

České firmy nebudou mít na výběr, než zapojit seniory. Vypadnou statisíce zaměstnanců

- CZ24 News | 14. května 2023

ČESKO: Na trh práce vstupuje nejmladší generace, firmy se však musí paradoxně připravit na něco jiného. Neúprosná demografická křivka je podle odborníků donutí k tomu, aby se naopak začaly uzpůsobovat generacím nejstarším. Ty se bude snažit motivovat zřejmě i stát. Výpadek pracovní síly v důsledku stárnutí populace by totiž podle odhadů znamenal výpadek statisíců zaměstnanců. Ti přitom v Česku dlouhodobě chybí už teď.

Pracujících důchodců v Česku přibývá, sčítání lidu v roce 2021 ukázalo, že se jejich počet v posledních deseti letech více než zdvojnásobil. V roce 2021 jich bylo už 566 tisíc a tvořili 10,7 % všech zaměstnaných. Z celé „kohorty“ lidí v důchodovém věku jde však stále o značnou menšinu. Bližší pohled na [data](#) pak ukazuje, že se jich výrazně více koncentruje kolem velkých měst, v Praze i Středočeském kraji jich pracovalo přes 70 tisíc, v Jihomoravském pak přes 65 tisíc, v Moravskoslezském přes 50 tisíc. V dalších krajích je zaměstnanost poloviční. V příštích letech se však situace podle odborníků bude muset výrazně změnit.

Podobně jako řadu dalších důležitých oblastí zasáhne i trh práce demografický vývoj, zatímco stárnou a do důchodu budou v příštích letech odcházet silné ročníky, na trhu práce je nahrazují ročníky zásadně slabší. Podle analytika pracovního trhu Tomáše Ervína Dombrovského se některé firmy začínají sice snažit a situaci si uvědomují, motivující nabídky pracovních příležitostí jsou však stále velmi limitované. A problém mají nejen důchodci, ale i lidé ve vyšším produktivním věku, tedy nad padesát, padesát pět let.

„Když se díváme na demografii a budoucí vývoj, jednoznačně tam svítí, že pokud nebudeme schopni výrazně déle udržet lidi na pracovním trhu třeba skrze snížený úvazek, při nároku na důchod, alespoň rok, dva, tři, budeme mít obrovský problém. Protože budeme mít úbytky dostupných zaměstnanců v řádu stovek tisíc. Řádově 300 až 500 tisíc bude manko, které nám vznikne v horizontu nějakých deseti let,“ řekl deníku Echo24 analytik společnosti LMC, která provozuje největší české pracovní portály Jobs.cz a Práce.cz.

Typicky nachází v současnosti důchodci práci v několika typech zaměstnání. U extrémně nedostatkových profesí, jako jsou lékařské profese, inženýrské profese náročné na znalosti, jako jsou konstruktéři, technologové výroby, projektanti či elektroinženýři. V těchto profesích už nyní vychází podle Dombrovského výrazně nižší počet absolventů, než míří do předdůchodového či důchodového věku.

Další kategorií jsou pak práce s relativně nízkou kvalifikační či výkonnostní bariérou, tedy například pozice v prodeji, administrativě či ve službách. „Například firmy jako IKEA a další mají i speciální kariérní stránky pro lidi 55 plus, kde akcentují věci, které jsou pro ty lidi atraktivní. Minimálně dávají najevo, že o ně opravdu stojí, investují do nich, mají před sebou třeba ještě zajímavou kariéru, klidně i déle než do důchodového věku,“ dodal Dombrovský.

Hůře pak funguje zaměstnávání starších zaměstnanců ve fyzicky namáhavých pracích ve výrobě či zpracovatelském průmyslu, pak záleží na tom, zda se zaměstnavatelé dokáží přizpůsobit a najít podmínky i pozice, na kterých i starší zaměstnanci mohou pokračovat. Na stejný problém pak naráží

nedostatek řemeslníků, kteří také naráží na limity fyzické namáhavosti zaměstnání.

Dombrovský upozorňuje, že nejde jen o pracující důchodce, ale i lidi ve vyšším produktivním věku, u kterých je zase problém jak s preferencí firem, tak s úspěšností či vůbec ochotou pro změnu práce. „Lidé starší 40 let tvoří mezi zaměstnanci už skoro dvě třetiny. Když se díváme na schopnost změnit práci, je nepřímo úměrná věku. Čím jste mladší, tím pravděpodobněji tu práci změníte, častěji to i zkoušíte, protože ta zkušenost je pozitivní, zatímco ve skupině lidí ve středním věku už je změna práce méně častá, ve věku 50, 55 plus to strmě klesá. Lidé nejsou ze strany firem preferováni. A přitom nad 50 let máme skoro 30 % zaměstnanců. Ruku v ruce s tím to pak lidé i méně často zkoušejí, protože vaše i sdílená zkušenost z okruhu vašich známých je převážně negativní,“ dodal Dombrovský.

Podle Dombrovského je však jasné, že firmy, které se na situaci neadaptují předem, nakonec dožene „z nouze ctnost“. S tím jde ruku v ruce jak podpora ze strany státu, tak současná situace ze strany firem. „I v nově obsazovaných pozicích máme velmi nízké podíly pozic na částečný úvazek. V tuhle chvíli je možnost částečného úvazku u necelých 13 % nově obsazovaných míst, ale opravdu preferovaný částečný úvazek ze strany zaměstnavatele je jen u necelých 5 % obsazovaných pozic. Navíc pokud hledáte příležitost na částečný úvazek, ale ne DPP, ale skutečně stálou smlouvu na částečný úvazek, jste najednou limitováni na úplný zlomeček dostupných příležitostí, třeba 1 %,“ uvedl Dombrovský s tím, že je ve velkém zájmu společnosti i firem podpořit a motivovat lidi k prodloužení pracovního života.

Podporu práce v důchodovém věku označil za důležitou i ministr práce Marian Jurečka (KDU-ČSL), který chtěl původně v rámci novely o sociálním zabezpečení odpustit pracujícím důchodcům sociální odvody. Ze záměru však nakonec ustoupil s tím, že má být motivace k práci seniorů obsažená až v rámci připravované důchodové reformy. Nyní mohou po odpracování 360 kalendářních dnů starobní důchodci a důchodkyně požádat sociální správu o zvýšení penze. Zásluhový procentní díl důchodu jim vzroste o 0,4 procenta výpočtového základu. Podle návrhu se mělo navyšování nahradit odpuštěním odvodů na sociální zabezpečení, tedy 6,5 procenta ze základu výdělku. Zaměstnavatelům by se pojistné nezměnilo. Také živnostníci by si ponechali 6,5 procenta ze zisku, odvodová sazba by jim klesla z 29,2 na 22,7 procenta.

[ZDROJ](#)