

Prodlužování pracovního života prostřednictvím flexibilních systémů odchodu do důchodu: částečný odchod do důchodu

Shrnutí

Úvod

Tato zpráva zkoumá, jak mohou systémy částečného odchodu do důchodu přispět k vytvoření udržitelných a vhodných důchodových systémů tím, že lidem umožní prodloužit jejich pracovní život a budou je k tomu motivovat. Mapuje systémy na vnitrostátní a odvětvové úrovni v EU a Norsku a zkoumá, jak se liší jejich vlastnosti a podmínky. Posuzuje jejich dopad na prodlužování pracovního života na základě přezkumu literatury doplněného případovými studii praktických zkušeností se systémy částečného odchodu do důchodu v České republice, Finsku, Francii, Německu, Nizozemsku, Norsku a Švédsku.

Politické souvislosti

V mnoha členských státech EU reformy zlepšily udržitelnost důchodových systémů. S uvedenými reformami se však pojí také problémy. Zmrazování a snižování důchodových dávek snižuje vhodnost systému a zvýšené příspěvky vyvíjejí tlak na disponibilní příjmy a mzdové náklady. Dopad odrazování od předčasného odchodu do důchodu a zvyšování skutečné věkové hranice pro odchod do důchodu je omezený. Mnoho lidí není schopno pracovat až do zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu nebo k tomu nemají motivaci. Opatření, která lidem umožňují pokračovat v práci a motivují je k tomu, mohou přispět k vytvoření vhodných a udržitelných důchodových systémů a zároveň řešit tyto problémy. Zahrnují podporu zdraví, celoživotní učení, zlepšování kvality pracovních míst a podporu mobility. Zkracování pracovní doby představuje další přístup, který lidem umožňuje pracovat déle, než by byli schopni, pokud by pracovali na plný úvazek. Může též motivovat ty, kteří by dali přednost práci na méně hodin. Překážkou ve snižování počtu hodin je ztráta příjmu. Systémy částečného odchodu do důchodu tuto překážku řeší tím, že část ztraceného příjmu nahrazují částečným důchodem nebo dávkami.

Klíčová zjištění

Více než polovina členských států EU a Norsko mají vnitrostátní nebo odvětvové systémy částečného odchodu do důchodu. Systémy se liší odůvodněním, pokrytím a koncepcí. Částečný odchod do důchodu může lidem umožnit pokračovat v práci až do zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu a ještě déle a může je k tomu motivovat. Téměř dvě třetiny občanů EU uvádějí, že se jim mnohem více líbí možnost zkombinovat práci na částečný úvazek s částečným důchodem než úplný odchod do důchodu. Nebyl však nalezen žádný systém, který by prodloužoval pracovní život všem účastníkům bez rozdílu. Částečný odchod do důchodu může prodloužit pracovní život určitým skupinám, zejména lidem se zdravotními problémy, postižením, pečovatelskými povinnostmi a fyzicky či duševně náročným zaměstnáním. Souhrnně však snížení počtu hodin, které částečný odchod do důchodu umožňuje, často převažuje nárůst počtu hodin plynoucí z prodloužení pracovního života u některých účastníků systému.

Politické ukazatele

Tvůrci politik, sociální partneři a důchodové systémy, které zvažují zavedení či reformu částečného odchodu do důchodu jako nástroje pro prodloužení pracovního života, se mohou poučit z minulých zkušeností.

Účelnost, efektivita a spravedlnost

- Míry účasti nevypovídají mnoho o účelnosti systému. Vysoká míra účasti může znamenat, že systém je příliš atraktivní a že lidé využívající částečný odchod do důchodu by jinak byli schopni a motivovaní dále pracovat na plný úvazek. Nízká míra účasti však nezaručuje, že je systém dobře cílený, a může signalizovat jeho selhání.
- Částečný odchod do důchodu by měl být atraktivnější než úplný předčasný odchod do důchodu, avšak stále by měla být podněcována a podporována práce na plný úvazek.

- Pokud částečný odchod do důchodu začíná ve velmi mladém věku a počet hodin se sníží nadmíru, může být pracovní doba zkrácena až příliš. Pokud začíná příliš pozdě a pracovní doba se zkrátí nedostatečně, nemusí lidem umožnit pracovat déle.
- Částečný odchod do důchodu se někdy využívá jako systém pro předčasný odchod do důchodu tak, že umožňuje koncentrovat práci v prvním období, po němž následuje dovolená. Je-li takový systém velmi atraktivní, může stále motivovat lidi, aby neodcházeli z trhu práce, dokud nebudou mít nárok na důchod, ale místo toho pracovní život často zkracuje.
- Částečný odchod do důchodu může prodloužit pracovní život u některých skupin, ale u jiných skupin pracovní život pravděpodobně zkrátí. Usnadnění pokračování v práci po překročení zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu může zvyšovat pozitivní dopad na délku pracovního života.
- Pracovníci, kteří pobírají malý plat, mohou častěji potřebovat zkrácení pracovní doby, aby mohli pracovat déle, ale často si to nemohou dovolit, i když jim je ušlá mzda částečně kompenzována.
- Několik systémů více využívaly vyšší socioekonomické skupiny, což vzbuzuje obavy ohledně jejich spravedlnosti, zejména pokud jsou financované z veřejných prostředků.
- Může být nespravedlivé, pokud systémy nejsou přístupné starším lidem, kteří již na částečný úvazek pracují (mnoho z nich jsou ženy), nebo nezaměstnaným či ekonomicky neaktivním lidem, kteří začínají pracovat na částečný úvazek.
- Zaměstnavatelé mohou používat nedobrovolný částečný odchod do důchodu pro restrukturalizaci svých pracovních sil, avšak systémy částečného odchodu do důchodu někdy též zamezují nezaměstnanosti.
- Významné překážky pro práci na částečný úvazek zahrnují obtíže, které zaměstnavatelé mohou mít při přijímání takových opatření, a neochotu zaměstnanců pracovat na částečný úvazek, protože se obávají toho, jak to ovlivní jejich postavení a úkoly.
- Flexibilita v oblasti zkracování pracovní doby může pomoci lépe sladit preference zaměstnanců a zaměstnavatelů. Volno by například mohlo být rozloženo do týdnů či měsíců.

- Částečný odchod do důchodu se obtížněji realizuje v odvětvích a zemích, kde je práce na částečný úvazek méně obvyklá. Pokud však budou podporovány možnosti práce na částečný úvazek a osloveni pracovníci, pro které je obzvláště důležitým prostředkem prodloužení pracovního života, může mít v takových situacích velký potenciál.
- Daně a sociální zabezpečení se vzájemně ovlivňují s důchody a mohou vytvářet nezamýšlené pobídky pro systémy částečného odchodu do důchodu.

Zohlednění širší situace

- Tento výzkum ukázal, že se lze v mnohém poučit z minulosti, ale že je důležité mít na paměti měnící se situaci. Zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu pravděpodobně zvýší potřebu lidí využívat opatření, která jim umožní dále pracovat až do dosažení zákonem stanoveného věku pro odchod do důchodu, a potřebu zaměstnavatelů a tvůrců politik tato opatření poskytovat. Práce na částečný úvazek je v EU navíc stále běžnější, a proto může být snazší částečný odchod do důchodu zavést.
- I když částečný odchod do důchodu neprodlouží pracovní život, může být vyjednaný jako alternativa k systémům předčasného odchodu do důchodu, které by jinak pracovní život ještě více zkrátily.
- Pokud se nebudeme soustředit jen na míru zaměstnanosti, může být na první pohled nejvýznamnějším ukazatelem úspěchu dopad na celkový počet odpracovaných hodin v hospodářství. Částečný odchod do důchodu však může též podnikům umožnit udržet si znalosti, jimiž disponují starší pracovníci, byť by pracovali jen na částečný úvazek. Některé skupiny pracovníků mohou být při menším počtu odpracovaných hodin také produktivnější. Kromě toho, pokud nastane situace, kdy se společnost potýká s nedostatkem pracovních sil a pracovníci mají zájem, je snazší prodloužit pracovní dobu starších pracovníků, kteří pracují na částečný úvazek, než znovu zaměstnávat ty, kteří již odešli do důchodu.
- Tento výzkum se zaměřil na dopad na prodloužení pracovního života, ale tvůrci politik mohou též posoudit dopad na kvalitu života a společnost: flexibilita umožňuje lepší sladění způsobu odchodu do důchodu s preferencemi pracovníků a může usnadnit dobrovolnickou činnost a plnění pečovatelských povinností.

Další informace

Zprávu *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement* (Prodloužování pracovního života prostřednictvím flexibilních systémů odchodu do důchodu: částečný odchod do důchodu) naleznete na adrese www.eurofound.europa.eu/publications.

V případě zájmu o další informace se obraťte na výzkumného pracovníka Hanse Duboise na adrese hdu@eurofound.europa.eu.