

Podpora zaměstnání ve vyšším věku: příklady z vybraných zemí

Tým trh práce: Markéta Horáková, Tomáš Sirovátka, Robert Trbola, Jiří Vyhlídal



ÚVOD

- **Cíl:** identifikovat příklady opatření akcentovaná v zemích EU: AUT, GER, FR, FIN, IRL, SWE
- **Metoda:** analýza materiálů, zejména strategií v oblasti aktivního stárnutí, navazujících reportů, akademických studií a dalších relevantních publikací
- Oblast opatření v přímém vztahu k podpoře zaměstnanosti (nikoliv např. nastavení DS, ZdrPol)
- **K diskusi:**
 - Příklady dobré praxe jsou „zakořeněny“ v kontextu realit trhu práce a v synergii s dalšími politikami
 - Interakce obecných opatření a specifických o. pro cílovou skupinu (generic, specific)
 - Vhodnost/možnost/schopnost přenosu dobré praxe? (path dependency, zdroje, legitimita, politická vůle)

Faktory Možnosti veřejné politiky

1 Demografie styl života a zdraví	Zvyšování očekávané délky života, zvyšování délky života ve zdraví, zlepšující se zdravotní stav populace, měnící se životní styl, změny ve zdravotní péči (včetně pozornosti pracovnímu životu) a změny v pracovních podmínkách
2 Kultura stárnutí, společenský diskurz	Normy, hodnoty a ideály, diskurz Pozdní odchod mimo pracovní aktivitu jako preference (motivy seberealizace, participace, kvality života)
3 Stát a veřejná politika	Zvyšování statutárního důchodového věku a omezení předčasných důchodů, privatizace systémů Flexibilizace důchodového věku, fázovaný odchod, pozitivní pobídky Poskytování péče o děti a staré lidi
4 Trh práce	Otevřené trhy práce, omezení diskriminace, podpora starších pracovníků
5 Rodina	Dvoupříjmový model rodiny, starší ženy jako pracující, koordinace odchodu partnerů do důchodu
6 Dispozice prac síly	Silná pracovní orientace, vysoká úroveň pracovních schopností a dovedností, transferable skills, schopnost se učit

Stárnutí a trh práce: přístupy ke strategii

- **Užší:** prodlužování pracovní aktivity do vyššího věku (OECD 2006, Council of the EU 2002)
- Europe 2020 Strategy (EU 2010)
- Souvislost s důchodovými reformami a aktivačními politikami v oblasti zaměstnanosti a obecnějším posunem k „work society“.
- **Komplexnější přístup WHO (2022):**
 - „optimalizace příležitostí pro zdraví, participaci a bezpečnost, v zájmu zvýšení kvality života v průběhu stárnutí“
 - Implikace: dopady na zaměstnanost, na zdraví, deprivaci, kvalitu života

Obecně:

- Oblasti: (přímá podpora zaměstnanosti)
- (1) pobídky k práci
- (2) zvýšení zaměstnatelnosti pracovníků
- (3) závazky zaměstnavatelů v oblasti pracovních podmínek, age management
- Mezinárodní rámec politiky aktivního stárnutí: Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA) a navazující UNECE Regional Implementation Strategy (RIS) 2002.
- Platforma k prosazování a monitorování v strategiích aktivního stárnutí a akčních plánech: The United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).
- Hodnocení národních strategií proběhlo ve čtyřech vlnách: první 2007, druhá 2012, třetí 2017 a čtvrtá v roce 2022 (generace strategií)

1 Oblast pozitivních pobídek

- posun k pružnému (flexibilnímu) statutárnímu důchodovému věku (vymezenému věkovým rozpětím), v souvislosti s dalšími okolnostmi – aniž by došlo k újmě na důchodových nárocích.
- institut částečného důchodu, kombinace částečných úvazků a částečného důchodu, s trajektorií postupného odchodu do důchodu.
- úlevy v oblasti zdanění a odvodů na sociální pojištění pro pracovníky i jejich zaměstnavatele při zaměstnání po dosažení určitého věku nebo v případě uživatelů důchodců
- výraznější bonusy za prodloužení pracovní aktivity po dosažení nároku na důchod a odložení důchodu.

2 Zaměstnatelnost

- podpora celoživotního vzdělávání zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání
- obecněji zaměřená (bez ohledu na věkové kategorie a začíná nejpozději ve středním pracovním věku), někdy (vedle předchozího) specificky cílená na starší věkové kategorie
- ve vazbě na age management v podnicích (podporovány rekvalifikační programy zaměstnavatelů)
- akcent na individuální poradenství a komplexní podporu specifických skupin starších pracovníků znevýhodněných na trhu práce (často v souběhu s podporou jiných podobně znevýhodněných skupin)
- jsou aplikovány různé formy podpory podnikům na udržení nebo zaměstnávání starších pracovníků

3 Age management

- oblast „zdravých“ pracovních podmínek, jejich úpravy a sledování jejich dopadu na pracovní kapacitu (work ability)
- nástroje a praxe zvýšené ochrany starších pracovníků při propouštění
- antidiskriminační opatření – dopad závisí na legislativě a institucionálním prosazení legislativy v praxi

Klasifikace přístupů

- Země, jež dosahují nejvyšší úrovně zaměstnanosti starších pracovníků, např. Norsko, Švédsko, Švýcarsko
 - i) politikou „sociálních investic“ (obecná opatření, „life-cycle“)
 - ii) příznivými faktory v oblasti trhu práce a zdravotního stavu populace
 - iii) uplatněním podpůrných specifických opatření
- Země, kde působí spíše faktory (negativně) pobídkové, v důsledku reformy důchodových systémů
- Někdy se přibližují nejvyšší úrovni zaměstnanosti (Estonsko, Litva, Lotyšsko)
- Irsko jako mezilehlý typ - za posledních 10 let byl růst míry zaměstnanosti starších pracovníků nejvyšší, tj. více než 8 procentních bodů

Finsko

- ✓ revize programů předčasných odchodů do důchodu (snížení jejich popularity) – završeno důchodovou reformou 2005 ► do starobního důchodu **flexibilně mezi 63 a 68 lety** namísto předchozího pevného důchodového věku 65 let; zavedení koeficientu dožití
- ✓ 2012 dohoda sociálních partnerů ► tzv. „**přemostění nezaměstnanosti**“ – možnost prodloužení podpory v nezaměstnanosti po dosažení nejnižšího možného věku odchodu do důchodu za podmínek účasti v programu aktivního trhu práce
- ✓ reforma 2017 ► zavedení **nové verze částečného starobního důchodu** (tzv. **fázovaný důchod**) – kombinování důchodu a příjmu ze mzdy – efektivnější než dřívější předčasný důchod

Finsko II

- ✓ program "*Elinikäinen oppiminen*" ► finský koncept celoživotního učení, mj. „otevřená univerzita“ (studium bez nutnosti zápisu na plnohodnotný studijní program); možnost finanční podpory nebo dotací pro účastníky těchto kurzů a programů
- ✓ age management
- ✓ 2012 sociální partneři – dohoda o vývoji modelu age managementu
► komplexní přístup k age managementu
- ✓ 2013 aplikace „*Modelu životního cyklu zaměstnání*“ ► rozvoj příležitostí pro práci na částečný úvazek, nabídky vzdělávání a zdravotních prohlídek pro starší pracovníky
- ✓ Zřízení *vzdělávacího fondu s „individuálním školicím účtem“* k použití pro zvyšování kvalifikace
- ✓ Antidiskriminační zákon z 1. ledna 2015 ► povinnost zaměstnavatelů sestavit *plán podpory rovnosti přihlížející k věku*
- ✓ (Ombudsman pro starší pracovníky)

Francie

- Komplexní přístup, Zákon 2015-1776 z 28 prosince 2015 o adaptaci společnosti na stárnutí
- **Pobídky**
- více než 30 let tzv. **fázovaný/postupný odchod** do důchodu: umožňuje pracovat na částečný úvazek a pobírat přitom částečný starobní důchod (retraite progressive)
- **Zaměstnatelnost**
- Zákon 2018-771 září 2018 o svobodné volbě profesionální budoucnosti: **osobní „účet profesní přípravy (CPF)“, ročně 500 EUR (800 EUR pro nejméně kvalifikované), příspěvky zaměstnavatelů – hradí rekvalifikace, částečný úvazek**
- Profesionalizační kontrakt 2000 EUR zaměstnavateli (prac 45+), při nástupu do zaměstnání po rekvalifikaci

Francie II

- **Dráhy dovedností k zaměstnání** (Parcours emploi competence) od 2018: dlouhodobě nezaměstnaní jsou zaměstnaní na permanentní pracovní smlouvy (CDI) v podnicích sociálního a solidárního podnikání
- **Age management**
- **Generační kontrakt**: podniky (300 zam +) povinný vyjednat Dohodu o akčním plánu, jenž řeší generační problémy
- **Podniky (-300 zam)** oprávněny obdržet podporu ve výši (na 1 zam) 4.000 EUR ročně, po dobu 3 let, pokud přijmou osobu do 26 let či osobu nad 55 anebo udrží zam nad 57 let
- **Ochrana zdraví**: podniky s 50+ zam, kde 50% a více zaměstnanců je vystaveno jednomu či více rizikovým faktorům, musí zpracovat **Plán prevence namáhavé práce** a přijmout opatření v nejméně tří ze šesti vyjmenovaných oblastí rizikových faktorů. Pokud povinnost nenaplní, platí plnění ve výši 1% mzdových nákladů

Irsko

- Možnosti/pravidla zaměstnanosti pro starší pracovníky, zejména **věku přátelská pracovní místa a zaměstnanecké smlouvy, flexibilní práce, postupný odchod do důchodu, předdůchodové plánování**
- Největší důraz na **pobídky k setrvání v zaměstnání, v kombinaci s flexibilizací pracovního vztahu**
- Soukromý sektor: ve smlouvě je možné stanovit věk odchodu do důchodu (65 let) z „objektivních důvodů“, ve veřejném 67/68 let
- Po dosažení věku je možný **poměr na dobu určitou**
- **Osoby starší 66 let nejsou povinny platit příspěvky PRSI (sociální pojištění) z titulu příjmů ze zaměstnání + pobídky zaměstnavatelům**

Irsko II

- Univerzální sociální poplatek (USC): Snížená sazba USC ve výši 1 % až 3 % (obvyklá je až 7%), osoby 70+ a ZP (limit příjmů)
- Osoby starší 65 let mají rovněž nárok na **daňovou úlevu ve stáří**
- **Negativní pobídka:** státní důchod až od 67/68 let (ale je možné zvýšit dobu výši přispívání předtím) x 65 let je norma ukončení v soukromém sektoru
- **Zaměstnatelnost:** "Dovednosti pro pokrok" (STA) – široce pojatá strategie od 2018: 16 Rad pro vzdělávání a odbornou přípravu. Cílenost na starší, zvláště méně kvalifikované.

Německo

Podpora udržení zaměstnání a začlenění na trh práce

- převzetí nákladů na další vzdělávání v malých a středních podnicích (pod 250 zaměstnanců)
- ochrana proti propouštění osob 55+ let a před náročnou manuální prací
- dlouhodobé konto pracovní doby (možnost snížení pracovní doby nebo dřívější odchod do důchodu)
- kratší pracovní doba pro pracovníky v některých odvětvích (např. o 2 hodiny týdně v chemickém průmyslu)
- příspěvek na začlenění osob 50+ pro zaměstnavatele (30% / 50 % mzdy)
- mzdová kompenzace pro starší nezaměstnané nebo nezaměstnaností ohrožené (50 % / 30 % rozdílu mezi mzdou pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a aktuálním příjmem)

Německo II

- Výcvik a vzdělávání nízkokvalifikovaných pracovníků ve dvou zemích (příklady):
- (1) intenzivnější podpora/ **speciální poradenství** v agenturách práce a na ÚP pro dlouhodobě nezaměstnané starší osoby s kumulovanými handicapy (6-měs. projektový cyklus: koučovací sezení, odborná kvalifikace, digitální školení, orientace v oblasti kariéry a stáží (Badensko-Württembersko),
- (2) zlepšení situace zaměstnaných starších pracovníků na ÚP prostřednictvím **komplexního balíčku** opatření vytvořeného zástupci odborů, asociací, svazů, komor a BMAS (personální plánování a rozvoj zaměstnanců přiměřený věku, prevence před fyzickými a psychickými problémy, profesní rozvoj a celoživotní vzdělávání ze strany zaměstnavatelů) (Bavorsko)

Rakousko

- Od roku 2000 systém částečného předčasného důchodu
 - příspěvek zaměstnavatelům k umožnění kombinace částečného pracovního režimu (zkráceného úvazku) a pobírání penze pro starší pracovníky
- Od roku 2016 možnost odloženého odchodu do důchodu
 - bonus pro zaměstnance i pro zaměstnavatele v podobě snížení příspěvků na důchodové pojištění (na polovinu)
- Od roku 2016 zavedení částečného důchodového schématu
 - mezi 62 a 68 rokem věku mohou zaměstnanci snížit svoji pracovní dobu o 40 – 60 % s částečnou kompenzací
 - tento model je možné kombinovat s jedním z modelů předčasného důchodu (korridorpension)

Rakousko II

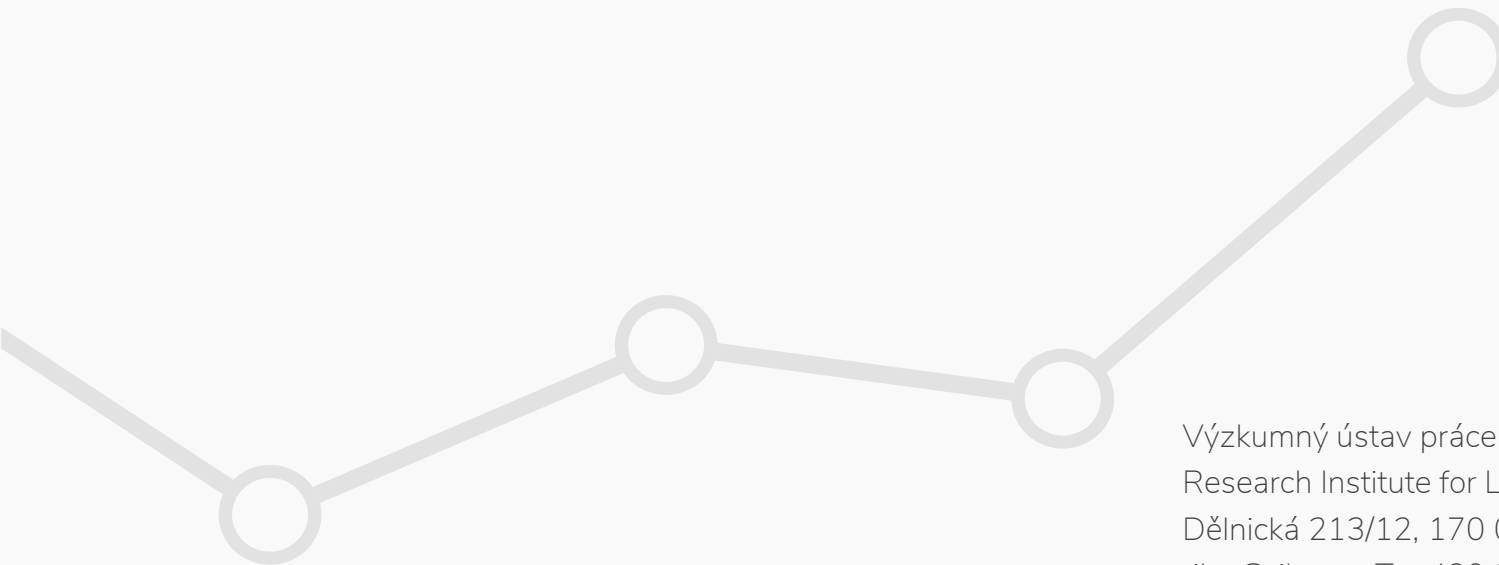
- Celoživotní vzdělávání nabízené **Arbeitsmarktservice (AMS)**, síťování
 - **Semináře osobního rozvoje**: Pro starší pracovníky jsou k dispozici semináře zaměřené na osobní rozvoj, sebezdokonalování a pohodu. Zaměřením na měkké dovednosti, jako je komunikace, time management a řešení problémů.
 - **Programy pro přechod na novou kariéru**: Programy pro změnu profesní dráhy, které mají starším pracovníkům pomoci prozkoumat nové profesní cesty, přejít do jiných odvětví nebo začít podnikat. Tyto programy poskytují poradenství, zdroje a podporu starším pracovníkům, kteří chtějí změnit profesní dráhu.

Švédsko

- Uživatelsky přívětivý důchodový systém:
 - systém NDC – snadno dostupná informace o vlivu odložení odchodu do důchodu na výši důchodu (flexibilní věk odchodu do důchodu)
 - soukromý důchod (3. pilíř) – automatický vstup s možností opt-out
- **Celoživotní vzdělávání** (příklad celkově rozvinutého systému, již ve středním věku)
 - Programy celoživotního vzdělávání jsou organizovány na úrovni obcí a **vzdělávacích institucí pro dospělé**
 - Významná role neformálního vzdělávání (popular education)
 - CV jako forma udržování a rozšiřování sociálního kapitálu jednotlivce
- **Model swAge**
 - Sledování 4 faktorů (**osobní zdraví, volný čas a sociální prostředí, organizační klima a kognitivní stimulace**) a rizik s nimi spojených (celkem 9 **rizikových oblastí**). Analyzována konkrétní pracoviště a profese.
 - Výsledek: **opatření na úrovni pracoviště i celé společnosti** (legislativa)

Děkujeme za pozornost

tomas.sirovatka@rilsa.cz



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Research Institute for Labour and Social Affairs
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7
rilsa@rilsa.cz, T: +420 211 152 711
www.rilsa.cz