

Stárnutí populace v ČR a dopady na budoucnost trhu práce

Demografický vývoj zásadním způsobem ovlivňuje český trh práce – působí jako klíčový faktor, jehož dopad je dlouhodobý. Ovlivňuje velikost populace, která je v produktivním věku, a věkové složení, což má přímé dopady na nabídku práce.

■ **Text:** Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA,
prezident APSS ČR;

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc.,
proděkan pro vědu a tvůrčí činnost, Fakulta
veřejných politik Slezské univerzity v Opavě

Ze samotných dopadů demografického vývoje na trh práce lze však činit pouze omezené závěry, protože ve stejném čase na trh práce působí řada dalších, minimálně stejně významných fenoménů. Mezi ty nejznámější a nejdůležitější patří faktory ovlivňující „efektivitu“ práce (například digitalizace a automatizace) a faktory měnící strukturu ekonomiky (například změny mezi odvětvími nebo uvnitř odvětví v souvislosti s důrazem na udržitelnost).

Zatímco česká populace jako celek za posledních deset let rostla, počet osob v ekonomicky aktivním věku 15 až 64 let v tomto období klesal. Jejich počet se snížil o 7 % (-485,7 tisíc osob) na 6,8 milionu, přičemž graf 1 ukazuje, že tento pokles je pozvolný a rovnoměrně rozložený v rámci celého období (zdroj MPSV).

Demografický vývoj, respektive stárnutí populace se však na trhu práce projevuje nejen celkovým počtem osob v ekonomicky aktivním věku, ale i jejich věkovou strukturou.

Jedním z možných přístupů k rozšíření nabídky práce je podpora vyšší ekonomické aktivity seniorů. Existují dvě hlavní možnosti, jak toho dosáhnout: zvýšení důchodového věku, a/nebo zvýšení motivace seniorů k práci jak před, tak i po dosažení důchodového věku.

S prodlužováním odchodu seniorů z trhu práce je však vedle finanční motivace spo-

jena i otázka přizpůsobení pracovního prostředí seniorům nebo celoživotního doplnování potřebných dovedností. I proto je jedním ze zásadních témat pro nadcházející období téma age managementu a celoživotního učení a jejich podpory ze strany MPSV.

Graf 2 ukazuje změny věkové struktury osob v ekonomicky aktivním věku mezi roky 2011 a 2021. Je zřejmé, že klesá počet osob ve věkových skupinách 15 až 29 let a 50 až 54 let (nebo obecně dvě široce pojaté věkové skupiny), a naopak významně roste ve skupinách 35 až 49 let, respektive 60 až 64 let (zdroj MPSV).

Demografické stárnutí v České republice tedy představuje (obdobně jako v některých jiných evropských zemích) několik výzev, které mají zásadní dopady na trh práce:

1. Klesající počet aktivních pracovníků

V důsledku rostoucího počtu ekonomicky neaktivních osob a klesajícího počtu mladých lidí se snižuje počet aktivních pracovníků, což může vést k nedostatku kvalifikovaných pracovníků v některých oborech.

2. Zvyšující se náklady na sociální zabezpečení

S rostoucím počtem příjemců starobních důchodů se zvyšují náklady na důchodový systém, zdravotní péči a další sociální služby, což může mít vliv na výši daní a poplatků.

3. Potřeba přizpůsobení pracovního trhu

S růstem průměrného věku pracujících populace se mění potřeby na trhu práce. Například se zvyšuje poptávka po pracov-

nících s dlouholetou praxí a zkušenostmi, zatímco poptávka po nekvalifikované práci se snižuje.

4. Zvýšená potřeba flexibility

S rostoucím počtem starších pracovníků se zvyšuje potřeba flexibilních pracovních podmínek, jako jsou kratší pracovní týdny, částečný úvazek nebo práce na dálku.

5. Snižování produktivity

Starší pracovníci mohou mít nižší produktivitu kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu, nižšímu tempu práce nebo nižší motivaci. To může mít dopad na celkovou produktivitu ekonomiky.

6. Potřeba podpory při přechodu do důchodu

S rostoucím počtem důchodců se zvyšuje potřeba podpory při přechodu do důchodu, jako jsou programy pro rekvalifikaci, zvyšování finanční gramotnosti a programy podpory zdraví.

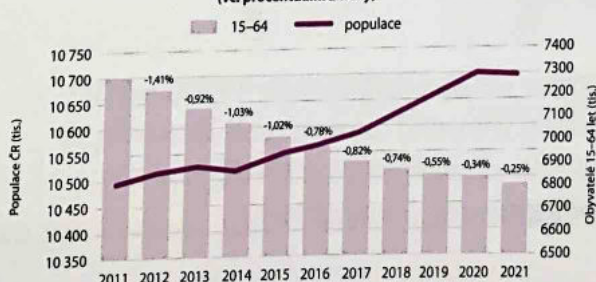
Z těchto výzev mohou mít největší dopad na trh práce klesající počet aktivních pracovníků a potřeba přizpůsobení pracovního trhu. Je třeba přijmout opatření, jako jsou programy podpory vzdělávání a rekvalifikace, aby se zvýšil počet kvalifikovaných pracovníků, a flexibilní pracovní podmínky, aby se usnadnilo začleňování starších pracovníků do trhu.

Návrhy na opatření pro zmírnění dopadů demografického stárnutí na trh práce a výzvy s tím spojené:

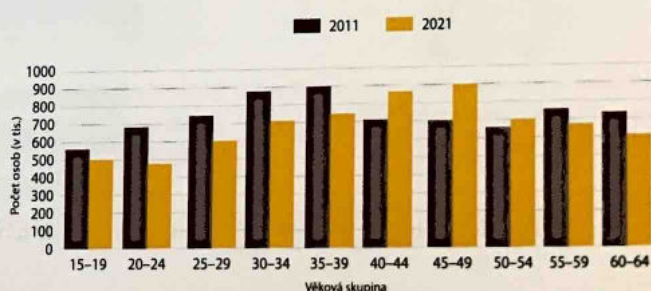
1. Zvýšení produktivity a využití technologií

Snaha o vyšší růst produktivity a využití potenciálu technologií šetřících pracovní sílu (např. prostřednictvím digitalizace, za předpokladu, že se jedná o snižování počtu pracovních sil) by mohla zmírnit hrozící nedostatek pracovních sil na trhu práce. Takový vývoj produktivity se však nesmí promítnout do vyššího růstu HDP

Graf 1: Vývoj počtu obyvatel ČR ve srovnání s obyvateli ve věku 15–64 let (vč. procentuální změny)



Graf 2: Počet ekonomicky aktivních osob v pětiletých skupinách



Zdroj grafů: Změny nabídky a poptávky po práci v České republice do roku 2031 v kontextu demografického vývoje. MPSV vycházející z dat ČSÚ

jak tomu obvykle bývá), protože by to opět vedlo ke zvýšení poptávky po práci, a tudíž by to neřešilo převažující nedostatek na trhu práce.

2. Mobilita pracovní síly a imigrační politika

Potenciál mobility v rámci EU je však poněkud omezený, neboť nepříznivý demografický vývoj je v různé míře rozšířen ve všech členských státech EU, a tedy i v EU jako celku.

Je nutné i nadále podporovat integraci občanů Ukrajiny na českém trhu práce a zvýšit kvóty pro legální pracovní migraci z třetích zemí (Běloruska, Černé Hory, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska a Ukrajiny) v rámci programu schváleného vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR.

3. Podpora aktivit, které mají potenciál zmírnit demografický obrat

Mezi takové aktivity řadíme např.:

- zvýšení míry účasti žen na trhu práce spolu s lepším zajištěním zařízení péče o děti a seniory;
- změna věku odchodu pracovníků do důchodu s cílem zvýšit účast starších pracovníků na trhu práce;
- motivační a podpůrná opatření k pro-

dloužení ekonomicky aktivní doby života;

- ztížení využití tzv. předčasných důchodů;
- podpora částečných úvazků pro seniory, resp. starší osoby;
- podpora rekvalifikací, zejména pro osoby 55+;
- podpora zavádění age managementu;
- podpora flexibilních forem zaměstnávání;
- možné rozšíření zaměstnaneckých benefitů pro starší osoby (wellness pobyty, lázně, vybraná zdravotní péče apod.), finanční pobídky mohou být motivací pro zaměstnance, aby zůstali v práci déle. Může jít například o nižší sazby daní a sociálních odvodů, bonusy za pracovní výkony apod.

4. Podpora neformálních pečujících a sociálních služeb

Většině osob, které vyžadují každodenní nebo alespoň pravidelnou péči, je pomoc a podpora zajišťována prostřednictvím tzv. neformálních pečujících (většinou jde o blízké osoby). Často se jedná o osoby ve věku 50 až 65 let, tj. v závěru jejich ekonomického života. Absence dostupných sociálních služeb (zejména pečovatelské služby, odlehčovací služby, domovů pro

seniory apod.) vede v případě potřeby zajištění intenzivní péče k opouštění trhu práce za účelem poskytování této péče. Po skončení péče (z důvodu úmrtí nebo nástupu do pobytového zařízení sociálních služeb) je pak návrat na trh práce velmi složitý a náročný. Je nutné podpořit neformální pečující podpůrnými, odlehčovacími a dalšími sociálními službami, odborným poradenstvím, sociální prací apod., aby byla péče zajištěna tzv. sdíleným způsobem a neformální pečující osoby mohly i nadále zůstat na trhu práce.

5. Pravidelné vyhodnocování dopadů demografických změn

A konečně je nutné pravidelně vyhodnocovat dopady demografických změn ve smyslu stárnutí populace na český trh práce. A to zejména ve vztahu k proměnám poptávky a nabídky trhu práce, k nástupu nových technologií a digitalizace práce, ve vztahu k řízené i neřízené legální pracovní migraci, ale i obecně k pracovním trendům specifických skupin, např. žen, resp. matek vracejících se na trh práce po ukončení mateřské/rodičovské dovolené, a dále zejména osob ve věkových skupinách 15 až 25 let a 55 až 65 let.