

**Služby zaměstnanosti pro
klienty-starobní důchodce v zemích EU
a vybrané problémy v kontextu ČR**

Zpracovaly:

Miriam Suchomelová (VÚPSV Praha)

Lucie Vidovičová (VÚPSV - výzkumné centrum Brno)

duben 2005

Úvod

Země EU jsou ve svých politikách zaměstnanosti stejně jako v demografických, politických a ekonomických podmínkách velmi diferencované. Přesto je zde zřetelná snaha zejména politiky zaměstnanosti co nejvíce sjednotit, a to tak, aby bylo dosahováno co největší efektivnosti trhu pracovních sil v rámci evropské pětadvacítky. Naším úkolem bylo pokusit se zjistit, jaké jsou preferované politiky a opatření v případě zaměstnávání starobních důchodců, respektive jaká je situace v oblasti podpory zaměstnávání starobních důchodců ze strany národních služeb zaměstnanosti. K otázce zaměstnanosti starobních důchodců (dále jen důchodců) lze přistoupit z několika úhlů pohledu. Můžeme se zabývat touto problematikou v rámci otázek ohledně tranzice z pracovního procesu do (starobního) důchodu nebo problematikou souběhu důchodové dávky a mzdy/platu (otázka odměňování a zdanění). My jsme se ovšem snažily soustředit na problematiku zaměstnanosti po odchodu do důchodu a formy služeb, které jsou starobním důchodců poskytovány, jsou-li vůbec nějaké. Úkol se totiž ukázal být složitějším, než se mohlo zdát na první pohled. Vybraná omezení a otevřené strukturální otázky, se kterými jsme se v průběhu zjišťování setkaly, jsou shrnuty v následující kapitole.

Při zpracovávání této zprávy se ukázalo jako značně obtížné sehnat relevantní informace o dané problematice. V dostupné literatuře se nám informace týkající se evidence starobních důchodců na úřadech práce a poskytování služeb zaměstnanosti této skupině osob v zahraničí nepodařilo získat. Obrátily jsme se proto přímo na instituce vybraných zemí, do jejichž kompetence daná problematika spadá, informace jsme zjišťovaly také na webových stránkách těchto, popř. i jiných institucí. Kromě toho jsme zaslaly dotazy odborníkům sedmnácti evropských výzkumných institucí. Na elektronický dotaz jsme neobdržely odpověď z Irska, Litvy a Estonska. Mezi výběr je zahrnuto i Chorvatsko, kde byly informace získány přímým telefonickým dotazem.

Zpráva se skládá celkem ze tří částí. První část tvoří již zmíněná diskuse nad obecnými problémy přístupu k problematice podpory zaměstnávání důchodců ze strany státních služeb pro podporu zaměstnanosti. Tato část vychází z celkového přehledu opatření a politik, které se nám podařilo v omezeném čase shromáždit. Druhou část tvoří popis politik zaměstnanosti zaměřujících se na důchodce ve vybraných zemích EU. Třetí částí je tabulková příloha obsahující přehled odpovědí námi oslovených expertů výzkumných institucí k dané problematice, doplněný o informace z druhé části této zprávy, z publikace MISSOC Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland 2004 a ze zprávy Výboru sociální ochrany EU Promoting Longer Working Lives Through Better Social Protection Systems.

Zhruba lze shrnout, že:

- většina dotázaných zemí umožňuje (někdy omezený) souběh důchodové dávky a výdělečné činnosti,
- většina zemí definicí „nezaměstnaného“ vylučuje starobní důchodce, což v majoritě případů znamená osobu pobírající důchodovou dávku (tedy nikoliv omezení (důchodovým) věkem, ale nárokem na dávku sociálního zabezpečení),
- nicméně většina zemí v principu umožňuje starobním důchodcům být na úřadě práce registrován a poskytuje jim informační servis,
- ovšem služby typu rekvalifikace poskytují jen některé země, a to většinou nese-li náklady na rekvalifikaci žadatel,
- ve většině zemí není možnost registrovat se na ÚP omezena věkem žadatele.

Z vyjádření expertů, kteří nám na dotaz odpovídali, se však jedná o pravděpodobně zcela marginální otázku v rámci problematiky zaměstnanosti.

1. Komentář dílčích zjištění: podpora zaměstnávání starobních důchodců

Definice starobního důchodce. Nastavení základních parametrů důchodového systému a definice starobního důchodce je pro mezinárodní srovnání podpory zaměstnávání či evidence starobních důchodců pro účely politiky zaměstnanosti zcela zásadní. Obvykle totiž není možné přejímat dílčí opatření z různých strukturálních, sociálních a ekonomických podmínek jednotlivých systémů a pokoušet se je implementovat do prostředí odlišného.

Příklad: Velká Británie má stanovený důchodový věk (65 pro muže a 60 pro ženy s perspektivou vyrovnání této genderové nerovnosti do roku 2020), ale v rámci diskusí o aplikaci směrnice EU pro odstranění věkové nerovnosti uvažuje o jeho úplném zrušení. Toto by bylo možné z toho důvodu, že britský „důchodový věk“ není obecnou a pevnou hranicí pro odchod do důchodu a definici nároku na důchodovou dávku. V Británii je možné pobírat penzi z několika nezávislých zdrojů (zaměstnanecké, privátní penze apod.) a přitom ještě „nebýt v důchodu“, tj. dále pokračovat v běžné výdělečné činnosti. Důchodový věk je tak definiční hranicí pro nárok na výplatu (jedné) dílčí dávky.

Ve většině ostatních zemí je však status starobního důchodce determinován nejméně dvěma faktory, a to (minimálním) věkem nároku na starobní důchod a potřebnou dobou pojištění. Teprve jsou-li splněny obě podmínky zároveň, získává jedinec nárok na status důchodce, který je ovšem realizován až teprve skutečnou výplatou dávek sociálního zabezpečení. V dotázaných zemích je právě tato realizovaná výplata dávky důchodového zabezpečení překážkou přístupu k vybraným aktivním politikám zaměstnanosti.

Jistou roli ovšem hraje i vnitřní význam konceptu důchodu. Je-li starobní důchod vnímán jako dávka nahrazující příjem, který již nemůže být zvýšen vzhledem k fyzické nedostatečnosti příjemce, nelze přístup aktivního stárnutí - tj. prodlužování pracovní aktivity do vyššího věku - beze zbytku aplikovat. Pro zvýšení efektivity služeb zaměstnanosti ve vyšším věku se tak zdá být nezbytné změnit logiku a rétoriku: „*jsem starý a nepotřebný, proto mám důchod*“ (věková segregace a diskriminace), respektive „*už jsem si dost našetřil/dost se napracoval - proto mám důchod*“ (rétorika nároku) na výstižnější proaktivní přístup: „*mám důchod, abych již nemusel pracovat tak intenzivně*“ (částečný odchod do důchodu, flexibilní formy) anebo ještě lépe „*nepotřebuji ještě důchod, protože se stále mohu uživit vlastními silami*“ (prodlužování pracovní aktivity). Obáváme se však, že pro změnu důchodového paradigmatu není v ČR dostatečná sociální ani politická vůle.

Definice „nezaměstnaného“ a služby zaměstnanosti. Vedle definice statusu důchodce a náplně důchodu jako části životního cyklu determinují možnost a způsob zahrnutí důchodců-seniorů do struktur politiky zaměstnanosti i faktory zakládající status nezaměstnaného s právy a povinnostmi vůči (aktivní) politice zaměstnanosti. Vzájemně jsou samozřejmě tyto dva definiční znaky propojeny tak, aby se vylučovaly. V daných definičních podmínkách jsou totiž „důchodce“ a „nezaměstnaný“ *a priori* dvě odlišné skupiny, dva rozdílné a neslučitelné statusy, kterým jsou určeny rozdílné služby (případně dávky). Zejména je to patrné právě v případě peněžních dávek, které jsou v současnosti nejvýraznějším produktem poskytovaným sociálním státem. Vzájemné vyloučení překrývání statusů logicky chrání omezené zdroje před zdvojením výplaty dávek.

Poněkud odlišná situace nastává, je-li služba zaměstnanosti důsledně (re)definována jako asistenční služba pro trh práce, kde redistribuce dávek podpory v nezaměstnanosti je pouze jedna z dodatkových služeb. Zde se pak otvírá horizont pro poskytování širokého spektra služeb v různých cenách, což umožňuje rozšířit spektrum cílových konzumentů

služeb, v našem případě důchodců-seniorů. Jelikož je snaha o co nejvyšší flexibilizaci nároků a služeb vnímána jako jakýsi ideál, ke kterému by služby zaměstnanosti měly směřovat, je již nyní většina zemí připravena poskytovat relativně nízkonákladové informační služby všem zájemcům bez ohledu na jejich status v rámci sociálního státu.

Služby jako informační a poradenský servis jsou ve většině zemí volně přístupné všem, zatímco nárok na dávky a jiné finančně náročnější aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace) jsou často poskytovány restriktivně. Některé ze zemí EU řeší tento problém odlišením statusu jednotlivých žadatelů (např. Slovensko: diferenciacie mezi zájemci vs. uchazeči o zaměstnání nebo Chorvatsko: základní evidence vs. pomocná evidence). Tento přístup navíc podporuje ideu nediskriminace na základě věku.

Dle našeho názoru by se moderní služba úřadu práce měla snažit přiblížit **modelu komerčně poskytovaných služeb zaměstnanosti**. Příkladem může být Velká Británie a její „high street offices“ Jobcentre Plus. Jedná se o moderní, nízkoprahovou službu, která spíše připomíná realitní kancelář nebo „obchod“ s prací a komunitní centrum než „úřad“. Centra jsou obvykle umístěna v nejužším centru města, aby nebyla segregována od přirozeného pohybu komunity. Takto koncipované služby jsou lépe konkurenceschopné, což je podstatné pro odstranění kvalitativní selekce uchazečů o zaměstnání mezi státními a soukromými zprostředkovateli, která představuje objektivní bariéru zájmu zaměstnavatelů o služby úřadů práce.

Další z možných nástrojů podpory zaměstnanosti starobních důchodců obšírněji pojatou politikou zaměstnanosti je jejich **pozitivní diskriminace**, a to zejména snižováním nákladů na jejich práci. Např. ve Finsku je podobná zásada uplatňována při zaměstnávání starších pracovníků. Zaměstná-li finský zaměstnavatel osobu dříve nezaměstnanou, je osvobozen od placení příspěvku na politiku zaměstnanosti. Dále jsou firmy pozitivně zainteresovány na vytváření zdravého pracovního prostředí, neboť nesou náklady na invalidní důchody svých zaměstnanců. Jsou tedy motivovány investovat do lidských zdrojů, protože se to více vyplatí než „hradit způsobené škody“. Příčiny „finského zázraku“ v přístupu ke starším zaměstnancům jsou v podstatě dvě a jsou velmi závislé na kulturním a demografickém vývoji. Jedná se o: a) velmi pokročilý stav stárnutí populace, který zapříčinil nedostatek pracovních sil ústící v nemožnost jejich plýtvání; b) konsenzuální řešení tripartitních partnerů s velmi vysokou angažovaností zaměstnavatelů. Finští experti na základě své zkušenosti doporučují snížit zátěž nákladů na práci pro zaměstnavatele (*make work of employee pay*) a zaměstnance vybavit vyjednávacími mechanismy tak, aby pro něj bylo výhodnější být zaměstnán „oficiálně“ než v šedé ekonomice a tuto výhodu si uvědomoval.¹ Finská zkušenost ukazuje, že tohoto stavu je reálně možné dosáhnout, neboť dle vyjádření některých expertů „šedý“ (ve smyslu pololegální) trh práce ve Finsku de facto neexistuje.

V jiných případech však většina opatření typu pozitivní diskriminace, zvýhodňování vybraných skupin zaměstnanců anebo naopak čistě represivní opatření (penalizace) mají velmi často významné vedlejší, nezamýšlené důsledky. Jedním z nejčastějších rizik je již zmíněné zvyšování konečných nákladů práce, které nese zaměstnavatel a přenáší je zpět na své zaměstnance.² Vysoké náklady práce pak mohou vést právě k rozvoji šedé ekonomiky, která paradoxně nahrává zaměstnávání důchodců. Podle vyjádření dotázaných expertů

¹ Např. i dnes je jasné, že plat, který zaměstnanec získá „na ruku“, není započítáván do důchodového zabezpečení a bude tak „chybět“ při výpočtu důchodové dávky. Jen málokdo si ovšem tyto dlouhodobé důsledky uvědomuje a ještě méně lidí je v pozici, aby od zaměstnavatele mohli žádat nápravu, případně aby takový nedostatek kompenzovali privátním připojištěním.

² Typický příklad citovaný liberálními ekonomy: je-li zvyšována minimální mzda, je snižován ve firmě počet zaměstnanců, kterým si může zaměstnavatel dovolit takovou mzdu vyplatit

(informovaný odhad), jsou totiž starobní důchodci ve většině zemí **preferovanou pracovní silou**. Jejich vysoká zaměstnanost na trzích práce v šedé ekonomice často představuje racionalizující volbu zaměstnavatelů vzhledem k tomu, že se jedná o „vysokou kvalitu práce za nízkou cenu“. Výhod, které taková forma zaměstnávání poskytuje, je několik: možnost vyhnout se placení záloh na sociální a zdravotní pojištění bez morálního hazardu vůči zaměstnanci, možnost nižších odměn než zaměstnanci v právním pracovním poměru, nulové náklady na bezpečnost práce, nízké transakční náklady pracovního místa apod. Nespornou výhodou většiny starobních důchodců je jejich nezávislost na pravidelném příjmu, což společně s časovou flexibilitou zvyšuje jejich atraktivitu pro zaměstnance. Setkaly jsme se také s vyjádřením, že při vysokých nákladech na podnikání je „neohlášené“ zaměstnávání důchodců nezřídka jedinou možností, jak „si je možné dovolit“ zaměstnance. O tom, nakolik je tento výrok ekonomicky přesný, lze diskutovat, nicméně sociologický koncept definice situace nás učí, že je podstatné to, co aktéři vnímají jako pravdivé a skutečné, neboť právě to jsou faktory, které v konečném důsledku determinují jejich (ekonomické) jednání. Nelze tedy než zopakovat důraz na finskou zkušenost, která výrazně doporučuje zvýšit účast firem na formulaci legislativních opatření, protože jen opatření, která budou přijata jako „vlastní“, mohou požadovaný výsledek přinést efektivněji a rychleji.

Česká republika může těžit a stavět na dlouhé tradici pracujících důchodců z doby minulého režimu. Chybí nám přesnější analytické podklady, ale odhadujeme, že počátkem 90. let velká skupina těchto pracovníků opouští pracovní trh a pravděpodobně se na čas uchyluje do soukromé sféry, kde představuje podporu mladším generacím rozvíjejícím struktury nového soukromého podnikání. Příležitosti dříve nabízené práce v důchodu se však ztrácejí a nové nejsou rozvíjeny. Nové alternativy jsou v EU založeny především na idejích flexibilního důchodu (např. job-sharing) a vytěžení know-how starších pracovníků pro rozvoj firmy (senior-trainer, expertní a poradenská služba (vč. honorárních forem) apod.). Klasickým příkladem je sdružení „Senior Experten Service“ (www.ses-bonn.de; www.innenwelt.de), které sdružuje penzionované manažery, inženýry a jiné experty a zajišťuje jejich uplatnění v konzultačních činnostech u nově vznikajících firem a projektů. Sdružení funguje na neziskovém principu. Obdobné sdružení funguje např. i v Rakousku *Austrian Senior Expert Pool* (www.asep.at). Podpora podobných dobrovolnických aktivit a aktivizačních programů pro seniory by neměla být při úvahách o aktivním stárnutí opominuta. Např. dobrovolnická centra zaměřující se na tzv. sebeorientované aktivity seniorů (tj. pomoc seniorů seniorům - „senioři sobě“) mohou sloužit jako příklady dobré praxe. Dobrovolníci-senioři se aktivují např. v sociálně-psychologické péči o nemocné nebo osamělé. Jedná se o službu, která významně přispívá k celkové kvalitě institucionalizované péče. Rozsah těchto služeb je však téměř zanedbatelný. Jednou z hlavních překážek dalšího rozvoje je nejen nedostatečné a nestabilní financování (resp. závislost na státních příspěvcích), ale i nedostatečná informační saturace. Aktivita třetího sektoru a intervence státního sektoru do politiky zaměstnanosti starobních důchodců spolu nesouvisí jen zdánlivě. Úzce se totiž setkávají právě pod hlavičkou aktivního stárnutí. Jedná se pouze o dva různé úhly pohledu na stejnou věc – aktivitu ve vyšším věku.

Jak je zřejmé z následující kapitoly a přílohy, praxe podpory zaměstnávání důchodců je v Evropě velmi omezená. Vzhledem k často vysoké nezaměstnanosti obecně a vysoké nezaměstnanosti absolventů je vnímáno jako sociálně více ospravedlnitelné se zabývat podporou zaměstnatelnosti mladších věkových skupin než osob, které své sociální zabezpečení čerpají z jiných zdrojů, než je trh práce nebo jej nahrazující dávky v nezaměstnanosti. V Německu mají zaměstnavatelé k dispozici tzv. *dotovanou práci*, kdy úřad práce vykryvá část nákladů na pracovníka z registru nezaměstnaných staršího 50 let.

Všechny proaktivní programy ovšem končí věkem 65 let. Podle expertů¹ je v současné ekonomické situaci Německa považována integrace starších pracovníků přímo za plýtvání. V některých zemích je značně diferencovaná praxe i v různých sektorech národního hospodářství a u různých zaměstnavatelů. Například University of Oxford výslovně stojí za svojí politikou nenajímat znovu osoby, které se vyvázaly z pracovního poměru a pobírají starobní penzi (do které lze nastoupit po 66 roce věku) (citováno 2005-04-21 z www.admin.ox.ac.uk/pensions/retiring.shtml).

Jak je zřejmé z předchozích úvah, je otázka zaměstnávání důchodců, podpory jejich zaměstnanosti a jejich registrace na úřadech práce jako žadatelů o práci velmi regionálně specifická a v jednotlivých zemích existují různé varianty přístupu k této skupině „potencionálních zaměstnanců“. Jejich pozice je do značné míry determinována především nastavením důchodového systému, mírou nezaměstnanosti a poměrem nabídky a poptávky po pracovní síle v daném regionu. V následující přílohou kapitole uvádíme stručný přehled vybraných politik zaměstnanosti a nástin legislativních úprav v několika vybraných zemích Evropy.

¹ Aleksandrowitz, P. ActivAge WP2 Report, ZeS, University of Bremen, str. 43 (on-line: www.iccr-international.org/activage)

2. Přehled vybraných politik dle zemí

Belgie

Důchodci, kteří pobírají důchod, mohou pracovat, pokud chtějí, avšak nesmějí překročit určitý stanovený počet hodin.

Na úřadech práce se mohou evidovat v kategorii tzv. volných uchazečů o zaměstnání (chercheur d'emploi libre), kam spadají osoby, které pracují a které chtějí využívat nabídky zaměstnání a služeb. Tyto osoby mohou využívat stejných služeb jako ostatní evidovaní uchazeči o zaměstnání.

Oblast zaměstnanosti a profesionální přípravy je v Belgii spravována po linii regionů. V jednotlivých regionech byly k tomuto účelu zřízeny tyto instituce:

Flandry: VDAP (Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding)

Valonsko: FOREM (Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi)

ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Region Brusel: ORBEM (Office régional bruxellois de l'emploi)

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný ORBEM

<http://www.orbem.be>

<http://www.leforem.be>

<http://www.vdab.be>

<http://www.onem.fgov.be>

Francie

Francie, stejně jako ostatní země, má stanovený legální odchod do důchodu, ale ten obvykle není pro určení statusu důchodce určující (velký podíl předčasných důchodů apod.). Možnost souběhu pracovní aktivity s důchodem je omezena dle typu profesionální aktivity v případě nezaměstnaneckých aktivit a výší mzdy v případě aktivit zaměstnaneckých. Definice „nezaměstnaného“ explicitně vylučuje osoby pobírající důchodové dávky. Na dotaz, který pro nás položil E.Brillet (ICCR Paris) u ANPE, zdali je možné, aby se osoba v důchodu, která se rozhodne se vrátit do pracovního procesu, mohla hlásit na úřadu práce a žádat nějakou formu asistence, nám byla dána záporná odpověď, vzhledem k tomu, že jako důchodce již nelze být na úřadu práce registrován. Zajímavé je, že náš informant v poznámce uvádí, že dotázaná úřednice byla zjevně naším dotazem „zaskočena“.

Zdroj informací:

www.anpe.fr

Chorvatsko

V Chorvatsku jsou na úřadech práce vedeny dvě evidence, tzv. základní a pomocná. Důchodci jsou vymazáni ze základní evidence dnem, ve kterém splní podmínku pro jakoukoliv formu důchodu. Tento stav je důsledkem nové legislativní reformy, která zrušila možnost jedince zůstat v evidenci, pokud to bylo jeho přání. Na základě písemné žádosti nyní mohou důchodci podat novou žádost o zařazení do tzv. pomocné evidence. V pomocné evidenci jsou uvedeny informace o jejich kvalifikaci a může jim být nabídnuto pracovní místo, pokud se pro uvolněné pracovní místo nepodaří najít žádného vhodného uchazeče v základní evidenci. Osoby evidované v pomocné evidenci nemají žádná jiná práva ani povinnosti vůči pracovnímu úřadu. Dle informace ředitele oblastního *Zavoda za zapošlavanje* ve Slavonskem Brodu však v době našeho dotazu nebyla ani jedna osoba ve vyšším věku nebo starobní důchodce. V daném regionu také nefunguje ani jedna privátní zprostředkovatelná práce. Jsou k dispozici tzv. studentské servisy, ale na starší osoby se nikdo nespecializuje.

Rekvalifikace ze strany úřadu práce nejsou poskytovány pro neznámého zaměstnavatele (pro volný trh), ale jen v případě, že se zaměstnavatel podílí na nákladech rekvalifikace. Tato praxe je hodnocena jako nevýhodná a málo zaměstnavateli využívaná. Úřad práce totiž pomáhá nést náklady pouze na školném, ale nikoliv na ostatních nákladech na pracovníka, který musí být v průběhu rekvalifikace v pracovním vztahu se zaměstnavatelem a ten za něj musí platit daňové odvody. Jsou ovšem k dispozici i rekvalifikace ve smyslu vzdělávání v různých vzdělávacích institucích, kde se ovšem úřad práce na nákladech nijak nepodílí.

Registrace v základním registru je možná pro tzv. profesní důchodce, což je předstupeň invalidního důchodu. Důchod je poskytován v případě, že pracovník má zdravotní problémy, ale zůstatek alespoň částečné pracovní schopnosti. Registrace je podmíněna pravidelnými zdravotními kontrolami a v případě dalšího zhoršování zdravotního stavu vzniká nárok na důchod invalidní.

Před 6.4.2002 byl v platnosti zákon „nařizující“ odchod do důchodu, respektive ukončení aktivní ekonomické činnosti v 65 letech, nyní jsou tato omezení zrušena. Novou úpravou je také zavedena povinnost žadatelů o práci aktivně hledat práci, o čemž je se žadateli sepisována forma smlouvy, tzv. „plán zaměstnání“, jehož plnění se kontroluje dle „deníku hledání pracovního místa“. Plán zaměstnání by měl být revidován každých 6 měsíců a splnění těchto podmínek zakládá právo na další podporu, resp. výplatu dávky v nezaměstnanosti. Podle vyjádření již výše citovaného ředitele úřadu práce však úřad nemá dostatečnou kapacitu, aby tyto nařízené kontroly prováděl a vzhledem k vysoké nezaměstnanosti v regionu „je ani nenapadá, aby někoho vyřadili z evidence, má-li prázdný deník“ (*citace telefonního rozhovoru*).

Důchodci mohou být zaměstnáni pouze pokud přeruší příjem dávky sociálního zabezpečení. Jelikož jsou ovšem důchody velmi malé, je rozšířená práce při pobírání důchodu tzv. „na černo“, zejména v oblastech a profesích, které jsou jen obtížně kontrolovatelné (kadeřnice, opraváři apod.). Je-li důchod nižší než dávka v nezaměstnanosti, je úřadem práce vyplácen rozdíl do maximální výše 1000 HRK (cca 135€).

Irsko

V Irsku poskytuje služby nezaměstnaným organizace FÁS - Training and Employment Authority. Úřadovny FÁS provádějí registraci, informační a poradenské služby a zprostředkování práce.

Podle informací získaných na webových stránkách FÁS jsou tyto služby k dispozici všem osobám, včetně nezaměstnaných osob, osob, které se chtějí vrátit do zaměstnání, osob, které ukončily školu, a osob, které chtějí změnit zaměstnání. Hlavním předpokladem je, aby se tyto osoby zaregistrovaly ve své lokální úřadovně FÁS.

Na dávky v nezaměstnanosti - podporu v nezaměstnanosti (unemployment benefit) poskytovanou na základě pojištění a pomoc v nezaměstnanosti (unemployment assistance) poskytovanou na základě testování příjmů - mají nárok pouze osoby mladší 66 let.

Zdroj informací:

www.fas.ie

www.welfare.ie

Polsko

Poskytování pomoci osobám nezaměstnaným a osobám hledajícím práci v Polsku je podle zákona ze dne 20. dubna 2004 o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce prováděno oblastními a okresními úřady práce (veřejné instituce), resp. agenturami práce (soukromé instituce, jejichž činnost je podmíněna akreditací).

Mezi hlavní poskytované služby patří:

- zprostředkování práce,
- služby EURES,
- pracovní poradenství a informace,
- pomoc při aktivním hledání práce,
- organizace školení.

Dalšími službami jsou:

- poskytování půjček (při školení),
- intervenční činnost,
- veřejné práce,
- klub práce,
- zvláštní programy.

Služby jsou poskytovány těmto skupinám osob:

- osobám nezaměstnaným,
- osobám hledajícím práci,
- osobám ohroženým ztrátou zaměstnání,
- osobám zdravotně znevýhodněným,
- zaměstnavatelům.

Za osobu nezaměstnanou se považuje osoba nezaměstnaná, nevykonávající jinou výdělečnou činnost, schopná a ochotná přijmout zaměstnání v plném rozsahu pracovní doby (u osob zdravotně znevýhodněných alespoň v polovičním rozsahu) a zaregistrovaná u příslušného úřadu práce, jestliže:

- nedovršila 60 let věku (žena) nebo 65 let věku (muž),
- nezískala právo na důchod nebo na rentu z důvodu neschopnosti k práci, rentu při výcviku/školení, sociální důchod nebo na důchod při skončení zaměstnání nebo jiné

výdělečné činnosti, na předčasný důchod, dávku v případě rehabilitace, nemocenské nebo mateřský příspěvek.

Za osobu hledající práci se považuje osoba nezaměstnaná hledající zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost nebo osoba zaměstnaná, která vyjádřila svůj úmysl přijmout jinou výdělečnou činnost nebo zaměstnání s delším rozsahem pracovní doby, doplňkové nebo jiné zaměstnání nebo výdělečnou činnost, zaregistrovaná u úřadu práce.

Služby zaměstnanosti - zprostředkování zaměstnání, pracovní poradenství a školení - jsou poskytovány v souladu se zásadou rovnosti, bez ohledu na pohlaví, věk, postižení, rasu, etnický původ, národnost, sexuální orientaci, politické přesvědčení, náboženské vyznání a j.

Z uvedeného je patrné, že osoby v důchodovém věku/důchodci - plňují-li uvedené podmínky, patří do okruhu osob, které mají právo na poskytování služeb zaměstnanosti. Z kapitoly 15 zákona „Dávky nezaměstnaným“ též vyplývá, že na dávky v nezaměstnanosti mají nárok pouze osoby, které mají status „osoby nezaměstnané“.

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný Ministerstvu hospodářství a práce Polské republiky
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Rakousko

Služby pracovního trhu poskytují důchodcům informační služby (např. samoobslužný servis, seznam pracovních míst, Internet, kioskové informační systémy) a zprostředkování práce. Další vzdělávání a rekvalifikace pro ně nejsou určeny.

Pobírání důchodu z důvodu věku vylučuje pobírání dávek z pojištění v nezaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti, pomoci v nouzi atd.).

Politiku pracovního trhu v Rakousku provádí Servis trhu práce Rakouska (Arbeitsmarktservice Österreich). Servis trhu práce je spolková organizace, která se člení do zemských organizací pro každou spolkovou zemi a v rámci spolkových zemí do regionálních organizací.

Problematika služeb zaměstnanosti ve vztahu k důchodcům je upravena spolkovým zákonem o Servisu trhu práce (Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice - Arbeitsmarktservicegesetz - MSG) č. 313/1994, v platném znění.

Problematika týkající se dávek v nezaměstnanosti je upravena zákonem o pojištění v nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherungsgesetz – AIVG).

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný Arbeitsmarktservice Österreich

www.ams.or.at.

www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/

Slovenská republika

Orgány státní správy v oblasti sociálních věcí a služeb zaměstnanosti ve Slovenské republice jsou Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny a Úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Zřízení a postavení těchto orgánů upravuje zákon č. 453/2003 Z.z., o orgánech státní správy v oblasti sociálních věcí, rodiny a služeb zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů v platném znění.

Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom pojištění v platném znění vymezuje 2 kategorie poživatelů starobního důchodu, a to poživatele starobního důchodu a poživatele předčasného starobního důchodu.

Zákon o sociálním pojištění upravuje mj. také poskytování dávky v nezaměstnanosti. V souladu s tímto předpisem nárok na dávku v nezaměstnanosti zaniká dnem vyřazení pojištěnce z evidence uchazečů o zaměstnání.

Právní vztahy při poskytování služeb zaměstnanosti upravuje zákon č 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů.

Ve smyslu tohoto zákona nejsou občané, kteří mají přiznaný starobní důchod (starobní důchodci), zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání. Přiznání starobního důchodu je důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Starobní důchodci mohou být na Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny zařazeni na základě podání písemné žádosti nebo jiné formy žádosti o zprostředkování zaměstnání do evidence zájemců o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání je občan, který si hledá jiné zaměstnání a není uchazeč o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání si může podat žádost o zprostředkování zaměstnání na kterýkoliv úřad nebo i na více úřadů. Úřad vyřadí zájemce o zaměstnání z evidence zájemců o zaměstnání dnem zprostředkování vhodného zaměstnání nebo dnem požádání o vyřazení z evidence.

Z výše uvedeného vyplývá, že starobní důchodci nemají nárok na dávku v nezaměstnanosti. Jako zájemcům o zaměstnání jim úřady poskytují informace o volných pracovních místech a o možnostech vyhledávání volných pracovních míst, informační a poradenské služby a odborné poradenské služby a zabezpečují vzdělávání a přípravu pro trh práce (rekvalifikaci).

Uchazeč o zaměstnání, který požádal o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a má podanou žádost o předčasný starobní důchod, ale o důchodu ještě nebylo právoplatně rozhodnuto, je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že zákon nevymezuje požádání o předčasný starobní důchod jako důvod nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, úřad nemá zákonnou možnost vydat v takovémto případě rozhodnutí o nezařazení uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání.

Úřad vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání dnem požádání o vyřazení z této evidence z důvodu požádání o předčasný starobní důchod. Požádání uchazeče o zaměstnání o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání není jeho povinností, ale dobrovolným rozhodnutím. Proto uchazeč o zaměstnání, který si podá žádost o předčasný starobní důchod a nepožádá z toho důvodu o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, zůstává nadále v této evidenci. V praxi to znamená, že výše uvedený uchazeč o zaměstnání, který je zařazený do evidence uchazečů o zaměstnání, může pobírat dávku v nezaměstnanosti, jestliže splnil podmínky pro její přiznání.

Zákon 461/2003 obsahuje ustanovení, která upravují bonifikaci žadatelů o předčasný důchod, kteří splňují podmínky nároku na dávku v nezaměstnanosti, avšak tento nárok neuplatňují.

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, Bratislava

odpověď na dotaz adresovaný VÚPSVR, Bratislava

zákon č. 453/2003 Z.z., o orgánech štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení

zákon č 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Spolková republika Německo

Poskytování služeb zaměstnanosti spadá v SRN do kompetence Spolkové agentury práce. K hlavním úkolům agentur práce jakožto úřadoven Spolkové agentury práce patří:

- zprostředkování pracovních a učebních míst,
- pracovní poradenství mládeži, začínajícím studentům a absolventům vysokých škol,
- podpora profesionální přípravy a dalšího vzdělávání,
- výplata dávek nahrazujících mzdu při nezaměstnanosti, při práci na zkrácenou pracovní dobu nebo insolvenční,
- podpora při začátku samostatné výdělečné činnosti,
- podpora pracovní rehabilitace,
- poradenství zaměstnavatelům, zprostředkování pracovních sil a učňů,
- poskytování dávek k udržení a vytváření pracovních míst,
- boj proti ilegální zaměstnanosti a zneužívání peněžitých dávek,
- podpora rovnosti šancí mužů a žen,
- informace o trhu práce a o službách a dávkách podpory práce.

Důchodcům, kteří pobírají starobní důchod, mohou agentury práce poskytnout zprostředkování práce (avšak nikoli v oblasti činností podléhajících povinnému sociálnímu pojištění) a poradenské služby. Důchodci pobírající starobní důchod nemají nárok na žádné peněžité dávky.

Politika trhu práce je v SRN upravena čtyřmi zákony o moderních službách na trhu práce. První zákon upravuje rámcové podmínky pro rychlé a trvalé zprostředkování práce, druhý zákon obsahuje ustanovení týkající se programů podpory podnikání Ich-AG a Minijobs, třetí zákon upravuje přestavbu původního Spolkového úřadu práce v moderního poskytovatele služeb na trhu práce - Spolkovou agenturu práce a čtvrtý zákon přináší spojení pomoci v nezaměstnanosti se sociální pomocí v novou dávku - základní zabezpečení pro osoby hledající práci.

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný Bundesagentur für Arbeit

www.arbeitsagentur.de

www.bmwa.bund.de

www.familienhandbuch.de

Švýcarsko

Obecně nejsou služby veřejnoprávního zprostředkování práce, které ve Švýcarsku zabezpečují Regionální centra zprostředkování práce (Regionale Arbeitsvermittlungszentren), důchodcům k dispozici.

Osoby, které dosáhly důchodového věku, popř. pobírají starobní důchod ze starobního a pozůstalostního pojištění (AHV), již nemají nárok na dávku v nezaměstnanosti, tzv. odškodnění v nezaměstnanosti (Arbeitslosenentschädigung).

Regionální centra zprostředkování práce (RAV) se zaměřují na oblast trhu práce, zprostředkování práce a nezaměstnanosti. Podléhají kantonálním úřadům práce, které jsou součástí kantonální správy a mají různé názvy jako Kantonální úřad pro průmysl, živnosti a práci - Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Úřad pro hospodářství a práci - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Kantonální úřad práce - Kantonales Arbeitsamt, Úřad pro práci - Amt für Arbeit, Úřad pro trh práce - Amt für Arbeitsmarkt.

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný Státnímu sekretariátu pro hospodářství, trh práce/pojištění v nezaměstnanosti - SECO

www.treffpunkt-arbeit.ch/seco

USA (doplňující informace)

V roce 2000 bylo aktem „Senior Citizens’ Freedom to Work Act“ zrušeno omezení výše dávky ze systému sociálního zabezpečení při souběhu s příjmem (dávka se snižovala o 1 USD za každé 3 USD příjmu) pro osoby od normálního věku odchodu do důchodu (65 let) do věku 69 let. Souběh neomezeného příjmu a plné dávky sociálního zabezpečení je však i nadále omezen pro osoby, které ještě plného důchodového věku nedosáhly. V zásadě dochází k poměrnému krácení dávky u ročního příjmu vyššího než 11 280 USD na polovinu, jinak na třetinu, ale pouze do doby, kdy osoba navrší plný důchodový věk.

Jestliže osoba pobírá dávky ze systému sociálního zabezpečení a pokračuje v práci, stále pro ni platí povinnost odvádět odvody do systému sociálního zabezpečení (Social Security) a do systému Medicare v dani z příjmu. Přestože jsou dávky pro většinu osob nezdanitelné, u určitých příjmových kategorií musí být zahrnuto až 85% dávek jako příjem pro účely odvodu federální daně z příjmu.

Je zde ovšem řada výjimek, které uplatňují jednotlivé federální státy nebo i zaměstnavatelé, zejména pro zaměstnance ve státních službách (civil servants apod.). Také některé penzijní fondy vydávají omezení, kolik hodin a v jakém věku smí osoba oprávněná k výplatě penze z jejich fondu pracovat.

Zdroj informací:

<http://planning.yahoo.com/work3.html>

www.smwnpf.org/Hottopics/WorkAfterEmployment.html

Velká Británie

Ve Velké Británii poskytuje služby nezaměstnaným Jobcentre Plus (popř. lokální jobcentra a úřady sociálního zabezpečení) - viz níže.

Ve Velké Británii je v současné době zaváděna moderní služba pro nezaměstnané Jobcentre Plus, která nabízí kompletní integrované služby pro nezaměstnané včetně poskytování dávek. Jobcentre Plus spadá pod Ministerstvo práce a důchodů, v jehož kompetenci služby a dávky pro nezaměstnané jsou. Úřadovny Jobcentre Plus pracují zatím pouze v některých oblastech Velké Británie. V místech, kde ještě nefungují, poskytují pomoc nezaměstnaným úřady sociálního zabezpečení a lokální „jobcentra“, která se stanou součástí Jobcentre Plus. Zavedení sítě Jobcentre Plus v celé Velké Británii bude dokončeno v r. 2006.

Důchodci ve Velké Británii mohou při hledání zaměstnání využívat služeb Jobcentre Plus, nemusejí se však registrovat jako uchazeči o práci a mají nárok na informace o nabídce pracovních příležitostí.

Osoby, které překročí důchodový věk (v současnosti 60 let pro ženy a 65 let pro muže), nemají nárok na podporu pro uchazeče o zaměstnání (Jobseeker's Allowance - JSA) (podporu v nezaměstnanosti).¹

Zákon o důchodech z r. 2004 zavádí od dubna 2005 opatření, které pomůže lidem, kteří se rozhodnou pracovat déle. Na jeho základě budou mít osoby, které odloží žádost o výplatu státního důchodu nejméně o 12 měsíců, nárok na zvýhodnění. Budou si moci zvýšit svůj týdenní důchod cca o 10,4 % za každý celý rok odkladu. Alternativně si budou moci zvolit jednorázovou výplatu zdanitelné paušální částky.

Zdroj informací:

odpověď na dotaz adresovaný Ministerstvu práce a důchodů

www.jobcentreplus.gov.uk

www.dss.gov.uk

¹V současnosti může být starobní důchod vyplácen ode dne, kdy muž dovrší 65 let a žena 60 let. Toto ustanovení je diskriminační z hlediska pohlaví a je v rozporu s právem ES. Proto se v období mezi r. 2010 a 2020 zvýší důchodový věk pro ženy ze 60 na 65 let.

Pro muže ve věku 60 – 65 let může být výhodnější zažádat si o tzv. penzijní kredit než o podporu pro uchazeče o zaměstnání JSA. Penzijní kredit je dávka podléhající testování příjmů určená osobám starším 60 let.

3. Služby zaměstnanosti pro starobní důchodce (odpovědi expertu, informace z hlavní zprávy a dalších zdrojů)

zeme	Existuje vek, kterým je definován status důchodce? Existuje nějaká další podmínka, která musí být splněna, aby došlo ke změně statusu?	Jestliže získá osoba status starobního důchodce, může dále pracovat? Existují nějaká omezení?	Vylučuje definice nezaměstnaného důchodce?	Zákonná úprava umožňuje důchodcům:							Existuje speciální zákon či úprava zabývající se prací důchodců?	Existuje některá NGO zabývající se zaměstnaností důchodců?	Jsou důchodci vnímáni jako dobrá pracovní síla (kvalifikovaný odhad)?	zdroj dalších informací.	respondent/hl. zdroj informací
				Existuje možnost být registrován na ÚP a mít přitom nárok na důchodovou dávku?	Je možné být registrován v registru ÚP, jestliže nejsou některé z podmínek pro nárok na důchod splněny?	Může osoba pobírající důchodovou dávku pobírat i dávku v nezaměstnanosti?	Může se osoba pobírající důchodovou dávku účastnit rekvalifikace?	Může být osoba pobírající důchodovou dávku poskytnut informační servis?	Může se osoba pobírající důchodovou dávku dostat aktivní pomocí při hledání prac.místa?						
Belgie	65M/63Ž (65 v r. 2009)	Ano, ale nelze překročit určitý stanovený počet hodin.		Ano, v kategorii volných uchazecu o zaměstnání.		ne			ano				www.orbem.be , www.leforem.be , www.vdab.be , www.onem.fgov.be	Zpráva, Promoting...	
Finsko	Ano, od r. 2005 flexibilní 63-68	Souběh důchodu a prac. příjmu je možný za podmínky práce na částečný úvazek při pobírání částečného důchodu, popr. termínované prac. smlouvy.	ano	ano	ne	ne		ano	ne	ne	ne	ne	www.mol.fi	Hannu Piekola, ETLA Finland, MISSOC, Promoting...	
Francie	60 + 40 let pojištění pro důchod v plné výši (41 od r. 2012)	Ano, ale je omezena typem aktivity (u nezaměstnanecké aktivity) a výší mzdy (u zaměstnanců) Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti je možný, pokud byl ukončen pracovní poměr v původním zaměstnání a pokud součet příjmu z výdělečné činnosti a důchodu z povinného základního a doplňkového pojištění nepřesahuje výši výdelku v původním zaměstnání (před výplatou důchodu).	ano	ne	ano	Ano, ve věku 60-65, jestliže není splněna podmínka pojištění, ne, jestliže je star. důchodce. Pokud při dosažení věku 60 let nezískala osoba potřebnou dobu pojištění pro získání starobního důchodu v plné výši, má nárok na dávky v nezaměstnanosti, dokud tuto dobu pojištění nezíská (max. do věku 65 let).	Ne, pouze na vlastní náklady.			Ne, jestliže se jedná o star. důchodce.	No.2003-777 du 21 aout 2003		www.ampe.fr	Emmanuel Brillet, ICCR Paris; Zpráva, MISSOC, Promoting...	
Nizozemsko	65	ano	ano	ano	Není relevantní.	ne				ne	www.anbo.nl www.ouderenorganisaties.nl	ano	www.emolvment.gov.nl	Harry van Dalen kontakt skrze: esveldt@nidf.nl	

zeme	Existuje vek, kterým je definován status duchodce? Existuje nějaká další podmínka, která musí být splněna, aby došlo ke změně statusu?	Jestliže získá osoba status starobního duchodce, může dále pracovat? Existují nějaká omezení?	Vylučuje definice nezamestnaného explicitně duchodce?	Existuje možnost být registrován na ÚP a mít přitom nárok na duchodovou dávku?	Je možné být registrován v registru ÚP, jestliže nejsou některé z podmínek pro nárok na duchod splněny?	Může osoba pobírající duchodovou dávku pobírat i dávku v nezamestnanosti?	Může se osoba pobírající duchodovou dávku účastnit rekvalifikace?	Může být osoba pobírající duchodovou dávku poskytnut informační servis?	Může se osoba pobírající duchodovou dávku dostat aktivní pomocí při hledání prac.místa?	Existuje speciální zákon či úprava zabývající se prací duchodce?	Existuje některá NGO zabývající se zamestnaností duchodce?	Jsou duchodci vnímáni jako dobrá pracovní síla (kvalifikovaný odhad)?	zdroj dalších informací.	respondent/hl. zdroj informací
Chorvatsko	Ano, další podmínkou je doba pojištění.	Ne, ale je možnost práce na dohodu (service contracts), jinak flexibilní odchod do duch.	ano	Ano, v pomocné evidenci.	Ano, v pomocné evidenci.	ne	Ne, pouze na vlastní náklady ve vzdělávacím systému.	ano	Ano, pokud se pro uvolnění pracovní místo nepodaří najít vhodného uchazeze v základní evidenci.	ne	www.hsu.hr	Ano, zejména šedá ekonomika	www.bzz.hr	Marko Neretljak, Zavod za zapošljavanje, Slavonski Brod, Croatia; Zpráva
Itálie	Věk 65/M a 60/Ž ve veřejném i zamestnaneckém schématu. Jsou různorodé systémy předčasného duchodu; starobní duchody jsou v principu poskytovány zamestnancům od 57 let (min 35 let pojištění), od 2008-2014 se zvyšuje na 60, později 62 let	Ano, starobní duchodce může mít souběh penze a příjmu, ovšem ne jako zamestnanec, ale jako OSVC nebo sezonní zamestnanec (temporary worker).	ano	Ne, ale nová pravidla, která by mohla zahrnovat star. duchodce, jsou připravována.	Ne, ale nová pravidla, která by mohla zahrnovat star. duchodce, jsou připravována.	ne	Ne, ale nová pravidla, která by mohla zahrnovat star. duchodce, jsou připravována.	Ne, ale nová pravidla, která by mohla zahrnovat star. duchodce, jsou připravována.	Ne, ale nová pravidla, která by mohla zahrnovat star. duchodce, jsou připravována.	Upraveno v Pension Reform Acts přijatými mezi 1992 a 2004	Ne pouze v otázkách zamestnanosti, napr. www.centromaderna.it	Ano, v šedé ekonomice a jsou-li kvalifikovanou pracovní silou. Ale i ve formálním sektoru, protože jsou levnější než mladší (příspěvková sazba na OSVC nebo sezonního pracovníka je nižší).	Centri per l'Impiego (regionální ÚP) a Italia Lavoro (www.italialavoro.it) - veřejný systém. Nedávno umožněny privátní agentury práce.	Sandro Turcio, Consiglio Nazionale delle Ricerche
Irsko	65 (Retirement Pension), 66 (Old Age Contributory Pension)	U Retirement Pension není povolen souběh s výdělkem, pokud je poživatel duchodu povolen. U Old Age Contributory Pension je souběh povolen.		ano		ne		ano					www.fas.ie , www.welfare.ie	Zpráva, MISSOC, Promoting
Nemecko	65	Do věku 65 let je možné neomezeně pracovat, poté je omezena výše výdelku.	ano	ano	ano	ne	ne	ano	Ne, pokud se jedná o cinnost podléhající povinným sociálním odvodom.		www.ses-bonn.de	ne	www.arbeitsagentur.de , www.bmwa.bund.de	Karl Hinrichs, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen; Zpráva
Norsko	Ano, další podmínkou je doba pojištění.	ano		ano	ano	ne		ano		National Insurance Legislation		Ano, závisí na odvetví.	www.aetat.no	Ingrig Helroy, Bregen, Norway

zeme	Existuje vek, kterým je definován status duchodce? Existuje nějaká další podmínka, která musí být splněna, aby došlo ke změně statusu?	Jestliže získá osoba status starobního duchodce, může dále pracovat? Existují nějaká omezení?	Vylučuje definice nezamestnaného duchodce?	Existuje možnost být registrován na ÚP a mít přitom nárok na duchodovou dávku?	Je možné být registrován v registru ÚP, jestliže nejsou některé z podmínek pro nárok na duchod splněny?	Může osoba pobírající duchodovou dávku pobírat i dávku v nezamestnanosti?	Může se osoba pobírající duchodovou dávku účastnit rekvalifikace?	Může být osoba pobírající duchodovou dávku poskytnut informační servis?	Může se osoba pobírající duchodovou dávku dostat aktivní pomoci při hledání prac.místa?	Existuje speciální zákon či úprava zabývající se prací duchodce?	Existuje některá NGO zabývající se zamestnaností duchodce?	Jsou duchodci vnímáni jako dobrá pracovní síla (kvalifikovaný odhad)?	zdroj dalších informací.	respondent/hl. zdroj informací
Polsko	60Ž/65M, nižší pro některé skupiny profesí do 2006	Ano, dochází ev. k restrikci výše mzdy, případně ke snížení nebo zrušení dávek. Restrikce neplatí pro osoby, které již dosáhly normálního duchodového věku. Pro duchodce, kteří pobírají duchod před věkem 65M/60Ž let platí tato omezení: příjem nižší než 70 % průměrného měsíčního výdelku - duchod není krácen, příjem 70-130 % průměrného měsíčního výdelku - duchod je krácen, příjem vyšší než 130 % průměrného měsíčního výdelku - odněti duchodu.	ano	Ano, jako osoba hledající práci.	ano	ne	Ne, nebo na vlastní náklady.	ano	ano	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy		ano	www.praca.gov.pl	Jola Perek Bialas, Jagellonian University, Krakow; Zpráva
Rakousko	65M/ 60Ž	Zrušeny restrikce v průběhu reformy v 2000 a 2003, nicméně je stále finančně nevýhodné pokračovat v práci.	ano	Duchodci mají teoreticky právo být registrováni, nikoliv ovšem pobírat jakékoli dávky. V praxi se duchodci na úřady práce neobracují.	ano	ne	ne	ano	ano	313/1994	www.asep.at	ne	www.ams.or.at , www.ris.bka.gv.at/bundesrecht	Steven Ney and Richard Heuberger, ICCR, Wien; Zpráva
Rumunsko	Ano (M62/Ž57), další podmínkou je minimální doba pojištění.	Ano, jestliže zaměstnavatel souhlasí.	ne na základe věku			ne			ne	ne			www.mmssf.ro	Beatrice Manea, FSS MU Brno
Slovenská republika	62 (v současnosti přechodné vyrovnávací období: u mužů do července 2007, u žen do prosince 2014)	ano	ano	Ano, v evidenci zájemců o zaměstnání		ne	ano	ano		zákon c. 453/2003 Z.z., c. 461/2003 Z.z., c. 5/2004 Z.z.			Národní pojištění 7/2004	Zpráva

zeme	Existuje vek, kterým je definován status duchodce? Existuje nějaká další podmínka, která musí být splněna, aby došlo ke změně statusu?	Jestliže získá osoba status starobního duchodce, může dále pracovat? Existují nějaká omezení?	Vylučuje definice nezamestnaného explicitně duchodce?	Existuje možnost být registrován na ÚP a mít přitom nárok na duchodovou dávku?	Je možné být registrován v registru ÚP, jestliže nejsou některé z podmínek pro nárok na duchod splněny?	Může osoba pobírající duchodovou dávku pobírat i dávku v nezamestnanosti?	Může se osoba pobírající duchodovou dávku účastnit rekvalifikace?	Může být osoba pobírající duchodovou dávku poskytnut informacní servis?	Může se osoba pobírající duchodovou dávku dostat aktivní pomoci při hledání prac.místa?	Existuje speciální zákon či úprava zabývající se prací duchodce?	Existuje některá NGO zabývající se zamestnaností duchodce?	Jsou duchodci vnímáni jako dobrá pracovní síla (kvalifikovaný odhad)?	zdroj dalších informací.	respondent/hl. zdroj informací
Slovensko	Ano, 63M/61Ž, ale je to jen obecné pravidlo, lze pracovat neomezeně dlouho, prodloužená aktivita je bonusována.	Ano, za následujících podmínek: 1) Pojištěná osoba, která splnila podmínky nároku na starobní duchod, může získat nárok na částečný duchod, pokud je zamestnána nejvíce na poloviční úvazek. Výše částečného duchodu je rovna polovině starobního duchodu, na který by pojištěná osoba měla nárok. 2) Osobám pobírajícím starobní duchod před dosažením věku 63M/61Ž je stanovená část pracovních příjmu odedčtána z duchodu. Kombinace zamestnání na plný úvazek a čerpání celé nárokové částky duchodu není možné.	ano	ne	Ano, pro účely dávek sociální pomoci (registrace je podmínkou pro priznání dávky).	ne	ne	ne	ne	ne		Nelze říci, starobní duchodci příliš nepracují, případně intelektuální pracují na dohody.	www.ess.gov.si , www.sigov.si/mdds/ , www.najdi.si , www.matkurja.com/si/	Nada Stropnik, Institut za ekonomske raziskave, Slovenia
Švýcarsko	ano	ano	ano	ano	ano	ne	ne	Ano, ale v nižším rozsahu.	Ano, ale v nižším rozsahu.	ne		ano	www.treffpunkt-arbeit.ch/seco , www.espace-emploi.ch , www.seco.admin.ch	Peter Gasser, SECO
Velká Británie	Duchodový vek je 65/M a 60/Ž (65 v r. 2020). Vek nutný pro priznání zamestnanecké penze se mení podle profese (pr. policie, úředníci, fotbalisté, piloti).	Je možné pracovat a pobírat státní penzi a zamestnaneckou penzi. V případě zamestnaneckých penzí může být omezení, že nelze pracovat pro stejného zaměstnavatele nebo ve stejném odvětví.	ano	ano	ano	Ne, jestliže je starší 65M/60Ž.	ne	ano	ano	Age discrimination Act, platný od roku 2006	ano	ano	www.jobcentreplus.gov.uk , www.dss.gov.uk	Les Mayhew, City University, London, Zpráva

Pozn: Otázky byly kladeny Lucíí Vidovicovou, odpovědi vyjadřují expertní názor citovaných respondentů.

Pozn: Prázdná pole vyjadřují, že informace nebyla dostupná nebo nebyla poskytnuta.

Pozn: Zdroj informací Zpráva: Služby zamestnanosti pro klienty-starobní duchodce v zemích EU a vybrané problémy v kontextu CR

Pozn: Zdroj informací MISSOC: Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland 2004

Pozn: Zdroj informací Promoting...: Promoting Longer Working Lives Through Better Social Protection Systems. Report by the Social Protection Committee