



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

**Název projektu:** Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa I.

**Registrační číslo projektu:** CZ.1.04/1.1.01/95.00003

**Datum zahájení realizace projektu:** 01.07.2013

**Datum ukončení projektu:** 30.06.2015

### Stručný obsah projektu

Konfederace zaměstnavatelský a podnikatelských svazů se společně se svými členy realizuje projekt, který prostřednictvím bipartitního dialogu a klíčových aktivit pomůže připravit zaměstnavatele a zaměstnance na dopady a změny vyplývající z důchodové reformy.

Projekt je koncipován etapově, pro realizaci v letech 2013-2018.

I. etapa 2013-15:

- 1.Rekonstrukce a činnost pracovní skupiny na úrovni bipartitních platforem
- 2.Doplnění technických kapacit na úrovni bipartitních platforem
- 3.Vytvoření informačního prostředí a nástrojů pro zajištění připravenosti CS na změny DS
- 4.Přenos informací, poznatků a podnětů z práce s cílovou skupinou formou konferencí
- 5.Přípravná fáze pro realizaci sociálního auditu
- 6.Vytvoření relevantních dat-demografická prognóza
- 7.Zavádění nových moderních systémů řízení, ageing

Všechny klíčové aktivity projektu jsou zaměřeny na přímou práci s cílovou skupinou -svazy, zaměstnavatelé, zaměstnanci. Téma důchodové reformy s sebou přináší řadu emocí ve všech odvětvích, proto je velmi potřebné vytvořit a realizovat v rámci projektu aktivity odrážející potřeby plynoucí z prodlužováním délky aktivního pracovního života, udržení těchto zaměstnanců na pracovním trhu a zvládnutí pracovní činnosti ve vyšším věku a to bez ohledu na finální parametry důchodového systému či složení vlády.

Cílovou skupinou projektu jsou sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci v odvětvích.

Hlavním cílem projektu je připravit současnou a budoucí pracovní sílu na reformovaný trh práce.

Obsah, metody a způsob zajištění projektových aktivit je nastaven tak, aby bylo úspěšně dosaženo hlavních i specifických cílů projektu.

### Cíl projektu:

**V diskusích se zaměstnavateli a zaměstnanci definovat podmínky, které umožní, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.**

### INFORMOVANÉ PROSTŘEDÍ – CESTA K NAPLNĚNÍ CÍLE PROJEKTU

- **diskusní semináře ve firmách a v regionech převážně s vedoucími pracovníky**

- řízené rozhovory s manažery firem a odborů
- dotazníky
- odvětvové demografické prognózy
- konference

### DŮCHODOVÝ SYSTÉM, JEHO ZMĚNY A DOPADY DO ODVĚTVÍ:

- Důchodovou reforma se prozatím diskutuje jen v rovině parametrů, zcela se pomíjí diskuse nad dopady vyvolaných změn.
- Bez ohledu na to, jak se bude vyvíjet současná důchodová reforma, a jak budou vypadat důchodové reformy v následujících letech, je zřejmé, že se věk odchodu do důchodu bude muset zvyšovat.
- populace stárne, dožívá se vyššího věku a to bude znamenat, že podíl důchodců bude neustále stoupat.
- Prodlužování délky života a nižší počet narozených dětí bude mít za následek výrazné zvýšení podílu osob starších 65 let v populaci.
- Prodloužení aktivního pracovního věku přinese zcela nové nároky na všechny pracovníky ve věku nad 50 let, zejména pro fyzicky náročná dělnická povolání, ale dá se předpokládat, že i pro povolání psychicky náročná
- Vznikne konflikt mezi novými nároky na pracovníky na jedné straně a jejich schopnostmi jim dostát na straně druhé.
- Řešení tohoto konfliktu by se mělo odehrát na pracovním trhu.
- Nestane – li se tak, přeneseme se řešení do jiné soustavy, především do zdravotního systému.
- Z celospolečenského hlediska je žádoucí vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.
- Tuto ambici mohou nejlépe naplnit zaměstnavatelé tím, že včas připraví ve svých firmách takové změny pracovních podmínek, které umožní cílové skupině plnohodnotné pracovní zapojení až do odchodu do starobního důchodu.
- Tato řešení však budou mít nemalé finanční náklady na straně zaměstnavatelů.
- Je žádoucí, aby se na jejich sanaci dohodli sociální oba partneři. Tím bude zajištěna rovnováha mezi ekonomickým a sociálním přístupem k řešení.
- To je také důvod, proč bylo řešení přeneseno na platformu sociálního dialogu.

### **PROJEKT JE ROZDĚLEN NA DVĚ ETAPY.**

#### Aktivity **I. etapy:**

- Přesvědčit zaměstnavatele i zaměstnance o nutnosti přemýšlet o tom, jaké změny v sociálních a pracovních skupinách přinese prodlužování věku odchodu do důchodu (*semináře, řízené rozhovory, dotazníky, a doprovodné materiály*)
- Získané informace a podněty zobecnit a přenést zpět do odvětví (*odvětvové konference*)
- Zpracovat podrobný rozbor pracovních pozic odvětví ve vybraných firmách jako východisko pro „sociální audit“. „Sociální audit“ bude součástí II.etapy (*Na vzorku firem reprezentujících odvětví*).
- Využít zkušenosti ze zahraničí (*studium zahraničních pramenů diskuse se zahraničními odborníky, podnikateli a odboráři*)
- Získat aktuální demografická data za Českou republiku, regiony a odvětví a vypracovat demografickou prognózu v dlouhodobém horizontu v každém odvětví až do jednotlivých povolání
- Informovat o metodách řízení reagujících na stárnutí pracovní síly jako procesu fyzických, psychických a sociálních změn, o moderních systémech řízení např. ageing.

**Na první etapu navazuje druhá etapa (2015 – 2017) s předpokládanými aktivitami:**

- „Sociální audit“ - identifikace vyvolaných změn
- Návrhy, jak na vyvolané změny reagovat v jednotlivých odvětvích,
- Návrhy na změny národní legislativy
- začít realizovat potřebné kroky „age managementu“ odpovídající potřebám daného oboru
- Způsoby zavedení výstupů projektu – změny obsahu a charakteru práce, náhrada pracovní síly technikou, změna struktury a obsahu povolání, relokace výrob, posilování obchodně výrobního modelu odvětví, přeskupování činností a procesů ve prospěch předvýrobních a povýrobních etap, atd.
- Metody práce s mladými zaměstnanci k udržení jejich pracovní schopnosti do důchodového věku.
- Publikační činnost - průnik do odvětví, politické a laické veřejnosti

**Co prostřednictvím projektu BUDEME řešit:**

- Kolik budeme mít a jakých profesí
- Které z nich budou problematické
- Vědět, co se bude dít
- Vědět, jak to zorganizovat
- Vědět - kolik to bude stát
- DOHODNOUT se na tom, „*jak a kdo to uhradí...*“

**Předpokládáme, že budeme věnovat pozornost, např.**

- Definici fyzicky a psychicky náročných povolání
- Změnám pracovních nástrojů, postupů, technologií, strojů a zařízení
- Změnám pracovního prostředí
- Změnám pracovního režimu
- Tréninku na nové podmínky
- Další oblasti - dle znalostí konkrétních podmínek v odvětví a zpracované demografické prognózy