

## 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.

**VYTVORIT 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 pracovního režimu
- Změnám pracovních nástrojů, postupů, technologií, strojů a zařízení
- Tréninku na nové podmínky
- Změnám pracovního prostředí
- 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