

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU

projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i.

INSTITUT FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS

A Project of the Economic Institute of the Czech Academy of Sciences

Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice

Listopad 2015

JIŘÍ ŠATAVA

**Pracovní aktivita po dosažení
důchodového věku: Institucionální
pobídky v České republice**

JIŘÍ ŠATAVA

IDEA at CERGE-EI

Praha 2015

O AUTOROVĚ / ABOUT THE AUTHOR

Jiří Šatava

Absolvoval magisterské studium na Vysoké škole ekonomické v Praze a na CERGE-EI. V současnosti dokončuje doktorské studium ekonomie na akademickém pracovišti CERGE-EI. Specializuje se na důchodový systém, daňovou politiku a genderové otázky. Je autorem několika studií IDEA.

He completed a master's degree at the University of Economics in Prague and at CERGE-EI. Currently he is completing doctoral studies in economics at the academic workplace CERGE-EI. In his research he focuses on the pension system, tax policy, and gender issues. He is an author of several IDEA studies.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autora, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i., či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK v Praze (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the author and not the official position of the Charles University in Prague, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku:
Institucionální pobídky v České republice

Autor děkuje všem recenzentům za přínosné připomínky.

9 / 2015

© Jiří Šatava

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2015

ISBN 978-80-7344-355-9

(Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.)

Tato publikace vznikla s finanční podporou Evropské komise. Odpovědnost za informace a názory uvedené v této studii nesou výhradně autoři. Obsah této studie neodráží oficiální názor institucí Evropské unie. Instituce a orgány Evropské unie ani žádná osoba konající jejich jménem nesmí být považovány za odpovědné za případné použití informací zde obsažených.

Český překlad této publikace byl pořízen v rámci projektu „Podpora sociálního začleňování na místní a regionální úrovni“ (registrační číslo OP LZZ CZ.1.04/3.1.00/04.00016), který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Summary

- The Czech Republic has reacted to its deteriorating demographic situation mainly by increasing the statutory retirement age. This raises the ratio of workers to pensioners because healthy individuals are used to working until they reach the statutory retirement age. This policy does not, however, help to increase the low level of employment among Czech pensioners.
- The vast majority of pensioners are voluntarily inactive. Seventy to eighty percent of retirees report that they left the labour market voluntarily. The majority did not suffer from health problems or difficulty finding a job at the time of retirement. Moreover, an increase in the share of individuals limited to work during several years before statutory retirement age cannot explain the sudden exit of almost whole cohorts to inactivity.
- Institutional incentives for the pensioners to work, via the tax, benefit or pension systems could contribute to an increase in employment among pensioners because the vast majority of pensioners are able to work, but these institutions do not currently provide such incentives, which would offset pensioners' increased temptation to leave labour market (caused by guaranteed unconditional income - old age pension). Tax, benefit or pension system changes

could increase pensioners' net working income, which would incentivize them to work.

- In this study, institutional incentives for the elderly to work are quantified by participation tax rate. All specifications of participation tax rate, which do not take into account unemployment benefits, show, that institutional incentives for the elderly to work are not higher compared to incentives for prime age individuals to work. Moreover, participation tax rates of pensioners used to be even higher compared to prime age individuals. This was the case in 2013 when working pensioners, who were receiving an old age pension, could not claim taxpayer tax credit. Therefore, pensioners' institutional incentives to work cannot offset their increased temptation to leave labour market.
- A higher level of employment among the elderly is beneficial for the elderly and for the whole population, because it raises public revenues through an increase in direct tax, social security and health care contributions and other tax revenues. An international comparison shows that it is possible to increase employment among old age pensioners by more than 20 percentage points. According to our simulation, a 10 percentage point increase in employment, driven by significant institutional incentives for the elderly to work, would raise public revenue by 0.3 % to 1.5 %.

Shrnutí

- Česká republika dosud reagovala na zhoršující se demografickou situaci zejména zvyšováním důchodového věku. To zvyšuje poměr pracujících vůči důchodcům, protože zdraví lidé jsou zvyklí pracovat až do dosažení důchodového věku. Tato politika ovšem nepomáhá zvyšovat nízkou míru zaměstnanosti českých starobních důchodců.
- Sedmdesát až osmdesát procent starobních důchodců uvádí, že opustili trh práce a stali se ekonomicky neaktivní dobrovolně. V období, kdy odcházeli do důchodu, netrpěli žádnými zdravotními problémy ani neměli problém s udržení práce. Zvýšení podílu osob se zdravotním omezením nebo problémy se zaměstnatelností ve věkových kohortách v blízkosti důchodového věku nemohou vysvětlit náhlý odchod téměř celých těchto kohort v tomto období do ekonomické neaktivity.
- Institucionální pobídky důchodců k práci by prostřednictvím změn v oblasti daní, dávek nebo důchodů mohly přispět ke zvýšení zaměstnanosti důchodců. Většina důchodců je totiž schopná pracovat, ale není k práci dostatečně motivována. Současné institucionální pobídky skrze tyto systémy nejsou schopny vyvážit zvýšenou motivaci důchodců opustit trh práce, která je způsobena jejich garantovaným bezpodmínečným příjmem – starobním důchodem. Změny

v oblasti daní, dávek nebo důchodového pojištění by mohly zvýšit čistý pracovní příjem důchodců a tím je ve větší míře motivovat k práci.

- V této studii jsou institucionální pobídky starobních důchodců k práci kvantifikovány participačními daňovými sazbami. Participační daňové sazby, které neberou v úvahu podporu v nezaměstnanosti, ukazují, že institucionální pobídky starobních důchodců k práci nejsou vyšší než pobídky pro jednotlivce mezi 50 lety věku a důchodovým věkem (tzv. jednotlivci aktivního věku). To je důvod proč institucionální pobídky starobních důchodců k práci nemohou vyrovnat jejich zvýšenou motivaci opustit trh práce. V roce 2013 institucionální pobídky starobních důchodců k práci byly dokonce výrazně nižší než ty pro jednotlivce aktivního věku, jelikož pracující důchodci pobírající starobní důchod nemohli při přiznání daně z příjmu fyzických osob uplatnit slevu na poplatníka.
- Mezinárodní srovnání ukazují, že je reálné zvýšit míru zaměstnanosti starobních důchodců o více než 20 procentních bodů. Zvýšení míry zaměstnanosti starobních důchodců přitom může být přínosné jak pro starobní důchodce samotné, tak pro celou společnost. Pracovní příjmy starobních důchodců totiž zvyšují jak rodinné rozpočty jejich domácností, tak příjmy veřejných rozpočtů v důsledku zvýšení výnosů z přímých daní, sociálního a zdravotního zabezpečení a jiných daní. Podle našich simulací by zvýšení míry zaměstnanosti o 10 procent ekonomicky neaktivních zdravých starobních důchodců mladších 70 let, způsobené výraznějším institucionálním pobídkám k práci, mohlo zvýšit příjmy státního rozpočtů o 0,3 % až 1,5 %.

1. Úvod

Český průběžně financovaný důchodový systém je komplexní a poměrně složitý. Nicméně, stejně jako u jiných průběžných důchodových systémů, jeho stabilita závisí na třech klíčových parametrech: 1) poměru pracujících vůči důchodcům 2) náhradovém poměru a 3) sazbě pojistného na důchodové pojištění. Poměr pracujících vůči důchodcům vyjadřuje počet pracujících přispívajících na jednoho důchodce. Náhradový poměr představuje vztah mezi průměrnou mzdou pracujících a průměrným starobním důchodem. Konečně, sazba pojistného na důchodové pojištění vyčísluje příspěvky pracujících do důchodového pojištění. Teoreticky je možné libovolně nastavit hodnoty kterýchkoli dvou z těchto parametrů a dopočítat hodnotu parametru třetího, která zajistí stabilitu systému důchodového pojištění. V realitě však není možné nastavit hodnotu jakéhokoli z parametrů „příliš vysoko“ či „příliš nízko“.

Poměr pracujících vůči důchodcům se většinou zvyšuje v období populačního růstu. V takové situaci je možné zvýšit náhradový poměr (například zvýšit starobní důchody), snížit výši pojistného na důchodové pojištění nebo snížit poměr pracujících vůči důchodcům (například snížením důchodového věku), aniž by to negativně ovlivnilo udržitelnost důchodového systému. Na druhou stranu, pokud populace demograficky stárne, poměr pracujících vůči důchodcům se většinou snižuje. Pak je k zachování vyváženého průběžně financovaného systému důchodového pojištění zapotřebí snížit náhradový poměr, zvýšit příspěvky

do důchodového systému či zvýšit poměr pracujících vůči důchodcům, například podporou zaměstnanosti.

Ve druhé polovině 20. století populace evropských zemí rostla, poměr pracujících vůči důchodcům byl vysoký, a proto byly důchodové systémy udržitelné. Od počátku 21. století tomu tak již není; ve většině evropských zemí v důsledku nízké porodnosti a prodlužování očekávané délky života populace růst přestala. Z toho důvodu bylo nutné přenastavit tři klíčové parametry důchodového pojištění tak, aby byla obnovena udržitelnost evropských důchodových systémů. Česká republika, spolu s řadou dalších evropských zemí, zvolila cestu zvýšení důchodového věku, čímž zvýšila poměr pracujících vůči důchodcům a obnovila udržitelnost svého penzijního systému. Na rozdíl od ostatních evropských zemí však Česká republika nastavila zvyšování důchodového věku bez jakýchkoli limitů.

Tato změna důchodového věku ovlivňuje poměr pracujících vůči důchodcům, neboť drtivá většina zdravých jedinců je v České republice zvyklá pracovat, dokud nedosáhne důchodového věku. Zvýšení důchodového věku tak motivuje jednotlivce k pozdějšímu odchodu do důchodu, čímž se poměr pracujících vůči důchodcům zvyšuje. Avšak změny důchodového věku seniory nemotivují k tomu, aby pracovali i po jeho dosažení; jakmile senioři tohoto věku dosáhnou, trh práce okamžitě opustí. Proto je nutné velmi pečlivě nastavit nejen důchodový věk, ale i institucionální pobídky k práci starobních důchodců. První nástroj motivuje k práci jedince v předdůchodovém věku; druhý poskytuje pobídky k práci jedincům v důchodovém věku, kteří jsou stále schopni pracovat.

Společně tyto nástroje zvyšují poměr pracujících vůči důchodcům, což pomáhá udržet stabilitu průběžného důchodového systému.

Vyšší míra zaměstnanosti starobních důchodců nejen zvyšuje příjmy penzijního systému, ale má i pozitivní vliv na příjmy z přímých a nepřímých daní, odvodů na zdravotní a sociální pojištění atd. Dále může mít i pozitivní dopad na finanční situaci a duševní zdraví seniorů¹.

Předkládaná studie se zaměřuje na míru zaměstnanost starobních důchodců a institucionální pobídky starobních důchodců k práci v České republice. Ve druhé kapitole ukazujeme načasování odchodu do důchodu v České republice a identifikujeme důvody Čechů k odchodu do důchodu. Ukazujeme, že většina seniorů opouští trh práce v okamžiku, kdy dosáhnou důchodového věku. Jak se důchodový věk zvyšuje, lidé odcházejí do důchodu později. Většina seniorů tak po dosažení důchodového věku již dále nepracuje. Senioři opouštějí trh práce, přestože netrpí žádnými zdravotními nebo pracovními problémy. To můžeme vykládat tak, že státní politiky dostatečně motivují seniory k práci až do dosažení důchodového věku, avšak po jeho dosažení už státní politiky motivující k práci nejsou dostatečně účinné. Z toho důvodu ve 3. kapitole kvantifikujeme institucionální pobídky k práci u starobních důchodců a porovnááme je s institucionálními pobídkami jednotlivců aktivního věku. Institucionální pobídky k práci pak kvantifikujeme jako velikost motivace k práci, která je dána nastavením systémů přímých daní, systém sociálních dávek a systém důchodového pojištění. Ve svých výpočtech používáme mikrosimulační daňový a dávkový model a mikrosimulační důchodový model. Ve čtvrté kapitole kvantifikujeme dopad potenciálního zvýšení zaměstnanosti

starobních důchodců na veřejné rozpočty. Presentujeme změny ve výnosech z přímých daní a příspěvků na zdravotní a sociální pojištění, které by byly způsobeny různými změnami v míře zaměstnanosti starobních důchodců v důsledku snížení jejich efektivního zdanění.

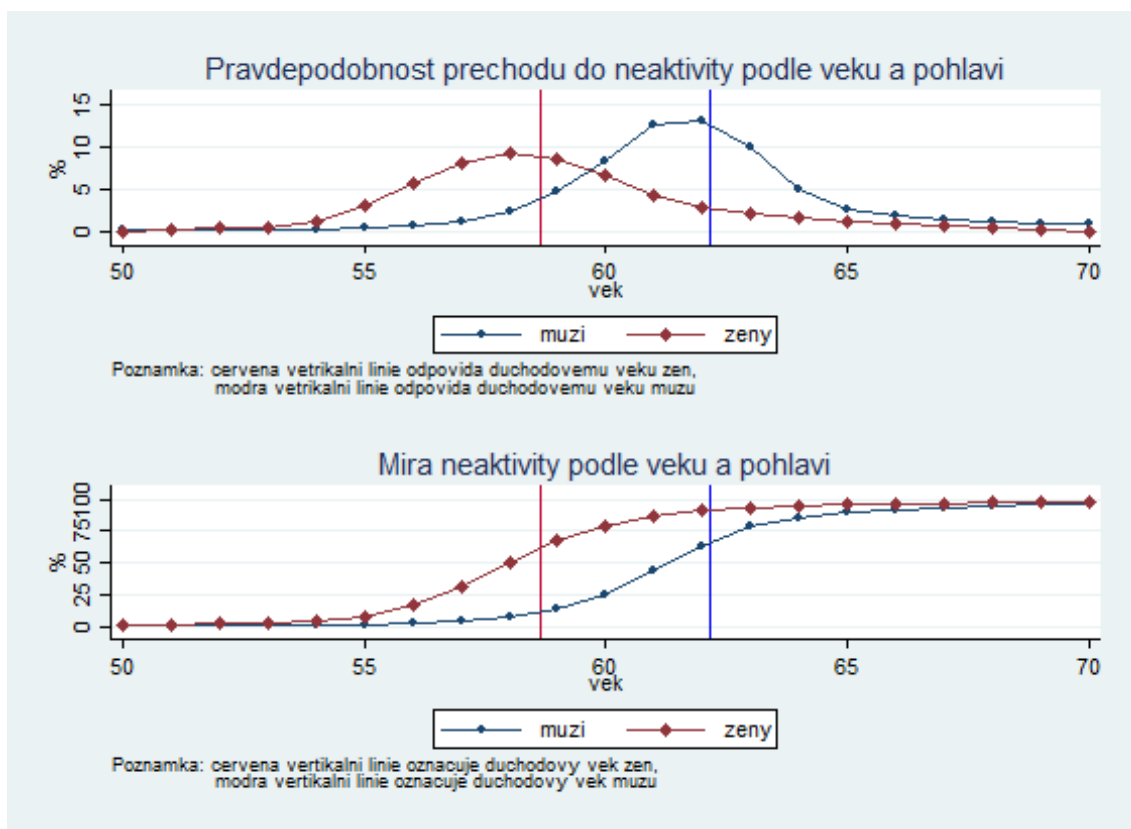
2. Pracující a nepracující seniori v České republice

Většina zdravých¹ seniorů opouští trh práce v období okolo důchodového věku. Graf 1 ukazuje načasování odchodu z trhu práce u obou pohlaví (pravděpodobnost přechodu k neaktivitě podle věku a pohlaví) a zastoupení ekonomicky neaktivních mužů a žen v jednotlivých věkových kohortách (míra neaktivity podle věku a pohlaví). Graf 1 ilustruje, že zatímco čtyři roky před dosažením důchodového věku je více než 90 % mužů a žen ekonomicky aktivních, čtyři roky po dosažení tohoto věku je více než 90 % mužů a žen v důchodu a ekonomicky neaktivní. Jinými slovy, většina seniorů přestává být ekonomicky aktivní a začíná pobírat starobní důchod, jakmile dosáhne důchodového věku. Ženy přestávají pracovat a odcházejí do důchodu dříve, jelikož jejich důchodový věk je nižší.²

¹ Není-li upřesněno jinak, považujeme za zdravého každého, kdo není postižený.

² Graf využívá dat z průzkumu pracovní síly pro Českou republiku za rok 2010. V tomto roce, stejně jako v současnosti, byl věk odchodu do důchodu žen nižší než u mužů, bez ohledu na počet vychovaných dětí.

Graf 1: Pravděpodobnost odchodu z trhu práce a ekonomická neaktivita seniorů podle věku a pohlaví

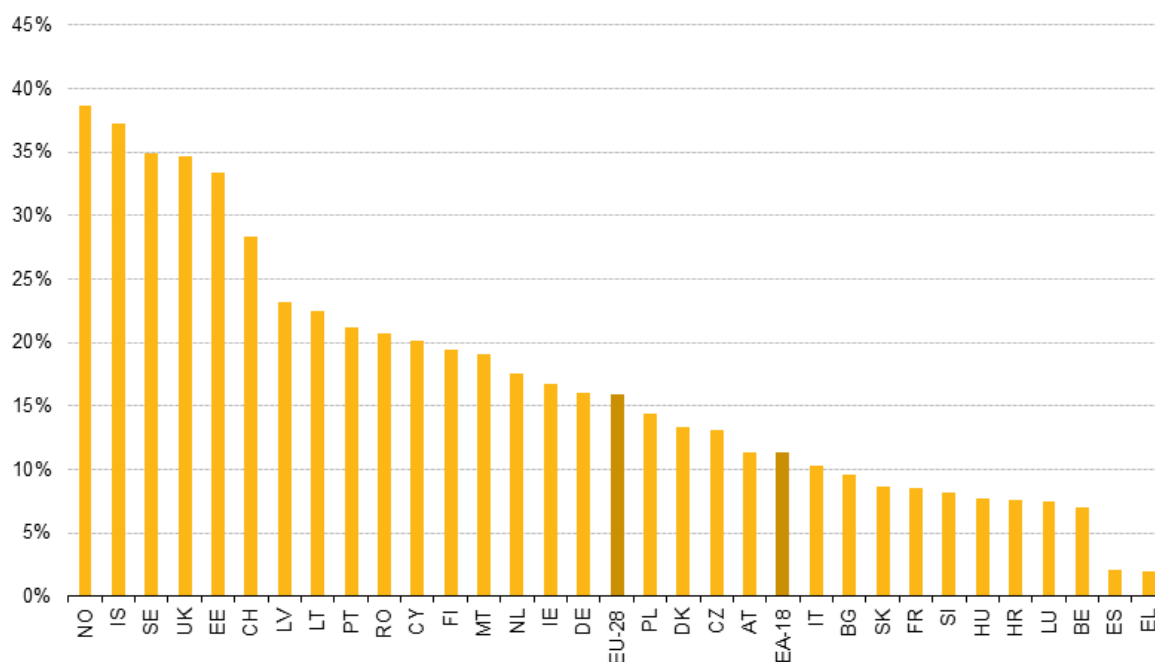


Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil 2010 pro Českou republiku

Ve srovnání s ostatními 28 zeměmi Evropské unie Česká republika vykazuje podprůměrnou zaměstnanost starobních důchodců, jak je znázorněno v grafu 2. Evropské země s nejvyšší mírou zaměstnanosti starobních důchodců (Norsko, Island, Švédsko a Spojené království) ji mají o více než 20 procentních bodů vyšší než Česká republika. Pro podrobnější informace o mezinárodních srovnáních

ekonomické aktivity seniorů odkazujeme na paralelní studii (Bakalová, Boháček a Munich, 2015), která se na tyto rozdíly zaměřuje.

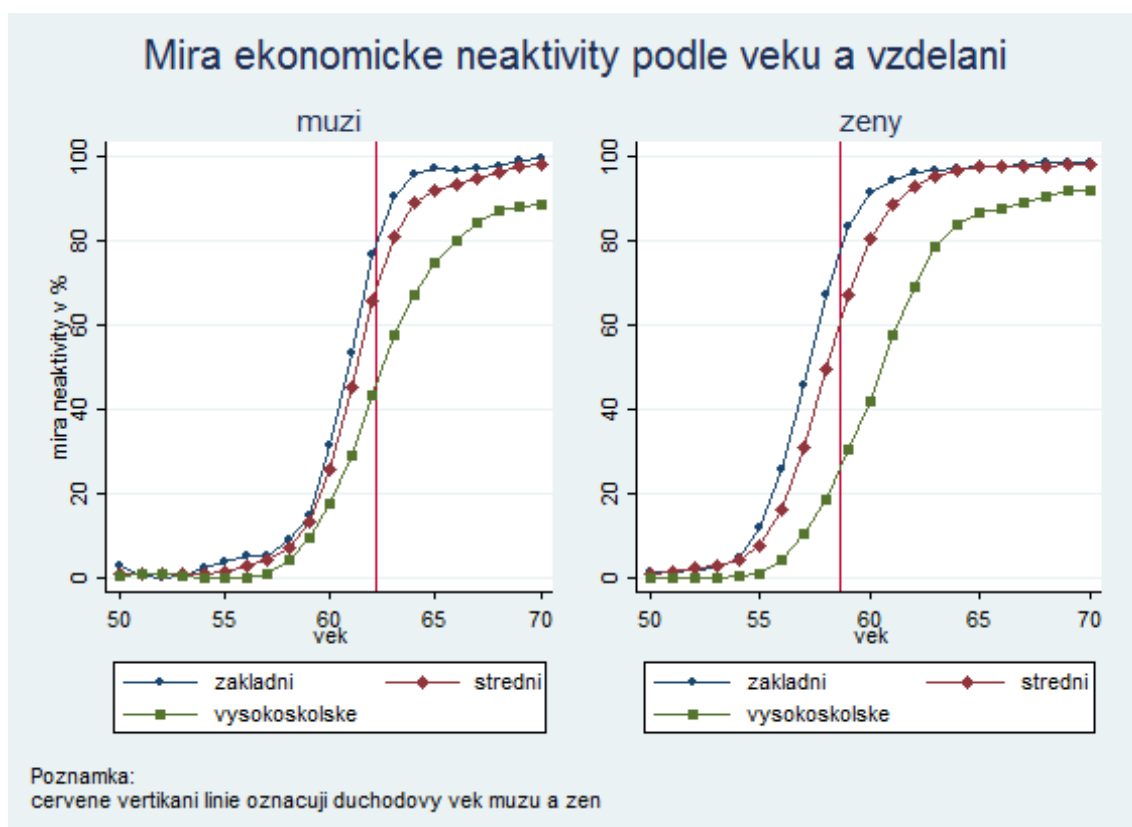
Graf 2: Míra zaměstnanosti u důchodců



Zdroj: Eurostat a Výběrové šetření pracovních sil 2012

Věk odchodu z trhu práce se samozřejmě významně liší napříč různými socioekonomickými skupinami. Tyto odlišnosti v zaměstnanosti podrobně zkoumá zmiňovaná paralelní studie (Bakalová, Boháček and Munich, 2015). Graf 3 například dokládá, jak se načasování odchodu do důchodu a ekonomické neaktivity liší u zdravých seniorů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Graf 3: Ekonomická neaktivita u seniorů podle pohlaví a vzdělání



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil 2010 pro Českou republiku

Při volbě vhodných politik podporujících míru zaměstnanosti starobních důchodců je důležité rozlišit, zda odchod do důchodu a jeho načasování jsou dobrovolné. Nedobrovolný odchod do důchodu může být vynucen zdravotním stavem jednotlivce, jeho partnera nebo člena rodiny. Může být také způsoben ztrátou zaměstnání nebo zaměstnavatelovou nabídkou vyššího odstupného, pokud senior odejde do důchodu. Naproti tomu dobrovolný odchod do důchodu je dán pouze vůlí

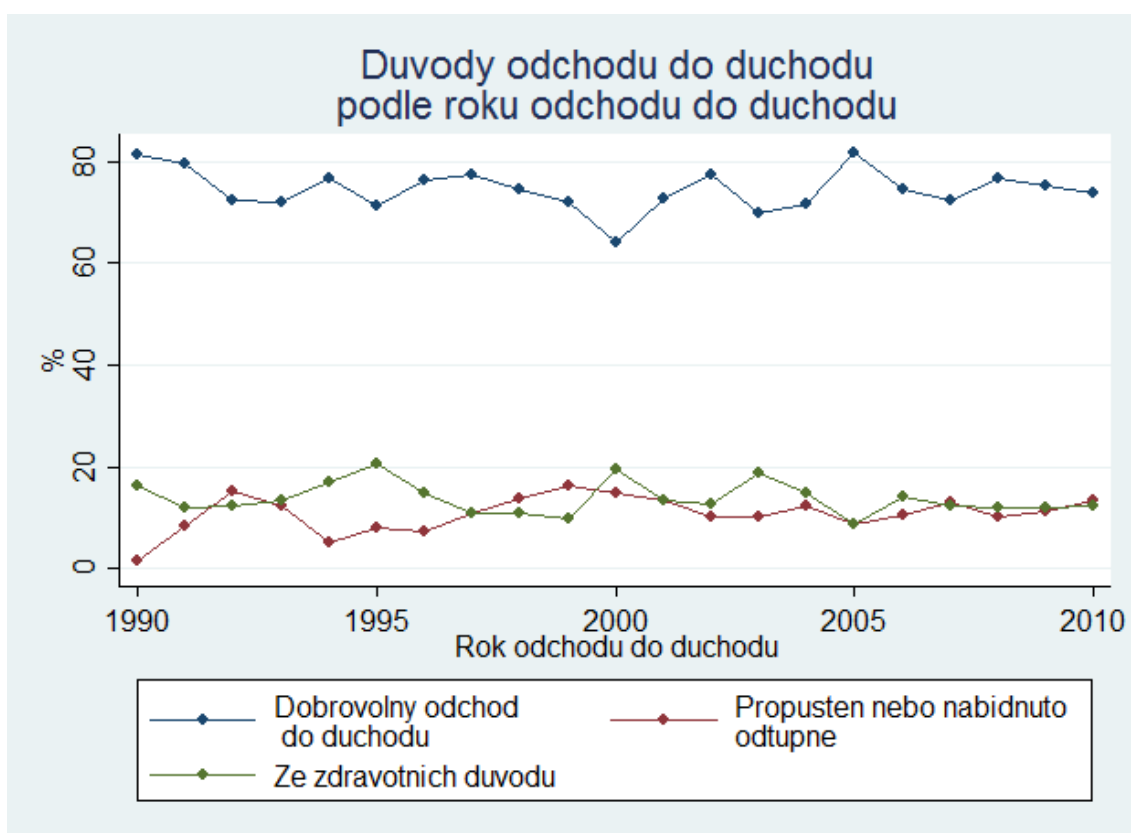
jednotlivce – senior například odejde do důchodu pouze proto, že dosáhl důchodového věku, jeho manžel/ka dosáhl/a důchodového věku, nebo proto, že si přeje trávit více času se svými příbuznými (typicky vnoučaty). V případě dobrovolného odchodu do důchodu seniorům nic nebrání pokračovat v práci; přestávají pracovat pouze proto, že chtějí odejít do důchodu a systém to umožňuje.

V případě nedobrovolného odchodu do důchodu institucionální pobídky starobních důchodců k práci prostřednictvím daňového, dávkového či důchodového systému nemohou být efektivní, jelikož ekonomická neaktivita starobních důchodců je „vynucena“. Naopak, institucionální pobídky prostřednictvím daňového, dávkového či důchodového systému mohou zvýšit zaměstnanost starobních důchodců v případě, kdy starobní důchodci odchází do důchodu dobrovolně. Institucionální pobídky mohou být v tomto případě efektivní, jelikož senioři odcházející do důchodu dobrovolně nečelí žádným překážkám v práci, pouze nejsou dostatečně motivováni zůstat ekonomicky aktivní. Institucionální pobídky k práci, jako například slevy na dani pro pracující starobní důchodce, zvyšují čistý příjem starobních důchodců za práci. To je může přesvědčit, aby odchod z trhu práce odložili. Následující grafy ukazují, že významná část českých seniorů odchází do starobního důchodu dobrovolně, a proto institucionální pobídky k práci mohou vést k vyšší zaměstnanosti seniorů v České republice.

Graf 4 znázorňuje důvody seniorů k odchodu do důchodu. Od roku 1990 odešlo každý rok do důchodu dobrovolně 70 až 80 % seniorů, 10 až 20 % označilo za hlavní důvod k odchodu do důchodu zdravotní problémy a 10 až 20 % odešlo do důchodu kvůli potížím se zaměstnatelností. Graf ukazuje, že podíl dobrovolně odcházejících

seniorů do důchodu je od roku 1990 poměrně stabilní, což podporuje naši hypotézu o nezbytnosti institucionálních pobídek seniorů k práci.

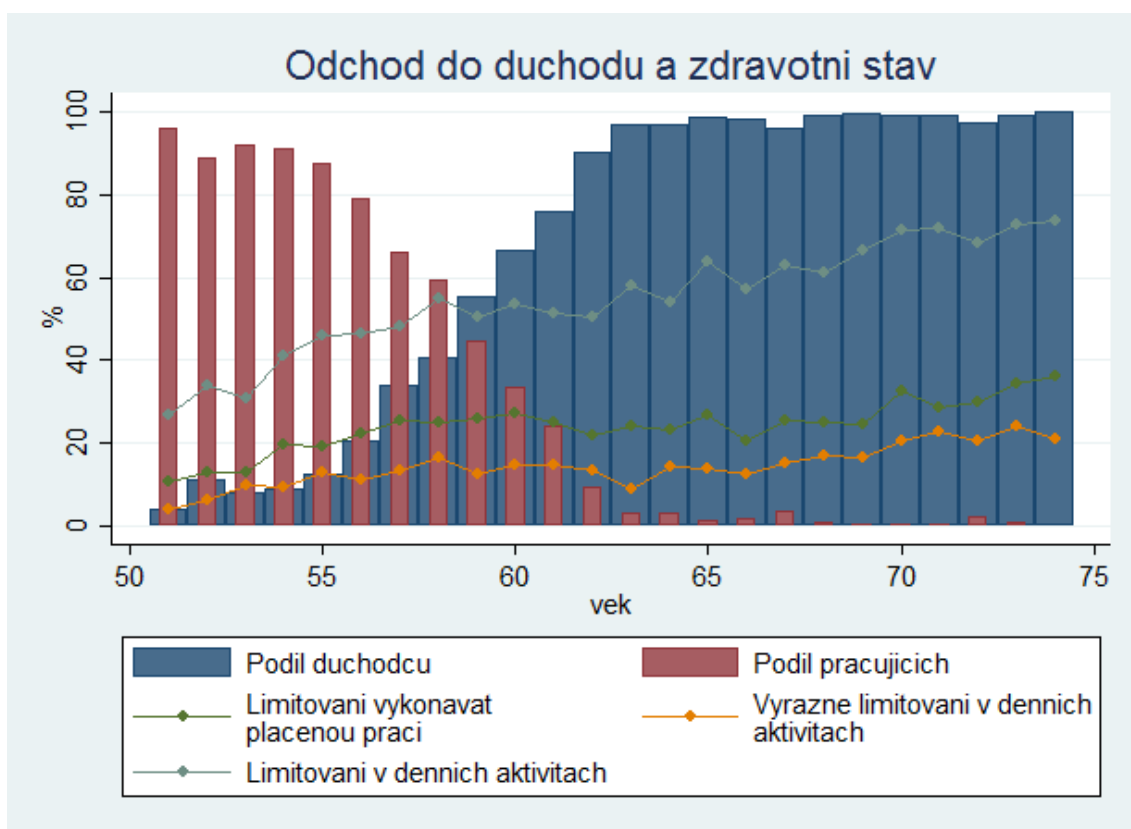
Graf 4: Důvody k odchodu do důchodu v závislosti na roku odchodu do důchodu



Zdroj: SHARE 2012 pro Českou republiku

V grafech 5 a 6 zkoumáme hlavní důvody nedobrovolného odchodu do důchodu: zdravotní problémy a potíže s nalezením práce. Graf 5 ilustruje, že zdravotní problémy seniorů samy o sobě nemohou objasnit přechod z trhu práce k neaktivitě téměř celých kohort. Ukazuje totiž, že odchod téměř celých kohort do důchodu a ekonomické neaktivity v období okolo důchodového věku není způsoben náhlým skokovým nárůstem podílu jedinců se zdravotním omezením. Rozhodnutí o odchodu do důchodu většiny seniorů tak není motivováno jejich náhle zhoršeným zdravotním stavem.

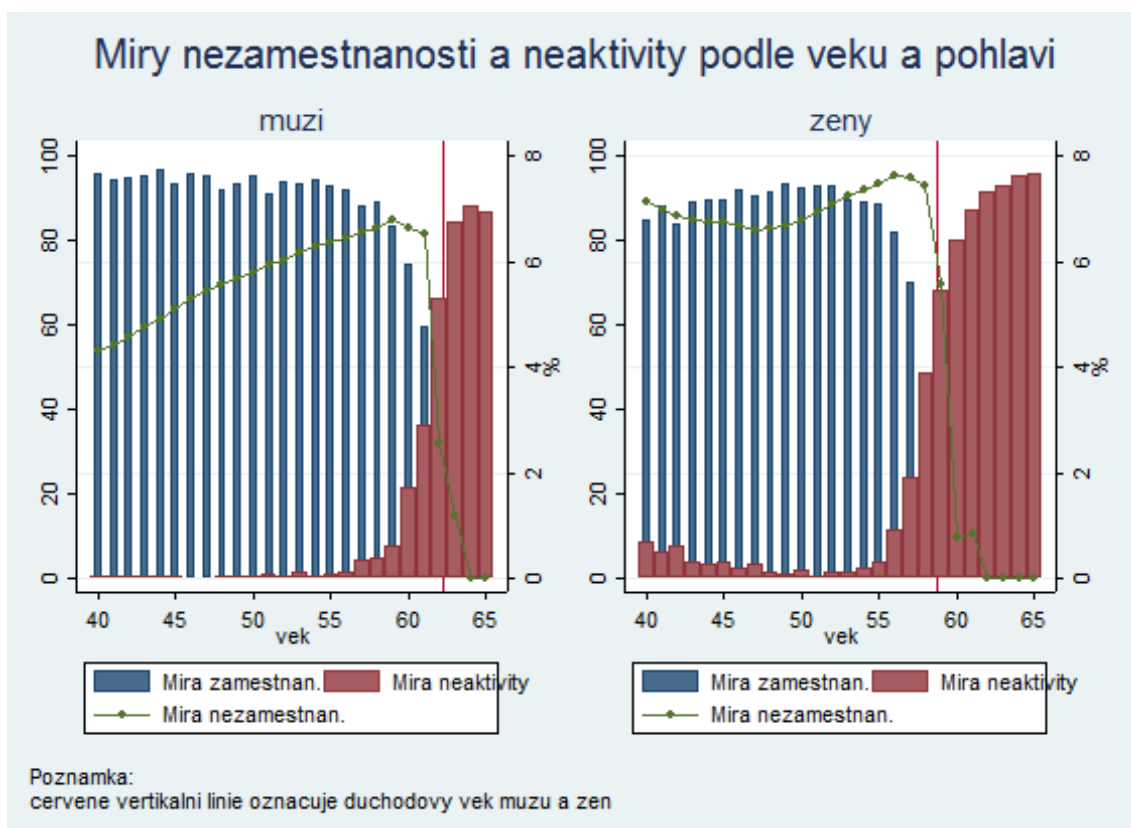
Graf 5: Podíl důchodců a pracujících jedinců a podíl jedinců se zdravotním omezením podle věku



Zdroj: SHARE 2012 pro Českou republiku

Graf 6 znázorňuje vývoj ekonomické neaktivity a nezaměstnanosti podle věku. Míra nezaměstnanosti u mužů s věkem stabilně roste až do dosažení důchodového věku, kdy začíná prudce klesat. Vývoj nezaměstnanosti u žen je podobný, s výjimkou nezaměstnanosti u žen mladších 45 let. Z pohledu načasování odchodu do důchodu je důležité, že míry nezaměstnanosti mužů a žen prudce nevzrostou okolo důchodového věku, což by mohlo signalizovat nedobrovolný odchod většiny seniorů z trhu práce v důsledku problémů se zaměstnatelností. Rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti seniorů těsně před důchodovým věkem a padesátiletými je však pouze 1–3 procentní body. To opět podporuje naši hypotézu, že odchod do důchodu je v České republice převážně dobrovolný. Přestože nezaměstnanost a zdravotní problémy tedy jistě mají vliv na načasování odchodu z trhu práce u nezanedbatelné skupiny seniorů, vývoj zdravotních problémů a problémů na trhu práce s věkem nevysvětluje náhlý odchod téměř celých kohort z trhu práce do neaktivity.

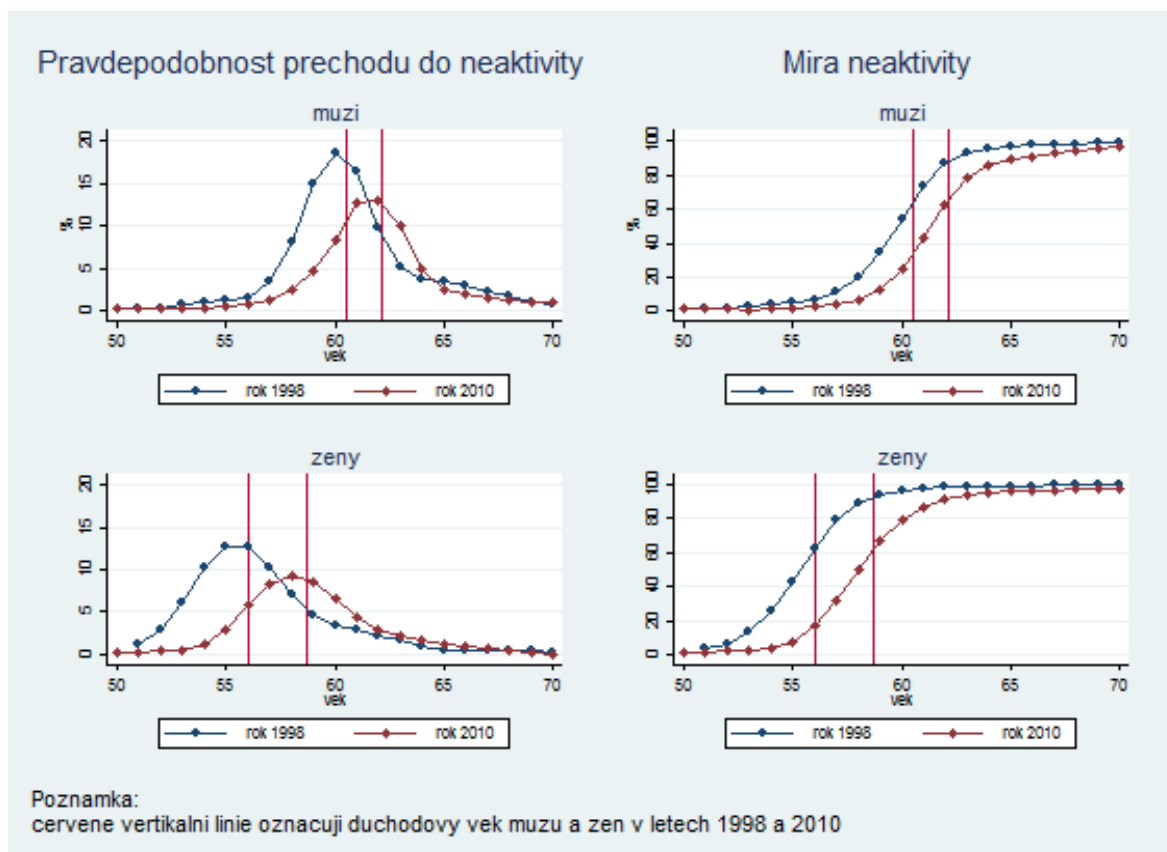
Graf 6: Míra nezaměstnanosti podle věku a pohlaví



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil pro Českou republiku

Také graf 7 podporuje naši hypotézu o dobrovolnosti odchodu do důchodu. Ukazuje, že se senioři přizpůsobují posunům důchodového věku. V letech 1998 i 2010 nejvíce seniorů odcházelo do důchodu v okamžiku dosažení důchodového věku, a to i přes to, že důchodový věk v roce 2010 byl u mužů vyšší o 2 roky a u žen o 3 roky. To opět naznačuje, že hlavním motivem odchodu do důchodu nejsou překážky v zaměstnatelnosti ani zdravotní problémy, jelikož jedinci dokáží načasování svého odchodu z trhu práce přizpůsobit změnám důchodového věku.

Graf 7: Načasování věku odchodu do důchodu a věkově podmíněná míra neaktivity v letech 1998 a 2010



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil 1998 a 2010 pro Českou republiku

Uvedené grafy nelze považovat za důkazy toho, že většina seniorů v České republice odchází do důchodu dobrovolně; nicméně tyto grafy ilustrují, že většina seniorů neodchází do důchodu kvůli problémům se zdravím či zaměstnaností, ale přestane pracovat a odejde do důchodu dobrovolně. Věk, v němž nejvíce lidí opouští trh práce, roste souběžně se zvyšujícím se důchodovým věkem. Na jednu stranu Česká republika úspěšně udržuje vysokou míru zaměstnanosti až do důchodového věku. Na druhou stranu však nedokáže přesvědčit významnou část seniorů, aby pracovali

i po dovršení důchodového věku. Zkušenosti ze severských zemí (graf 2) však ukazují, že je možné motivovat mnohem větší podíl starobních důchodců k práci, a tudíž je zřejmé, že v oblasti institucionálních pobídek k práci existuje v České republice prostor pro zlepšení. Z toho důvodu v následující kapitole kvantifikujeme institucionální pobídky k práci v České republice u jedinců aktivního věku i starobních důchodců.

3. Srovnání institucionálních pobídek k práci u jedinců aktivního věku a u důchodců

Daňový, dávkový i důchodový systém je v České republice nastaven tak, že jsou různé socioekonomické skupiny obyvatel zdaněny rozdílnými efektivními daňovými sazbami. To je způsobeno existencí daňových slev, odpočtů, minim nebo stropů v těchto systémech. Cílem těchto slev a odpočtů je motivovat jednotlivce k určitému způsobu chování nebo podporovat vybrané skupiny jedinců.³

Daňové úlevy a odpočty mají významný dopad nejen na přerozdělení příjmů mezi různými socioekonomickými skupinami, ale i na jejich motivaci k práci. Slevy a odpočty snižují výši daně, a tím zvyšují čistý příjem z práce. To zvyšuje motivaci k práci, protože odměna za práci je vyšší. Daňový systém a veřejné politiky obecně by měly motivovat k práci především jedince, jejichž motivace k práci je nízká, a proto by tito jedinci měli nést nižší efektivní daňovou zátěž.

Starobní důchodci jsou výrazně více motivováni odejít z trhu práce než jedinci aktivního věku. Motivace trh práce opustit se u nich skokově zvyšuje v okamžiku, kdy vzniká nárok na starobní důchod. Od tohoto okamžiku mohou pobírat starobní

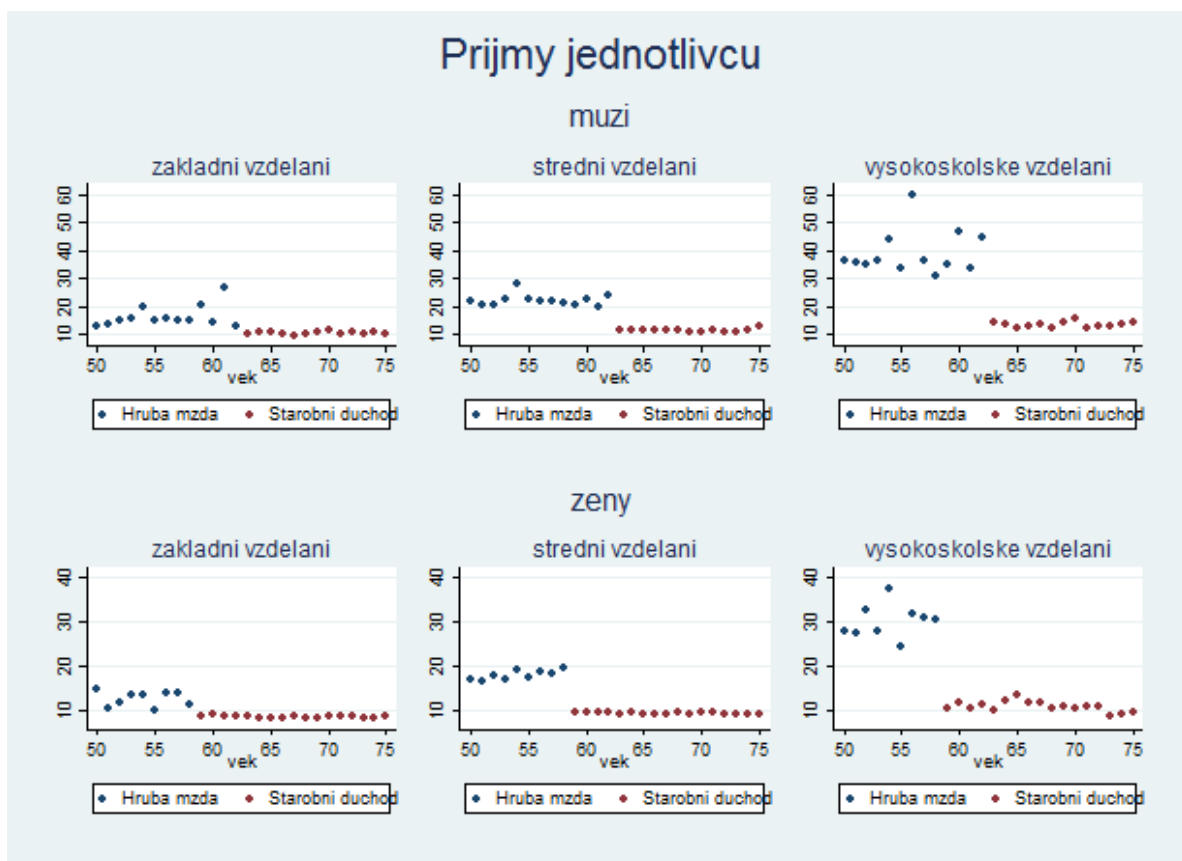
³ Daňový systém například zahrnuje daňové úlevy pro rodiny s dětmi nebo odpočty pro účastníky 3. důchodového pilíře.

důchod bez ohledu na jejich ekonomickou aktivitu; jejich příjem je tedy garantován a jejich motivace pracovat je oslabena.

Nárůst motivace opustit trh práce při dosažení důchodového věku lze ilustrovat porovnáním pracovních příjmů před dosažením důchodového věku a starobních důchodů po dosažení tohoto věku, jak ho ukazuje graf 8. Bez ohledu na nejvyšší dosažené vzdělání mají ti, jimž vznikl nárok na starobní důchod, garantovaný bezpodmínečný příjem. Vysoká solidarita důchodového systému způsobuje, že pracovní příjmy jedinců se základním vzděláním před dosažením důchodového věku jsou porovnatelné s jejich starobními důchody. Naopak, nejvyšší rozdíl mezi pracovními příjmy a starobními důchody je u mužů s vysokoškolským vzděláním. Jedinci se základním vzděláním jsou tedy nejméně motivováni zůstat na trhu práce i po dosažení důchodového věku, protože jejich garantovaný příjem v důchodu je porovnatelný s předchozími pracovními příjmy. Naopak, muži s vysokoškolským vzděláním jsou podstatně méně motivováni odejít z trhu práce, protože jejich garantovaný starobní důchod je výrazně nižší než jejich předchozí starobní příjmy. Tyto rozdíly v motivaci k práci podle vzdělání odpovídají rozdílům v načasování odchodu do důchodu podle vzdělání, které uvádíme výše⁴.

⁴ Existují samozřejmě i jiné faktory, které jedince s nižším vzděláním nutí odejít do důchodu dříve. Například lidé s nižším vzděláním vykonávají v průměru fyzicky náročnější práci.

Graf 8: Průměrný pracovní příjem a starobní důchod v tisících Kč podle věku, pohlaví a vzdělání



Zdroj: Výběrové šetření příjmů a životních podmínek 2010 pro Českou republiku.

Pro zvýšení zaměstnanosti starobních důchodců je nutné, aby institucionální pobídky k práci skrze daňový, dávkový a důchodový systém převážily jejich zvýšenou motivaci k odchodu do důchodu, která je dána garantovaného příjmem - starobním důchodem. Takové institucionální pobídky mohou mít podobu například daňových úlev či navýšení starobního důchodu pro pracující důchodce. Ty by zvýšily čisté

příjmy pracujících starobních důchodců, a to by zvýšilo jejich motivaci k práci v důchodu.

Ke kvantifikaci institucionálních pobídek k práci používáme koncept participačních daňových sazeb. Porovnání participační daňových sazeb u jednotlivců aktivního věku a starobních důchodců ukazuje, zda institucionální pobídky k práci (daňové slevy nebo důchodové bonusy pro pracující důchodce) kompenzují nižší motivaci starobních důchodců k práci, kterou způsobuje garantovaný nepodmíněný příjem (starobní důchod).

Participační daňové sazby jsou definovány v několika specifikacích, podle toho, jaké nástroje a politiky berou v úvahu. Nejprve kvantifikujeme hrubou participační daňovou sazbu, která bere v potaz pouze rozdíl v přímých daních⁵, které jedinec platí, když pracuje nebo nepracuje. Poté vypočítáme čistou participační daňovou sazbu, která uvažuje nejen rozdíl v přímých daních, ale také v dávkách, na které má jedinec nárok, když pracuje či nepracuje. Nakonec kvantifikujeme plnou participační daňovou sazbu, která pokrývá rozdíl v přímých daních, dávkách a narozdíl od předchozích specifikací i očekávaných budoucích starobních důchodech, pokud jedinec pracuje nebo nepracuje

Všeobecně platí, že vyšší participační daňová sazba odpovídá nižším institucionálním pobídkám k práci. Například zvýšení sazby daně z příjmu zvyšuje rozdíl v daňové zátěži mezi situacemi, kdy jedinec pracuje a nepracuje. To zvyšuje

⁵ Pod pojmem přímé daně v celém článku rozumíme daň z příjmu fyzických osob a pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

hodnotu participační daňové sazby a snižuje motivaci k práci, neboť čistý příjem z práce je nižší. Podobná argumentace platí i při poklesu navýšení starobního důchodu za práci v důchodu nebo při zvýšení podpory v nezaměstnanosti. Pokud institucionální pobídky reflektují vyšší motivaci starobních důchodců odejít z trhu práce, pak starobní důchodci musí čelit nižší participační daňové sazbě než lidé aktivního věku.

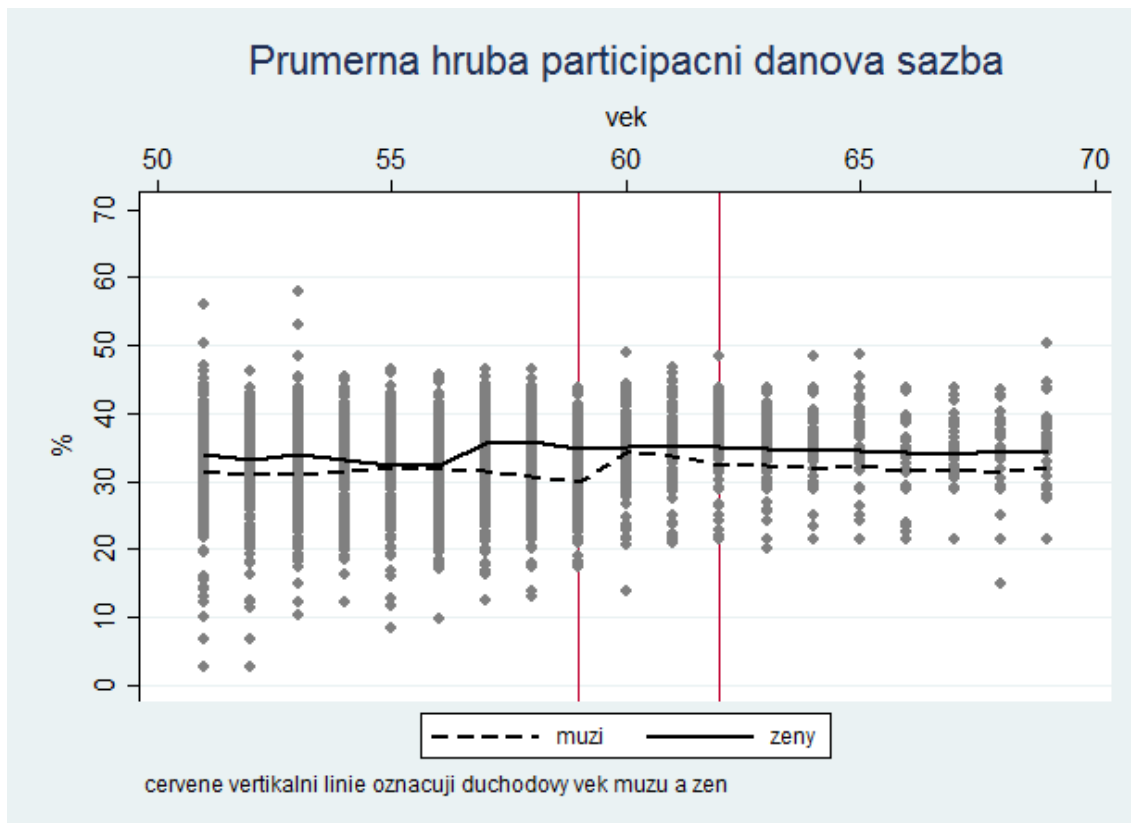
Nejjednodušší specifikací participačních daňových sazeb je hrubá participační daňová sazba. Ta kvantifikuje dopad dodatečné daňové zátěže uvalené na jedince, který pracuje, relativně k jeho superhrubé mzdě. Dodatečná daňová zátěž je definována jako rozdíl mezi součtem daně z příjmu a příspěvků na sociální a zdravotní pojištění⁶ odváděných pracujícím jedincem a součtem daně z příjmu a příspěvků na sociální a zdravotní pojištění odváděných stejným jedincem, pokud je ekonomicky neaktivní. Hrubá participační daňová sazba proto vyčísluje část příjmu, kterou pracující jedinec obětuje v důsledku dodatečného daňového zatížení. Starobní důchodci by měli být nuceni obětovat nižší podíl svého příjmu (čelit nižší participační daňové sazbě), protože jsou více motivováni odejít z trhu práce a stát se ekonomicky neaktivní.

Nicméně graf 6 ukazuje, že průměrná hrubá participační daňová sazba je s věkem téměř konstantní. Při dosažení důchodového věku, kdy jedinci přestávají být motivováni setrvat na trhu práce, se participační daňová sazba téměř nemění. Daň

⁶ Uvažujeme buď příspěvek odváděný živnostníkům, nebo příspěvky odváděné zaměstnancem i zaměstnavatelem.

odváděná průměrným padesátiletým pracujícím tak tvoří přibližně stejný podíl jeho superhrubé mzdy jako daň odváděná průměrným pětadesátiletým jedincem, který má nárok na starobní důchod a zvažuje odchod z trhu práce. Drobné rozdíly v participační daňové sazbě v závislosti na věku a pohlaví jsou způsobeny pouze rozdíly v pracovním postavení jednotlivců (zaměstnanec, živnostník) a typy pracovních smluv (živnostníci a nízkopříjmoví pracovníci se zvláštními pracovními smlouvami odvádějí podstatně nižší část svých příjmů). Současný český daňový systém tedy nemotivuje starobní důchodce k setrvání v práci více než jedince aktivního věku – (de)motivace k práci vlivem daňového systému je pro padesátileté i starobní důchodce velmi podobná. Po dovršení důchodového věku senioři přestávají být motivováni zůstat na trhu práce, neboť začnou mít garantovaný bezpodmínečný příjem, ale jejich daňové zatížení se významně nesníží. Senioři tak odcházejí do důchodu při dosažení důchodového věku, jak ukazují grafy 1 a 3 výše.

Graf 9: Průměrná hrubá participační daňová sazba podle věku a pohlaví



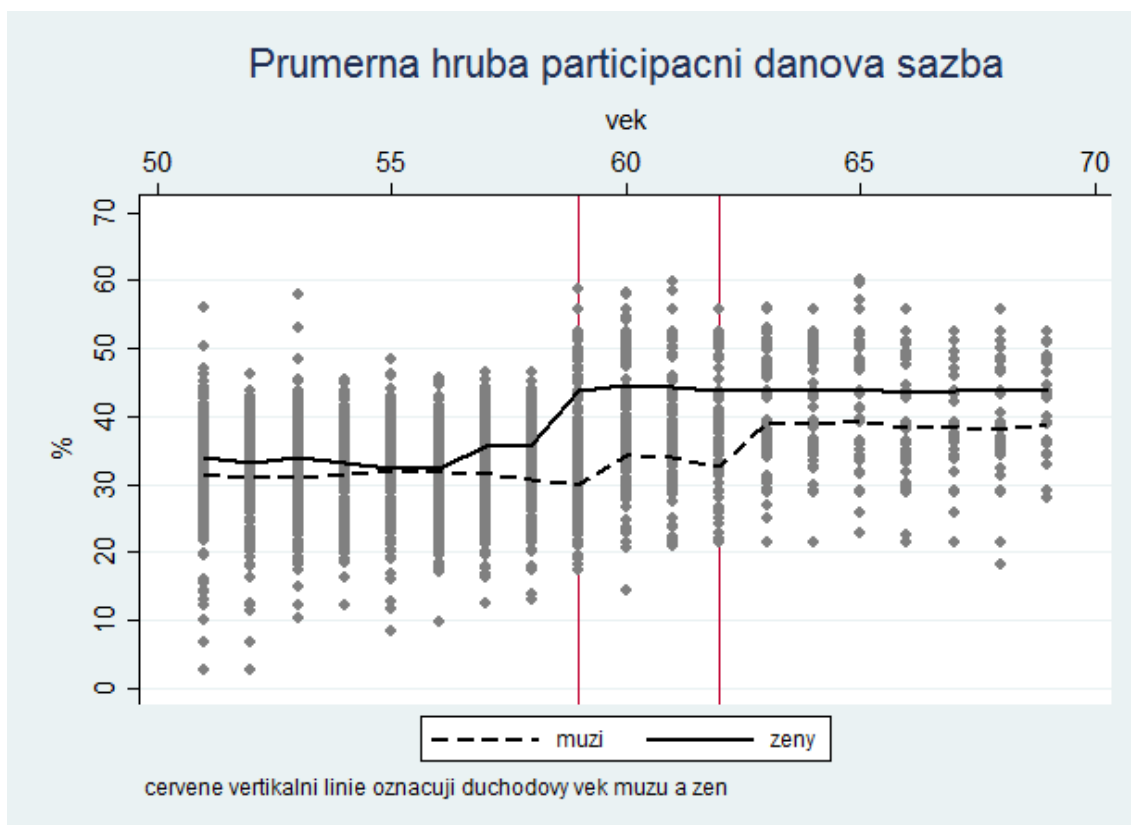
Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Odlišná situace nastala v roce 2013, kdy byl zrušen nárok starobních důchodců na slevy na poplatníka v rámci daně z příjmů fyzických osob. Kvůli této změně důchodci čelili ještě vyšším participačním daňovým sazbám než jejich kolegové aktivního věku. Graf 10 ukazuje, že došlo k významnému nárůstu hrubé participační daňové sazby, jakmile muži a ženy začali pobírat starobní důchod (u žen mezi 58 a 59 lety a u mužů mezi 62 a 63 lety). Jinými slovy, pracující důchodci přispívali do veřejných rozpočtů vyšším podílem svého výtěžku než pracující jedinci ve věku kolem 50 let.

Znamenalo to, že daňový systém odrazoval důchodce od práce více než jejich kolegy kolem věku 50 let. Z toho důvodu byli senioři po dovršení důchodového věku motivováni odejít z trhu práce do důchodu nejen kvůli garantovanému nepodmíněnému příjmu, ale i kvůli poklesu institucionálních pobídek k práci.

Přestože bylo toto ustanovení již během roku 2013 zrušeno a důchodci nakonec byli oprávněni nárokovat slevu na poplatníka u daně z příjmu i za rok 2013, mnozí starobní důchodci na tuto změnu legislativy reagovali v domnění, že je trvalá – velký počet pracujících důchodců se snažil vyhnout jakémukoli dodatečnému zdanění, a proto buď z trhu práce odešli, nebo přerušili, byť jen krátkodobě (na několik dní) pobírání starobního důchodu. Takové chování naznačuje výraznou elasticitu práce mezi pracujícími důchodci.

Graf 10: Průměrná hrubá participační daňová sazba podle věku a pohlaví



Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Daňový a dávkový systém motivuje jednotlivce k práci nejen nastavením daňové zátěže, ale i koncepcí sociálních dávek. Výše zdanění ovlivňuje motivaci k práci tím, do jaké míry klade dodatečné daňové břemeno na pracující jedince. Vybrané sociální dávky pak demotivují od práce, jelikož na ně jednotlivci ztratí nárok, rozhodnou-li se pracovat. Mezi takovéto sociální dávky, o které jedinec přijde či může přijít, jakmile

nastoupí do práce, patří podpora v nezaměstnanosti, předčasný starobní důchod, příspěvek na bydlení či pomoc v hmotné nouzi.

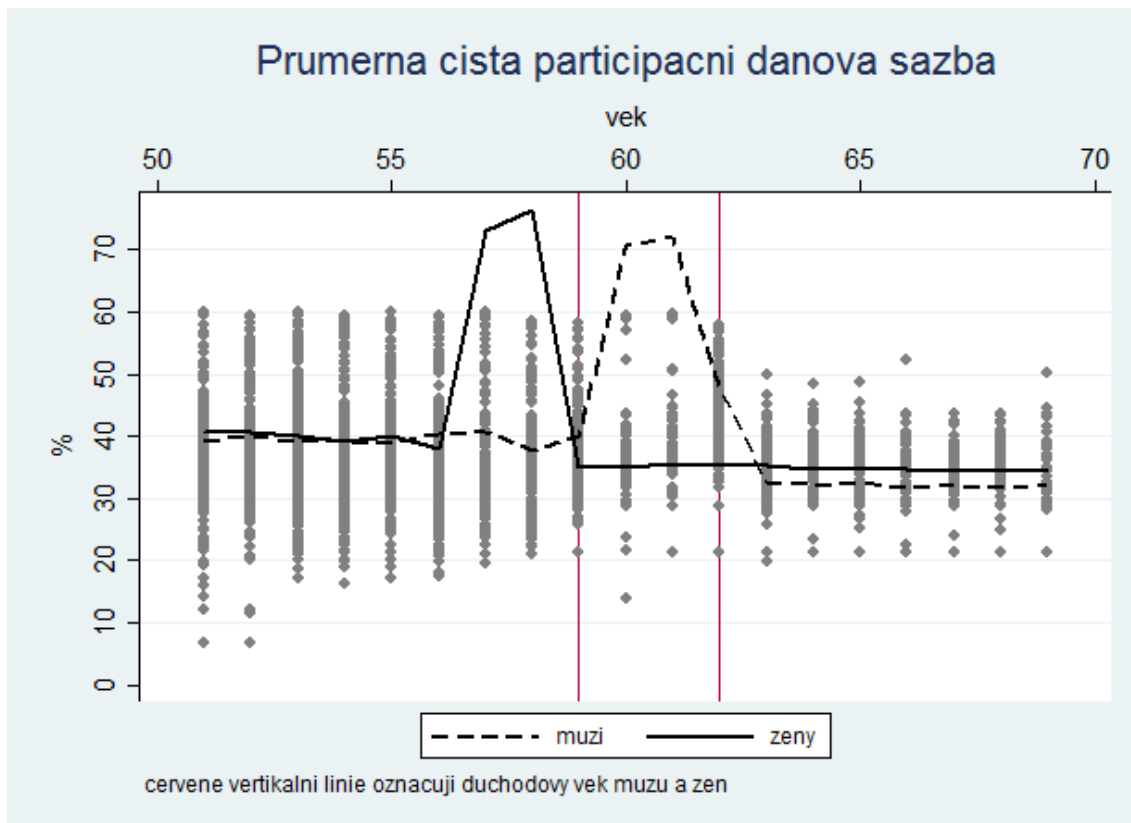
Souhrnný efekt nastavení přímého zdanění a sociálních dávek na motivaci jednotlivců k práci je kvantifikován čistou participační daňovou sazbou. Čistá participační daňová sazba tak zahrnuje vedle efektů obsažených v hrubé participační daňové sazbě i efekt ztráty sociálních dávek v případě ekonomické aktivity jednotlivce. Vývoj čisté participační daňové sazby s věkem je znázorněn v grafu 11. Na rozdíl od grafů 14 a 16 (v příloze) čistá participační daňová sazba v grafu 11 nezahrnuje efekt ztráty podpory v nezaměstnanosti u jedinců, kteří nastoupí do práce. Důvod, proč zde prezentujeme čistou participační daňovou sazbu bez vlivu podpory v nezaměstnanosti (graf 11) je, že ekonomicky neaktivní lidé nemají na podporu v nezaměstnanosti nárok, pokud nezaměstnanost nepředstírají. Předstírání nezaměstnanosti je však obtížné a nákladné: i) žadatelé musí splnit řadu povinností (například aktivně se ucházet o práci), ii) podpora v nezaměstnanosti je k dispozici pouze po omezené období a iii) ti, kterým byla podpora v nezaměstnanosti v minulosti přiznána, mohou mít v budoucnosti k této podpoře omezený přístup. Z toho důvodu v souladu s praxí předpokládáme, že tato podpora netvoří standardní část čisté participační daňové sazby.

Graf 11 ukazuje, že průměrné čisté participační daňové sazby jedinců aktivního věku, kteří nemají nárok na předčasný důchod, jsou mírně vyšší nebo téměř srovnatelné s čistými participačními daňovými sazbami starobních důchodců. Jinými slovy, daňově-dávkové pobídky k práci jsou u těchto skupin srovnatelné, přestože se jejich motivace odejít z trhu práce výrazně liší. Zvýšená motivace starobních důchodců

odejít z trhu práce tak není kompenzována vyššími institucionálními pobídkami k práci.

Ztráta nároku na sociální dávky v případě ekonomické aktivity je důležitá pro jedince s nárokem na předčasný odchod do důchodu. Ekonomicky neaktivní příslušníci této věkové skupiny mohou pobírat předčasný starobní důchod, zatímco pracující členové téže skupiny předčasný důchod pobírat nemohou. Pracující jedinci ve věku předčasného odchodu do důchodu tedy přicházejí o předčasný důchod, který by v případě ekonomické neaktivity mohli pobírat. Jejich čistý zisk z práce je tedy nižší o hodnotu předčasného důchodu, o který přicházejí v důsledku ekonomické aktivity, a motivace k práci je u nich proto nižší. To je znázorněno v grafu 11 podstatně vyšší čistou participační daňovou sazbou u těchto jedinců.

Graf 11: Průměrná čistá participační daňová sazba podle věku a pohlaví



Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Vývoj čisté participační daňové sazby s věkem by měl způsobit, že senioři odejdou do důchodu okamžitě po vzniku nároku na předčasný starobní důchod, neboť jejich motivace k práci klesne v důsledku garantovaného příjmu a výrazného zvýšení efektivního zdanění práce (ilustrovaného zvýšením participační daňové sazby). Nicméně, většina seniorů odchází do důchodu až po dosažení důchodového věku, tedy v průměru o 3 roky později, než jim vznikne nárok na předčasný starobní důchod. Existují při nejmenším dva důvody, proč většina zdravých seniorů

neodchází do důchodu předčasně, i když v tom okamžiku je jejich institucionální demotivace k práci nejvyšší a zároveň mají zajištěný nepodmíněný příjem (starobní důchod). První a pravděpodobnější důvod je ten, že senioři si jsou vědomi trvalého snížení výše starobního důchodu v případě předčasného odchodu do důchodu, které čistá participační daňová sazba nebere v úvahu. Druhé, mnohem méně pravděpodobné vysvětlení je, že si jedinci trvalého snížení starobního důchodu v důsledku předčasného odchodu do důchodu vědomi nejsou, avšak nereagují na zvýšenou institucionální demotivaci k práci (jejich elasticita by v tomto případě byla velmi malá).

Grafy 14, 15 a 16 (v příloze) znázorňují specifikace čisté participační daňové sazby, které zahrnují účinky podpory v nezaměstnanosti a/nebo zrušení slevy na poplatníka pro důchodce. Graf 15 znázorňuje čistou participační daňovou sazbu v situaci, kdy starobní důchodci nemají nárok na slevu na poplatníka a jednotlivci aktivního věku nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Taková situace nastala v roce 2013. Nejmenší motivaci k práci pociťovali jedinci s nárokem na předčasný důchod. Motivace k práci u řádných starobních důchodců byla nižší než u jedinců aktivního věku. Institucionální pobídky k práci řádných starobních důchodců tak byly nižší než v ostatních letech a (protože neměli nárok na slevu na poplatníka u daně z příjmu fyzických osob), a proto byli řádní starobní důchodci ještě více demotivováni od práce než v jiných letech.⁷

⁷ Důvody, proč jedinci s nárokem na předčasný odchod do důchodu neodcházejí, přestože čelí vysoké participační daňové sazbě a pokušení odejít z trhu práce, jsou vysvětleny v předchozím odstavci.

Grafy 14 a 16 znázorňují jediné specifikace čisté participační daňové sazby, u nichž je čistá participační daňová sazba vyšší u jedinců aktivního věku než u starobních důchodců. V těchto specifikacích by institucionální pobídky k práci částečně kompenzovaly motivaci starobních důchodců opustit trh práce. To je způsobeno tím, že tyto specifikace čisté participační daňové sazby předpokládají, že pracující jednotlivci aktivního věku přicházejí také o podporu v nezaměstnanosti, kterou by v případě ekonomické neaktivity pobírali.

Z výše uvedených důvodů se však domníváme, že dodatečné náklady a rizika nárokování podpory v nezaměstnanosti při ekonomické neaktivitě převáží nad zisky, a proto jsou čisté participační daňové sazby u jedinců aktivního věku nejméně výhodněji prezentované v grafu 11. Ten ukazuje, že starobní důchodci nejsou daňovým a dávkovým systémem více motivováni k práci než jedinci aktivního věku, kteří nemají nárok na předčasný důchod.

Nejkomplexnější specifikace participační daňové sazby je takzvaná plná participační daňová sazba, která bere v úvahu efekt danově-dávkového systému zahrnutý do čisté participační daňové sazby a navíc zahrnuje dopad ekonomického stavu na velikost budoucích očekávaných starobních důchodů. Například, každý další rok práce před dosažením důchodového věku zvyšuje budoucí starobní důchod jednotlivce o 1,5 % takzvaného vyměřovacího základu, zatímco stejné období práce u starobního důchodce, který pobírá plný starobní důchod, zvyšuje jeho budoucí starobní důchod pouze o 0,4 % vyměřovacího základu.

V následujících grafech vycházíme z předpokladu, že starobní důchodci pracují a souběžně pobírají plný starobní důchod.⁸

Graf 12 ukazuje, že plná participační daňová sazba starobních důchodců se zásadně neliší od plné participační daňové sazby jedinců aktivního věku. Ženy pobírající starobní důchod čelí participační daňové sazbě v průměru o tři procenta vyšší než ženy aktivního věku. Rozdíl mezi muži - důchodci a muži aktivního věku je v průměru nižší než 1 procento. Institucionální pobídky k práci jsou tak u důchodců srovnatelné nebo nižší než u jedinců aktivního věku. Pobídky k práci u starobních důchodců tak nekompenzují jejich zvýšenou motivaci opustit trh práce, způsobenou garantovaným bezpodmínečným příjmem, starobním důchodem. V případě žen institucionální pobídky k práci ještě zvyšují jejich motivaci trh práce opustit, neboť poté, co začnou pobírat starobní důchod, ženy čelí vyšší efektivní daňové zátěži.⁹

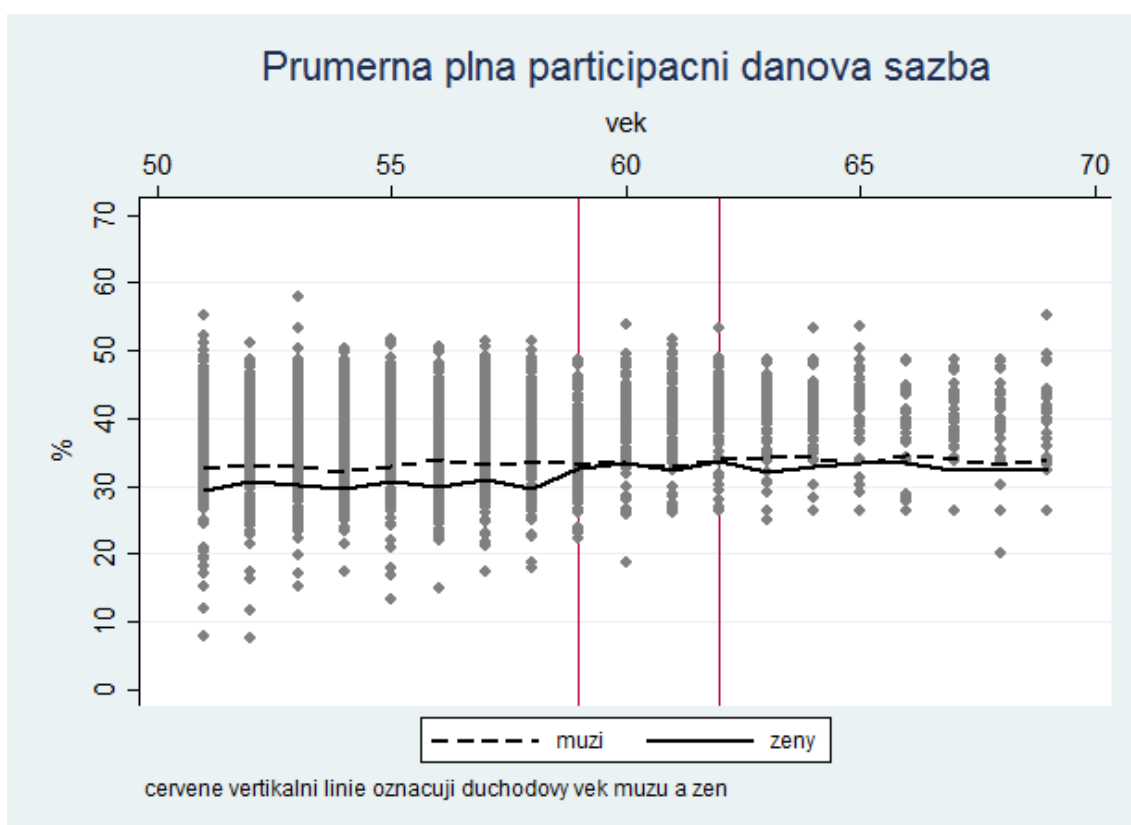
Plné participační daňové sazbě seniorů s nárokem na předčasný odchod do důchodu jsou porovnatelné s plnými participačními sazbami řádných starobních důchodců. Rozdíl mezi čistou a plnou participační daňovou sazbou je u seniorů s nárokem na

⁸ Ve skutečnosti si mohou pracující starobní důchodci zvolit ze tří možností: i) při práci nepobírají starobní důchod, avšak jejich bonus za zaměstnanost je vysoký ii) při práci pobírají polovinu svého starobního důchodu a jejich bonus za zaměstnanost je středně velký nebi iii) při práci pobírají plný starobní důchod, avšak jejich bonus za zaměstnanost je velmi nízký.

⁹ K opačnému závěru dojdeme, budeme-li předpokládat, že pracující důchodci při práci důchod nepobírají. Avšak většina pracujících důchodců svůj důchod pobírá, a jejich institucionální pobídky k práci jsou tudíž nižší než institucionální pobídky k práci u jedinců v aktivním věku.

předčasný odchod do důchodu způsoben trvalým snížením starobního důchodu v důsledku předčasného odchodu do důchodu: hodnota jejich předčasného důchodu je zahrnuta v čisté i plné participační daňové sazbě, nicméně trvalé snížení starobního důchodu, které kompenzuje předčasné pobírání starobního důchodu, je zahrnuto pouze v plné participační daňové sazbě.

Graf 12: Průměrná plná participační daňová sazba podle věku a pohlaví.



Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Graf 17 (v příloze) znázorňuje plnou participační daňovou sazbu v případě, kdy pracující důchodci nemají nárok na slevu na poplatníka, jak tomu bylo v roce 2013. V této situaci byli důchodci institucionálními pobídkami mnohem výrazněji odrazováni od práce než jedinci aktivního věku, což pouze zvyšovalo jejich motivaci odejít z trhu práce zapříčiněnou nárokem na bezpodmínečný příjem, starobní důchod.

V této části jsme ukázali, že starobní důchodci mají garantovaný bezpodmínečný příjem (starobní důchod) a tento bezpodmínečný příjem je u některých skupin důchodců srovnatelný s jejich pracovním příjmem. To způsobuje, že motivace seniorů opustit trh práce se s dosažením důchodového věku výrazně zvyšuje. Institucionální pobídky k práci, vyčíslené participačními daňovými sazbami, by na zvýšenou motivaci opustit trh práce měly reagovat. Institucionální pobídky k práci by u starobních důchodců měli být vyšší (participační daňové sazby nižší), protože motivace starobních důchodců opustit trh práce je vyšší. Nicméně, prezentované specifikace participačních daňových sazeb ukazují, že institucionální pobídky k práci u starobních důchodců nejsou vyšší než u jedinců aktivního věku. Jedinou výjimku představují participační daňové sazby zohledňující podporu v nezaměstnanosti. My však tvrdíme, že specifikace zahrnující podporu v nezaměstnanosti s největší pravděpodobností neodráží realitu. Institucionální pobídky pro ty, kdo mají nárok na předčasný důchod, jsou podobné pobídkám pro starobní důchodce, přihlížíme-li k hrubé nebo plné participační daňové sazbě. Zároveň jsou podstatně nižší než pobídky k práci měřené čistou participační daňovou sazbou. Domníváme se však, že čistá participační daňová sazba není dobrým měřítkem pobídky k práci u jedinců s nárokem na předčasný důchod, neboť

ti si jsou vědomi vztahu mezi předčasným odchodem do důchodu a trvale sníženým starobním důchodem, a tento vztah není v čisté participační daňové sazbě zahrnut.

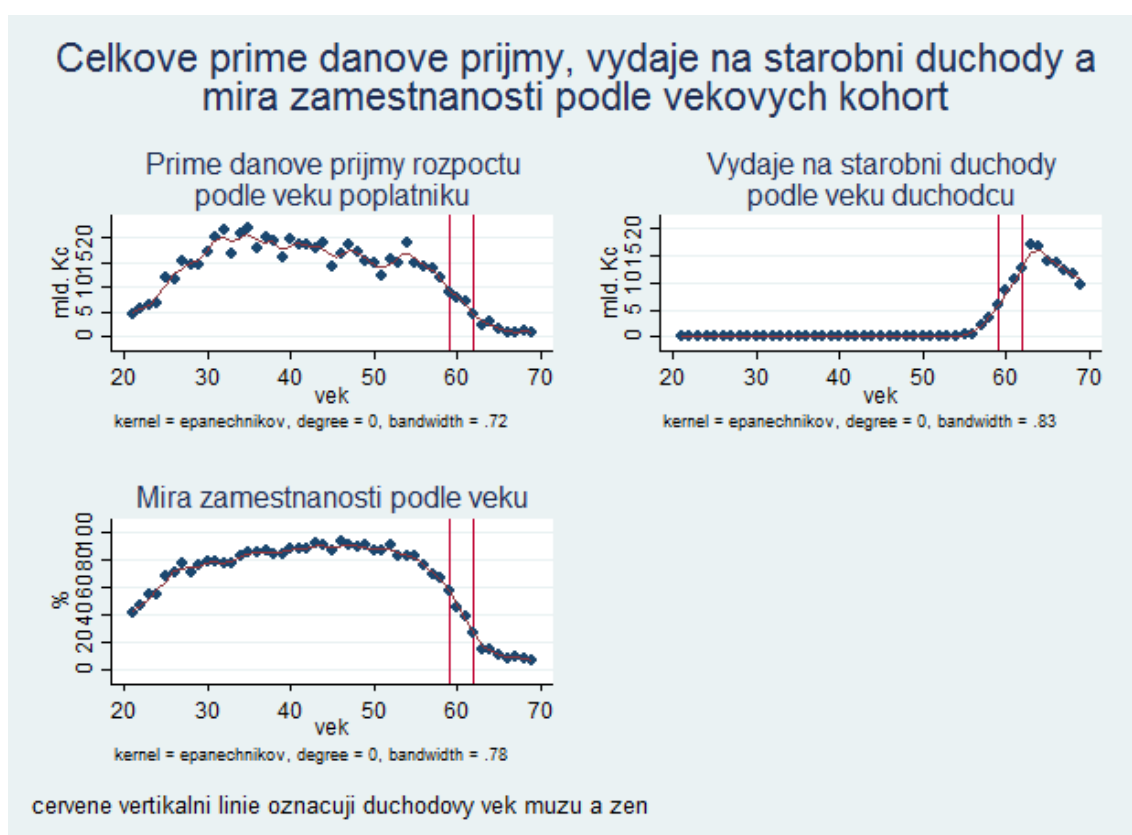
4. Práce seniorů a příjmy veřejných rozpočtů

Načasování odchodu z trhu práce do důchodu významně ovlivňuje příjmy a výdaje veřejných rozpočtů. Vyšší míra zaměstnanosti mezi seniory zvyšuje výši vybrané daně z příjmu fyzických osob a pojistného na zdravotní a sociální pojištění nebo příjmy z nepřímých daní. Vyšší míra zaměstnanosti seniorů také může snížit objem vyplácených sociálních dávek. Vyšší míra zaměstnanosti seniorů totiž snižuje jejich míru chudoby, což může snížit objem příjmově testovaných sociálních dávek (například dávky pomoci v hmotné nouzi). V neposlední řadě mohou pobídky seniorů k pozdějšímu odchodu do důchodu snížit výdaje veřejných rozpočtů na starobní důchody. Poskytování pobídek k práci u seniorů tak může pozitivně ovlivnit nejen příjmy a výdaje samotného systému důchodového pojištění, ale i příjmy a výdaje veřejných rozpočtů obecně.

Podle Výběrového šetření příjmů a pracovních podmínek 2012 a mikrosimulačního modelu Taxben se celkové veřejné příjmy z daně z příjmu fyzických osob a pojistného na zdravotní a sociální pojištění vybrané od pracujících jedinců ve věku mezi 30 a 55 lety plynule snižují s věkem kohorty, od které jsou vybrány. K prudkému poklesu však dochází u kohort, u kterých vznikl nárok na předčasný a řádný starobní důchod. Tento prudký pokles je způsoben snížením míry zaměstnanosti v těchto kohortách, jak ukazuje graf 13. Změny průměrné měsíční mzdy či početnosti kohort hrají ve snížení příjmů veřejných rozpočtů jen

nevýznamnou roli. Pokles míry zaměstnanosti je, jak je vysvětleno výše, způsoben především dobrovolným odchodem z trhu práce do důchodu.

Graf 13: Celkové veřejné příjmy, výdaje na důchody a zaměstnanost



Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Vyšší institucionální pobídky k práci u seniorů s nárokem na předčasný nebo řádný starobní důchod by přispěly ke zvýšení jejich zaměstnanosti. To by mohlo zvýšit příjmy veřejných rozpočtů od kohort seniorů, které mají nárok na předčasný nebo

starobní důchod a jejichž agregátní odvody do veřejných rozpočtů jsou výrazně nižší než u mladších kohort.

Existuje celá řada možností, jak zvýšit institucionálních pobídky k práci těchto věkových skupin prostřednictvím daňového, dávkového a důchodového systému. Principy diferenciací institucionálních pobídek k práci skrze daňový, dávkový a důchodový systém popisuje například teorie optimálního zdanění nebo Ramseyho pravidlo. Tyto teorie tvrdí, že míra zdanění by měla respektovat elasticitu nabídky pracovní síly: skupiny jedinců, kteří jsou motivováni opustit trh práce, například starobní důchodci, by měli čelit nižšímu efektivnímu zdanění než jedinci aktivního věku, kteří na trhu práce s velkou pravděpodobností zůstanou navzdory vyššímu efektivnímu zdanění jejich práce. Aplikace této teorie v praxi je popsána například v Mirrlees review.¹⁰

Efektivní zdanění starobních důchodců je možné zmírnit například snížením přímých daní a pojistného na sociálním a zdravotním pojištění nebo zvýšením bonusu za práci v důchodovém věku. V tabulkách 1 a 2 simulujeme účinek snížení pojistného na sociálním pojištění a následného zvýšení zaměstnanosti. Jelikož neexistují vhodné odhady elasticity práce starobních důchodců pro Českou republiku, prezentujeme odhady relativní změny příjmů veřejných rozpočtů pro různé scénáře zvýšení zaměstnanosti starobních důchodců do 70 let a příjmu vypláceného těmto „novým“ zaměstnancům, starobním důchodcům.

¹⁰ Ke stažení na adrese <http://www.ifs.org.uk/publications/mirrleesreview/>

V tabulce 1 a 2 kvantifikujeme dopad nárůstu zaměstnanosti až o 25 procent zdravých nepracujících důchodců mladších 70 let v důsledku snížení jejich efektivní daňové zátěže na veřejné rozpočty. Tabulka 1 znázorňuje procentuální změnu celkových přímých daňových příjmů. Tabulka 2 znázorňuje procentuální změnu souhrnu celkových přímých daňových příjmů a vyplacených předčasných starobních důchodů.

Druhý a třetí sloupec tabulek 1 a 2 vyjadřuje procentuální změny zmíněných veřejných příjmů v případě, kdy je snížena sazba pojistného na sociální pojištění o 3,25 procentního bodu u jednotlivců s nárokem na předčasný starobní důchod a o 6,5 procentního bodu u jednotlivců s nárokem na řádný standardní důchod. Čtvrtý a pátý sloupec těchto tabulek znázorňuje procentuální změny v případě, kdy je sazba pojistného na sociální pojištění snížena o 6,5 procentního bodu u jedinců s nárokem na předčasný starobní důchod a o 13,5 procentního bodu u jedinců s nárokem na řádný starobní důchod. Sloupec „standardní mzda“ odkazuje na situaci, kdy jsou starobní důchodci zaměstnáni za průměrnou mzdu jedince stejného vzdělání a pohlaví, jenž se nachází ve věku mezi 50 lety a věkem předčasného odchodu do důchodu; sloupec „snížená mzda“ odkazuje na situaci, v níž jsou starobní důchodci zaměstnáni za 80 % uvedených průměrných mezd.

Tabulka 1: Procentuální změna celkových daňových příjmů

nárůst zaměstnanosti v procentech	nízké snížení sazby		vysoké snížení sazby	
	standardní	snížená	standardní	snížená
	mzda	mzda	mzda	mzda
0	-0,5%	-0,5%	-1,1%	-1,1%
5	0,5%	0,2%	-0,2%	-0,4%
10	1,5%	0,9%	0,7%	0,3%
25	4,3%	3,2%	3,6%	2,4%

Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Tabulka 2: Procentuální změna souhrnu celkových daňových příjmů a výdajů na důchodové dávky

nárůst zaměstnanosti v procentech	nízké snížení sazby		vysoké snížení sazby	
	standardní	snížená	standardní	snížená
	mzda	mzda	mzda	mzda
0	-0,5%	-0,5%	-1,1%	-1,1%
5	0,7%	0,4%	0,0%	-0,2%
10	1,7%	1,2%	1,0%	0,5%
25	5,0%	3,9%	4,3%	3,1%

Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Zvýšení míry zaměstnanosti o 10 % zdravých nepracujících starobních důchodců mladších sedmdesáti let by zvýšilo souhrn vybraných přímých daní (daně z příjmu fyzických osob a pojistného na sociální a zdravotní pojištění) za všech simulovaných scénářů (tabulka 1). Tento nárůst vybraných přímých daní je posílen poklesem sumy vyplacených předčasných důchodů, jak ukazuje tabulka 2. Tento souhrnný efekt změn zaměstnanosti na příjmy a výdaje je kladný, pokud se zaměstnanost zvýší alespoň o 5 % zdravých nepracujících penzistů mladších 70 let, s výjimkou případu, kdy je zvýšení zaměstnanosti dosaženo díky vyššímu snížení sazby pojistného sociálního pojištění¹¹ a kdy důchodci zůstávají zaměstnání za 80 % průměrné mzdy svých mladších kolegů stejného vzdělání a pohlaví – v tomto případě by pětiprocentní nárůst ke zvýšení veřejných výnosů nestačil.

¹¹ O částku odpovídající 1) plnému příspěvku placenému zaměstnancem u jedinců s nárokem na předčasný důchod a 2) dvakrát příspěvku placenému zaměstnancem u jedinců s nárokem na standardní důchod.

5. Závěr

Stabilita českého průběžného systému důchodového pojištění závisí na třech klíčových parametrech, mezi něž patří poměr pracujících vůči důchodcům. Nízká porodnost a stárnutí populace tento poměr snížily. Zvýšení důchodového věku tento poměr naopak tlačí nahoru, neboť většina jednotlivců pracuje až do dosažení důchodového věku. Nicméně, zvyšování důchodového věku nemotivuje seniory k práci poté, co důchodového věku dosáhnou. Zvýšení motivace k práci u seniorů, kteří již dosáhli důchodového věku, je však možné pomocí institucionálních pobídek k práci. Ty by měly kompenzovat zvýšenou motivaci důchodců opustit trh práce, která plyne z jejich garantovaného příjmu, starobního důchodu, který není závislý na jejich ekonomické aktivitě.

Zaměstnanost důchodců v České republice je nižší než průměr 28 států Evropské unie. Většina českých seniorů opouští trh práce a odchází do důchodu při dosažení důchodového věku, přičemž 70 až 80 procent starobních důchodců deklaruje, že odešli do důchodu dobrovolně, pouze na základě svého přání. Evidence o vývoji zdravotního stavu a nezaměstnanosti s věkem seniorů rovněž naznačuje, že většina českých seniorů do důchodu odchází dobrovolně.

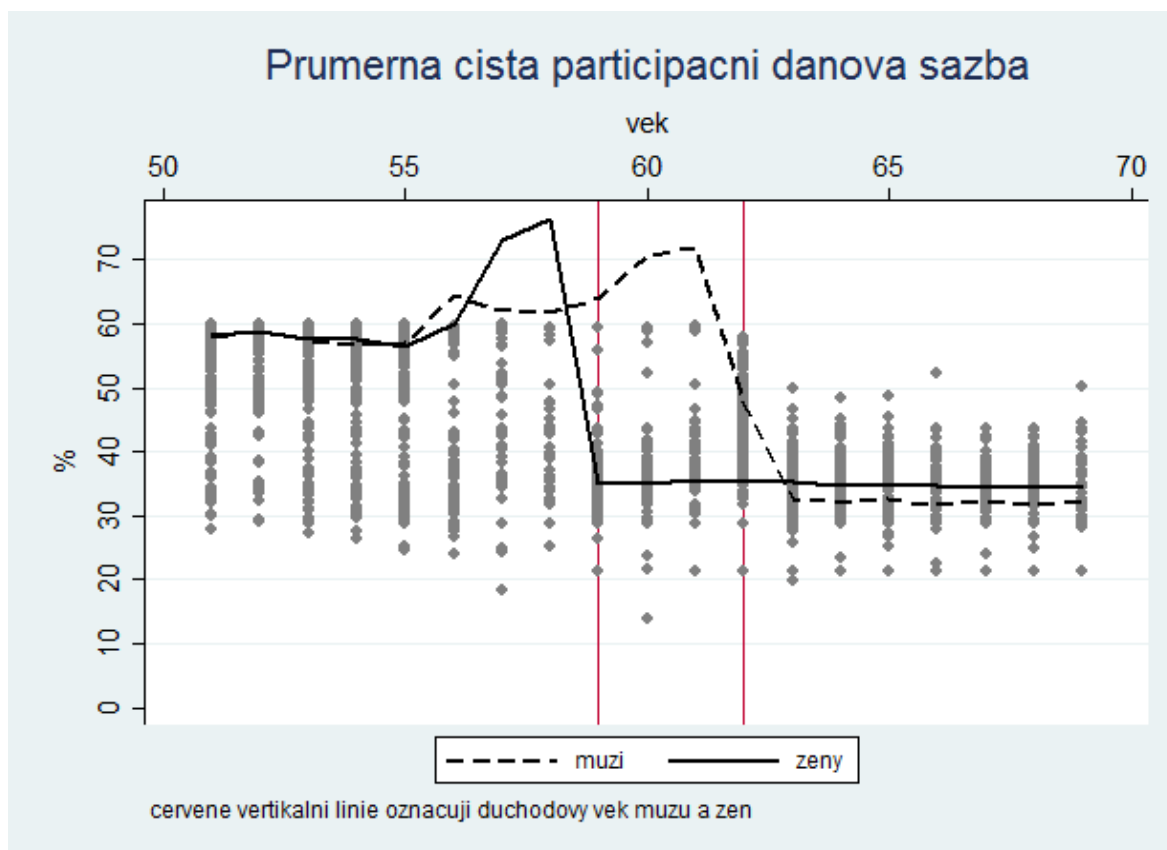
Naše kvantifikace institucionálních pobídek k práci pomocí několika specifikací participačních daňových sazeb ukázala, že daňový, dávkový a důchodový systém v současné době starobní důchodce nemotivuje k práci více než jedince aktivního věku. Naopak v roce 2013 byli starobní důchodci ve srovnání s jedinci aktivního věku

více demotivováni od práce, neboť nemohli pobírat slevu na poplatníka u daně z příjmu fyzických osob. Jinými slovy, institucionální pobídky starobních důchodců k práci v České republice nedokáží kompenzovat jejich zvýšenou motivaci odejít z trhu práce, která je dána jejich garantovaným bezpodmínečným příjmem, starobním důchodem.

Mezinárodní srovnání ukazuje, že míru zaměstnanosti důchodců lze zvýšit o více než 20 procentních bodů. Podle našeho mikrosimulačního modelu nárůst zaměstnanosti důchodců iniciovaný snížením sazby pojistného na sociální pojištění nejen zlepšuje jejich osobní i rodinnou finanční situaci, ale může zvýšit příjmy veřejných rozpočtů prostřednictvím zvýšení příjmů z daně z příjmu fyzických osob a z pojistných na sociální a zdravotní pojištění.

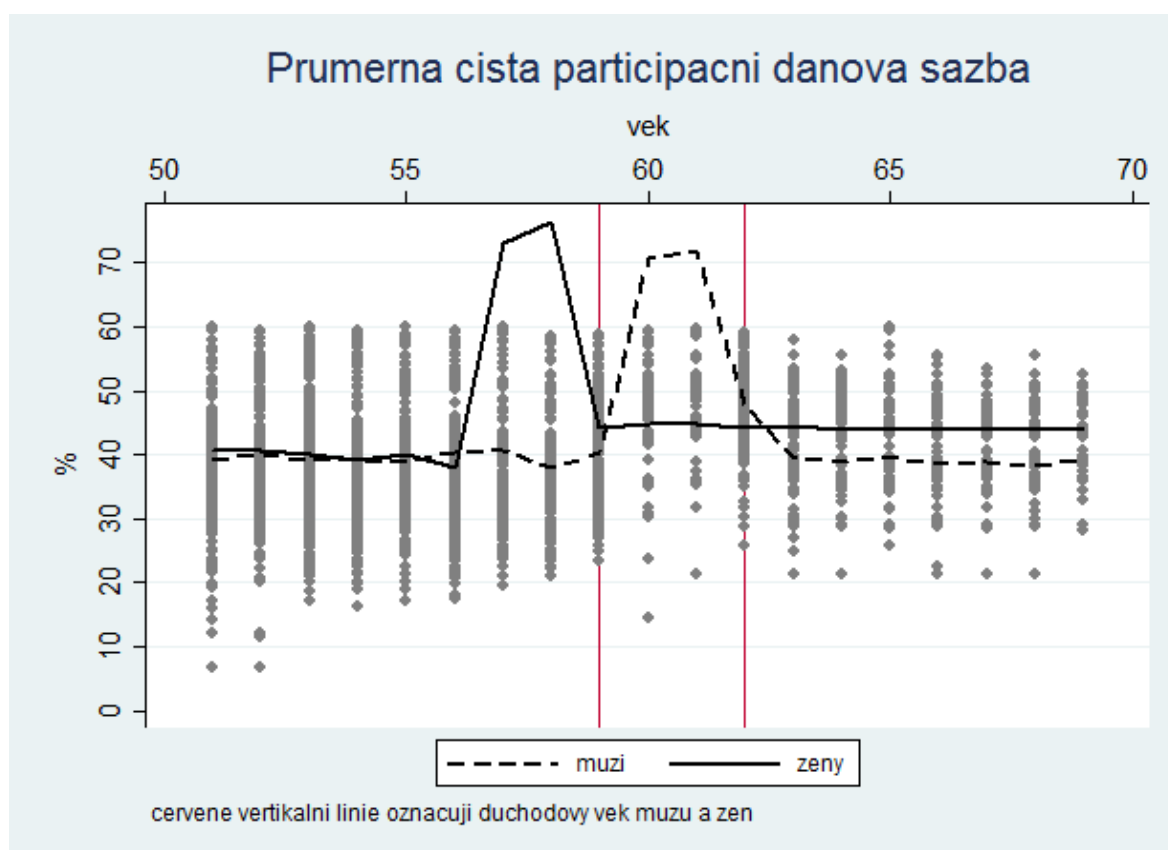
Příloha

Graf 14: Čistá participační daňová sazba zahrnující efekt podpory v nezaměstnanosti a slevy na dani na poplatníka



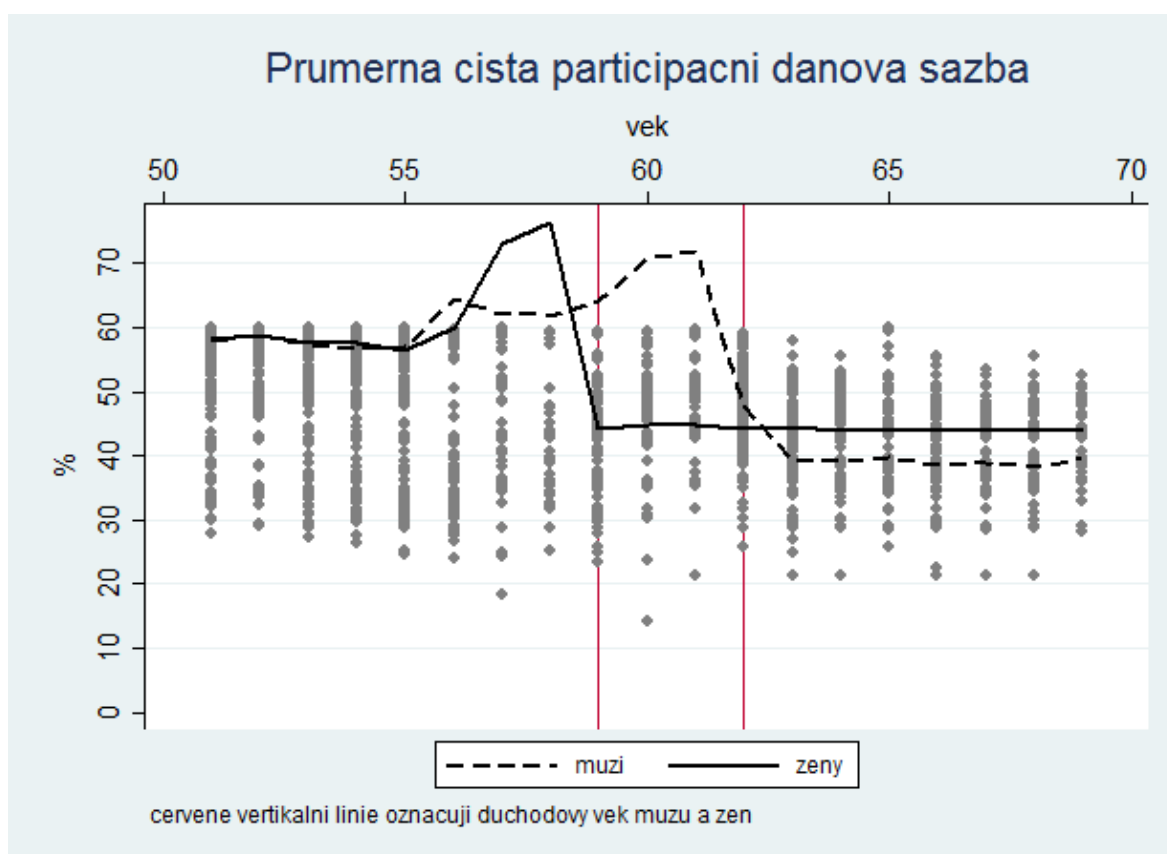
Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Graf 15: Čistá participační daňová sazba nezahrnující efekty podpory v nezaměstnanosti a slevy na dani na poplatníka pro důchodce



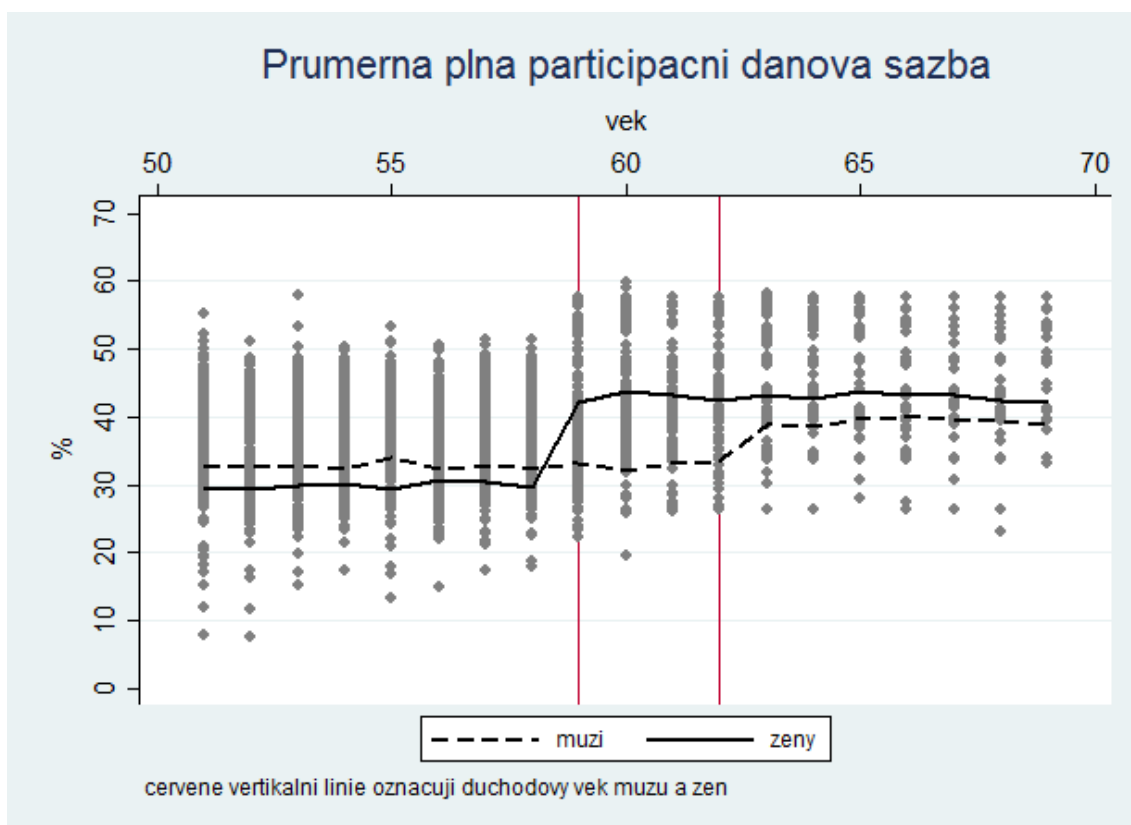
Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Graf 16: Čistá participační sazba zahrnující efekt podpory v nezaměstnanosti, bez slevy na dani na poplatníka pro důchodce



Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Graf 17: Plná participační daňová sazba nezahrnující účinky podpory v nezaměstnanosti a slev na dani pro důchodce



Zdroj: SILC 2012 pro Českou republiku, TAXBEN, vlastní výpočty

Předchozí publikace

Listopad 2015: Jiří Šatava. „*Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice*“

Září 2015: Jiří Šatava. „*Working Beyond Pensionable Age: Institutional Incentives in the Czech Republic*“

Září 2015: Jana Bakalová, Radim Boháček, Daniel Münich. „*Komparativní studie věku odchodu do důchodu v České republice*“ (česká verze studie „*A Comparative Study of Retirement Age in the Czech Republic*“ z června 2015)

Září 2015: Štěpán Jurajda, Daniel Münich. „*Oborová publikační výkonnost výzkumných pracovišť v České republice v letech 2008-2012*“ (studie obsahuje interaktivní internetový nástroj, pomocí kterého je možné zvolit obor či pracoviště a zobrazit řazení pracovišť dle preferovaného ukazatele)

Září 2015: Daniel Münich, Mária Perignáthová, Lucie Zapletalová, Vladimír Smolka. „*Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní*“

Srpen 2015: Jan Švejnar. „*Miliardáři versus lidé / Billionaires versus People*“

Červen 2015: Jana Bakalová, Radim Boháček, Daniel Münich. „*A Comparative Study of Retirement Age in the Czech Republic*“ (v angl. jazyce, srovnávací studie věku odchodu do důchodu v České republice)

Květen 2015: Josef Montag, Lucie Zapletalová. „*Bodový systém a jeho vliv na počet smrtelných nehod*“

Březen 2015: Vojtěch Bartoš. „*(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment*“

Prosinec 2014: Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová. „*Společným zdaněním k nižší zaměstnanosti žen*“

Říjen 2014: Ágota Scharle. „*Co s ekonomickou neaktivitou v zemích Visegrádu?*“

Říjen 2014: Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Lucie Zapletalová. „*Vliv informací z volebních lístků na výsledky obecních a krajských voleb*“

Srpen 2014: Matěj Bajgar, Petr Janský. „*Regionální rozdíly v kupní síle: Ceny, platy, mzdy a důchody*“

Červenec 2014: Štěpán Jurajda, Jiří Šatava. „*Budete mít nárok na důchod?*“

Červen 2014: Daniel Münich, Miroslava Federičová. „*Učení mučení, nebo škola hrou? Srovnání oblíbenosti školy a matematika pohledem mezinárodního šetření*“

Červen 2014: Petr Bouchal, Petr Janský: „Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za kolik pracují?“

Květen 2014: Klára Kalíšková, Daniel Münich. „Komu pomůže navrhované zvýšení slevy na dani na dítě?“

Březen 2014: Vilém Semerák. „Česká ekonomika pokračuje v růstu i v roce 2014“

Březen 2014: Miroslava Federičová, Daniel Münich. „Příprava na osmiletá gymnázia: velká žákovská steeplechase“

Březen 2014: Klára Kalíšková. „Ženy v českém finančním sektoru 1994-2012: nové pracovní příležitosti pro mladé a vzdělané“

Prosinec 2013: Daniel Münich, Tomáš Protivínský. „Dopad vzdělanosti na hospodářský růst: ve světle nových výsledků PISA 2012“

Prosinec 2013: Libor Dušek, Jiří Šatava. „Zdanění vysokých příjmů, reforma za reformou...“

Prosinec 2013: Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel Münich. „Kdo a kolik odvádí do společné kasy? Zdanění příjmů ze zaměstnání a podnikání v českém systému“

Říjen 2013: Libor Dušek, Klára Kalíšková, Daniel Münich. „Co by od roku 2015 přinesla již schválená reforma přímých daní?“

Září 2013: Jiří Šatava. „Dopad rozvodu na příjmy v důchodu“

Červen 2013: Ondřej Schneider, Jiří Šatava. „Důchodový systém: scénáře budoucího vývoje“

Květen 2013: Ondřej Schneider, Jiří Šatava. „Dopady reform I. důchodového pilíře po roce 1996 na starobní důchody jednotlivců“

Květen 2013: Petr Janský. „Účastníci penzijního připojištění“

Duben 2013: Martin Gregor. „Může záporný hlas ve volebním systému se dvěma mandáty zvýšit kvalitu kandidátů?“

Březen 2013: Pavel Hait, Petr Janský. „Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti“

Prosinec 2012: Vilém Semerák. „Zachrání Čína české exporty? Studie“

Listopad 2012: Petr Janský. „Odhady dopadů změn DPH na domácnosti: porovnání dvou možných scénářů od roku 2013“

Říjen 2012: Pavla Nikolová, Ján Palguta, Filip Pertold, Mário Vozár. „Veřejné zakázky v ČR: Co říkají data o chování zadavatelů?“

Říjen 2012: Ondřej Schneider. „Jaký důchod nás čeká? Alternativy vývoje státního průběžného důchodového systému“

Říjen 2012: Ondřej Schneider, Jiří Šatava. „Český důchodový systém na rozcestí: Pro koho je výhodný přechod do druhého pilíře?“

Září 2012: Vilém Semerák. „Dopady makroekonomického vývoje ČR na krajské úrovni: možnosti pro aktivní hospodářskou politiku“ (studie pro potřeby Ekonomické rady Asociace krajů ČR)

Září 2012: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „Možnosti pro aktivní hospodářskou politiku na krajské úrovni“ (studie pro potřeby Ekonomické rady Asociace krajů ČR)

Září 2012: Petr Janský, Zuzana Řehořová. „Česká pomoc rozvojovým zemím: nejen finanční rozvojová spolupráce“

Září 2012: Petr Janský, Zuzana Řehořová. „The Commitment to Development Index for the Czech Republic“ (výzkumný článek)

Září 2012: Daniel Münich, Jan Straka. „Být či nebýt učitelem: platy českých učitelů pohledem nákladů ušlých příležitostí a širší souvislosti“

Srpen 2012: Štěpán Jurajda, Daniel Münich. „Kde se v ČR dělá nejlepší výzkum“

Srpen 2012: Libor Dušek. „Kde hledat příčiny přeplněných věznic“

Červen 2012: Daniel Münich, Petr Ondko, Jan Straka. „Dopad vzdělanosti na dlouhodobý hospodářský růst a deficity důchodového systému“

Květen 2012: Klára Kalíšková, Daniel Münich. „Česky: Nevyužitý potenciál země“

Duben 2012: Libor Dušek, Petr Janský. „Očekávané dopady změn sazeb DPH na rozpočty krajů“

Březen 2012: Petr Janský, Daniel Münich. „Co když vláda nebude valorizovat starobní důchody? První odhady dopadů na relativní chudobu důchodců v ČR“

Únor 2012: Ondřej Schneider. „Rozpočtové instituce—evropské zkušenosti a aplikace na Českou republiku“

Únor 2012: Petr Janský, Ondřej Schneider. „(Ne)udržitelnost (dluhu) veřejných financí“

Prosinec 2011: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „Evropská krize—Dopady měnové (dez)integrace na ČR“

Prosinec 2011: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*Evropská krize—Špatná a ještě horší řešení*“

Prosinec 2011: Vilém Semerák. „*Evropská krize—Limity čínské podpory*“

Srpen 2011: Ondřej Schneider. „*Důchodové systémy v Evropě: Reformují všichni*“

Červenec 2011: Petr Janský, Klára Kalíšková. „*Jak sjednocení DPH kompenzovat rodinám s dětmi*“

Květen 2011: Ondřej Schneider. „*Penzijní dluh: Břímě mladých*“

Květen 2011: Libor Dušek, Ondřej Schneider. „*Poplatky penzijních fondů: Komentář*“

Duben 2011: Jan Hlaváč, Ondřej Schneider. „*Finanční výkonnost penzijních fondů ve střední Evropě: Proč jsou české fondy nejhorší?*“

Březen 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Jak by sjednocení DPH na 17,5 % dopadlo na domácnosti a veřejné rozpočty*“

Březen 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Přehled hlavních dopadů daňových změn na domácnosti a veřejné rozpočty*“

Únor 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Jak by daňové změny dopadly na domácnosti a veřejné rozpočty*“

Únor 2011: Libor Dušek, Petr Janský. „*Dopady sjednocení sazeb DPH na 20 % na životní úroveň domácností*“

Prosinec 2010: Libor Dušek, Petr Janský. „*Odhad dopadů navrhovaných změn DPH na životní náklady domácností*“

Září 2010: Libor Dušek, Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*Jak na státní rozpočet: Ekonomický přístup*“

Květen 2010: Libor Dušek, Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*Jak inteligentně reformovat veřejné finance*“

Září 2009: Vilém Semerák, Jan Švejnar. „*New member countries' labour markets during the crisis. EU BEPA Policy Brief*“

<http://idea.cerge-ei.cz/publikace>

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK v Praze (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University in Prague, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice

Studie 9 / 2015

© Jiří Šatava

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.

ISBN 978-80-7344-355-9

DĚKUJEME VŠEM SPONZORŮM / WE THANK ALL OUR SPONSORS

Deloitte.



KPMG

CYRRUS

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

oskarplast

Antonín Fryč
generální ředitel

Petr Šrámek
advokát

IDEA se v rámci NHÚ podílí aktivitách Strategie AV21
IDEA by CERGE-EI participates in the Strategy AV21 activities



Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

Vydavatel/Publisher: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., Politických vězňů 7, 111 21 Praha 1, Česká republika

O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je součástí akademického pracoviště CERGE-EI a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara.

Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na idea@cerge-ei.cz

About IDEA

The Institute for Democracy and Economic Analysis (IDEA) is an independent think-tank focusing on policy-relevant research and recommendations. IDEA recommendations are based on high quality data, objective evidence-based analysis, and the latest economic theories.

IDEA is led by its founder, Prof. Jan Švejnar, and forms part of the CERGE-EI research centre.

IDEA's Working Principles

1. We build consensus on the basis of intellectual openness – we believe in a free competition of ideas, are open to initiatives from various parts of the world, and constantly review existing opinions in the light of new challenges.
2. We make use of the most appropriate theoretical and empirical findings, and strive to develop methods based on the best theoretical and practical knowledge (both from the Czech Republic and from abroad).
3. We focus on creating effective policy and strategy for the Czech Republic, complementing academic institutions by producing materials in a constructive, practical format.

If you would like to receive regular information about the latest IDEA studies and events please subscribe to our mailing list by contacting idea@cerge-ei.cz



<http://idea.cerge-ei.cz>