A large, light gray circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the title text.

Stárnutí populace a jeho dopady na zaměstnanost

Jak stárnutí populace mění pravidla hry



Stárnutí populace a jeho dopady na zaměstnanost

Jak stárnutí populace mění pravidla hry

Jiří Vyhlídal

Praha, RILSA

2024

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu „Nástroje adaptace společnosti na stárnutí obyvatelstva s důrazem na gender“ (IP70207) řešeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v roce 2024.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uvedte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence (<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
Vyšlo v roce 2024, 1. vydání, počet stran 61
Tisk: RILSA

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

Studie se zaměřuje na dopady stárnutí populace na trh práce, zejména na přechod starších zaměstnanců do ekonomické neaktivity. S prodlužující se délkou života a klesající porodností odchází významná část pracovní síly do důchodu, což vytváří mezery na trhu práce a ohrožuje udržitelnost důchodových systémů. Ekonomická neaktivita starších osob je ovlivněna zdravotními problémy, nedostatkem pracovních příležitostí, věkovou diskriminací a nedostatečnou podporou v pozdějších fázích kariéry. Studie identifikuje, že stárnutí pracovní síly negativně ovlivňuje produktivitu, přičemž nárůst podílu starších pracovníků koreluje s poklesem růstu produktivity práce o přibližně 0,2 procentního bodu ročně.

Hlavním cílem studie je analyzovat faktory ovlivňující rozhodování starších zaměstnanců o odchodu z trhu práce v České republice mezi lety 2013 a 2021. Studie využívá data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) a zaměřuje se na populaci ve věku 50 až 65 let. Analýza ukazuje, že mezi lety 2013 a 2021 došlo k významnému poklesu podílu neaktivních osob v této věkové skupině, a to zejména v důsledku administrativního prodlužování věku odchodu do důchodu. Stěžejními faktory ovlivňujícími přechod do neaktivity jsou věk, zdravotní stav a pozice na trhu práce. Starší pracovníci s vyšším vzděláním mají nižší pravděpodobnost odchodu do neaktivity, zatímco zdravotní problémy a nezaměstnanost významně zvyšují pravděpodobnost ukončení ekonomické aktivity. Ženy, zejména s nižším vzděláním, mají vyšší pravděpodobnost odchodu do neaktivity, zatímco muži vykazují vyšší tendenci zůstat zaměstnaní i ve vyšším věku.

Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že klíčovými opatřeními jsou podpora vzdělávání a rekvalifikace starších pracovníků, boj proti věkové diskriminaci a zlepšování zdravotních podmínek. Flexibilní pracovní úvazky a podpora genderové rovnosti jsou dalšími důležitými kroky pro udržení starších pracovníků na trhu práce. Studie zdůrazňuje, že stárnutí populace vyžaduje komplexní přístup k politice zaměstnanosti a sociální politice, aby se zmírnily dopady demografických změn na ekonomiku a společnost.

Klíčová slova: trh práce; stárnutí; zaměstnanci; ekonomická aktivita starších osob; ČR

Abstract

The study focuses on the impacts of population ageing on the labour market, particularly the transition of older employees into economic inactivity. With increasing life expectancy and declining birth rates, a significant proportion of the workforce is retiring, creating labour market gaps and threatening the sustainability of pension systems. Economic inactivity among older individuals is influenced by health issues, a lack of employment opportunities, age discrimination, and insufficient support in the later stages of their careers. The study identifies that an ageing workforce negatively affects productivity, with an increase in the proportion of older workers correlating with a decline in labour productivity growth of approximately 0.2 percentage points per year.

The primary objective of the study is to analyse the factors influencing older employees' decisions to leave the labour market in the Czech Republic between 2013 and 2021. The study uses data from the Czech Labour Force Survey (LFS) and focuses on individuals aged 50 to 65. The analysis reveals a significant decline in the share of economically inactive individuals in this age group between 2013 and 2021,

primarily due to administrative increases in the statutory retirement age. The key factors influencing the transition to inactivity include age, health status, and labour market position. Older workers with higher levels of education are less likely to exit the labour force, whereas health problems and unemployment significantly increase the likelihood of economic inactivity. Women, particularly those with lower levels of education, are more likely to become economically inactive, whereas men tend to remain in employment at older ages.

International experience suggests that key policy measures include supporting lifelong learning and retraining for older workers, combating age discrimination, and improving health conditions. Flexible working arrangements and the promotion of gender equality are also crucial steps in retaining older workers in the labour market. The study emphasises that population ageing necessitates a comprehensive approach to employment and social policies to mitigate the economic and societal impacts of demographic changes.

Key words: labour market; aging; employees; economic activity of older people; Czech Republic

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Metodologie.....	8
3. Stavová analýza trhu práce.....	12
3.1 Shrnutí.....	16
4. Toky na trhu práce.....	18
4.1 Shrnutí.....	21
5. Přejchod do ekonomické neaktivity v kohortě 50 až 65 let.....	22
5.1 Shrnutí.....	31
6. Regresní analýza tranzice do neaktivity.....	32
6.1 Shrnutí.....	39
7. Závěr.....	41
7.1 Implikace pro veřejné politiky.....	43
Literatura.....	45
Příloha.....	48

1. Úvod

Vzhledem k probíhajícímu stárnutí populace takřka v celém vyspělém světě se stává otázka přechodu do neaktivity u starších zaměstnanců kritickým problémem pro ekonomiky i společnosti. S prodlužující se průměrnou délkou života a klesající porodností odchází značná část pracovní síly do důchodu, čímž vzniká mezera, která představuje problém pro trhy práce. Tento demografický posun ohrožuje nejen udržitelnost důchodových systémů, ale vyvolává také otázky týkající se produktivity a možného ekonomického přínosu starších osob, které se rozhodnou ukončit svou ekonomickou aktivitu a odejít do důchodu.

Ekonomická neaktivita starších osob může být způsobena různými faktory, včetně zdravotních problémů, nedostatku vhodných pracovních příležitostí, diskriminace na základě věku a nedostatečné podpory při přechodu do pozdějších fází pracovní kariéry. Vzhledem k tomu, jaké individuální i společenské důsledky stárnutí pracovní síly přináší, je nezbytné zkoumat strategie starších zaměstnanců při přechodu do neaktivity a současně hledat opatření, která by podpořila jejich delší, případně alespoň částečné, zapojení na trhu práce. Řešení neaktivity zaměstnanců není pouze otázkou ekonomické nutnosti, ale také otázkou využití cenných dovedností a zkušeností, jejichž nositeli starší pracovníci jsou.

Neaktivita zaměstnanců v kontextu stárnoucí pracovní síly představuje významný problém pro produktivitu s důsledky, přesahujícími rámec jednotlivých firem i širší ekonomiky. Se stárnutím populace opouští trh práce stále větší počet starších pracovníků, což může vést k poklesu celkové úrovně produktivity. Výsledky nedávných výzkumů naznačují, že stárnutí pracovní síly negativně ovlivňuje růst celkové produktivity, a to především v důsledku poklesu míry inovací a horší adaptability starších zaměstnanců. Studie například ukázaly, že nárůst podílu starších pracovníků koreluje se statisticky významným snížením růstu produktivity práce. Odhady naznačují, že v důsledku stárnutí pracovní síly může docházet k poklesu produktivity přibližně o 0,2procentního bodu (p. b.) ročně během následujících dvou desetiletí (Aiyar & Ebeke, 2016).

Důvody tohoto poklesu jsou různorodé. Jak jsme již zmínili, starší pracovníci se mohou potýkat s překážkami, jako jsou zdravotní problémy, zastarávající kvalifikace nebo diskriminace na základě věku, které mohou bránit jejich schopnosti zůstat aktivními a produktivními pracovníky. Navíc s tím, jak se vyvíjejí požadavky na zaměstnance – zejména s rozvojem technologií –, mohou mít starší zaměstnanci problém udržet krok s novými dovednostmi a postupy, což dále zhoršuje problémy s produktivitou (Crawford et al., 2016). Koncentrace starších pracovníků na pozicích, kde produktivita s věkem klesá, může navíc vést k celkovému snížení efektivity organizace (Aiyar & Ebeke, 2016).

Na druhou stranu platí, že starší pracovníci přinášejí na pracoviště cenné zkušenosti a znalosti. S vhodnou podporou a politikami zaměřenými na podporu jejich účasti na trhu práce mohou organizace využít silné stránky starších zaměstnanců a zároveň zmírnit rizika poklesu produktivity

práce. Strategie, jako jsou flexibilní pracovní úvazky, možnosti průběžného vzdělávání a aplikace věk zohledňujících postupů na pracovišti, mohou pomoci udržet starší pracovníky a současně udržet požadovanou úroveň produktivity.

Pochopení hlavních příčin neaktivity starších pracovníků může pomoci vyvinout účinné strategie na podporu delšího pracovního života, podporu flexibilních pracovních režimů a zlepšení dovedností a zaměstnatelnosti starších pracovníků. Cílem této studie je tedy především z dostupných datových zdrojů (VŠPS) identifikovat faktory, které významně ovlivňovaly rozhodování zaměstnanců o odchodu z trhu práce mezi lety 2013 a 2021. Vedle toho studie nabízí shrnutí vývoje trhu práce v České republice v uvedeném období. A to jak z pohledu analýzy stavových veličin, tak z hlediska toků mezi různými pozicemi na trhu práce.

2. Metodologie

Studie se zabývá změnami ve vztahu k trhu práce, ke kterým docházelo mezi lety 2013 a 2021 v populaci osob ve věku mezi 15 a 65 lety, s důrazem na vývoj a změny v populaci osob ve věku 50 až 65 let. Vedle srovnání stavových veličin v různých časových bodech se studie zaměřuje na pohyby pracovní síly na trhu práce v uvedeném období. Zvláštní pozornost je věnována faktorům, jež nejčastěji vedou k odchodu z pracovního trhu. Studie využívá čtvrtletní data českého Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), což představuje určitá omezení, ale také příležitosti. Data VŠPS neobsahují žádné informace o výši platů či mezd, výši předčasných ani řádných důchodů, ani o výši částečných nebo plných invalidních důchodů. Analýza se tudíž zaměřuje primárně na vliv sociodemografických charakteristik a charakteristik pracovních míst na pravděpodobnost opuštění pracovního trhu.

Navzdory těmto omezením VŠPS poskytuje bohatý soubor dat, který lze využít jak pro průřezové, tak pro diachronní (longitudinální) analýzy a který nabízí pohled na dynamiku trhu práce v čase a v různých demografických skupinách. Díky této všestrannosti jsou údaje z šetření pracovních sil cenným zdrojem pro předkládaný typ analýz.

Průřezové analýzy zahrnují zkoumání dat v jednom časovém okamžiku s cílem identifikovat vzorce a vztahy mezi proměnnými. Tento typ analýz poskytuje průřezové údaje, jež lze rozčlenit podle různých demografických faktorů, jako jsou věk, pohlaví nebo odvětví. To umožňuje srovnávat vybrané charakteristiky a ukazatele trhu práce mezi různými segmenty populace. Struktura dat VŠPS, založená na reprezentativním vzorku populace, představuje účinný nástroj pro hodnocení podmínek na trhu práce v daném čase.

Diachronní analýza využívá longitudinální data ke sledování změn a trendů v čase. Tento typ analýzy je možné aplikovat v určité míře i na data VŠPS. Týká se to především sledování změny statusu na trhu práce (přechody mezi zaměstnáním, nezaměstnaností a neaktivitou). Z dat VŠPS lze za určitých podmínek identifikovat počty a podíly pohybů mezi těmito statusy. Možnost aplikovat a kombinovat průřezový a dlouhodobý pohled na zkoumané problémy dává lepší předpoklady k poznání vývoje a pochopení stavu, v němž se nacházíme (Esping-Andersen, 2000).

Jak již bylo uvedeno, studie je založena na analýze čtvrtletních dat VŠPS za 36 čtvrtletí mezi 1q 2013 a 4q 2021. Všechny analýzy jsou vztaženy k produktivní složce populace, definované jako obyvatelé ČR ve věku 15 až 65 let, bez zaměstnanců mimo civilní sektor. Vzhledem k tomu, že data VŠPS obsahují proměnnou, která udává váhu každého z respondentů v souboru, mohou být informace o stavech prezentovány tak, že reflektují skutečné podíly jednotlivých kategorií v cílové populaci. Nejen podíly, ale i absolutní počty proto odpovídají skutečným podílům a počtům v cílové populaci.

Počet případů šetřených v jednotlivých čtvrtletích není stejný. Ve sledovaném období počty případů variovaly od minima 48 966 případů v 1q 2021 po maximum 66 222 případů v 1q 2013. V průměru byla v jednom čtvrtletí sebrána data od 58 714 respondentů, což představuje celkový počet 2 113

693 případů za celé sledované období. Většina analýz ve studii je však vztažena k populaci ve věku mezi 15 a 65 lety. Tato populace je v jednotlivých čtvrtletích zastoupena v průměru 32 889 respondenty. Nejnižší počet respondentů v uvedeném věkovém rozpětí byl dotazován ve 2q 2020 (28 681) a naopak nejvyšší v 1q 2013 (37 902). V průměru bylo v každém ze čtvrtletí dotazováno 32 889 osob ve věku mezi 15 a 65 lety, celkem tedy 1 183 988 respondentů.

Hlavními analyzovanými proměnnými jsou jednak vybrané sociodemografické charakteristiky jednotlivých respondentů (pohlaví, věk, dosažená úroveň vzdělání a rodinný stav) a jednak proměnné charakterizující vztah respondenta k trhu práce (pozice na trhu práce, zda pobírá důchod a případně jaký, klasifikace pozice zaměstnavatele na trhu práce [CZ-NACE] a klasifikace pozice respondenta [CZ-ISCO]). Přehled podílu osob v jednotlivých kategoriích uvedených proměnných je možno nalézt v tabulce č. 1.

Analýza pohybů na trhu práce předpokládá, že analyzovaná data umožňují sledovat pozici na trhu práce konkrétního respondenta alespoň ve dvou časových bodech. Konstrukce šetření VŠPS, kdy v každém čtvrtletí je obměněna přibližně pětina vzorku, teoreticky takový postup umožňuje. Data v každém ze sledovaných čtvrtletí obsahují proměnnou, jež jednoznačně určuje pozici respondenta na trhu práce (zaměstnaný, nezaměstnaný nebo neaktivní) podle definice ILO. Zároveň zahrnují i proměnnou identifikující jeho pozici o jedno čtvrtletí dříve. U přibližně čtyř pětin výběrového souboru tak lze v každém čtvrtletí sledovat toky mezi jednotlivými pozicemi.

Fakt, že jsme s ohledem na rotační princip výběrového souboru VŠPS (každé čtvrtletí se obmění přibližně jedna pětina vzorku) schopni určit pozici respondenta na trhu práce jen u čtyř pětín respondentů, znemožňuje použití vah, které vypočítává ČSÚ pro každý čtvrtletní soubor VŠPS. Pro každý z těchto souborů je nutné spočítat váhy, jež tento úbytek zohlední. V této studii jsou nové váhy pro redukovaný soubor vypočteny na základě inverzní míry pravděpodobnosti nezahrnutí případu v redukovaném souboru, a to pro různé skupiny vzorku (podrobněji ke strategii výpočtu těchto vah viz např. Samaniego de la Parra & Viegelahn, 2021). Pro každá čtvrtletní data je aplikován následující postup:

1. výpočet logistické regrese:

$$\text{logit}(p) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{attrit} + \beta_2 \cdot \text{pohlaví} + \beta_3 \cdot \text{věk} \quad (1)$$

kde: attrit indikuje, zda pro daného respondenta je možné určit jeho nebo její pozici na trhu práce v čase t-1,

pohlaví indikuje pohlaví respondenta a

věk indikuje věk respondenta.

2. pro každého z respondentů je vypočtena očekávaná pravděpodobnost nezahrnutí pr_attrit (predicted attrition probability), tedy očekávaná pravděpodobnost absence informace o pozici na trhu práce daného respondenta v čase t-1, a

3. posledním krokem je výpočet nové individuální váhy každého respondenta ($wgtn$), pro kterého existuje informace o pozici na trhu práce v obou časových bodech, na základě stávající váhy $wgto$; tato nová váha zohledňuje úbytek přibližně jedné pětiny výběrového souboru:

$$wgtn = wgto * \frac{1}{pr_attrit} \quad (2)$$

kde: $wgto$ je původní váha respondenta a

pr_attrit je vypočtená pravděpodobnost nezahrnutí respondenta.

Výpočet nových individuálních vah pro redukováný soubor umožňuje počítat korektní absolutní počty v případě hrubých toků a následně i korektní podmíněné pravděpodobnosti v případě měř přechodu.

K charakteru použitých dat je třeba konstatovat, že data VŠPS nejsou data panelovými. Jednotlivé čtvrtletní datové soubory lze propojit vzhledem k tomu, že se v nich opakují stejné proměnné a jen do té míry, v jaké se jednotlivé proměnné skutečně v datových souborech opakují. Tento způsob propojování datových souborů pocházejících z opakovaných výběrových šetření, která nevytvářejí panel, je v literatuře označován jako *time series of cross sections* (TSCS) (Borowczyk-Martins & Pacini, 2024) nebo *repeated cross-section data* (Firebaugh, 2008).

V zásadě tak platí, že konstrukce VŠPS umožňuje v omezené míře pracovat s propojenými čtvrtletními daty jako s daty panelovými a sledovat změnu na individuální úrovni. Mezi dvěma po sobě následujícími čtvrtletími je tudíž možné sledovat změnu ve statusu na trhu práce u konkrétního respondenta a současně je možné prostřednictvím řetězení jednotlivých šetření, v našem případě 36 čtvrtletních souborů, sledovat sociální nebo společenskou změnu.

Z hlediska datové analýzy TSCS data umožňují vedle čistě deskriptivních analytických postupů také aplikaci multivariačních přístupů, například mnohonásobných lineárních či logistických regresních modelů, případně hierarchických regresních modelů. V této studii využíváme v zásadě všech možností, které data VŠPS nabízejí. Vybrané datové soubory za jednotlivá čtvrtletí analyzujeme samostatně, k analýze individuálních toků využíváme informaci o pozici na trhu práce v bezprostředně předcházejícím čtvrtletí a otázky případných společenských změn jsou analyzovány na souboru, ve kterém jsou propojena data za všech 36 čtvrtletí. Z multivariačních analýz se jako vhodným přístupem ukázala být logistická regrese.

Model logistické regrese použitý k testování vlivu vybraných proměnných na tranzici do neaktivity je představen v kapitole „Regresní analýza tranzice do neaktivity“. Na tomto místě ozřejmíme jen základní metodologický přístup. Vzhledem k posunům, k nimž ve sledovaném období na trhu práce v České republice došlo, a které jsme popsali v této studii, vyplynula nutnost sledovat očekávané efekty ve více časových obdobích. Vzhledem k testované problematice – odchodu zaměstnanců do neaktivity – byl základní soubor omezen na populaci ve věku mezi 51 a 65 lety. Testovali jsme tedy stejný logistický model na čtvrtletních datech ve třech různých obdobích: 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021. Výstupy všech tří modelů je možné nalézt v grafu č. 12 a v přílohách v tabulce č. 9A. Použitý statistický software

STATA umožňuje použití vah při práci s regresními modely. Aplikovány byly standardní individuální váhy, které jsou součástí distribuovaných datových souborů VŠPS a které zaručují převážení celého výběrového souboru takovým způsobem, aby respektoval velikost a strukturu populace České republiky. Výstupy regresních analýz odrážejí očekávané efekty v cílové populaci (populace ve věku 51 až 65 let), nikoli pouze výběrového souboru, a respektují její strukturu.

3. Stavová analýza trhu práce

Logika stavové analýzy předpokládá průřezový pohled na zkoumanou populaci v určitém okamžiku. Ovšem i v této části jsme využili faktu, že pracujeme se souborem dat, která zachycují studovanou populaci v delším čase. V této části jsou prezentovány podíly osob ve věku 15 až 65 let podle kategorií vybraných proměnných (pozice na trhu práce, pohlaví, dosaženého vzdělání, věkové kategorie, pobírání důchodu, klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) a rodinného stavu) a jednotlivé analýzy představujeme za tři vybraná čtvrtletí (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021). Výsledky z pohledu klasifikací CZ-NACE a CZ-ISCO přinášíme v této části z důvodu lepší přehlednosti ve zjednodušené podobě. Podrobné výsledky za obě klasifikace jsou, spolu s ostatními sledovanými proměnnými, navíc v členění podle tří věkových kategorií a podle pohlaví, zařazeny do Přílohy na konci této studie.

Ve sledovaném období docházelo k postupnému poklesu počtu osob v souboru 15 až 65letých. V prvním čtvrtletí 2013 žilo v ČR 7 310 tisíc osob, které spadaly do tohoto věkového rozpětí. V porovnání s tímto údajem klesl jejich počet do prvního čtvrtletí 2017 o více než 250 tisíc na 7 056 tisíc osob. A během následujících 17 čtvrtletí, do 1q 2021, došlo k dalšímu poklesu o 111 tisíc a jejich celkový počet poklesl pod hranici sedmi milionů. Do konce sledovaného období ve 4q 2021 klesl počet osob ve věku 15 až 65 let na hodnotu 6 896 tisíc.

V tabulce č. 1 jsou prezentovány podíly za celý soubor ve třech různých čtvrtletích. Podrobnější deskripci stavů na trhu práce v těchto třech čtvrtletích je možné nalézt opět v Příloze na konci této studie.

V první řadě je patrné, že významnější změny, vyjádřeno změnou v podílech jednotlivých kategorií, se na trhu práce odehrávaly mezi lety 2013 a 2017. Při srovnání hodnot mezi lety 2017 a 2021 v převážně většině sledovaných proměnných pozorujeme již menší rozdíly. Výjimkou je v tomto ohledu podíl svobodných. Jejich podíl v cílové populaci roste a po roce 2017 roste rychleji než mezi lety 2013 a 2017.

Z výsledků je třeba v první řadě vypíchnout trend růstu podílu zaměstnaných v populaci ve věkové skupině 15 až 65 let. Tento vývoj je důsledkem poklesu podílu nezaměstnaných, ale ještě výrazněji poklesem podílu neaktivních osob, což nepochybně odráží zákonný mechanismus prodlužování věku odchodu do důchodu. V celém sledovaném období poklesl podíl neaktivních osob o 4,3 p. b.

Podíly mužů a žen zůstávaly po celé sledované období stabilní. Naproti tomu v oblasti vzdělání pozorujeme tři různé trendy. Zprvu mírně klesá podíl osob se základním vzděláním v cílové populaci. Tento trend souvisí jednak s odchodem starších věkových kohort s vyšším podílem osob s nejnižším vzděláním z trhu práce, jednak s poklesem podílu osob mezi 15 a 30 lety ve zkoumané populaci (viz příloha, tabulka č. 2A). Druhým trendem je pokles podílu vyučených. Ve sledovaném období jejich podíl klesl o 4,1 p. b. A třetím trendem je naopak růst podílu osob s VŠ vzděláním. Jejich podíl vzrostl o 5 p. b. Podíl osob s maturitou v cílové populaci v zůstává v zásadě konstantní.

Tabulka č. 1 Srovnání podílů v jednotlivých kategoriích vybraných proměnných, populace 15 až 65 let (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

Proměnné	Kategorie	1q 2013	1q 2017	1q 2021
pozice na TP	zaměstnaný	65,67 %	71,69 %	72,79 %
	nezaměstnaný	5,36 %	2,60 %	2,57 %
	neaktivní	28,97 %	25,70 %	24,63 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
pohlaví	žena	49,56 %	49,37 %	49,11 %
	muž	50,44 %	50,63 %	50,89 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
vzdělání	(ne)dokončená ZŠ	13,36 %	12,34 %	12,32 %
	vyučení	33,85 %	31,95 %	29,76 %
	maturita	35,21 %	34,75 %	35,28 %
	VŠ	17,59 %	20,96 %	22,64 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
věkové kat.	15–30 let	27,62 %	25,86 %	24,97 %
	31–50 let	43,45 %	45,27 %	46,79 %
	51–65 let	28,93 %	28,87 %	28,24 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
důchod	není důchodce	84,32 %	86,42 %	89,14 %
	předčasný důchod	0,62 %	0,32 %	0,28 %
	řádný důchod	10,17 %	8,36 %	5,69 %
	plný inv. důchod	2,59 %	2,52 %	2,55 %
	částečný inv. důchod	2,10 %	2,23 %	2,26 %
	jiný důchod	0,21 %	0,15 %	0,09 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
CZ-NACE	Primární sektor – zemědělství a těžba	2,56 %	2,40 %	2,38 %
	Průmysl – zpracovatelský průmysl, energetika, stavebnictví	24,20 %	27,18 %	26,88 %
	Služby – převážně vyžadující osobní kontakt	14,59 %	15,09 %	14,57 %
	Služby – spíše bez nutnosti osobního kontaktu	8,83 %	9,63 %	10,32 %
	Služby poskytované zpravidla veřejným sektorem	15,49 %	17,38 %	18,71 %
	neuveďeno	34,33 %	28,32 %	27,14 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
CZ-ISCO	bílé límečky (ISCO 1-4)	31,39 %	34,21 %	36,01 %
	modré límečky (ISCO 5-9)	34,28 %	37,47 %	36,85 %
	neuveďeno	34,33 %	28,32 %	27,14 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %
rodinný stav	svobodný/á	33,81 %	35,77 %	38,47 %
	sezdáný/á	53,27 %	51,11 %	48,46 %
	ovdovělý/á	2,43 %	1,89 %	1,58 %
	rozvedený/á	10,49 %	11,23 %	11,50 %
	celkem	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Vývoj podílu osob v jednotlivých věkových kategoriích odráží reprodukční chování předcházejících populací. V první řadě, jak již bylo zmíněno, po celé sledované období klesá podíl osob do 30 let věku. Nízké míry porodnosti, které pozorujeme od devadesátých let, se odrážejí nejen na celkovém poklesu absolutního i relativního počtu osob v cílové populaci, ale nejvýrazněji na snižujícím se podílu osob v nejnižší věkové kategorii. I v tomto případě jde jak o pokles relativní, v porovnání se zbývajícím částí cílové populace v daném čtvrtletí, tak o pokles absolutní. V prvním čtvrtletí 2013 žilo v ČR 2 019 tisíc osob, které spadaly do věkové kategorie 15–30 let. V 1q 2021 ve stejné věkové kategorii nacházíme již jen 1 734 tisíc osob, tedy o 285 tisíc méně.

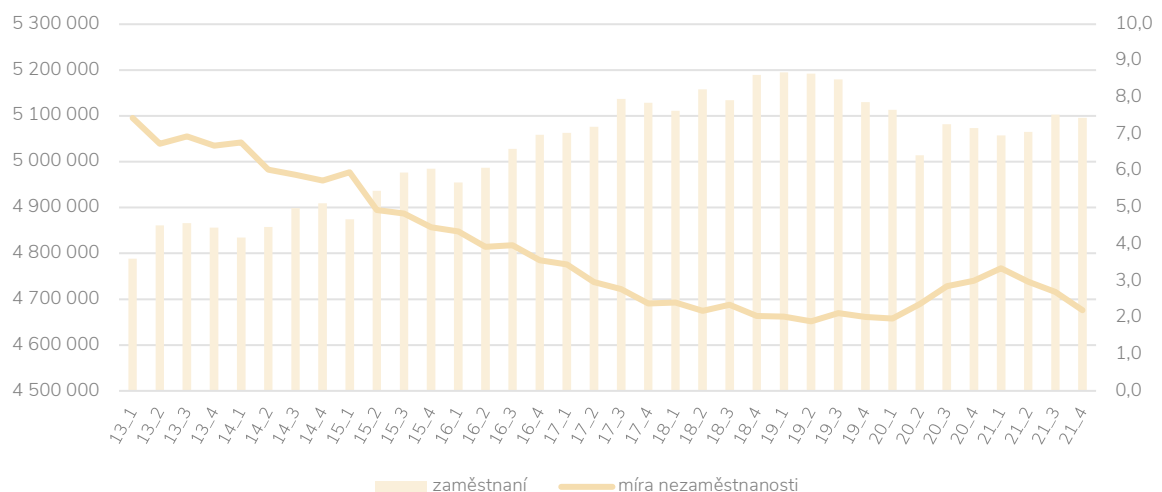
K významné změně docházelo po celé sledované období v oblasti pobírání důchodů. V první řadě rostl podíl (o 4,8 p. b.) a mírně také absolutní počet (o 26 tisíc osob) osob, které ve vymezené populaci nepobíraly žádný důchod, a naproti tomu klesal podíl a počet osob, které některý z důchodů pobíraly. Snížil se podíl i počet těch, již odcházeli do předčasného důchodu, ale největší rozdíl zaznamenáváme u těch, kteří pobírali řádný důchod. U nich došlo k poklesu o 4,5 p. b. V absolutním vyjádření to znamená, že ve zkoumané populaci bylo v prvním čtvrtletí 2021 o 348 tisíc méně osob pobírajících řádný důchod než v prvním čtvrtletí 2013. Podíl osob pobírajících plný nebo částečný invalidní důchod zůstal v celém studovaném období bez významnějších změn.

Z pohledu zjednodušené klasifikace ekonomických činností je patrný především nárůst podílu zaměstnanců v průmyslu (mezi 1q 2013 a 1q 2017) a jeho následným pokles. Počet osob zaměstnaných v průmyslu se za celé sledované období zvýšil o více než 97 tisíc, což představuje nárůst za celé sledované období o 2,7 p. b. Další oblastí, kde došlo k nárůstu absolutního počtu zaměstnanců, jsou služby poskytované převážně bez nutnosti osobního kontaktu. Mezi tento typ služeb patří především ICT, peněžnictví, pojišťovnictví, administrativa a také oblast vědy. Absolutní počet zaměstnanců v tomto sektoru se za celé sledované období zvýšil o více než 71 tisíc osob, což představuje nárůst o 1,5 p. b. Oblastí, kde došlo ve sledovaném období absolutně i relativně k největšímu růstu počtu zaměstnanců, jsou služby poskytované zpravidla veřejným sektorem. Všechny zaměstnance v tomto sektoru nelze automaticky označit za státní zaměstnance nebo zaměstnance placené z veřejných rozpočtů, ale jejich podíl v této kategorii je velmi vysoký. Můžeme proto konstatovat, že pozorovaný nárůst počtu zaměstnanců o 3,2 p. b., absolutně o více než 167 tisíc zaměstnanců, v určité míře dokumentuje často diskutovaný problém zvětšování podílu zaměstnanců placených státem.

Ve dvou oblastech pozorujeme absolutní i relativní pokles počtu a podílu zaměstnanců. V první řadě jde o oblast služeb převážně vyžadujících osobní kontakt. Do této kategorie spadá především maloobchod a maloobchod a dále doprava a skladování, ubytování a gastronomie. Relativně došlo jen k velmi malému poklesu o 0,02 p. b., v absolutním vyjádření to však představuje úbytek o více než 54 tisíc zaměstnanců. Významnou roli v tomto vývoji sehrála nepochybně pandemie covidu-19, protože do 1q 2017 počet i podíl zaměstnanců v této oblasti rostl. Druhou oblastí, ve které došlo k poklesu, je primární sektor. Podíl zaměstnanců se zde snížil o 0,2 p. b., tedy o bezmála 26 tisíc zaměstnanců.

K pochopení toho, co se ve sledovaném období na trhu práce odehrávalo je třeba zabývat se v tomto případě také kategorií „neuveдено“. Do této kategorie spadají respondenti, kteří jsou v daném čtvrtletí buďto nezaměstnaní anebo jsou ekonomicky neaktivní. Podíl těch, které nebylo možné klasifikovat z hlediska činnosti jejich zaměstnavatele za celé sledované období klesl o 7,2 p. b., což představuje téměř 625 tisíc osob. Počet zaměstnaných mezi 1q 2013 a 1q 2021 navzdory celkovému poklesu počtu osob ve věku 15 až 65 let o 366 tisíc, vzrostl o 259 tisíc, a to i v kontextu zmenšujícího se podílu populace osob ve věku 15 až 30 let. Značná část tohoto nárůstu je dána kombinací klesající míry nezaměstnanosti v čase (viz graf č. 1) a mechanismu prodlužování věku odchodu do důchodu.

Graf č. 1 Vývoj průměrného absolutního počtu zaměstnaných v jednotlivých čtvrtletích (levá osa) a průměrné čtvrtletní míry nezaměstnanosti (pravá osa)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Rovněž v případě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO pozorujeme výrazný pokles podílu respondentů, kteří zaměstnání v daném čtvrtletí nejsou (o 7,2 p. b.), a naproti tomu nárůst v obou zbývajících kategoriích. Hodnoty v této kategorii logicky korespondují s hodnotami zjištěnými ve stejné kategorii při analýze sektorů CZ-NACE. O 2,6 p. b. se zvýšil podíl zaměstnanců v modrých límečcích, což v absolutním vyjádření představuje nárůst o více než 52 tisíc. Za zaměstnance v modrých límečcích zde považujeme ty, jejichž zaměstnání spadá do 5. až 9. kategorie klasifikace CZ-ISCO. A ještě výrazněji, o 4,6 p. b., se zvýšil podíl zaměstnanců v bílých límečcích. Jde o zaměstnance spadající do kategorií 1 až 4 a v absolutních číslech se jejich počet zvýšil o více než 206 tisíc.

Z hlediska rodinného stavu pozorujeme růst podílu svobodných a paralelně pokles podílu sezdaných. V tomto ohledu se česká společnost v segmentu 15 až 65letých skutečně výrazně proměňuje. Zatímco na počátku roku 2013 byl podíl sezdaných o téměř 20 p. b. vyšší než podíl svobodných,

na počátku roku 2021 je vyšší již jen o 10 p. b. Podíl svobodných se ve sledovaném období zvýšil o 4,6 p. b. a podíl sezdaných se snížil o 4,8 p. b. Vyjádřeno absolutně to znamená, že přibylo 199 tisíc svobodných a počet sezdaných se snížil o 529 tisíc. Snížil se také počet i podíl ovdovělých. Podíl i počet rozvedených mírně vzrostl.

Tabulky č. 1A až 8A v Příloze obsahují podrobnější analýzu uvedených proměnných. Nabízejí především porovnání mezi muži a ženami a také podle tří věkových kategorií. Na tomto místě zmíníme alespoň nejzajímavější výsledky. Z hlediska růstu podílu zaměstnaných v průběhu sledovaného období se v podrobnější analýze ukazuje, že se z největší části odehrával ve věkové kohortě 51–65 let. Podíl zaměstnaných mužů se v této věkové kategorii za celé období zvýšil o 11,6 p. b., a u žen dokonce o 17,5 p. b. U žen došlo také k výraznější změně složení z hlediska dosaženého vzdělání ve věkové kategorii 51 až 65 let. Podíl žen se základním vzděláním mezi 1q 2013 a 1q 2021 klesl z 16,4 % na 9,1 % a ve stejném období ze zvýšil podíl žen s vysokoškolským vzděláním ve stejné věkové kategorii z 12,1 % na 17,2 %. Jinak řečeno, podíl žen ve věku 51 až 65 let s nejnižším vzděláním se snížil o 7,4 p. b. a naopak podíl žen s nejvyšším vzděláním se zvýšil o 5,1 p. b.

K výrazné změně došlo v nejvyšší věkové kategorii co do počtu a podílu žen a mužů, kteří pobírali řádný důchod. Mezi 1q 2013 a 1q 2021 se počet těchto mužů snížil o 111,1 tisíce, a u žen dokonce o 237,0 tisíce. V prvním sledovaném čtvrtletí pobíralo důchod 25,0 % mužů ve věku 51 až 65 let. V 1q 2021 to bylo již jen 15,0 % z nich. U žen byl pokles ještě razantnější, kdy z 44,7 % klesl na 25,3 %.

Analýza z hlediska tříd NACE ukazuje rostoucí podíl mužů ve věku 51 až 65 let zaměstnaných v průmyslu. V 1q 2013 pracovalo v průmyslu 31,2 % mužů v této věkové kategorii. V 1q 2021 to bylo 36,9 %. Ještě rychlejší růst podílu žen ve stejné věkové kategorii pozorujeme u služeb poskytovaných zpravidla veřejným sektorem, ve značné míře tedy ve školství, zdravotnictví a v sociálních službách. Jejich podíl mezi zaměstnanými v tomto sektoru se zvýšil z 20,5 % v 1q 2013 na 30,8 % v 1q 2021.

Z hlediska rodinného stavu probíhal ve sledovaném období u mužů i žen ve věkové kategorii 51–65 let podobný proces: klesal počet i podíl sezdaných a současně rostl počet i podíl rozvedených. Vedle toho ve věkových kategoriích 31–50 a 51–65 let rostl u mužů i žen podíl i počet svobodných.

3.1 Shrnutí

V důsledku probíhajících demografických změn se celkový počet osob ve věku 15 až 65 let mezi lety 2013 a 2021 snížil o 414 tisíc (z 7 310 tis. na 6 896 tis.), přičemž k nejvýraznějšímu poklesu došlo ve věkové kategorii 15–30 let (pokles o 285 tis. osob). Současně vzrostl podíl zaměstnaných osob z 65,67 % v roce 2013 na 72,79 % v roce 2021. Tento růst byl způsoben poklesem nezaměstnanosti a snížením podílu neaktivních osob, k němuž došlo z důvodu prodloužení věku odchodu do důchodu. Administrativní odkládání odchodu do důchodu se projevilo výrazným nárůstem podílu zaměstnaných

ve věkové kategorii 51–65 let. U žen v této věkové kategorii došlo k nárůstu o 17,5 p. b. Vlivem prodlužování věku odchodu do důchodu došlo také k poklesu počtu osob pobírajících řádný důchod o 4,5 p. b., tedy o 348 tisíc, a odpovídajícímu nárůstu podílu osob ve věkové kategorii 15–65 let, které žádný důchod nepobírají. Zde je však třeba upozornit na skutečnost, že tento vývoj byl doprovázen setrvalým růstem počtu osob ve věku 66+, což mělo za následek růst celkového počtu starobních důchodců v České republice.

Trh práce v ČR prošel ve sledovaném období významnými změnami, zejména poklesem nezaměstnanosti a růstem zaměstnanosti. Zároveň demografické faktory jako stárnutí populace a nízká porodnost, spolu s administrativním prodlužováním věku odchodu do důchodu, ovlivnily strukturu ekonomicky aktivní populace.

Vzdělanostní úroveň populace se zvyšovala, především díky růstu podílu vysokoškolsky vzdělaných osob.

Sociální trendy, jako růst podílu svobodných a pokles podílu sezdáných, odrážejí změny v životním stylu a hodnotách společnosti.

4. Toky na trhu práce

Informace o stavu trhu práce z hlediska jednotlivých indikátorů, jak byly uvedeny v předcházející kapitole, jsou výsledkem individuálního rozhodování a jednání konkrétních aktérů. Tyto údaje tak v sobě kumulují výsledky řady procesů, které však z údajů samotných nejsou patrné. V této části studie budou prezentována data, která mohou přispět k poznání a pochopení těchto procesů. V této části se zaměříme na dynamické charakteristiky trhu práce v ČR.

Kategorizace respondentů do jednotlivých vzájemně se vylučujících statusů je provedena v souladu s definicemi ILO. Pozice každého respondenta v každém ze sledovaných čtvrtletí (t) tak můžeme být identifikována, v porovnání s pozicí v předcházejícím čtvrtletí ($t-1$), jako výsledek jednoho z devíti možných přechodů mezi statusy uvedenými v matici:

$$\begin{array}{ccc} EE & EU & EI \\ UE & UU & UI \\ IE & IU & II \end{array} \quad (3)$$

Z hlediska hrubých toků například přechod označený jako EU znamená, že u respondenta došlo mezi časem $t-1$ a časem t k přechodu ze zaměstnání do nezaměstnanosti.

V této studii jsou používány dvě základní míry popisující dynamiku trhu práce: hrubé toky (gross flows) a pravděpodobnosti přechodu (transition probabilities). Hrubé toky na trhu práce představují počty pohybů zaměstnanců mezi jednotlivými statusy, jak jsou uvedeny v matici (3), k nimž došlo mezi dvěma časovými body. V této studii jde o absolutní počty zaměstnanců, kteří buď změnili, nebo zachovali svůj status ve dvou bezprostředně následujících čtvrtletích.

Na základě hrubých toků je možné vypočítat pro každý ze statusů míru pravděpodobnosti, s jakou v daném časovém období u zaměstnanců v daném statusu dojde k přechodu do některého z jiných statusů, případně k zachování daného statusu. Matematicky je pravděpodobnost přechodu definována jako pravděpodobnost přechodu ze stavu v čase $t-1$ do stavu v čase t , vypočtená podle následujícího vzorce:

$$P_{ij} = \frac{N_{ij}}{N_i} \quad (4)$$

kde: P_{ij} je pravděpodobnost přechodu ze stavu i do stavu j , nabývající hodnoty od 0 do 1;

N_{ij} je počet osob, u kterých byl identifikován mezi dvěma čtvrtletími přechod ze stavu i do stavu j , přičemž za přechod je považováno též setrvání ve statusu (viz přechody EE, UU a II v matici (3));

N_i je počet osob ve stavu i v čase $t-1$.

Následující dvě tabulky prezentují průměrné pohyby na českém trhu práce za celé sledované období. Na diagonále tabulky jsou průměrné absolutní počty osob, které se v čase t nacházely ve stejné pozici jako v čase t-1. V průměru tedy bylo ve v každém ze čtvrtletí ve sledovaném období zaměstnaných 4 938 tisíc osob, nezaměstnaných 135 tisíc osob a neaktivních 1 761 tisíc osob. V průměru v každém čtvrtletí 26,1 tisíce zaměstnaných osob odešlo do nezaměstnanosti a 53,7 tisíce zaměstnaných osob do neaktivity. V průměru 43,8 tisíce nezaměstnaných našlo v každém čtvrtletí zaměstnání a 33,4 tisíce nezaměstnaných odešlo do neaktivity. Z neaktivity nastoupilo v průměru 45 tisíc osob do zaměstnání a 31,7 tisíce osob se stalo nezaměstnanými.

Ze zjištěných hodnot vyplývá, že ve sledovaném období v každém čtvrtletí našlo zaměstnání v průměru o 9 tisíc osob více, než kolik zaměstnání ztratilo. Za 36 čtvrtletí by to představovalo celkové zvýšení počtu zaměstnaných o 324,5 tisíce osob. Srovnáme-li počty zaměstnaných v 1q 2013 a 4q 2021, zjišťujeme, že došlo k jejich skutečnému nárůstu o 308,3 tisíce osob.

Tabulka č. 2 Průměrné hrubé toky za 36 čtvrtletí od 1q 2013 do 4q 2021

		t		
		E	U	I
t-1	E	4 938 157	26 076	53 694
	U	43 773	135 237	33 383
	I	45 011	31 696	1 760 767

Pokud stejná data prezentujeme jako pravděpodobnosti přechodu, vidíme především, že zaměstnání je vysoce stabilní status. V průměru 98,4 % osob, které byly zaměstnány v čase t-1, zůstávalo v zaměstnání také v čase t. Do nezaměstnanosti v průměru každé čtvrtletí vstupovalo 0,5 % zaměstnaných a 1,1 % zaměstnaných odcházelo do neaktivity. Podobně stabilním statusem jako zaměstnání je i neaktivita. Z těch, kteří byli neaktivní v čase t-1, zůstávalo 95,8 % neaktivních také v čase t. V průměru 2,5 % neaktivních vstoupilo v každém čtvrtletí do zaměstnání a 1,7 % se stalo nezaměstnanými. Nezaměstnaní v čase t-1 v průměru v čase t častěji našli zaměstnání (22 %), než vstupovali do neaktivity (17 %).

Tabulka č. 3 Průměrné pravděpodobnosti přechodu za 36 čtvrtletí od 1q 2013 do 4q 2021

		t		
		E	U	I
t-1	E	98,41	0,52	1,07
	U	22,01	61,03	16,96
	I	2,47	1,70	95,83

Výše prezentované průměrné popisují průměrnou dynamiku trhu práce za celé sledované období. Ta však pochopitelně nezůstává v čase konstantní. Průměrné hodnoty zakrývají tu část dynamiky, která připadá na rozdíly mezi jednotlivými čtvrtletími. V následující tabulce jsou hodnoty hrubých toků i pravděpodobností přechodu ve třech různých čtvrtletích.

Tabulka č. 4 Hrubé toky a pravděpodobnosti přechodu v období 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021

		Hrubé toky			Pravděpodobnosti přechodu		
		t			t		
1/2013		E	U	I	E	U	I
t-1	E	4 703 810	52 744	62 029	97,62	1,09	1,29
	U	50 756	288 428	44 289	13,24	75,21	11,55
	I	33 930	34 671	2 039 055	1,61	1,65	96,75
1/2017		E	U	I	E	U	I
t-1	E	4 984 035	31 926	65 642	98,08	0,63	1,29
	U	40 369	116 704	35 481	20,96	60,61	18,43
	I	38 802	27 070	1 713 529	2,18	1,52	96,30
1/2021		E	U	I	E	U	I
t-1	E	4 988 881	35 622	66 063	98,00	0,70	1,30
	U	29 630	110 452	23 036	18,16	67,71	14,12
	I	39 107	28 335	1 64 0807	2,29	1,66	96,05

Vývoj trhu práce mezi 1q 2013 a 1q 2021 je charakterizován především dvěma trendy: růstem absolutního počtu zaměstnaných osob, především mezi lety 2013 a 2017, a snižováním míry nezaměstnanosti, která se zde projevuje jako snižování absolutního počtu nezaměstnaných. V 1q 2013 bylo v průměru zaměstnaných 4 884 tisíc osob. V 1q 2017 to bylo již 5 169,2 tisíce osob a v 1q 2021 bylo zaměstnáno 5 165,6 tisíce osob. Ve stejných časových bodech byla průměrná čtvrtletní míra nezaměstnanosti 7,4 % (392,8 tis. osob), 3,4 % (184,6 tis. osob) a opět 3,4 %, ale absolutní počet klesl na 179,3 tisíce osob.

Přehled hrubých toků nabízí podrobnější pohled na pohyby zaměstnanců v jednotlivých čtvrtletích i napříč celým sledovaným obdobím. Na počátku sledovaného období byla situace taková, že ze zaměstnání odcházelo do nezaměstnanosti v průměru o 2 tisíce osob více, než kolik jich směřovalo opačným směrem, tedy z nezaměstnanosti do zaměstnání. Vysoký byl také počet těch, kteří zůstávali v nezaměstnanosti v čase t-1 i v čase t. Těch bylo na počátku 288,4 tisíce, ale jejich počet výrazně klesl již do 1q 2017, kdy jich bylo 116,7 a v 1q 2021 jich bylo 110,4 tisíce.

V 1q 2013 do zaměstnání celkově vstoupilo 84,7 tisíce osob, ale ze zaměstnání, ať již do nezaměstnanosti, nebo do neaktivity, odešlo o 30 tisíc osob více, tedy 114,8 tisíce. Tento trend, kdy ze zaměstnání odchází více osob, než do něj vstupuje, je trvalý. V 1q 2021 byl rozdíl mezi vstupujícími a odcházejícími dokonce ještě vyšší než v 1q 2013 – 32,9 tisíce osob – ve prospěch opouštějících zaměstnání.

Pravděpodobnosti přechodu ukazují, že navzdory poklesu vyjádřeném v absolutních číslech v čase vzrostla pravděpodobnost přechodu do zaměstnání u nezaměstnaných. V 1q 2013 byla mezi čtvrtletími pravděpodobnost přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnání 13,2 %, v 1q 2017 to bylo 21 % a v 1q 2021 činila 18,2 %. V 1q 2017 a 1q 2021 se snížila také pravděpodobnost přechodu do nezaměstnanosti u zaměstnaných. Současně v 1q 2013 a 1q 2017 byla vyšší pravděpodobnost přechodu do neaktivity u nezaměstnaných.

Zajímavostí je, jak stabilní v čase je pravděpodobnost přechodu ze zaměstnání do neaktivity vyjádřená pravděpodobností přechodu. Pohybovala se mezi 1,29 % a 1,30 %. V každém ze sledovaných čtvrtletí odcházelo ze zaměstnání do neaktivity více než 60 tisíc osob.

4.1 Shrnutí

Zaměstnání i neaktivita se ukázaly jako vysoce stabilní statusy. Většina zaměstnaných osob (průměrně 98,4 %) zůstala zaměstnána rovněž v následujícím čtvrtletí. Podobně tomu bylo u neaktivních osob (průměrně 95,8 %). Průměrně 0,5 % zaměstnaných osob přešlo v každém čtvrtletí do nezaměstnanosti a 1,1 % do neaktivity. Více než 22 % nezaměstnaných osob našlo v průměru v každém čtvrtletí zaměstnání a 17 % přešlo do neaktivity.

V průběhu sledovaného období došlo ke změně dynamiky tranzicí na trhu práce. Na jeho počátku odcházelo ze zaměstnání více osob (do nezaměstnanosti i neaktivity), než kolik jich do zaměstnání přicházelo. Vysoký počet osob také setrval v nezaměstnanosti. Od roku 2017 se situace změnila. Počet osob setrvávajících v nezaměstnanosti výrazně klesl a zvýšila se pravděpodobnost přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnání. Snížila se také pravděpodobnost přechodu do nezaměstnanosti u zaměstnaných.

Výsledků analýzy toků na trhu práce dokumentují zlepšování situace na trhu práce ve sledovaném období, zejména pokles nezaměstnanosti a vyšší pravděpodobnost nalezení zaměstnání pro nezaměstnané.

5. Přechod do ekonomické neaktivity v kohortě 50 až 65 let

V této části se podrobněji zaměříme na kohortu 50 až 65letých osob. Zaměříme se na to, jak se kombinace populačního stárnutí a prodloužování věku odchodu do důchodu odrážejí na ekonomické aktivitě této specifické skupiny osob.

Kombinace stárnutí populace jako důsledku paralelního poklesu fertility i mortality a obavy o udržitelnost stávajících důchodových systémů stojí dnes ve většině vyspělých zemí za snahou o prodloužení pracovního života. Rozhodnutí o ukončení ekonomické aktivity je formováno řadou faktorů, z nichž především dovršení věku vzniku nároku na starobní důchod, při splnění stanovených podmínek, případně splnění podmínek pro přiznání předčasného důchodu, patří k těm nejzásadnějším. Pertold a Federičová (2020) na datech SHARE¹ zjistili, že 77 % českých respondentů opustilo pracovní trh a odešlo do důchodu právě z důvodu splnění podmínek pro přiznání řádného důchodu. Autoři také připomínají, že především u nízkopříjmových zaměstnanců je toto rozhodnutí podpořeno jednak poměrně vysokým náhradovým poměrem (kolem 92 %) a jednak častějším výskytem zdravotních omezení. Podobně Dudová a Pospíšilová konstatují, že „splnění podmínek pro přiznání důchodu je hlavním prediktorem ekonomické neaktivity po 60. roku věku“ (Dudová & Pospíšilová, 2022, 278).

Nejedná se o jev nikterak nový. Již před dvaceti lety identifikoval Rabušic (2004) v české populaci silnou preferenci pro odchod do důchodu v okamžiku vzniku nároku, a dokonce vysokou preferenci odchodu do předčasného důchodu. Jak autor konstatuje, existuje řetězec příležitostí a omezení, který ve svém souhrnu vytváří paradox předčasného důchodu (Rabušic, 2004, 323–324): zažíváme období, kdy dochází prodloužení průměrné délky života; v kombinaci s podílem předčasných důchodů roste celkový počet důchodců, a to dokonce rychleji, než předpokládaly projekce; Češi preferují předčasný důchod navzdory tomu, že jejich životní standard, vzhledem k výši důchodu, nutně poklesne; paradoxem pak je, že řada důchodců nakonec připouští, že do důchodu vlastně odejít nechtěli. Tento paradox potvrzuje to, co již dříve o preferencích ve vztahu k opatřením v sociální politice v České republice konstatovali Rabušic a Sirovátka (1999), že jsou do značné míry ovlivňovány spíše subjektivními než objektivními faktory.

Vidovićová (2016) v této souvislosti konstatuje, že existují institucionální důvody, které mohou některé osoby vést k rozhodnutí odejít do (předčasného) důchodu. V prvé řadě to může být složitost důchodového systému, jež může motivovat k odchodu do důchodu za právě platných podmínek kvůli obavě z jejich zhoršení v budoucnosti. Dalším důvodem pro odchod do důchodu, a často do předčasného důchodu, je nezáměr zaměstnavatelů o starší zaměstnance (viz Kotíková & Remr, 2007).

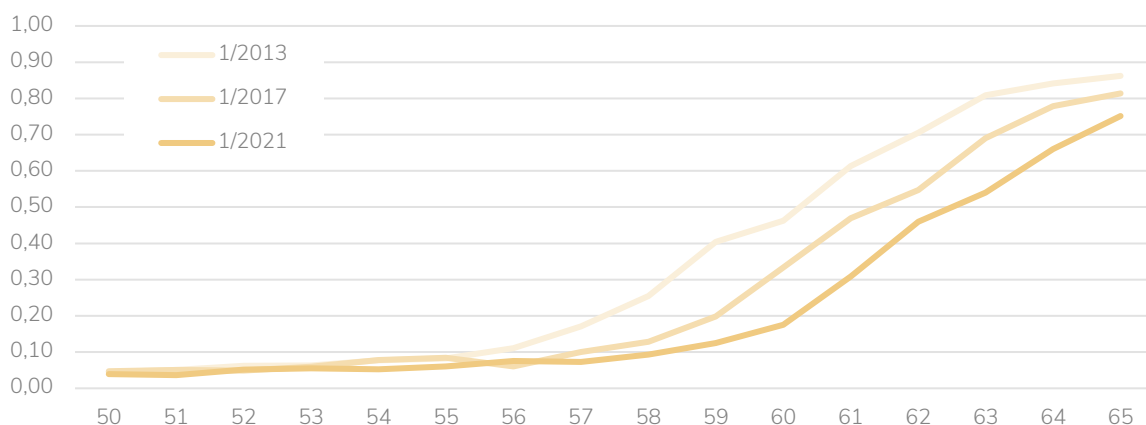
¹ Šetření SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) představuje komplexní longitudinální studii, která shromažďuje údaje o různých aspektech zdraví, socioekonomickém statusu a sociálních sítích u osob ve věku 50 let a starších v mnoha evropských zemích a Izraeli. Cílem tohoto šetření, které bylo zahájeno v roce 2004, je poskytnout informace o procesu stárnutí a faktorech ovlivňujících životní pohodu starších osob.

Také Železná a Kreidl (2016) na datech EU-SILC zjistili u osob ve věku nad 50 let nižší pravděpodobnost opětovného nalezení nového zaměstnání po jeho ztrátě. Vzorec odchodu do důchodu byl v tomto případě často spojen se ztrátou zaměstnání, obdobím nezaměstnanosti a nemožností nalezení nového zaměstnání. Tato zkušenost často předcházela rozhodnutí odejít do předčasného důchodu.

Jiné poznatky z empirických šetření naznačují, že významný je pro případnou pracovní aktivitu po dosažení důchodového věku také průběh celé dosavadní pracovní kariéry. Tento předpoklad potvrdili na datech SHARE Dingemans a Möhring (2019). Z jejich analýz především vyplývá, že pravděpodobnost pracovní aktivity po dosažení důchodového věku roste s celkovým počtem odpracovaných let. Tato skutečnost, jak autoři upozorňují, souvisí také s ochotou a připraveností zaměstnavatelů starší pracovníky zaměstnávat (viz např. Oude Mulders et al., 2014). Dalším významným prediktorem případné pracovní aktivity po dosažení důchodového věku je zaměstnanecký status. U zaměstnanců s vyšším statusem lze předpokládat silnější vztah k trhu práce a s tím spojenou připravenost, častěji též na straně zaměstnavatele, pokračovat v kariéře i po dosažení důchodového věku (Wahrendorf et al., 2018).

Dingemans a Möhring (2019) upozorňují, že na trhu práce bude také skupina osob, u nichž je přiznaný důchod z nejrůznějších důvodů tak nízký, že si fakticky ukončení pracovní aktivity po dosažení důchodového věku nebudou moci dovolit. Jako příklad uvádějí rozvedené ženy, které významnou část své pracovní kariéry obětovaly péči o děti či jiné členy rodiny. V českém kontextu může jít také o část osob samostatně výdělečně činných, které odváděly na důchodové pojištění jen minimální povinnou částku. Jejich starobní důchod může být také velmi nízký, přestože v jejich pracovní kariéře žádná významná přerušení být nemusejí.

Graf č. 2 Porovnání podílu důchodců* podle věku v populaci 50 až 65letých v 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021



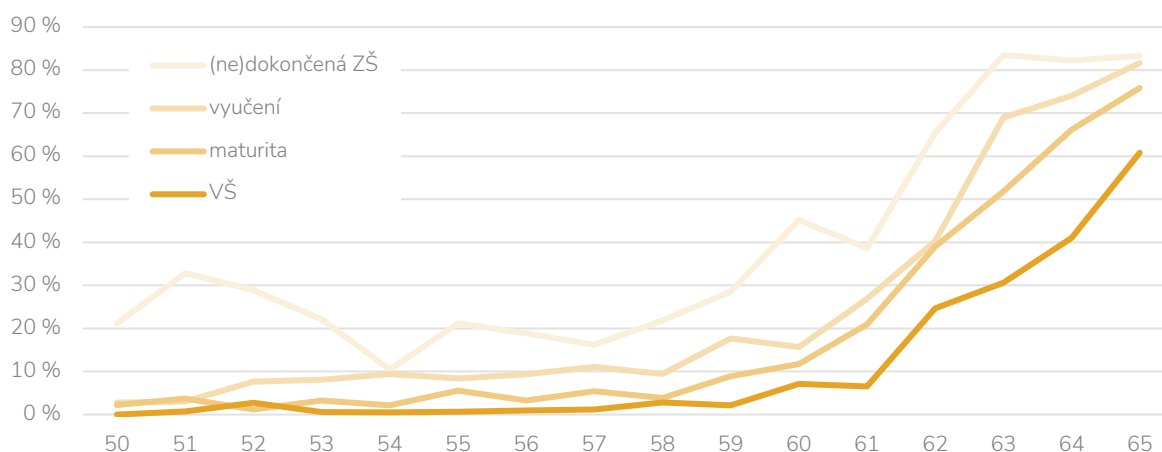
* Kategorie důchodců zahrnuje v této analýze osoby v předčasném důchodu, v řádném důchodu a osoby plně i částečně invalidní.

Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Podívejme se nyní na to, co o přechodu do neaktivity na konci pracovní kariéry říkají data VŠPS. Graf č. 2 prezentuje vývoj podílu důchodců v čase v populaci osob ve věku 50 až 65 let ve vybraných čtvrtletích. Zvedající se křivky reprezentují zvyšující se podíl důchodců s rostoucím věkem a jejich posun vpravo reflektuje především zvyšování věku odchodu do důchodu. Významnou informací je to, že se nemění sklon těchto křivek. Posun vpravo je primárně důsledkem zákonného mechanismu zvyšování důchodového věku vzhledem k ročníku narození. Případná změna sklonu křivek by značila změnu v osobních strategiích spojených s odchodem do důchodu. Stávající křivky můžeme tedy vnímat jako důsledek silné path dependency (viz již zmíněný Rabušic, 2004), kdy individuální strategie zůstávají beze změny po velmi dlouhou dobu. Graf č. 2 naznačuje, že stále tedy platí to, co bylo zjištěno již před drahnou dobou: Češi preferují odchod do důchodu v okamžiku splnění podmínek pro jeho přiznání.

Podrobnější pohled (viz graf č. 3) však naznačuje, že opouštění pracovního trhu má svou stratifikaci, minimálně v souvislosti se vzděláním respondentů. Na rozdíl od předchozího grafu zde vidíme situaci různých věkových kohort v jediném okamžiku v čase (4q 2021), rozdělenou podle dosaženého vzdělání. Relativně nejdříve opouštějí pracovní trh osoby s nejnižším dosaženým vzděláním, a naopak nejpozději osoby se vzděláním nejvyšším. Osoby vyučené a s maturitou se svým načasováním opouštění trhu práce nacházejí mezi oběma zmíněnými kategoriemi. Mezi 61. a 62. rokem věku je u osob s nejnižším dosaženým vzděláním polovina z nich již v důchodu. U osob vyučených a osob s maturitou dochází k překročení této hranice mezi 62. a 63. rokem věku a u vysokoškoláků až mezi 64. a 65. rokem věku. V okamžiku dosažení 65 let věku bylo ve 4q 2021 v důchodu 83,4 % osob se základním vzděláním, 81,7 % osob vyučených, 75,8 % osob s maturitou a 60,8 % osob s vysokoškolským vzděláním.

Graf č. 3 Porovnání podílu důchodců* podle vzdělání v populaci 50 až 65letých v 4q 2021

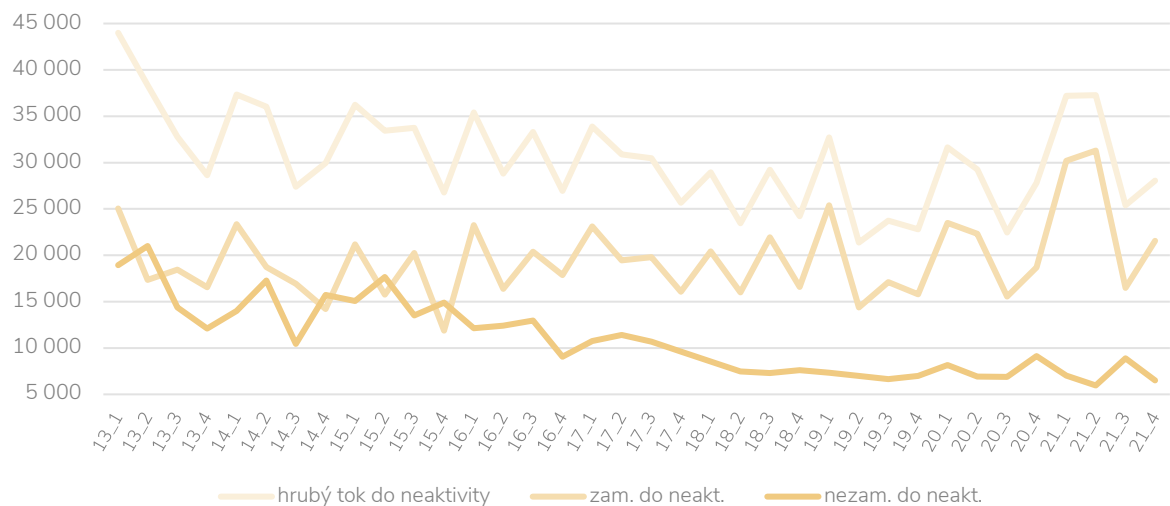


* Kategorie důchodců zahrnuje v této analýze osoby v předčasném důchodu, v řádném důchodu a osoby plně i částečně invalidní.

Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Podrobnější analýza toků do neaktivity osob 50 až 65letých v čase (od 1q 2013 do 4q 2021) ukazuje významný přesun z odtoků do neaktivity z nezaměstnanosti k odtokům do neaktivity ze zaměstnanosti, především od roku 2016 (viz graf č. 4). Tento vývoj byl způsoben hlavně snižováním počtu a podílu nezaměstnaných ve sledovaném období. V 1q 2013 byla míra nezaměstnanosti 7,4 %, v 1q 2017 klesla na 3,4 % a v 1q 2021 činila 3,3 %, ale do konce roku 2021 klesla na 2,2 %. I přes růst pracovní síly v uvedeném období tento vývoj představoval snížení z 375,8 tisíce v prvním sledovaném čtvrtletí na 113,0 tisíce osob na konci roku 2021.

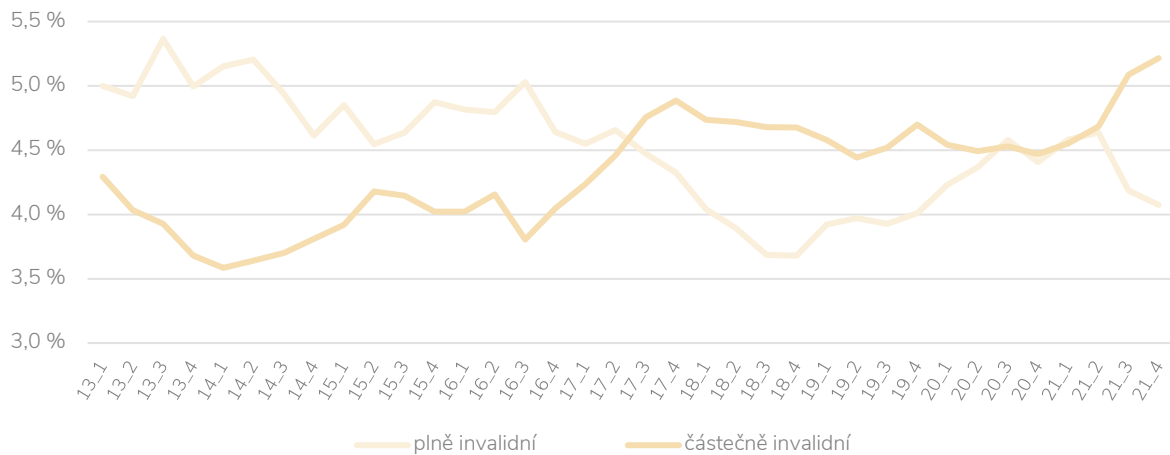
Graf č. 4 Toky do neaktivity v populaci 50 až 65letých (1q 2013 až 4q 2021) (abs. počty)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Jistě není bez zajímavosti, že podíl částečně a plně invalidních osob v celém sledovaném období v populaci 50 až 65letých byl víceméně konstantní (viz graf č. 5). Průměrný podíl plně invalidních za celé sledované období představoval 4,5 %, částečně invalidních 4,3 %. Z grafu je patrné, že také zde v průběhu sledovaného období docházelo ke změnám. Od roku 2013 do poloviny roku 2017 převažoval podíl i počet plně invalidních osob. To se však ve druhé polovině roku 2017 změnilo a převažoval počet osob pobírajících částečný invalidní důchod. Ve druhé polovině roku 2020 se počet a podíl obou kategorií důchodů vyrovnal, ale v roce 2021 opět narostl podíl částečných invalidních důchodů na úkor plných invalidních důchodů.

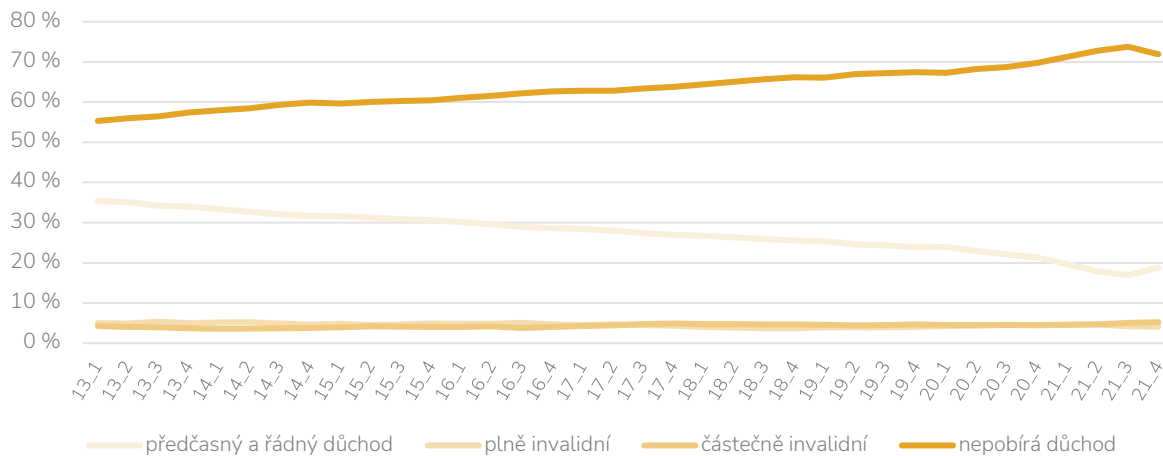
Graf č. 5 Vývoj podílu pobíraných plných a částečných invalidních důchodů v populaci 50 až 65letých mezi 1q 2013 a 4q 2021



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Zajímavý je vůbec vývoj podílu osob pobírajících důchody v celém sledovaném období v populaci osob ve věku od 50 do 65 let, uvedený v grafu č. 6. Podíl částečných i plných invalidních důchodů, jak jsme již uvedli, zůstával po celé sledované období přibližně konstantní a osciloval kolem hodnoty 4,5 %. V porovnání s tímto vývojem je patrný dramatický propad podílu osob, které pobíraly předčasný nebo řádný starobní důchod či některý z dalších důchodů (vdovecký, vdovský nebo sirotčí). V 1q 2013 z osob v populaci ve věku 50 až 65 let 35,4 % pobíralo některý z uvedených důchodů. Ve 4q 2021 tento podíl činil pouze 18,8 %. V absolutních číslech to znamená, že na počátku sledovaného období pobíralo některý z uvedených důchodů 793,7 tisíce osob. Na jeho konci to bylo již jen 397,0 tisíce osob. Celkově se tedy počet osob pobírajících důchod snížil během sledovaného období o 396,6 tisíce osob. Tato změna je primárně důsledkem administrativního opatření, kterým se postupně prodlužuje věk odchodu do důchodu tak, aby všichni občané narození po roce 1988 odcházeli do důchodu v 67 letech, a to i bez ohledu na počet vychovaných dětí.

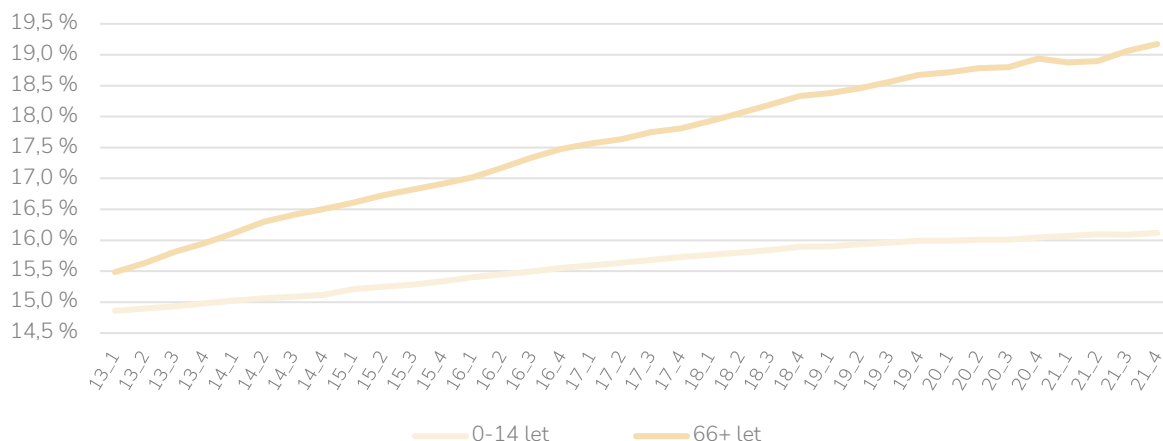
Graf č. 6 Vývoj podílu pobíraných důchodů v populaci 50 až 65letých mezi 1q 2013 a 4q 2021



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Logickým důsledkem tohoto vývoje bylo zvýšení podílu i počtu ekonomicky aktivních osob ve věkové kategorii 50 až 65 let. Míra ekonomické aktivity se v této populaci zvýšila z 62,1 % v 1q 2013 na 76,4 % ve 4q 2021. V absolutním vyjádření se počet ekonomicky aktivních osob zvýšil o 222 037 osob, z původních 1 393,3 tisíce na 1 615,3 tisíce osob.

Graf č. 7 Vývoj podílu osob ve věku 0 až 14 a 66 a více let na celé populaci mezi 1q 2013 a 4q 2021



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Jakkoli můžeme popsání vývoj považovat za příznivý, v případě osob ve věku 50 až 65 let hovoříme pouze o relativně malém segmentu celé populace. Následující graf ukazuje, že celkový demografický trend není příliš optimistický.

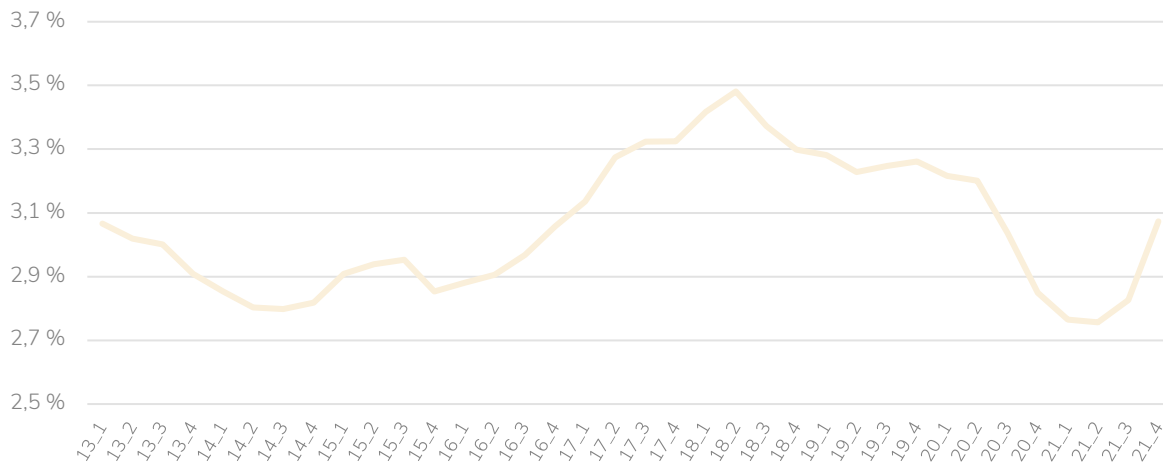
Porovnáváme-li tři základní složky populace, dětskou (0–14), produktivní (15–65) a seniorskou (66+)², pak právě seniorská je tou nejrychleji rostoucí složkou. Mezi 1q 2013 a 4q 2021 se dětská složka populace rozrostla o 158,5 tisíce osob, tedy o 10,1 %. Produktivní část populace se naopak v uvedeném období zmenšila z původních 7 328,1 tisíce osob na 6 912,7 tisíce osob. Došlo tedy k poklesu o 5,7 %. Seniorská populace, jak jsme již uvedli, rostla nejrychleji a zvětšila se o 25,7 %. Na počátku sledovaného období ji tvořilo 1 629,2 tisíce osob, v 1q 2020 počet jejích členů překročil hranici 2 milionů a na konci sledovaného období ji tvořilo 2 048,3 tisíce osob. A tak zatímco na počátku sledovaného období na 100 osob ve věku 0 až 14 let připadalo 104 osob ve věku 66 let a více, na jeho konci to bylo již 119 osob.

S rostoucím podílem seniorské složky populace bude stále častěji nastolována otázka její případné ekonomické aktivity, alespoň v období těsně následujícím po přiznání důchodu. Jak zjistili Dingemans et al. (2017) na evropských datech SHARE, pravděpodobnost zapojení do ekonomické aktivity u důchodců klesá s rostoucími výdaji na důchody a naopak roste, pokud je zapojení do ekonomické aktivity u důchodců považováno za společenskou normu. Navíc se ukázalo, že v zemích (Itálie, Španělsko nebo Maďarsko), kde je nízká míra podpory a očekávání pracovní aktivity v důchodu pracuje méně důchodců, odpracují však v průměru více hodin. V zemích, kde je naopak podpora ekonomické aktivity důchodců vysoká (Dánsko, Švédsko nebo Nizozemsko) pracuje více důchodců, ale v průměru odpracují méně hodin. Ekonomická aktivita důchodců v těchto dvou kategoriích zemí zjevně tedy plní jinou funkci.

Ekonomická aktivita v populaci osob mezi 65 a 74 lety, které již splnily podmínky pro přiznání důchodu, v ČR dlouhodobě osciluje kolem úrovně 3 % (viz graf č. 8). Od poloviny roku 2018 měla, po předcházejícím období růstu, spíše klesající tendenci, ale od roku 2021 pozorujeme opět vzrůstající trend.

² ČSÚ ve svých výstupech definuje produktivní složku populace jako osoby ve věku 15 až 64 let a seniorskou složku jako osoby ve věku 65 a více let. Vzhledem k zaměření této zprávy definujeme produktivní složku populace věkovým vymezením 15 až 65 let, což nutně posouvá i definici seniorské složky. Údaje uváděné v této zprávě vzhledem k uvedeným změnám nemusejí souhlasit s výstupy ČSÚ.

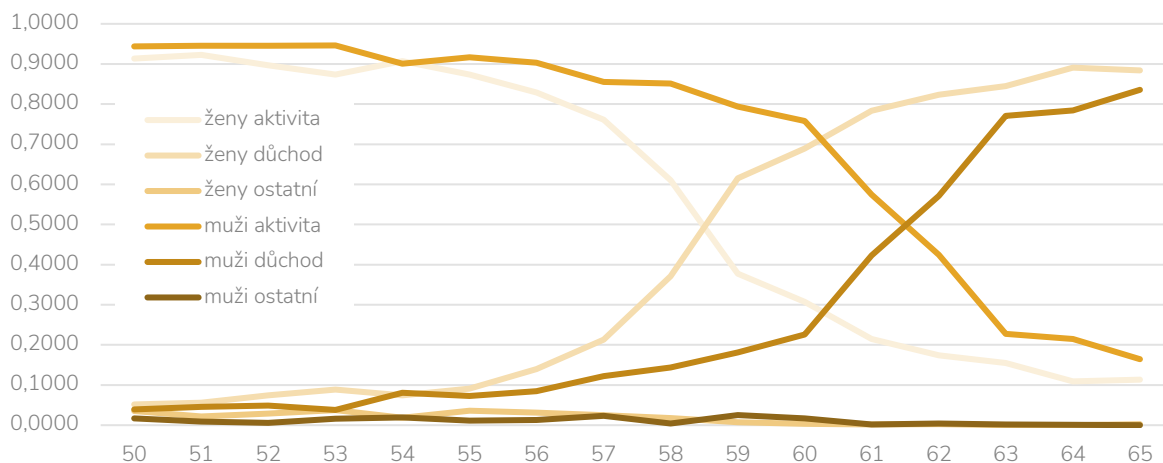
Graf č. 8 Vývoj podílu pracujících důchodců v populaci 65 až 74 let mezi 1q 2013 a 4q 2021



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

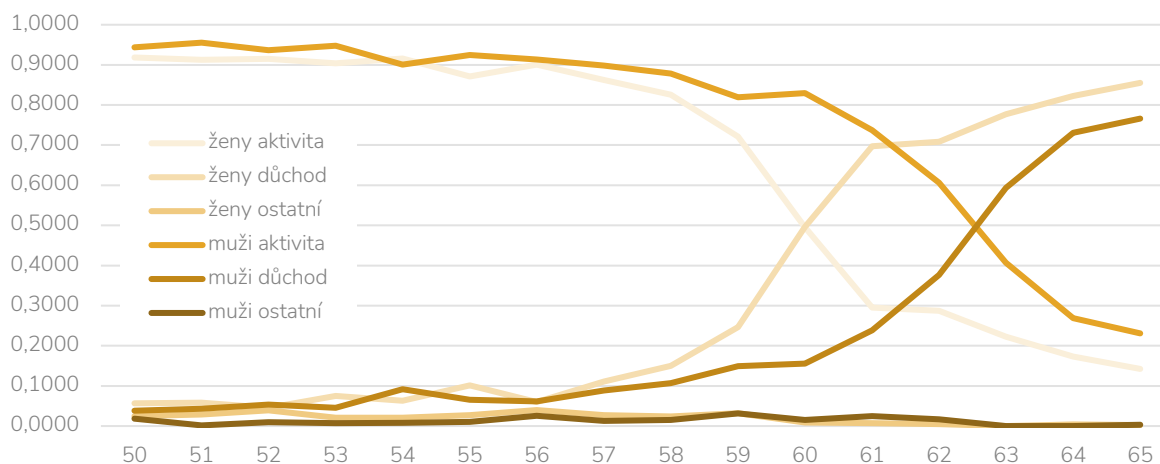
Následující tři grafy zachycují, jak se v čase proměňoval přechod do neaktivity v populaci mužů a žen ve věku 50 až 65 let, a to především v důsledku administrativních opatření. Pohled na vývoj podílu důchodců v populaci mužů a žen ve věku 50 až 65 let v 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021 v jediném přehledu nabízí graf č. 1A uvedený v Příloze.

Graf č. 9 Přejchod do neaktivity v populaci 50 až 65 let 1q 2013



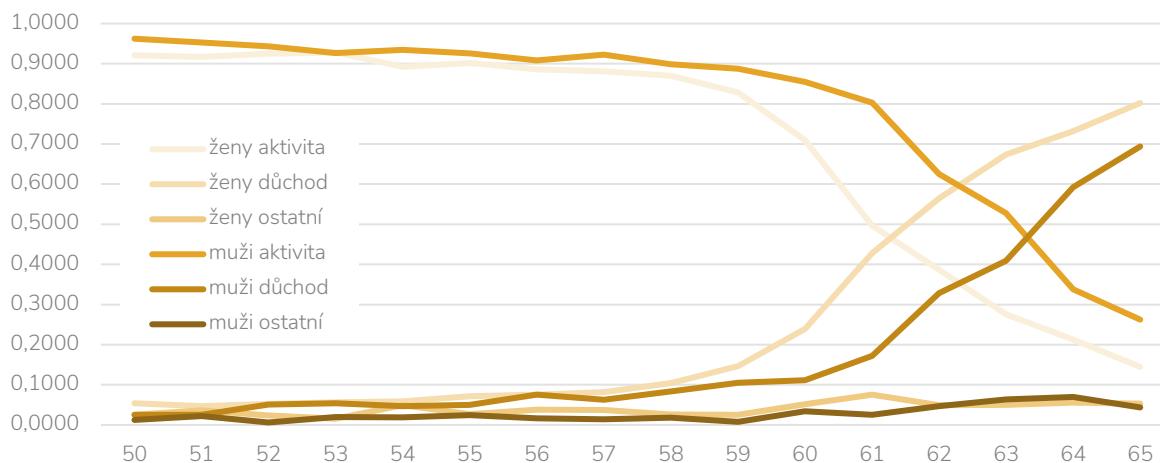
Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Graf č. 10 Přechod do neaktivity v populaci 50 až 65 let 1q 2017



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Graf č. 11 Přechod do neaktivity v populaci 50 až 65 let 1q 2021



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

U mužů i žen dochází k odsouvání přechodu do neaktivity v čase a současně dochází ke vzájemnému přibližování jednotlivých křivek v důsledku postupného sblížení věku odchodu do důchodu mužů a žen. Současně se jeví, že přechod do neaktivity probíhá u obou pohlaví různě. Především na prvních dvou grafech je patrné, že v průběhu ukončování ekonomické aktivity žen dochází v určitém okamžiku ke zlomu a celý proces se zpomalí. V případě téhož procesu u mužů pozorujeme zlomy dokonce dva. Proces ukončování ekonomické aktivity probíhá spíše pozvolna aby se v určitém okamžiku zrychlil,

a posléze došlo opět k jeho zpomalení. V posledním grafu jsou již popsány změny tempa v přechodu do neaktivity méně patrné. Zato je zde patrný jiný trend – u mužů i u žen dochází k nárůstu kategorie „ostatní“, tedy osob, které nejsou ani ekonomicky aktivní, ani v důchodu.

Z předložené analýzy je možné vyvodit následující závěr: Kombinací administrativních opatření, jako jsou zvyšování věku odchodu do důchodu a prodlužování doby pojištění pro přiznání nároku na důchod a udržení konstantního podílu invalidních důchodů a vysoké míry zaměstnanosti, bylo dosaženo vcelku příznivého vývoje, kdy navzdory stárnutí populace se dařilo ve sledovaném období snižovat podíl důchodců ve věkové skupině 50–65 let. Celková demografická situace je však značně nepříznivá a i v budoucnosti lze očekávat relativně rychlý růst seniorské populace a indexu ekonomické závislosti (podílu osob 66+ na osobách 0–14).

Navíc je ze sociologických dat v populaci patrná tendence k rychlému odchodu do důchodu v okamžiku splnění podmínek pro jeho přiznání. Vedle push opatření (např. prodlužování věku odchodu do důchodu) je důležité implementovat opatření ve formě pobídek, které by dokázaly kýženým směrem ovlivnit postoje a očekávání občanů. Příkladem mohou být pobídky v důchodovém systému, kdy odklad odchodu do důchodu by mohl být bonifikován dostatečně motivačním zvýšením přiznaného důchodu v závislosti na době, kterou osoba odpracuje už jako důchodce, podpora bridge jobs, umožňující zapojení například na omezený úvazek, opět za dostatečně motivujících podmínek, a nepochybně také například programy pro celoživotní podporu zvyšování kvalifikace.

5.1 Shrnutí

Výsledky analýzy podporují již dříve identifikovaný trend: Dověření věku pro přiznání řádného, případně předčasného, důchodu je jedním z nejzásadnějších faktorů ovlivňujících rozhodnutí o ukončení ekonomické aktivity. Pracovní trh opouštějí dříve osoby s nižším vzděláním.

Míra ekonomické aktivity ve věkové skupině 50–65 let vzrostla ze 62,1 % v 1q 2013 na 76,4 % ve 4q 2021, v důsledku čehož výrazně klesl v této věkové kategorii podíl osob, které pobíraly starobní důchod. Ve stejném období z 1 629 tisíc na 2 048 tisíc vzrostl počet osob ve věku 66+ let (o 25,7 %), zatímco produktivní složka populace (15–65 let) se zmenšila o 5,7 %. Současně vzrostl index stáří (počet osob ve věku 66+ na 100 osob ve věku 0–14) ze 104 na 119.

Kombinace administrativních opatření a vysoké míry zaměstnanosti vedla ke snížení podílu důchodců ve věkové skupině 50–65 let. Celková demografická situace je však nepříznivá a lze očekávat další růst seniorské populace.

6. Regresní analýza tranzice do neaktivity

Dosud jsme se věnovali strukturálním podmínkám českého trhu práce. Popsali jsme změny, jimiž trh práce v průběhu 36 čtvrtletí prošel, včetně hlavních vývojových tendencí. V této části se zaměříme na vzájemné vztahy mezi proměnnými ovlivňujícími uvedené změny. Základním tématem budou okolnosti přechodu do neaktivity v populaci osob mezi 50. a 65. rokem věku.

Jak jsme již zmínili, více autorů na základě analýzy různých dat konstatovalo, že zásadní okolností pro rozhodnutí o opuštění trhu práce je přiznání nároku na důchod (Pertold & Federičová, 2020; Dudová & Pospíšilová, 2022). Tento způsob opuštění trhu práce se zdá být široce přijímanou normou (Rabušic 2004). Železná a Kreidl (2016) navíc přicházejí se závěrem, že samotný vyšší věk, bez ohledu na akumulovaný lidský kapitál, je handicapem při hodnocení situace na trhu práce. Ve své studii založené na datech EU-SILC z let 2004 až 2009 tvrdí, že u starších pracovníků klesá při ztrátě zaměstnání motivace k hledání nového, „pokud zaměstnání ztratili v období krátce před nástupem do předčasného či řádného důchodu“ (Železná & Kreidl, 2016, 529).

Jako významný prediktor přechodu do neaktivity identifikoval věk na datech SHARE také Engelhardt (2012). Vedle věku se ukázal být významným prediktorem opuštění ekonomické aktivity také zhoršený zdravotní stav. Naproti tomu vysokoškolské vzdělání se ukázalo být faktorem, v porovnání s nižším než středoškolským vzděláním, který redukuje tendenci k odchodu do neaktivity. Na pozdějších datech SHARE Mäcken et al. (2022) opět potvrdili, že v některých evropských zemích opouštějí pracovní trh zaměstnanci s nižším vzděláním častěji než ti s vyšším. Vedle Slovinska a Rakouska to platí také pro ČR.

Vzhledem k faktu, že šlo o výzkum srovnávací, při němž byla použita data z 11 evropských zemí, Engelhardt hodnotil vedle vlivu individuálních faktorů také vliv faktorů institucionálních. Zaměřil se především na specifika národních penzijních a welfare systémů, vzdělávací soustavy a implementace APZ. Tyto institucionální faktory vysvětlují až 50 % regionální variability týkající se tranzice do neaktivity. Jako významné faktory, které mohou zvýšit participaci starších pracovníků na trhu práce, identifikoval Engelhardt (2012, 561) především programy celoživotního vzdělávání.

Riekhoff (2024) upozorňuje, že pokud dochází ke změně politiky od předčasných důchodů k prodloužení pracovní kariéry, měli bychom se také ptát, jak na tuto změnu nahlíží zaměstnavatelé. Otázkou je, jak jsou připraveni najímat a zaměstnávat starší pracovníky a koordinovat věkově heterogennější pracovní kolektivy (viz např. také Radl, 2012; Oude Mulders, 2019; Oude Mulders et al., 2014; Karpinska, 2011). Jedním ze způsobů výzkumu připravenosti zaměstnanců a zaměstnavatelů na tuto změnu je zjišťování takzvané normy důchodového věku. Tato norma představuje vedle jiných, jako jsou například věk dosažení dospělosti, sňatkový věk nebo věk rodičovství, sociálně konstruovaná očekávání vztažená k chronologickému věku osoby. Navzdory tomu, že některé k věku vztažené normy mají skutečně zákonnou podobu, například věk opravňující k odchodu do důchodu, sociálně konstruovaná interpretace se může lišit – a to jak směrem nahoru, tak dolů. Jedním ze zjištěn

citovaného výzkumu je, že norma důchodového věku se u zaměstnavatelů napříč Evropou liší. Mezi země s nejvyšší normou důchodového věku patří Dánsko, Island, Švédsko, Norsko, ale také Rakousko. Česká republika se umístila zhruba kolem průměru, nicméně její výsledek byl mírně překvapivý z jiného důvodu. Riekhoff (2024, 327) uvádí, že zaměstnavatelé v průměru kladou hranici pro odchod do důchodu výše než zaměstnanci. V České republice je tomu naopak – zaměstnavatelé považují zaměstnance příliš staré na práci v průměru ve věku 67 let, zaměstnanci sami sebe vnímají jako příliš staré na práci až po 70. roku věku.

Otázku, jaké strategie evropských zaměstnavatelů využívají ve vztahu ke starším pracovníkům, si položili ve svém textu Van Dalen et al. (2015). V zásadě se dá konstatovat, že autoři identifikovali tři různé strategie, jakými obvykle se staršími zaměstnanci nakládají: posílají je vzhůru, nebo pryč, případně se jim přizpůsobují. Pohyb vzhůru znamená především investice do vzdělávání starších zaměstnanců a do podpory pokračování jejich kariéry. Pohyb pryč spočívá v podpoře odchodu zaměstnance do předčasného důchodu. Přizpůsobení představuje reakci na potřeby starších pracovníků, k níž zaměstnavatelé obvykle sahají v situaci, kdy je na trhu práce nedostatek pracovních sil a poptávka převyšuje nabídku. Počet neobsazených pracovních pozic naznačuje, že v takové situaci se nacházejí i čeští zaměstnavatelé. Výsledky z průzkumu postojů českých zaměstnavatelů naznačují, že této strategii jsou nakloněni, alespoň v současnosti, i oni. Z vinětového testu provedeného na reprezentativním vzorku zaměstnavatelů vyplynulo, že uchazeči ve věku 56 let nejsou oproti mladším kandidátům při přijímání znevýhodněni čistě kvůli svému věku (Vyhliďal, 2024).

K otestování vlivu vybraných prediktorů na případnou tranzici do neaktivity jsme, vzhledem k binárnímu charakteru závisle proměnné, zvolili binární logistickou regresi. Testovaný model pravděpodobnosti tranzice do neaktivity v závislosti na vybraných prediktorech má následující tvar:

$$\log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \beta_k (x_k * x_l) \quad (5)$$

kdy p představuje pravděpodobnost přechodu do neaktivity ($Y = 1$),

α je konstanta (intercept) modelu,

x_1 až x_k jsou prediktory,

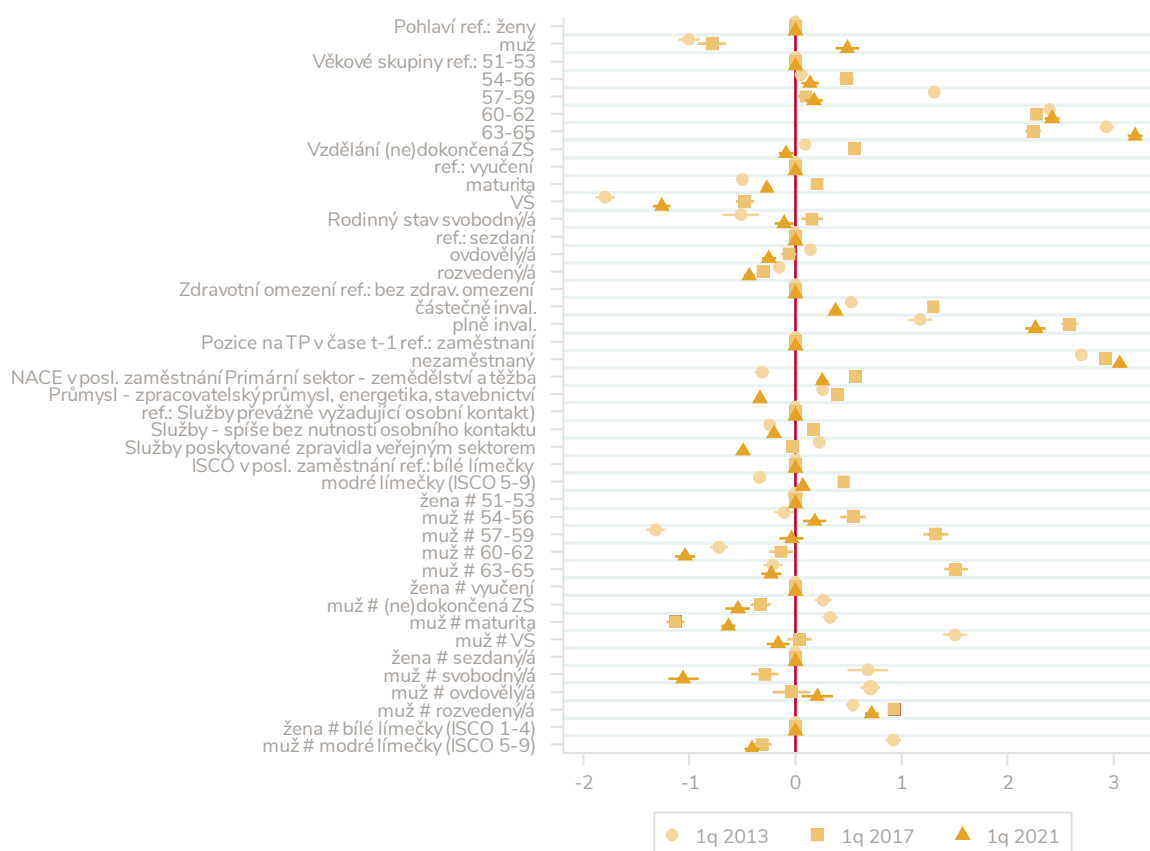
β_1 až β_k jsou vypočtené koeficienty, odpovídající jednotlivým prediktorům či interakčním členům.

Následující graf poskytuje srovnání výsledků tří shodných modelů vypočtených ve třech různých obdobích: 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021. Vybranými prediktory, nezávisle proměnnými, jsou: pohlaví, věkové kategorie, dosažené vzdělání, rodinný stav, zdravotní stav, pozice na trhu práce v předcházejícím čtvrtletí, zjednodušená klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) a zjednodušená klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). Součástí modelu jsou také čtyři interakční členy umožňující identifikaci interakce mezi pohlavím a věkem, pohlavím a vzděláním, pohlavím a rodinným stavem a pohlavím a zjednodušenou klasifikací zaměstnání. Podrobné výsledky provedených logistických regresí jsou uvedeny v příloze v tabulce č. 9A.

6. Regresivní analýza tranzice do neaktivity

Grafické znázornění výsledků logistické regrese (graf č. 12) umožňuje snadnější identifikaci proměnných, které mají nejvýraznější vliv na tranzici do neaktivity. V první řadě se ukazuje, že dosažení 60 let věku významně zvyšuje pravděpodobnost tranzice do neaktivity, a to platí pro všechna pozorovaná období. V 1q 2013 již věk mezi 57 a 59 lety významně zvyšoval pravděpodobnost této tranzice, ale v následujících se pravděpodobnost pro tuto věkovou kategorii významně snížila.

Graf č. 12 Výsledek logistických regresí tranzice do neaktivity v populaci 51 až 65 let (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

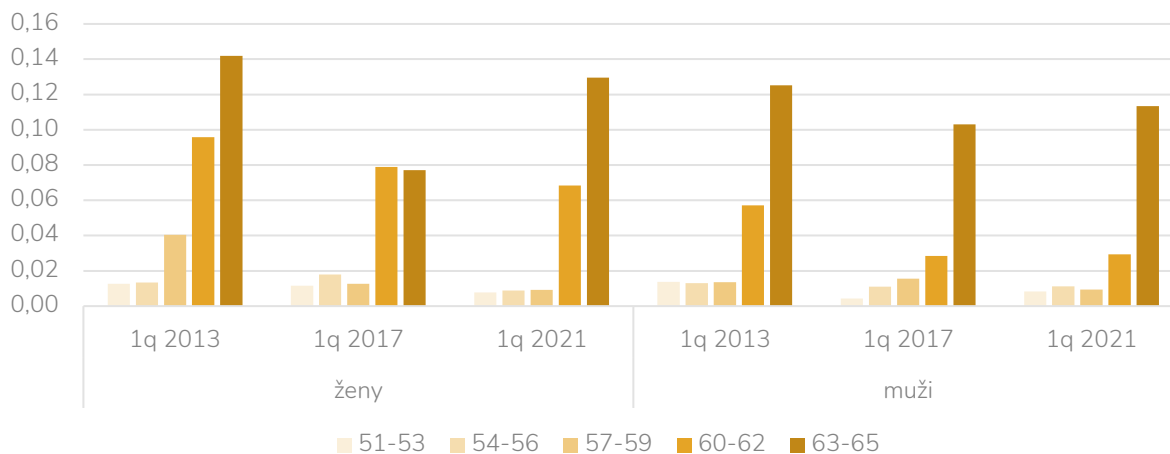
Vzhledem k faktu, že interpretace výsledku interakčních členů přímo z regresního modelu není triviální, využíváme k jejich interpretaci výpočet predikovaných pravděpodobností (predicted probabilities) založených na výsledku celého regresního modelu. Vypočtené hodnoty lze interpretovat jako míru pravděpodobnosti, že v definované skupině případů dojde k přechodu do neaktivity ($Y = 1$). Nejde tedy o pravděpodobnost každého jednotlivého respondenta, ale o pravděpodobnost platnou pro danou skupinu případů/respondentů.

Interpretace interakce mezi pohlavím a věkovými kategoriemi,³ jak bylo uvedeno, je založena na výpočtu predikované pravděpodobnosti tranzice do neaktivity vyplývající z výsledku logistické regrese. Výsledné hodnoty predikovaných pravděpodobností podle pohlaví a věkových kategorií ve třech testovaných čtvrtletích jsou zobrazeny v grafu č. 13. Pro věkovou kategorii 63–65 let pozorujeme u mužů i žen podobný průběh vývoje pravděpodobností v čase. Mezi 1q 2013 a 1q 2017 dochází k jejich poklesu. Mezi 1q 2017 a 1q 2021 pozorujeme naopak nárůst. Tento vývoj může být zapříčiněn rostoucím podílem mužů i žen ve věkové kategorii 60–62 let, kteří zůstávají na pracovním trhu. Tento vývoj vyjadřují klesající míry pravděpodobnosti přechodu do neaktivity v čase u této věkové kategorie, především pak u žen. Za zmínku stojí také výrazný pokles pravděpodobnosti přechodu do neaktivity u žen ve věkové kategorii 57–59 let mezi 1q 2013 a 1q 2017.

Dalším významným prediktorem odchodu do neaktivity v populaci 51 až 65letých osob je zdravotní stav. V našem případě, s ohledem na omezení daná daty VŠPS, identifikujeme tři skupiny osob: osoby bez zdravotního omezení, které představují referenční skupinu, osoby částečně invalidní a osoby plně invalidní. Význam invalidity rostl v čase. Částečná invalidita byla významným prediktorem tranzice do neaktivity v 1q 2017 a plná invalidita jak v 1q 2017, tak v 1q 2021.

³ V souvislosti s interpretací interakce mezi pohlavím a věkovými kategoriemi je třeba zmínit, že ženy zahrnuté do analýzy odcházely do řádného starobního důchodu dříve než muži bez ohledu na počet vychovaných dětí až do ročníku narození 1956. Vedle toho byl u žen okamžik vzniku nároku na řádný starobní důchod závislý na počtu vychovaných dětí. Počet vychovaných dětí bude ovlivňovat věk odchodu do důchodu u žen až do ročníku narození 1973, kdy přestane být počet vychovaných dětí zohledňován a dojde k vyrovnání důchodového věku mezi muži a ženami. Aby bylo tohoto stavu dosaženo, roste důchodový věk u žen rychlejším tempem než u mužů. Pro ilustraci vlivu počtu vychovaných dětí na věk odchodu do důchodu vezmeme osoby narozené v roce 1953. Muži narození v tomto roce dosáhli nároku na řádný starobní důchod v 63 letech, tedy v roce 2016. Bezdětné ženy dosáhly nárok na řádný starobní důchod o rok dříve, již v 62 letech. Ženy s jedním vychovaným dítětem narozené v roce 1953 odcházely do důchodu ve věku 60 let a 8 měsíců, se dvěma vychovanými dětmi ve věku 59 let a 4 měsíce, se třemi nebo čtyřmi vychovanými dětmi v 58 letech a ženy s 5 a více vychovanými dětmi v 56 letech a 8 měsících.

Graf č. 13 Predikce tranzice do neaktivity v populaci 51 až 65 let – interakce mezi pohlavím a věkovými kategoriemi (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

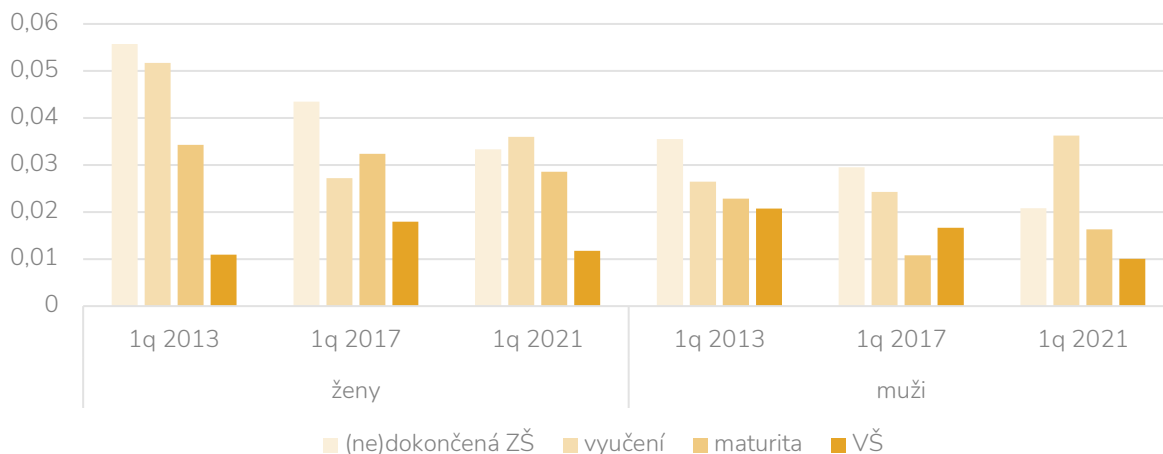
Třetím významným prediktorem tranzice do neaktivity je pozice na trhu práce v předcházejícím čtvrtletí. Navzdory tomu, že pozorováno skrze toky na trhu práce (viz graf č. 4) se zdálo, že vliv nezaměstnanosti na odchod do neaktivity v čase slábne, výsledek logistické regrese ukazuje opak. Ve všech sledovaných obdobích byla v populaci 51 až 65letých osob pozice na trhu práce v předcházejícím čtvrtletích velmi výrazným prediktorem přechodu do neaktivity.

Pokud se zaměříme na negativní prediktory, tedy faktory, které naopak snižují pravděpodobnost přechodu do neaktivity, patří mezi ně na prvním místě vzdělání a poté mužské pohlaví. Ale ani jeden z nich neplatí zcela. Začneme-li mužským pohlavím, pak být mužem výrazně snižovalo pravděpodobnost tranzice do neaktivity v 1q 2013, o něco méně výrazněji v 1q 2017 a v 1q 2021 to bylo již naopak. Muži měli vyšší pravděpodobnost přechodu do neaktivity než ženy.

V případě dosaženého vzdělání je situace o to komplikovanější, že porovnáváme čtyři různé kategorie dosaženého vzdělání. Referenční kategorií jsou zde osoby s výučním listem. V porovnání s nimi je pravděpodobnost tranzice v případě vysokoškoláků vždy nižší, ale v 1q 2017 došlo i zde k určitému poklesu. Rozdíly mezi vyučenými a maturanty, stejně jako mezi vyučenými a osobami se základním vzděláním jsou relativně malé.

Porovnáváme-li situaci mužů a žen se stejným dosaženým vzděláním v jednotlivých obdobích, pak především vidíme, že muži s nejnižším vzděláním měli v každém období nižší šanci odejít do neaktivity než ženy se stejným vzděláním. V případě nejvyššího dosaženého vzdělání je naproti tomu situace mezi oběma pohlavími relativně vyrovnaná.

Graf č. 14 Predikce tranzice do neaktivity v populaci 51 až 65 let – interakce mezi pohlavím a dosaženým vzděláním (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

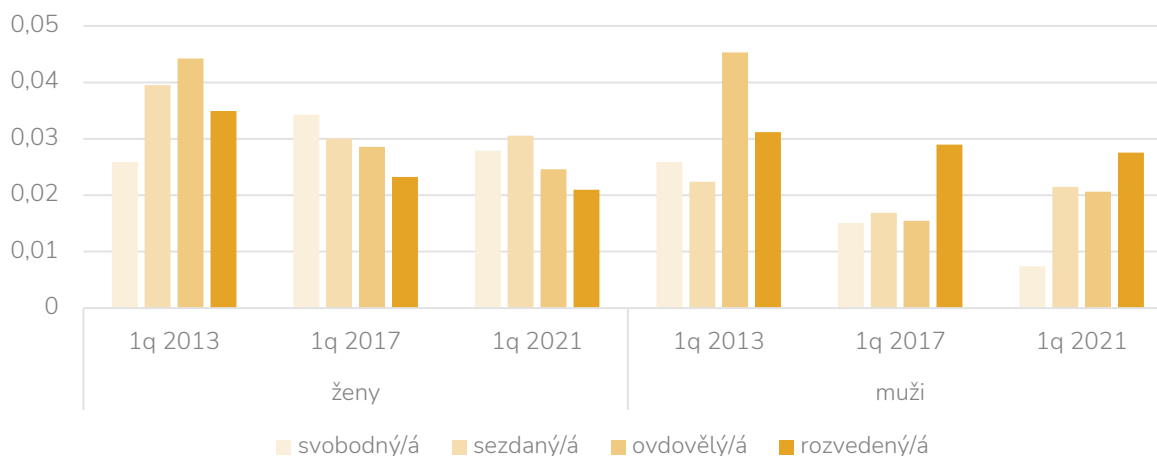
Další testovanou proměnnou byl rodinný stav osob. Výsledek logistické regrese ukazuje, že vliv rodinného stavu na pravděpodobnost tranzice do neaktivity je relativně malý a převážně negativní. Výjimkou byla situace ovdovělých v 1q 2013. V porovnání se sezdanými, kteří představovali referenční skupinu, byla jejich šance na odchod do neaktivity mírně vyšší.

Dekompozice vlivu rodinného stavu podle pohlaví odhaluje, že šance na odchod do neaktivity se mezi jednotlivými statusy u mužů a u žen liší poměrně nerovně. Ve většině období i statusů měly vyšší pravděpodobnost tranzice než muži. Výjimkou byla v tomto ohledu situace svobodných v 1q 2013, která byla u obou pohlaví srovnatelná. Ve zbývajících dvou obdobích již byla pravděpodobnost tranzice u svobodných žen vyšší.

V případě ovdovělých žen a ovdovělých mužů zůstala situace v 1q 2013 i 1q 2021 srovnatelná, pouze v 1q 2017 byla pravděpodobnost tranzice u žen vyšší než u mužů.

Nepřekvapivá je situace při porovnání rozvedených mužů a žen v případě druhého a třetího ze sledovaných období. V 1q 2013 je pravděpodobnost tranzice do neaktivity vyšší u žen než u mužů, přestože bychom očekávali, že obecně se spíše ženy ocitají po rozvodu v méně příznivé situaci, která je nutí být ekonomicky déle aktivní. To se nakonec ukazuje v 1q 2017 a 1q 2021, kdy pravděpodobnost tranzice do neaktivity je vyšší u mužů než u žen.

Graf č. 15 Predikce tranzice do neaktivity v populaci 51 až 65 let – interakce mezi pohlavím a rodinným stavem (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

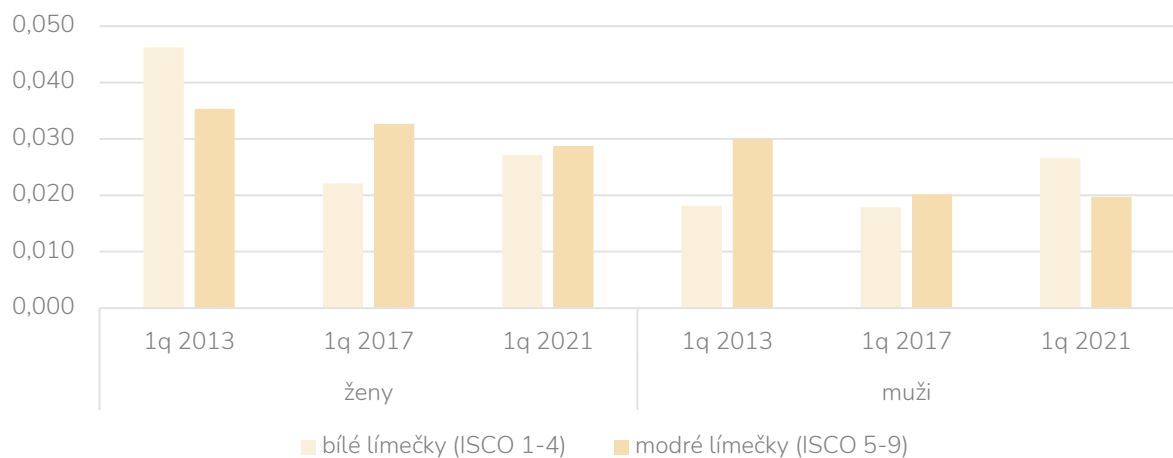
Zjednodušená klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) neumožňuje identifikovat žádný sektor jako v čase stabilní a významný zdroj odchodů do neaktivity. V 1q 2017 byly s vyšší pravděpodobností tranzice spojeny – v porovnání s referenčním sektorem služeb převážně vyžadujících osobní kontakt (jde v převážné většině o velkoobchod a maloobchod, dopravu a skladování a o ubytování a gastro) – primární sektor a průmysl. V posledním sledovaném období se však situace změnila.

Zajímavý je vývoj v sektoru služeb poskytovaných zpravidla veřejným sektorem (jedná se především o oblasti veřejné správy, vzdělávání, zdravotní a sociální péče a o kulturní a rekreační činnosti) v porovnání s referenční kategorií. V prvním sledovaném období byl identifikován pozitivní vztah mezi zaměstnáním v tomto sektoru a přechodem do neaktivity. Ve druhém sledovaném období nebyl tento vztah ani pozitivní, ani negativní, byl v zásadě neutrální. V posledním sledovaném období byl již poměrně výrazně negativní. V průběhu sledovaného období došlo tedy k proměně ze sektoru, který byl spíše zdrojem toků do neaktivity, na sektor, který má spíše tendenci pracovní sílu zadržovat. Podobně je tomu i se sektorem průmyslu, jen s tou výjimkou, že mezi prvním a druhým sledovaným obdobím došlo u jeho zaměstnanců ke zvýšení šance na odchod do neaktivity. Teprve v posledním období pozorujeme výraznou proměnu vedoucí ke snížení šancí na přechod do neaktivity u osob zaměstnaných v tomto sektoru.

Poslední nezávisle proměnnou je zjednodušená klasifikace zaměstnání, rozdělující zaměstnance do dvou kategorií: bílé límečky (zákonodárci a řídicí pracovníci, specialisté, technici a odborníci a úředníci) a modré límečky (pracovníci ve službách a prodeji, pracovníci v zemědělství, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů, a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci).

Referenční kategorii v tomto případě představují zaměstnanci s bílými límečky. Zatímco na počátku sledovaného období byla u zaměstnanců v modrých límečcích nižší šance na přechod do neaktivity, ve druhém období došlo k výraznému obratu a v posledním období již byl rozdíl mezi oběma kategoriemi zaměstnanců v podstatě zanedbatelný.

Graf č. 16 Predikce tranzice do neaktivity v populaci 51 až 65 let – interakce mezi pohlavím a zjednodušenou klasifikací zaměstnání (CZ-ISCO) (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)



Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Pokud se však díváme na situaci uvnitř jednotlivých pohlaví, pak je situace jiná. Pro ženy v modrých límečcích platí, že u nich pravděpodobnost přechodu do ekonomické neaktivity byla v každém ze sledovaných období vyšší než u mužů v obdobných zaměstnáních. U zaměstnanců v bílých límečcích v čase pozorujeme spíše trend sblížení pravděpodobnosti přechodu do neaktivity. Rozdíl mezi muži a ženami v bílých límečcích je v 1q 2021 již zanedbatelný. Za pozornost stojí, že v posledním sledovaném období došlo k situaci, kdy pravděpodobnost tranzice do neaktivity je u mužů s bílým límečkem vyšší než u mužů s modrým límečkem.

6.1 Shrnutí

Vliv vybraných prediktorů na pravděpodobnost přechodu osob ve věku 51 až 65 let do ekonomické neaktivity byl testován pomocí binární logistické regrese. Shodný model byl testován na datech pocházejících ze tří různých období: 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021. Model zahrnoval následující prediktory: pohlaví, věk, vzdělání, rodinný stav, zdravotní stav, pozice na trhu práce v předchozím

čtvrtletí, odvětví ekonomické činnosti (CZ-NACE) a typ zaměstnání (CZ-ISCO). Dále byly zahrnuty interakční členy mezi pohlavím a věkem, vzděláním, rodinným stavem a typem zaměstnání.

Výsledek naznačuje, že věk, zdravotní stav a pozice na trhu práce jsou nejvýznamnějšími faktory ovlivňujícími přechod do neaktivity. Pohlaví a vzdělání také hrají roli, ale jejich vliv se v čase mění. Interakční efekty mezi pohlavím a dalšími proměnnými (věk, vzdělání, rodinný stav, typ zaměstnání) ukazují, že vliv těchto faktorů na pravděpodobnost přechodu do neaktivity se mezi muži a ženami liší.

7. Závěr

V této části stručně shrneme nejvýznamnější poznatky z provedených analýz. V první řadě je nutné zmínit proces demografické změny, která se v populaci 15 až 65letých osob projevuje markantním úbytkem věkové skupiny mezi 15 a 30 lety. Tento vývoj spolu s mechanismem prodloužení věku odchodu do důchodu vede k růstu podílu zaměstnaných v populaci mezi 15 a 65 lety. Popsaný vývoj se na trhu práce až do počátku roku 2019 projevovat růstem absolutního počtu zaměstnaných osob. Zároveň v průběhu sledovaného období docházelo k poměrně razantnímu poklesu počtu i podílu osob pobírajících důchod ve věkové kategorii do 65 let. Podíl zaměstnaných osob vzrostl z 65,67 % v roce 2013 na 72,79 % v roce 2021, zatímco podíl neaktivních osob poklesl o 4,3 procentního bodu.

Analýza toků především ukázala, že stabilní je status zaměstnání. V průměru za celé sledované období dosahuje stability hodnoty 98,4 %. Jinými slovy, více než 98 osob ze 100, které byly zaměstnány v čase t-1, bylo zaměstnáno i v čase t, tedy o čtvrtletí později. Této stabilitě napomáhal téměř po celé sledované období klesající trend počtu nezaměstnaných. V 1q 2013 bylo ve sledované populaci 392,8 tisíce nezaměstnaných a v 1q 2021 již jen 179,3 tisíce.

Rozhodnutí o odchodu do důchodu je ovlivněno řadou faktorů. Některé jsou zcela individuální, jiné institucionální. V určitých případech může jít dokonce o nedobrovolné ukončení participace na trhu práce (viz např. Mäcken et al., 2022), pokud zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat starší zaměstnance (Kotíková & Remr, 2007; Železná & Kreidl, 2016). Zdá se, že u nás je silná tendence k odchodu do důchodu v okamžiku, kdy na něj člověk získá nárok. Podrobnější analýza však ukazuje, že existují významné rozdíly například s ohledem na dosažené vzdělání.

FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ODCHODY DO NEAKTIVITY

Odchody do neaktivity starších pracovníků jsou ovlivněny několika faktory, které lze rozdělit do dvou hlavních kategorií: individuální a strukturální. Mezi individuální faktory patří zdravotní problémy, jež mohou omezit schopnost vykonávat práci, a zastarávající kvalifikace, bránící adaptaci na nové technologie. Strukturální faktory zahrnují nedostatek vhodných pracovních příležitostí, diskriminaci na základě věku a nedostatečnou podporu při (postupném) přechodu do důchodu. Tyto faktory se vzájemně kombinují a vytvářejí překážky pro aktivní účast starších pracovníků na trhu práce.

V textu jsme také ilustrovali postup stárnutí české populace. Mezi lety 2013 a 2021 docházelo k setrvalému poklesu podílu produktivní složky populace (15–65 let), pomalému růstu dětské složky (0–14 let) a poměrně rychlému růstu seniorské složky (66+ let) populace. V období 2013 až 2021 došlo k poklesu počtu osob ve věkové skupině 15–65 let z 7,310 milionu na 6,896 milionu osob.

Ve stejném období došlo k takovému nárůstu podílu seniorské složky populace (indexu stáří), že zatímco na jeho počátku připadalo na 100 osob ve věku 0–14 let 104 osob ve věku 66 let a více, na jeho konci to bylo již 119 osob.

Z logistického modelu vyplývá, že významnými prediktory tranzice do neaktivity jsou vyšší věk, horší zdravotní stav (částečná nebo plná invalidita) a nezaměstnanost v čase t-1 (ve čtvrtletí předcházející aktuálnímu čtvrtletí). Interakční členy zařazené do modelů potvrzují z velké části předpoklad vlivu pohlaví u vybraných prediktorů (věková kategorie, dosažené vzdělání, rodinný stav a zjednodušená klasifikace zaměstnání CZ-ISCO).

ROZDÍLY MEZI POHLAVÍMI

Rozdíly mezi pohlavími hrají významnou roli v kontextu odchodů do neaktivity. Muži mají tendenci zůstat na trhu práce déle než ženy, což je částečně způsobeno jejich většími možnostmi v oblasti zaměstnání a nižšími rodinnými závazky (Ginn & Arber, 1996). Ženy čelí specifickým výzvám, jako jsou nižší důchody a častější péče o rodinu, což může vést k častějšímu odchodu do neaktivity. V průměru ženy také čelí vyšší míře diskriminace na pracovišti, což ztěžuje jejich možnost zůstat aktivními i v pokročilejším věku (viz např. Duncan & Loretto, 2004; Radl, 2013).

Analýza dat mezi lety 2013 a 2021 ukazuje na postupný pokles podílu neaktivních osob v populaci ve věku 15 až 65 let o 4,3procentního bodu. Tento trend je patrný u obou pohlaví, avšak s různými dynamikami. U mužů se podíl neaktivních osob snižoval pomaleji než u žen, což naznačuje, že muži mají větší tendenci zůstat zaměstnaní i ve vyšším věku. Naopak ženy vykazují výraznější pokles aktivity, což může být způsobeno kombinací rodinných povinností a nižších příjmů.

V období sledování se také projeví změny ve vzdělanostní struktuře pracovní síly. Zatímco podíl vysokoškolsky vzdělaných osob rostl u obou pohlaví, ženy zaznamenaly větší nárůst než muži. Tento trend by mohl naznačovat potenciál pro zlepšení zaměstnatelnosti žen v budoucnu, avšak stále existují překážky spojené s jejich aktivním zapojením na trhu práce, a to nejen na konci pracovní kariéry, ale i na jejím počátku.

Celkově lze konstatovat, že odchody do neaktivity starších pracovníků jsou komplexním problémem ovlivněným různými faktory. Je nezbytné vyvinout cílené strategie zaměřené na podporu jak mužů, tak žen na trhu práce, aby se zajistila udržitelnost ekonomiky a maximální využití lidského kapitálu. Stárnutí pracovní síly negativně ovlivňuje růst produktivity, přičemž nárůst podílu starších pracovníků koreluje se snížením růstu produktivity práce o přibližně 0,2procentního bodu ročně. Důraz by v těchto strategiích měl být kladen především na odstranění překážek bránících starším pracovníkům v aktivním zapojení na trhu práce a na podporu rovnosti mezi pohlavími v rámci pracovního trhu.

7.1 Implikace pro veřejné politiky

Zjištění prezentovaná v textu mají významné dopady na politiky zaměstnanosti a sociální politiku státu, zejména v kontextu stárnutí populace a změn na trhu práce. Stárnutí populace, které je způsobeno prodlužováním délky života a nízkou porodností, představuje výzvu pro udržitelnost důchodových systémů a celkovou ekonomickou stabilitu. Studie ukazuje, že administrativní opatření, jako je prodlužování věku odchodu do důchodu, již vedlo k významnému zvýšení míry ekonomické aktivity u osob ve věku 50 až 65 let a současně ke zmírnění dopadů stárnutí populace na důchodový systém. Vedle toho by stát měl zavádět aktivní motivační opatření pro odložení odchodu do důchodu, například formou vyššího důchodu za každý odpracovaný rok po dosažení důchodového věku. To by mohlo motivovat starší pracovníky k delší účasti na trhu práce. Flexibilní formy práce, jako jsou „bridge jobs“ (přechodová pracovní místa) na částečný úvazek nebo dočasné pracovní úvazky, by také usnadnily starším pracovníkům plynulý přechod do důchodu, aniž by zcela opustili pracovní trh.

Dalším zásadním aspektem je podpora vzdělávání a rekvalifikace starších pracovníků. Studie ukazuje, že starší pracovníci s vyšším vzděláním mají nižší pravděpodobnost odchodu do neaktivity. Stát by proto měl podporovat kvalitní a efektivní programy celoživotního vzdělávání a rekvalifikací určených starším pracovníkům, aby si mohli udržet a případně rozšířit své dovednosti a konkurenceschopnost na trhu práce. S rozvojem technologií je také podstatné, aby starší pracovníci získali dovednosti potřebné pro práci s novými technologiemi. To může zahrnovat školení v oblasti digitálních dovedností a dalších technologických kompetencí.

Boj proti věkové diskriminaci je dalším důležitým prvkem politiky zaměstnanosti. Starší pracovníci často čelí diskriminaci na trhu práce, což může vést k jejich předčasnému odchodu do důchodu. Stát by měl zavádět opatření na podporu zaměstnávání starších osob, například formou daňových úlev pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby nad 50 let. Udržení starších pracovníků na trhu práce by mohlo pomoci také zvýšení obecného povědomí o hodnotě zkušeností a akumulovaných dovedností, které starší pracovníci přinášejí.

Zdravotní podpora a prevence jsou další významnou oblastí. Zdravotní stav je významným faktorem ovlivňujícím odchod do neaktivity. Stát by měl podporovat programy zaměřené na prevenci a léčbu zdravotních problémů u starších pracovníků, aby mohli zůstat déle aktivní. Zaměstnavatelé by také měli být motivováni k vytváření pracovních podmínek, jež berou v úvahu specifické potřeby starších pracovníků, jako jsou ergonomická pracovní místa a flexibilní pracovní doba.

Podpora genderové rovnosti v pracovním životě je dalším důležitým aspektem. Studie ukazuje, že ženy, zejména s nižším vzděláním, mají vyšší pravděpodobnost odchodu do neaktivity. Stát by měl zavádět opatření na podporu žen v pozdějším věku, například formou podpory návratu do práce po péči o členy rodiny nebo flexibilních pracovních úvazků. Ženy po rozvodu nebo ovdovění často čelí finančním obtížím, a proto by stát měl poskytovat podporu v podobě rekvalifikačních programů nebo sociálních dávek, které by jim umožnily zůstat ekonomicky aktivní.

Podpora specifických sektorů a profesí je také důležitá. Studie ukazuje, že zaměstnanci ve veřejném sektoru (např. ve školství nebo zdravotnictví) mají nižší pravděpodobnost odchodu do neaktivity. V některých odvětvích, jako je průmysl, je potřeba podporovat programy na udržení starších pracovníků, například právě formou podpory ergonomických úprav pracovního prostředí nebo vzdělávacích programů.

Závěrem lze říci, že stárnutí populace a změny na trhu práce vyžadují komplexní přístup k politice zaměstnanosti a sociální politice. Klíčové je podporovat delší pracovní život, vzdělávání a rekvalifikaci starších pracovníků, bojovat proti věkové diskriminaci a zlepšovat zdravotní podmínky pro starší pracovníky. Zároveň je důležité zaměřit se na genderovou rovnost a podporu specifických sektorů, které mohou přispět k udržení starších pracovníků v zaměstnání. Dlouhodobá udržitelnost těchto politik je stěžejní pro zmírnění dopadů demografických změn na ekonomiku a společnost.

Stárnutí populace mění dynamiku trhu práce a vyžaduje nové přístupy k zaměstnanosti a sociální politice. Rozhodujícími faktory pro úspěšné zvládnutí těchto změn jsou flexibilita pracovních podmínek přátelská k zaměstnancům, investice do vzdělávání, revize důchodových systémů a zajištění zdravotní podpory. Tímto způsobem lze maximalizovat potenciál starších pracovníků a přispět k udržitelnosti ekonomiky v kontextu popsaných demografických změn. V důsledku stárnutí populace se skutečně mění „pravidla hry“ na trhu práce, což bude mít v blízké budoucnosti dalekosáhlé důsledky pro ekonomiku a společnost jako celek. Stárnutí populace je třeba vnímat jako komplexní jev, přinášející s sebou mnoho výzev, ale i příležitostí. Je důležité se na tyto změny připravit a přijmout opatření, která zajistí udržitelný rozvoj společnosti.

Literatura

AIYAR, Shekhar, Christin EBEKE & Xiaobo SHAO, 2016. The Impact of Workforce Aging on European Productivity. IMF Working Papers 16(238).

Dostupné z: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16238.pdf>

BOROWCZYK-MARTINS, Daniel & David PACINI, 2024. Measuring labor market transitions with time series of cross sections. *Economics Letters*, 237, 111650.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2024.111650>

BÖRSCH-SUPAN, Axel, Agar BRUGIAVINI & Enrica CRODA, 2009. The role of institutions and health in European patterns of work and retirement. *Journal of European Social Policy*, 19(4), 341–358. DOI:

<https://doi.org/10.1177/1350506809341515>

DINGEMANS, Ellen & Katja MÖHRING, 2019. A life course perspective on working after retirement: What role does the work history play? *Advances in Life Course Research*, 39, 23–33.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2019.02.004>

DINGEMANS, Ellen, Kène HENKENS & Hanna Van SOLINGE, 2017. Working retirees in Europe: individual and societal determinants. *Work, Employment and Society*, 31(6), 972–991.

DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017016664677>

DUDOVÁ, Radka & Kristýna POSPÍŠILOVÁ, 2022. Why Women Leave Earlier: What Is Behind the Earlier Labour Market Exit of Women in the Czech Republic. *Czech Sociological Review*, 58(3), 257–283. DOI: <https://doi.org/10.13060/csr.2022.014>

DUNCAN, Colin & Wendy LORETTO, 2004. Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 95–115. DOI:

<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>

ENGELHARDT, Henriette, 2012. Late Careers in Europe: Effects of Individual and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 28(4), 550–563. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcr024>

ESPING-ANDERSEN, Gosta, 2000. Two societies, one sociology, and no theory. *The British Journal of Sociology*, 51(1), 59–77. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00059.x>

FIREBAUGH, Glenn, 2008. *Seven Rules for Social Research*. Princeton: Princeton University Press.

FONTAINE, Idriss, 2016. French Unemployment Dynamics: a “Three-State” Approach: *Revue d'économie Politique*, Vol. 126(5), 835–869. DOI: <https://doi.org/10.3917/redp.265.0835>

GINN, Jay & Sara ARBER, 1996. Gender, age and attitudes to retirement in mid-life. *Ageing and Society*, 16(1), 27–55. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X00003123>

KARPINSKA, Kasia, Kène HENKENS & Joop SCHIPPERS, 2011. The recruitment of early retirees: a vignette study of the factors that affect managers' decisions. *Ageing and Society*, 31(4), 570–589. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X10001078>

KOTÍKOVÁ, Jaromíra & REMR, 2007. Podpora zaměstnávání starších osob. VÚPSV. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

MÄCKEN, Jana, Patrick PRÄG, Moritz HESS & Lea ELLWARDT, 2022. Educational Inequalities in Labor Market Exit of Older Workers in 15 European Countries. *Journal of Social Policy*, 51(2), 435–459. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279421000258>

OUDE MULDER, Jaap, 2019. Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment. *International Journal of Manpower*, 41(5), 523–534. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0358>

OUDE MULDER, Jaap, Hendrik P. Van DALEN, Kène HENKENS & Joop SCHIPPERS, 2014. How Likely are Employers to Rehire Older Workers After Mandatory Retirement? A Vignette Study Among Managers. *De Economist*, 162(4), 415–431. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10645-014-9234-8>

PERTOLD, Filip & Miroslava FEDERICOVÁ, 2020. Odchody do důchodu v Česku: role očekávání a zdravotního stavu v mezinárodním srovnání. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_05_2020_Odchody_do_duchodu/files/extfile/IDEA_Studie_05_2020_Odchody_do_duchodu.pdf

RABUŠIC, Ladislav, 2004. Why Are They All So Eager to Retire? (On the Transition to Retirement in the Czech Republic). *Czech Sociological Review*, 40(3), 319–342. DOI: <https://doi.org/10.13060/00380288.2004.40.3.05>

RABUŠIC, Ladislav & Tomáš SIROVÁTKA, 1999. Český sociální stát a jeho legitimita. *Sociologický časopis*, 35(4), 397–422. DOI: <https://doi.org/10.13060/00380288.1999.35.4.02>

RADL, Jonas, 2012. Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26(5), 755–771. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017012451644>

RADL, Jonas, 2013. Labour market exit and social stratification in Western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29(3), 654–668. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcs045>

RIEKHOFF, Aart-Jan, 2024. Employers' Retirement Age Norms in European Comparison. *Work, Aging and Retirement*, 10(4), 317–330. DOI: <https://doi.org/10.1093/workar/waad015>

SAMANIEGO DE LA PARRA, Brenda & Christian VIEGELAHN, 2021. Estimating labour market transitions from labour force surveys: The case of Viet Nam (Working Paper No. 35). ILO Working Paper. Dostupné z: <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A91027>

Van DALEN, Hendrik P., Kène HENKENS & Mo WANG, 2015. Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers. *The Gerontologist*, 55(5), 814–824. DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/gnu048>

VIDOVIČOVÁ, Lucie, 2016. Path Dependency Versus New Determinants of Retirement in the Czech Republic. In: *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. Palgrave Macmillan UK, 73–96. DOI: https://doi.org/10.1057/978-1-137-56697-3_4

VYHLÍDAL, Jiří, 2025. Employers, recruitment and activation programmes. Experimental evidence from the Czech labour market. *European Journal of Training and Development*, 49(1/2), 97–135. DOI: <https://doi.org/DOI: 10.1108/EJTD-09-2023-0139>

WAHRENDORF, Morten, Paola ZANINOTTO, Hanno HOVEN, Jenny HEAD & Ewan CARR, 2018. Late Life Employment Histories and Their Association With Work and Family Formation During Adulthood: A Sequence Analysis Based on ELSA. *The Journals of Gerontology: Series B*, 73(7), 1263–1277. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx066>

ŽELEZNÁ, Lada & Martin KREIDL, 2016. Mobilita mezi zaměstnaností a nezaměstnaností u starších pracovníků v ČR. *Czech Sociological Review*, 52(4), 505–534. DOI: <https://doi.org/10.13060/00380288.2016.52.4.270>

Příloha

Tabulka č. 1A Počty a podíly osob dle pozice na trhu práce a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
pozice na TP	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
zaměstnaný	543 244	1 499 907	665 901	52,54 %	92,16 %	64,89 %	378 162	1 186 500	526 933	38,38 %	76,60 %	48,41 %
nezaměstnaný	76 970	74 226	43 295	7,44 %	4,56 %	4,22 %	52 177	106 525	38 777	5,30 %	6,88 %	3,56 %
neaktivní	413 774	53 424	316 946	40,02 %	3,28 %	30,89 %	554 875	255 894	522 834	56,32 %	16,52 %	48,03 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
pozice na TP	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
zaměstnaný	547 422	1 543 760	728 801	58,43 %	94,49 %	72,77 %	371 139	1 254 603	612 787	41,82 %	80,41 %	59,17 %
nezaměstnaný	26 880	34 282	21 159	2,87 %	2,10 %	2,11 %	27 819	51 333	22 116	3,13 %	3,29 %	2,14 %
neaktivní	362 648	55 767	251 600	38,71 %	3,41 %	25,12 %	488 534	254 232	400 820	55,05 %	16,30 %	38,70 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
pozice na TP	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
zaměstnaný	498 561	1 572 952	745 539	55,99 %	94,22 %	76,55 %	320 189	1 267 635	650 180	37,96 %	80,22 %	65,88 %
nezaměstnaný	25 462	39 041	16 043	2,86 %	2,34 %	1,65 %	28 577	48 473	21 223	3,39 %	3,07 %	2,15 %
neaktivní	366 446	57 484	212 401	41,15 %	3,44 %	21,81 %	494 735	264 098	315 513	58,65 %	16,71 %	31,97 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabulka č. 2A Počty a podíly osob dle dosaženého vzdělání a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
dosažené vzdělání	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
(ne)dokončená ZŠ	292 336	78 298	64 845	28,27 %	4,81 %	6,32 %	265 778	96 257	178 819	26,98 %	6,22 %	16,43 %
vyučení	243 010	694 676	545 904	23,50 %	42,69 %	53,20 %	137 507	466 614	386 353	13,96 %	30,13 %	35,50 %
maturita	362 292	529 737	249 550	35,04 %	32,55 %	24,32 %	375 261	664 914	391 812	38,09 %	42,93 %	36,00 %
VŠ	136 351	324 683	165 843	13,19 %	19,95 %	16,16 %	206 668	320 986	131 396	20,98 %	20,73 %	12,07 %
celkem	1 033 989	1 627 394	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 770	1 088 380	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017	Četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
dosažené vzdělání	15–30	31–50	51+	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
(ne)dokončená ZŠ	274 188	81 384	47 967	29,27 %	4,98 %	4,79 %	259 258	75 244	132 228	29,21 %	4,82 %	12,77 %
vyučení	206 040	644 034	502 519	22,00 %	39,42 %	50,17 %	110 418	430 470	360 624	12,44 %	27,60 %	34,83 %
maturita	318 827	535 009	257 618	34,04 %	32,75 %	25,72 %	316 454	634 542	389 053	35,66 %	40,68 %	37,57 %
VŠ	137 638	373 382	193 456	14,69 %	22,85 %	19,32 %	201 363	419 654	153 516	22,69 %	26,90 %	14,83 %
celkem	936 692	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 559 910	1 035 421	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021	Četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
dosažené vzdělání	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
(ne)dokončená ZŠ	292 860	87 999	39 462	32,89 %	5,27 %	4,05 %	266 534	79 435	89 362	31,61 %	5,03 %	9,06 %
vyučení	186 804	599 634	460 205	20,98 %	35,92 %	47,26 %	92 983	390 940	335 608	11,03 %	24,74 %	34,01 %
maturita	297 288	556 065	297 765	33,39 %	33,31 %	30,58 %	300 571	605 122	392 508	35,65 %	38,30 %	39,78 %
VŠ	113 517	425 565	176 431	12,75 %	25,49 %	18,12 %	183 055	504 409	169 285	21,71 %	31,93 %	17,16 %
celkem	890 469	1 669 263	973 863	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 143	1 579 906	986 763	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabulka č. 3A Počty a podíly osob dle druhu důchodu a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
důchod	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
není důchodce	1 016 612	1 567 140	640 510	98,32 %	96,29 %	62,42 %	974 798	1 482 358	482 725	98,94 %	95,70 %	44,35 %
předčasný důchod	0	0	24 369	0,00 %	0,00 %	2,37 %	0	0	20 663	0,00 %	0,00 %	1,90 %
řádný důchod	0	0	256 877	0,00 %	0,00 %	25,03 %	0	0	486 543	0,00 %	0,00 %	44,70 %
plný inv. důchod	11 866	32 950	56 885	1,15 %	2,02 %	5,54 %	5 444	32 002	50 144	0,55 %	2,07 %	4,61 %
částečný inv. důchod	3 792	25 888	45 728	0,37 %	1,59 %	4,46 %	1 972	30 688	45 251	0,20 %	1,98 %	4,16 %
jiný důchod	1 719	1 579	1 773	0,17 %	0,10 %	0,17 %	3 000	3 704	3 217	0,30 %	0,24 %	0,30 %
neuvedeno	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	167	0	0,00 %	0,01 %	0,00 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	99,99 %	100,00 %
1 q 2017	Četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
důchod	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
není důchodce	916 911	1 573 683	690 326	97,86 %	96,32 %	68,93 %	875 361	1 489 698	551 695	98,63 %	95,48 %	53,27 %
předčasný důchod	0	0	10 276	0,00 %	0,00 %	1,03 %	0	0	12 487	0,00 %	0,00 %	1,21 %
řádný důchod	0	0	205 697	0,00 %	0,00 %	20,54 %	0	0	383 932	0,00 %	0,00 %	37,07 %
plný inv. důchod	11 756	35 499	53 176	1,25 %	2,17 %	5,31 %	5 760	31 398	40 176	0,65 %	2,01 %	3,88 %
částečný inv. důchod	6 752	23 752	40 333	0,72 %	1,45 %	4,03 %	4 679	36 074	45 828	0,53 %	2,31 %	4,42 %
jiný důchod	1 530	875	1 752	0,16 %	0,05 %	0,17 %	1 693	2 999	1 604	0,19 %	0,19 %	0,15 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021	Četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
důchod	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
není důchodce	873 753	1 609 884	727 643	98,12 %	96,43 %	74,71 %	830 662	1 513 545	634 615	98,48 %	95,78 %	64,30 %
předčasný důchod	0	0	10 583	0,00 %	0,00 %	1,09 %	0	0	8 755	0,00 %	0,00 %	0,89 %
řádný důchod	0	0	145 806	0,00 %	0,00 %	14,97 %	0	0	249 493	0,00 %	0,00 %	25,28 %
plný inv. důchod	10 959	36 754	45 678	1,23 %	2,20 %	4,69 %	6 531	31 754	45 201	0,77 %	2,01 %	4,58 %
částečný inv. důchod	3 580	22 638	43 524	0,40 %	1,36 %	4,47 %	5 005	34 078	48 048	0,59 %	2,16 %	4,87 %
jiný důchod	2 177	201	751	0,24 %	0,01 %	0,08 %	1 303	829	805	0,15 %	0,05 %	0,08 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabulka č. 4A Počty a podíly osob dle hlavních tříd NACE a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
hlavní třídy CZ-NACE	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
A – Zemědělství, lesnictví, rybářství	12 376	52 373	39 155	1,20 %	3,22 %	3,82 %	3 209	24 227	14 311	0,33 %	1,56 %	1,31 %
B – Těžba a dobývání	6 667	20 964	9 297	0,64 %	1,29 %	0,91 %	457	2 394	2 029	0,05 %	0,15 %	0,19 %
C – Zpracovatelský průmysl	184 838	460 296	196 804	17,88 %	28,28 %	19,18 %	73 069	249 731	98 169	7,42 %	16,12 %	9,02 %
D – Výroba a rozvod elektřiny	6 792	21 488	14 940	0,66 %	1,32 %	1,46 %	1 925	4 722	2 126	0,20 %	0,30 %	0,20 %
E – Zásobování vodou	4 070	22 047	12 554	0,39 %	1,35 %	1,22 %	961	5 040	3 842	0,10 %	0,33 %	0,35 %
F – Stavebnictví	60 973	213 707	95 499	5,90 %	13,13 %	9,31 %	6 931	18 713	10 210	0,70 %	1,21 %	0,94 %
G – Velkoobchod a maloobchod	61 137	154 022	53 891	5,91 %	9,46 %	5,25 %	65 724	188 557	68 526	6,67 %	12,17 %	6,30 %
H – Doprava a skladování	37 912	131 876	54 814	3,67 %	8,10 %	5,34 %	11 344	46 010	18 750	1,15 %	2,97 %	1,72 %
I – Ubytování, stravování a pohostinství	20 832	39 327	11 109	2,01 %	2,42 %	1,08 %	28 318	52 767	21 411	2,87 %	3,41 %	1,97 %
J – ICT	26 274	63 423	9 006	2,54 %	3,90 %	0,88 %	10 883	15 728	4 321	1,10 %	1,02 %	0,40 %
K – Peněžnictví a pojištnictví	17 251	35 786	9 329	1,67 %	2,20 %	0,91 %	22 787	40 102	15 518	2,31 %	2,59 %	1,43 %
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	3 669	14 798	7 021	0,35 %	0,91 %	0,68 %	4 513	14 238	4 897	0,46 %	0,92 %	0,45 %
M – Profesní, vědecké a tech. činnosti	22 785	54 517	23 934	2,20 %	3,35 %	2,33 %	22 493	57 823	26 452	2,28 %	3,73 %	2,43 %
N – Administrativní a podpůrné činnosti	11 348	33 122	23 312	1,10 %	2,04 %	2,27 %	9 807	27 177	12 856	1,00 %	1,75 %	1,18 %
O – Veřejná správa a obrana	26 466	85 259	37 434	2,56 %	5,24 %	3,65 %	19 847	82 985	39 138	2,01 %	5,36 %	3,60 %
P – Vzdělávání	10 375	35 431	23 632	1,00 %	2,18 %	2,30 %	32 238	141 330	76 942	3,27 %	9,12 %	7,07 %
Q – Zdravotní a sociální péče	12 596	25 926	27 541	1,22 %	1,59 %	2,68 %	38 481	147 752	75 880	3,91 %	9,54 %	6,97 %
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10 259	19 418	7 054	0,99 %	1,19 %	0,69 %	8 263	19 066	11 868	0,84 %	1,23 %	1,09 %
S – Ostatní činnosti	6 150	15 641	6 372	0,59 %	0,96 %	0,62 %	15 598	38 465	12 998	1,58 %	2,48 %	1,19 %
T – Činnosti domácností	476	328	3 203	0,05 %	0,02 %	0,31 %	1 066	9 434	6 687	0,11 %	0,61 %	0,61 %
U – Činnosti exteriorních organizací	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	247	237	0	0,03 %	0,02 %	0,00 %
neuvedeno	490 745	127 806	360 241	47,46 %	7,85 %	35,11 %	607 051	362 419	561 610	61,62 %	23,40 %	51,59 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
hlavní třídy CZ-NACE	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
A – Zemědělství, lesnictví, rybářství	16 069	46 292	37 129	1,72 %	2,83 %	3,71 %	3 864	18 981	14 116	0,44 %	1,22 %	1,36 %
B – Těžba a dobývání	1 479	16 231	11 614	0,16 %	0,99 %	1,16 %	145	2 128	1 140	0,02 %	0,14 %	0,11 %

	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
C – Zpracovatelský průmysl	223 455	502 510	222 877	23,85 %	30,76 %	22,25 %	85 358	290 880	109 305	9,62 %	18,64 %	10,55 %
D – Výroba a rozvod elektřiny	5 531	19 281	12 856	0,59 %	1,18 %	1,28 %	2 630	6 290	3 971	0,30 %	0,40 %	0,38 %
E – Zásobování vodou	4 571	20 749	13 392	0,49 %	1,27 %	1,34 %	1 765	7 979	4 857	0,20 %	0,51 %	0,47 %
F – Stavebnictví	47 511	206 690	92 129	5,07 %	12,65 %	9,20 %	3 480	19 994	9 696	0,39 %	1,28 %	0,94 %
G – Velkoobchod a maloobchod	57 693	151 211	61 536	6,16 %	9,26 %	6,14 %	64 702	174 800	78 714	7,29 %	11,20 %	7,60 %
H – Doprava a skladování	36 778	126 250	65 136	3,93 %	7,73 %	6,50 %	8 851	48 285	24 295	1,00 %	3,09 %	2,35 %
I – Ubytování, stravování a pohostinství	20 500	44 542	13 919	2,19 %	2,73 %	1,39 %	23 598	42 301	21 448	2,66 %	2,71 %	2,07 %
J – ICT	26 843	68 439	13 293	2,86 %	4,19 %	1,33 %	9 145	22 237	4 557	1,03 %	1,43 %	0,44 %
K – Peněžnictví a pojištnictví	9 717	30 519	6 704	1,04 %	1,87 %	0,67 %	15 748	38 713	12 809	1,77 %	2,48 %	1,24 %
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	1 129	8 745	7 280	0,12 %	0,54 %	0,73 %	1 436	10 014	8 140	0,16 %	0,64 %	0,79 %
M – Profesioní, vědecké a tech. činnosti	25 577	73 283	31 619	2,73 %	4,49 %	3,16 %	22 879	71 543	31 821	2,58 %	4,59 %	3,07 %
N – Administrativní a podpůrné činnosti	12 282	31 964	22 051	1,31 %	1,96 %	2,20 %	12 004	30 611	18 219	1,35 %	1,96 %	1,76 %
O – Veřejná správa a obrana	20 467	83 759	43 624	2,18 %	5,13 %	4,36 %	23 280	87 423	54 281	2,62 %	5,60 %	5,24 %
P – Vzdělávání	12 635	38 946	27 406	1,35 %	2,38 %	2,74 %	27 638	141 879	90 286	3,11 %	9,09 %	8,72 %
Q – Zdravotní a sociální péče	10 236	39 643	24 498	1,09 %	2,43 %	2,45 %	41 859	162 363	85 582	4,72 %	10,41 %	8,26 %
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9 711	19 583	11 886	1,04 %	1,20 %	1,19 %	8 701	26 380	13 274	0,98 %	1,69 %	1,28 %
S – Ostatní činnosti	5 237	11 564	7 273	0,56 %	0,71 %	0,73 %	12 848	34 565	12 394	1,45 %	2,22 %	1,20 %
T – Činnosti domácností	0	2 787	2 578	0,00 %	0,17 %	0,26 %	1 208	16 643	13 215	0,14 %	1,07 %	1,28 %
U – Činnosti exteriorních organizací	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	160	669	0,00 %	0,01 %	0,06 %
neuvedeno	389 527	90 825	272 759	41,57 %	5,56 %	27,23 %	516 354	305 997	422 936	58,18 %	19,61 %	40,83 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021	Četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
hlavní třídy CZ-NACE	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
A – Zemědělství, lesnictví, rybářství	21 282	44 021	33 316	2,39 %	2,64 %	3,42 %	2 378	19 709	11 933	0,28 %	1,25 %	1,21 %
B – Těžba a dobývání	1 172	15 733	10 028	0,13 %	0,94 %	1,03 %	476	2 142	2 825	0,06 %	0,14 %	0,29 %
C – Zpracovatelský průmysl	178 460	492 706	223 327	20,04 %	29,51 %	22,93 %	63 519	265 998	120 966	7,53 %	16,83 %	12,26 %
D – Výroba a rozvod elektřiny	6 823	23 639	12 986	0,77 %	1,42 %	1,33 %	1 470	8 730	3 635	0,17 %	0,55 %	0,37 %
E – Zásobování vodou	3 729	28 438	16 469	0,42 %	1,70 %	1,69 %	2 555	7 963	4 699	0,30 %	0,50 %	0,48 %

pokračování tabulky

	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
F – Stavebnictví	51 440	203 939	106 841	5,78 %	12,22 %	10,97 %	4 684	24 328	9 551	0,56 %	1,54 %	0,97 %
G – Velkoobchod a maloobchod	53 466	145 549	55 555	6,00 %	8,72 %	5,70 %	51 816	183 984	78 650	6,14 %	11,64 %	7,97 %
H – Doprava a skladování	33 556	117 057	67 041	3,77 %	7,01 %	6,88 %	13 159	39 810	26 393	1,56 %	2,52 %	2,67 %
I – Ubytování, stravování a pohostinství	14 159	34 748	12 593	1,59 %	2,08 %	1,29 %	17 203	46 165	20 978	2,04 %	2,92 %	2,13 %
J – ICT	31 287	102 536	21 180	3,51 %	6,14 %	2,17 %	9 222	26 962	7 237	1,09 %	1,71 %	0,73 %
K – Peněžnictví a pojištnictví	10 720	33 047	10 024	1,20 %	1,98 %	1,03 %	14 692	39 656	11 972	1,74 %	2,51 %	1,21 %
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	1 971	13 277	6 999	0,22 %	0,80 %	0,72 %	1 635	10 554	5 236	0,19 %	0,67 %	0,53 %
M – Profesní, vědecké a tech. činnosti	19 465	72 869	28 710	2,19 %	4,36 %	2,95 %	21 162	70 305	29 457	2,51 %	4,45 %	2,98 %
N – Administrativní a podpůrné činnosti	10 466	28 304	21 484	1,18 %	1,70 %	2,21 %	9 659	31 243	15 103	1,15 %	1,98 %	1,53 %
O – Veřejná správa a obrana	20 499	92 812	46 078	2,30 %	5,56 %	4,73 %	15 714	89 244	50 201	1,86 %	5,65 %	5,09 %
P – Vzdělávání	13 452	42 675	28 338	1,51 %	2,56 %	2,91 %	27 777	155 052	101 654	3,29 %	9,81 %	10,30 %
Q – Zdravotní a sociální péče	11 013	39 979	22 170	1,24 %	2,39 %	2,28 %	46 777	170 454	106 443	5,55 %	10,79 %	10,79 %
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9 490	24 001	11 341	1,07 %	1,44 %	1,16 %	4 195	24 657	13 469	0,50 %	1,56 %	1,36 %
S – Ostatní činnosti	5 894	13 481	7 541	0,66 %	0,81 %	0,77 %	10 965	37 925	18 092	1,30 %	2,40 %	1,83 %
T – Činnosti domácností	439	3 132	3 423	0,05 %	0,19 %	0,35 %	735	13 624	13 919	0,09 %	0,86 %	1,41 %
U – Činnosti exteriorních organizací	0	860	935	0,00 %	0,05 %	0,10 %	0	896	0	0,00 %	0,06 %	0,00 %
neuveдено	391 690	96 674	227 604	43,99 %	5,79 %	23,37 %	523 709	310 806	334 502	62,09 %	19,67 %	33,89 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabulka č. 5A Počty a podíly osob dle zjednodušených tříd NACE a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
zjednodušené třídy CZ-NACE	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
Primární sektor – zemědělství a těžba	19 043	73 337	48 452	1,84 %	4,51 %	4,72 %	3 666	26 620	16 340	0,37 %	1,72 %	1,50 %
Průmysl – zprac. průmysl, energetika, stavebnictví	256 673	717 539	319 797	24,82 %	44,09 %	31,17 %	82 886	278 206	114 349	8,41 %	17,96 %	10,50 %
Služby – převážně vyžadující osobní kontakt	119 881	325 225	119 814	11,59 %	19,98 %	11,68 %	105 387	287 335	108 686	10,70 %	18,55 %	9,98 %
Služby – spíše bez nutnosti osobního kontaktu	81 326	201 646	72 602	7,87 %	12,39 %	7,08 %	70 483	155 069	64 044	7,15 %	10,01 %	5,88 %
Služby poskytované zpravidla veřejným sektorem	66 322	182 003	105 236	6,41 %	11,18 %	10,26 %	115 741	439 270	223 513	11,75 %	28,36 %	20,53 %
neuvedeno	490 745	127 806	360 241	47,46 %	7,85 %	35,11 %	607 051	362 419	561 610	61,62 %	23,40 %	51,59 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
zjednodušené třídy CZ-NACE	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
Primární sektor – zemědělství a těžba	17 548	62 523	48 743	1,87 %	3,83 %	4,87 %	4 009	21 109	15 256	0,45 %	1,35 %	1,47 %
Průmysl – zprac. průmysl, energetika, stavebnictví	281 069	749 230	341 254	30,00 %	45,86 %	34,07 %	93 234	325 143	127 828	10,51 %	20,84 %	12,34 %
Služby – převážně vyžadující osobní kontakt	114 971	322 002	140 592	12,27 %	19,71 %	14,04 %	97 150	265 386	124 457	10,95 %	17,01 %	12,02 %
Služby – spíše bez nutnosti osobního kontaktu	75 548	212 948	80 946	8,06 %	13,03 %	8,08 %	61 211	173 118	75 545	6,90 %	11,10 %	7,29 %
Služby poskytované zpravidla veřejným sektorem	58 286	196 281	117 266	6,22 %	12,01 %	11,71 %	115 535	469 415	269 701	13,02 %	30,09 %	26,04 %
neuvedeno	389 527	90 825	272 759	41,57 %	5,56 %	27,23 %	516 354	305 997	422 936	58,18 %	19,61 %	40,83 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
zjednodušené třídy CZ-NACE	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
Primární sektor – zemědělství a těžba	22 454	59 754	43 344	2,52 %	3,58 %	4,45 %	2 854	21 851	14 758	0,34 %	1,38 %	1,50 %
Průmysl – zprac. průmysl, energetika, stavebnictví	240 451	748 722	359 623	27,00 %	44,85 %	36,92 %	72 227	307 019	138 851	8,56 %	19,43 %	14,07 %
Služby – převážně vyžadující osobní kontakt	101 180	297 354	135 189	11,36 %	17,81 %	13,88 %	82 178	269 959	126 021	9,74 %	17,08 %	12,77 %
Služby – spíše bez nutnosti osobního kontaktu	73 908	250 034	88 397	8,30 %	14,98 %	9,08 %	56 371	178 720	69 006	6,68 %	11,31 %	6,99 %
Služby poskytované zpravidla veřejným sektorem	60 786	216 939	119 826	6,83 %	12,99 %	12,30 %	106 164	491 851	303 778	12,59 %	31,13 %	30,78 %
neuvedeno	391 690	96 674	227 604	43,99 %	5,79 %	23,37 %	523 709	310 806	334 502	62,09 %	19,67 %	33,89 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabulka č. 6A Počty a podíly osob dle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
hlavní třídy CZ-ISCO	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
zákonodárci a řídící prac.	15 951	115 671	60 260	1,54 %	7,11 %	5,87 %	7 805	42 397	24 187	0,79 %	2,74 %	2,22 %
specialisté	58 898	171 604	71 191	5,70 %	10,54 %	6,94 %	72 953	213 248	96 605	7,40 %	13,77 %	8,87 %
technici a odborníci	105 847	293 942	104 570	10,24 %	18,06 %	10,19 %	70 722	217 683	80 681	7,18 %	14,05 %	7,41 %
úředníci	25 141	51 444	22 087	2,43 %	3,16 %	2,15 %	72 565	209 193	89 759	7,37 %	13,51 %	8,25 %
prac. ve službách a prodeji	63 781	121 799	61 044	6,17 %	7,48 %	5,95 %	95 554	269 827	115 445	9,70 %	17,42 %	10,61 %
prac. v zemědělství	4 122	22 334	11 039	0,40 %	1,37 %	1,08 %	884	13 870	7 012	0,09 %	0,90 %	0,64 %
řemeslníci a opraváři	146 909	411 229	184 856	14,21 %	25,27 %	18,01 %	11 567	52 603	21 958	1,17 %	3,40 %	2,02 %
obsluha strojů	959 86	271 598	123 563	9,28 %	16,69 %	12,04 %	27 907	87 196	37 717	2,83 %	5,63 %	3,46 %
pomocní a nekval. prac.	266 09	40 285	27 291	2,57 %	2,48 %	2,66 %	18 205	80 483	53 570	1,85 %	5,20 %	4,92 %
neuvedeno	490 745	127 650	360 241	47,46 %	7,84 %	35,11 %	607 051	362 419	561 610	61,62 %	23,40 %	51,59 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
hlavní třídy CZ-ISCO	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65	15–30	31–50	51–65
zákonodárci a řídící prac.	8 274	117 622	61 947	0,88 %	7,20 %	6,19 %	3 698	32 367	24 909	0,42 %	2,07 %	2,40 %
specialisté	63 795	212 029	88 742	6,81 %	12,98 %	8,86 %	71 394	235 272	104 870	8,04 %	15,08 %	10,13 %
technici a odborníci	96 161	289 034	108 585	10,26 %	17,69 %	10,84 %	68 552	232 122	110 311	7,72 %	14,88 %	10,65 %
úředníci	24 012	50 759	25 227	2,56 %	3,11 %	2,52 %	65 600	215 403	102 772	7,39 %	13,81 %	9,92 %
prac. ve službách a prodeji	60 223	145 366	63 766	6,43 %	8,90 %	6,37 %	88 793	267 926	135 645	10,00 %	17,17 %	13,10 %
prac. v zemědělství	6 069	24 392	14 795	0,65 %	1,49 %	1,48 %	2 402	11 969	7 290	0,27 %	0,77 %	0,70 %
řemeslníci a opraváři	147 484	394 043	207 009	15,74 %	24,12 %	20,67 %	12 001	55 598	25 975	1,35 %	3,56 %	2,51 %
obsluha strojů	113 637	264 990	135 277	12,13 %	16,22 %	13,51 %	35 338	110 781	43 328	3,98 %	7,10 %	4,18 %
pomocní a nekval. prac.	27 769	44 853	23 454	2,96 %	2,75 %	2,34 %	23 362	92 732	57 519	2,63 %	5,94 %	5,55 %
neuvedeno	389 527	90 722	272 759	41,57 %	5,55 %	27,23 %	516 354	305 997	423 104	58,18 %	19,61 %	40,85 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %

pokračování tabulky

1 q 2017	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
hlavní třídy CZ-ISCO	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
zákonodárci a řídicí prac.	11 399	103 286	58 839	1,28 %	6,19 %	6,04 %	5 990	40 460	23 558	0,71 %	2,56 %	2,39 %
specialisté	69 881	266 887	96 262	7,85 %	15,99 %	9,88 %	76 415	274 621	127 700	9,06 %	17,38 %	12,94 %
technici a odborníci	87 900	297 710	110 065	9,87 %	17,83 %	11,30 %	56 786	211 075	104 252	6,73 %	13,36 %	10,56 %
úředníci	22 061	60 359	21 500	2,48 %	3,62 %	2,21 %	53 335	214 752	105 754	6,32 %	13,59 %	10,72 %
prac. ve službách a prodeji	46 760	131 822	71 989	5,25 %	7,90 %	7,39 %	70 710	276 174	150 580	8,38 %	17,48 %	15,26 %
prac. v zemědělství	11 799	17 973	10 521	1,33 %	1,08 %	1,08 %	2 515	8 267	6 784	0,30 %	0,52 %	0,69 %
řemeslníci a opraváři	126 452	380 983	203 016	14,20 %	22,82 %	20,84 %	10 849	48 775	21 829	1,29 %	3,09 %	2,21 %
obsluha strojů	92 004	258 453	145 167	10,33 %	15,48 %	14,90 %	27 456	102 017	54 226	3,25 %	6,46 %	5,49 %
pomocní a nekval. prac.	30 523	55 330	29 021	3,43 %	3,31 %	2,98 %	15 737	93 260	57 733	1,87 %	5,90 %	5,85 %
neuvedeno	391 690	96 674	227 604	43,99 %	5,79 %	23,37 %	523 709	310 806	334 502	62,09 %	19,67 %	33,89 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

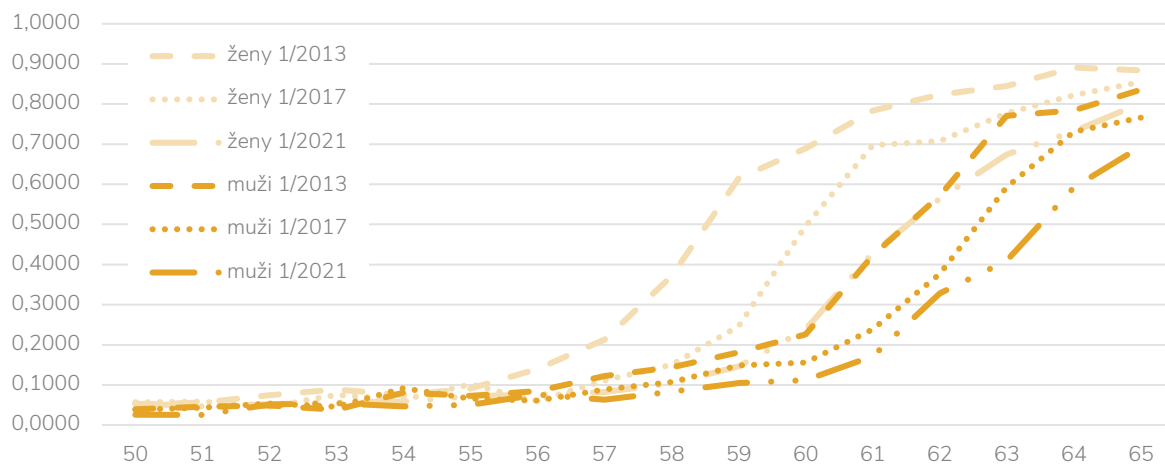
Tabulka č. 7A Počty a podíly osob dle zjednodušených tříd CZ-ISCO a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

1 q 2013	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
zjednodušené třídy CZ-ISCO	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
bílé límečky (ISCO 1-4)	205 838	632 661	258 108	19,91 %	38,87 %	25,15 %	224 045	682 521	291 232	22,74 %	44,06 %	26,75 %
modré límečky (ISCO 5-9)	337 406	867 246	407 793	32,63 %	53,29 %	39,74 %	154 117	503 979	235 701	15,64 %	32,54 %	21,65 %
neuvedeno	490 745	127 650	360 241	47,46 %	7,84 %	35,11 %	607 051	362 419	561 610	61,62 %	23,40 %	51,59 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
zjednodušené třídy CZ-ISCO	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
bílé límečky (ISCO 1-4)	192 241	669 444	284 501	20,52 %	40,97 %	28,41 %	209 245	715 165	342 861	23,58 %	45,84 %	33,10 %
modré límečky (ISCO 5-9)	355 181	873 643	444 300	37,91 %	53,47 %	44,36 %	161 895	539 006	269 757	18,24 %	34,55 %	26,05 %
neuvedeno	389 527	9 0722	272 759	41,57 %	5,55 %	27,23 %	516 354	305 997	423 104	58,18 %	19,61 %	40,85 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
zjednodušené třídy CZ-ISCO	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
bílé límečky (ISCO 1-4)	191 241	728 242	286 665	21,48 %	43,62 %	29,43 %	192 526	740 908	361 263	22,82 %	46,89 %	36,61 %
modré límečky (ISCO 5-9)	307 539	844 561	459 714	34,54 %	50,59 %	47,20 %	127 267	528 493	291 151	15,09 %	33,44 %	29,50 %
neuvedeno	391 690	96 674	227 604	43,99 %	5,79 %	23,37 %	523 709	310 806	334 502	62,09 %	19,67 %	33,89 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabulka č. 8A Počty a podíly osob dle rodinného stavu a pohlaví v uvedených věkových kategoriích (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

Celkem	Muži						Ženy					
	četnost			sloupcová %			četnost			sloupcová %		
1 q 2013												
rodinný stav	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
svobodný/á	936 646	420 270	55 364	90,59 %	25,82 %	5,40 %	812 846	219 875	26 818	82,50 %	14,20 %	2,46 %
sezdaný/á	93 023	1 032 648	798 328	9,00 %	63,45 %	77,80 %	158 894	1 045 621	765 375	16,13 %	67,51 %	70,31 %
ovdovělý/á	380	5 255	28 513	0,04 %	0,32 %	2,78 %	0	24 014	119 590	0,00 %	1,55 %	10,99 %
rozvedený/á	3 940	169 384	143 936	0,38 %	10,41 %	14,03 %	13 473	259 409	176 760	1,37 %	16,75 %	16,24 %
celkem	1 033 989	1 627 557	1 026 142	100,00 %	100,00 %	100,00 %	985 213	1 548 919	1 088 543	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2017												
rodinný stav	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
svobodný/á	864 146	509 016	72 977	92,23 %	31,16 %	7,29 %	748 065	295 051	34 358	84,29 %	18,91 %	3,32 %
sezdaný/á	70 104	964 728	749 517	7,48 %	59,05 %	74,83 %	130 178	992 889	698 875	14,67 %	63,64 %	67,48 %
ovdovělý/á	0	3 514	21 602	0,00 %	0,22 %	2,16 %	172	16 619	91 648	0,02 %	1,07 %	8,85 %
rozvedený/á	2 699	156 551	157 464	0,29 %	9,58 %	15,72 %	9 078	255 610	210 841	1,02 %	16,38 %	20,36 %
celkem	936 949	1 633 809	1 001 560	100,00 %	100,00 %	100,00 %	887 493	1 560 168	1 035 723	100,00 %	100,00 %	100,00 %
1 q 2021												
rodinný stav	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65	15-30	31-50	51-65
svobodný/á	814 416	609 631	93 124	91,46 %	36,52 %	9,56 %	712 828	392 921	48 370	84,51 %	24,87 %	4,90 %
sezdaný/á	73 528	892 778	695 169	8,26 %	53,48 %	71,37 %	123 127	932 331	648 169	14,60 %	59,00 %	65,68 %
ovdovělý/á	0	4 112	19 398	0,00 %	0,25 %	1,99 %	285	14 857	71 061	0,03 %	0,94 %	7,20 %
rozvedený/á	2 525	162 955	166 292	0,28 %	9,76 %	17,07 %	7 262	240 098	219 317	0,86 %	15,19 %	22,22 %
celkem	890 469	1 669 477	973 984	100,00 %	100,00 %	100,00 %	843 502	1 580 206	986 916	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Graf č. 1A Porovnání podílu důchodců* dle věku a pohlaví v populaci 50–65letých v 1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021



* Kategorie důchodců zahrnuje v této analýze osoby v předčasném důchodu, v řádném důchodu a osoby plně i částečně invalidní.

Zdroj: VŠPS (vlastní výpočty)

Tabulka č. 9A Výsledek logistické regrese tranzice do neaktivity v populaci 50–65letých (1q 2013, 1q 2017 a 1q 2021)

	1q 2013			1q 2017			1q 2021		
	Coef.	Std. err.	P>z	Coef.	Std. err.	P>z	Coef.	Std. err.	P>z
Pohlaví (ref.: žena)									
muž	-1,00216	0,052032	0,000	-0,78663	0,067417	0,000	0,489316	0,055234	0,000
Věkové skupiny (ref.: 50–55)									
54–56	0,054101	0,032206	0,093	0,483751	0,034175	0,000	0,136744	0,041905	0,001
57–59	1,310127	0,029736	0,000	0,100114	0,037205	0,007	0,17722	0,041862	0,000
60–62	2,396642	0,030869	0,000	2,273022	0,032003	0,000	2,421756	0,034797	0,000
63–65	2,933235	0,033617	0,000	2,242129	0,037549	0,000	3,203412	0,0364	0,000
Vzdělání (ref.: vyučen)									
(ne)dokončená ZŠ	0,092609	0,025361	0,000	0,557269	0,027904	0,000	-0,0895	0,035807	0,012
maturita	-0,49957	0,025258	0,000	0,204315	0,028709	0,000	-0,26848	0,024683	0,000
VŠ	-1,7933	0,046563	0,000	-0,47491	0,042277	0,000	-1,25857	0,041849	0,000
Rodinný stav (ref.: sezdán)									
svobodný/á	-0,51305	0,088245	0,000	0,156929	0,0511	0,002	-0,10516	0,045068	0,02
ovdovělý/á	0,140245	0,026988	0,000	-0,06127	0,036144	0,09	-0,25111	0,033563	0,000
rozvedený/á	-0,15237	0,022595	0,000	-0,30265	0,023993	0,000	-0,43411	0,024511	0,000
Zdravotní omezení (ref.: bez omezení)									
částečně inval.	0,524485	0,02213	0,000	1,298949	0,021856	0,000	0,378696	0,026399	0,000
plně inval.	1,174937	0,0565	0,000	2,586757	0,037826	0,000	2,264466	0,047883	0,000
Police na trhu práce v čase t-1 (ref.: zaměstnaní)									
nezaměstnaný	2,695116	0,01484	0,000	2,922121	0,018787	0,000	3,058932	0,021915	0,000
Zjednodušená klasifikace ekon. činností (NACE) (ref.: služby převážně vyžadující osobní kontakt)									
Primární sektor – zemědělství a těžba	-0,31441	0,034205	0,000	0,570835	0,029946	0,000	0,255356	0,028056	0,000
Průmysl – zpracovatelský průmysl, energetika, staveb.	0,258542	0,017367	0,000	0,402272	0,020115	0,000	-0,33412	0,017613	0,000
Služby – spíše bez nutnosti osobního kontaktu	-0,24286	0,026024	0,000	0,170379	0,026989	0,000	-0,20182	0,024087	0,000
Služby poskytované zpravidla veřejným sektorem	0,226099	0,019104	0,000	-0,02798	0,021944	0,202	-0,4936	0,019465	0,000
Zjednodušená klasifikace zaměstnání (ISCO) (ref.: bílé límečky (ISCO 1-4))									
modré límečky (ISCO 5-9)	-0,33685	0,024033	0,000	0,454781	0,027367	0,000	0,068403	0,02472	0,006
pohlaví#věkové kategorie									
muž#54–56	-0,10659	0,048882	0,029	0,544724	0,06066	0,000	0,180221	0,057265	0,000
muž#57–59	-1,3183	0,046072	0,000	1,323801	0,06013	0,000	-0,03515	0,058009	0,000
muž#60–62	-0,71987	0,043577	0,000	-0,1364	0,055938	0,015	-1,03948	0,049243	0,000
muž#63–65	-0,21274	0,046621	0,000	1,513749	0,058757	0,000	-0,2288	0,047787	0,000
pohlaví#vzdělání									
muž#(ne)dokončená ZŠ	0,260659	0,041118	0,000	-0,32732	0,047463	0,000	-0,54287	0,059819	0,000
muž#maturita	0,327068	0,035646	0,000	-1,1293	0,043126	0,000	-0,63196	0,034639	0,000
muž#VŠ	1,506876	0,058551	0,000	0,03882	0,056915	0,495	-0,16279	0,053669	0,002
pohlaví#rodinný stav									
muž#svobodný/á	0,683023	0,09666	0,000	-0,28651	0,065531	0,000	-1,05764	0,071803	0,000
muž#ovdovělý/á	0,708444	0,047726	0,000	-0,03799	0,088978	0,669	0,206178	0,075078	0,006
muž#rozvedený/á	0,542744	0,031739	0,000	0,932764	0,032727	0,000	0,717862	0,032713	0,000
pohlaví#ISCO									
muž#modré límečky (ISCO 5-9)	0,924118	0,037194	0,000	-0,31222	0,042308	0,000	-0,41117	0,034942	0,000
constant	-4,57957	0,035983	0,000	-5,54375	0,043333	0,000	-4,65976	0,042155	0,000
N	6 115			6 065			5 820		
Pseudo R2	0,2391			0,2377			0,2225		