

Připravovaná strategie pro rovnost pohlaví naváže na Akční plán pro boj proti nerovnému odměňování mužů a žen z roku 2018, který je sám o sobě vyvážený a komplexní. Komise se bohužel jednostranně zaměřuje na transparentnost odměňování a připravuje závazná opatření, která budou jen další zátěží pro podniky.

Komise se přes veškeré argumenty podnikatelské sféry opět vrací k pro ni jedinému nástroji prolomení tzv. skleněného stropu – stanovení kvót pro gendrovou vyváženost v řídicích a dozorčích orgánech společností. Zaměstnavatelé to od počátku vnímají jako zásah do podnikových práv neslučitelný s praxí. Pozornost

Komise by se měla zaměřit na vzdělávání, segregaci pracovního trhu a na odstraňování stávajících stereotypů.

Naproti tomu zaměstnavatelé mohou podpořit navrhovaná opatření reagující na rychlé změny související s digitální transformací, na opatření se zaměřením na dovednosti a vzdělávání. Plná podpora patří i zlepšení dostupnosti a kvality systémů předškolního vzdělávání.

Svaz průmyslu a průmyslu ČR bude i nadále hájit zájmy svých podniků. Podniky čelí stále se zvyšujícím výzvám – silné globální konkurenceschopnosti, komplexním hodnotovým a dodavatelským řetězcům, závodům v získávání talentů a zvyšující se diverzitě pracovních

trhů. Jen v případě, že budou podniky globálně konkurenceschopné, budou schopny vytvořit kvalitní a udržitelná pracovní místa a udržitelný růst a bohatství. Práce zůstává tou největší ochranou před chudobou a sociálním vyloučením.

Ing. Vladimíra Drbalová (vdrbalova @spcr.cz) je poradkyně prezidenta a generální ředitelky SP ČR pro EU a mezinárodní organizace, členkou Řídící rady Eurofondu a Výboru pro Evropský sociální dialog. Je rovněž vice-předsedkyní zaměstnavatelské skupiny v rámci Evropského hospodářského a sociálního výboru.

Vývoj zaměstnanosti starších osob ve vybraných zemích EU

Petr Wija

Zvyšování zaměstnanosti starších osob a prodloužení pracovního života je jednou z prioritních politických strategií v kontextu demografických změn. Významnou roli v nich hraje jak nastavení důchodové politiky, tak jejich synergie s politikou zaměstnanosti a nastavením souběhu pobírání starobního důchodu a ekonomické činnosti. Autor vychází z předpokladu, že rozdíly v míře zaměstnanosti ve vyšších věkových kategoriích ve srovnávaných zemích jsou významně determinovány jak kulturními faktory, tak nastavením důchodového systému, zejména důchodového věku. Analýza ukazuje, že zaměstnanost starších osob je vyšší tam, kde existují menší rozdíly v participaci žen a mužů na trhu práce a stejný důchodový věk pro ženy a muže. Na základě analyzovaných dat lze vyslovit hypotézu, že Česká republika v míře zaměstnanosti starších osob konverguje k zemím s vyšší zaměstnaností a její zaměstnanost snižují výrazné rozdíly v participaci žen a mužů na trhu práce, které jsou dány nastavením sociálního a důchodového systému i kulturními rozdíly mezi srovnávanými zeměmi.

Úvod

Zvýšení zaměstnanosti rostoucího počtu starších osob je jedním z klíčových opatření nejen z hlediska stability a udržitelnosti průběžného důchodového systému, ale i zvýšení celkové zaměstnanosti a kompenzace nedostatku pracovníků v nízké i vysoce kvalifikovaných profesích a oborech. Tento článek prezentuje vybrané charakteristiky ekonomické aktivity starších osob ve věku 55 a více let v Česku, Německu, Rakousku, Finsku, Švédsku a Francii. Jedná se tedy jak

o sousední relativně kulturně blízké země, tak v případě skandinávských zemí o státy, které v rámci EU obsazují přední místo v ukazatelích zaměstnanosti starších osob. Článek vznikl v rámci analýzy participace seniorů na veřejném životě, vzdělávání a ekonomické aktivitě zpracované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí¹.

Míra zaměstnanosti starších osob

Jak ukazují dostupné údaje o míře zaměstnanosti ve věku 55–64 let („starší pracovníci“), nejvyšší míra zaměstnanosti

starších osob ve srovnávaných zemích byla v roce 2017 ve Švédsku (76,4 %), za kterým následuje Německo (70,1 %), Finsko, Česká republika (62,5 % resp. 62,1 %) a Rakousko (51,3 %). Mezi Rakouskem a Německem je v míře zaměstnanosti ve věku 55–64 let rozdíl téměř 20 procentních bodů (viz tabulka 1). Rozdíl je dán zejména odlišným nastavením důchodového věku mužů a žen. Zatímco v Rakousku důchodový věk činí 65 let pro muže a 60 let pro ženy, v Německu je důchodový věk pro obě pohlaví shodný, a to 65 let a 7 měsíců.

Největší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55–64 let („gender employment gap“) byl v Česku a Rakousku. Zatímco v ČR je tento rozdíl necelých 19 procentních bodů (dále též p. b.) a v Rakousku 17 p. b., ve Švédsku činí 4 p. b. a v případě Finska je zaměstnanost žen ve věku 55–64 let dokonce o necelé 2 p. b. vyšší než u mužů. V případě Francie je jak nízká zaměstnanost v této věkové kategorii, tak malý rozdíl mezi muži a ženami (viz tabulka 1).

Pro Švédsko je charakteristická vysoká zaměstnanost žen ve věku 55–64 let, která je o 32 p. b. vyšší než v Rakousku, o 25 p. b.

Tabulka 1: Zaměstnanost ve věku 55–64 let* ve srovnávaných zemích podle pohlaví v roce 2017 (%)

Země	Celkem	Muži	Ženy	Rozdíl muži–ženy
Česko	62,1	71,7	53,0	18,7
Německo	70,1	75,0	65,4	9,6
Francie	51,3	52,7	49,9	2,8
Rakousko	51,3	60,1	42,8	17,3
Finsko	62,5	61,7	63,4	-1,7
Švédsko	76,4	78,4	74,4	4,0

Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování

*Pozn.: Podíl zaměstnaných ve věku 55–64 let z celkového počtu obyvatel v témže věku

vyšší než ve Francii a o 21 p. b. vyšší než v Česku (viz tabulka 1). Ve věku 65–69 let je stále na trhu práce aktivní více než pětina (22 %) osob v této věkové kategorii. Zaměstnanost ve věku 55–64 let byla v roce 2017 ve Švédsku nejvyšší jak v případě mužů (78,4 %), tak v případě žen (74,4 %). Ze srovnávaných zemí měla Česká republika v roce 2016 druhou nejvyšší míru zaměstnanosti ve věkové kategorii 55–59 let (81,0 %) hned za Švédskem (83,2 %), ve věku 60–64 let se již nacházela na čtvrtém místě se zaměstnaností 38,3 % za Švédskem (67,7 %), Německem (56 %) a Finskem (47,4 %).

Během posledních deseti let (2007–2017) rostla zaměstnanost pracovníků ve věku 55–64 let nejrychleji v Německu (o 19 p. b.) a v Česku (o 16 p. b.), nejméně ve Švédsku a Finsku (o méně než 10 p. b.), viz tabulka 2. Česká republika se tak přiblížila na úroveň Finska (srov. graf 1).

Již vysoká zaměstnanost ve věku 55–64 let ve Švédsku se za deset let (2007–2017) zvýšila mírně, stejně jako ve Finsku. Více dynamický růst zaměstnanosti ve věku 55–64 let byl v zemích s nižší zaměstnaností v této věkové kategorii (Rakousko a Česko). Nejrychlejší byl pak růst zaměstnanosti starších pracovníků v Německu. Česko se tak za posledních deset let dostalo na úroveň Finska, Německo se pak přiblížilo úrovni zaměstnanosti ve Švédsku (viz graf 1 níže).

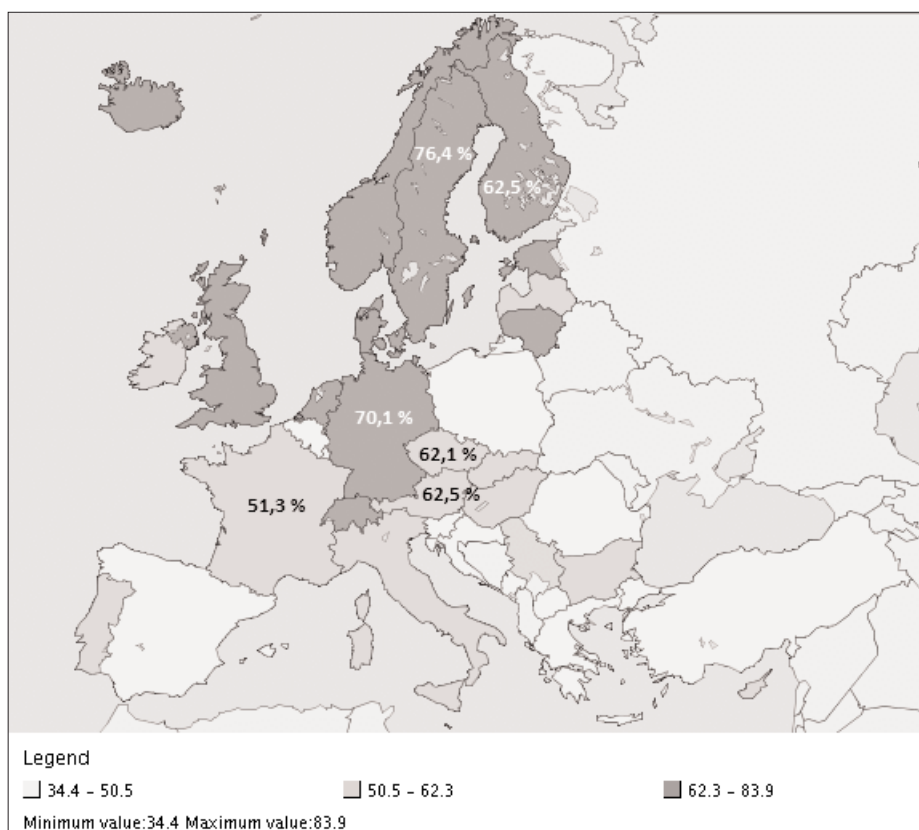
Obdobné pořadí jako v míře zaměstnanosti ve věku 55–64 let je i v případě zaměstnanosti ve věku 65–74 let. Na prvním místě je Švédsko s necelými 17 %, následuje Německo (12,2 %) a Finsko (10,6 %). S mírným odstupem následuje Česká republika (9,3 %) a Rakousko (7,3 %). Zaměstnanost ve věku 65–74 let rostla nejrychleji v Německu a Švédsku, o 6,7 respektive 5,9 p. b. (viz tabulka 3).

Průměrná délka pracovního života a skutečný věk odchodu z trhu práce

Dalším ukazatelem ekonomické participace starších osob je trvání, respektive průměrná délka pracovního života („duration of working life“)². Tento ukazatel byl vytvořen v rámci monitorování strategie zaměstnanosti Evropa 2020 a měl by doplňovat další ukazatele participace na trhu práce v průběhu života, jako je nezaměstnanost mladých osob, předčasný odchod z trhu práce atd.

Průměrná délka pracovního života byla v roce 2017 nejdelší ve Švédsku (41,7 roku) a v Německu (38,4 roku), nejkratší v Česku a Francii. Hodnota tohoto ukazatele v ČR (35,9 roku) je na úrovni průměru pro Evropskou unii a mírně nad hodnotou pro Francii (35,2 roku). Průměrná délka pracovního života v ČR byla v roce 2017 o necelých šest let (5,8 roku) kratší

Kartogram 1: Míra zaměstnanosti ve věku 55–64 let („starší pracovníci“) v roce 2017



Pozn.: Míra zaměstnanosti starších pracovníků udává podíl zaměstnanců ve věku 55 až 64 let na celkovém počtu obyvatel stejné věkové skupiny. Ukazatel je založen na výběrovém šetření pracovních sil (LFS - Labour Force Survey), Eurostat 2018, viz <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

Tabulka 2: Vývoj zaměstnanosti ve věku 55–64 let v letech 2007 až 2017 (%)

Země/rok	2007	2017	Změna 2007/2017
Česko	46,0	62,1	+16,1
Německo	51,3	70,1	+18,8
Rakousko	36,0	51,3	+15,3
Finsko	55,0	62,5	+7,5
Švédsko	70,0	76,4	+6,4

Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování

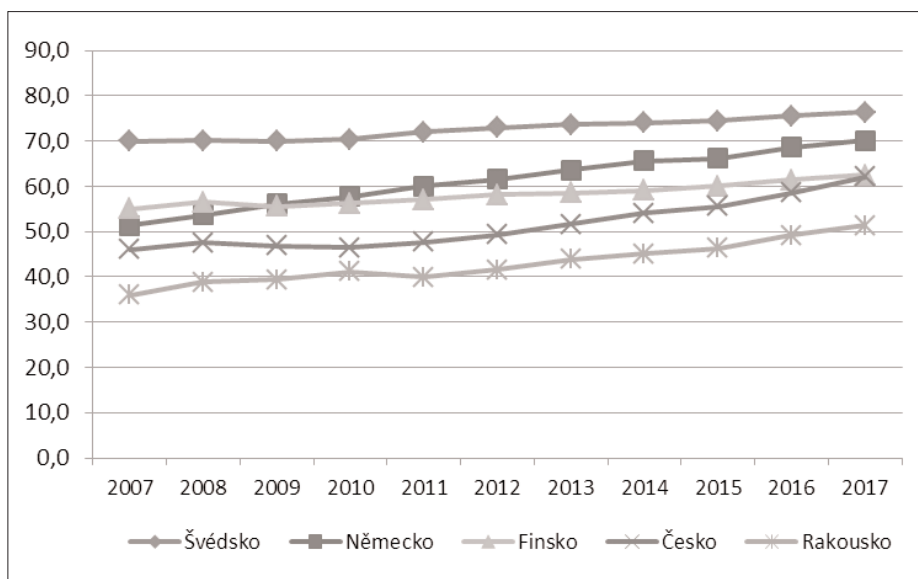
*Pozn.: Podíl zaměstnaných ve věku 55–64 let z celkového počtu obyvatel v témže věku

Tabulka 3: Vývoj zaměstnanosti ve věku 65–74 let v letech 2007 až 2017

Země/rok	2007	2017	Změna 2007/2017
Česko	7,0	9,3	+2,3
Německo	5,5	12,2	+6,7
Rakousko	6,3	7,3	+1,0
Finsko	7,1	10,6	+3,5
Švédsko	11,0	16,9	+5,9

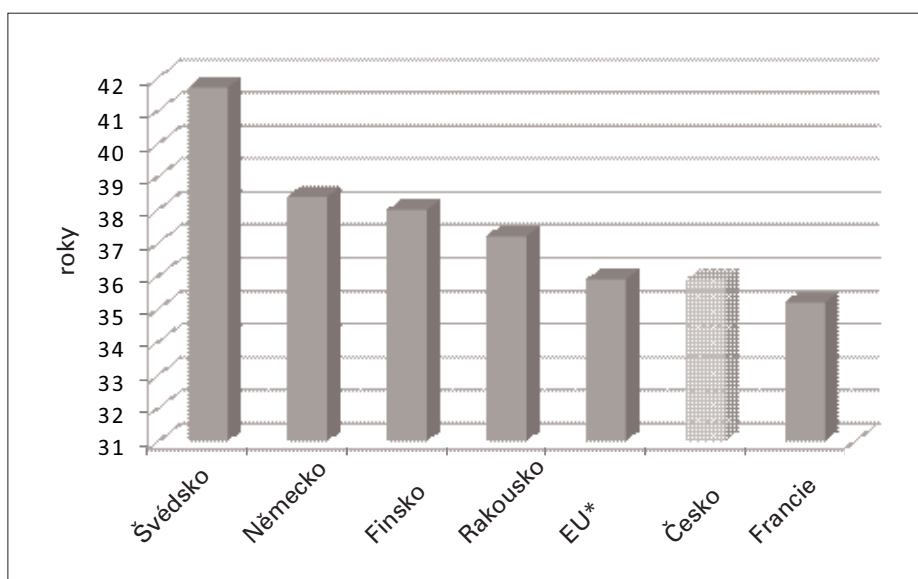
Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování

Graf 1: Vývoj zaměstnanosti ve věku 55–64 let ve srovnávaných zemích v letech 2007–2017



Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

Graf 2: Očekávaná délka pracovního života v počtu let (2017)



Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování

Tabulka 4: Očekávaná délka pracovního života v počtu let v roce 2017 (počet let)*

Země	2017*	Změna 2007/2017
Švédsko	41,7	1,9
Německo	38,4	2,1
Finsko	38,0	2,0
Rakousko	37,2	1,8
EU*	35,9	1,8
Česko	35,9	1,2
Francie	35,2	1,9

Zdroj: Eurostat (2019), vlastní zpracování; Pozn.: Řazeno sestupně podle hodnoty v roce 2017

než ve Švédsku (41,7 roku), viz tabulka 4 a graf 2. Na jedné straně stojí Švédsko a Německo s nejdelší průměrnou délkou pracovního života a na druhé straně Rakousko a Francie s relativně brzkým odchodem z trhu práce a nejdelší dobou pobírání starobního důchodu.

Ze sledovaných zemí se délka pracovního života za období posledních deseti let (2007–2017) nejvíce prodloužila v Německu, o 2,1 roku, a nejméně v České republice, o 1,2 roku (viz tabulka 4).

Dalším ukazatelem participace starších osob na trhu práce je skutečný věk odchodu z trhu práce („effective retirement age“). Jak ukazují tabulka 5 a graf 3 níže, ze srovnávaných zemí nejpозději z trhu práce v průměru odcházejí Švédové (muži ve věku 65,8 roku a ženy ve věku 64,6 roku) a Němci (muži ve věku 63,3 roku a ženy ve věku 63,2 roku). Nejdříve z trhu práce odchází Francouzi a Francouzky (muži ve věku 60,0 a ženy 60,3 roku).

Největší rozdíl mezi statutárním a skutečným („effective“) důchodovým věkem je v případě žen ve Finsku, kde ženy opouští trh práce v průměru o 2,5 roku dříve, než předpokládá zákonem stanovený důchodový věk, v případě mužů v Rakousku, kde muži opouští trh práce v průměru o 3 roky dříve, než stanovuje statutární důchodový věk. Také v Česku je skutečný věk odchodu do důchodu nižší než věk „statutární“, u mužů o půl roku a u žen o 1,5 roku. Později, než umožňuje zákon, odchází pouze švédští muži (o 0,8 roku) a rakouské ženy (o 0,6 roku).

Největší rozdíl ve „skutečném“ odchodu z trhu práce mezi muži a ženami je v ČR, kde muži odcházeli v roce 2016 v průměru ve věku 62,5 roku a ženy ve věku 60,8 roku (tj. rozdíl 1,7 roku), naopak nejnižší v Německu (rozdíl 0,1 roku). Ve všech uvedených zemích odchází ženy z trhu práce dříve než muži, kromě Francie, kde ženy odchází podle uvedených statistik do důchodu v průměru o 0,3 roku později než muži (viz tabulka 5).

Očekávaná doba života ve starobním důchodu

S délkou pracovního života a věkem skutečného odchodu do důchodu koreluje i doba života prožitá ve starobním důchodu. U zemí s obdobnou střední délkou života, respektive s malými rozdíly tohoto ukazatele, je důsledkem delšího pracovního života a pozdějšího odchodu z trhu práce kratší doba života strávená ve starobním důchodu.

Starobní důchod tak pobírají nejdéle Francouzky (v průměru 27,6 roku) a Rakušanky (25,4 roku), a naopak nejkratší dobu Švédky (21,9 roku). České ženy stráví ve starobním důchodu v průměru 23,1 roku a čeští muži 17,9 roku. V případě mužů ze srovnávaných zemí nejkratší dobu pobíra-

ji starobní důchod Češi (17,9 roku) a Švédí (18,7 roku), nejdelší dobu pak Francouzi (23,6 roku). Největší rozdíl v průměrné délce pobírání starobního důchodu mezi muži a ženami je v Česku (5,2 roku), nejnížší v Německu (3,1 roku), viz tabulka 6 a graf 4.

Závěr

Mezi srovnávanými zeměmi existují významné rozdíly v míře zaměstnanosti starších osob, průměrné délce pracovního života i v průměrném věku odchodu z trhu práce a průměrné délce pobírání starobního důchodu. Tyto rozdíly jsou do značné míry podmíněny odlišným nastavením důchodových systémů.

Délka pracovního života závisí mimo jiné na „minimálním“ důchodovém věku a nastavení podmínek pro předčasný, částečný nebo odložený důchod. Významnou roli hraje také odlišný důchodový věk mužů a žen (například ČR a Rakousko). Tyto rozdíly odrážejí odlišný historický vývoj v jednotlivých zemích.

Ve většině zemí lidé odchází do důchodu před dosažením zákonem stanoveného důchodového věku. Důvodem je řada výjimek umožňujících dřívější odchod do důchodu než stanovuje plošný důchodový věk, předčasný odchod z trhu práce z důvodu špatného zdraví nebo nezaměstnanosti. Rozdíl mezi skutečným a statistickým důchodovým věkem je tak v různých zemích odlišný a může být poměrně velký.

Velká variabilita životních drah a sociální, regionální nebo sektorové rozdíly a nerovnosti vyžadují větší individualizaci politik zaměřených na „aktivní stárnutí“ na trhu práce a flexibilizaci důchodového věku, respektive větší možnosti postupného odchodu z trhu práce. Pracovní život je obecně delší u lidí s vyšším vzděláním. Vysoce kvalifikovaní lidé jsou zaměstnáni mnohem častěji než lidé s nízkou kvalifikací a čelí také menšímu riziku nezaměstnanosti. Delší pracovní život také umožňuje více nezávislá samostatná výdělečná činnost než pozice zaměstnance.

Politiky zaměřené na zlepšení udržitelnosti důchodového systému by měly lépe reflektovat odlišné možnosti prodloužení ekonomické aktivity u různých socioekonomických skupin. Obecně bude třeba prodloužit dobu, do kdy lidé pracují, ne všechny skupiny toho ale budou schopny. Pro zlepšení podmínek v důchodu pro všechny skupiny a zajištění toho, aby nižší socioekonomické skupiny nebyly v důchodu znevýhodněny kvůli nižšímu předpokládanému věku dožití, je klíčová větší flexibilita v případě důchodového věku³. Jednou z cest je zvýšení dostupnosti a výhodnosti částečného, respektive postupného odchodu do důchodu.

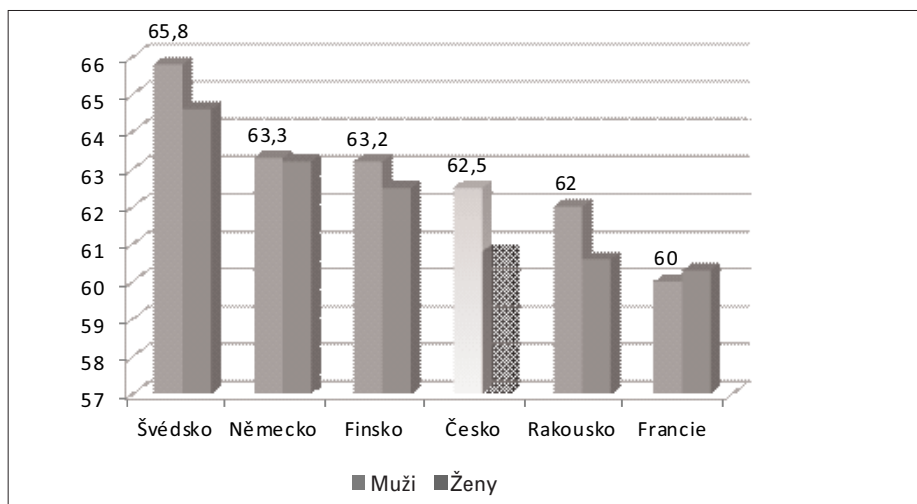
Tabulka 5: Skutečný a statistární věk odchodu do důchodu¹ podle pohlaví v roce 2016*

	Muži – statistární	Muži – skutečný	Rozdíl	Ženy – statistární	Ženy – skutečný	Rozdíl
Švédsko	65,0	65,8	-0,8	65,0	64,6	0,4
Německo	65,0	63,3	1,7	65,0	63,2	1,8
Finsko	65,0	63,2	1,8	65,0	62,5	2,5
Česko	63,0	62,5	0,5	62,3	60,8	1,5
Rakousko	65,0	62,0	3,0	60,0	60,6	-0,6
Francie	61,6	60,0	1,6	61,6	60,3	1,3

Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>, ¹ Effective labour market exit age

* Pozn.: Řazeno sestupně podle průměrného skutečného věku odchodu z trhu práce u mužů (první sloupec)

Graf 3: Skutečný věk odchodu do důchodu¹ podle pohlaví (2016)



Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>; ¹ Effective labour market exit age

Tabulka 6: Očekávaná délka života v důchodu¹ podle pohlaví v roce 2016*

	Muži	Ženy	Rozdíl
Česko	17,9	23,1	5,2
Rakousko	21,0	25,4	4,4
Francie	23,6	27,6	4,0
Finsko	20,0	23,7	3,7
Švédsko	18,7	21,9	3,2
Německo	19,5	22,6	3,1

Zdroj: OECD data (2019), viz <https://stats.oecd.org>, ¹ Expected years in retirement

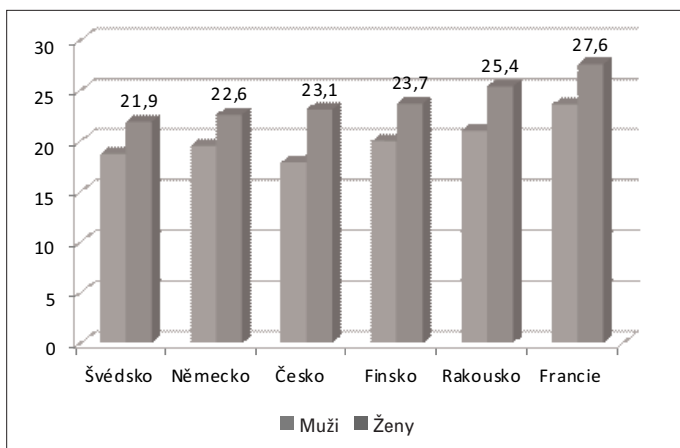
* Pozn.: Řazeno sestupně podle rozdílu v očekávané délce života v důchodu mezi ženami a muži (poslední sloupec)

Tabulka 7: Střední délka života ve srovnávaných zemích v roce 2017

Země	Celkem	Ženy*	Muži	Rozdíl ženy, muži
Francie	82,7	85,6	79,6	6,0
Finsko	81,7	84,5	78,9	5,6
Švédsko	82,5	84,1	80,8	3,3
Rakousko	81,7	84,0	79,4	4,6
Německo	81,1	83,4	78,7	4,7
Česko	79,1	82,0	76,1	5,9

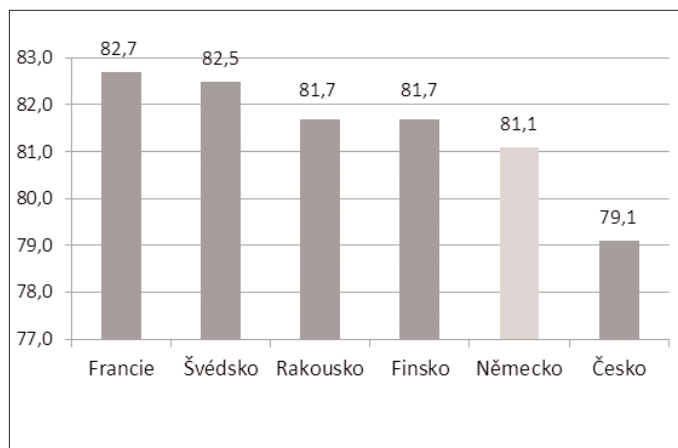
Zdroj dat: Eurostat (2019), vlastní zpracování; * Řazeno sestupně podle hodnot ve sloupci "Ženy"

Graf 4: Očekávaná doba života v důchodu podle pohlaví (2016)



Zdroj: OECD data (2019), <https://stats.oecd.org>

Graf 5: Střední délka života při narození ve srovnávaných zemích (2017)



Zdroj dat: Eurostat (2019)

- 1 Šerák, M., Vidovičová, L., Wija, P. Komparativní analýza přístupu veřejné správy ve vybraných státech EU k participaci seniorů na veřejném rozhodování. Institut pro sociální politiku a výzkum, z.s., Praha 2019.
- 2 Indikátor je odvozen z demografických údajů a údajů o trhu práce pro jednotlivé věkové skupiny, které se běžně nepublikují. Podrobná definice a způsob výpočtu ukazatele jsou dostupné na stránkách

- Eurostatu, viz https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_dwl_a_esms.htm.
- 3 OECD Pensions Outlook 2018 (Summary in Czech), / Výhled OECD na rok 2018 týkající se důchodů. OECD Publishing, Paris, <https://doi-org.ezproxy.is.cuni.cz/10.1787/2d4ee5c6-cs>.

Mgr. Petr Wija, Ph.D.

(wija@socialnipolitika.eu) je ředitelem Institutu pro sociální politiku a výzkum, z. s., který založil v roce 2017. Ve své činnosti se zaměřuje na otázky sociální politiky spojené se stárnutím populace, zejména na oblast sociálních a zdravotních služeb, dlouhodobou péči, politiku zaměstnanosti a sociální ochranu starších osob.

Poznatky z praxe

Platformová práce je v Česku rozšířenější než jinde v Evropě

Kateřina Smejkalová

Nová studie The platformisation of Work in Europe představená za mezinárodní účasti ve čtvrtek 11. 7. v Praze, provedená na popud Masarykovy demokratické akademie, Zastoupení Friedrich-Ebert-Stiftung v ČR a bruselské Foundations for European Progressive Studies výzkumníky z univerzity v britském Hertfordshiru poprvé ukazuje, jak rozšířený je v Česku nový typ práce umožněný digitálními technologiemi. Bezmála polovina dospělé populace (44,2 %) již někdy vykonávala nárazovou či jednorázovou práci zprostředkovanou digitálním způsobem, tedy s pomocí internetových stránek či mobilních aplikací souhrnně nazývaných „digitální platformy“. Jejich nejznámějším příkladem je u nás třeba taxi služba Uber.

To je ve srovnání s dalšími 12 evropskými zeměmi, ve kterých byl totožný průzkum v posledních letech proveden též, číslo s odstupem nejvyšší. Obecně pak také platí, že je podíl takto práci hledajících a vykonávajících lidí vyšší v zemích středovýchodní a jižní Evropy, tedy v zemích s nižšími mzdami než v severní a západní Evropě. Zároveň si skoro tři čtvrtiny (73,1 %) lidí, kteří si práci hledají digitálně, takto vydělávají méně než polovinu měsíčního příjmu, a jde tak u nich jen o formu různě důležitého příjmu. Pro Česko je též obzvlášť charakteristické, že lidé takový příjvek hledají z více různých digitálních zdrojů, a jedná se tak často u jedné osoby o velmi různou činnost. Všechna tato zjiště-

ní průzkumu vedou k hypotéze, že platformová práce je v Česku tolik rozšířená, protože jako nízkoprahová výdělečná činnost kompenzuje zdejší nízké platy v hlavních pracovních poměrech.

Rozšířenější je v České republice méně kvalifikovaná platformová práce: 44,6 % platformových pracujících se věnuje alespoň jednou týdně jednoduchým úkonům, jako je prostá administrativní práce nebo tzv. „klikací úkoly“. To představuje zhruba pětinu české populace v ekonomicky aktivním věku. Jen asi polovina z tohoto počtu (22,9 % platformových pracujících, tj. 10 % české populace v ekonomicky aktivním věku) vykonává alespoň jednou týdně platformou zprostředkovanou vyso-

ce kvalifikovanou činnost, jakou je design, překlad nebo softwarový vývoj.

Nejvyšší podíl platformových pracujících je z věkové skupiny 25–34 let, následovaných lidmi ve věku 35–44 let, což přirozeně odpovídá afinitě jednotlivých generací vůči digitálnímu prostředí. Zajímavá je také genderová dimenze fenoménu - zatímco obecně na platformách pracuje lehce více mužů než žen (podíl mužů, kteří již takto pracovali, je 47,3 %, zatímco žen pouze 40,9 %), podíl žen, pro něž platformová práce představuje jediný zdroj příjmu, je s 10,8 % přesně dvojnásobný oproti podílu mužů. To odpovídá většímu znevýhodnění žen na klasickém trhu práce a tím větší potřebě