

# Odchody do důchodu v Česku: role očekávání a zdravotního stavu v mezinárodním srovnání

PROSINEC 2019

FILIP PERTOLD, MIROSLAVA FEDERIČOVÁ

## Shrnutí

- Česká republika (ČR) stárne, což bude mít dlouhodobé dopady na ekonomiku a společnost. Jeden ze zásadních problémů je riziko budoucího ubývání celkového množství pracovní síly.
- Na základě dat SHARE mimo jiné ukazujeme, že naprostá většina starších pracujících odchází do důchodu v momentě vzniku nároku na starobní důchod, ať už na předčasný nebo standardní. Pouze velmi malé procento pracujících odchází až po vzniku nároku na důchod.
- Ve věku 50–61 let deklaruje vysokou pravděpodobnost pracovat po dosažení věku 63 let až polovina pracujících mužů a čtvrtina žen. Tyto hodnoty jsou velmi podobné jako v Německu, ale nižší než ve Skandinávii.
- V Česku převažuje podíl těch, kteří i přes dřívější pravděpodobnostně vysoká očekávání poté ve věku 63 let nepracují. Pracujících s deklarovaným vysokým očekáváním pracovat je přibližně jedna třetina. Na rozdíl od Německa a Skandinávie, kde jich je 75 procent.
- Především je varující, že i vysoce kvalifikované profese a vysokoškoláci odcházejí v průměru z trhu práce výrazně dříve, než původně plánovali. Pouze 40 procent z 63 letých vysokoškoláků pracuje, i když ve věku 55 plánovali, že pracovat budou.
- Podíl pracujících, kteří subjektivně pociťují zdravotní problémy je přibližně 25 procent, s tím, že existují výrazné rozdíly mezi skupinami s různou úrovní vzdělání, případně s různým zaměstnáním.
- V Česku dokumentovaný výrazně vyšší podíl předčasných odchodů z trhu práce není ovlivněn vzdělaností ani zaměstnaneckou strukturou společnosti, ani subjektivním zdravotním stavem, ale možností pobírání starobního důchodu v relativně dřívějším věku.

## Úvod

Jednou z největších výzev pro Česko 21. století je stárnutí obyvatel. Současná demografická projekce ČSÚ jasně ukazuje, že počet obyvatel starších 65 let dlouhodobě poroste a v polovině tohoto století bude o jeden milion lidí početnější, než je nyní. To bude logicky vytvářet tlak jak na sociální služby, tak na zapojení starších pracovníků do trhu práce.

Cílem této studie je analýza chování starších pracovníků na trhu práce, konkrétně pak jejich přechodu do důchodu, a poskytuje mezinárodní srovnání ČR se západními zeměmi Evropy. Naší snahou je poskytnout věrohodnou empirickou evidenci o tom, jak jsou formována očekávání ohledně budoucího odchodu do důchodu a jak se tato očekávání následně realizují. Též se podrobně zabýváme subjektivním zdravotním stavem pracovníků a jeho potenciálním dopadem na chování starších pracovníků při odchodu z trhu práce.

Závěry této studie jsou klíčové pro rozhodnutí, která ovlivňují možnost odchodu z trhu práce, jako například prodlužování důchodového věku (tj. věku nároku na nastavení předčasných důchodů a podobně). Tato studie má též poukázat na základní statistická fakta o stavu starších pracujících ve srovnání se zeměmi západní Evropy, ve které však obvykle existují rozdílné podmínky, jakým je kupříkladu odlišný věk odchodu do důchodu.

Tato studie vychází z projektu SHARE (Průzkum zdraví, stárnutí a odchodu do důchodu v Evropě). Jde o mezinárodní multidimenzionální longitudinální databáze mikrodat o zdraví, socio-ekonomickém postavení a společenských a rodinných vazbách více než 85 000 jedinců a jejich partnerů (dohromady přibližně 150 000 rozhovorů) ve věku 50+ ve 20 zemích Evropy a v Izraeli. Výzkum je zaměřen na problematiku demografie, rodinných a společenských vazeb; vzdělání; zdraví a zdravotní péče; práce a odchodu do důchodu; příjmů, spotřeby, majetku; pomoci a finančních transferů v rodině; bydlení; aktivit; očekávání; životní historie; kvality života; a řadu dalších témat. Podstatné je i to, že průzkum obsahuje také měření tělesného a duševního zdraví. Výsledkem je unikátní datový soubor poskytující informace o stavu, historii a vývoji české a evropské společnosti. Česko se od roku 2006 účastnilo všech vln sběru dat na panelovém vzorku 6 000 respondentů.

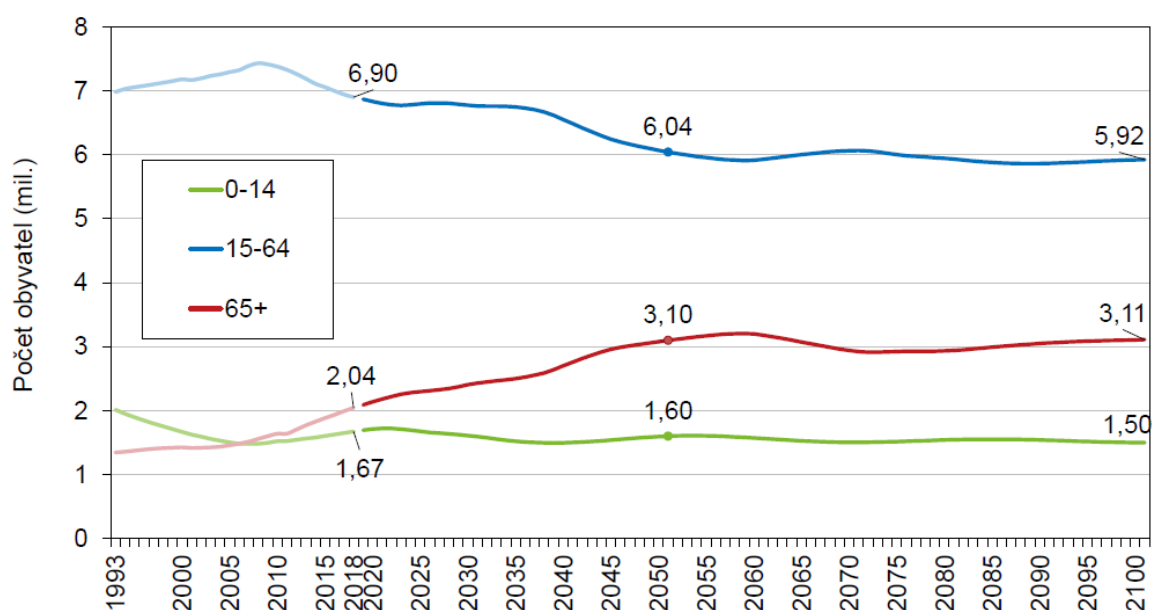
V této studii používáme především vlny z let 2007, 2011, 2013, 2015 a 2017, což nám umožňuje srovnat vývoj v oblasti zdraví, stárnutí a odchodů do důchodu v různých

evropských zemích v průběhu dostatečně dlouhého období. Pro účely naší analýzy tyto země rozdělujeme do následujících skupin Česko, Německo, sever (Švédsko a Dánsko) a jih (Španělsko a Itálie). V literatuře, která využívá data z projektu SHARE k mezinárodnímu srovnávání (Boháček et al., 2015), představuje takovéto dělení zemí za standardní postup.

## 1. Současná demografická situace, její projekce a důchodový systém

Česká společnost stárne. Podle projekce Českého statistického úřadu dojde v průběhu nejbližších desetiletí k výraznému nárůstu počtu lidí nad 65 let. Zatímco dnes datujeme dva miliony lidí ve věku 65 let a více, během třiceti let ČSÚ očekává nárůst této skupiny až na tři miliony (**Graf 1**). Zároveň dojde pravděpodobně k poklesu počtu obyvatel ve věku ekonomické aktivity (15–64 let) až o 900 tisíc. Přestože každá projekce trpí z definice jistou mírou nejistoty, obecný trend je tady zřejmý a vychází z počtu narozených dětí od 70. let dále. Na počátku jde o takzvané „Husákovy“ děti, kterých se ročně rodilo až 190 tisíc, tedy výrazně více než se narodilo dětí v 80. a zejména v 90. letech. Pro ilustraci v 80. letech se narodilo v průměru 130 tisíc dětí za rok a v 90. letech šlo jenom o 90 tisíc dětí ročně. Tento vývoj z konce dvacátého století bude mít pak značný vliv na demografickou situaci po roce 2035, kdy bude výrazně ubývat pracujících a přibývat důchodců.

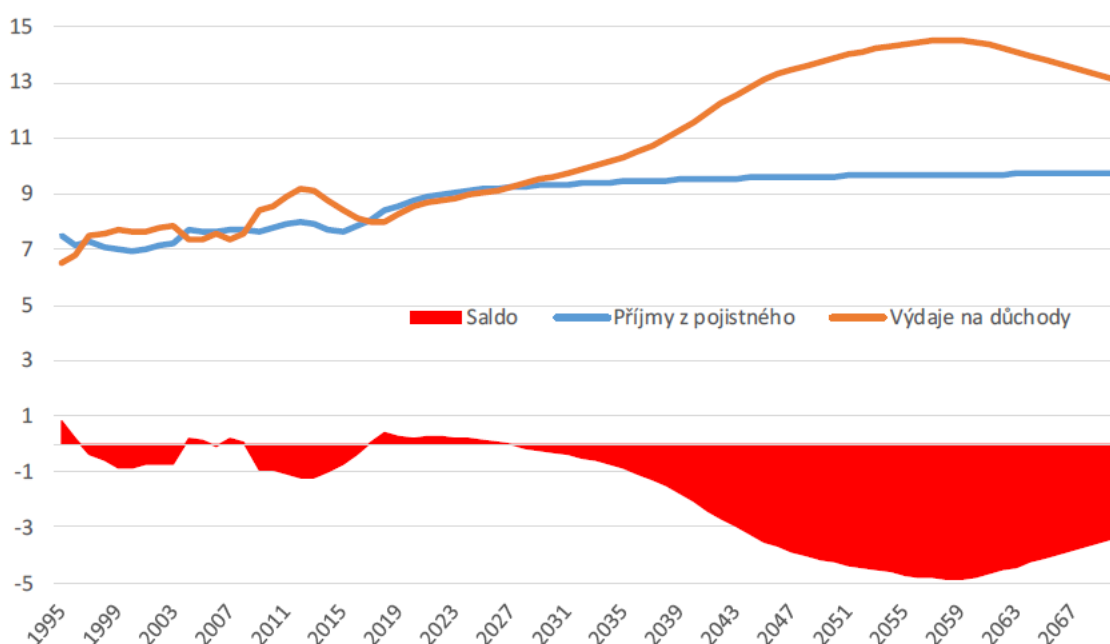
**Graf 1: Očekávaný vývoj absolutní početnosti hlavních věkových skupin (Výsledky projekce)**



Zdroj: ČSÚ

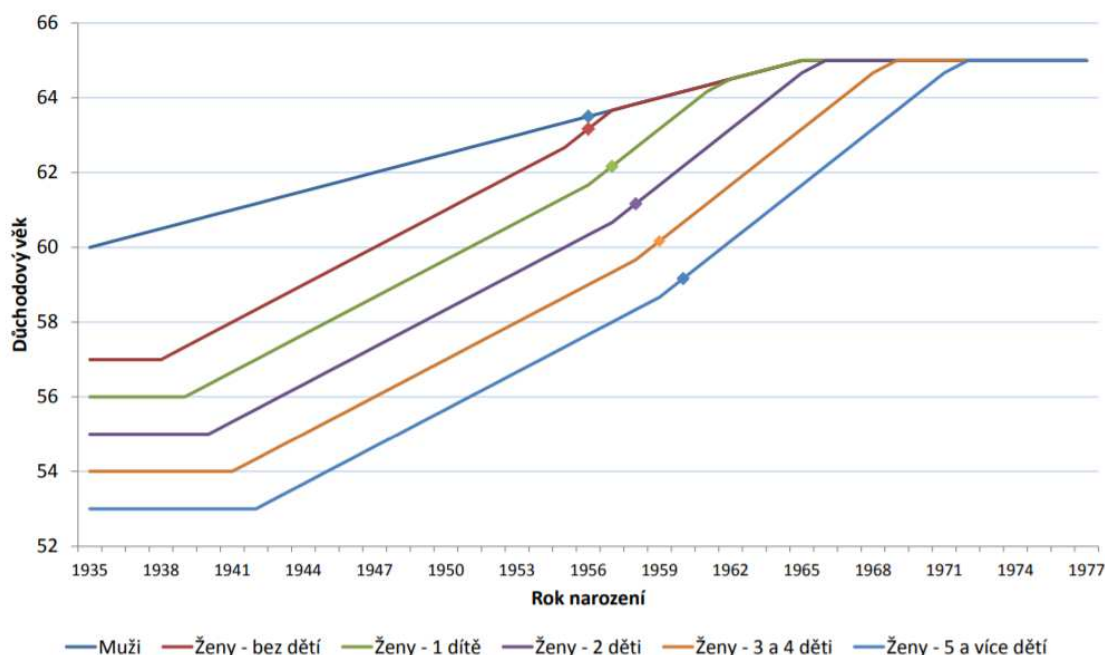
Zmíněný demografický trend bude mít neoddiskutovatelný dopad na společnost, ekonomiku a veřejné finance. Současný systém financování důchodů a zdravotnictví je totiž kriticky závislý na počtu pracujících na trhu práce a počtu ekonomicky neaktivních obyvatel. Dopad zvyšujícího se počtu lidí v důchodovém věku a snižujícího se počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva na veřejné finance odhadla Komise pro spravedlivé důchody (**Graf 2**). Dle dané projekce, příjmy z pojistného a výdaje na důchody by měly být v budoucnu vyrovnané. To však platí jenom pro nejbližších 10 let. Po roce 2030 by mělo dojít k výraznému zvýšení výdajů na důchody způsobeném již vzpomínanou generací Husákových dětí, která začne v tomto období dovršovat důchodový věk. Jelikož příjmy z pojistného se dle očekávání nebudou úměrně zvyšovat, celkový schodek ve veřejných financích dosáhne třech procent HDP již v roce 2040 a dále se bude zvyšovat. Jeden z mála nástrojů, který má možnost veřejná politika ovlivnit v souvislosti s trhem práce a s udržitelností důchodového systému, je posouvání věku odchodu do důchodu a motivování starších pracovníků k pracovní aktivitě.

**Graf 2: Predikovaný vývoj a projekce příjmu z pojistného, výdajů na důchody a celkové saldo ve veřejných financích (v procentech HDP)**



*Zdroj: Komise pro spravedlivé důchody (2019)*

**Graf 3: Proces zvyšování důchodového věku v Česku podle zákona č. 155/1995 Sb.**

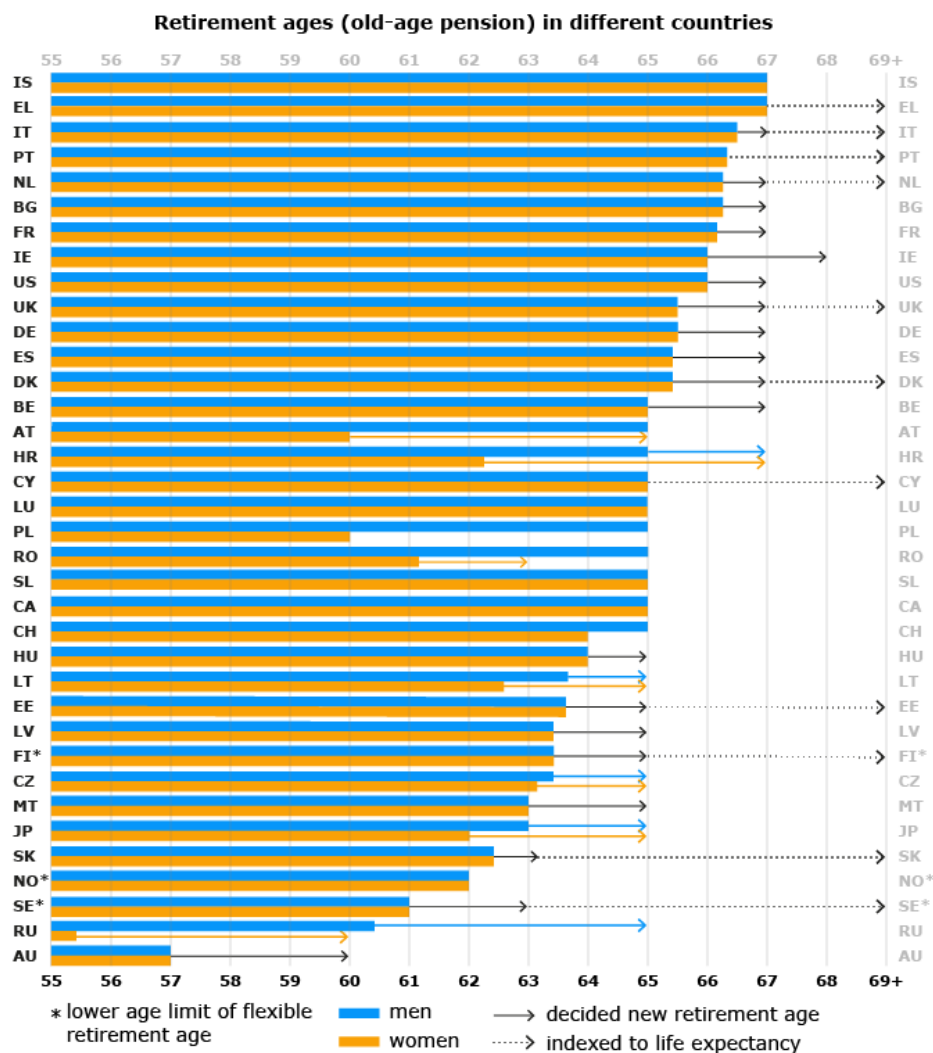


*Zdroj: MPSV (2017)*

Pravidla odchodu do důchodu se v ČR v současné době revidují každých pět let. Poslední změna proběhla v roce 2019, kdy vláda znovu schválila jeho zastropování na 65 letech. V současné době se důchodový věk vyvíjí podle dynamického schématu znázorněného v **Grafu 3**. Již zmiňované zastropování dynamického růstu na hranici 65 let zasáhne generace narozené v letech 1965 a později. To však nutně povede k eskalaci problému ve financování důchodového systému, jehož problém začne narůstat v 30. a 40. letech 21. století (MPSV, 2017). Je tedy zřejmé, že bude docházet k tlaku na důchodový věk bez ohledu na to, jaký je stávající převládající dojem politiků.

Když se podíváme na mezinárodní srovnání nastavení důchodového věku (**Graf 4**), ve většině vyspělých zemí je důchodový věk nastaven výrazně výše než v České republice. V současnosti jde o důchodový věk kolem hranice 65 let s tím, že v těchto zemích už došlo k rozhodnutí o stanovení nové hranice na 67 letech. Nevětšími průkopníky jsou tady Skandinávské země, z nichž některé mají navázán důchodový věk na očekávanou délku dožití.

**Graf 4: Mezinárodní srovnání nastavení důchodového věku napříč evropskými zeměmi**



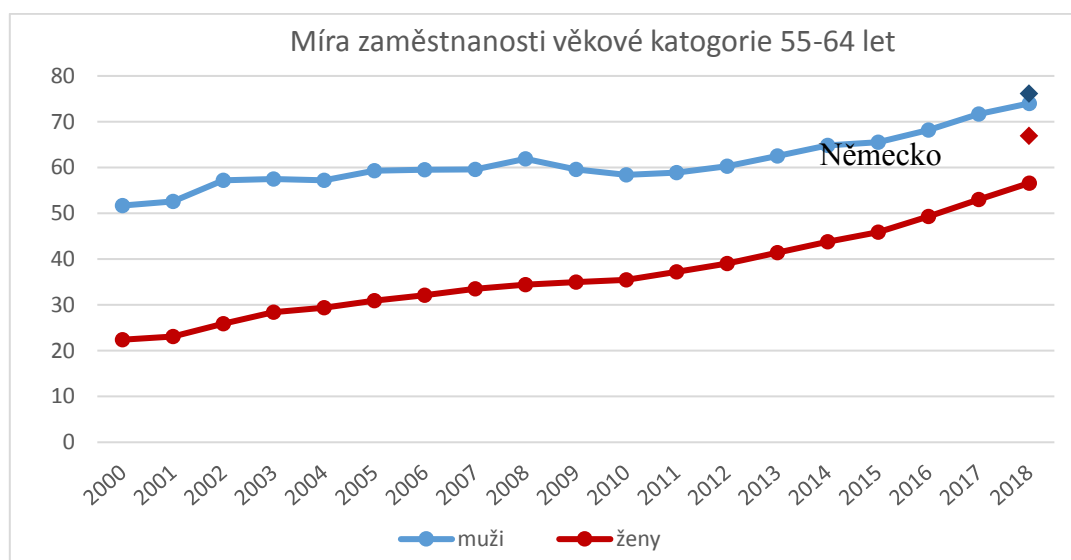
Zdroj: ETK (2019)

## 2. Současná situace ekonomicky aktivních na trhu práce a vývoj věku odchodu do důchodu ve srovnání se zahraničím

Očekává se, že toto stárnutí české populace, jak je dokumentováno v předcházející kapitole, bude doprovázeno umenšením velikosti pracovní síly a jejím stárnutím. Jedním z možných řešení tohoto vývoje je zvýšení míry participace na trhu práce u těch skupin obyvatelstva, které vykazují nejmenší zaměstnanost. Jde zejména o ženy a starší pracovníky. Zdá se, že v tomto měřítku je situace v České republice příznivá nebo minimálně se vyvíjející správním směrem. Dokazuje to **Graf 5**, který je spočítán na základě výběrového šetření pracovních sil.

Posledních několik dekád je charakterizováno vysokým nárůstem podílu pracujících osob ve věkové kategorii 55–64. **Graf 5** jasně ukazuje, že tento nárůst pracovní síly je způsoben zejména zvýšením míry zaměstnanosti u žen, která vzrostla z 22 % v roce 2000 na více než 57 % v roce 2018, čímž do značné míry konvergujeme k hodnotám běžným v západní Evropě, a konkrétněji v Německu, ve kterém je zaměstnanost žen ve věkové kategorii 55–64 let rovná 67 %. Tento vývoj je pravděpodobně způsoben postupným zvyšováním důchodového věku zejména u žen v průběhu posledních 10 let. I když ne tak strmý, ale stále pozitivní vývoj zaměstnanosti, je možné sledovat také u mužské populace v České republice, která vzrostla za posledních dvacet let o 22 procentuálních bodů, z 52 % na 74 %. V porovnání s Německem je tedy zaměstnanost mužů ve věkové kategorii 55-64 přibližně na stejné úrovni jako v České republice.

**Graf 5: Zaměstnanost věkové kategorie 55-64 let jako procento dané populace v České republice**



*Zdroj: Eurostat (LFS - Employment and activity by sex and age)*

*Poznámka: Pro porovnání je v grafu v roce 2018 uveden údaj o zaměstnanosti mužů a žen ve věkové kategorii 55-64 let v Německu.*

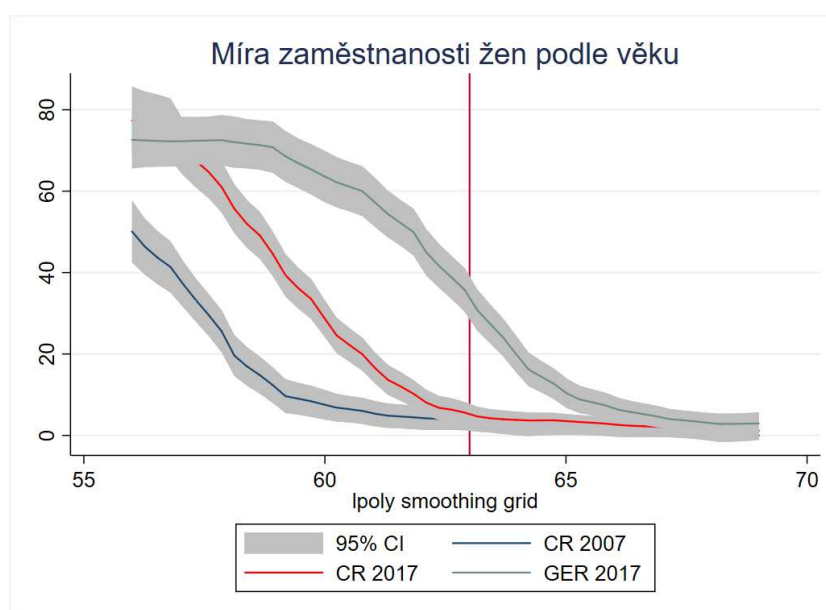
V následující části se věnujeme vývoji přesunu mužů a žen z trhu práce do důchodu v České republice a porovnáváme tento vývoj se sousedním Německem. Tato analýza je založena na datech ze šetření SHARE. Pro status ekonomické aktivity (neboli zaměstnanosti) jsme zde zvolili definici podobnou té, která se používá ve Výběrovém



šetření pracovních sil (VŠPS). Na základě převažující činnosti dané osoby lze definovat zaměstnané osoby a osoby mimo pracovní sílu.<sup>1</sup>

Následující **Grafy 6** a **7** zachycují dynamiku odchodu z trhu práce u žen a mužů. Na horizontální ose je zde věk jednotlivců a vertikální osa pak zobrazuje podíl zaměstnaných pro daný věk, který je pro zjednodušení brán jako spojitá proměnná. Výsledky jsou v obou grafech zobrazeny pro Českou republiku v letech 2007 a 2017 a pro srovnání zde udáváme taky údaje pro Německo v roce 2017.

**Graf 6: Míra zaměstnanosti žen podle věku v roce 2007 a 2017 v České republice (pro srovnání jsou uvedeny ty samé údaje pro Německo v roce 2017)**



Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

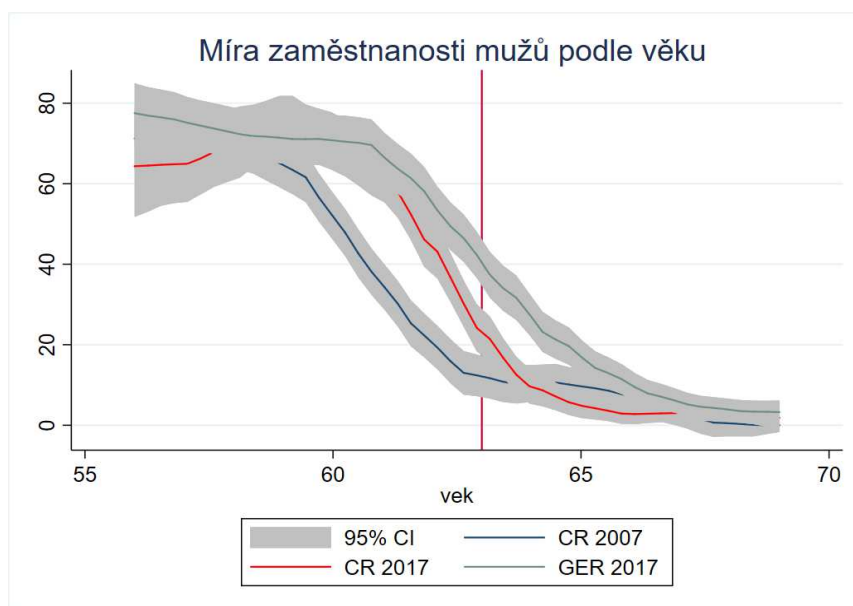
Poznámka: Šedá plocha zde naznačuje interval spolehlivosti

Z **Grafu 6**, zobrazujícího míru zaměstnanosti u žen dle věku je zřejmé, že se tato zvýšila v čase pro všechny věkové skupiny až do věku 62 let. Po dosažení věku 62 let je zaměstnanost u žen v České republice v letech 2007 a 2017 téměř nulová. I když za posledních deset let došlo v České republice k výraznému posunu zaměstnanosti žen ve věku 55-62 let, ve srovnání s Německem je tady stále ještě co dohánět. Například ve věku 63 let pracuje v Německu stále přibližně 40 % žen a k téměř nulové zaměstnanosti u žen se Německo dostává až za hranicí přibližně 67 let.

<sup>1</sup> Zde je nutno podotknout, že jsme zkoušeli i alternativní definice neaktivity, a to například počet odpracovaných hodin, nebo případně skutečnost, zda osoba pobírá důchod nebo ne. Tyto alternativní přístupy však neměly na výsledky výrazný dopad.



**Graf 7: Míra zaměstnanosti mužů podle věku v roce 2007 a 2017 v České republice (pro srovnání jsou uvedeny ty samé údaje pro Německo v roce 2017)**



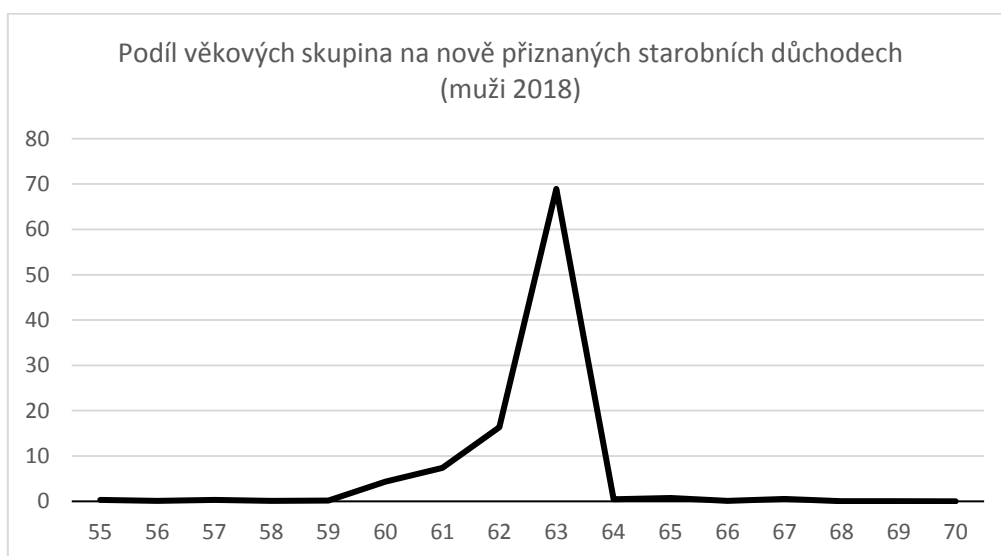
Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Poznámka: Šedá plocha zde naznačuje interval spolehlivosti

Ty samé údaje zaměstnanosti v České republice, tentokrát pro muže, zobrazuje **Graf 7**. Podobně jako u žen, taky u mužů je možné pozorovat mezi lety 2007 a 2017 nárůst zaměstnanosti pro věkovou skupinu 59–63 let. Zaměstnanost mužů ve věku 63 let tedy vzrostla z přibližně z 15 % v roce 2007 na něco více než 20 % v roce 2017. Podobná té české je také dynamika odchodu mužů z trhu práce v sousedním Německu. V Německu však zaměstnanost mužů po věku 62 let klesá pozvolněji než v České republice a ve věku 63 let dosahuje přibližně 43 %. Tento prudší vzestup zaměstnanosti kolem věku 62–63 let může být způsoben dvěma navzájem souvisejícími faktory: nižším důchodovým věkem a větší návazností rozhodnutí odejít z trhu práce při vzniku nároku na pobírání starobního důchodu v České republice. Ten první byl dokumentován v předcházející kapitole. Na ten druhý se můžeme podívat blíže díky datům ze statistické ročenky ČSSZ zobrazeným v **Grafu 8**. Jde zde konkrétně o podíl věkových skupin mužů na nově přiznaných starobních důchodech za rok 2018. Zjednodušeně bychom mohly tento podíl interpretovat jako pravděpodobnost vstupu do předčasného nebo normálního důchodu podle věku. Jelikož je v České republice možné pobírat důchod a zároveň pracovat, je třeba se na tento graf dívat společně s předcházejícím **Grafem 7**. Díky **Grafu 8** je tedy možné vysvětlit prudký pokles zaměstnanosti mužů ve věku 63 let (pozorován v **Grafu 7**) jejich nově

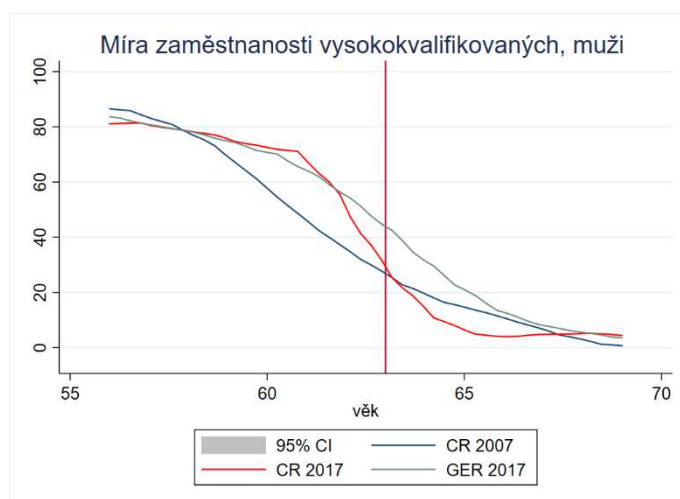
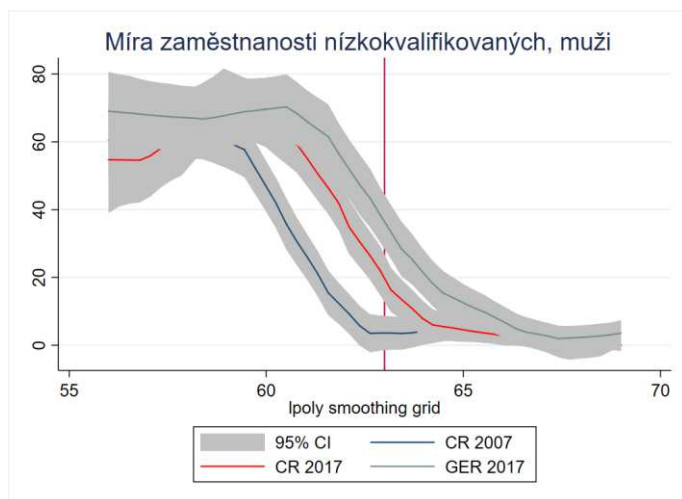
vzniklým nárokem na důchod. Lze tedy konstatovat, že odchod z trhu z práce v České republice je velmi úzce spojen s nárokem na pobírání starobního důchodu a nejsme velice úspěšní v tom udržet lidi na trhu práce i potom, kdy jim tento nárok vznikne. Tato skutečnost může mít velmi negativní dopad hlavně v budoucnu, kdy začnou odcházet z trhu práce silnější generace, jako například už vzpomínaná generace Husákových dětí narozená v 70. letech minulého století.

**Graf 8: Podíl věkových skupin mužů na nově přiznaných starobních důchodech, rok 2018 (Česko)**



Zdroj: Statistická ročenka (ČSSZ)

**Graf 9: Míra zaměstnanosti nízko vs. vysoko kvalifikovaných mužů podle věku v roce 2007 a 2017 v České republice (pro srovnání jsou uvedeny ty samé údaje pro Německo v roce 2017)**



Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Jaká je dynamika odchodu mužů z trhu práce dle typu zaměstnání podrobně sleduje **Graf 9**. Typ zaměstnání jsme pro zjednodušení rozdělili na ty vyžadující vyšší kvalifikaci (jde o zaměstnání s ISCO kódem 1 až 5) a ty s nižší kvalifikací (s ISCO kódem 6 až 9). Jak bychom mohly předpokládat, zaměstnanost vysoce kvalifikovaných klesá mnohem pozvolněji ve věku 55-65 let. Například ve věku 61 let je míra zaměstnanosti u vysoce kvalifikovaných mužů ještě na úrovni přibližně 70 %, kdežto mezi nízce kvalifikovanými pracuje již jenom polovina. I navzdory vyšší zaměstnanosti vysoce kvalifikovaných před důchodovým věkem, je zde stále možnost sledovat propad této zaměstnanosti po dovršení důchodového věku, který je pravděpodobně opět způsoben v návaznosti na vznik nároku pobírání starobního důchodu. Naskytuje se zde tedy (v porovnání s Německem) možnost a prostor navýšit velikost pracovní síly, a to díky vyšší participaci zejména vysoce kvalifikovaných mužů ve věku nad 63 let na trhu práce.

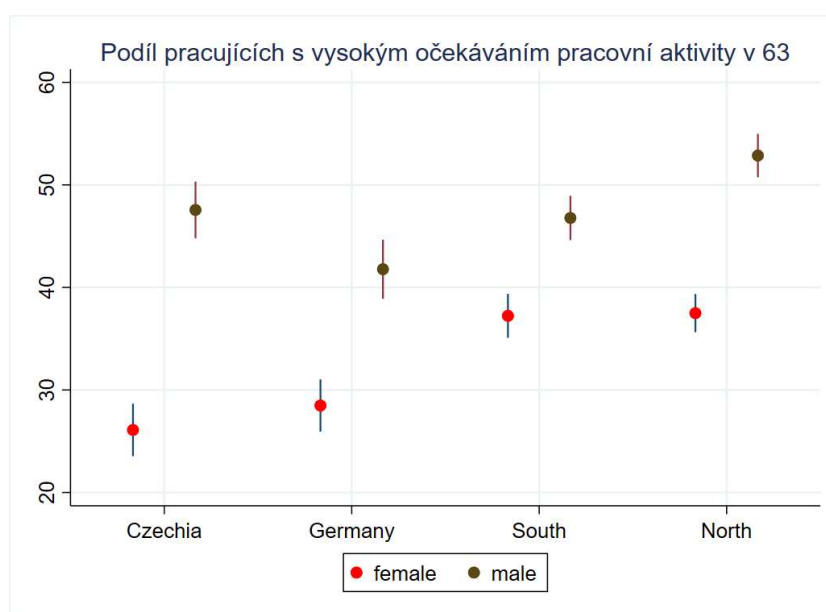
### **3. Očekávání o odchodu do důchodu v předdůchodovém věku a jejich realizace**

V této kapitole se zabýváme očekáváním odchodu do důchodu a jeho realizací. V odborné literatuře je obecný konsensus, že očekávání lidí v předdůchodovém věku ohledně jejich vstupu do důchodu jsou poměrně přesná, a to jak s ohledem na načasování, tak s ohledem na očekávaný příjem (Chan a Stevens, 2004). Řada zahraničních studií navíc ukazuje, že determinanty očekávání ohledně vstupu do důchodu jsou v souladu se situací každého jednotlivce, mezi které se například řadí zdravotní stav nebo typ zaměstnání. Přejít z důchodu zpět do práce, jev mnohem běžnější v USA než v Evropě, dále zkoumal Maestas (2010) a poukázal na silný vztah mezi očekáváním pracovat po dosažení důchodového věku a přechodem z důchodu do opětovného zaměstnání (tzv. *unretirement*). Převážně však jde o studie mapující situaci v USA; v evropských zemích se vliv očekávání na přechod do důchodu prakticky nezkoumal.

Tuto mezeru je možno pokrýt na základě šetření projektu SHARE, které se ptalo pracujících respondentů na pravděpodobnost, s jakou očekávají, že budou ve věku 63 let pracovat na plný úvazek. Průměrný věk respondenta, který odpovídá na tuto otázku je 55 let. Jelikož jde o očekávanou pravděpodobnost, hodnoty odpovědi se zde pohybují v rozmezí 0 a 100. Celkově bylo v rámci SHARE dotazováno na tuto otázku 13 tisíc jednotlivců. Když však tento výběr omezíme jenom na ty jednotlivce, které pozorujeme i ve věku 63 let, počet pozorování klesne na hodnotu 4 300.

Nejdříve se v analýze vlivu očekávání na vstup do důchodu zaměříme na porovnání podílu jednotlivců s vysokými očekáváním napříč evropskými zeměmi a regiony (**Graf 10**). Zde jsme za vysoká očekávání označili odpovědi, které uváděly hodnoty pravděpodobnosti pracovat vyšší než 75 %. Jinými slovy, pokud někdo udal, že bude pracovat ve věku 63 let s pravděpodobností vyšší než 75%, tak to označujeme jako vysoká očekávání ohledně pracovní aktivity. Podíl pracujících s vysokým očekáváním je v grafu zobrazen zvlášť pro muže a pro ženy. Pozorujeme zde, že Česko má podobný podíl pracovníků s vysokým očekáváním jako Německo. Jedná se o 45 % mužů a 25 % žen. V Německu jsou tyto statistiky velmi podobné. Naopak ve Skandinávii a jižních státech Evropy je podíl mužů i žen, kteří očekávají, že budou v 63 pracovat, výrazně vyšší než v Česku a v Německu. V kontextu rozdílného důchodového věku v Německu a v Česku jsou zobrazené hodnoty vlastně překvapivé a to zejména z toho důvodu, že následně pozorujeme velmi malý podíl pracujících v důchodovém věku. V Česku se tedy nachází ještě vysoké procento práce schopných lidí ve věku 50 až 60 let, kteří zdaleka neplánují brzký odchod z trhu práce.

**Graf 10: Podíl pracujících, kteří uvedli vysoké očekávání ohledně jejich pracovní aktivity ve věku 63 let (mezinárodní srovnání)**



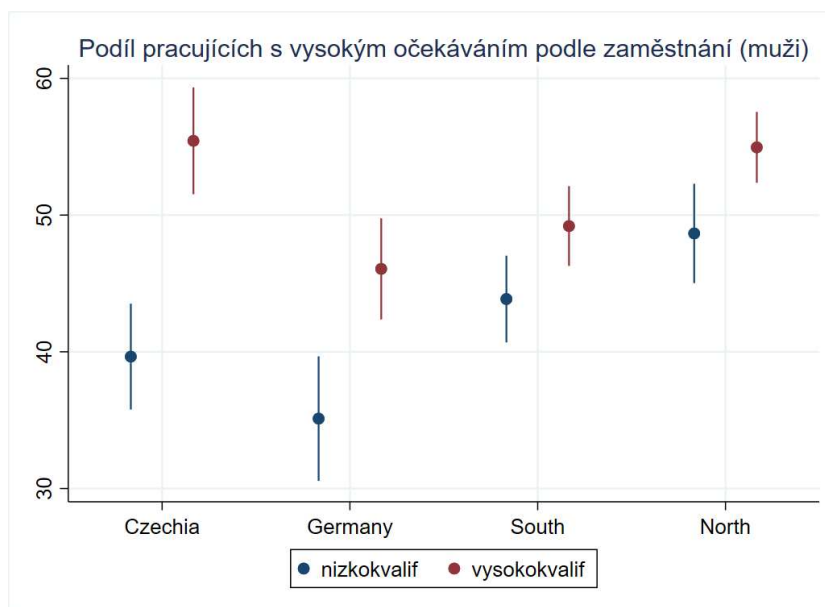
Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Podrobnější vhled do těchto očekávání nám dále nabízí **Graf 11** a **Graf 12**, které zobrazují tato očekávání zvlášť pro různé kategorie zaměstnání a pro pracující s různou úrovní dosaženého vzdělání. Typ zaměstnání je zde opět rozdělen na ta vyžadující vyšší kvalifikaci a ta s nižší kvalifikací. Je zřejmé, že v Česku je větší rozdíl v očekávání budoucí aktivity

na trhu práce napříč těmito skupinami. Zejména vysoce kvalifikovaní a vysokoškoláci deklarují velmi vysokou pravděpodobnost pracovat ve věku 63 let. Tato očekávání v Česku jsou jedněmi z nejvyšších ve srovnání s ostatními státy Evropy. Jde do značné míry o překvapující zjištění, a to vzhledem k nižšímu důchodovému věku v Česku než v jiných státech Evropy. V Česku tak zjevně lidé ve věku 50 až 60 let neočekávají žádné vysoké bariéry v jejich kariéře, až dosáhnou věku 63 let. To však nekoresponduje s tím, co následně pozorujeme v okamžiku, kdy dosáhnou tohoto věku.

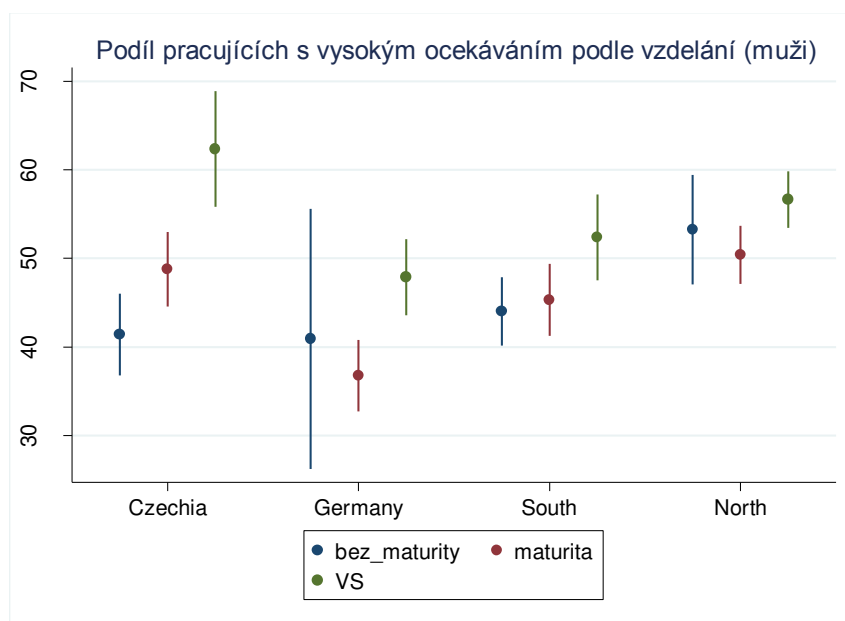
Z grafů je též zřejmé, že v Česku existuje značný rozdíl mezi očekáváními u pracovníků s různým zaměstnáním a vzděláním. Lidé pracující v nízkě kvalifikovaných profesích mají výrazně nižší očekávání, že budou v 63 pracovat, a to téměř o polovinu, než pracovníci v profesích vyžadujících vysokou kvalifikaci. To samé pozorujeme v **Grafu 12**, který ukazuje podíl pracovníků s vysokým očekáváním podle výše dosaženého vzdělání. Vysokoškoláci v Česku mají dokonce výrazně vyšší očekávání než v Německu (cca 62 % jich očekává, že bude pracovat ve srovnání se 48 % v Německu). To ilustruje, že zejména tzv. bílé límečky a kvalifikovaní pracovníci opravdu nepociťují výrazné dlouhodobé omezení na trhu práce.

**Graf 11: Podíl pracujících s vysokým očekáváním pracovat ve věku 63 let, dle typu zaměstnání (muži)**



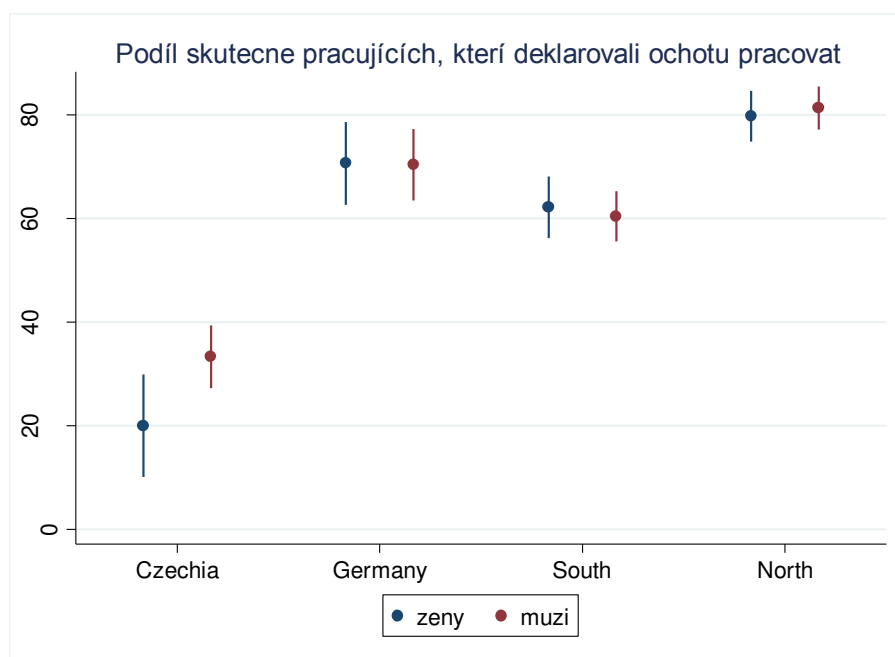
Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

**Graf 12: Podíl pracujících s vysokým očekáváním pracovat ve věku 63 let, dle nejvyššího dosaženého vzdělání (muži)**



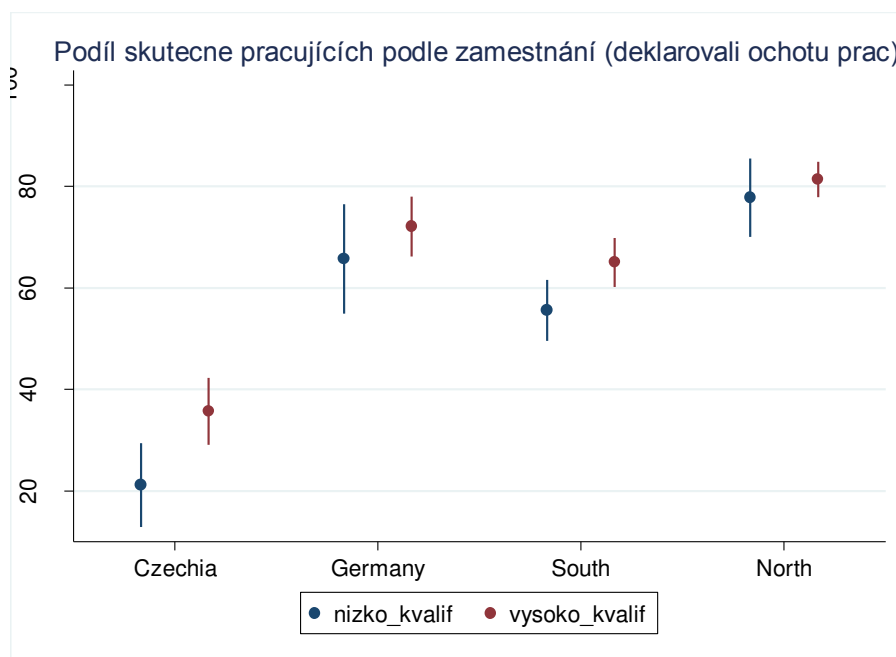
Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

**Graf 13: Podíl skutečně pracujících ve skupině těch, kteří měli vysoké očekávání pracovat**



Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

**Graf 14: Podíl skutečně pracujících ve skupině těch, kteří měli vysoké očekávání pracovat, dle typu zaměstnání**



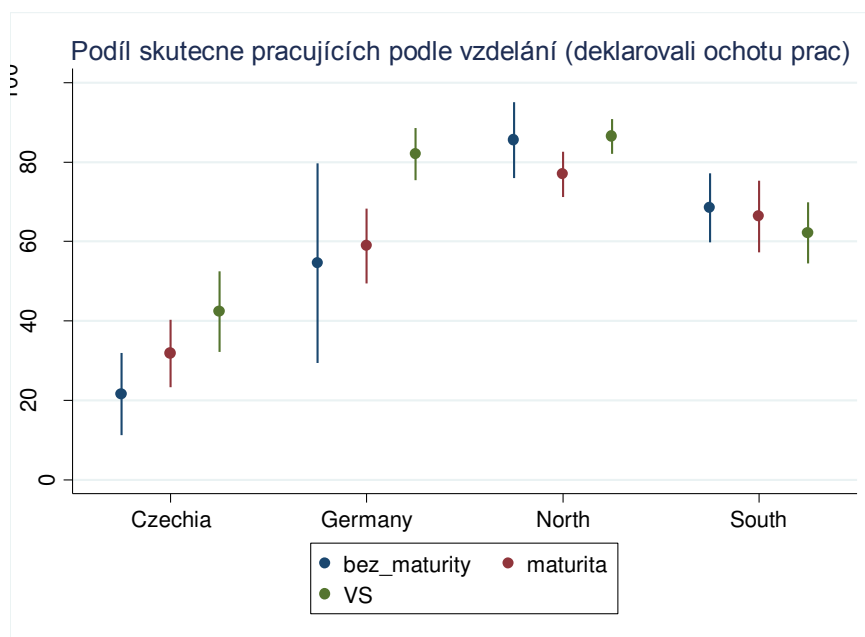
*Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)*

*Poznámka: Graf udává průměrné hodnoty společně pro pracující ženy i muže.*

Díky longitudinálnímu charakteru dat jsme schopni sledovat jednotlivce v čase a porovnat jejich očekávání, která deklarovali ve věku 50–61 let (průměr cca 55) s jejich skutečným chováním přibližně ve věku 63 let (ze statistických důvodů jsme zvolili interval 62–64). Následující **Graf 13** proto ukazuje podíl skutečně pracujících z těch, kteří deklarovali ochotu pracovat v předchozím období. Graf zobrazuje nejdříve muže a ženy zvlášť, následně rozdělujeme pracující opět podle typu zaměstnání (**Graf 14**) a podle vzdělání (**Graf 15**). Je zřejmé, že Česko má vůči ostatním zemím výrazně nižší podíl těch, kteří pracují, i když v předchozím období deklarovali ochotu pracovat. To platí prakticky u obou pohlaví, nízce i vysoce kvalifikovaných zaměstnání a u všech vzdělanostních skupin. Přestože je nejvyšší podíl pracujících mezi vysokoškolsky vzdělanými, stále jich pracuje pouze 40 % z těch, kteří dříve deklarovali ochotu pracovat. To je proti Německu poloviční hodnota. Podobné hodnoty jsou naměřeny pro nízce a vysoce kvalifikované profese.



**Graf 15: Podíl skutečně pracujících ve skupině těch, kteří měli vysoké očekávání pracovat, dle nejvyššího dosaženého vzdělání**



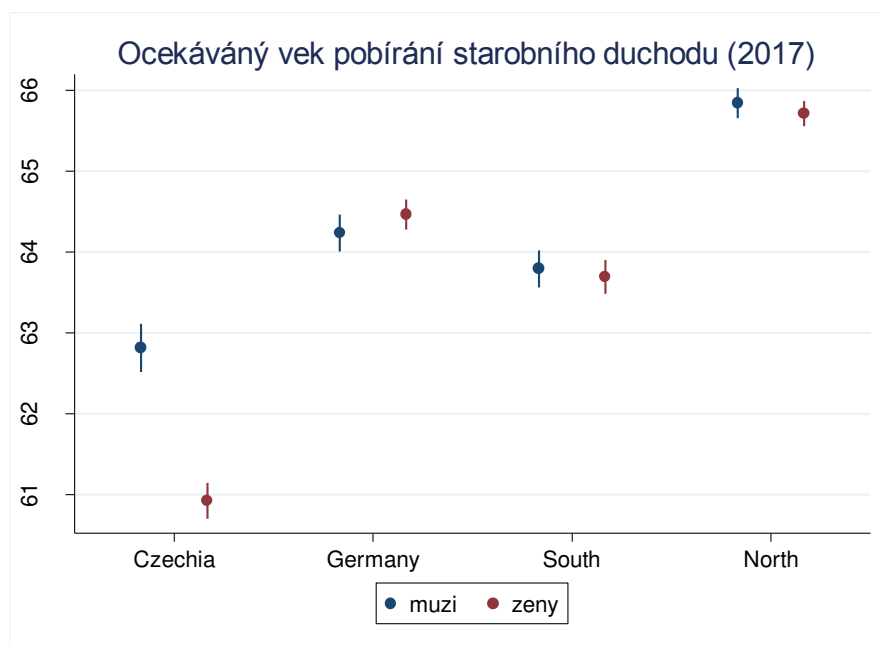
Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Poznámka: Graf udává průměrné hodnoty společně pro pracující ženy i muže.

Z výsledků prezentovaných v **Grafech 13, 14 a 15** plyne, že pravděpodobně existuje určitý faktor, který je odlišný od ostatních zemí a způsobuje, že Češi odcházejí předčasně z trhu práce, v souladu s jejich očekáváním. Kandidátů na vysvětlení může být celá řada, například zhoršený zdravotní stav, odlišná alokace zaměstnanců do fyzicky náročných profesí (v Česku je vyšší zastoupení zpracovatelského průmyslu než v ostatních státech Evropy), nebo charakteristiky důchodového systému.

Jedním z diskutovaných faktorů může být také věk, ve kterém lidé nabývají nárok na starobní důchod. Tyto rozdíly ilustrujeme v **Grafu 16**, který ukazuje očekávání, v jakém věku budou mít lidé nárok na nekrácený starobní důchod. Z **Grafu 16** vyplývá, že tato očekávání ohledně pobírání starobního důchodu se u mužů v Česku a v Německu liší jenom o jeden rok, zatímco ženy v Česku mají výrazně nižší očekávání než v Německu, a to o více než tři roky.

**Graf 16: Subjektivní očekávaný věk, ve kterém respondent nabyde nárok na starobní důchod**

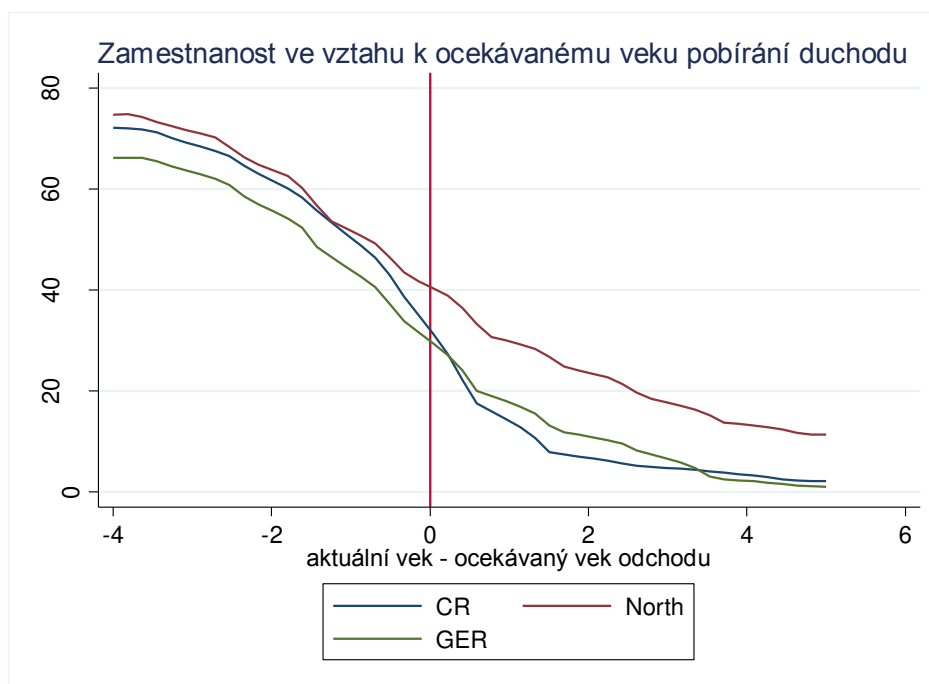


Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Poznámka: Respondenti jsou ve věku 50-61.

V následujícím **Grafu 17** ukazujeme, jak se mění zaměstnanost respondentů vzhledem k věkové vzdálenosti od očekávaného věku pobírání starobního důchodu v Německu, Česku a ve Skandinávii. Je zřejmé, že se v daných zemích snižuje zaměstnanost vzhledem k individuálnímu očekávání pobírání starobního důchodu velmi podobně, ale ve Skandinávii trochu pomaleji. Na horizontální ose je přitom čas normalizován právě hodnotou očekávaného věku, tudíž hodnota -2 jsou dva roky do doby, kdy dotyčný očekává, že bude pobírat starobní důchod. V obou případech je zřejmé, že lidé v Německu i v Česku se chovají podobně, tj. odcházejí do důchodu v okamžiku, kdy je jejich aktuální věk shodný s věkem, kdy očekávali, že budou pobírat důchod. Hlavní rozdíl mezi Německem a Českem je tedy ve výši věku, ve kterém lidé očekávají, že začnou pobírat starobní důchod. Na druhou stranu ve Skandinávii zůstávají muži o něco déle pracovat, tedy i za očekávaný věk, kdy mají nárok na starobní důchod. Jinými slovy ve Skandinávii pracovníci neopouštějí trh práce ihned s nárokem na starobní důchod.

**Graf 17: Podíl zaměstnaných ve vztahu k subjektivní očekávaný věk pobírání starobního důchodu**



Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

#### 4. Zdravotní stav současných starších pracujících ve srovnání se zahraničím

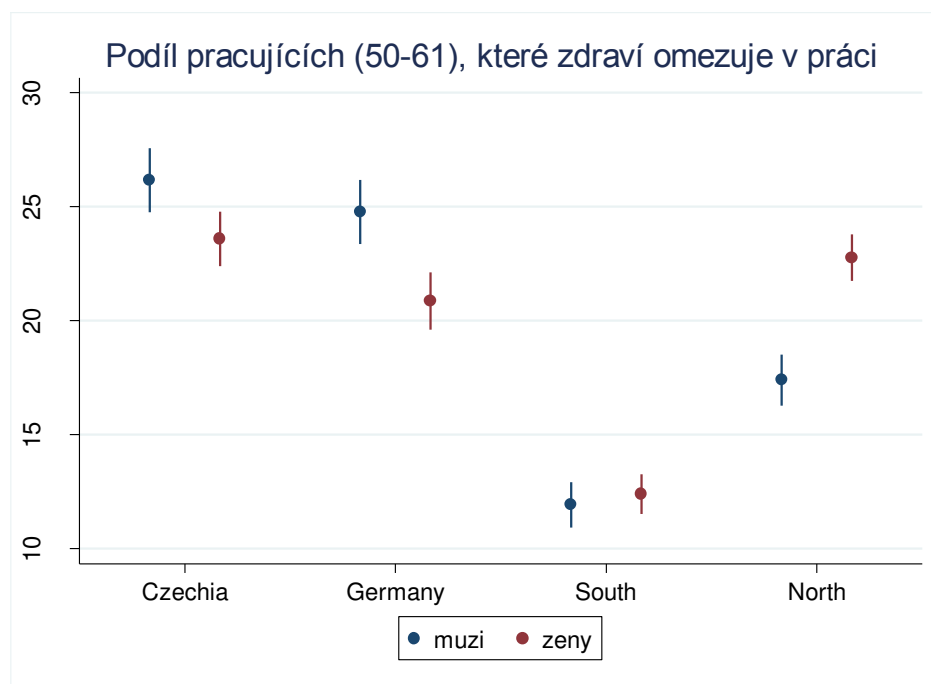
Předcházející kapitola ukázala vysoké očekávání mužů, a zejména vysoce kvalifikovaných mužů, ohledně jejich pravděpodobnosti pracovat ve věku 63 let. Vše nasvědčuje tedy tomu, že ve věku 50–61 let (v průměru přibližně 55 let), kdy byli jednotlivci dotazováni, nepociťují starší pracující muži výrazné dlouhodobé omezení na trhu práce. Ve svých očekáváním pracujících muži v Česku převyšují dokonce očekávání mužů v Německu, které naopak vykazuje vyšší zaměstnanost mužů ve věku 63 let než je tomu v případě českých mužů. Tento nesoulad mezi očekáváním a realitou se potvrdil velmi nízkým podílem skutečně pracujících mužů ve věku 63 let podmíněných jejich vysokými očekáváním. Tedy, i když jsou zaměstnaní v Česku docela optimističtí ohledně jejich budoucí schopnosti a možnosti pracovat, ve skutečnosti pak odcházejí do důchodu dříve, než očekávali.

Na první pohled není jasné, co způsobuje nízké procento zaměstnaných ve věku 63 let v Česku. Například je možné, že lidem se výrazně zhoršuje zdravotní stav, případně se cítí jím omezení v pracovní aktivitě. V této kapitole se proto zaměříme na zdravotní stav starších pracujících v Česku ve srovnání s okolními zeměmi Evropy. Zdravotní stav pracujících by mohl být totiž dalším možným vysvětlením pro nesrovnalost mezi očekáváním pracovat a reálnou participací na trhu práce. Následující analýza může

zároveň přispět k diskusi ohledně zapojení starších pracovníků na trhu práce. Jako častý problém pro toto zapojení je totiž vnímán právě zdravotní stav starších pracujících a fyzická náročnost povolání.

Opět se zde opíráme o data ze šetření SHARE a konkrétně o subjektivní vnímání jednotlivců, starších zaměstnaných, ohledně jejich zdravotních omezení při práci a při denních aktivitách. **Graf 18** zobrazuje podíl pracujících mužů a žen, kteří udávají, že je zdraví limituje v práci. Jde o skupinu pracujících ve věku 50 až 61 let. Zde je nutno zdůraznit, že na otázku ohledně omezení při práci byly dotazováni jenom pracující. Není zde tudíž možné porovnávat dynamiku odchodu z trhu práce. V Česku pozorujeme přibližně čtvrtinu pracujících mužů a čtvrtinu pracujících žen, u kterých má zdravotní stav dopad na jejich pracovní výkon. Podobná situace, i když s o něco menšími podíly, je i v sousedním Německu. Naopak nejmenší limitace zdraví při práci udávají starší pracující v jižní Evropě, ve které tato omezení pociťuje jenom o něco více než 10 % pracujících. Kromě případu severských zemí nic nenasvědčuje tomu, že by byli starší muži více omezení při práci svým zdravotním stavem než starší ženy.

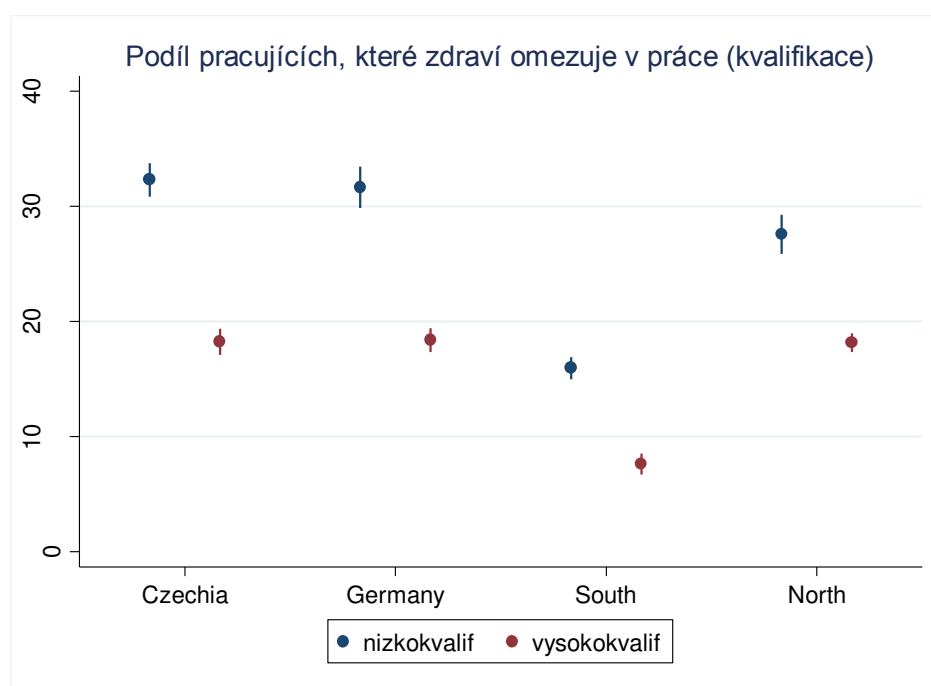
**Graf 18: Podíl pracujících, kteří udávají, že je zdraví limituje v práci (mezinárodní srovnání).**



Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Jak už bylo poznamenáno, zdravotní stav starších pracujících může být ovlivněn fyzickou náročností zaměstnání. Z části to potvrdila již očekávání pracovat během důchodového věku (tedy ve věku 63 let), která dosahují u vysoce kvalifikovaných starších mužů zhruba 55 %, což je o 15 p.b. méně, než u níže kvalifikovaných pracovníků. Dalo by se tedy říct, že vysoce kvalifikovaní starší pracovníci pociťují menší dlouhodobá omezení při práci než jejich vrstevníci v níže kvalifikovaných zaměstnáních. Tento rozdíl v očekáváních dle typu zaměstnání také potvrzuje **Graf 19** zobrazující podíl vysoce a níže kvalifikovaných pracujících (mužů a žen), které omezuje zdraví při práci. Jak se dá očekávat, větší omezení při práci pociťují zejména pracující v níže kvalifikovaných zaměstnáních, a to napříč všemi dotazovanými zeměmi v Evropě. Limitace při práci kvůli zdravotnímu stavu udává tedy přibližně 32 % níže kvalifikovaných českých pracovníků oproti přibližně 18 % vysoce kvalifikovaným pracovníkům. Rozdíl v očekáváních a zároveň také v realizaci odchodu do důchodu mezi níže a vysoce kvalifikovanými pracovníky je tedy možné z části připsat rozdílu ve fyzické náročnosti obou prací a s ní úzce spjatou limitací při práci kvůli zdraví. Je proto velmi těžké zhodnotit, do jaké míry lze posouvat věkovou hranici odchodu do důchodu u zaměstnání vyžadujících nízkou kvalifikaci. Výsledky spíše nasvědčují tomu, že prostor na tento posun se nabízí zejména u vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří stále zaostávají v pracovní aktivitě kolem věku 63 let za Německem.

**Graf 19: Podíl pracujících, kteří udávají, že je zdraví limituje v práci; dle typu zaměstnání (mezinárodní srovnání).**

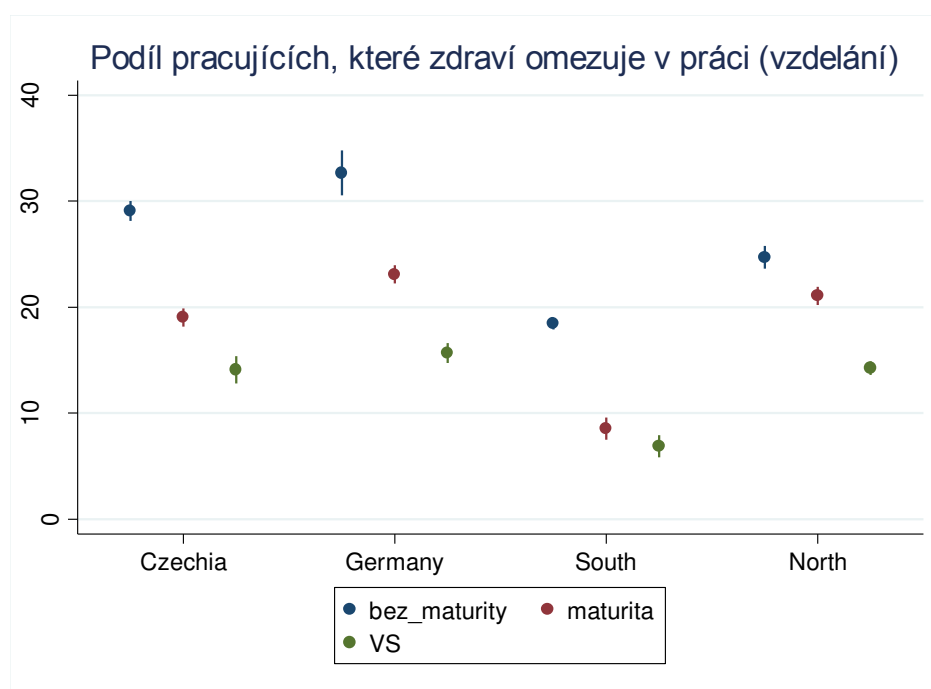


Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Poznámka: Graf udává průměrné hodnoty společně pro pracující ženy i muže.

Typ zaměstnání je úzce spojen také s nejvyšším dosaženým vzděláním pracovníků. Podobné rozdíly v omezeních při práci dle typu zaměstnání je možné pozorovat také u pracujících s různou úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání (**Graf 20**). Nejvyšší podíl pracujících, kteří se vyjádřili, že je zdraví omezuje v práci, je ve všech sledovaných zemích u pracujících s nejvyšším dosaženým středním vzděláním bez maturity. Opět je situace v Česku velmi podobná té v Německu, kdy v obou zemích udává omezení v práci až kolem 30 % pracujících se středním vzděláním bez maturity v porovnání s přibližně 15 % pracujících s vysokoškolským vzděláním.

**Graf 20: Podíl pracujících, kteří udávají, že je zdraví limituje v práci; dle nejvyššího dosaženého vzdělání (mezinárodní srovnání).**



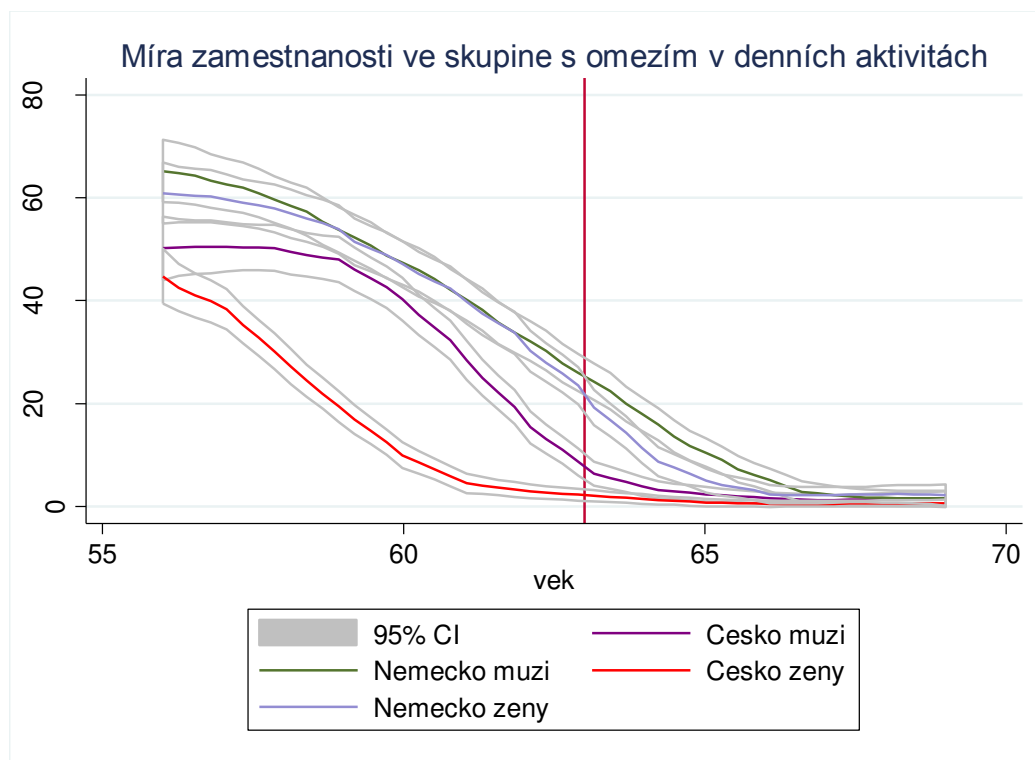
*Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)*

*Poznámka: Graf udává průměrné hodnoty společně pro pracující ženy i muže.*

Dle předešlé analýzy se dá říct, že zdravotní omezení při práci pociťují starší pracující v Česku ve stejné míře jako v Německu a zároveň také sledujeme v obou zemích podobné rozložení těchto omezení dle typu zaměstnání a dle nejvyššího dosaženého vzdělání pracovníků. Jelikož se na omezení při práci šetření SHARE dotazuje jenom pracujících respondentů, není možné v rámci této proměnné sledovat dynamiku odchodu z trhu práce. Na to, abychom mohli porovnat, jak reagují starší pracující na svůj zdravotní stav, a konkrétně jak je ovlivňuje při rozhodnutí odejít z trhu práce, zaměříme se dále na deklarované omezení starších lidí v jejich denních aktivitách. Šetření SHARE se

dotazuje starších lidí, jestli jsou omezeni kvůli svému zdravotnímu stavu v běžných denních aktivitách. Respondenti si mohli vybrat mezi odpovědi: „Vážné omezení“, „Omezení, ale ne vážné“ a „Bez omezení“. Pro jednodušší interpretaci výsledků jsme sjednotili odpovědi do binární proměnné, která nabývá hodnoty 1, pokud má respondent alespoň nějaké omezení (tj. „Vážné omezení“ nebo „Omezení, ale ne vážné“), a hodnotu 0 pokud je „Bez omezení“. **Graf 21** následně zobrazuje dynamiku odchodu z trhu práce u té skupiny respondentů, kteří pociťují omezení při denních aktivitách. Dynamika odchodu z trhu práce je zde znázorněna na základě míry zaměstnanosti napříč věkem respondentů. Porovnáváme zde ženy a muže v Česku a v Německu. V Česku se muži s omezením při denních aktivitách chovají přibližně stejně jako muži v Německu, a ani dynamika odchodu se zde výrazně nemění. Totožné chování lze pozorovat také u žen s omezením v Německu. Nejvyšší propad v míře zaměstnanosti je opět zaznamenán u žen v Česku s omezením v denních aktivitách. Tyto dynamiky pro ženy a muže s omezením v denních aktivitách v Česku a v Německu kopírují celkovou dynamiku odchodu z práce dokumentovanou ve 2. části této studie (viz **Graf 6** pro ženy a **Graf 7** pro muže). Propad u žen v Česku je zde proto s největší pravděpodobností způsoben celkovým dřívějším odchodem žen z trhu práce v Česku v porovnání se ženami v Německu.

**Graf 21: Míra zaměstnanosti u lidí s pociťovaným omezením v denních aktivitách napříč věkem, Česko a Německo**

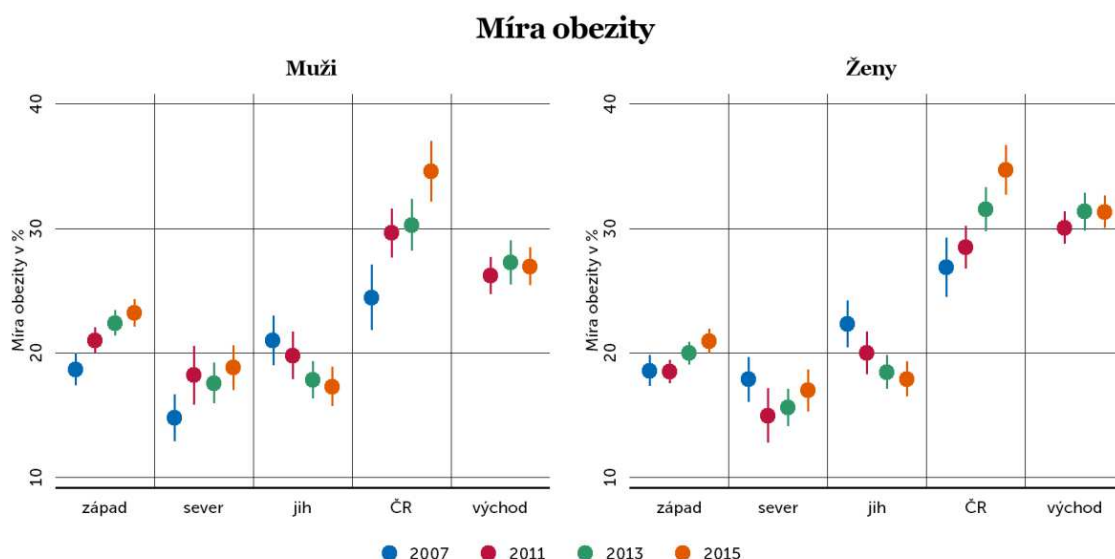


Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)



Z dat SHARE tedy ukazujeme, že starší pracovníci v Česku a Německu vykazují podobnou pravděpodobnost omezení zdraví při práci (viz **Graf 18**). Očekávaná délka dožití ve zdraví je však dle WHO v Německu o 2 roky vyšší než v Česku.<sup>2</sup> Zdá se tedy, že posun ve zdravotním stavu starší generace se odehrává někdy po dovršení věku 60 let, případně v období důchodu. Studie Pertolda a Šatavy (2018) ukazuje, že starší lidé (v dané studii definovaní ve věku 50–69 let) v Česku se od ostatních evropských zemí odlišují například ve svém stylu života, a to zejména v posledních letech. Pertold a Šatava (2018) se na základě dat SHARE dívali konkrétně na míru obezity u starších lidí napříč evropskými regiony (**Graf 22**). Česká republika v tomto měřítku dosahuje nejvyšších hodnot, a to jak u mužů, tak i u žen. V roce 2015 trpělo obezitou v Česku přibližně 35 % starších mužů a 35 % starších žen, což je v porovnání se západní Evropou o 15 p. b. více u obou pohlaví.

**Graf 22: Míra obezity u starších lidí (50-69 let) v mezinárodním kontextu**



Zdroj: Pertold a Šatava (2018)

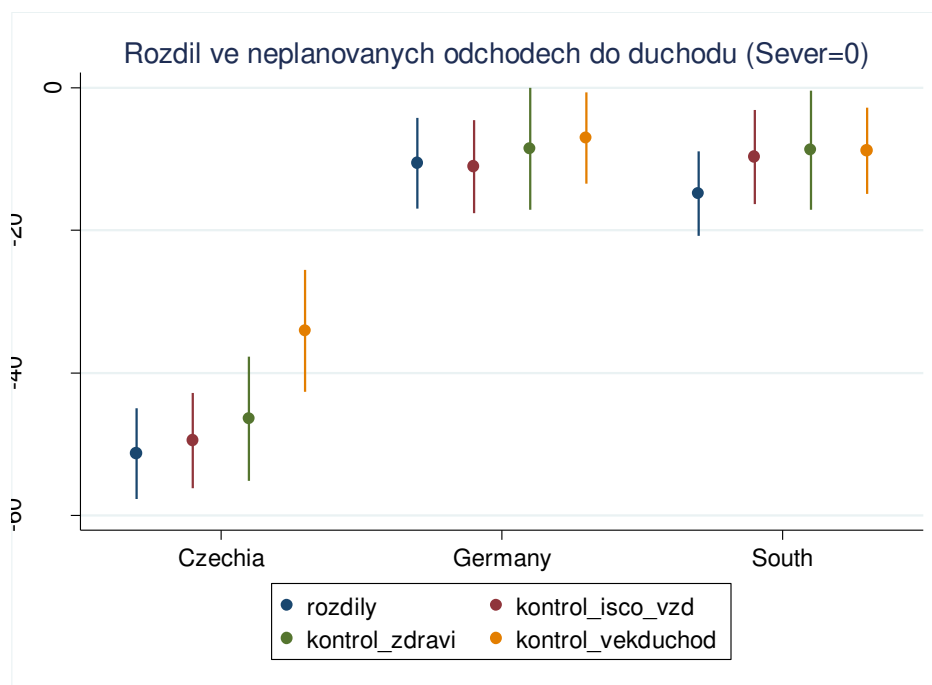
## 5. Co ovlivňuje neplánovaný odchod do důchodu? Zdraví versus očekávání věku nároku na důchod

V předchozích kapitolách jsme ukázali, že mnozí starší pracovníci odcházejí do důchodu mnohem dříve, než původně plánovali. Stejně tak platí, že v subjektivních měřítkách

<sup>2</sup> V Česku je celková očekávaná délka dožití ve zdraví 69,3 let (pro muže 67 a pro ženy 71,6 let). V Německu je to celkově 71,6 let (pro muže 70 a pro ženy 73 let). Zdroj: <http://apps.who.int/gho/data/view.main.HALEXv>

v oblasti zdraví jsou na tom velmi podobně jako v Německu a jiných zemích. Na druhou stranu lidé starší padesáti let v Česku trpí vyšší mírou obezity, než v jiných zemích Evropy. Dále jsme ukázali, že starší pracující v Česku mají výrazně nižší očekávání věku, kdy začnou mít nárok na starobní důchod. V této části se proto soustředíme na zjištění co je klíčovým determinantem neplánovaného odchodu do důchodu. Metodologicky vycházíme z regresní analýzy a odhadujeme rozdíl mezi jednotlivými zeměmi a regiony, při kontrolování různých faktorů. Konkrétně nám jde o to odhadnout rozdíl mezi zeměmi v prevalenci neplánovaného odchodu do důchodu různými ekonometrickými modely, které postupně očišťují odhadnuté rozdíly mezi zeměmi o zaměstnání a vzdělání, dále o rozdíly ve zdravotním stavu a nakonec o očekávání nároku na starobní důchod. Výsledky těchto regresí jsou shrnuty v **Grafu 23**. Rozdíl v neplánovaném odchodu do důchodu není možné v celém rozsahu vysvětlit žádným faktorem. Jediný faktor, který statisticky významně snižuje tento rozdíl, je očekávaný věk nároku na starobní důchod. Ten snižuje rozdíly přibližně o čtvrtinu.

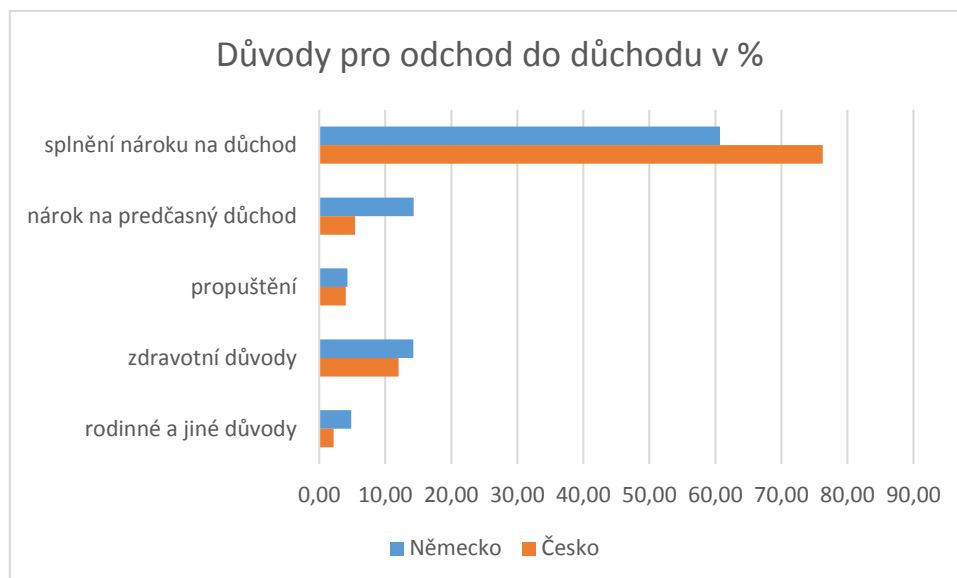
**Graf 23: Rozdíly v neplánovaných odchodech do důchodu napříč zeměmi a možné faktory, které tyto rozdíly vysvětlují**



Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)

Poznámka: Každý bod grafu představuje samostatnou regresi, která vysvětluje rozdíly v neplánovaných odchodech do důchodů jednotlivě na základě 3 faktorů: zdravotní stav, nejvyšší dosažené vzdělání a očekávaný věk nároku na starobní důchod.

**Graf 24: Důvody, pro které respondenti odešli do důchodu**



*Zdroj: SHARE (vlastní výpočty)*

**Graf 24** dále zobrazuje porovnání Česka a Německa v udaných důvodech odchodu do důchodu. Konkrétně jde odpověď na otázku, z jakých důvodů odešli do důchodu, kdy respondent ex post mohl odpovědět v různých variantách možností odchodu do důchodu. Jak je vidět z **Grafu 24** dominantní odpověď je splnění požadavků na starobní důchod. Naopak v naprosté menšině jsou odpovědi směřující ke zdravotnímu stavu, případně ohledně problému ztráty zaměstnání.

## Závěr

V této studii analyzujeme přechod starších pracujících do důchodu. Ve srovnání s ostatními zeměmi v západní Evropě čeští starší pracovníci odcházejí do důchodu dříve a zároveň také rychleji opouští trh práce. V empirické analýze se soustředíme na dva faktory, které by mohly tento dřívější vstup do důchodů vysvětlit: očekávání ohledně budoucího odchodu do důchodu a subjektivní zdravotní stav jednotlivců. Z analýzy plyne, že značná část pracujících ve věku 50-61 stále plánuje pracovní aktivitu i ve věku 63 let. Podíl zaměstnaných s vysokými očekáváním ohledně jejich pracovní aktivity ve věku 63 let je dokonce velmi podobný tomu v Německu.

Jak ukazujeme pomocí longitudinálních dat, většina pracujících odchází mimo trh práce a navzdory jejich vysokým očekáváním nejsou v 63 letech již zaměstnaní. Neplánovaný odchod z trhu práce pozorujeme u žen i u mužů, pro vysoce i nízce kvalifikované skupiny zaměstnanců, stejně tak i u všech vzdělanostních skupin. Na druhou stranu z hlediska subjektivních otázek na zdravotní stav čeští starší pracující na tom obecně nejsou hůře než jejich vrstevníci z Německa. Odlišují se jenom v jednom indikátoru, v míře obezity u starší populace, která v poslední době v Česku výrazně roste. To ale rozdíly vysvětlit nemůže.

Na základě těchto zjištění jsme testovali, zda je možné rozdíly mezi zeměmi v neplánovaných odchodech do důchodu vysvětlit rozdíly v některých sledovaných veličinách, a to například subjektivním vnímáním zdravotního stavu, vzdělanostní strukturou pracujících nebo strukturou v profesích. Naše zjištění ukazují, že jediný faktor, který může, ale pouze částečně, vysvětlit rozdíly v neplánovaných odchodech do důchodu je očekávání nároku na starobní důchod. Všechny ostatní zvažované veličiny nemají vliv na vysvětlení mezinárodních rozdílů v neplánovaném odchodu z trhu práce. Lze tedy konstatovat, že lidé přehodnocují svoje předchozí plány a odcházejí do důchodů právě v okamžiku, kdy na něj získávají nárok. Toto chování se nemění ani navzdory opačným předcházejícím očekáváním a navzdory nepřítomnosti jakýchkoliv zdravotním omezením při práci nebo denních aktivitách.

## Literatura

Boháček, R., Bueren, J., Crespo, L., Mira, P., and Pijoan-Mas, J. (2018). Inequality in life expectancies across Europe. *CEMFI Working Papers*, 1810.

Chan, S., and Stevens, A. (2004). Do changes in pension incentives affect retirement? A longitudinal study of subjective retirement expectations. *Journal of Public Economics*, 88(7-8), 1307-1333.

ETK (2019). Retirement ages in different countries. Finnish Centre for Pensions. (<https://www.etk.fi/en/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/>)

Komise pro spravedlivé důchody (2019). Komise pro spravedlivé důchody – Zahájení činnosti. MPSV: Praha. ([http://duchodovakomise.cz/wp-content/uploads/2019/07/Uvodni\\_informace\\_-\\_prezentace.pdf](http://duchodovakomise.cz/wp-content/uploads/2019/07/Uvodni_informace_-_prezentace.pdf))

Maestas, N. (2010). Back to work: Expectations and realizations of work after retirement. *The Journal of Human Resources*, 45(3), 718–748.

MPSV (2017). Pojistněmatematická zpráva o důchodovém pojištění 2017. MPSV: Praha. (<https://www.mpsv.cz/web/cz/statisticke-informace-projekce-a-pojistnematematicke-zpravy-o-socialnim-pojisteni>)

Pertold, F. a Šatava, J. (2018). Obezita v České republice: mezinárodní srovnání s využitím dat z projektu SHARE. *IDEA studie* 9, 2018. ([https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_9\\_2018\\_Obezita\\_v\\_Cesku/mobile/index.html#p=1](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_9_2018_Obezita_v_Cesku/mobile/index.html#p=1))