



Příjem z práce po odchodu do důchodu

Shrnutí

Úvod

Sociální politika a politika zaměstnanosti EU kladou stále větší důraz na prodlužující se produktivní život a na stále vyšší skutečný věk odchodu do důchodu. V průběhu několika minulých let se mezi občany EU stalo běžnějším, že pracují i ve věku, kdy mají nárok na státní starobní důchod nebo důchod v rámci zaměstnaneckých penzijních systémů. Míra zaměstnanosti mezi 65letými až 69letými vzrostla z 8,8 % v roce 2005 na 10,5 % v roce 2011, což je pozoruhodný vývoj, především v době hospodářské krize. Letos, v Evropském roce aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, byl proveden zvláštní průzkum Eurobarometr, z něho vyplynulo, že jedna třetina lidí chce pracovat i v důchodu, přičemž šest z deseti respondentů si myslí, že by lidé takovou možnost měli mít.

Tato studie zkoumá, co důchodce motivuje k přijetí placené práce a jak jejich motivace souvisí s přiměřeností příjmu. Zjišťuje, kdo jsou tito pracující důchodci, charakterizuje práci, kterou dělají, a přináší závěry pro politické činitele a zaměstnavatele. Důkazy jsou získávány z literatury, analýz databází EU a sedmi studií o jednotlivých zemích.

Politické souvislosti

Bílá kniha Evropské komise z roku 2012 o důchodech zdůrazňuje výzvy spojené se stárnutím obyvatelstva pro udržitelnost přiměřených důchodových systémů. Členské státy zareagovaly zvýšením důchodového věku a tím, že odrazují od předčasného odchodu do důchodu, v očekávání, že zvýšené míry zaměstnanosti mezi lidmi mladšími i staršími, než je důchodový věk, budou mít pozitivní dopad na udržitelnost důchodových systémů.

Klíčová zjištění

Míry zaměstnanosti mezi důchodci vykázaly od roku 2005 největší růst ve Finsku, Spojeném království, Litvě, Německu a Rakousku.

Motivační faktory

- Zhruba jedna pětina pracuje z důvodu finančních potřeb. Mají spíše nízké příjmy a pracují za nejistých podmínek.
- Většinu motivují z velké části jiné faktory: díky práci jsou v kontaktu s kolegy a klienty, učí se a mají možnost být prospěšní pro společnost.

Profil pracujících důchodců

- Pracující důchodci jsou často mladší a jsou to muži. Pravděpodobnost, že důchodci budou pracovat, je vyšší, pokud mají vyšší vzdělání, žijí v městských oblastech nebo splácejí hypotéku.
- Nicméně o nedávný růst míry zaměstnanosti mezi důchodci se zasloužily zejména ženy a osoby se střední úrovní vzdělání.
- Významná část důchodců, kteří nepracují, by chtěla pracovat, nemohou však najít vhodné pracovní uplatnění. Mnozí byli na trhu práce znevýhodněni již dosti dlouho před odchodem do důchodu.

Pracovní smlouva

- Většina důchodců pracuje na částečný pracovní úvazek.

- Zhruba polovina je osobami samostatně výdělečně činnými; často však pracují v podniku o jednom zaměstnanci pro jediného zaměstnavatele.
- Téměř jedna pětina pracujících důchodců má smlouvu na dobu určitou. To je více než u jiných věkových skupin a také se častěji jedná o odraz preferencí pracovníků.
- Někteří vykonávají nehlášenou práci.
- Důchodci pracují poměrně často v zemědělství a odvětví rybolovu a v odvětví odborných, vědeckých a technických činností.

Důvody pro zaměstnávání důchodců

- S tím, jak společnost stárne, roste podíl důchodců na klientské základně organizací. Pracovní síly s důchodci pomáhají podnikům pochopit preference těchto klientů a porozumět jim.
- Organizace oceňují, že důchodci jsou často ochotni akceptovat flexibilní rozvržení pracovní doby.
- Úspory plynou z odloženého náboru a školení nových zaměstnanců.
- Zaměstnavatelé zdůrazňují zejména výbornou motivaci důchodců k práci.

Politické ukazatele

Poučení pro politické činitele

- Práce po odchodu do důchodu může obohacovat a uspokojovat, ale její podpora může mít negativní dopady. Může se na ni pohlížet jako na narušení práva užívat si starobní důchod; ohrožuje marginalizaci osoby, které nemusí být schopny pracovat nebo které společnosti přispívají například pečovatelskou činností či dobrovolnickou prací; a bez ohledu na důkazy na makroúrovni, které ukazují opak, naráží na názory veřejnosti, že senioři snižují šance mladších lidí na získání práce.
- Měla by být zaručena přiměřenost důchodů, aby se předešlo případům, kdy důchodci musí pracovat z důvodu finančních potřeb.
- Miliony Evropanů starších, než je důchodový věk, již pracují. Instrukce, které nebyly zřízeny s tím, že dojde k takovému vývoji, je nutné přizpůsobit. Například minimální mzdy se ne vždy týkají důchodců; pojištění zaměstnavatele pro případ pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nemusí

být k dispozici pro důchodce a dříve, než důchodce bude moci pokračovat v práci, může být vyžadována doba, po kterou nemůže pracovat.

- Aby se práce důchodci vyplatila, měly by být posilovány finanční pobídky zvýšením budoucího důchodu a současného příjmu. Pro zbytek společnosti by se práce v důchodu měla vyplatit pomocí úspor vyplývajících z odložené výplaty státních důchodů a předcházení nehlášené práce. Překážkou pro práci jsou důchody poskytované jako testované dávky v závislosti na mzdách a majetku.
- Jsou zapotřebí jasné informace a regulace, aby důchodci, kteří chtějí pracovat, a zaměstnavatelé, kteří je chtějí zaměstnat, tak mohli učinit.
- Z otevřených politik trhu práce, podpory integrace a dostupnosti pracovních míst mají prospěch lidé všech věkových skupin. Mnoho důchodců vzdalo hledání práce již dlouho před odchodem do důchodu.

Poučení pro podniky

- Důchodci nebo zaměstnanci, kteří se chystají odejít do důchodu, se mohou rozhodnout, že nebudou pracovat. Často chtějí pracovat na kratší úvazek a jejich volba z velké části závisí na tom, zda podniky takové flexibilní možnosti nabízejí.
- Měla by být uznána důležitost práce, kterou vykonávají důchodci, a mělo by být vytvořeno pracovní prostředí podporující jejich potřeby. Ačkoli tyto otázky hrají roli pro lidi všech věkových skupin, důchodci jsou častěji motivováni sociálními důvody a mohou čelit specifickým negativním stereotypům.
- Rozhovor před odchodem do důchodu může změnit domněnky důchodce a zaměstnavatele a může umožnit vytvoření nabídky pro období po odchodu do důchodu upravené na míru.
- Školící a mentorské role pro důchodce mohou posílit přenos znalostí, jsou mezi kolegy dobře přijímány a přispívají k dlouhodobým řešením nesouladu mezi kvalifikací a požadavky pracovního místa integrací mladších pracovníků.

Další informace

Zprávu „Income from work after retirement in the EU“ (Příjem z práce po odchodu do důchodu) naleznete na adrese <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1259.htm>.

V případě zájmu o další informace se obraťte na Hanse Duboise, referenta pro výzkum, hdu@eurofound.europa.eu.