovuje, že kdo bude k 1. lednu daného roku, za který chce slevu uplatnit, pobírat důchod, ztrácí na slevu na dani nárok. V loňském roce se na Radě seniorů se sešly tisíce protestů, které pokládaly zrušení daňové úlevy (byť údajně s dobou platnosti na tři roky) za diskriminační, a žádaly, aby bylo napadnuto rozhodnutí vlády žalobou u ústavního soudu.

-red-

AKTIVNÍ STÁRNUTÍ PRO A PROTI

Pojem aktivní stárnutí vznikl jako protiklad k tomu pasivnímu. Ale nejednou tu máme druhý stereotyp, že ještě v devadesáti letech lidé aktivně létají po různých kontinentech, malují a cvičí jógu. Je to pěkné, u mladých někdo tolik superaktivní vyvolává respekt, a lidé, kteří o to stojí a jsou toho schopní, se tomu určitě věnovat budou. Je ale třeba dát si pozor, abychom lidem, kteří nejsou takto osobnostně ladění a jsou po všech životních trampotách a mnoha letech práce velmi unavení, neupírali šanci trávit poslední fázi života trochu pasivněji, a hlavně v nich nevyvolávali pocit viny, když si zvolí tuto pasivnější cestu.

-red-

**Bára (25)**

je tak trochu vědou studentkou. V červnu by měla dokončit bakalářské studium žurnalistiky na Univerzitě Karlově. Žije v malé vesnici za Prahou, v domě s velkou zahradou, dvěma zatoulanými kočkami a obrovským černým psem. Je přísnou vegetariánkou a angažuje se jako ochránka všeho živého. Nyní pracuje jako externistka v In magazínu Hospodářských novin a doufá, že dokončí školu.

**Petra (32)**

je vdaná a má tříletou dceru, rovněž Petru. Před svatbou pracovala jako učitelka němčiny v soukromé jazykové škole, nyní už je zase učitelkou ve 3. třídě na základní škole, kam nastoupila hned po vysoké škole. Pokud zrovna nepracuje, věnuje se své dcerce.

**Silva (60)**

pracuje v Národním památkovém ústavu v Praze. Pátrání po artefaktech ji prostě baví – kromě těch „důležitých“ sbírá také sirky, hlavičky panenek a slepice. Svou práci dělá skutečně s láskou. Do důchodu se zatím nijak neženě, ani si nijak nespoří, s penězi vychází akorát. „Já tak poplatím, co se musí, zaplatím si jógu, zajistím kočku, nějakou tu kulturu a charitu a nezbyde mi nic,“ dodává s úsměvem.

**Jana (58)**

Před třicet let pracuje jako středoškolská učitelka. Je rozvedená, má dvě dospělé děti. „Vzhledem k zaměstnání dětí se nemohu spoléhat, že by mi ve stáří mohly materiálně vypomáhat. Jsem poměrně aktivní a flexibilní člověk, takže se neobávám hladovění, kritický by byl pouze zdravotní stav znemožňující ovlivňování vlastní životní úrovně. To částečně řeším pojištěním,“ vysvětluje.

**Libuše (52)**

má dvě dospělé děti z prvního manželství a z manželství druhého dceru v pubertě. Již třetí rok je starostkou středočeského městyse Mšec. Pro ni samotnou to bylo velké překvapení, zaměstnání ale nakonec přijala hlavně kvůli lidem ve své obci. Práce ale nakonec nebyla zdaleka tak růžová, starostové i starostky tak podle ní obecně zažívají daleko více kritiky než pochvaly. I přesto má svou práci ráda.

VY A DŮCHOD

ZEPTALI JSME SE DVOU GENERACÍ ŽEN, JAK SE PŘIPRAVUJÍ NA SVŮJ DŮCHODOVÝ VĚK. ZDA MAJÍ PLÁNY A SNY A JAKÉ JSOU, NA CO SE TĚŠÍ A ČEHO SE NAOPAK OBÁVAJÍ.

DŮCHOD JE SICE JEŠTĚ DALEKO, PŘIPRAVUJETE SE ALE NA NĚJ NĚJAK?

B: Přiznám se, že na důchod ani v nejméně nepomýšlím. Vzhledem k nezdravému způsobu života, jaký vedu, tuším, že se důchodu ani nedožiji.

P: Mám penzijní připojištění. Na mateřské jsem byla tři roky, poté jsem opět nastoupila do práce, při mateřské jsem si přivydělávala výukou němčiny.

KDY PLÁNUJETE JÍT DO DŮCHODU?

S: Zatím nevím. Už jsem se i ptala, jestli jde vzít důchod zpátky, kdybych zjistila, že je to nevýhodné. Teoreticky by to prý šlo, ale nevím, jaký důvod bych uvedla.

J: Jsem rozhodnuta jít za rok a půl a nenačínat další školní rok, i když o několik měsíců dřív před termínem.

MÁTE PŘEDSTAVU, JAKÝ BUDETE BRÁT DŮCHOD?

S: Vůbec. Naprosto nemám tušení. Snažila jsem se to zjistit, ale není to pro mě zatím nijak zásadní problém. Víím, že budu mít slevu na nájem. A taky poloviční cenu na tramvajenku.

J: Přibližně ano, přesnou částku jsem nezjišťovala, protože politika současné vlády přináší každý druhý týden nová překvapení. Stačit mi bude muset, našťásti umím hospodařit, a budu-li zdráva, přivydělám si.

JE PODLE VÁS STATUS DŮCHODCE OBECNĚ VNÍMÁN JAKO NEGATIVNÍ?

S: Já osobně tlak necítím, ale určitě ano. Lidé se vlastně cítí dobře a mladě, ale pořád se mluví o tom, že už mají důchodový věk a okolí se jich pořád ptá, kdy už teda do toho důchodu půjdou. Když jsou pak doma, začínou se cítit skutečně starý a špatně to snášejí. Možná ženský to mají ještě horší, protože cítí, že před důchodem byly platný a prospěšný. Celý život se staraly o rodinu, neřešily, že by si našly koníčky a pak si neumí najít náhradu. Spousta lidí pak ztrácí smysl života a najednou se z nich stávají kverulanti u televize, přidávají se nemoci a samota. Ale já si vždycky něco najdu, i kdybych měla jen zašívát nebo vymalovat byt.

TĚŠÍTE SE NA DŮCHOD?

S: Docela ano. Chodila bych pořád do práce, ale myslím, že by se mi třeba podařilo vzít si třeba v létě volno a jet se svou vnučkou

na chatu. Mnoho mých známých ale tají, že jdou do důchodu, protože si pak přijdou staře a snaží se tak kvůli tomu pracovat tak dlouho, dokud to jde. Pak nastávají případy, že se za to lidi stydí a tvrdí, že v důchodu nejsou, nebo že do něj šli ze zdravotních důvodů.

J: Ano, velmi. Chci mít dostatek času na spoustu svých zálib, které při zaměstnání nestíhám, tedy vše související s přírodou, s floristikou nebo literaturou. Kladnou změnou bude dostatek volného času a možnost vrátit se do rodného kraje. Za negativum samozřejmě pokládám výši důchodu a z ní plynoucí další uskromňování, ale volný čas a možnost přizpůsobit životní tempo věku nad tím převažují.

I PLÁNUJETE I PAK PRACOVAT?

S: Určitě chci dál pracovat na plný úvazek. Už jenom proto, že tuhle práci nikdo nechce a neumí. Mám už dvě kolegyně, za které se taky nesehnala náhrada, takže jsou sice v důchodu, ale pořád pracují. Ale i tak bych chtěla zůstat. Od šéfa víím, že se mě rozhodně zbavit nechcejí.

J: Další práci nevylučuji, v žádném případě nepůjde o dlouhodobé soustavné zaměstnání.

MÁ DŮCHOD VŮBEC NĚJAKOU VÝHODU?

S: Kolegyně říkaly, že nikdy neměly tolik peněz jako v důchodu, když teda u toho pracují. Jedna dokonce opravila v důchodu celý byt a ještě si koupila novou postel. Nemusí řešit peníze a je naprosto spokojená.

DŮCHOD JE JEŠTĚ DALEKO, MÁTE ALE UŽ TEĎ PŘEDSTAVU, CO BUDETE DĚLAT, JAKOU STRATEGII PŘED NÁSTUPEM ZVOLÍTE, ZDA BUDETE NÁSTUP ODDALOVAT NEBO NASTOUPÍTE HNED, AŽ TO PŮJDE?

L: Na to nelze jednoznačně odpovědět, vše záleží hlavně na zdraví. Ale v současné době si myslím, že svůj nástup do důchodu nebudu prodlužovat. Ráda pak předám železo někomu mladšímu a třeba i s novými nápady a postupy, co v obci změnit k lepšímu.

MRZÍ VÁS, ŽE UŽ SE VÁS NETÝKÁ DŮCHODOVÁ REFORMA?

S: Vůbec nevím, o co jde. Postrádá to pro mě smysl. Je fakt, že nemám žádnou pojistku nebo tak. Kdysi jsem o tom něco četla a řekla jsem si, že to pro mě není. Kdybych před sebou měla deset let, tak by se to možná vyplátilo.

J: Rozhodně si neodpustím podotknout, po celoživotní vysoce kvalifikované práci, obecně pokládané za psychicky náročnou, budu mít důchod nižší než „profesionální nezaměstnaný“, neboť tomu bude důchod vypočítán z průměrného republikového platu, který si ve školství podle vládnoucích politiků nezasloužíme. Tento postoj považuji za asociální, nemorální a poněkud stupidní.

PŘIPRAVUJETE SE NĚJAK NA DŮCHOD?

J: Mou strategií je co nejdříve žít aktivně a podle svých představ. Svě představy a konkrétní plány samozřejmě mám a beru v potaz, že je bude ovlivňovat zdravotní stav a finanční možnosti. Pokud zdravotí dovolí a budu mít potřebu, mám v úmyslu si potřebné finance přivydělávat zaměstnáními spojenými s mými koníčky.

S: Teď předávám sbírky, aby to pak nebylo nahonem. Dělam si tak taková zadní vrátka, když jsem si nenašla pokračovatele. Nedávno jsem se kvůli práci dostala do nemocnice a začala jsem si uvědomovat, že to musím někomu předat, kdyby náhodou...

MÁTE V PLÁNU VSTOUPIT DO 2. PILÍŘE DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU? UVAŽUJETE O TOM? PROČ NE A PROČ ANO?

B: Jak už jsem řekla, o důchodu zatím nepřemýšlím, a proto neuvažuji ani o druhém pilíři důchodového systému.

P: Druhý pilíř se mi zdá velmi nevýhodný, vhodný je dle mého názoru pouze pro bohatší vrstvy, podnikatele apod. Obávám se, že ani stát neví, jak důchody řešit, tudíž můžou 2. pilíř ještě několikrát měnit, případně rušit. Nemám k němu důvěru, nijak mě to nepřesvědčilo. Celkově si myslím, že je dobrý 1. a 3. pilíř, dále pak, když si rodina šetří peníze, které má v případě nečekaných výdajů ihned k dispozici.

J: Pokládám ho za další způsob, jak tahat z lidí peníze. Jednak jsem si přečetla přehled výnosů při různých výškách mezd a zjistila, že při inflaci se nevyplatí ani lidem s mírně nadprůměrnými příjmy, takže většinou, jednak nevěřím, že existují dostatečné garance, že fondy nebudou vytunelovány a sporiťel pouze nepřispěje k lepší životní úrovni elitní části českého podsvětí. Ve zlepšení finanční situace budoucích důchodců tímto způsobem nevěřím. V žádném případě bych se do něho nezapojila, jsem přesvědčena, že

na důchod lze spořit jistějšími způsoby.

L: Reformu moc nesleduji, nějakou velkou pomoc v důchodu si od státu neslibuji, spíš se chci spolehnout sama na sebe. Mám své důchodové připojištění a na něm nehodlám zatím nic měnit.

UVĚDOMUJETE SI SVOU BUDOUCÍ HORŠÍ POZICI V TOMTO SYSTÉMU A TO, ŽE ŽENY OBECNĚ JSOU V NĚM ZNEVÝHODNĚNY?

B: Vzhledem k tomu, že na důchod nepomýšlím, tak tuším, že pokud se důchodového věku skutečně dožiji, budu mít velký problém.

P: Určitě si horší pozici uvědomuji, ceny se zdrazují, patrná je inflace a celková situace ve školství není nikterak růžová.

L: Nesleduji to, takže vůbec nevím.

TĚŠÍTE SE VŮBEC NA DŮCHOD? MÁTE PŘEDSTAVU, JAK SE VÁM BUDE DAŘIT, JESTLI BUDETE DÁL PRACOVAT, JAK NA TOM BUDETE S PENĚZI?

B: Jak už jsem řekla, myslím, že v důchodu budu mít s penězi velký problém. Nejsm šetrivý typ a přiznám se, že úspory do budoucna moc neřeším, vlastně vůbec. Pokud se důchodu dožiji, myslím, že se mi bude dařit nuzně, takže se na důchod skutečně netěším a vlastně si tuto variantu nechci ani představovat.

P: Těším se, ale obávám se, zda se ho vůbec dožiji. Stále se prodlužuje hranice odchodu do důchodu. Navíc, dříve se zohledňovalo, kolik měla žena dětí, dnes ne. Výše důchodu taktéž asi nebude splňovat mé očekávání.

L: Když budu v kondici, určitě se těším, že si začnu více užívat volného času, více číst beletrii, teď mám pocit, že čtu akorát zákony. Taky budu víc sportovat a cestovat a v té době už snad budu mít nějaké tv vnuče, takže užívat si i radosti babiček.

ANKETU VEDLA
TEREZA KROBOVÁ V LÉTĚ 2013.

Snažila se vybrat různorodé ženy, které se v minirozhovorech vyjádřily. Udivil nás zájem mladých žen o důchodovou reformu a jejich přesvědčení, že se jich tato problematika netýká. To by mělo být důležitou informací pro politiky, aby při zavádění změn a prosazování důchodových reforem více naslouchali hlasu veřejnosti. Reformy doporučujeme doplnit informačními kampaněmi a zvyšováním finanční gramotnosti.

GENDER STUDIES, O.P.S.

NEVLÁDNÍ NEZISKOVÁ ORGANIZACE, KTERÁ SLOUŽÍ JAKO INFORMAČNÍ, KONZULTAČNÍ A VZDĚLÁVACÍ CENTRUM PRO OTÁZKY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ A JEJICH POSTAVENÍ VE SPOLEČNOSTI. PROSTŘEDNICTVÍM SPECIFICKÝCH PROJEKTŮ AKTIVNĚ OVLIVŇUJEME ZMĚNY TÝKAJÍCÍ SE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V RŮZNÝCH OBLASTECH JAKO JE TRH PRÁCE, VZDĚLÁVÁNÍ, RODINNÁ POLITIKA, DŮCHODOVÁ REFORMA A DALŠÍ AKTUÁLNÍ TÉMATA.

ADRESA MASARYKOVO NÁBŘEŽÍ 8, PRAHA 2
TEL. +420 224 915 666
E-MAIL OFFICE@GENDERSTUDIES.CZ
WWW.GENDERSTUDIES.CZ
WWW.FEMINISMUS.CZ
WWW.FACEBOOK.COM/GENDERSTUDIESPRAHA

PRÁVNÍ PORADNA GENDER STUDIES

BEZPLATNÁ PRÁVNÍ PORADNA GENDER STUDIES JE URČENA PŘEVÁŽNĚ ŽENÁM A MUŽŮM, KTERÉ A KTERÍ ZAŽILI, RESPEKTIVE ZAŽÍVÁJÍ NĚKTEROU FORMU DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ A/NEBO VĚKU, NEBO MAJÍ DOTAZ, TÝKAJÍCÍ SE PODMÍNEK ODCHODU NA MATEŘSKOU/RODIČOVSKOU DOVOLENOU A NÁVRATU Z NÍ, ČI MOŽNOSTI FLEXIBILNÍHO PRACOVNÍHO USPOŘÁDÁNÍ. NA VŠECHNY DOTAZY ODPOVÍDÁ SPECIALIZOVANÁ PRÁVNÍČKA.

ONLINE PORADNA
E-MAIL PRAVO@GENDERSTUDIES.CZ
WEB WWW.ROVNEPRILEZITOSTI.CZ
TELEFONICKÁ PORADNA:
ÚT 9.00-11.00 A PÁ 16.30-18.30
TEL. +420 224 913 350 / +420 774 913 350

KNIHOVNA GENDER STUDIES

URČENA ODBORNĚ I ŠIROKÉ VEŘEJNOSTI. NABÍZÍ KNIHY ZAMĚŘENÉ NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY A MUŽE NA PRACOVNÍM TRHU, V RODINĚ I VE SPOLEČNOSTI OBECNĚ, ALE I Z OBLASTI SOCIÁLNÍCH VĚD, FEMINISMU A GENDER STUDIES, HISTORIE ŽENSKÝCH Hnutí A TAKÉ BELETRII A POEZII. SOUČÁSTÍ FONDU JSOU KNIHY V ČESTINĚ, ANGLIČTINĚ A NĚMČINĚ, NECHYBÍ ANI PERIODIKA A TZV. ŠEDÁ LITERATURA.

OTVÍRACÍ DOBA KNIHOVNY:
ÚT, ST, ČT 12-18 HOD
ADRESA MASARYKOVO NÁBŘEŽÍ 8, PRAHA 2
TEL. +420 224 913 350
E-MAIL KNIHOVNA@GENDERSTUDIES.CZ
WWW.GENDERSTUDIES.CZ