

ODCHOD DO DŮCHODU A DŮCHODOVÁ REFORMA V ČLENSKÝCH ZEMÍCH EU

Stát	Očekávaná délka dožití v 65 letech M/Ž (2010)	Věk odchodu do důchodu M/Ž (2009 nebo poslední známý)	Důchodový věk M/Ž (2009)	Důchodový věk M/Ž (2020)	Zvýšení důchodového věku po roce 2020, M/Ž
Belgie	17.5 / 21.1	61.2 / 61.9	65/65	65/65	-
Bulharsko	13.6 / 17	64.1 / 64.1	63/60	63/60	65/63
Česká rep.	15.5 / 19	61.5 / 59.6	62/60	63r10m/63r8m	65+ / 65+
Dánsko	17 / 19.7	63.2 / 61.4	65/65	(66/66)	67+ / 67+
Estonsko	14.2 / 19.4	62.6	63/61	64/64	65/65
Finsko	17.5 / 21.5	62.3 / 61.1	65/65,63-68	65/65, 63-68	-
Francie	18.7 / 23.2	60.3 / 59.8	60-65/60-65	62-67/62-67	-
Irsko	18.1 / 21.1	63.5 / 64.7	65/65	66/66	68/68
Itálie	18.2 / 22	60.8 / 59.4	65/60	66/66	67/67
Kypr	18.1 / 20.9	62.8	65/65	65/65	-
Litva	13.5 / 18.4	59.9	62r6m/60	64/63	65/65
Lotyšsko	13.3 / 18.2	62.7	62/62	(64.5/64.5)	(65/65)
Lucembursko	17.3 / 21.6	58.1 / 57	65/65	65/65	-
Maďarsko	14.1 / 18.2	60.1 / 58.7	62/62	64/64	65/65
Malta	18.4 / 21.1	60.3	61/60	63/63	65/65
Německo	17.8 / 20.9	62.6 / 61.9	65/65	65r9m/65r9m	67/67
Nizozemí	17.7 / 21	63.9 / 63.1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)
Polsko	15.1 / 19.5	61.4 / 57.5	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)
Portugalsko	17.1 / 20.5	62.9 / 62.3	65/65	65/65	-
Rakousko	17.9 / 21.4	62.6 / 59.4	65/60	65/60	65/65
Rumunsko	14 / 17.2	65.5 / 63.2	63r4m/58r4m	65/60	65/63
Řecko	18.7 / 20.6	61.3 / 61.6	65/60	65/61	65/65
Slovensko	14 / 18	60.4 / 57.5	62/57.5 - 61.5 (závisí na počtu dětí)	62/62	-
Slovinsko	16.8 / 21	59.8	63/61	63/61	-
Španělsko	18.5 / 22.7	61.2 / 63.4	65/65	65/65 66r4m/66r4m)	67/67
Švédsko	18.3 / 21.2	64.7 / 64	61-67	61-67	-
Velká Británie	18.1 / 20.8	64.1 / 62	65/60	66/66	68/68

Bílá kniha o důchodech, Evropská komise, Brusel 2011 - COM(2012) 55 final
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:CS:PDF>)

Praha 2014

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR Českomoravská konfederace odborových svazů

PROJEKT

Společným postupem sociálních partnerů k přípravě
odvětví na změny důchodového systému – etapa I.

O PROJEKTU

KZPS ČR společně se svým odborovým partnerem ČMKOS realizují projekt, který formou bipartitního dialogu zmapuje situaci dopadu a změn důchodového systému a pomůže vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.

VYTVOŘIT vstřícnou atmosféru pro POSTUPNÉ ZVYŠOVÁNÍ VĚKU ODCHODU DO DŮCHODU

CÍL PROJEKTU:

V diskusích se zaměstnavateli a zaměstnanci definovat podmínky, které umožní, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.

INFORMOVANÉ PROSTŘEDÍ – CESTA K NAPLNĚNÍ CÍLE PROJEKTU

- diskusní semináře ve firmách a v regionech převážně s vedoucími pracovníky
- řízené rozhovory s manažery firem a odborů
- odvětvové - demografické prognózy
- konference

DŮCHODOVÝ SYSTÉM, JEHO ZMĚNY A DOPADY DO ODVĚTVÍ:

- Důchodová reforma se prozatím diskutuje jen v rovině parametrů, zcela se pomíjí diskuse nad dopady vyvolaných změn.
- Bez ohledu na to, jak se bude vyvíjet současná důchodová reforma, a jak budou vypadat důchodové reformy v následujících letech, je zřejmé, že se věk odchodu do důchodu bude muset zvyšovat.
- Prodlužování délky života a nižší počet narozených dětí bude mít za následek výrazné zvýšení podílu osob starších 65 let v populaci.
- Prodloužení aktivního pracovního věku přinese zcela nové nároky na všechny pracovníky ve věku nad 50 let, zejména pro fyzicky náročná dělnická povolání, ale dá se předpokládat, že i pro povolání psychicky náročná.
- Vznikne konflikt mezi novými nároky na pracovníky na jedné straně a jejich schopnostmi jim dostát na straně druhé.
- Řešení tohoto konfliktu by se mělo odehrát na pracovním trhu.
- Nestane – li se tak, přenesou se řešení do jiné soustavy, především do zdravotního systému.
- Z celospolečenského hlediska je žádoucí vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.
- Tuto ambici mohou nejlépe naplnit zaměstnavatelé tím, že včas připraví ve svých firmách takové změny pracovních podmínek, které umožní cílové skupině plnohodnotné pracovní zapojení až do odchodu do starobního důchodu.
- Tato řešení však budou mít nemalé finanční náklady na straně zaměstnavatelů.
- Je žádoucí, aby se na jejich sanaci dohodli sociální oba partneři. Tím bude zajištěna rovnováha mezi ekonomickým a sociálním přístupem k řešení.
- To je také důvod, proč bylo řešení přeneseno na platformu sociálního dialogu.

PROJEKT JE ROZDĚLEN NA DVĚ ETAPY.

Aktivity první etapy (2013-2015):

- Přesvědčit zaměstnavatele i zaměstnance o nutnosti přemýšlet o tom, jaké změny v sociálních a pracovních skupinách přinese prodlužování věku odchodu do důchodu (informační semináře, řízené rozhovory, doprovodné materiály)
- Zpracovat podrobný rozbor pracovních pozic odvětví ve vybraných firmách jako podklad pro přípravu druhé etapy projektu (vytvoření vzorku firem reprezentujících odvětví a zastupující zvolené pracovní pozice)
- Získat a využít informace a zkušenosti ze zahraničí (studium zahraničních pramenů, diskuse se zahraničními odborníky, podnikateli a odboráři, seznámit se s přístupem v obdobných firmách a organizacích v zahraničí)
- Získat aktuální demografická data za Českou republiku, regiony a odvětví a vypracovat prognózu vývoje odvětvového a demografického v dlouhodobém horizontu (v každém odvětví až do jednotlivých povolání)
- Informovat o metodách řízení reagujících na stárnutí pracovní síly jako procesu fyzických, psychických a sociálních změn, o moderních systémech řízení např. ageing
- Získané informace a podněty zobecnit a přenést zpět do odvětví (odvětvové konference)

Co prostřednictvím projektu BUDEME řešit:

- Kolik budeme mít a jakých profesí
- Které z nich budou problematické
- Vědět, co se bude dít
- Vědět, jak to zorganizovat
- Vědět - kolik to bude stát
- DOHODNOUT se na tom, „jak a kdo to uhradí...“

Předpokládáme, že budeme věnovat pozornost, např.

- Definicí fyzicky a psychicky náročných povolání
- Změnám pracovních nástrojů, postupů, technologií, strojů a zařízení
- Změnám pracovního prostředí
- Změnám pracovního režimu
- Tréninku na nové podmínky
- Další oblasti - dle znalostí konkrétních podmínek v odvětví a zpracované „demografické“ prognózy

Na první etapu navazuje druhá etapa (2015 – 2017) s předpokládanými aktivitami:

- „Sociální audit“ - identifikace vyvolaných změn
- Návrhy, jak na vyvolané změny reagovat v jednotlivých odvětvích
- Návrhy na změny národní legislativy
- Začít realizovat potřebné kroky „age managementu“ odpovídající potřebám daného oboru
- Způsoby zavedení výstupů projektu – změny obsahu a charakteru práce, náhrada pracovní síly technikou, změna struktury a obsahu povolání, relokace výroby, posilování obchodně výrobního modelu odvětví, přeskupování činností a procesů ve prospěch předvýrobních a povýrobních etap, atd.
- Metody práce s mladými zaměstnanci k udržení jejich pracovní schopnosti do důchodového věku
- Publikační činnost - průnik do odvětví, politické a laické veřejnosti