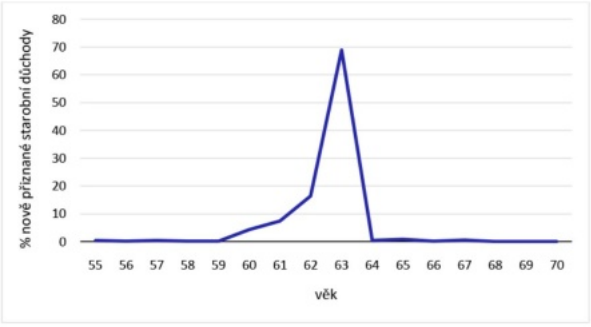
Čeští senioři mizí z trhu práce předčasně

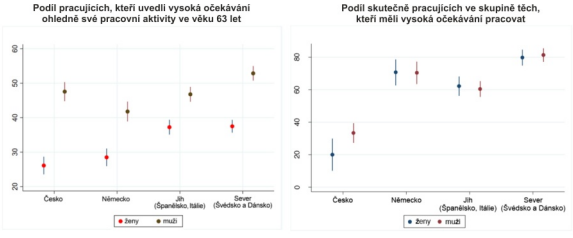
Čeští senioři mizí z trhu práce předčasně

Čeští senioři odcházejí z trhu práce dříve než jejich vrstevníci z jiných evropských zemí, chybí jim motivace dále pracovat a často i vhodné podmínky. Tak by se daly shrnout závěry kulatého stolu na téma „Důchod: Konec nebo příležitost?“?, který ve čtvrtek 17. září společně pořádaly think-tank IDEA při CERGE-EI a Nadace Krása pomoci .

Podle nedávno publikované studie think-tanku IDEA „ Odchody do důchodu v Česku: role očekávání a zdravotního stavu v mezinárodním srovnání “? autorů Filipa Pertolda a Miroslavy Federičové Češi využívají možnost opustit zaměstnání ve chvíli, kdy dosáhnout hranici pro nárok na starobní důchod.

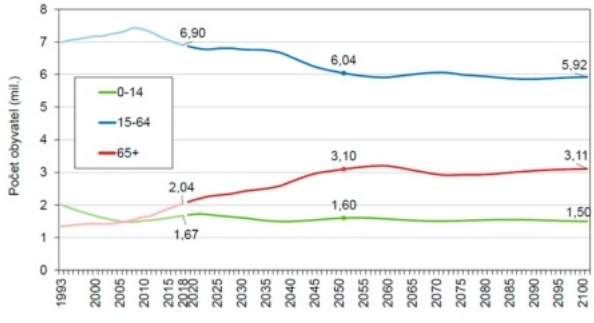


„A to i přesto, že ve věku 50-61 let deklarují vysokou pravděpodobnost pracovat po dosažení věku 63 let. Ve skutečnosti ale po vzniku nároku na důchod zůstává na trhu práce pouze velmi malé procento pracujících,“? uvedl během své přednášky **Filip Pertold**. Tato neochota pracovat navzdory dřívějším očekáváním je v Evropě ojedinělá. Pouze přibližně třetina Čechů dříve deklarujících vysoké očekávání pracovat poté skutečně pracuje. V Německu a Skandinávii pracuje až 75 procent osob starších 63 let s dřívější deklarovanou ochotou pracovat. Češi ve srovnání s ostatním zeměmi v západní Evropě odcházejí do důchodu v mladším věku a zároveň také rychleji opouští trh práce.



Tento brzký a náhlý odchod do důchodu platí i pro vysoce kvalifikované profese a vysokoškoláky. Pouze 40 procent z 63letých vysokoškoláků pracuje, ačkoli ve věku 55 let plánovali, že pracovat budou. Odchod do důchodu přitom není způsobem zhoršením zdravotního stavu – pouze 25 procent pracujících ve věku 50 až 61 let subjektivně pociťuje zdravotní problémy (samozřejmě existují rozdíly mezi skupinami s různým zaměstnáním).

Na druhé straně vzniká problém s rostoucí nezaměstnaností pracovníků starších 50 let, který ještě více prohlubuje současná koronavirová pandemie. „Lidé starší 50 let se při hledání práce setkávají s diskriminací na základě věku a dalšími předsudky ohledně jejich pracovního výkonu. To často vede k tomu, že ztrácí motivaci dál pracovat a odcházejí do důchodu, ačkoliv by ještě nemuseli,“ uvedla **Soňa Morawitzová** z Nadace Krása Pomoci, kde se věnují zlepšování kvality života lidí nad 50 let. Jako další častý handicap uchazečů o zaměstnání starších 50 let uvedla nízké sebevědomí nebo neschopnost správně formulovat své zkušenosti a kompetence. „Pro zvýšení úspěšnosti na trhu práce často stačí jen pomoci s úpravou životopisu,“? komentovala.



Situace ale vyžaduje systémové řešení, protože celková pracovní síla bude v následujících letech klesat, a naopak bude přibývat seniorů. „Po roce 2030 dojde k výraznému zvýšení výdajů na důchody, protože důchodového věku dosáhne silná generace 70. let, tvz. Husákovy děti,“? uvedl Pertold. „Stát by měl tyto lidi, kteří pracují, ačkoliv už dosáhli věku, kdy mají nárok na důchod, nějakým způsobem podpořit. Každý takový člověk se státu extrémně vyplatí, protože platí odvody a daně,“? dodal. Jako možnou formu podpory a motivace pro práci v důchodovém věku by stát mohl využít zvýšení důchodu v budoucnu nebo například snížení daní. Další vhodnou formou podpory a motivace by mohla být větší možnost částečných úvazků.

Krom motivace pracovníků, aby se celoživotně vzdělávali a udrželi se tak konkurenceschopní i ve vyšším věku, je důležité podněcovat firmy, aby starší pracovníky přijímaly. „Často se hovoří jen o negativech, ale zaměstnat lidi starší 50 let má řadu benefitů; diverzní týmy jsou efektivnější, dochází k přirozené výměně zkušeností mezi generacemi. Starší zaměstnanci mají nižší fluktuaci a jsou více loajální,“? vyjmenovává Morawitzová. Konkrétní zkušenosti a příklady z praxe v diskuzi sdíleli zástupci IKEA, kde je diverzita a inkluze všech věkových skupin významnou součástí firemní kultury.

Jednotlivé prezentace jsou k dispozici zde .