

2



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

Editorial

Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy

Představy o starobním důchodu
a jeho časování

- vliv legislativy, práce a rodiny

Lucie Vidovičová

Důchodová reforma v ČR po roce 2010

Marek Loužek

Z Evropské unie

Novely vybraných zákonů

a ich dopad na cenu práce

Projekty podporované EU

Evropská referenční a expertní síť

odborného vzdělávání (Refernet)

1 Poznatky z praxe

Přístup občanů se sluchovým postižením k dostupným
službám komerčních subjektů

23

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Družstva mohou mladým lidem nabídnout lepší budoucnost

26

Trendy světové zaměstnanosti 2013

28

Význam investic do starších pracovníků

28

Informační servis čtenářům

Recenze: Osoby migrující po EU a jejich

sociální zabezpečení

29

Seminář o francouzském a českém systému denní péče

o děti do šesti let

31

Novinky v knižním fondu

31

Z domácího tisku

32

Ze zahraničního tisku

32

For summaries of selected articles see the 3rd page of the cover.

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení,
zejména tyto tematické okruhy:

- sociální teorie, sociální politika,
- sociální služby, státní sociální podpora, hmotná nouze,
- posudková služba, zdravotní postižení,
- rodina, sociálně-právní ochrana dětí, rovné příležitosti,
- pojistné systémy, důchodové, nemocenské a úrazové pojištění,
- příjmová politika,
- zaměstnanost, politika zaměstnanosti,

- služby zaměstnanosti, trh práce, zahraniční zaměstnanost,
- mzdová politika, mzdové a platové systémy,
- bezpečnost práce a pracovní prostředí,
- pracovní podmínky, organizace práce,
- sociální dialog a kolektivní vyjednávání,
- migrace, integrace cizinců,
- mezinárodní spolupráce v oblasti sociálního zabezpečení,
- legislativa upravující všechny tyto oblasti,
- další příbuzná tematika.

Informace pro autory

Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy, jsou uveřejňovány pouze recenzované příspěvky. O zařazení do recenzované části časopisu rozhoduje redakční rada na základě výsledků recenzního řízení, které je oboustranně anonymní. Redakce v tomto směru provádí potřebné kroky.

Autoři mohou nabízet příspěvky do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části, s tím, že uvedou, do které.

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy.

Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na e-mailovou adresu: helena.lisa@vupsv.cz.

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 20 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé a klíčová slova v češtině.

Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou, příklady viz www.vupsv.cz.

Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový).

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

2/2013

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Palackého nám. 4
128 01 Praha 2
IČO 45773009

Šéfredaktorka: Mgr. Helena Lisá
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz
tel. 224 972 645

Tisk: Vydavatelství KUFR, s. r. o.
Naskové 3, 150 00 Praha 5

Distribuce a předplatné: Postservis
Poděbradská 39, 190 00 Praha 9
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz
fax: 284 001 847
tel.: 800 300 302 (bezplatná infolinka ČR)
www.periodik.cz

Prodej za hotové:
Knihkupectví Karolinum
Celetná 18, 116 36 Praha 1

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 8. 4. 2013

Registrace MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854 – tištěná verze
ISSN 1803-7488 – elektronická verze
© VÚPSV

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ČSSZ, ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠFS)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)

Vážení čtenáři,

aktuální údaje o vývoji ekonomiky a nezaměstnanosti ukázaly, že hospodářství je již šesté čtvrtletí za sebou v recesi a počet evidovaných uchazečů o práci se přiblížil šesti stům tisícům. Narůstá počet dlouhodobě nezaměstnaných i nezaměstnaných mladých lidí a starší pracovníci, kteří přišli o práci, jen velmi obtížně nalézají novou. I když existuje řada projektů zaměřených na zlepšení situace nejhůře postižených skupin na trhu práce, situace se nadále zhoršuje.

Redakční rada rozhodla o změně názvu dosavadní rubriky Stati, studie, úvahy a analýzy, do níž jsou zařazovány výhradně recenzované články, na Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy, aby bylo na první pohled patrné, která část časopisu obsahuje články, které prošly nezávislým anonymním recenzním řízením.

Tentokrát tato rubrika obsahuje dva články zabývající se tematikou důchodů. Začíná článkem „Představy o starobním důchodu a jeho časování - vliv legislativy, práce a rodiny“, jehož autorka se zabývá problematikou starobního důchodu, jeho časování a percepce. Uvádí, že přechod mezi ekonomickou aktivitou a starobním důchodem je charakterizován rostoucí variabilitou strategií a aspektů, které tyto strategie ovlivňují co do typu i časování. Na příkladu kohorty ve věku 55–65 let ukazuje, jak představy o starobním důchodu ovlivňují časování odchodu do starobního důchodu. Sleduje odděleně podskupinu lidí v období před důchodem a důchodců. Představa odchodu do starobního důchodu jako radostné události je v předdůchodové skupině mírně romantizovaná a je částečně motivovaná nespokojeností v současném zaměstnání. Obě skupiny se také rozcházejí v představě a hodnocení přínosů života v důchodu. Analýza dalších okolností, které hrají roli při rozhodování o čase odchodu do důchodu, naznačuje diskrepanci mezi velkou vahou legislativní definice věkové hranice a „reálnou“ variabilitou „měkkých“ aspektů, jako jsou fyzický a zdravotní stav, nezaměstnanost a rodinná situace. Faktory ovlivňující časování odchodu do starobního důchodu se u různých sociálně-demografických skupin liší. Sociální a důchodová politika by měla z komplexního hodnocení faktorů, které se na plánování časování odchodu do starobního důchodu podílí, vycházet a reflektovat jejich variabilní význam pro různé skupiny budoucích důchodců.

Cílem autora druhého příspěvku s názvem „Důchodová reforma v ČR po roce 2010“ je analyzovat důchodovou reformu v ČR po roce 2010. Bezděková komise doporučila povinné spoření ve fondech. Ústavní soud rozhodl, že občané s vyššími příjmy během pracovní kariéry mají dostávat vyšší důchody. Vláda reagovala malou novelou zákona o důchodovém pojištění a zároveň připravila velkou důchodovou reformu, která zavádí opt-out, byť v poměrně skromném měřítku. Politická rizika současné důchodové reformy jsou nemalá. Česká vláda provádí opt-out v okamžiku, kdy od něj okolní státy pomalu ustupují. Skutečná důchodová reforma by měla být rozpočtově neutrální, tj. nevytvářet nové důchodové schodky - ať už explicitní nebo implicitní. Proto by se měly postupně upravovat parametry průběžného systému. V současné době se nabízí zvyšování věku pro odchod do důchodu a snižování podílu průměrný důchod ke mzdě.

Nerecenzovaná část v rubrice Z Evropské unie obsahuje články zabývající se dopady změn zákonů přijatých na Slovensku na tamní cenu práce a v rubrice Projekty podporované EU seznamuje se sítí Refernet a jejím zaměřením. V rubrice Poznátky z praxe přináší článek analyzující možnosti přístupu osob se sluchovým postižením ke službám komerčních subjektů a v rubrice Zajímavosti ze zahraničního tisku několik krátkých článků týkajících se významu investic do starších pracovníků, role družstev při zaměstnávání mladých lidí a trendů světové zaměstnanosti v roce 2013. Rubrika Informační servis čtenářům obsahuje kromě obvyklých podrubrik a aktuálních informací recenzi publikace o sociálním zabezpečení osob migrujících po EU a informaci o nejdůležitějších poznatcích z mezinárodního semináře o formách denní péče o děti do šesti let.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Představy o starobním důchodu a jeho časování – vliv legislativy, práce a rodiny

Lucie Vidovičová

Text se zabývá problematikou starobního důchodu, jeho časování a percepce jako příspěvku k diskusi o aktivním stárnutí a prodlužování pracovní aktivity ve vyšším věku. V úvodu argumentujeme, že přechod mezi ekonomickou aktivitou a starobním důchodem je charakterizován rostoucí variabilitou strategií a aspektů, které tyto strategie ovlivňují co do typu i časování. Na příkladu kohorty ve věku 55–65 let ukazujeme, jak představy o starobním důchodu, jako životním období se specifickou náplní, ovlivňují časování odchodu do starobního důchodu. Sledujeme odděleně podskupinu lidí v období před důchodem, tzv. „nedůchodce“, a osoby, které již pobírají důchodovou dávku a mají tedy se životem v důchodu již nějakou zkušenost. Výsledky ukazují, že představa odchodu do starobního důchodu jako radostné události, na kterou je možné se již dopředu těšit, je v předdůchodové skupině mírně romantizovaná a je, přinejmenším částečně, motivovaná externalitou – nespokojeností v současném zaměstnání. Nedůchodci a důchodci se také rozcházejí co do představy o přínosech života v důchodu: častěji čekají zlepšení zdravotního stavu a náplně běžného dne, které postoje mladých důchodců příliš nepotvrzují. Při sledování dalších okolností, které hrají roli při rozhodování o čase odchodu do důchodu, data dále naznačují diskrepanci mezi velkou vahou legislativní definice věkové hranice a „reálnou“ variabilitou „měkkých“ aspektů, jako je fyzický a zdravotní stav, nezaměstnanost a rodinná situace. Tyto aspekty se pak také spolupodílejí na obsahu retrospektivního hodnocení odchodu do důchodu u starobních důchodců. Přehled faktorů, které ovlivňují časování odchodu do starobního důchodu, se přitom liší pro různé sociálně-demografické skupiny. Sociální a důchodová politika by na základě těchto výsledků měla směřovat ke komplexnímu hodnocení faktorů, které se na plánování časování odchodu do starobního důchodu podílí, a reflektovat jejich variabilní význam pro různé skupiny budoucích důchodců.

I přes doporučení některých odborníků zůstává i v dnešní době životní cyklus v zásadě rozdělen na tři velké úseky: vzdělávání, zaměstnání a odpočinek (srov. Riley, Riley, 1994), které jsou do značné míry strukturovány, nikoliv „lidskými situacemi“, jak to bylo obvyklé v předmoderní době, ale „byrokratickými událostmi“ (Kholi, 1986). Institucionálním klíčem těchto událostí je obvykle chronologický věk. Neadekvátnosti chronologického věku jako rozhodujícího aspektu například pro trh práce již byla věnována opakovaná pozornost (viz např. Cimbáliková et al., 2011; Vidovičová, 2008). Příčinou a zároveň důsledkem je fakt, že byrokratické události mohou vystihovat lidské situace, vypůjčíme-li si Kholiho pojmy, jen omezeně, protože (jedinečná) podoba životní a pracovní dráhy individua je determinována nejen jeho/jejím věkem, ale i schopnostmi, preferencemi, zdravotním stavem, sociálně-ekonomickým pozadím, genderovými a rodinnými rolemi a řadou více či méně očekávatelných externalit. Tento princip je možné aplikovat i na problematiku odchodu do důchodu. Z institucionálně adekvátních důvodů jsou dávky starobního důchodu v českém systému sociálního zabezpečení distribuovány na základě jasně definovaných pravidel zahrnujících (při určité míře zjednodušení) dva základní předpoklady – tedy stanovený chronologický věk a potřebnou dobu pojištění, přičemž se jedná o univerzální systém aplikovaný na všechny ekonomicky aktivní v národním hospodářství. Nová úprava v rámci důchodové reformy platné od 1. 1. 2013 umožňuje větší autonomii co do manipulace s vklady a spořením, nicméně ony dva

hlavní vstupní prahy spíše upevňuje (např. zakonzervování prodlužování věku odchodu do důchodu, zrušení zohlednění počtu ženou vychovaných dětí), než aby došlo k jejich větší individualizaci. Jak již bylo řečeno, jasná a nepřiliš variabilní pravidla jsou pro administraci tak velkého a nákladného sociálního systému nezbytná. Na druhou stranu však mohou být nahlížena jako příliš rigidní s ohledem na jedince a jeho/její konkrétní situaci a ve svém důsledku tak kontraproduktivní pro dosažení cílů, jakým je například prodlužování pracovní aktivity a vyšší míra participace na pracovním trhu ve vyšších věkových skupinách.¹ Těmto snahám a pravidlům navzdory se tak například zdá, že v populaci přetrvává preference, přinejmenším deklarovaná, raných odchodů do důchodu (Rabušic, 2004; Vidovičová, Manea, Rabušic, 2008; Šlapák et al., 2010). Případně jsou vyhledávány jiné možné způsoby ukončení intenzivní pracovní činnosti. Přechod mezi prací a důchodem je individualizován a stává se flexibilnějším, říkájí Guillemard a van Gunsteren (1991). Ti argumentují, že odchod z pracovního trhu již není definován výhradně systémem starobního důchodu s pevnými nárokovými pravidly, ale právě stále častěji alternativními cestami. Typickými příklady jsou systémy zabezpečení pro případ invalidity nebo v nezaměstnanosti, kde je kritérium věku nahrazeno kritérii funkcionálními a nárokovost je detailněji testována (Guillemard, van Gunsteren, 1991). Zhoršené zdraví a nezaměstnanost tak často fungují jako vůči věku alternativní vstupní brána do ekonomické neaktivity. A tak, jak uvádí Phillipson (2002), pracují zaměstnanci od určité chvíle s „po-

myšlením na důchod“ a spíše než by počítali čas, který jim uběhl od narození, soustředí se na čas, který jim zbývá ještě odpracovat, „ale ... tato předpověď je proměnlivější a méně jistá, než tomu bylo dříve...“ (Phillipson, 2002:19). Obdobné shrnutí a zároveň polemiku uvádí Ekerdt (2004) ve svém článku „Narození pro důchod“ (*Born to Retire*), když říká, že důchod se sice destandardizuje co do vnějškovosti, jako je časování a forma, ale nikoliv z pohledu toho, že prostě jednou nastane. A s narůstající intenzitou, pokračuje autor, se požadavek přípravy posunuje do stále mladšího věku a dřívějších fází životní dráhy, čímž zabírá stále větší pozornost a nabývá na významu. V následujícím textu se proto podíváme na starobní důchod jako individualizovanou životní událost, která je predeterminována (neboť vůči nim v čase následná) jak strukturálními podmínkami, jako jsou legislativní pravidla, ekonomická situace, míry nezaměstnanosti apod., tak (kvazi-)individuálními aspekty, jejichž výskyt, důležitost a preferované způsoby řešení se mohou mezi jedinci, resp. mezi nejvýznamnějšími sociálně-demografickými skupinami lišit.

Společnost a její institucionální systémy jsou velmi dynamické a sociologické nástroje nám vždy umožňují sledovat jen relativně malé časové a sociální výseky sociální reality. Abychom zakonzervovali alespoň některé charakteristiky v okruhu našeho zájmu, soustředíme se na osoby ve věku 55–65 let, tedy s ohledem na rok realizace výběrového šetření na kohortu narozenou mezi lety 1941 a 1951. Na empirických datech ukážeme, jaký pohled má tato kohorta na starobní

důchod a jeho časování, do jaké míry zvažuje aspekty strukturální a jakou roli hrají individuální preference a „lidské situace“. Pokusíme se zároveň zhodnotit, jak se liší očekávání osob před samotným důchodem a deklarované zkušenosti osob, které tímto přechodem, touto tranzicí² s výrazným symbolickým i reálným významem již prošly.

Náš empirický vzorek zahrnuje jak osoby, které s ohledem na datum narození předchází poválečný baby boom, tak osoby tvořící jeho větší část. Kromě data narození naše respondenty sblíží i prožitek dětství v období relativního poválečného blahobytu, dospívání v době normalizace, přerušené rokem 1968, kdy našim respondentům bylo mezi 17 a 27 lety. A zatímco v těchto bouřlivých letech byli nositeli sociálních změn, o dvacet let později již byli spíše „diváky“ studentského hnutí pozdních let osmdesátých. Přerod komunistické společnosti v transformačně-kapitalistickou je zastihuje většinou uprostřed jejich dvou- až třídětných rodin, na vrcholu „stabilních“ kariér a v prominentních společenských pozicích. Dravá doba, na jejímž počátku v tu chvíli stojí, bude preferovat stále mladší a mladší věkové kohorty, které mohou začít stavět na nově nabytých jazykových, cestovatelských a technologických zkušenostech, tedy na všem, o co byla sledovaná kohorta značně ukrátena. Do roku 2000 nastupují jako čerství padesátníci a šedesátníci, a bývají první, kdo má (nebo vbrzku bude mít) zkušenost s rostoucí nezaměstnaností osob ve vyšším věku, masovými předčasnými důchody a novou náplní raného stáří bez vnoučat. Do budoucna budou vstupovat jako první průkopníci historicky bezprecedentního demografického stárnutí české populace a díky prodlužování naděje na dožití budou i pionýry v nárůstu podílu dlouhověkých osob starších 80 let. Neostýcháme se proto tuto kohortu nazvat kohortou tranzitivní, a to nejen z pohledu celospolečenských změn, jichž byla nositelkou nebo svědkem, ale i z pohledu její současné pozice v rámci životní dráhy. Věk 55+ bývá někdy definován jako vyšší střední věk přecházející do raného stáří (WHO - A Glossary, 2004). Je to období začátku fyzických a zdravotních změn, ale především významných změn sociálních. Je to období ukončení jedné a objevení se nových sociálních rolí, a to jak na poli rodiny (vztahy s dospělými dětmi i stárnoucími rodiči), tak v oblasti práce a zaměstnání.

Následující text členíme do několika částí. Po krátkém metodologickém úvodu se věnujeme institutu důchodu, jeho hodnocení ze strany respondentů, kteří jsou v důchodu, a těch, kteří se do něj teprve chystají. Ptáme se také, zda a jakým způsobem tato změna vstupuje do prožitku každodenního života a jaká je představa respondentů o ideálním důchodu. Druhý oddíl se zabývá názory respondentů na stále velmi aktuální otázku časování odchodu do důchodu a okolnostmi, které - vedle nastavení pravidel důchodového systému - toto časování ovlivňují.

Metodologie a popis souboru

K empirickému popisu percepce starobního důchodu a představ o jeho časování z pohledu relativně specifické kohorty respondentů využíváme kvantitativní dotazníkové šetření „Práce a životní styl - Tranzice 2006“ (N = 1063). Výzkum byl realizován v rámci projektu Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti (MSM 0021622408). Dotazování v populaci ČR ve věku 55–65 let uskutečnila agentura SC&C na přelomu června a července 2006 pomocí kvótního výběru (zohledněno bylo pohlaví, vzdělání, kraj a velikost obce). Bylo dosaženo návratnosti 72 %. Ve vzorku bylo 48 % mužů a 52 % žen; 12 % osob se vzděláním základním, 47 % osob se středním bez maturity, 32 % se středním vzděláním s maturitou a 9 % vysokoškoláků. I přesto, že se jedná již o starší datový soubor, jeho nová analýza umožňuje se vyjádřit k aktuálním otázkám, jako je právě představa o odchodu do starobního důchodu *vis á vis* měnícím se pravidlům a okolnostem.

Pro účely zjednodušení prezentace analýz jsme v souboru vytvořili dvě základní skupiny: tzv. „nedůchodce“ a „starobní důchodce“. Mezi **nedůchodce** jsou zařazeni respondenti, kteří se vyjádřili, že „nemají věk na důchod“ a ani si o něj nežádali, a zároveň v další otázce potvrdili, že nepobírají starobní (běžný ani předčasný) důchod. Naopak skupinu **starobních důchodců** v našem souboru tvoří lidé, kteří pobírají předčasný nebo běžný starobní důchod a přitom v další otázce zvolili některý z nabízených „důchodcovských“ statusů: pracující, bývalý pracující nebo nepracující důchodce. Základní charakteristiky těchto dvou skupin jsou v tabulce č. 1. Mezi důchodci jsou dle očekávání lidé starší, vzhledem k rozdílnému věku odchodu do důchodu je zde více žen, a jelikož převážujícím zdrojem jejich příjmu je důchodová dávka, pohybují se tyto osoby v nižších příjmových pásmech. Obě skupiny jsou rovnoměrně zastoupeny ve všech typech velikosti sídla.

Na přímou otázku, zda - bez ohledu na svůj formální status - v současné době respondent pracuje, odpovědělo v celém souboru souhlasně 46 % respondentů (N = 473),

Tabulka č. 1: Nedůchodci a důchodci – základní charakteristiky souboru

	Nedůchodci (N = 362)	Důchodci (N = 587)
Ženy	27 %	73 %
Muži	50 %	50 %
Pracuje	75 %	25 %
Nepracuje	5 %	95 %
ZŠ	20 %	80 %
SŠ-M	36 %	64 %
SŠ+M	44 %	56 %
VŠ	45 %	55 %
Medián:		
Věk	56 let	62 let
Příjem (kat.)	5 (14–16 tis. Kč)	2 (8–10 tis. Kč)

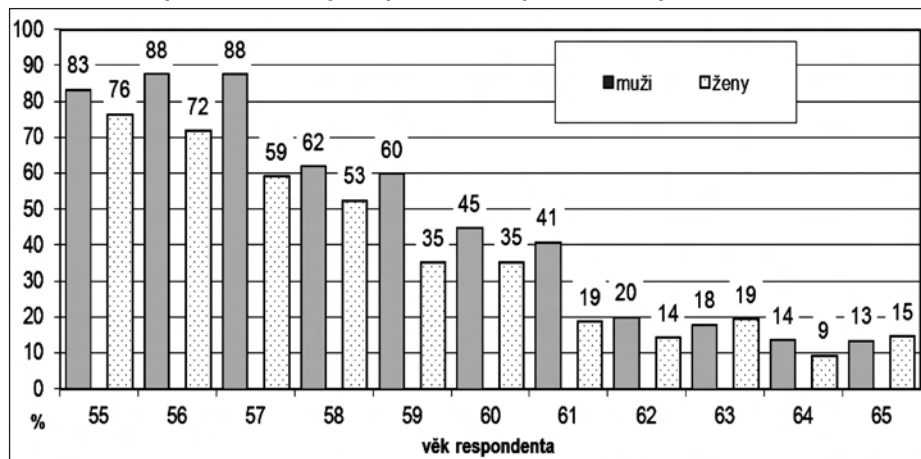
z toho bylo 54 % mužů a 46 % žen. V rozdělení dle věku ale nejsou genderové rozdíly tak význačné, jak bychom mohli očekávat, bereme-li v úvahu rozdílný věk odchodu do důchodu pro obě pohlaví. U žen aktivita klesá o něco dříve než u mužů, ale ve vyšším věku (62 a více let) se rozdíl v pracovním zapojení dle pohlaví významně zmenšuje (graf č. 1).

Mezi pracujícími je více osob s vyšším vzděláním, lidí z větších měst, lidí subjektivně zdravějších a také samozřejmě více osob s vyšším příjmem.

Hodnocení odchodu do důchodu

Zhruba třetina respondentů hodnotí odchod do důchodu jako vyloženě radostnou a dlouho vyhlíženou událost, druhá třetina naopak na důchod nahlíží jako na okolnostmi vynucenou událost a třetí třetina jako na relativně neutrální událost – formální nebo něco, na co se dá i zvyknout. Jen relativně malé procento (4,5 %) odchod do důchodu ohodnotilo jako vyloženě nepříjemný zážitek (tabulka č. 2). V hodnocení lze logicky předpokládat rozdíly podle toho, zda je děláno prospektivně - tedy je vyjádřením jakéhosi očekávání - nebo zda je hodnocením události minulé. V případě starobních důchodců je výsledek směsicí očekávání, reálného prožitku, racionalizace vlastního chování a následných prožitků, která vlastní hodnocení buďto překryla, nebo naopak zvýraznila. Zcela v souladu

Graf č. 1: Respondenti, kteří pracují dle věku a pohlaví (sloupcová %)

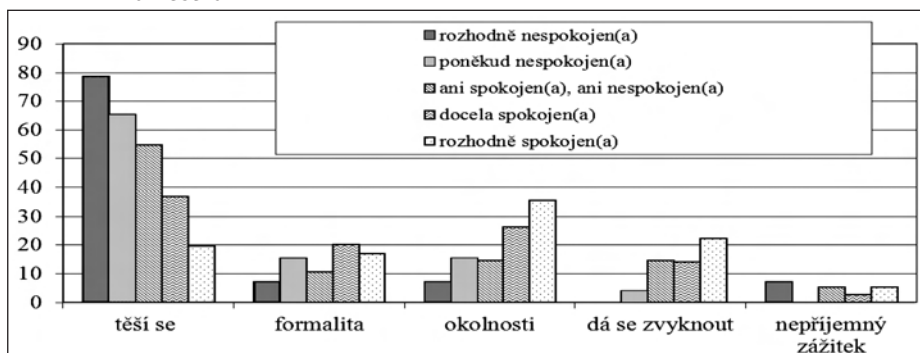


Tabulka č. 2: Jak byste popsal(a) Váš (budoucí) odchod do důchodu?

	Celkem	Nedůchodce	Důchodce
Radostná událost, už dlouho jste se na důchod těšil(a)/ se těšíte	33	40	33
Něco, k čemu Vás spíše přiměly okolnosti	31	24	32
Formalita, vlastně to nepřineslo/nepřinese mnoho změn	20	18	21
Něco, co byste si nevybral(a), ale na co se dá se zvyknout	11	14	10
Vyloženě nepříjemný zážitek	4	4	4

Pozn.: Pro respondenty, kteří ještě nejsou v důchodu, se otázka vztahovala k budoucnosti.

Graf č. 2: Hodnocení odchodu do důchodu v závislosti na spokojenosti v současném zaměstnání



Pozn.: Odpovídali pouze pracující nedůchodci.

Tabulka č. 3: Změny v důsledku odchodu do důchodu – očekávání nedůchodců a „realita“ starobních důchodců (sloupcová %)

	Změna k lepšímu		Žádná změna		Změna k horšímu	
	očekávání	„realita“	očekávání	„realita“	očekávání	„realita“
Vaše náplň běžného dne	61	55	28	33	11	13
Váš psychický stav	44	42	44	44	13	14
Váš zdravotní stav	42	30	48	51	10	19
Váš vztah k partnerovi/ce*)	24	25	68	65	8	10
Váš pocit užitečnosti a životního smyslu	22	26	55	55	24	20

Pozn.: *Odpovídali pouze lidé, kteří mají partnera(-ku).

Znění otázky: „Jak se podle vás změnil/změnil po odchodu do důchodu...“

Tabulka č. 4: Představa o ideální a naopak nechtěné náplni života v důchodu (v %)

	Ideál			Nechtěný důchod		
	celkem	nedůchodci	důchodci	celkem	nedůchodci	důchodci
Důchod jako čas věnovaný především sobě, svým zálibám a rozvoji vlastní osoby	37	34	39	5	3	4
Důchod jako čas věnovaný plně rodině nebo druhým lidem	29	27	32	5	5	5
Život v důchodu stejný jako život před důchodem: zaměstnání a řada různých aktivit	20	26	17	20	18	23
Důchod jako čas pohody, strávený u televize nebo čtením novin, žádné náročné akce	10	10	10	39	43	36
Jiná možnost	2	2	2	9	8	9
Žádná z variant	1	1	1	22	22	22

s argumentem tzv. „českého důchodového paradoxu“ (Rabušic, 2004; Vidovičová, Chromková, Manea, Rabušic, 2008)³ však můžeme pozorovat, že mezi těmi, kteří v důchodu ještě nejsou, a těmi, kteří s ním již mají zkušenost, výrazně klesá podíl radostného hodnocení.

Důchodci vidí důchod častěji jako nedobrovolnou volbu nebo formalitu a naopak méně často než nedůchodci říkají, že se „na

to dá zvyknout“. Mezi pohlavími je rozdíl pouze u varianty „formalita, která vlastně nepřinesla moc změn“, kde ženy důchodkyně tuto variantu volily ve 21 % a nedůchodkyně pouze ve 13 %, u mužů je to v obou případech cca 20 %. Zatímco retrospektivně svůj odchod do důchodu jako radostnou událost hodnotí přibližně stejný podíl respondentů ve všech vzdělanostních skupinách, před odchodem do důchodu je pod-

statně větší část radostně očekávajících u osob se základním vzděláním a vyučených. Vysokoškoláci mají relativně nejvyšší podíl hodnocení důchodu jako nepříjemného zážitku. Tak jasné vzorce v hodnocení odchodu do důchodu ale nesledujeme při hodnocení vlivu původní, předdůchodové profese. V zásadě je však možné říci, že lidé, kteří pracovali v duševních oblastech (první tři skupiny KZAM), považovali odchod do důchodu za radostnou událost méně často než lidé na druhém konci škály. Nejčastěji o radostné události hovoří kvalifikovaní dělníci. Naopak lidé, kteří před odchodem do důchodu pracovali jako zákonodárci nebo vedoucí pracovníci, o této události hovoří jako o nepříjemném zážitku nejčastěji ze všech ostatních profesí (15 % vs. např. 5 % u vědeckých pracovníků, 4 % u řemeslníků nebo 2 % u pomocných dělníků). To naznačuje, že kvalita práce může v tomto hodnocení hrát významnou roli. To jsme si ověřili i při pohledu prostřednictvím subjektivně hodnocené spokojenosti v současném zaměstnání (graf č. 2).

Skutečně, faktor (ne)spokojenosti v aktuálním zaměstnání se zdá hrát velkou roli v „těšení se na důchod“, naopak ony spokojené, zdá se, do důchodu „přinutí jen okolnosti“.

Dopad odchodu do důchodu na každodennost

Dále jsme naše respondenty požádali, aby ohodnotili očekávanou (v případě nedůchodců) a reálnou (v případě důchodců) změnu v klíčových oblastech života, způsobenou odchodem do důchodu a změnou socioekonomického statusu. Zhruba polovina ze všech respondentů se vyjádřila, že žádnou změnu ve sledovaných oblastech neočekává, ale druhá polovina respondentů vnímá odchod do důchodu jako významný předěl jak v individuálních charakteristikách, tak v sociálních vztazích (viz tabulka č. 3).

Respondenti, kteří ještě nejsou v důchodu, si od odchodu do důchodu slibují spíše zlepšení psychického a zdravotního stavu a výrazné zlepšení náplně běžného dne. Kde se obávají určitého zhoršení, je v pocitu užitečnosti a životního smyslu.⁴ Pro nás je samozřejmě nejzajímavější srovnání mezi očekáváním budoucích důchodců a „realitou“ vnímanou lidmi, kteří již ve starobním důchodu jsou. Nejpozitivněji jsou očekávány změny v kvalitě náplně běžného dne, což se ale ukazuje jako příliš optimistické ve srovnání s „realitou“ uváděnou důchodci. Největší rozdíl mezi názory těchto dvou skupin se týká zdravotního stavu. Zatímco 42 % pracujících očekává výrazné zlepšení zdravotního stavu, o takovém dopadu důchodu hovoří „jen“ 30 % důchodců, což se projevuje i ve vyšší míře jejich negativního hodnocení vlastního zdravotního stavu (19 vs. 10 %). Do třetice můžeme rozdíly vidět i u pocitu užitečnosti, kdy jsou naopak nedůchodci skeptičtější. Mezi muži a ženami nejsou v hodnocení dopadu

odchodu do důchodu na běžný život zřejmě výrazné rozdíly. Na podobnou otázku se, byť v jiných populacích, ptali i Šlapák a kol. (2010) a Kuchařová (2002). Ze srovnání vyplývá, že i zde jsou očekávání nedůchodců z roku 2010 mírně optimističtější oproti hodnocení starobních důchodců v roce 2002 a meziročně je největší rozdíl opět v hodnocení zdravotního stavu, jeho zlepšení v roce 2010 očekávalo již jen necelých 30 % dotázaných respondentů před důchodem.

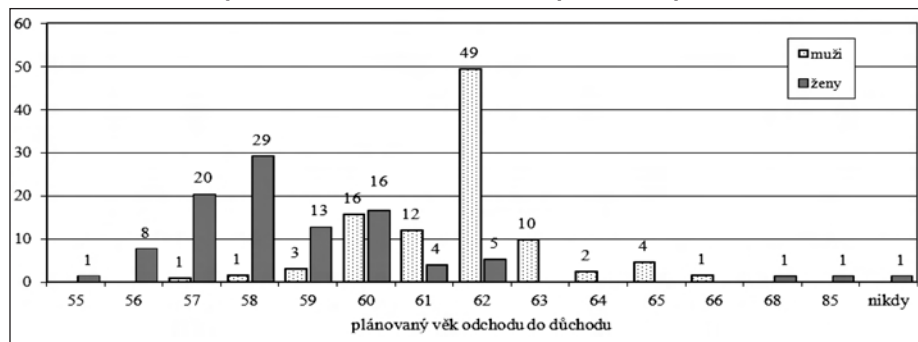
Ideální představa důchodu

V další oblasti jsme se pokusili respondentům nabídnout několik vizí času v důchodu jako jakýchsi weberovských „čistých typů“ a ptali jsme se, která z nabízených variant představuje důchodový ideál a jak by naopak život v důchodu rozhodně strávit nechtěli.

Obecně nejpreferovanější představa náplně života v důchodu je čas věnovaný především rozvoji vlastní osoby a sobě samému, druhou nejčastější variantou pak byla zvolena varianta altruistická, tj. čas věnovaný druhým, zejména rodině. Dvacet procent respondentů preferuje aktivnější prožívání času v důchodu, který by se v ideálním případě neměl zase tolik lišit od života před důchodem. Je zajímavé, že stejný podíl respondentů jej však považuje i za zásadně nechtěný způsob trávení důchodu. I když se jedná o tendence, které sdílejí všichni respondenti, v poslední jmenované položce se od sebe ve svých preferencích liší důchodci a nedůchodci. Nedůchodci častěji než důchodci preferují život stejný jako před důchodem a zcela v souladu s tímto výsledkem je i fakt, že také častěji odmítají důchod jako čas pohody před televizí. Čas věnovaný rodině nebo druhým lidem jako **ideální** život v důchodu upřednostňují spíše ženy, lidé s nižšími příjmy, lidé s nižším vzděláním, subjektivně se hodnotící jako starší, pozitivně zvládající vlastní stárnutí. Život stejný před i po odchodu do důchodu preferují častěji muži, lidé s vyššími příjmy a vyšším vzděláním, spíše mladší (pro starší je to častěji „nechtěný způsob prožití života v důchodu“), subjektivně se hodnotící jako mladší, pozitivně zvládající vlastní stárnutí. Důchod jako čas pohody upřednostňují muži, lidé s nižšími příjmy a nižším vzděláním, spíše starší a subjektivně se hodnotící jako staří. V případě varianty „důchod jako čas věnovaný především sobě“ žádnou výraznou (lineární) asociaci se sledovanými sociodemografickými charakteristikami nesledujeme.

Jak je patrné z tabulky č. 4, respondenti mohli volit i jinou možnost než výběr z nabídnutých. V případě **ideálního života** to nebyla až tak častá volba, někteří respondenti vpisovali odpovědi typu: mít hodně starostí, hlídat vnoučata, cestovat, nebýt nemocen a kombinace různých nabízených možností v dotazníku (např. rozvíjet sám sebe a pomáhat druhým). Naopak na otevřenou otázku, jak jinak by rozhodně

Graf č. 3: Plánovaný věk odchodu do důchodu dle pohlaví respondenta (v %)



Tabulka č. 5: První nejdůležitější okolnost při odchodu do důchodu (v %)

	Celkem		Muž		Žena	
	nedůchodce	důchodce	nedůchodce	důchodce	nedůchodce	důchodce
Zákon - mám na to věk	52	42	56	47	45	40
Možnost příjmu k důchodu	13	6	11	5	15	7
Nezaměstnanost, ztráta zaměstnání	8	11	6	10	11	11
Zdravotní stav	8	15	9	18	6	13
Psychická únava	6	5	5	4	6	6
Práce mě přestala bavit	4	3	4	4	4	3
Tlak zaměstnavatele	4	10	3	9	5	11
Potřeba změny v životě	2	1	3	1	1	1
Finanční okolnosti	2	1	2	1	1	1
Rodinné okolnosti	1	5	0	2	4	6
Jiná okolnost	1	2	1	2	1	2
Pracovní kolektiv	1	0	1	0	1	0

život v důchodu respondenti **nechtěli** prožít, odpovědělo dokonce 9 % respondentů. Nejčastěji byla zastoupena odpověď vyjadřující nemoc a invaliditu (42x), nemožnost, nemožnost samoobsluhy a závislost na cizí pomoci (13x), nečinnost a nemít žádné zájmy (12x), chudoba (6x), život v ústavech (6x), osamělost (5x), nepotřebnost (4x) a dále pak nemožnost věnovat se práci, muset odejít do důchodu kvůli věku a nezaměstnanost. Nelze si nevšimnout, že spíše než o charakteristiky života v ekonomické neaktivitě se jedná o faktory obvykle spojované se stářím.

Časování odchodu do důchodu

V našem souboru starobních důchodců odešlo podle vlastního vyjádření do důchodu 31 % respondentů dříve, 13 % později a 56 % přesně podle toho, jak to vyplývalo ze zákona. Přitom nesledujeme významné rozdíly dle pohlaví, příjmu nebo vzdělání. A jak si časování svého důchodu plánovali nedůchodci? Průměrný očekávaný (plánovaný) věk odchodu do důchodu byl 61 let s minimem 55 a maximem 97 let (zastupujícím pravděpodobně odpověď „nikdy“). Modální věk pro ženy byl 58 let, pro muže 62 let a zdá se být nezávislý na vzdělání nebo příjmu respondenta, což je nepochybně zajímavé zjištění.

Tyto názory do značné míry odrážejí důchodovou legislativu platnou v době šetření, a to i v případě nedůchodců, kteří ve 40 % plánují odchod „přesně“, jak to pro ně vyplývá ze zákona. Jen 5 % tvrdí, že se chystá odejít dříve (srov. 31 % důchodců,

kterí odešli „dříve“), a stejný podíl že později. Relativně velký podíl respondentů však uvádí, že se ještě nerozhodli (32 %), 14 % neví, nemá to spočítané a 3 % respondentů označila variantu, že do důchodu vůbec odejít nechce. Bohužel možnosti srovnání s pozdějším výzkumem mladších nepenzionovaných osob u Šlapáka et al. (2010) je z řady důvodů velmi omezené, nicméně pokud bychom se o to stejně pokusili, mohli bychom konstatovat, že podíl nepenzionovaných, kteří si plánují odejít dříve, se mezi rokem 2006 a 2010 zdvojnásobil, o deset procentních bodů také narostl podíl lidí, kteří chtějí odejít přesně dle zákona, a stejnou měrou se naopak snížil podíl „zatím nerozhodnutých“. Podíl těch, kteří plánují do starobního důchodu neodejít vůbec, je v těchto dvou výzkumech téměř identický, což rezonuje s preferenční teorií, která předpokládá, že určitý podíl seniorů je aktivních bez ohledu na vnější okolnosti (Vidovičová, 2005).

Okolnosti hrající roli při odchodu do důchodu

Nyní se dostáváme k otázce, jaké faktory ovlivňují odchod do důchodu a jakým směrem či způsobem. Nejdříve jsme se zajímali o obecné, které faktory do rozhodovacího procesu vstupují. Pokud nerozlišíme v souboru důchodce a nedůchodce a sečteme obě možnosti voleb, které respondenti mohli označit, získáme následující „žebříček“ intervenujících okolností: „zákon, podle kterého už na to mám věk“ (56 %); „zdravotní stav“ (36 %); „tlak zaměstnavatele“ (11 %); „psychická únava“ (6 %); „potřeba změny v životě“ (1 %); „jiná okolnost“ (1 %); „pracovní kolektiv“ (0 %).

Tabulka č. 6: Okolnosti hrající roli při rozhodování dle hodnocení důchodu (sloupcová %)

	Těšil(a) se	Formalita	Přinucen okolnostmi	Dá se zvyknout	Nepříjemný zážitek
Zákon - mám na to věk	52	51	31	47	27
Zdravotní stav	16	9	23	16	30
Psychická únava	9	2	4	3	2
Nezaměstnanost, ztráta zaměstnání	6	8	13	6	14
Možnost přivýdělku k důchodu	5	16	5	10	5
Práce mě přestala bavit	4	4	3	3	0
Tlak zaměstnavatele	3	4	12	10	16
Rodinné okolnosti	2	2	7	1	2
Potřeba změny v životě	2	1	1	1	0
Finanční okolnosti	1	3	0	2	2
Pracovní kolektiv	1	1	0	0	0
Jiná okolnost	1	1	3	2	2

tele“ (19 %); „psychická únava“ (17 %); „možnost získat peníze z důchodového systému a přitom dále pracovat“ (17 %); „nezaměstnanost, ztráta zaměstnání“ (16 %). Kolem deseti procent získaly možnosti: „potřeba nějaké změny v životě“; „rodinné okolnosti“; „práce mne už přestala/přestane bavit“. Zcela na konci žebříčku, jako okolnosti, které v našem šetření téměř nebyly brány v potaz, se umístily varianty „finanční okolnosti“ (5 %) a „pracovní kolektiv“ (2 %). V tabulce č. 5 prezentujeme první nejdůležitější okolnost opět v třídění dle ne/důchodcovského statusu a také podle pohlaví.

Znovu se potvrzuje, že zákonná úprava, i když umožňuje jistou míru flexibility, je pro naše respondenty nejvíce směrodatná. Existuje proto určitý předpoklad, že i její případné změny budou nakonec respektovány, i když další zvyšování věkové hranice je obecně vnímáno jako nepopulární. Uvážíme-li tradiční dělbu práce v rodině a fakt, že péči obvykle obstarávají ženy, asi nás nepřekvapí, že rodinné okolnosti jsou významnějším faktorem právě pro ženy a ještě více pro ženy, které již v důchodu jsou. Pro ženy je o něco důležitější i možnost přivýdělku a riziko nezaměstnanosti. U mužů více než u žen naopak častěji vstupuje do rozhodování zdravotní stav. Tlak ze strany zaměstnavatele jako podstatný důvod udávají častěji ti, kteří už v důchodu jsou, a hraje o něco důležitější roli i v nižších příjmových kategoriích, stejně jako faktor zdravotního stavu. Finanční okolnosti a možnost přivýdělku vstupují do rozhodování o něco častěji ve větších městech než v malých obcích, což pravděpodobně odráží odlišnou strukturu příležitostí. Na druhou stranu možnost souběhu výdělku a důchodu je podstatně významnějším faktorem pro vyšší příjmové kategorie než pro osoby s nižšími příjmy, a to zejména mezi osobami již v důchodu (tedy hodnotícími svoji motivaci pro odchod do důchodu v minulosti).

V odpovědích na otevřenou otázku, jaké jiné okolnosti hrály roli při rozhodování respondenta o odchodu do důchodu, se mísí tzv. „pull“ a „push“ faktory, respektive faktory, které přispěly k oddálení odchodu nebo k jeho úspěšnosti. Mezi ty druhé patřila nejčastěji únava, nemoc a invalidita. Velmi

často se také objevovaly strukturální bariéry pracovního trhu – jako nezaměstnanost, nedostatek dobře placené práce pro lidi nad 50 let, nebo pouhá možnost využít v době dotazování platné zákonné úpravy umožňující předčasný odchod do důchodu. Třetím často zmiňovaným okruhem byla potřeba pečovat o někoho z rodiny (partneře, rodiče nebo vnuky). Objevily se však i motivace finanční – dva respondenti uvedli motivaci vysokým odstupným a objevila se také stížnost na kvalitu, resp. nekvalitu pracovního prostředí (prašnost) a tlak pracovního kolektivu. O demotivaci daňového systému pravděpodobně hovoří respondent, který zaznamenal „být dále živnostníkem = nižší důchod“. Spíše sporadicky respondenti uváděli „měkké“ důvody, jako je např. „potřeba ještě žít a něco užít“ nebo „děti mají nárok na mladší učitelky“. Mezi méně početnými pozitivními motivacemi jsou uváděny motivy svobody („být svobodná“; „teď pracuji, protože chci, předtím jsem musela“). Jeden respondent pak přímo uvedl: „žádná (okolnost) – bez své práce si život neumím představit, důchodu se bojím“.

Bylo pro nás zajímavé sledovat, jaké okolnosti volili stále ještě pracující respondenti, podle toho, jak svůj odchod do důchodu časují. Ti, kteří plánují odejít dříve, uváděli jako významnou okolnost nejčastěji nezaměstnanost a psychickou únavu. Ti, kteří plánují naopak pozdější odchod do důchodu, nejčastěji hovořili o potřebě změny, a zvažovali by i situace, pokud by na ně „tlačil“ zaměstnavatel nebo pokud by je práce přestala bavit. Osoby, které plánují odchod přesně dle zákona, jsou ve svém postoji konzistentní a okolnost „mám na to věk“ je jednou z nejčastěji zastoupených. Dosud nerozhodnutí respondenti nejčastěji zvažují možnost přivýdělku a obávají se tlaku zaměstnavatele. A zatímco ti, co „neví“, své důvody rozložili nejrovnoměrněji mezi všechny nabízené možnosti, pro poslední sledovanou kategorii, tj. respondenty, kteří do důchodu nechtějí odejít vůbec, jsou relevantní de facto pouze finanční okolnosti. Tato heterogenita podporuje náš dřívější argument (Vidovičová, 2005), že (před-)seniorská populace se o dů-

chodu nerozhoduje unisono, ale že při svém rozhodování volí různé strategie v závislosti na svém životním stylu a s ním spojených preferencích.

Okolnosti, které provázely odchod pracovníka do důchodu, mohou ovlivnit i způsob, jakým je instituce starobního důchodu vnímána. Lze předpokládat, že pozitivnější zážitky přispějí k pozitivnějšímu hodnocení této nové životní etapy jako celku. V tabulce č. 6 vidíme tuto skutečnost v empirických datech pro naše respondenty ve věku 55–65 let.

Skutečně platí, že pokud například hodnotíme odchod do důchodu jako nepříjemný zážitek, okolnosti, které jej pravděpodobně provázely, byly typu: zhoršené zdraví, nezaměstnanost nebo tlak zaměstnavatele, v žádném případě se nejednalo o důsledek vlastní volby (např. práce mne přestala bavit). Podobná množina se vyskytuje i u varianty „přinucen okolnostmi“, kde se přidávají ještě okolnosti rodinné. Zcela přesvědčivě fungují i položky „těšil jsem se na důchod“, který je často v důsledku psychické únavy, a varianta „formalita“, kde je hlavní okolností zvažovanou při odchodu do starobního důchodu možnost souběhu penze a výdělku.

Na okolnosti, které ovlivňují časování odchodu do důchodu, jsme se ptali dále i detailněji a zajímalo nás, které z nabízených variant budou mít větší pravděpodobnost odchod do důchodu uspišit a které „zpomalit“, přičemž jsme sledovali rozdíl v představách o budoucnosti a vysvětlení odchodu již uskutečněných.⁵ Odpovědi získané na tyto otázky jsou do značné míry hypotetického charakteru a popisují spíše postoje než skutečné chování. Přesto věříme, že nám mohou napovědět, jaké faktory se podílí na rozhodování o časování odchodu do důchodu, a které naopak mají v představách našich respondentů menší význam.

Nejdříve se zaměříme na výpovědi starobních důchodců a jejich vysvětlení, co by ze svého aktuálního pohledu hodnotili jako pobídku k setrvání na trhu práce a co je z něj naopak „vytlačovalo“. Mezi nejčastěji uváděné důvody, které by podle vyjádření našich respondentů napomohly k jejich **delší pracovní aktivitě**, patřily následující situace: mé děti potřebovaly finanční výpomoc (36 %); snížila (by) se výše důchodu (34 %); zvýšily se mi náklady na bydlení (31 %); potřeboval/a peníze (31 %); zvýšil se zákonem stanovený věk odchodu do důchodu o 1 rok (23 %); měl/a výborný pracovní kolektiv (21 %); mohl/a si upravit pracovní dobu nebo pracovní podmínky (20 %); nebyla by možnost přivýdělku si k důchodu (19 %) a mohl/a přejít do méně náročného zaměstnání (19 %). Z výše uvedeného vyplývá, že největším motivátorem byly finanční těžkosti, ať již seniore samotného, nebo jeho blízkých. Teprve poté přišly na řadu indikatory spojené s kvalitou zaměstnání. Přestože jsou až druhé, svoji nezastupitelnou roli v rozhodování hrají. Potvrdil by to i pohled na zvažované důvody u respondentů důchodců, kteří skutečně později do svého důchodu odešli.

Při pohledu na ty respondenty, kteří již mají status **starobního důchodce** a přitom dle vlastního vyjádření odcházeli do důchodu **dříve** (N = 149), můžeme zjistit, že mezi prvních pět faktorů, které respondenti uvedli jako důvod svého dřívějšího odchodu, patří: výrazné zhoršení zdravotního stavu (75 %), ztráta zaměstnání (73 %), potřeba pečovat o někoho z rodiny (65 %), bylo (by) jim nabídnuto vysoké odstupné (62 %) a měli menší zdravotní komplikace (56 %).

Všechny sledované skupiny se tak shodují v tom, které situace (by) nejvýznamněji jejich odchod do důchodu uspišily: ztráta zaměstnání, výrazné zhoršení zdravotního stavu, potřeba pečovat o někoho z rodiny a nabídka vysokého odstupného.⁷ Je zajímavé, že časování odchodu do důchodu u partnerů (ať již dřívější, či pozdější) bylo většinou v obou námi sledovaných skupinách považováno za nerelevantní pro vlastní rozhodování respondenta. Že tento faktor vůbec nezvažovali (nebude zvažovat), uvedlo 68 % důchodců a 58 % nedůchodců.

V následujících dvou tabulkách jsou shrnuty respondenty uvedené dopady jednotlivých okolností na jejich rozhodování o časování odchodu do důchodu. Tabulka č. 7 si všímá rozdílných efektů na ženy a muže a tabulka č. 8 na osoby s nižším a vyšším vzděláním. V závorkách jsou vždy uvedeny procentní podíly pro daný sloupec versus podíl pro druhé pohlaví, resp. druhou vzdělanostní skupinu (např. nutnost naučit se zvládat nové technologie je pro 29 % žen faktor, který přispívá k jejich dřívějšímu odchodu do důchodu, zatímco to stejné platí pouze pro 19 % mužů).

Shrnutí v tabulce č. 7 potvrzuje tradiční rozdělení pečovatelských rolí. Zatímco nutnost péče tlačí ženy do dřívějšího důchodu, pro muže jako živitele je to častěji důvod prodloužené kariéry. Nutnost nacházet rovnováhu mezi prací, pečovatelskou rolí a vlastním důchodem je velmi nové téma, které si podle nás zasluhuje větší pozornost veřejnosti a tvůrců politik. Dochází zde totiž k potenciálním konfliktům mezi politikou zvyšování podílu pracujících žen a zejména žen po rodičovské dovolené, což může vytvářet potřebu pečujících prarodičů, s politikou prodloužování pracovní kariéry starších žen a do třetice i se snahou minimalizovat poskytování institucionálních služeb pro závislé seniory (což považujeme za správné), kdy opět starší ženy hrají nezastupitelnou roli v péči o dlouhodobě rodící. Kombinace těchto vlivů hrozí vznikem situace, kterou bychom mohli metaforicky nazvat „bermudským trojúhelníkem“, ve kterém se (předešlým) ženy z příslovečné „sendvičové generace“ mohou ztrácet. Domníváme se proto, že je nezbytné začít tyto vlivy promýšlet ve vzájemném kontextu.

Zdá se, že vysokoškoláci více plánují odchod v „páru“, zejména v případě prodloužení pracovní kariéry („uspíšování“ odchodu takto nefunguje), a že pro ně je práce významným zdrojem financí, které jsou potřeba, ať už přímo, nebo jako prostředek pro „splnění snů“. To odráží silnou redistribu-

Tabulka č. 7: Faktory ovlivňující časování odchodu do důchodu pro muže a ženy

	Ženy	Muži
Dříve	učit se nové technologie (29 vs. 19) odstupné 20 tis. (31 vs. 24) odstupné 100 tis. (65 vs. 57) narození vnoučete (20 vs. 10) potřeba pečovat o někoho z rodiny (72 vs. 60) špatný pracovní kolektiv (34 vs. 29)	ztráta zaměstnání (74 vs. 70)
Později	finanční potřeba dětí (40 vs. 34) snížení výše důchodu (35 vs. 30) výborný pracovní kolektiv (25 vs. 22)	potřeba pečovat o někoho z rodiny (4 vs. 2)
Zvažuje, ale nerozhoduje	narození vnoučete (24 vs. 19)	
Nezvažuje, Nemění situaci		finanční potřeba dětí (44 vs. 35) snížení výše důchodu (42 vs. 33) potřeba pečovat o někoho z rodiny (22 vs. 14)

Pozn.: V závorkách sloupcová procenta, srovnání mezi pohlavími.

Tabulka č. 8: Faktory ovlivňující časování odchodu do důchodu pro osoby s vysokoškolským a základním vzděláním

	Vyšší vzdělání	Nižší vzdělání
Dříve	výrazné zdravotní komplikace (76 vs. 70) intenzivně se věnovat koníčkům a zálibám (28 vs. 20)	potřeba peněz (9 vs. 1) drobné zdravotní komplikace (58 vs. 46) potřeba naučit se nové technologie (48 vs. 12) zvýšení zákonem stanoveného důchodového věku (23 vs. 16) snížení zákonem stanoveného věku (32 vs. 26) zvýšila by se výše důchodu o stokoruny (32 vs. 15) odstupné 20 tis. (35 vs. 13) odstupné 100 tis. (59 vs. 50)
Později	potřeba peněz (50 vs. 28) finanční potřeba dětí (47 vs. 29) zvýšení nákladů na bydlení (39 vs. 33) touha splnit si sen (23 vs. 11) zvýšení zákonem stanoveného důchodového věku (31 vs. 19) možnost úpravy pracovních podmínek (25 vs. 19) nemožnost si přivydělat (21 vs. 16) možnost si dříve našetřit (9 vs. 5) partner(ka) „přesluhuje“ (17 vs. 8) výborný pracovní kolektiv (32 vs. 23)	odstupné 100 tis. (16 vs. 8)
Zvažuje, ale nerozhoduje	intenzivně se věnovat koníčkům a zálibám (24 vs. 18)	finanční potřeba dětí (20 vs. 12)
Nezvažuje, Nemění situaci	snížení zákonem stanoveného věku (41 vs. 33) zvýšila by se výše důchodu o stokoruny (50 vs. 34) odstupné 20 tis. (60 vs. 36) odstupné 100 tis. (25 vs. 14)	intenzivně se věnovat koníčkům a zálibám (56 vs. 46)

Pozn.: V závorkách sloupcová procenta, srovnání mezi krajními vzdělanostními skupinami.

buci v rámci důchodového systému. Vysokoškoláci jsou častěji zastoupeni mezi vyššími příjmovými skupinami, v době dotazování se jich také více dotýkal progresivně se snižující náhradový poměr (Rabušic, 1995, 2004). Výdělečná práce a prodloužování pracovní kariéry byly pro tyto skupiny, mimo jiné, nezbytností k udržení navykého životního standardu.

Diskuse a závěry

Z našich výsledků vyplývá, že budoucí důchodci, i když mají do jisté míry odlišnou představu o životě v důchodu, uvažují o podobných aspektech a rizicích jako dnešní starobní důchodci, a stejné tlaky a problémy, s jakými se potýkali důchodci, ohrožují aktivní stárnutí i dosud pracujících respondentů.

Naše zjištění nejsou nikterak šokující či inovativní – řada těchto rizik jsou „obvyklí podezřelí“ – nemoci, nezaměstnanost, tlaky pracovního místa. Tyto analýzy však potvrzují, že lidé jsou si vědomi systémových externalit i specifík pozdější životní fáze v kontextu rodiny, partnerství, výkonu povolání, ale například i spotřeby, které intervenují do jejich rozhodování a plánování tranzic mezi pracovním trhem a důchodem. Již Blöndal a Scorpeta (1999), kteří se zabývali podobnými otázkami, došli k závěru, že osoby, které jsou ve věku 55–64 let již v penzi, často sdílejí podobné charakteristiky: mají nižší stupeň dosaženého vzdělání, jsou to spíše zaměstnanci než osoby samostatně výdělečně činné a častěji se jedná o bývalé zaměstnance z výrobních sektorů národního hospodářství. V zemích OECD, na které aplikovali své analýzy, také chyběla pozitivně motivující opatření, například prodloužení aktivního zaměstnání o další jeden rok nepřinášelo žádné výrazné zvýšení penze a neosvobodilo od placení implicitních daní. Nejen tedy penalizace brzkého odchodu z pracovního trhu, ale i výrazná odměna za delší setrvávání na něm podle Blöndala a Scorpety (1999) přispívá k prodloužení aktivního pracovního života. Jako většina modelů má ale i tento svá úskalí. Jak ukázaly naše závěry, stimuly pro uspi-

šení i oddálení odchodu do důchodu nejsou zdaleka pouze finančního rázu a jsou navíc kontextuálně závislé. Navíc Gustman a Steinmeier (2009) v kontextu Spojených států amerických odhadují, že legislativní změny mezi lety 1998 a 2004 přispěly k prodloužení ekonomické aktivity starších pracovníků pouze zhruba z jedné šestiny. I v našich datech primární relevanci legislativních pravidel v oblasti důchodu uvádí necelá polovina dotázaných.

I když politická opatření tíhnou k jednoduchým řešením, obáváme se, že v případě tranzic z ekonomické aktivity do důchodu jsou tyto nedostatkovým zbožím. Řešení aspirující na politický konsenzus, ekonomickou udržitelnost a sociální legitimitu se musí vypořádat jak se strukturálními faktory, tak s individuálními preferencemi a očekáváními současných i budoucích účastníků systému. A ty se mohou často lišit, jak jsme to viděli i v našich datech.

Starobní důchod zaujímá zhruba pětinu až čtvrtinu života českých mužů i žen. V ideálním případě by se mělo jednat o čas věnovaný rozvoji vlastní osoby a sociálnímu životu. Představa důchodového nicnedělání byla pro velkou část respondentů noční můrou. Přesto velmi často důchodci hovořili o negativním vlivu odchodu do důchodu

na pocit užitečnosti a životního smyslu. Tento očividný rozpor je jedním z činitelů přispívajících k pocitům nejistoty a ohrožení. Obavy z nedostatečné kvality této nezanedbatelně dlouhé životní fáze podřývají ideu aktivního stárnutí ve všech významech tohoto termínu. Jediní úzkostlivě chránící svůj ideál pro život v důchodu mají tendenci chápat snahy např. o prodloužení doby pracovní aktivity jako ohrožení tohoto ideálu a k navrhovaným opatřením se staví proklamativně negativně, čímž komplikují adaptaci mechanismů na obranu proti „rizikům“ populačního stárnutí v rámci existujícího fungování systému. Roztáčí se tak pomyslný bludný kruh vzájemně provázaných příčin a následků. Pracovní trh, konkrétní pracovní místo a rodina jsou jakousi arénou, v níž se tyto boje *push* a *pull* faktorů odehrávají. O vítězi zatím není rozhodnuto. Je však zřejmé, že veřejná politika musí do tohoto vyjednávání vstoupit způsobem, který zaručí vzájemnou konsenzuální slučitelnost partikulárních zájmů jedinců a systémů a bude pracovat na odstranění systémových rizik, která brání prožitku důstojného stáří, prožitého sice třeba v ekonomické neaktivitě, ale hodnotné a přínosné nejen pro jedince, ale i pro stárnoucí společnost jako celek.

Příloha

Tabulka č. I: Role a vliv vybraných situací při rozhodování o odchodu do důchodu u dnešních starobních důchodců

	později	dříve	zvažoval(a), ale nerozhodlo	nezvažoval(a)
mé děti potřebovaly finanční výpomoc	36,1	5,2	19,2	39,5
snížila se výše důchodu (penze by byly nižší, než jsou dnes)	33,6	11,6	18,0	36,9
zvýšily se mi náklady na bydlení	30,7	7,4	18,8	43,1
potřeboval/a peníze	30,5	5,8	18,6	45,1
zvýšil se zákonem stanovený věk odchodu do důchodu o 1 rok	23,0	16,8	20,2	40,0
měl/a výborný pracovní kolektiv	20,7	4,5	20,7	54,1
mohl/a si upravit pracovní dobu nebo pracovní podmínky	20,0	6,6	21,4	52,0
nebyla možnost přivydělat si k důchodu	19,4	8,3	21,4	51,0
mohl/a přejít do méně náročného zaměstnání	19,0	9,2	21,3	50,5
zvýšila se výše důchodu o řádově stokrát	12,6	19,6	24,0	43,8
v práci mi nabídli odstupné cca 100 tisíc korun	11,0	60,9	12,6	15,6
snížil se zákonem stanovený věk odchodu do důchodu	10,3	28,0	23,9	37,9
měl/a jsem touhu si splnit dávný sen	9,9	12,8	21,7	55,6
partner/ka zůstal/a dál pracovat („přesluhovat“)	8,0	6,2	17,8	68,0
měl/a příležitost si dostatečně našetřit na stáří během mladších let	7,3	33,3	22,6	36,8
v práci mi nabídli odstupné cca 20 tisíc korun	6,8	30,0	20,9	42,3
partner/ka odešel/odešla do důchodu dříve než já	6,5	12,4	15,0	66,1
musel/a se naučit zvládat počítač, Internet, nový stroj či techniku	4,9	27,1	18,7	49,3
výrazně se mi zhoršil zdravotní stav	4,0	69,8	10,8	15,5
objevily se mi drobné zdravotní komplikace	3,5	43,9	20,9	31,7
ztratil/a zaměstnání	3,5	70,9	8,7	16,9
bylo potřeba pečovat o někoho z rodiny	2,5	64,1	13,7	19,7
chtěl/a jsem se začít intenzivně věnovat svým koníčkům	2,4	17,3	18,8	61,5
narodila se mi vnoučata	2,3	15,5	20,6	61,5
měl/a špatný pracovní kolektiv	2,2	30,0	22,5	45,4

Pozn.: V tabulce jsou uvedena pouze validní procenta, přičemž varianty „netýká se“ a „nevím“ jsou vynechány.

Znění otázky: „Když jste Vy osobně přemýšlel(a) o Vašem odchodu do důchodu, hrály ve Vašem rozhodování, bez ohledu na to, jak jste se nakonec rozhodl(a), nějakou roli následující situace?“

Tabulka č. II: Role a vliv vybraných situací při rozhodování o odchodu do důchodu u dnešních nedůchodců

	později	dříve	zvažoval(a), ale nerozhodlo	nezvažoval(a)
kdybych potřeboval/a peníze	48,9	6,9	18,2	26,0
kdyby mě děti potřebovaly finanční výpomoc	39,8	3,9	16,1	40,1
kdyby se mi zvýšily náklady na bydlení	39,3	9,5	17,4	33,8
kdyby se snížila výše důchodu (penze by byly nižší, než jsou dnes)	31,9	12,7	18,3	37,2
kdybych měl/a výborný pracovní kolektiv	25,9	4,5	21,0	48,5
kdyby se zvýšil zákonem stanovený věk odchodu do důchodu o 1 rok	25,2	17,9	20,4	36,5
kdyby nebyla možnost přivydělat si k důchodu	22,2	11,9	19,0	46,9
kdybych si mohl/a upravit pracovní dobu nebo pracovní podmínky	21,4	7,1	19,5	51,9
kdybych mohl/a přejít do méně náročného zaměstnání	15,7	9,6	24,0	50,6
kdyby partner/ka zůstal/a dál pracovat („přesluhovat“)	13,2	9,4	20,3	57,1
měl/a jsem touhu si splnit dávný sen	11,0	19,6	23,0	46,4
kdyby mi v práci nabídli odstupné cca 20 tisíc korun	9,9	23,7	23,7	42,8
kdyby mi v práci nabídli odstupné cca 100 tisíc korun	9,6	64,5	10,9	15,0
kdyby se snížil zákonem stanovený věk odchodu do důchodu	7,9	31,4	22,2	38,4
kdyby partner/ka odešel/odešla do důchodu dříve než já	7,5	15,7	22,0	54,9
kdyby se zvýšila výše důchodu o řádově stokoruny	7,3	20,4	24,6	47,7
kdybych měl/a příležitost si dostatečně našetřit na stáří během mladších let	6,3	33,2	26,2	34,2
kdybych se chtěl/a začít intenzivně věnovat svým zálibám a koníčkům	5,2	26,6	20,7	47,5
kdybych ztratil/a zaměstnání	3,4	73,0	11,3	12,2
kdybych se musel/a naučit zvládat počítač, Internet, nový stroj či techniku	3,4	18,6	22,0	56,0
kdyby se mi objevily drobné zdravotní komplikace	2,9	51,3	18,6	27,1
kdyby se mi výrazně zhoršil zdravotní stav	2,7	79,9	9,2	8,3
kdyby bylo potřeba pečovat o někoho z rodiny	2,6	69,2	13,1	15,1
kdyby se mi narodila vnoučata	2,3	13,2	26,3	58,2
kdybych měl/a špatný pracovní kolektiv	2,0	35,0	22,8	40,1

Pozn.: V tabulce jsou uvedena pouze validní procenta, přičemž varianty „netýká se“ a „nevím“ jsou vynechány.

Znění otázky: „Jak byste se pravděpodobně rozhodl(a), kdybyste měl(a) na výběr, zda odejít do důchodu dříve nebo později?“

- 1 Tyto indikátory jsou využívány například i v nově navrženém indexu aktivního stárnutí, který slouží jako žebříček úspěšnosti evropských států v dosahování politiky aktivního stárnutí na národní úrovni (Zaidi et al., 2012).
- 2 V textu se přidružujeme terminologii obvyklé pro sociologii životního cyklu a pro přechod mezi sociálními rolími a pozicemi využíváme pojmu „tranzice“.
- 3 Důchodový paradox lze stručně charakterizovat jako situaci, ve které relativně velký podíl populace preferuje předčasný odchod do důchodu a uvádí, že se na něj „těší“. Podstatná část této skupiny také v souladu s touto preferencí do (předčasněho) důchodu odchází, ale vzápětí dochází k závěru, že se jim život starobního důchodce nelíbí a že vlastně do důchodu odejít nechťeli. Nezřídka se pak na (pololegální) pracovní trh vrací.
- 4 Je možná až paradoxní, že respondenti očekávají zvýšení kvality v oblastech jako psychika nebo náplň dne, ale celkového smyslu života se jim zdá ubývat. Jedná se snad o důsledek ageistické „blbě nálad“ ve společnosti?
- 5 Nabízené události byly pro obě skupiny stejné, lišily se však zadáním a formulací nabízených odpovědí. Osob před důchodem jsme se ptali: „Jak byste se pravděpodobně rozhodl/a, kdybyste měl/a na výběr, zda odejít do důchodu dříve nebo později?“ a nabídnuté varianty odpovědí byly: a) šel/šla bych asi do důchodu později, než mám v úmyslu; b) šel/šla bych asi do důchodu dříve, než mám v úmyslu; c) asi bych o tom uvažoval(a), ale nakonec by to nehrálo roli; d) svoje rozhodnutí bych nijak neměnil(a); e) nemůžu v žádném případě nastat.
Pro respondenty, kteří již jsou v důchodu, pak zadání otázky znělo: „Když jste Vy osobně přemýšlel(a)

- o Vašem odchodu do důchodu, hrály ve Vašem rozhodování, bez ohledu na to, jak jste se nakonec rozhodl(a), nějakou roli následující situace?“ Nabízené varianty: a) ano, to byl důvod, proč jsem šel /šla později; b) ano, to byl důvod, proč jsem šel /šla dříve; c) sice jsem o tom uvažoval(a), ale nakonec to nehrálo roli; d) ne, o tom jsem při odchodu do důchodu vůbec neuvažoval(a); e) taková situace se mě vůbec nemohla týkat.
- 6 Zde je na pováženou, zda respondenti uvažovali svoji skutečnou situaci, či zdali hovořili „hypoteticky“. Podle přehledu jejich zaměstnání před důchodem lze odhadnout, že se jedná ve většině případů spíše o druhou variantu.
- 7 Detailní přehled odpovědí obou skupin je uveden v příloze, tabulky č. I. a II.

Literatura:

- Cimbáliková, Lenka. a kol. 2011. *Age management: Komparativní analýza podmínek a přístupů využívajících v České republice a ve Finsku*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.
- Blöndal, Sveinbjörn; Scarpetta, Stefano. 1999. *The Retirement Decision in OECD Countries*. Economics Department Working Papers No. 202. Paris: OECD.
- Ekerdt, David J. 2004. „Born to retire: the foreshortened life course.“ *The Gerontologist* 44(1), 3–9.
- Kholi, Martin. 1986. „The world we forget: A historical review of the life course.“ Pp. 271–303 in Marshall, V.W. (ed.) 1986. *Later Life: The Social Psychology of Aging*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Gustman, Alana. L., Steinmeier, Thomas. 2009. „How Changes in Social Security Affect Recent Retirement Trends.“ *Research on Aging*, 31(2), 261–290.

- Rabušic, Ladislav. 1995. Česká společnost stárne. Brno: Masarykova univerzita.
- Rabušic, Ladislav. 2002. *Stárnutí populace jako pohroma, nebo jako sociální výzva? Zamyšlení nad některými souvislostmi populačního stárnutí*. Praha: Socioklub, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Rabušic, Ladislav. 2004. „Why Are They All so Eager to Retire? On transition to Retirement in the Czech Republic.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*. roč. 40, č. 3, s. 319–342.
- Riley, Mathilde W., Riley, John. W. 1994. „Age Integration and the Lives of Older People.“ *The Gerontologist*, 34: 110–115.
- Šlapák, Milan Soukup, Tomáš; Vidovičová Lucie; Holub; Martin. 2010. Finanční příprava na život v důchodu: informovanost, postoje a hodnoty. Praha: VÚPSV, v. v. i.
- Vidovičová, Lucie. 2005. „To be active or not to be active, that is the question: the preference model of activity in advanced age“ *Ageing International*, Fall 2005, Vol 30, No.4, pp. 343–362.
- Vidovičová, Lucie. 2008. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: IIPS MU.
- Vidovičová, Lucie; Manea, Beatrice Elena; Rabušic, Ladislav. 2008. „Only fools rush in? On transition to retirement.“ In: Höhn, Charlotte; Avramov, Dragana; Kotowska, Irena. (eds.). 2008. *People, Population Change and Policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*. Vol. 2. Wiesbaden: Springer, p. 267 – 288.
- Zaidi, Asghar, et al. 2012. *Towards an Active Ageing Index. Concept, Methodology and First Results*. Vienna: European Centre.

Autorka působí ve VÚPSV, v. v. i., a problematice stárnutí se věnuje dlouhodobě.

Důchodová reforma v ČR po roce 2010

Marek Loužek

Cílem příspěvku je analyzovat důchodovou reformu v ČR po roce 2010. Důchodová reforma v ČR nabrala nové tempo. Bezděková komise doporučila povinné spoření ve fondech. Ústavní soud rozhodl, že občané s vyššími příjmy během pracovní kariéry mají dostávat vyšší důchody. Vláda reagovala malou novelou zákona o důchodovém pojištění a zároveň připravila velkou důchodovou reformu, která zavádí opt-out, byť v poměrně skromném měřítku. Politická rizika současné důchodové reformy jsou nemalá. Česká vláda provádí opt-out v okamžiku, kdy od něj okolní státy pomalu ustupují. Lidé dosti citlivě vnímají problémy, které jsou s reformou ve střední Evropě spjaty. Skutečná důchodová reforma by měla být rozpočtově neutrální, tj. nevytvářet nové důchodové schodky – ať už explicitní nebo implicitní. Proto by se měly postupně upravovat parametry průběžného systému. V současné době se nabízí zvyšování věku pro odchod do důchodu a snižování podílu průměrný důchod/mzda.

Státní důchody pro všechny se berou jako samozřejmost. V historickém kontextu jde však o unikátní projekt, který se od původního záměru a podoby razantně proměnil. Samotné slovní spojení „důchodové pojištění“ je sporné. Pojištění má sloužit jako ochrana proti náhlé nepříjemné události, třeba havárii. Pravděpodobnost, že narazíme autem do stromu, je však poměrně malá, zatímco důchodu se dnes dožívají téměř všichni.

Český důchodový systém byl dlouho dvoupilířový, přičemž prvním pilířem byl státní průběžný systém a druhým pilířem dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem. Po mnohaletých debatách se vláda rozhodla zavést třetí (v terminologii Světové banky druhý) pilíř soukromého spoření do fondů. Je důchodová reforma reálná? Nepřevyšují možná rizika její přínosy?

Okolo důchodové reformy se vytvářejí očekávání, která se při nejlepším vůli nemožno naplnit. Řada lidí věří, že jim reforma přinese slušné důchody, že budou do průběžného systému odvádět méně peněz a že penzijní fondy jim zajistí bezpečné uložení peněz s vysokým výnosem. Ani jeden z těchto mýtů se nemusí naplnit. Dokonce i konzervativní strany nemají odvahu říci celou pravdu.

Cílem statí je prozkoumat provedení důchodové reformy v ČR po roce 2010. Analýzou klíčových dokumentů a politických rozhodnutí chce posoudit, nakolik jsou naděje vkládané do důchodové reformy realistické. Jako metody používá především deskriptivní přijatých opatření vedoucích k důchodové reformě, kterou doplňuje o prvky deskriptivní analýzy a komparace některých názorů na důchodovou reformu.

První část příspěvku popisuje doporučení druhé Bezděkové komise, druhá analyzuje nález Ústavního soudu k důchodům, třetí se zabývá malou důchodovou reformou. Ve čtvrté části je načrtnuta velká důchodová reforma, v páté části je pak rozebráno stanovisko prezidenta republiky k důchodové reformě a šestá část upozorňuje na politická rizika důchodové reformy.

Doporučení druhé Bezděkové komise

Český důchodový systém byl dosud složen ze dvou pilířů: první představuje povinné, státem organizované a spravované, průběžně financované důchodové pojištění, druhý pilíř naplňuje dobrovolné soukromé penzijní připojištění se státním příspěvkem (Vostatek, 1998; Holman, 2005). Světová banka v 90. letech tlačila na zřízení tří pilířů důchodového systému (Kotlikoff, 1996; Mitchell - Zeldes, 1996). České vlády dlouho odolávaly (Marek, 2008). Teprve po roce 2010 se začínají dít zásadní změny.

V lednu 2010 byl založen ministry financí a práce a sociálních věcí poradní a expertní sbor pro důchodovou reformu (PES) se záměrem aktualizovat projekci vývoje státního důchodového systému, kterou dříve zpracovala první Bezděková komise z let 2004–2005, a doporučit změny v důchodovém systému, které by jej učinily středně- a dlouhodobě odolnější vůči různým rizikům (Závěrečná zpráva PES, červen 2010).

Nová projekce vývoje státního důchodového pilíře (PAYG) potvrdila trendy zjištěné v předchozích letech. PAYG je podle pracovní a expertní skupiny v dnešní

podobě a parametrech dlouhodobě neudržitelný a vyústí do schodků kolem 4 % HDP ročně. Pro zajištění finanční rovnováhy PAYG a plné krytí jeho budoucích závazků zdroji je nezbytné pokračovat v postupných parametrických úpravách. Občané by se na ně měli připravit.

Na základě kalkulací dospěla pracovní a expertní skupina k jednoznačnému závěru, že český důchodový systém si vyžaduje reformu, která povede k jeho vyšší diverzifikaci, rozpočtové udržitelnosti, spravedlivějšímu rozložení mezigeneračního břemene v čase a jistému zvýšení zásluhovosti. PES připomněla, že klíčovým předpokladem pro úspěšnou důchodovou reformu bude nalezení společensko-politické shody nad její podobou a následně stabilita zvoleného řešení a jeho parametrů v čase (Závěrečná zpráva PES, 2011).

Základní varianta projekce důchodového systému byla založena na několika předpokladech: legislativa zůstane zafixována ve stavu platném k 1. lednu 2010; důchodový věk by se zvyšoval podle novely z roku 2008, tj. cíl dosáhnout jak u mužů, tak u žen s jedním dítětem důchodový věk 65 let kolem roku 2030; valorizace důchodů by probíhala jen na úrovni zákonného minima (inflace + třetina růstu průměrné reálné mzdy); parametry důchodového vzorce (redukční hranice, základní výměra) by se indexovaly podle průměrné mzdy.

Za uvedených předpokladů by se roční schodek průběžného systému bez dalších změn propadl po roce 2035 z ročních schodků na úrovni 1 % HDP až na 4 % HDP po roce 2050. Jedna třetina výdajů na důchody by tak nebyla pokryta pojistným. Celkový kumulovaný dluh průběžného systému po roce 2050 by přesáhl 50 % HDP a v roce 2065 by přesáhl 100 % HDP (Závěrečná zpráva PES, 2011, s. 5).

Za slabé stránky průběžného systému považuje Bezděková komise skutečnost, že sliby budoucím důchodcům nejsou dostatečně pokryty zdroji, což přináší nejistotu a rizika jak občanům, tak státu; občané mají nízké povědomí o nedostatečném dlouhodobém krytí závazků systému; deficitní financování PAYG prohlubuje mezigenerační nespravedlnost; příjmová solidarita (redistribuce) dosahuje v PAYG velmi

Tabulka č. 1: Počet důchodců a poplatníků pojistného v letech 2005–2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet důchodců celkem	2 645 100	2 683 784	2 719 161	2 754 011	2 790 391	2 819 093
Počet starobních důchodců	1 961 870	1 995 350	2 028 865	2 066 005	2 108 368	2 260 032
Počet poplatníků pojistného	4 788 289	4 848 236	4 880 187	4 978 920	4 905 021	5 011 797
Počet poplatníků na 1 důchodce	1,81	1,80	1,79	1,80	1,76	1,78
Počet poplatníků na 1 star. důchodce	2,44	2,43	2,40	2,41	2,33	2,22

Pramen: Česká správa sociálního zabezpečení

vysokých hodnot. Za silné stránky PAYG považuje omezení rizika chudoby u důchodců, tradici a důvěru veřejnosti, parametrické úpravy umožňující zajistit dlouhodobou udržitelnost (Závěrečná zpráva PES, 2011, s. 6).

Pokud jde o parametrické změny PAYG, doporučila druhá Bezděková komise pokračování v postupném zvyšování důchodové věku, aby se v roce 2030 sjednotila věková hranice pro odchod do důchodu jak mužů, tak žen. Od roku 2015 navrhla zrušit doživotní výplaty vdovských a vdoveckých důchodů (toto opatření by se nedotklo důchodů přiznaných do té doby). Navrhovala také snížit pojistnou sazbu 28 % o pět procentních bodů na 23 % a výpadek kompenzovat sjednocením sazeb DPH na úrovni 19 %.

PES se dále jednomyslně shodla na závěru, že kvůli větší diverzifikaci a posílení zásluhovosti by bylo žádoucí vytvořit druhý fondový pilíř. Většina členů komise byla pro druhý pilíř, kam by šla 3 % z 23% sazby pojistného (do prvního státního pilíře by tak plynulo 20 % hrubé mzdy). Účast v obou reformovaných pilířích by byla povinná pro všechny osoby mladší 40 let s tím, že důchod z prvního pilíře se těmto lidem úměrně zkrátí. Nasporené prostředky ve druhém pilíři by byly vyplaceny formou doživotní annuity. Osoby starší 40 let v okamžiku startu reformy by zůstaly plně v PAYG (Závěrečná zpráva PES, 2011, s. 15).

PES se nepřiklonila k variantě opt-out důchodové reformy, protože se obávala, že by velká část obyvatel pravděpodobně nevstoupila do druhého pilíře. Pro fondový druhý pilíř navrhovala Bezděková komise využít již vybudovanou institucionální infrastrukturu (reformované penzijní fondy, pojišťovny, investiční společnosti apod.). Stát by nastavil takovou míru regulace, která by zajistila vysokou míru bezpečnosti důchodových úspor a spolehlivé výnosy při využití různých investičních strategií podle zájmů účastníků.

Menšinová varianta řešení (kterou reprezentoval pouze jeden člen komise) by pojistnou sazbu v průběžném systému snížila na 23 %. Druhý pilíř by provozovaly reformované penzijní fondy. Přímá podpora od státu by dosahovala 3 % pojistného za předpokladu, že účastník bude spořit minimálně stejnou částku. Na tuto státní podporu by se aplikoval strop jako v průběžném pilíři do výše trojnásobku průměrné mzdy. Vstup do druhého pilíře by byl dobrovolný.

Doporučení druhé Bezděkovy komise bylo poměrně ambiciózní: předpokládalo snížení sazby sociálního pojištění na 23 % a možnost převést tři procentní body z těchto 23 % do soukromých penzijních fondů. Bezděková komise měla pro svůj návrh své důvody, ale jedna věc je něco teoreticky navrhnout a druhá je nést za to politickou odpovědnost. Omezené rozpočtové možnosti přiměly vládu, že zvolila daleko umírněnější variantu opt-out (Jahoda, Špalek, 2009).

Tabulka č. 2: Poměr důchod/mzda při různých úrovních mzdy v letech 2003–2007

Násobek prům. mzdy	Starobní důchod přiznaný v roce				
	2003	2004	2005	2006	2007
0,7	55,6	53,6	55,4	55,7	55,2
1,0	44,3	42,9	44,2	44,4	44,0
1,5	32,1	31,2	32,2	32,3	32,0
2,0	25,6	24,9	25,6	25,7	25,5
2,5	21,7	21,1	21,7	21,8	21,6
3,0	19,1	18,6	19,1	19,1	19,0

Pramen: Nálež Pl. ÚS 8/07

Nález Ústavního soudu o důchodech

Důchodovou reformu v ČR po roce 2010 významně ovlivnil náález Ústavního soudu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení z 23. března 2010 (Pl. ÚS 8/07), který vyšel ve sbírce zákonů č. 135/2010 Sb. Stěžoval si bývalý soudce, jemuž byl přiznán k 1. 2. 2006 plný invalidní důchod ve výši 13 346 Kč, a to na to, že celková výše přiznaného důchodu činí pouze 19 % z jeho předchozího příjmu, což nepovažuje za přiměřené hmotné zabezpečení. Ustanovení § 15 o redukčních hranicích zákona o důchodovém pojištění podle stěžovatele nemůže obstát a je neústavní, poněvadž jsou tímto ustanovením poškozeni pojištěnci s vyššími příjmy.

Navrhovatel připomněl, že podle názvu zákona o důchodovém pojištění se jedná o *pojištění*, tedy právní institut, který v každém právním státě má svůj ustálený obsah. Se zaplaceným pojistným by se podle něj mělo zacházet jako s pojistným, nikoli jako s daní. Aplikací zejména druhé redukční hranice dochází k podstatnému snížení výpočtového základu, aniž by byla zřejmá úvaha zákonodárce o legitimním cíli a smyslu takové právní úpravy.

Předmětem přezkumu Ústavního soudu byla otázka, zda poměr mezi výší příjmu, pojistného na důchodové pojištění a výší důchodu za stávající právní úpravy naplňuje ústavní požadavek „přiměřenosti“ hmotného zabezpečení na stáří a nezakládá namítanou nerovnost účastníků důchodového pojištění. Ústavní soud uznává, že v průběžných systémech není předpokladem existence přímé vazby mezi výší zaplaceného pojistného a výší v budoucnu pobírané dávky. I v průběžném systému může být míra ekvivalence přiznané dávky a předchozího příjmu v době ekonomické aktivity vyšší i nižší.

„Ústavní soud nikterak nepochybnuje ve vztahu k důchodovému systému princip

mezigenerační solidarity, neboť na něm je, jakožto systém průběžně financovaný, vybudován. Předmětem posouzení musí být nicméně solidarita příjmová (intragenerační), odrážející se v jednotné procentuální sazbě pojistného odváděného ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Vysokopříjmové skupiny obyvatelstva tedy odvádějí každoročně do systému pro výplatu důchodových dávek výrazně vyšší finanční částky než skupiny nízkopříjmové,“ konstatuje Ústavní soud (Pl. ÚS 8/07, s. 13).

I při respektování odlišností komerčního a veřejného pojištění, u kterého není možno vycházet z principu čisté zásluhovosti (výše plnění plně reflektuje výši pojistného), musí podle Ústavního soudu poměr mezi výší odvedeného pojistného a výší přiznaného důchodu odrážet i pro jednotlivé účastníky jistou míru přiměřenosti, aby došlo k ústavně konformnímu naplnění článku 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

„Systém je schopen dlouhodobě garantovat uspokojivý náhradový poměr u jedinců s příjmy pohybujícími se kolem průměrné mzdy, při čemž zvýhodňuje jedince se mzdou podprůměrnou (což je chápáno jako odůvodněné zvýhodnění). Dokáže tak činit pouze za cenu snížení individuálního náhradového poměru u osob s dvoj- a vícenásobkem průměrné mzdy – i jim systém z hlediska obecného garantuje dávku, která představuje určité minimum k důstojnému přežití ve stáří, nicméně jde o dávku, která nedokáže garantovat zachování životního standardu obvyklého u těchto osob z dob ekonomické aktivity,“ argumentuje Ústavní soud (Pl. ÚS 8/07, s. 16).

Protože existují redukční hranice rozhodné pro výpočet důchodu, klesá s rostoucím výdělkem poměr výše důchodu k tomuto výdělku (Slintáková, Klazar, 2012). Zatímco příjmy do první redukční hranice vstupovaly do vyměřovacího základu ve výši 100 %, příjmy mezi první a druhou redukční hranicí vstupovaly do

Tabulka č. 3: Redukční hranice v ČR v letech 2003–2009

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
První redukční hranice	7400	7500	8400	9100	9600	10000	10500
V % průměrné mzdy	44,1	41,9	44,7	45,4	44,6	43,0	45,0
Druhá redukční hranice	17900	19200	20500	21800	23300	24800	27000
V % průměrné mzdy	106,7	107,4	109,0	108,7	108,2	106,6	117,4

Pramen: Nálež Pl. ÚS 8/07

Tabulka č. 4: Poměr důchod/mzda - mezinárodní srovnání

Stát	Násobek individuálního příjmu					
	0,5	0,75	1,0	1,5	2,0	2,5
Finsko	90,7	78,8	78,8	79,2	78,3	79,3
Itálie	89,3	88,0	88,8	88,4	89,1	89,0
Chorvatsko	66,7	63,1	61,6	59,7	59,6	58,9
Estonsko	59,9	60,6	60,9	61,3	61,5	61,7
Nizozemsko	82,5	88,2	84,1	85,8	83,8	82,8
Belgie	82,7	63,8	62,8	50,6	40,6	34,2
Irsko	63,0	47,0	36,6	27,4	21,9	18,3
Norsko	85,5	73,1	65,1	58,2	50,1	42,8
Dánsko	95,6	68,0	54,1	42,5	35,5	30,8
Švýcarsko	71,4	68,9	67,3	53,0	41,4	34,3
Británie	78,4	57,7	47,6	38,2	29,8	24,5

Pramen: Nález Pl. ÚS 8/07

vyměřovacího základu ve výši 30 %, příjmy nad druhou redukční hranici vstupovaly do vyměřovacího základu pouze 10 %.

„Ústavní soud musí konstatovat, že právní úprava provedená napadeným ustanovením § 15 zákona č. 155/1995 Sb. vytváří situaci, kdy účastník důchodového systému přispívajícímu trojnásobnou částkou než účastník přispívající částkou vypočítanou z průměrné mzdy je přiznán důchod v – relativně – méně než poloviční výši... Zákonná úprava ve snaze zajistit přiměřené hmotné zabezpečení všem účastníkům důchodového pojištění nezajišťuje části pojištěnců přiměřené hmotné zabezpečení, reflektující v seznatelné míře princip zásluhovosti, tedy naplňující stimulační funkci sociální politiky“ (Nález Pl. ÚS 8/07, s. 17).

Ústavní soud dospěl k závěru, že konstrukce uvedená v § 15 zákona o důchodovém pojištění zakotvující dvě redukční hranice současně s absencí zastropování vytváří výrazné disproporce mezi výší příspěvku do pojistného systému, výší příjmů a výší přiznané důchodové dávky u části

pojištěnců, čímž porušuje ustanovení čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny. Proto Ústavní soud stěžovateli vyhověl a § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zrušil. S ohledem na náročnost legislativní nápravy odložil Ústavní soud vykonatelnost svého rozhodnutí do 30. září 2011.

Argumentaci Ústavního soudu lze z ekonomického pohledu přijmout jen obtížně. Důchodové systémy by měly poskytnout jistý náhradový poměr nikoli všem osobám krytým systémem, ale osobám definovaným jako příjmově typizovaný jedinec (osoba s průměrnými příjmy). Žádná z mezinárodněprávních smluv, jimiž je ČR vázána, nepožaduje, aby byla stejná relativní hodnota náhradového poměru (v procentuálním vyjádření) dosažena u každého jedince (Nález Pl. ÚS 8/07, s. 15–16). Český důchodový systém základní požadavek přiměřenosti, jak je definován mezinárodními smlouvami, splňoval.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se řízení před Ústavním soudem účastnilo, správně zdůraznilo rozdíl mezi sociálním a soukromým pojištěním. Soci-

ální pojištění je založeno zákonem, zatímco smluvní pojištění vzniká na smluvním principu. Sociální pojištění je za podmínek stanovených zákonem povinné, zatímco komerční pojištění je dobrovolné. Plnění v oblasti sociálního pojištění je stanoveno parametricky zákonem, zatímco pojistné v komerčním pojištění je určeno v individuální pojistné smlouvě nebo z ní alespoň vyplývá.

Poměr důchod/mzda závisí v každé zemi na rozličných faktorech (Boeri, Tabellini, 2012). Jde o bilanci příjmů a výdajů důchodového systému, sazby pojistného na důchodové pojištění, celkovou míru daňového a odvodového zatížení obyvatel a zaměstnavatelů, rozsah podpory doplňkových důchodových systémů, historický vývoj důchodového systému, rozsah důchodově pojištěných osob a okruh poplatníků pojistného na důchodové pojištění apod. (Holzmann, Palmer 2006). MPSV proto legitimně argumentovalo, že v ČR stávající konstrukce výše důchodů a náhradový poměr odpovídají sociálně ekonomické a politické realitě a nejsou projevem „čiré libovůle zákonodárce“.

Soudce Ústavního soudu Jan Musil zveřejnil pozoruhodné odchylné stanovisko k nálezu, které je užitečně prostudovat. Obsahem povinnosti státu je podle něj zajistit subjektům práv jistý minimální sociální standard, ale nikoli adekvátní životní standard v souladu s jejich požadavky, jak je těmito subjekty někdy mylně vnímáno a požadováno. Zásah Ústavního soudu v analogických věcech by mohl přicházet do úvahy jen v případě flagrantní svévolie, libovůle a nerozumnosti zákonodárce, což není tento případ.

„Tím, že Ústavní soud posuzoval, zda poměr mezi výší příjmu, pojistného na důchodové pojištění a výší důchodu za stávající právní úpravy naplňuje ústavní požadavek „přiměřenosti“ hmotného zabezpečení ve stáří, vskočil na teritorium sociální politiky, o níž rozhodovat přísluší toliko zákonodárci... Posoudit všechny otázky fungování důchodového systému je zcela nemožné bez speciálních odborných znalostí z oblasti demografie, statistiky, pojistné matematiky apod., kterými Ústavní soud nedisponuje“ (odchylné stanovisko soudce ÚS Jana Musila, Pl. ÚS 8/07).

Podobně soudce Jiří Nykodým zveřejnil odchylné stanovisko k nálezu a jeho argumenty stojí za zamyšlení. Konstatuje, že z hlediska financování je český systém důchodového pojištění systémem průběžně financovaným, a proto není výše pobírané dávky přímo odvislá od zaplaceného pojistného. „Z tohoto pohledu otázka míry solidarity není primárně otázkou ústavněprávní, ale otázkou ekonomickou a především politickou“ (odchylné stanovisko soudce ÚS Jiřího Nykodýma, Pl. ÚS 8/07).

Ústavní soud posuzoval poměr důchodu ku mzdě čistě podle důchodů ze státního pilíře a úplně opomněl, že vysokopříjmoví lidé mají dost prostředků, aby se na důchod připravili ze svých soukromých zdro-

Tabulka č. 5: Důchody před a po „malé“ reformě

Hrubá mzda	Důchod do 30. 9. 2011	Důchod po skončení reformy
v Kč	v Kč	v roce 2015 v Kč
12 370	9 475	9 389
16 081	10 179	10 002
21 029	11 124	10 830
25 977	12 079	11 638
30 925	12 679	12 463
35 873	12 986	13 273
42 058	13 374	14 300
51 954	13 976	15 950
61 850	14 658	17 565
71 746	15 282	19 228
76 694	15 569	20 017
81 642	15 920	20 819
86 590	16 192	21 648
91 538	16 477	22 427

Pramen: MPSV, 2011

jů. „Zachování životního standardu je otázkou dalšího, smluvního pojištění. O to se musí každý postarat sám z vlastních prostředků. Nelze požadovat na státu, aby toto garantoval. Sám k tomu určité podmínky vytváří a důchodové připojištění či spoření podporuje, ale nemůže v systému základního důchodového zabezpečení kromě přiměřenosti garantovat i udržení dosažité životní úrovně“ (soudce Jiří Nykoldým, Pl. ÚS 8/07).

Malá důchodová reforma

Ať už máme na nález Ústavního soudu jakýkoli názor, budeme jej muset respektovat. Proto se česká vláda rozhodla předložit „malou“ důchodovou reformu - novelu zákona o důchodovém pojištění č. 220/2011 Sb., která do jisté míry zmírňuje disproporci, kterou kritizoval Ústavní soud. Podle Ústavního soudu by lidé s vysokými příjmy a tedy i vyššími odvody do důchodového systému měli dostávat rovněž vyšší důchody než dosud.

Vláda prosadila změnu zákona o důchodovém pojištění. Nově přiznávané důchody od října 2011 jsou většinou mírně nižší, než by byly, kdyby změna neprošla. Naopak určitého zvýšení se dočkali ti, kdo do systému odvedli nejvíce, tedy lidé s vysokými příjmy. Zcela vynechání z reformy jsou lidé s minimálními příjmy do 10 900 Kč hrubého měsíčně. Ti dostanou stejný důchod, jako by měli, kdyby žádná reforma neprošla. Naopak k mírnému snížení penzí dojde pro 70 % lidí s hrubým příjmem mezi 12 a 35 tisíci.

Zároveň malá novela o důchodovém pojištění posouvá věk odchodu do důchodu. Reforma zvyšuje věkovou hranici, kdy budou mít lidé (hlavně ti mladší) nárok na státní důchod. Důchodový věk pro muže a ženy se časem sjednotí, odpadne také zvýhodnění za vychované děti. Od roku 2044 se bude chodit do důchodu v 67 letech, lidé narození v roce 2012 půjdou do důchodu až v 72 letech a desíti měsících.

Odvody na sociální pojištění jsou zastropovány na úrovni čtyřnásobku průměrné mzdy. Rozhodné období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu, se z dnešních třiceti let prodlužuje na celoživotní. Mění se vzorec pro výpočet starobního důchodu. Valorizace nebude napříště v kompetenci vlády, ale bude zakotvena v zákoně a automatická. Do mechanismu se započítává 100 % inflace a jedna třetina růstu reálných mezd.

Novela zákona o důchodovém pojištění změnila i tzv. redukční hranice. Do první redukční hranice, která je nově stanovena ve výši 44 % průměrné mzdy, se příjmy budou započítávat plně. Do druhé redukční hranice se započítává 26 % příjmů. Druhá redukční hranice je stanovena na čtyřnásobek průměrné mzdy a nad tuto výši se již do důchodu nezapočítává nic (dosud se započítávalo alespoň 10 %).

Pokud 95 % příjmů českých důchodců pochází ze státního pilíře, je to světový

unikát. Mladí lidé by měli myslet na zajištění ve stáří daleko dříve a nespolehat se jen na stát (Bovenberg, 2011). Individuální spoření, které může mít různé formy, tak bude pro zajištění ve stáří zcela zásadní (Holzmann, Palmer, Robalino, 2012). Proto vláda připravila velkou důchodovou reformu, která vedle prvního a třetího pilíře zavádí druhý pilíř důchodového zabezpečení.

Velká důchodová reforma

Změny v českém důchodovém systému probíhají stále od počátku 90. let. Vláda se ve svém programovém prohlášení přihlásila k provedení velké reformy důchodového systému s cílem dosáhnout „dlouhodobou rozpočtovou udržitelnost a posílit kapitálovou složku jako zdroje důchodů“. Důchodová reforma by měla současně snížit náklady práce a zvýšit konkurenceschopnost české ekonomiky (Důvodová zpráva k zákonu o důchodovém spoření 2011, s. 57).

Ačkoli vládní návrh odkazuje na doporučení Bezděkovy komise a Národní ekonomické rady vlády, odlišuje se v mnoha aspektech. Především tím, že zavádí *dobrovolný* opt-out. Pojištěnci budou mít do dosažení věku 35 let možnost rozhodnout se pro vyvázání části pojistné sazby ze státního průběžného systému do fondového kapitalizačního pilíře. Pojištěnci, kteří jsou v okamžiku spuštění reformy starší 35 let, dostanou možnost rozhodnout o vstupu do 31. 6. 2013. Ze systému nebude možné vystoupit.

Druhý pilíř bude financován vyvázáním části pojistného na důchodové pojištění z prvního pilíře. Vyvázané 3 procentní body pojistného budou snižovat pojistné do prvního pilíře placené zaměstnancem (25 % místo 28 %), pojistné placené zaměstnavatelem se nemění. K vyvázaným 3 procentním bodům bude mít účastník povinnost přidat částku ve výši dvou procentních bodů z vlastních prostředků, které za něj odvede zaměstnavatel (důvodová zpráva k zákonu o důchodovém spoření, 2011, s. 58).

Celková výše odvedené daně bude proto pro účastníky druhého pilíře 30 %. Zahraje jak snížený odvod do prvního pilíře (25 % základu), tak vyvázané procento do druhého pilíře (3 % ze základu) a částku z prostředků účastníka (2 % ze základu). Vláda přistoupila k reformě konzervativně. Spoření ve výši 5 % je na spodní hladině toho, kdy se vůbec vyplatí spořit, aby soukromý důchod nebyl zanedbatelný. Na Slovensku si lidé odvádějí na soukromý účet 9 %, v Polsku začínali s 7,3 % a v Maďarsku (před znárodněním) s 8 % (Coman, 2011).

„Poučili jsme se ze zkušeností v okolních zemích a neohodláme opakovat jejich chyby. Financování důchodové reformy bylo slabým místem, na které doplatilo Slovensko, Maďarsko i Polsko. Především vysoké procento vyvedeného pojištění (9 % na Slovensku a 6–8 % v Maďarsku a Polsku), povinnost vstupu do penzijních

fondů od určitého věku, výhodné podmínky pro ostatní a neochota zavést nepopulární změny v průběžném systému způsobily destabilizaci a obrovské schodky tamních důchodových systémů,“ vysvětluje premiér Petr Nečas (MF Dnes 9. 3. 2011).

Účastníkům bude nabídnuta nejvhodnější strategie důchodového spoření, která bude zohledňovat jeho osobní podmínky, cíle a postoj k riziku. Penzijní společnosti budou povinně nabízet čtyři fondy lišící se investičními limity, strukturou spravovaného portfolia a s tím spojeným rizikem. Půjde o fond státních dluhopisů, konzervativní, vyvážený a dynamický fond. Fond státních dluhopisů bude investovat výhradně do státních dluhopisů ČR, nebo do dluhopisů zemí EU nebo OECD (důvodová zpráva zákona o důchodovém spoření, 2011, s. 59).

Z druhého pilíře budou vypláceny tyto druhy důchodů: 1. doživotní renta, která končí úmrtím příjemce; 2. doživotní renta s pozůstalostní penzí na tři roky a 3. renta na dobu určitou, minimálně na dvacet let, která při úmrtí příjemce přechází na dědice. Klient tak bude celkový důchod dostávat ze tří nezávislých zdrojů: výplatu státního důchodu z prvního pilíře bude provádět Česká správa sociálního zabezpečení, důchod z druhého pilíře bude vyplácet životní pojišťovna, důchod z třetího pilíře penzijní fond. Kdo se zúčastní druhého pilíře, dostane proporcionálně nižší důchod ze státního pilíře.

Problémem zůstává nedostatečná kontrola lidí nad prostředky ve fondech. Na rozdíl od třetího pilíře, kde se penzijní fond může s klientem jednorázově vyrovnat, budou úspory v rámci druhého pilíře disponibilní až v důchodu. K penzi z druhého pilíře se klient dostane až po dovršení důchodového věku, respektive v okamžiku přiznání starobního důchodu ze základního důchodového pojištění.

Kvůli dobrovolnosti zůstává velkou neznámou, kolik lidí k fondům skutečně přejde. V Maďarsku to bylo 50 %, na Slovensku 60 % z těch, kdo si mohli vybrat (Schneider, 2009). V ČR jich bude podstatně méně. Důvěra ve fondy je obecně nižší než v dobách zavádění maďarských a slovenských reforem. Výsledkem může být reforma na papíře, po níž zůstane většina obyvatel ve starém státním systému.

Diskutované zůstávají poplatky fondů. Výše úplaty se počítá z průměrné roční hodnoty aktiv fondu a nesmí překročit 0,3 % v důchodovém fondu státních dluhopisů, 0,4 % v konzervativním důchodovém fondu, 0,5 % ve vyváženém důchodovém fondu a 0,6 % v dynamickém důchodovém fondu. Protože vláda vsadila na přísnou regulaci režijních nákladů a odměn včetně výše marketingových výdajů a plateb za zprostředkování smluv, většina fondů zvažuje, zda se do druhého pilíře vůbec pustí.

Novinkou oproti současnému stavu mělo být rovněž to, že 1 % z důchodového pojištění si bude moci poplatník asignovat přímo svým rodičům na penzi. Dítě by

mohlo přispívat jen jednomu z rodičů, posílat každému polovinu, nebo v libovolné kombinaci. Příspěvek měli obdržet rodiče jednou ročně ve formě třináctého důchodu. Ačkoli tato změna byla součástí koaliční dohody, nakonec nebyla promítnuta do zákonné úpravy.

Koalice se však dohodla na tzv. předdůchodech. Každý, kdo má pět let před dovršením důchodového věku naspoušeno ve třetím pilíři tolik, aby měsíční výplata mohla činit alespoň 30 % průměrné mzdy v ekonomice (dnes alespoň 450 000 korun), může čerpat své penzijní úspory v podobě renty. Stát mu bude platit zdravotní pojištění a jeho důchod ze státního prvního pilíře mu nebude krácen (rozdíl od tzv. předčasných důchodů).

Kalkulačka penzí, kterou v době, kdy byl tento příspěvek psán, zveřejnilo na svých stránkách MPSV (www.mpsv.cz), neukazuje, jaký bude za několik let důchod. Je konstruovaná tak, že díky vysokým výnosům vychází pro většinu lidí příznivěji vstup do penzijních fondů. Parametry jsou nastaveny tak, že vstup do druhého pilíře se při vyvážené investiční strategii vyplatí pro 50–60 % populace. MPSV přitom kalkuluje s velmi štedrými nominálními výnosy – od 1,5 % do 8,5 % ročně.

Všechny výpočty, které si hrají s takovým či onakým zhodnocením, mohou přinést hořké zklamání. Jde jen o matematické modely, odhady. S realitou nemusí mít nic společného. Optimismus úředníků z MPSV, kteří kalkulují s výnosem až 9 %, je nakažlivý, ale realita bude asi podstatně jiná. Investiční výnosy v kalkulačce jsou navíc hrubé a nezohledňují vysoké náklady systému.

Vláda je optimistická, když ve svých analýzách počítá s účastí až dvou milionů lidí. Ve skutečnosti se opt-out vyplatí nejvíce vysokopříjmovým občanům. Jako potenciální účastníci vycházejí občané s vyšším příjmem a výhodnost roste úměrně s dobou spoření. Penzijní fondy odhadují, že do nového typu spoření se zapojí jen deset až dvacet procent populace. Podle průzkumu společnosti Provident Financial by možnost opt-outu nevyužilo 80 % respondentů, kteří nejsou v důchodovém věku.

Kdyby vláda pouze definovala, jaké parametry musí důchodové spoření splňovat, mohly by je do portfolia zařadit banky, investiční společnosti i pojišťovny a byl by to dobrý důvod pro reformu současných penzijních fondů. Místo toho vznikají podle zákona o důchodovém spoření nové instituce se svými systémy, manažery a centrály – a rovněž s výrazně vyššími náklady na provoz.

Transformační náklady bude hradit zvýšená DPH. Od ledna 2012 se zvýšila DPH u zboží v 10 % sazbě na 14 %. Od roku 2013 se obě sazby DPH zvýšily na 15 % a 21 %. Úlevu průběžnému důchodovému systému by měla přinést pomalejší valorizace penzí. Penze se v letech 2012–2014 mají valorizovat pouze o jednu třetinu inflace a jednu třetinu růstu průměrné mzdy.

Stanovisko prezidenta republiky

Do debaty o důchodové reformě aktivně vstoupil prezident republiky. Prezident konstatuje, že jsou všichni (včetně odborné veřejnosti) překvapeni a zaskočeni rychlostí vyhlášení reformních záměrů a stejně tak detaily navrhovaného systému, které byly zformulovány, aniž by proběhla – na jakémkoli relevantním fóru, tedy i v médiích – seriózní debata o základních myšlenkových východiscích reformy (Klaus, 2011a).

Reformou s velkým R by podle prezidenta bylo sdělení, že se dosavadní systém nemůže udržet a že se na jeho změnu musí začít všichni co nejdříve připravovat. Měli bychom si přiznat, že průběžný systém už nikdy v budoucnu nebude schopen poskytovat dnešní úroveň důchodů vzhledem k průměrným mzdám. Proto musí být nejdříve ze všeho zásadně redefinován cíl a smysl státem organizovaných důchodů.

„Musí být jasně řečeno, že státem vyplácený důchod má znamenat pouhé základní zabezpečení člověka na stáří a že všechno navíc bude jen a jediné jeho svobodnou, dobrovolnou volbou (s různými variantami státní podpory penzijních schémat, nebo – a to by bylo nejlepší – úplně bez této podpory). Zabezpečovací základní důchod by měl být maximálně rovný, tedy v podstatě solidární, nikoli zásluhový“ (Klaus, 2011a).

Prezident upozorňuje, že větší bohatství lidské společnosti v budoucnu povede k tomu, že i nižší relativní podíl bude znamenat sumu peněz (a co si za ně lze koupit), která je pro dnešní důchodce málo představitelná. Bude asi něco takového, jaký je dnes rozdíl mezi minimálním důchodem v Albánii a USA. To je dobrá zpráva pro budoucí důchodce a měla by to být i brzda proti panice politiků, že jsme něco zásadního zmeškali.

Prezident kritizoval i spojování důchodové reformy se zvýšením DPH (Klaus, 2011b). Vládou prosazené zvýšení DPH je přilepkem k důchodové reformě. Představuje čistý příjem pro stát a čistý výdaj pro občany, protože se promítne do vyšších cen zboží, kterou budou občané platit. I to je možný projekt, ale měl by být takto vysvětlován. Neměl by být schováván za důchodovou reformu.

„Právě teď zvýšit daně je jistým typem sdělení o důchodové reformě, resp. je to sdělení o důchodové nerekformě. Je to sdělení, že se stát i nadále snaží – i navzdory demografickým trendům posledních desetiletí – udržet dosavadní, byť velmi mírně modifikovaný model. Začnu-li důchodovou reformu tím, že zvýším daně, dávám jasný signál: něco vám vezmu, ale pak se mnou můžete i nadále, téměř v nezměněné míře, počítat.“ (Klaus, 2011b)

Důchodový systém se ocitá před dilematem: buď bude třeba radikálně zvýšit daně a platby na důchodový účet (aby byl ufinancovatelný), čili razantně zvýšit platby od nedůchodců, nebo každému důraz-

ně říci, že důchody budou v budoucnu proti platům a mzdám nižší než dosud. Prezident preferuje druhou možnost a volá po individuální odpovědnosti za vlastní osud ve stáří.

„Podporou nového dobrovolného pilíře penzijního (oněmi 3 %) bude zcela vědomě prohlubován schodek již v dnešní době deficitního průběžného systému, který však bude i v budoucnu zajišťovat hlavní část finančního zabezpečení důchodců. Tento deficit má být pokryt zvýšením DPH. Fakticky to také znamená, že u nás objem veřejných prostředků vydávaných na financování důchodového systému po provedení této reformy vzroste“ (Klaus, 2011c).

V září 2012 prezident Václav Klaus vrátil Poslanecké sněmovně k novému projednání dva prováděcí zákony k důchodové reformě. Důchodová reforma je podle prezidenta zásadní změnou sociálního systému, který má dlouhodobý efekt a dotýká se každého občana. Proto její obsah a realizace vyžadují ve společnosti co největší konsensus. Prezident konstatuje, že takový konsensus v odborné sféře, na politické scéně či ve společnosti neexistuje.

„Vládní projekt důchodové reformy, především vytvoření jejího tzv. druhého pilíře, tedy individuální dobrovolné důchodové spoření v privátních fondech, se navrhuje spustit v době, kdy finanční krize odhalila rizika a podlomila důvěru v dlouhodobé kolektivní investování, kdy se obdobné systémy ve světě a především v zemích okolo nás dostaly do těžké krize a jsou zpětně znárodňovány či podstatně modifikovány a kdy celková ekonomická situace a především její perspektiva není příznivá,“ varuje prezident.

Vostatek (2011) varuje, že vláda podle rad těch či oněch lobbistů vehementně usiluje o důchodovou reformu, která se opírá o teorii, která v praxi zkrachovala. Vládní politické strany se tváří jako liberálové, ale jimi předkládané řešení je nesmírně komplikované a má dosáhnout relativně vysokých důchodů nějakým jakoby tajemným tržním zázrakem. Aby mohl přijít zázrak, dnes se máme uskrovnit.

V současné době připadá na jednoho českého důchodce 1,8 plátců pojistného na sociální pojištění. Tento poměr se stále zhoršuje, v roce 2050 bude tento ukazatel přibližně 1,2, pokud nedojde ke změně parametrů systému (Ceramí, 2011). Poctivé by bylo sdělit občanům, že solidární státní důchodový systém jim v budoucnu nezajistí podobné relativní důchody, jako měli jejich rodiče. Každý se musí připravit na důchod sám.

Vláda přichystala ve spěchu nedomyšlené kroky, které rozkolísají celý důchodový systém. Ačkoli stav důchodových systémů nejen u nás je trvale neudržitelný, česká cesta je poměrně komplikovaná. Jako u všech reform jsou nejdůležitější praktické detaily implementace. Pokud se udělají špatně, pak je lepší reformu vůbec nedělat a věnovat se parametrickým úpravám prvního pilíře (Slavík, Rutarová, 2005).

Politická rizika

Zahajovat razantní velkou důchodovou reformou ve chvíli, kdy Maďaři, Poláci a Slováci své před dekádu odstartované reformy demontují, není příliš šťastné (Ferreiro, Serrano, 2011). Vláda prosadila velkou důchodovou reformu proti vůli opozice i odborů. Přitom opozice se netají tím, že v případě vítězství v příštích volbách opt-out výrazně omezí. Přitom i ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek si uvědomoval, že čím jemnější reforma, tím větší šance je na její přežití.

V Maďarsku si občané začali v rámci důchodové reformy odvádět šest, později osm procent mzdy na individuální důchodový účet do soukromých fondů. Dnes, po třinácti letech, kdy maďarský rozpočet kolabuje, konzervativní vláda premiéra Viktora Orbána reformu zrušila a peníze z fondů převedla zpět do státního systému. Do péče státu tak přejdou úspory v přepočtu za 266 miliard korun.

Maďarská vláda postavila své občany před kruté dilema: kdo si bude nadále spořit v penzijních fondech, přijde o státní důchod. Vláda občany převedla zpět do státního systému; kdo chtěl zůstat, musel požádat o výjimku. Fondy přišly o tři miliony klientů, zůstalo jen sto tisíc „statečných“. Maďaři následují Argentinu, kde stát sebral lidem jejich úspory při finanční krizi v roce 2008. V obou případech jsou pohnutky podobné – státu docházejí peníze.

Úspory v důchodové oblasti hledalo i Polsko. Příspěvky občanů do soukromých penzijních fondů klesly z 7,3 % mzdy na 2,3 % ze mzdy. Zbývajících pět procent putuje do státního rozpočtu. Ve státním důchodovém systému díky tomu zůstane více peněz, což vládě pomůže snižovat rozpočtové schodky a bránit výraznějšímu růstu státního dluhu. Úspory v penzijních fondech činí v Polsku 214 miliard zlotých.

Po nástupu premiéra Roberta Fica provedlo změny v důchodovém systému rovněž Slovensko. Dosud na Slovensku směřovalo do druhého pilíře 9 % hrubé mzdy, po chystaných změnách mají na soukromých účtech skončit 3–4 %, zbytek půjde opět do sociální pojistovny. Finanční krize přinutila snížit odvody do druhého pilíře rovněž v Estonsku (odvod klesl ze 6 % na 2 %), v Lotyšsku (odvod klesl z 8 % na 2 %), v Litvě (odvod klesl z 5,5 % na 3 %).

Pouštět se do experimentu typu Maďarsko, Polsko nebo Slovensko a přitom nevědět, z čeho budu systém financovat za deset let, je hazard (Wagner, 2005). Příjmy z DPH jsou pouze dočasné a nijak nesouvisí s důchodovou reformou. Lidé dosti citlivě registrují problémy, které jsou s reformou ve střední Evropě spjaty (Louček, 2008). Chápou to jako fakt, že jim vláda vnucuje něco, co jinde nefunguje.

Nabídka 3 % opt-out a 2 % ze svého není na první pohled příliš atraktivní kombinace. Důchodová reforma je tak opatrná, až je irelevantní (Schneider, 2011). Spoření pouhých pěti procent ze mzdy nemůže

Tabulka č. 6: Průměrný důchod/průměrná hrubá mzda ve střední Evropě (%) v letech 2001–2009

Rok	ČR	Polsko	Maďarsko	Slovensko
2001	47,4	51,4	39,0	47,0
2002	44,0	52,9	38,4	45,4
2003	43,0	54,0	38,3	45,5
2004	41,6	54,0	39,3	44,5
2005	42,2	52,8	39,6	44,7
2006	41,9	52,9	39,5	43,8
2007	41,7	50,0	40,5	44,1
2008	42,7	50,0	41,6	43,3
2009	42,8	51,5	40,4	45,6

Pramen: Eurostat

podstatně budoucí důchody zvýšit. Může se tak velice snadno stát, že o fondový systém nebude velký zájem, jak vláda doufá, a tudíž náklady spojené s jeho vznikem a provozem nevynahradí jeho přínos.

Češi budou mimořádně opatrní při rozhodování o tom, zda se mají zapojit do dobrovolného druhého pilíře. Zejména když jim opozice i médii budou neustále předhazovány negativní zkušenosti z minulosti. Jedinou jistotou druhého pilíře penzijní reformy je, že se o jeho kritiku socialistická opozice postará a populistický slogan „tunel století“ hned tak neopustí.

Ne důvěra k penzijním fondům může mít své ekonomické opodstatnění. Za posledních patnáct let nedokázaly české penzijní fondy nikdy zhodnotit úspory (nominálně) o více než čtyři procenta a celkem třikrát byla jejich výkonnost nižší než inflace. České penzijní fondy nejsou schopné svým klientům přinést vyšší zhodnocení při stejné proměnlivosti výnosů, než dokážou jednoduché investice do dluhopisů (Dušek, Kopecsni, 2008).

Narychlo připravená důchodová reforma posun v řešení českých penzí nepřinese. Přiláká jen málo lidí, nezajistí konkurenci mezi penzijními fondy a astronomickým výdajům na české důchody stejně nijak neuleví. Dobrovolné vyvedení 3 % z důchodového pojištění budou využívat hlavně vysokopříjmové skupiny, chudší lidé nebo lidé s průměrným příjmem na reformě prodělají.

Dílčí opt-out z povinného důchodového pojištění proto není řešením pro deset milionů Čechů. Přináší jistou ekvivalenci mezi tím, co si člověk za svůj produktivní život vydělá a co dostane nazpátek. Detaily systému by však neměli nastavovat lidé, kteří jsou spojeni s pojišťovnictvím a fondy penzijního připojištění. Důchodovou reformu je třeba dělat pro budoucí seniory, a nikoli pro instituce, které budou v systému fungovat.

Co udělá opozice, až se dostane k moci, není jasné. Sociální demokracie ujišťuje, že po svém vítězství fondy nezlíkuje, jen umožní, aby se lidé vrátili zpět do státního systému. V tomto případě by se riziko snížilo, byl by to argument pro zapojení do reformy. Nikdo ale nemůže říci, zda si to

v budoucnu politici nerozmyslí a nezestátní fondy jako v Maďarsku nebo v Argentině.

Pokud máme problém s tím, že průběžný systém není dlouhodobě stabilní, není řešením vyvádět určitá procenta důchodového pojištění mimo průběžný systém. Před i po opt-outu zůstanou problémy, které máme s průběžným systémem, stejné.

Tabulka č. 7: Saldo důchodového účtu v ČR v letech 2001–2011

Rok	Saldo důchodového účtu (mld Kč)
2000	-16,4
2001	-15,1
2002	-16,0
2003	-17,6
2004	10,7
2005	9,0
2006	1,9
2007	12,6
2008	5,0
2009	-30,5
2010	-29,9
2011	-39,5

Pramen: Ministerstvo financí ČR

Odklon části pojistného na soukromé účty oslabí příjmy současného průběžného důchodového systému. Ten už nyní je hluboce schodkový.

Nejpravděpodobnější je varianta vyzkoušená slovenskou vládou Roberta Fica, kdy nová vláda do reformy vstoupila tak, že lidem opakovaně nabídla možnost návratu z fondů pod křídla státu. Může použít i určitý „vydírání“ argument, že zůstanou-li občané u opt-outu, výrazně se jim sníží státní důchody (tedy ne jen v průměru 15 %, jak předpokládá konzervativní vláda, ale podstatně více). Radikálnějším řešením by bylo zrušení opt-outu a převedení naspořených prostředků do třetího pilíře.

Pokud opozice deklaruje, že po volbách systém změní, bude to mít na úspěšnost reformy a zapojení lidí fatální dopady. Opozice má pravdu, že nový systém spoření je naprosto zbytečný, neboť už existuje penzijní připojištění. Dvě spoření na penze s podporou státu jsou trochu příliš. Lidé mají příležitost spořit v rámci třetího

pilíře, takže druhý dobrovolný pilíř je nadbytečný.

Představa, že se lidé vůbec nepřipravují na své stáří, je dětinská. Lidé si spoří v podobě cenných papírů, nemovitostí, pomocí dětí či jinými formami. Z hypotézy permanentního důchodu vyplývá, že každý člověk má představu o svých celoživotních příjmech a racionálně volí své příjmy a výdaje během svého života (Friedman, 1999). Pokud si jednotlivci kompenzují příspěvky do penzijních fondů tím, že snižují úspory v jiných formách, celkové soukromé úspory zůstanou nedotčené.

Většina si bude muset na stáří tvořit úspory, každý podle svých preferencí a potřeb. Někdo dává přednost vyšší spotřebě během produktivního života, a proto nižší během stáří, jiný naopak. Někdo si nedovede představit, že by i v důchodovém věku nepracoval, a buduje si minimální úspory pro případ nemoci. To odpovídá svobodě volby. Svoboda s sebou nese i odpovědnost. Když se rozhodnu špatně, ponese si důsledky sám (Hansson, Stuart, 1989).

Podobně jako v podílových fondech i správně investovaná penzijní aktiva na finančních trzích přináší obrovský potenciál jejich zhodnocení, ale současně vyšší riziko (Bezděk, 2000). Současná důchodová reforma zdánlivě posiluje prvek kapitálových fondů, které však – pokud zdroje investují do státních dluhopisů, moc státu neoslábí, nýbrž spíše posílí. Důchodová reforma by se proto měla dělat s rozvahou (Krebs, 2010).

Skutečná důchodová reforma by měla být rozpočtově neutrální, tj. nevytvářet nové důchodové schodky – ať už explicitní nebo implicitní. Proto by se měly postupně upravovat parametry průběžného systému. V současné době se nabízí zvyšování věku pro odchod do důchodu a snižování podílu průměrný důchod/mzda. Těmito parametrickými úpravami prvního pilíře lze českému důchodovému systému hodně ulehčit.

Navrhovaná reforma je založena na novém „mezigeneračním kontraktu“: starší generace bude mít o něco nižší relativní důchody než generace předchozí a střední a mladá generace omezí spotřebu v produktivním věku (buď kvůli vyšším daním, nebo proto, že si budou spořit do soukromých fondů). V konečném důsledku se náklady stárnutí na penzijní systém rozdělí mezi starší, střední i mladší generaci.

Z výpočtů výkonného týmu pro důchodovou reformu (www.reformaduchodu.cz) vyplývá, že samotné prodlužování věku pro odchod do důchodu pro muže i ženy na 65 let by zmírnilo implicitní dluh v PAYG do roku 2100 ve výši 250 % HDP o 100 % HDP. Indexace důchodů podle cen by implicitní deficit do roku 2100 zmírnila rovněž o 100 % HDP, a to dokonce při zachování poměru důchod/průměrná mzda na slušné úrovni 35 % do roku 2100.

To znamená, že kombinací obou těchto metod lze odstranit kumulovaný schodek

prvního pilíře do roku 2100 na 50 % HDP. Tento deficit je nezanedbatelný, nicméně v kontextu ostatních čísel neastronomický. Lze jej zmírnit či úplně vyrušit postupným snižováním poměru důchod/mzda – např. na 30 %. V rezervě přitom zůstává další zvyšování důchodového věku (Louček, 2006).

Závěr

Důchodová reforma v České republice nabrala po roce 2010 nové tempo. Bezděkova komise doporučila povinné spoření ve fondech. Ústavní soud rozhodl, že občané s vyššími příjmy během pracovní kariéry mají dostávat vyšší důchody. Vláda reagovala malou novelou zákona o důchodovém pojištění a zároveň prosadila velkou důchodovou reformu, která zavádí opt-out, byť v poměrně skromném měřítku.

Politická rizika současné důchodové reformy jsou nemalá. Česká vláda provádí opt-out v okamžiku, kdy od něj okolní státy pomalu ustupují. Lidé dosti citlivě vnímají problémy, které jsou s reformou ve střední Evropě spjaty. Chápou to tak, že jim vláda vnucuje něco, co jinde nefunguje. Důchodová reforma by se proto měla dělat s větší obezřetností a rozvahou.

Skutečná důchodová reforma by měla být rozpočtově neutrální, tj. nevytvářet nové důchodové schodky – ať už explicitní nebo implicitní. Proto by se měly postupně upravovat parametry průběžného systému. V současné době se nabízí zvyšování věku pro odchod do důchodu a snižování podílu průměrný důchod/mzda. Těmito parametrickými úpravami lze českému důchodovému systému hodně ulehčit.

Všichni dvacátníci a třicátníci vědí, že se nemohou na důchod, který dostanou jednou od státu, spoléhat. Mají ale dost času a možností, jak tuto situaci řešit. Největším omylem by bylo očekávat, že nový důchodový systém nám zajistí bezstarostnou penzi. Doufat můžeme nanejvýš v příspěvek na stáří. O skutečně zajištěný důchod se bude muset každý postarat sám během své kariéry, a to mimo rámec současné důchodové reformy.

Literatura:

- Bezděk, V. 2000: Penzijní systém obecně i v kontextu české ekonomiky I, II: Praha, ČNB 2000.
- Boeri, T. - Tabellini, G. 2012: Does information increase political support for pension reform? *Public Choice* 150 (2012), č. 1-2, s. 327-362.
- Bovenberg, L. 2011: European Pension Reform: A Way Forward. *Pensions. An International Journal* 16 (2011), č. 2, s. 75-79.
- Cerami, A. 2011. Ageing and the politics of pension reforms in Central Europe, South-Eastern Europe and the Baltic States: *International Journal of Social Welfare* 20 (2011), č. 4, s. 331-343.
- Coman, E.: Notionally Defined Contributions or Private Accounts in Eastern Europe: A Reconsideration of a Consecrated Argument on Pension Reform: *Comparative Political Studies* 44 (2011), č. 7, s. 884-909.
- Dusek, L. - Kopecni, J. 2011: Pension Reforms and Social Security Wealth in Hungary, Czech Republic, and Slovakia: *Finance a úvěr/Czech Journal of Economics and Finance* 58 (2008), č. 7-8, s. 329-358.

- Ferreiro, J. - Serrano, F.: Uncertainty and Pension System Reform: *Journal of Economic Issues* 45 (2011), č. 2, s. 317-322.
- Friedman, M. 1999: Speaking the Truth About Social Security Reform: Briefing Papers, CATO Institut, April 1999.
- Hansson, I. - Stuart, Ch., 1989: Social Security as Trade Among Living Generations: *American Economic Review* 79 (1989), č. 5, s. 1182-95.
- Holman, R. a kol. 2005: *Studie k reformám zdravotního a penzijního pojištění*: Praha, VŠE 2005.
- Holzmann, R. - Palmer, E. (eds.) 2006: *Pension Reform*: Washington, D. C., The World Bank 2006.
- Holzmann, R. - Palmer, E. - Robalino, D. 2012: *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*: Washington, D. C., World Bank 2012.
- Jahoda, R. - Špalek, J.: Pension Reform through Voluntary Opt-Out: the Czech Case: *Finance a úvěr/Czech Journal of Economics and Finance* 59 (2009), č. 4, s. 309-333.
- Ježek, M. 2003: A microanalysis of pension reform. To switch or not to switch in the Czech Republic? *Finance a úvěr/Czech Journal of Economics and Finance* 53 (2003), č. 5-6, s. 510-538.
- Gregorová, Z. 1998: *Důchodové systémy*: Brno, Masarykova univerzita 1998.
- Klaus, V. 2011a: Reforma důchodů je nepromyšlená: MF Dnes 4.3.2011.
- Klaus, V. 2011b: Nespojujeme důchodovou reformu se zvýšením DPH: MF Dnes 8.3.2011.
- Klaus, V. 2011c: Proč nahradit stejné (skoro) stejným? MF Dnes 10.3.2011.
- Kotlikoff, L. J. 1996: Privatizing Social Security at Home and Abroad: *American Economic Review* 86 (1996), č. 2, s. 368-372.
- Krebs, V. a kol. 2010: *Sociální politika*: Praha, Wolters Kluwer ČR, 2010.
- Louček, M. 2008: Pension System Reform in Central and Eastern Europe: *Post-Communist Economies* 20 (2008), č. 1, s. 119-131.
- Louček, M. 2006: Má důchodová reforma se zadlužením smysl? *Politická ekonomie* 52 (2006), č. 2, s. 247-260.
- Marek, D. 2008: Penzijní reforma v ČR – konverze ke kombinovanému systému s ohledem na limity fiskální politiky: *Politická ekonomie* 56 (2008), č. 1, s. 80-101.
- Mitchell, O. S. - Zeldes, S. P. 1996: Social Security Privatization. A Structure for Analysis: *American Economic Review* 86 (1996), č. 2, s. 363-367.
- Nečas, P. 2011: Důchodová reforma – přejdeme od slov k činům: MF Dnes 9.3.2011.
- Schneider, O.: Reforming Pensions in Europe: Economic Fundamentals and Political Factors: *Finance a úvěr/Czech Journal of Economics and Finance* 59 (2009), č. 4, s. 292-308.
- Schneider, O. 2011: Důchodová reforma – tak opatrná, až irrelevantní: Hospodářské noviny 21.2.2011.
- Slintáková, B. - Klazar, S.: How progressive is the Czech pension security? *Prague Economic Papers* 21 (2012), č. 3.
- Slavík, M. - Rutarová, R. 2005: Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému: *Politická ekonomie* 51 (2005), č. 3, s. 349-368.
- Vostatek, J. 2011: Penze – vládní politika kontra teorie: Newsletter CEP č. 3/2011, s. 1-2.
- Vostatek, J. 1998: Penzijní reforma a systém sociálního zabezpečení: *Finance a úvěr/Czech Journal of Economics and Finance* 48 (1998), č. 1, s. 66-75.
- Wagner, H. 2005: Pension Reform in the New EU Member States: *Eastern European Economics* 43 (2005), č. 4, s. 27-51.
- Nález Ústavního soudu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení z 23. března 2010 (Pl. ÚS 8/07), sbírka zákonů č. 135/2010 Sb.
- Závěrečná zpráva PES (poradního a expertního sboru k důchodové reformě), červen 2011. <http://www.mpsv.cz/cs/8895>.

Autor působí na katedře hospodářské a sociální politiky Fakulty národohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze.

Příloha: Věk odchodu do důchodu pro muže a ženy

Rok narození	Muž	Žena			Rok narození	Muž	Žena		
		Děti: 0	1 dítě	2 děti			Děti: 0	1 dítě	2 děti
1936	60+2m	57	56	55	1975	66+8m	66+8m	66+8m	66+8m
1937	60+4m	57	56	55	1976	66+10m	66+10m	66+10m	66+10m
1938	60+6m	57	56	55	1977	67	67	67	67
1939	60+8m	57+4m	56	55	1978	67+2m	67+2m	67+2m	67+2m
1940	60+10m	57+8m	56+4m	55	1979	67+4m	67+4m	67+4m	67+4m
1941	61	58	56+8m	55+4m	1980	67+6m	67+6m	67+6m	67+6m
1942	61+2m	58+4m	57	55+8m	1981	67+8m	67+8m	67+8m	67+8m
1943	61+4m	58+8m	57+4m	56	1982	67+10m	67+10m	67+10m	67+10m
1944	61+6m	59	57+8m	56+4m	1983	68	68	68	68
1945	61+8m	59+4m	58	56+8m	1984	68+2m	68+2m	68+2m	68+2m
1946	61+10m	59+8m	58+4m	57	1985	68+4m	68+4m	68+4m	68+4m
1947	62	60	58-8m	57+4m	1986	68+6m	68+6m	68+6m	68+6m
1948	62+2m	60+4m	59	57+8m	1987	68+8m	68+8m	68+8m	68+8m
1949	62+4m	60+8m	59+4m	58	1988	68+10m	68+10m	68+10m	68+10m
1950	62+6m	61	59+8m	58+4m	1989	69	69	69	69
1951	62+8m	61+4m	60	58+8m	1990	69+2m	69+2m	69+2m	69+2m
1952	62+10m	61+8m	60+4m	59	1991	69+4m	69+4m	69+4m	69+4m
1953	63	62	60+8m	59+4m	1992	69+6m	69+6m	69+6m	69+6m
1954	63+2m	62+4m	61	59+8m	1993	69+8m	69+8m	69+8m	69+8m
1955	63+4m	62+8m	61+4m	60	1994	69+10m	69+10m	69+10m	69+10m
1956	63+6m	63+2m	61+8m	60+4m	1995	70	70	70	70
1957	63+8m	63+8m	62+2m	60+8m	1996	70+2m	70+2m	70+2m	70+2m
1958	63+10m	63+10m	62+8m	61+8m	1997	70+4m	70+4m	70+4m	70+4m
1959	64	64	63+2m	61+8m	1998	70+6m	70+6m	70+6m	70+6m
1960	64+2m	64+2m	63+8m	62+2m	1999	70+8m	70+8m	70+8m	70+8m
1961	64+4m	64+4m	64+2m	62+8m	2000	70+10m	70+10m	70+10m	70+10m
1962	64+6m	64+6m	64+6m	63+2m	2001	71	71	71	71
1963	64+8m	64+8m	64+8m	63+8m	2002	71+2m	71+2m	71+2m	71+2m
1964	64+10m	64+10m	64+10m	64+2m	2003	71+4m	71+4m	71+4m	71+4m
1965	65	65	65	64+8m	2004	71+6m	71+6m	71+6m	71+6m
1966	65+2m	65+2m	65+2m	65+2m	2005	71+8m	71+8m	71+8m	71+8m
1967	65+4m	65+4m	65+4m	65+4m	2006	71+10m	71+10m	71+10m	71+10m
1968	65+6m	65+6m	65+6m	65+6m	2007	72	72	72	72
1969	65+8m	65+8m	65+8m	65+8m	2008	72+2m	72+2m	72+2m	72+2m
1970	65+10m	65+10m	65+10m	65+10m	2009	72+4m	72+4m	72+4m	72+4m
1971	66	66	66	66	2010	72+6m	72+6m	72+6m	72+6m
1972	66+2m	66+2m	66+2m	66+2m	2011	72+8m	72+8m	72+8m	72+8m
1973	66+4m	66+4m	66+4m	66+4m	2012	72+10m	72+10m	72+10m	72+10m
1974	66+6m	66+6m	66+6m	66+6m	2013	73	73	73	73

Pramen: MPSV

Světový den sociální spravedlnosti připadá od roku 2009 na 20. února. Podle definic jsou sociálním vyloučením ohroženi lidé, kteří trpí hmotným nedostatkem nebo ročně pracují méně než 20 procent běžné pracovní doby. Podle Evropského statistického úřadu je v ČR chudobou a sociálním vyloučením ohroženo pouze 15 procent obyvatel.

Při této příležitosti vydal své prohlášení také generální ředitel Mezinárodní organizace práce (ILO). Podle něj v dnešní době panuje převládající pocit nespravedlnosti z toho, že se od nejslabších požaduje, aby obětovali nejvíce. Sociální spravedlnost je sice multidimenzionální, ale svět práce musí být integrální součástí rozhodování o vytváření jiného, spravedlivějšího budoucího světového řádu. Financemi tažený model globalizace a jeho krach za sebou zanechal masovou nezaměstnanost, podzaměstnanost, snižování mzdových příjmů a sociálních dávek. Současnou globální situaci charakterizují tyto skutečnosti:

- sociální a ekonomické nerovnosti se prohlubují,
- zhruba 200 milionů mužů a žen je nezaměstnaných,
- dalších 870 milionů lidí pracuje, ale nejsou schopni dostat sebe a své rodiny nad hranici chudoby na úrovni 2 dolarů na osobu denně,
- zhruba 74 milionů mladých lidí nemá žádnou práci a jejich míra nezaměstnanosti v řadě zemí dosáhla dramatických hodnot, přičemž se prodlužuje také doba, po kterou jsou nezaměstnaní; důsledky této nezaměstnanosti mohou trvat po celý jejich život,

- vedle nezaměstnanosti mužů a žen přetrvává dětská práce
- přetrvává také nucená práce, protože řada lidí ve snaze uniknout z pastí nezaměstnanosti a chudoby doma upadá do pastí obchodu s lidmi a moderních forem otroctví,
- 80 % světové populace nemá dostatečné sociální zabezpečení a více než polovina nemá vůbec žádné,
- diskriminace brání stovkám milionů lidí, zvláště ženám, realizovat svůj pracovní potenciál,
- v řadě zemí pracující nemohou uplatnit své právo svobodně se organizovat, zakládat odbory a stát se jejich členy.

Vzájemně propojená světová ekonomika by si vedla lépe za plné zaměstnanosti. V současné době však hrozí, že budou spíše uplatňována opatření jako ochrana obchodu, konkurenční devalvace měn, snižování mezd a fiskální omezení, což může vést k tomu, že jednotlivé ekonomiky dále oslabí a deficity a sociální nerovnosti se prohloubí.

Mezinárodní spolupráce a koordinace politiky zaměřené na oživení se musí přenést do začleňujícího, rovného a udržitelného globálního vývoje. Měl by vycházet z vědomí, že respekt k základním právům na pracovišti uvolňuje lidský potenciál a podporuje ekonomický rozvoj a že ke spravedlivé, rovnovážné a začleňující politice přispívá rovněž sociální dialog.

Spojená globální snaha o sociální spravedlnost je v zájmu všech.

Zdroj: MPSV a ILO

Novely vybraných zákonov a ich dopad na cenu práce

Jana Španková, Adriana Grenčíková

Autorky v príspevku porovnávajú cenu práce pred a po novelizácii zákonov týkajúcich sa zamestnávania niektorých skupín zamestnancov – najmä študentov, zamestnancov pracujúcich na dohodu, poberateľov predčasných starobných dôchodkov, starobných dôchodkov či nezamestnaných. Tieto skupiny bolo zaujímavé zamestnávať na dohody v prípade občasných prác najmä z dôvodu ušetrenia financií na odvodoch zo strany zamestnávateľa, zo strany zamestnanca to bolo zvýšenie svojho príjmu, získanie či udržanie pracovných návykov ako aj skutočnosť, že zo mzdy neodvádzali odvody vo výške 13,4 % ako zamestnanci v pracovnom pomere, čím získali v čistom vyšší príjem. V praktických modelových príkladoch poukazujú na výhody zamestnávania jednotlivých skupín a analyzujú možné dopady na zamestnávanie týchto skupín.

Väčšina uchádzačov o prácu má záujem najmä o trvalý pracovný pomer. Podľa spoločnosti Profesia prácu na plný úväzok hľadá 83 percent ľudí. Za posledných desať rokov však stúpol počet záujemcov o prácu na dohodu. Kým v roku 2003 malo záujem o takýto typ práce 20 percent ľudí, v roku 2012 je to viac ako tretina - až 35 percent uchádzačov (www.profesia.sk). Je to spôsobené tým, že ľudia sú flexibilnejší ako boli pred pár rokmi. Skupina ľudí, ktorá chce pracovať na trvalý pracovný pomer, je rovnaká ako v minulosti. Skupina tých, ktorí si hľadajú prácu na skrátený pracovný úväzok resp. alternatívne pracovné úväzky, však stúpla. Záujem stúpol najmä o dohody. Väčšina firiem - 89 percent chce zamestnávať ľudí hlavne na plný úväzok. O zamestnancov na dohodu malo v roku 2012 záujem 12 percent firiem, v roku 2003 to bolo sedem percent. Zamestnancov na skrátený úväzok chcelo v roku 2012 päť percent firiem, o pracovníkov na živnosť malo záujem 12 percent firiem. Práca na dohodu sa nepočítala do odpracovaných rokov pri stanovovaní nároku na odchod do dôchodku, ani nemali vplyv na výšku dôchodku, preto neboli efektívnym riešením na dlhšiu dobu. Mnohí ľudia si však vedeli zvýšiť svoju finančnú situáciu práve vďaka dohodám a niektoré skupiny zamestnancov boli preto veľmi zaujímavými na trhu práce (najmä študenti, ale aj predčasní dôchodcovia a pod.).

Cieľom príspevku je reflektovať na aktuálne novely daňových a sociálnych zákonov, ako aj Zákonníka práce, aplikovať ich do praxe a poukázať na zvýšenú cenu práce pri zamestnávaní niektorých skupín zamestnancov. Originalita štúdie spočíva najmä v aplikácii noviel zákonov do praxe. Využili sme metódy štúdia literatúry, najmä aktuálnych zákonov, ktoré sú platné od 1. 1. 2013 (t. j. Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, v platnom znení, Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení, v platnom znení, ako aj Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, v platnom znení).

Práca na dohodu

Okrem pracovného pomeru je možné podľa Zákonníka práce vykonávať prácu i na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tzv. „dohody“ môže zamestnávateľ výnimočne uzatvoriť s fyzickými osobami vtedy, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce. Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahovali len ustanovenia prvej časti Zákonníka práce (všeobecné ustanovenia), nevzťahovali sa na ne napr. ustanovenia o pracovnom čase (pracovný čas, práca nadčas), mzde, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Za výkon práce na základe

dohôd patrila zamestnancovi odmena v dohodnutej výške, nie mzda.

V súlade so Zákonníkom práce išlo o 3 druhy dohôd:

- Pracovný vzťah založený písomnou dohodou o pracovnej činnosti;
- Pracovný vzťah založený písomnou dohodou o vykonaní práce;
- Pracovný vzťah založený písomnou dohodou o brigádnickej práci študentov.

Na základe **dohody o pracovnej činnosti** možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu **najviac 10 hodín týždenne**. **Dohoda o vykonaní práce** sa uzatvára, ak rozsah práce **nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku**. Do predpokladaného rozsahu práce sa **započítava** aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a ktorá nedovršila 26 rokov veku (najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku). Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

Do 31. 12. 2012 bolo povinnosťou zamestnávateľa platiť za svojich zamestnancov pracujúcich na akúkoľvek dohodu iba úrazové a garančné poistenie. **Od 1. januára 2013 sú zamestnanci pracujúci na dohodu povinní odvádzat odvody na ne-mocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti a zdravotné poistenie.** Výnimkami v platení odvodov pri práci na dohodu budú študenti a poberatelia starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov, invalidných výsluhových dôchodkov a poberatelia výsluhových dôchodkov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek. Tí sú považovaní za zamestnancov len na účely dôchodkového poistenia. Z platenia odvodov budú zamestnaným na dohodu vyplývať určité nároky - napr. dávky nemocenského poistenia vrátane nároku na náhradu príjmu počas prvých 10 dní PN, dávky v nezamestnanosti a dávky z dôchodkového poistenia.

Tabuľka č. 1: Porovnanie mzdy a odvodov pri výške mzdy 340,00 EUR (platné do 31. 12. 2012)

	Zamestnanec pracujúci na							
	na dohodu				na pracovný pomer			
druh poistenia	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné	4	0,00	10	0,00	4	13,6	10	34,00
nemocenské	1,4	0,00	1,4	0,00	1,4	4,76	1,4	4,76
starobné	4	0,00	14	0,00	4	13,6	14	47,6
invalidné	3	0,00	3	0,00	3	10,20	3	10,20
v nezamestnanosti	1	0,00	1	0,00	1	3,40	1	3,40
garančné			0,25	0,85			0,25	0,85
úrazové			0,8	2,75			0,8	2,75
rezervný			4,75	0,00			4,75	16,15
SPOLU odvody	0,00 EUR		3,60 EUR		45,56 EUR		119,71 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	340,00 EUR				294,44 EUR			
Cena práce	343,60 EUR				459,71 EUR			

„Dohodári“ zároveň získali nasledovné práva:

1. Vztahuje sa na nich minimálna mzda (t.j. 337,70 EURA mesačne);
 2. Pracovný čas za 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín;
 3. Právo na prestávku v práci (30 minútová prestávka, ak práca presahuje 6 hodín);
 4. Príplatky za prácu v noci a cez sviatok;
- Naďalej však platí, že nemajú nárok na dovolenku.

Pozrime sa na komparáciu odvodov a celkovej ceny práce zamestnanca pri zamestnancoch v pracovnom pomere a zamestnancoch pracujúcich na dohodu. Zvoľme zámerne výšku mzdy 340,00 EUR (tabuľka č. 1). Nie je to minimum, ktoré musí zamestnávateľ poskytovať, a zároveň nemusíme brať do úvahy daň, nakoľko mesačný základ dane je pri mzde 340,00 nižší ako mesačná nezdaniteľná časť základu dane (v roku 2012 to bolo 303,72 EUR).

Pri mzde 340 EUR bol rozdiel medzi mzdou zamestnanca na dohodu a na pracovný pomer 45,56 EUR mesačne, čo nie je zanedbateľná suma pre zamestnanca, nehovoriac o zamestnávateľovi, ktorého zamestnanec na dohodu „stál“ iba 343,60 EUR, pokiaľ zamestnanec v pracovnom pomere o 116,11 EUR mesačne viac.

Tento model však od 1. 1. 2013 neplatí a tak zamestnanci, ktorí si dohodami zvyšovali svoj príjem, budú pre zamestnávateľa menej atraktívnou pracovnou silou (tabuľka č. 2).

Pravidelný mesačný príjem je príjem fyzickej osoby v pracovnom pomere, ktorý je vyplácaný pravidelne, v určitých intervaloch, najčastejšie raz mesačne. Nepravidelný príjem je príjem, ktorý je vyplatený len jednorázovo a nepravidelne. Zamestnávateľ ich prihlasuje a odhlasuje iba na jeden deň, a to v posledný deň kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza mesiacu, v ktorom dochádza k vyplateniu príjmu, pričom prihlásenie a odhlásenie sa vykoná v jeden deň.

Vzniká teda priestor pre zamestnávateľov, ako budú vyplácať mzdu svojim zamestnancom pracujúcim na dohodu, pretože v tomto prípade môžu ušetriť obaja rovnako. Zamestnávateľ i zamestnanec majú rozdiel pri rôznom type príjmu 8,16 EUR.

V každom prípade oproti roku 2012 stúpnu náklady zamestnávateľa na zamestnancov pracujúcich na dohodu o 107,95 EUR v prípade zamestnanca pracujúceho na dohodu s nepravidelným príjmom a 116,11 EUR v prípade zamestnanca pracujúceho na dohodu s pravidelným príjmom. Ročne tieto náklady stúpnu na 1295,40 EUR, resp. 1393,32 EUR pri mzde 340,00 EUR, čo nie je zanedbateľná suma. V prípade, že zamestnanec poberá vyššiu mzdu, stúpajú i odvody a tým aj cena práce pre zamestnávateľa a daňové povinnosti pre zamestnanca.

Ak by sme vzali do úvahy, že zamestnanec zarába 874 EUR, čo je podľa Štatistic-

Tabuľka č. 2: Porovnanie mzdy a odvodov pri výške mzdy 340,00 EUR (od 1. 1. 2013)

	Zamestnanec pracujúci na dohodu							
	s pravidelným príjmom				s nepravidelným príjmom			
druh poistenia	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné	4	13,6	10	34,00	4	13,6	10	34,00
nemocenské	1,4	4,76	1,4	4,76				
starobné	4	13,6	14	47,6	4	13,6	14	47,6
invalidné	3	10,20	3	10,20	3	10,20	3	10,20
v nezamestnanosti	1	3,40	1	3,40				
garančné			0,25	0,85			0,25	0,85
úrazové			0,8	2,75			0,8	2,75
rezervný			4,75	16,15			4,75	16,15
SPOLU odvody	45,56 EUR		119,71 EUR		37,40 EUR		111,55 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	294,44 EUR				302,60 EUR			
Cena práce	459,71 EUR				451,55 EUR			

Tabuľka č. 3: Porovnanie mzdy a odvodov pri výške mzdy 874,00 EUR (od 1. 1. 2013)

druh poistenia	Zamestnanec pracujúci na dohodu							
	s pravidelným príjmom				s nepravidelným príjmom			
	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné	4	34,96	10	87,40	4	34,96	10	87,40
nemocenské	1,4	12,23	1,4	12,23				
starobné	4	34,96	14	122,36	4	34,96	14	47,6
invalidné	3	26,22	3	26,22	3	26,22	3	26,22
v nezamestnanosti	1	8,74	1	8,74				
garančné			0,25	2,18			0,25	2,18
úrazové			0,8	6,99			0,8	6,99
rezervný			4,75	41,51			4,75	41,51
SPOLU odvody	117,11 EUR		307,63EUR		96,14 EUR		211,90 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	756,89 EUR				777,86 EUR			
Čistá mzda *	670,79 EUR				689,21 EUR			
Cena práce	1181,63 EUR				1085,90 EUR			

* mesačná nezdaniteľná časť základu dane v roku 2013 je 311,32 EUR

kého úradu priemerná nominálna mzda v 3. štvrtroku 2012, odvody a cena práce by boli ako v tabuľke č. 3.

V tomto prípade sú sumy ceny práce oveľa zaujímavejšie. Ročný rozdiel medzi príjmom vyplácaným pravidelne a nepravidelne je až 1148,76 EUR (čo je viac ako jeden mesačný plat zamestnanca s nepravidelným príjmom), rozdiel v mzde zamestnanca je 18,42 EUR mesačne, čo je 221 EUR ročne.

Poberatelia predčasného starobného dôchodku pracujúci na základe dohôd

Táto skupina ľudí je často v predčasnom dôchodku najmä z dôvodu zmien na trhu práce, organizačných zmien, ohrozenia prepúšťaním či zhoršením pracovných podmienok. Odchodom do predčasného starobného dôchodku riešili mnohí svoju sociálnu situáciu a získali tak sociálne istoty v podobe predčasného starobného dôchodku. Človek, ktorý chce odísť do predčasného starobného dôchodku, musí splniť viaceré podmienky:

- získal najmenej 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia,

- chýbajú mu najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku,

- suma predčasného starobného dôchodku ku dňu, od ktorého požiadal o jeho priznanie, je vyššia ako 1,2-násobok sumy životného minima pre plnoletú fyzickú osobu. T. j. od júla 2012 do 30. júna 2013 je výška životného minima 194,58 EUR mesačne, čiže dôchodok po odpočítaní musí dosahovať výšku min. 233,50 EUR mesačne. Dôchodok sa znižuje o 0,5 % za každých začatých 30 dní obdobia od vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku (za 365 dní sa suma dôchodku zníži o 6,5 %).

V roku 2011 došlo k zníženiu počtu poberateľov predčasného starobného dôchodku oproti roku 2010 (tabuľka č. 4). Zníženie bolo spôsobené najmä novelou zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov s tým, že od 1. januára 2011 sa zamedzilo poberaniu predčasného starobného dôchodku počas vykonávania zárobkovej činnosti.

Atraktivita zamestnávania predčasných starobných dôchodcov spočívala najmä v tom, že po pracovnej či fyzickej stránke

Tabuľka č. 4: Počet poberateľov a výška dôchodkov v roku 2011 a 2010

	k 31. 12. 2011		k 31. 12. 2010	
	počet poberateľov	priemerná výška	počet poberateľov	priemerná výška
predčasný starobný	32 130	358	47 893	367
invalidní	223 182	256	208 338	255
starobný	957 633	362	954 661	353

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Tabuľka č. 5: Porovnanie mzdy a odvodov zamestnanca pracujúceho na dohodu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok s príjmom 340,00 EUR

druh poistenia	Zamestnanec pracujúci na dohodu							
	s pravidelným príjmom				s nepravidelným príjmom			
	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné	4	13,6	10	34,00	4	13,6	10	34,00
nemocenské	1,4	4,76	1,4	4,76				
starobné	4	13,6	14	47,6	4	13,6	14	47,6
invalidné				10,20				
v nezamestnanosti				3,40				
garančné			0,25	0,85			0,25	0,85
úrazové			0,8	2,75			0,8	2,75
rezervný			4,75	16,15			4,75	16,15
SPOLU odvody	31,96 EUR		119,71 EUR		27,20 EUR		101,35 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	308,04 EUR				312,80 EUR			
Cena práce	459,71 EUR				441,35 EUR			

Tabuľka č. 6: Poberatelia starobného dôchodku pracujúci na základe dohôd

	Zamestnanec - dôchodca, ktorý dosiahol dôchodkový vek, pracujúci na dohodu							
	Poberateľ starobného dôchodku a výsluhového dôchodku				Poberateľ invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku			
druh poistenia	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné								
nemocenské								
starobné	4	13,6	14	47,6	4	13,6	14	47,6
invalidné					3	10,2	3	10,2
v nezamestnanosti								
garančné			0,25	0,85			0,25	0,85
úrazové			0,8	2,75			0,8	2,75
rezervný			4,75	16,15			4,75	16,15
SPOLU odvody	13,60 EUR		67,35 EUR		23,80 EUR		77,55 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	326,40 EUR				316,20 EUR			
Cena práce	407,35 EUR				417,55 EUR			

boli porovnateľní s inými zamestnancami, avšak pri práci na dohodu bolo odvodové zaťaženie pre obe strany výhodnejšie.

Po 1. 1. 2013 sa však zaujímavosť zamestnávania tejto skupiny stráca (tabuľka č. 5), pretože v prípade uzatvorenia dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce s fyzickou osobou, ktorá je poberateľom predčasného starobného dôchodku, bude práca na dohodu znamenať stratu dôchodku. Ak sa poberateľ predčasného starobného dôchodku zamestná iba na krátku dobu (napr. pár dní), sociálna poisťovňa bude evidovať dôchodkové poistenie počas práce na základe prihlášky a odhlášky zaslanej zamestnávateľom a vyplatiť iba časť predčasného starobného dôchodku. Z tohto

pohľadu je práca pre týchto ľudí nezaujímavá – za prácu im bude predčasný starobný dôchodok znížený.

Ľudia, ktorí odišli do predčasného starobného dôchodku sú teda potrestaní viackrát – znížením dôchodku odchodom do predčasného starobného dôchodku a zároveň stratou možnosti vylepšiť si svoj príjem. Pre týchto ľudí sa stráca význam pracovať za podmienok, ktoré priniesli novely zákonov.

V porovnaní s nákladmi na mzdu zamestnanca na dohodu a zamestnanca na dohodu, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ pri pravidelnom príjme neušetrí žiadne financie, pri nepravidelnom ušetrí 10,20 EUR mesačne (t.j. 122,40 ročne).

Poberatelia starobného dôchodku pracujúci na základe dohôd

Nepriaznivá ekonomická situácia je najčastejšou príčinou hľadania možností, ako sa uplatniť na trhu práce aj u poberateľov dôchodkov. Poberateľ starobného dôchodku a výsluhového dôchodku, ak dovŕšil dôchodkový vek a pracuje na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, je pre zamestnávateľa zaujímavejší ako predchádzajúce skupiny (tabuľka č. 6).

Poberatelia starobných dôchodkov môžu byť zamestnaní aj na základe pracovnej zmluvy. V tom prípade sú pre účely zdravotného poistenia a sociálneho poistenia považovaní za zamestnancov, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť s právom na príjem zo závislej činnosti a ich príjem je vymeriavacím základom zamestnanca a zamestnávateľa pre platenie poistného na zdravotné poistenie a povinné sociálne poistenie.

Náklady na mzdu zamestnanca poberateľa starobného dôchodku na základe pracovnej zmluvy (tabuľka č. 7) sa blížila k cene práce zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy, t.j. 459,71 EUR, pri rozdiely 3,40 EUR mesačne dá zamestnávateľ pravdepodobne prednosť mladšiemu uchádzačovi.

Zamestnanci pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov

Zamestnať študenta bolo pre zamestnávateľa výhodné z dôvodu ušetrenia na odvodoch, ale aj pri výchove mladých zamestnancov. Pre samotného študenta je práca atraktívna z pohľadu získania finančnej nezávislosti od rodičov a praxe, ktorá je výhodou pri uplatnení sa na trhu práce. Od 1. 1. 2013 nie je možné na dohodu o brigádnickej práci študentov zamestnávať študenta, ktorý má viac ako 26 rokov, teda ani externých študentov. Povinnosťou zamestnávateľa je ukončiť dohodu o brigádnickej práci študentov uzatvorenú pred 1. 1. 2013 s osobami, ktoré nespĺňajú zákonom stanovené podmienky pre tento typ dohôd, od 31. 1. 2013.

Novinky v odvodoch z dohôd sa nebudú týkať žiakov strednej školy do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšia 18 rokov veku, za podmienky, že mesačný príjem z dohody nepresiahne sumu 66 EUR. Za takýchto zamestnancov bude aj po 1. 1. 2013 zamestnávateľ odvádzať len úrazové a garančné poistenie (tabuľka č. 8).

Zamestnanci poberajúci dávku v nezamestnanosti

Na dohody v roku 2010 podľa údajov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny pracovalo 48,2 tisíc nezamestnaných, ku koncu roku 2011 to už bolo takmer 68 260 evidovaných nezamestnaných. Vďaka možnosti zárobku na dohodu mali nezamestnaní možnosť preklenúť obdobie bez príjmu. Ide väčšinou o ľudí s nízkym vzdelaním, ktorí majú problém získať inú prácu. Nezamestnaní evidovaní na úrade práce si

mohli mesačne na dohodu privyrobiť 143,40 EUR, neplatili dane ani odvody, zamestnávateľ platil odvody len vo výške 1,05 percenta na úrazové poistenie a garančný fond do Sociálnej poisťovne.

Od januára budú pracujúci nezamestnaní platiť všetky odvody, ktoré v súčasnosti platia aj klasickí zamestnanci (plus zaňho samozrejme zaplatí plné odvody aj zamestnávateľ). Dane platiť nebude, pretože maximálny zárobok evidovaného nezamestnaného je menší ako nezdaniteľná časť na zamestnanca. V čistom teda dostane na ruku 124,21 EUR.

Vykonávanie zárobkovej činnosti na základe dohôd mimo pracovného pomeru nemotivuje uchádzačov o zamestnanie hľadať si riadne platené zamestnanie na základe pracovného pomeru ani zamestnávateľov vytvárať riadne pracovné miesta.

Záver

Mzda pre zamestnanca tvorí značnú časť nákladov zamestnávateľa. Zamestnávateľ pri zvažovaní, kto obsadí pracovné miesto (t.j. zamestná zamestnanca na pracovný pomer alebo na dohodu), bude samozrejme zvažovať aj finančné náklady. Zo všetkých ponúkaných foriem je pre neho výhodnejšie zamestnať (ak to pracovné podmienky dovoľujú) najmä študenta za predpokladu, že má menej ako 18 rokov a jeho mzda je maximálne vo výške 66 EUR, ktorého cena práce bude o 63,75 EUR mesačne menej ako poberateľa starobného dôchodku a výsluhového dôchodku. Študent s príjmom nad 66 EUR a poberateľ invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku sú tiež z pohľadu ceny práce zaujímaví. Oproti zamestnancovi v pracovnom pomere či zamestnancovi na dohodu ušetrí 42,16 EUR mesačne (tabuľka č. 9).

Zamestnanec pracujúci na dohodu s pravidelným príjmom je z pohľadu ceny práce totožný so zamestnancom v pracovnom pomere. Iba o 3,40 EUR mesačne je výhodnejšie zamestnať poberateľa starobného dôchodku na základe pracovnej zmluvy.

Práce na dohodu boli často zneužívané a zamestnávateľia poskytovali vyšší príjem svojim zamestnancom napríklad na základe pracovných ciest. Z tohto dôvodu boli často nahrádzané pracovné miesta pre zamestnancov na trvalý pracovný pomer obsadzované „dohodármi“.

Ak bol doteraz nejaký „dohodár“ odmeňovaný sumou nižšou ako minimálna mzda, s veľkou pravdepodobnosťou jeho pracovné miesto po 1. 1. 2013 zanikne a on nebude mať prácu žiadnu. Možno sa so zamestnávateľom dohodnú na práci „načierno“, alebo sa dohodnú na tzv. nepravidelnom príjme. A ak práca neskončí nikdy, odvody do sociálnej poisťovne sa nedostanú.

Výsledkom týchto zmien je zhoršenie podnikateľského prostredia v Slovenskej republike. Rok 2013 však v tejto súvislosti prináša aj ďalšie zmeny, ktoré sme bližšie nešpecifikovali, súvisia však so skúmanou problematikou. Od roku 2004 je v slovenskom daňovom systéme koncept zdaňova-

Tabuľka č. 7: Náklady na zamestnávanie poberateľov starobného dôchodku na základe pracovnej zmluvy

druh poistenia	Zamestnanec - poberateľ starobného dôchodku, ktorý dosiahol dôchodkový vek zamestnaný na základe							
	dohody				pracovnej zmluvy			
	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné					4	13,6	10	34,00
nemocenské					1,4	4,76	1,4	4,76
starobné	4	13,6	14	47,6	4	13,6	14	47,6
invalidné					3	10,2	3	10,2
v nezamestnanosti								
garančné			0,25	0,85			0,25	0,85
úrazové			0,8	2,75			0,8	2,75
rezervný			4,75	16,15			4,75	16,15
SPOLU odvody	13,60 EUR		67,35 EUR		42,16 EUR		116,31 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	326,40 EUR				297,84 EUR			
Cena práce	407,35 EUR				456,31 EUR			

Tabuľka č. 8: Náklady na zamestnávanie na dohodu o brigádnickej práci študentov

	Zamestnanec - študent							
	do dovŕšenia 18 rokov pri príjme max. 66 eur mesačne				starší ako 18 rokov alebo s príjmom nad 66 eur mesačne			
druh poistenia	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné								
nemocenské								
starobné					4	13,6	14	47,6
invalidné					3	10,2	3	10,2
v nezamestnanosti								
garančné			0,25	0,85			0,25	0,85
úrazové			0,8	2,75			0,8	2,75
rezervný							4,75	16,15
SPOLU odvody	0,00 EUR		3,60 EUR		23,80EUR		77,55 EUR	
Výška mzdy bez odvodov	340,00 EUR				316,20 EUR			
Cena práce	343,60 EUR				417,55 EUR			

Tabuľka č. 9: Porovnanie celkovej ceny práce

		odvody zamestnanca	mzda bez odvodov	odvody zamestnávateľa	celková cena práce
zamestnanec v pracovnom pomere		45,56	294,44	119,71	459,71
práca na dohodu - príjem	pravidelný	45,56	294,44	119,71	459,71
	nepravidelný	37,40	302,60	111,55	451,55
predčasný dôchodca - príjem	pravidelný	31,96	308,04	119,71	459,71
	nepravidelný	27,20	312,80	101,35	441,35
poberateľ starobného dôchodku a výsluhového dôchodku		13,60	326,40	67,35	407,35
poberateľ invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku		23,80	316,20	77,55	417,55
poberateľ starobného dôchodku, zamestnaný na základe prac. zmluvy		42,16	297,84	116,31	456,31
študent	do 18 rokov s max. príjmom 66 eur mes.	0,00	340,00	3,60	343,60
	starší ako 18 rokov, s príjmom nad 66 eur mes.	23,80	316,20	77,55	417,55

nia 19% daňou. Momentálne platí pre firmy 23% daň z príjmu, čo je zvýšenie o 4 percentuálne body. Vyššia sadzba sa odrazí na nižšej konkurencieschopnosti a príťažlivosti pre potenciálnych investorov. Niektoré spoločnosti pôsobiace na Slovensku môžu zaregistrovať svoje sídlo v krajinách

s nižšími daňami, prípadne svoju činnosť jednoducho ukončia.

Slovensko sa stalo najmenej výhodnou krajinou pre podnikanie z celej strednej a východnej Európy. Všetky okolité krajiny ako Česko, Maďarsko či Poľsko zdaňujú firmy sadzbami nižšími ako 23 percent (19 %).

Záujem rastie o Cyprus, kde je daň z príjmov právnických osôb na úrovni 10 % (rovnako ako v Bulharsku). Za prvý polrok 2012 odišlo podľa inštitútu INESS takmer 700 firiem najmä kvôli daniam len do Maďarska. Neodchádzajú len veľkí investori, do zahraničia utekajú aj malé a stredné firmy. To znamená horšie podmienky na tvorbu nových pracovných miest. Okrem uvedených skutočností to bude mať za dôsledok aj zhoršenie postavenia zamestnancov

kvôli nižšej ponuke práce a zvyšovaniu nezamestnanosti. A v neposlednej rade sa výška odvodov a daní odrazí aj v cenách tovarov a služieb.

Literatúra:

Masárová, T., Sika, P., Španková, J.: Sociálna politika – aplikačné praktikum. Trenčín FSEV 2011, ISBN 978-80-8075-513-3

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

www.profesia.sk

www.iness.sk

Obě autorky pôsobí na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne.

Projekty podporované EU

Evropská referenční a expertní síť odborného vzdělávání (Refernet)

Marta Salavová

Je klesající zájem o učňovské obory problémem, který postihuje pouze Českou republiku, nebo se s ním setkaly už jiné evropské země? Jak se liší systém odborného vzdělávání u nás od jiných evropských zemí? Jak se změnil v uplynulých letech a jaké informace o odborném vzdělávání u nás máme? Co můžeme udělat pro jeho rozvoj? Na tyto a další otázky týkající se odborného vzdělávání odpovídá ve svých aktivitách evropská síť Refernet (Evropská referenční a expertní síť odborného vzdělávání) a její národní zastoupení. Síť zaměřenou na sdílení informací a zkušeností v oblasti odborného vzdělávání založil v roce 2002 Cedefop - Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy. Česká republika se do sítě zapojila v roce 2004 po svém vstupu do EU.

Co je Refernet

Refernet je evropská síť poskytující informace o národních systémech a politice odborného vzdělávání a přípravy (OVP) v členských zemích EU, na Islandu a v Norsku. Je složená z institucí a organizací se společným zájmem v oblasti odborného vzdělávání. Informace o odborném vzdělávání využívají pro své potřeby – a zároveň se spolupodílí na jejich shromažďování a zpracování. Výsledky těchto aktivit mají různé formy – zejména se jedná o přehledové či tematické zprávy, kratší informační zprávy či články apod. Zakladatel sítě Cedefop spravuje informace na evropské úrovni, zpracovává analýzy a srovnávací studie. Výstupy sítě, kromě toho, že jsou využívány Evropskou komisí pro monitoring odborného vzdělávání, jsou také k dispozici pro všechny zájemce prostřednictvím webových stránek.

Konsorcium – jak funguje národní spolupráce

Síť staví na spolupráci národních institucí, jejichž zapojení garantuje široké pokrytí různých podoblastí odborného vzdělávání. V České republice se jedná o 21 institucí sdružených v Národním konsorciu sítě ReferNet. Na pozici koordinátora českého Národního konsorcia se po dvou letech střídá Národní vzdělávací fond a Národní ústav pro vzdělávání. Mezi členy českého Národního konsorcia v současnosti patří mnoho významných národních partnerů aktivních v různých oblastech odborného vzdělávání, včetně centrálních institucí státní správy (MŠMT, MPSV, MPO), sociálních partnerů (Svaz průmyslu a dopravy, Českomoravská

konfederace odborových svazů), výzkumných institucí (Sociologický ústav AV ČR, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí), školských asociací (CZESHA, AVOS, SPTV), vysokých škol (Masarykova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně), institucí vzdělávání dospělých (AIVD) včetně soukromého subjektu (Republikové centrum vzdělávání, s. r. o.) a dalších. Členové sítě se setkávají na pravidelných zasedáních.

Národní konsorcium se podílí na plnění úkolů ve třech základních oblastech:

- poskytování informací o systému odborného vzdělávání a vývoji vzdělávací politiky v ČR včetně zpracování podrobných zpráv a článků;
- dokumentační aktivity publikací v oblasti OVP;
- diseminace a propagace.

Klíčové informační produkty sítě Refernet

ReferNet poskytuje řadu různorodých informačních produktů. Formou se jedná o tištěné i elektronické publikace, on-line databáze, newslettery, krátké zprávy a jiné. Mezi klíčové patří:

Odborné vzdělávání v České republice – přehledová zpráva

Forma: online publikace, cca 60 s.

Editor: Národní koordinátor/Cedefop

Každoročně aktualizovaná publikace poskytuje všeobecný přehled o systému odborného vzdělávání a přípravy v ČR. Pojednává o různých tématech včetně socio-ekonomického kontextu odborného vzdělávání, systému počátečního a dalšího vzdělávání, podpory zapojení do odborného vzdělávání

a přípravy, problematiky formování kvalifikací získaných odborným vzděláváním atd. Publikaci vydávají všechny partnerské země sítě ReferNet, což umožňuje cenný vhled do národních systémů odborného vzdělávání a možnost jejich vzájemného porovnání. V anglickém znění vycházejí jako „VET in Europe – Country reports“. Nejaktuálnější publikace za Českou republiku vyšla v anglickém jazyce, v českém jazyce byla publikována v roce 2010.

Zpráva o politice odborného vzdělávání v ČR 2002–2010

Forma: online publikace, 144 s.

Editor: Národní koordinátor/Cedefop

Zpráva podává informace o vývoji v oblasti politiky odborného vzdělávání na národní úrovni v letech 2002–2010. Zpráva je k dispozici v českém i anglickém jazyce. Zprávy za všechny členské země byly jedním z hlavních zdrojů pro srovnávací publikaci Cedefopu, která umožňuje sledovat vývoj v modernizaci systémů odborného vzdělávání v Evropě. Nejaktuálnější informace o politice odborného vzdělávání v ČR jsou dostupné ve formě vyplněného dotazníku pro rok 2010–2012, který opět slouží jako podklad pro zprávu Cedefopu na celoevropské úrovni. Obě jsou dostupné online na stránkách českého ReferNetu.

Národní zpráva o výzkumu odborného vzdělávání 2009

Forma: online publikace, 48s.

Editor: Národní koordinátor/Cedefop

Zpráva mapuje výzkumné aktivity týkající se čtyř definovaných oblastí (přínosy odborného vzdělávání, přechody v rámci stu-

dijního a pracovního života, předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce a mobilita a migrace v souvislosti s odborným vzděláváním), které probíhaly v období let 2004–2009. Dostupná je v českém i anglickém jazyce.

Zaostřeno na odborné vzdělávání - Česká republika

Forma: leták

Editor: Národní koordinátor/Cedefop

Leták obsahuje krátký popis systému odborného vzdělávání a je k dispozici v českém, anglickém, francouzském a německém jazyce. V anglické verzi se nazývá „Spotlight on VET in the Czech Republic“. K dispozici jsou obdobné letáky pro mnoho dalších evropských zemí (on-line nebo i v tištěné podobě), které poskytují základní vhled do hlavních znaků (např. systému škol) jejich odborného vzdělávání.

Cedefop Newsletter a Cedefop Briefing Notes

Forma: newslettery

Editor: Cedefop

Cedefop Newsletter je vydáván měsíčně a informuje o nových publikacích, evropských a mezinárodních iniciativách, pracovních příležitostech a dalších novinkách v širším kontextu odborného vzdělávání, kvalifikací a trhu práce.

Cedefop Briefing Notes jsou odborné články na vybrané téma v jedné z výše uvedených oblastí, vydávány jsou měsíčně v rozsahu 4–10 stran.

VET-Bib a VET Alert

Forma: bibliografická databáze a newsletter
Editor: Cedefop

VET-Bib je rozsáhlá bibliografická databáze Cedefopu obsahující informace o publikacích a článcích z oblastí odborného vzdělávání v evropských zemích, v některých případech i jejich plný text v elektronické formě.

Příklad práce s informacemi z ReferNetu

Česká republika vykazuje vysoký podíl osob, které dosáhly alespoň vyššího sekundárního vzdělání (ISCED 3 nebo vyšší) a odborné vzdělávání jako takové má dlouhou tradici. Dlouhodobě však ČR zaznamenává pokles zájmu o střední odborné vzdělání, zejména bez maturity. Nejsme však jediná země, která čelí poklesu zájmu o učňovské obory. Řešením tohoto problému se zabývá například mezinárodní program Kvalita učňovství („Quality Apprenticeship“ programme). Zvýšení kvality vzdělávání v učňovských oborech přispívá k usnadnění přechodu na trh práce a snížení nezaměstnanosti mladých. Řešitelé projektu jsou si přitom vědomi limitů, které učňovství má, například vazbou na některé tradiční sektory nebo úzce vymezeným uplatněním v sektoru služeb. Program mimo jiné shromažďuje příklady dobré praxe z různých zemí světa a formuluje závěry a doporučení pro kvalitu učňovského vzdělávání. To by mělo být v první řadě zaměřeno na nabyté kompetence než na časový rozvrh jejich získání nebo na specifickou věkovou skupinu. Více než v jiných úrovních vzdělávání je zde také třeba se soustředit na usnadnění účasti znevýhodněné mládeže. Kvalitu výrazně ovlivňuje rozdělení nákladů mezi zaměstnavatele, veřejnou instituci (školu) a učně. Velmi propracovaný je systém nástrojů vzdělávací politiky v tomto směru například v Kanadě (*Apprenticeship Training Tax Credit, Apprenticeship Scholarships, Employer Signing Bonuses*). Podrobnější informace lze získat ze zprávy OECD (viz zdroj).

Zdroje: Odborné vzdělávání v České republice – přehledová zpráva; OECD note on „quality apprenticeships“ for the G20 task force on employment. Paris: OECD, 2012. 20 p. G20 Labour and Employment Ministerial, Mexico, 2012. Descriptors: apprenticeship; training system; youth training; quality of training; OECD countries. O publikaci OECD informoval Cedefop prostřednictvím VET Alert - prosinec 2012.

Newsletter VET Alert vydává Cedefop pro obeznámení veřejnosti s novými přírůstky v této databázi, což poskytuje zajímavý přehled o novinkách (publikacích, dokumentech a tiskovinách) v Evropě. Mezi vydavatelské instituce patří Cedefop, Evropská komise, OECD, BIBB, evropské univerzity, NÚV a NVF (koordinátoři za českou síť ReferNet) a další odborně zaměřené instituce.

ReferNet národní stránky

Forma: webová prezentace, www.refernet.cz
Editor: NVF, o. p. s.

Národní stránky ReferNetu slouží jako hlavní přístup ke všem výše uvedeným

výstupům sítě včetně možnosti stažení jejich elektronických verzí. Zaměřují se nejen na informace z evropského dění v síti ReferNet, ale také na novinky na národní úrovni. Z jiných zemí přináší mimo jiné překlady některých aktuálních odborných zpráv (například Briefing Notes Cedefopu).

Na stránkách Cedefopu je dále k dispozici sekce novinek, upozorňující na nové publikace, projekty, semináře a další události jak ze strany Cedefopu, tak ze strany evropských zemí (National news on VET).

Autorka působí v Národním vzdělávacím fondu.



CEDEFOP

Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání

REFERNET

ČESKÁ REPUBLIKA
CZECH REPUBLIC



Poznatky z praxe

Přístup občanů se sluchovým postižením k dostupným službám komerčních subjektů

Eva Liberdová

V září 2012 jsem se jako porotce zúčastnila soutěže Banka bez bariér a hodnotila jsem 6 největších retailových bank, které splňují kritéria pokrytí pobočkami v regionu. Hodnotila jsem jejich služby a jejich komunikaci se sluchově postiženými občany - vstřícnost, komunikaci a bezbariérovost. Finančních produktů a jejich cen se hodnocení z pohledu osob se sluchovým postižením netýkalo. Má zjištění z testování bank přináší tento článek. Uváděná doporučení jsou platná nejen pro bankovní sektor, nýbrž mohou být aplikována také při zajišťování přístupnosti a dostupnosti služeb a zboží při poskytování různými dalšími komerčními subjekty.

Titul Banka bez bariér je udělován v rámci soutěže Banka roku. Loni byla přístupnost bank zaměřena také na testování přístupnosti bank z pohledu osob se sluchovým postižením.

Přístupnost a dostupnost v legislativě

Přístupnost a dostupnost v naší legislativě řeší několik zákonů. Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před

diskriminací, vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech přístupu ke zboží a službám, které jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Tabulka č. 1: Srovnání poboček 6 bank z hlediska přístupnosti pro lidi se sluchovým postižením

BANKA	kontakt s úřednicí	informační světelné panely	osvětlení	písemný kontakt
Era poštovní spořitelna	escribe	ne	dobré	chat, email
Raiffeisenbank	psali na monitor	ne	dobré	email poradci, kontakt. formulář
UniCredit Bank Czech Republic	psali na A4	ne	dobré	email, infoscchránka, facebook, chat, webshop
Česká spořitelna	psali na A5	ano	dobré	omezeně (facebook)
Komerční banka	psali na lísteček	ano, ale pouze hotovostní platby	okno za zády, na úřednici nebylo vidět	ne, v nouzi email bankovnímu poradci
GE Money Bank	nerespektovali potřebu psát	ne	dobré	chat, email

Obecně diskriminaci spotřebitele zakazuje v § 6 Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, podle něhož prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.

Neméně důležité je i zajištění přístupu ke službám a zařízením, která jsou určena veřejnosti. Již z ustanovení článku 19 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením¹ je zřejmé, že opatření umožňující jeho realizaci dopadají na všechny druhy a formy služeb poskytovaných též osobám se zdravotním postižením.

Čl. 21 Úmluvy řeší přístup k informacím. Požaduje od soukromých subjektů, které poskytují služby široké veřejnosti, aby poskytovaly informace a služby v přístupných a využitelných formátech pro osoby se zdravotním postižením.

Čl. 9 Úmluvy vyžaduje, aby se přijímala příslušná opatření k zajištění přístupu osob se zdravotním postižením (a to na rovnoprávném základě s ostatními) k informacím a komunikaci včetně informačních a komunikačních technologií a systémů a k dalším zařízením a službám dostupným nebo poskytovaným veřejnosti.

Tato opatření mají zahrnovat identifikaci a odstraňování překážek a bariér, které přístupnosti brání. Je třeba, aby soukromé subjekty, které provozují zařízení a služby dostupné nebo poskytované veřejnosti, braly v úvahu hlediska přístupnosti pro osoby s postižením.

Dozor nad ochranou spotřebitele vykonává Česká obchodní inspekce. Ta nyní věnuje zvýšenou pozornost diskriminaci osob s postižením v oblasti obchodu a služeb. Rovněž Sdružení obrany spotřebitelů ČR se zabývá diskriminací občanů v přístupu ke službám a zboží.

Případ z praxe - nabídka nové bezkontaktní platby kartou

Jde o případ, kdy banka pošle dopis, ve kterém je nenápadná poznámka, že když s uvedenou změnou klient nesouhlasí, má zavolat na určité číslo. Diskriminace je to právě pro skupinu osob s postižením sluchu, která nemůže telefonovat a pro kterou není uvedena jiná alternativa (zaslání emailu, SMS nebo i písemného dopisu).

Testování bank

Jako porotce jsem hodnotila 6 největších retailových bank návštěvou jejich pobočky. Mezi hodnocenými bankami byly zahrnuty pobočky bank v regionu města Karviná: Česká spořitelna, a. s., Era poštovní spořitelna, GE Money Bank, a. s., Komerční banka, a. s., Raiffeisenbank, a. s., UniCredit Bank Czech Republic, a. s. Hodnotila jsem jejich služby a jejich komunikaci se sluchově postiženými občany. Finančních produktů a jejich cen se hodnocení netýkalo. Hodnocenými kritérii byly komunikační bariéry, komunikace přímo na pobočce, služby pro osoby s postižením sluchu, přehlednost webu a služby, které je možné vyřídít z domova.

Komunikační bariéry

Většina navštívených bankovních poboček neměla vyvolávací světelné panely. Ty byly pouze v České spořitelně. Komerční banka panely sice měla, ale pouze na hotovostní platby. Místa k sezení v bankách byla umístěna tak, aby mi nesvítilo světlo do očí. Pouze v pobočce Komerční banky byly židle pro klienty banky umístěny proti oknu, tudíž jsem bankovní úřednici neviděla pořádně do tváře.

Speciální produkt, který umožňuje lepší komunikaci osobám se sluchovým postižením, má zavedený na pobočce pouze Era poštovní spořitelna. Jedná se o on-line přepis mluvené řeči². V ostatních navštívených pobočkách bank neměla žádná zavedenou ani indukční smyčku.

Pracovnice v 5 bankách byla ochotna komunikovat písemně různým způsobem – na lísteček A5, na arch A4, použitím počítačového programu Word. Potřebu psát řečené neresppektovala úřednice v GE Money Bank a nic nepsala, jen mluvila.

V testovaných bankách mne zajímalo, zda banka má zavedenou alternativu telefonního volání, a to možnost písemného kontaktu s bankou, a zda je v tomto bodě přístupná lidem s postižením sluchu. Era poštovní spořitelna a GE Money Bank umožňuje vedle telefonického kontaktu i písemný kontakt s pobočkou – pomocí chatu a emailu. U GE Money Bank bylo pozitivní, že umožňuje chat s bankovním

poradcem také přímo o produktech, ne pouze o všeobecných informacích a dotazech. V UniCredit Bank mi uvedli nejširší výčet možností – email, infoscchránka, facebook, chat a webshop. Pracovnice v Raiffeisenbank uvedla možnost emailu poradci nebo bance a případně je možné zaslání textu přes kontaktní formulář. Česká spořitelna tuto možnost má omezenou (facebook, který ale není součástí banky, není jisté, zda odpoví) a Komerční banka vůbec žádnou nemá. V Komerční bance mi však pracovnice nabídla, že mohu napsat email bankovnímu poradci, kterého dostanu, když si vyberu produkt banky. Era poštovní spořitelna umožňuje helpdesk, a to pomocí emailu. V oblasti „napište nám“ lze psát také dotazy na produkty. Era má rovněž email na reklamace. Ztráta karty se dá blokovat písemně, a to pomocí uvedeného helpdesk emailu. Naproti tomu Česká spořitelna neumožňuje dozvědět se o produktech online přes internet, pro informace o produktech si člověk se sluchovým postižením musí zajít osobně na pobočku.

Komunikace přímo na pobočce - co potěšilo

V Era poštovní spořitelně pracovnice dbala na to, aby mluvila pomalu, připomínky řešila s přepisovatelem na dálku, snažila se vysvětlovat. Díky online přepisu přes Escribe to byla pro mne jistota, že jsem vše rozuměla. V České spořitelně pracovnice mluvila a teprve pak ukazovala na počítači, což z pohledu člověka se sluchovým postižením je dobrý postup (nelze sledovat řeč a zároveň se dívat na ukazované), nicméně málokdy je dodržován. Pracovnice Raiffeisenbank natočila monitor počítače a psala přímo do počítače. Napsala tak více informací a i rychleji, než kdyby psala na papír tužkou. Pracovnice „přeložila“ i odpověď kolegy na dotaz. V ostatních 3 pobočkách se chopili jen papíru a tužky. V UniCredit Bank mě ale potěšilo, že pracovnice psala na A4 a dokonce psala „dáte si čaj“, „jdu pro letáčky“, „musím se poradit s centrálou“. Byla jsem tak v obraze, co se bude dál dít. V UniCredit Bank byl znát zodpovědný přístup pracovnice k mým specifickým požadavkům, měla jsem pocit, že jsem se dozvěděla hodně informací. Pracovnice zde dala i svůj email, kdybych měla další dotazy.

Komunikace přímo na pobočce – co nejvíce vadilo

V GE Money Bank úřednice po sdělení, že potřebuji psát, tuto potřebu nevzala na vědomí, snažila se, abych odezírala. Odezírání není spolehlivá metoda vnímání řeči, dochází při tom k omylům. Nejvíce mi vadilo, že jsem musela odezírat od pracovnice banky položky dotazníku za účelem nabídky nejlepšího produktu pro mne. Nedozvěděla jsem se dostatečně odpovědi na své specifické otázky, dotazník byl na odezírávání navíc zatěžující, vyčerpávající. Byl to spíše lov na klienta, nežlo ani tak o podání informací na dotazy potenciálního klienta.

Služby pro osoby s postižením sluchu

Jako jediná Era poštovní spořitelna má přímo služby pro držitele průkazů ZTP a ZTP/P. V pobočce Era poštovní spořitelny byl navíc počítač pro zákazníky k online ovládání účtu, což je určité plus, neboť pro jejich internetové bankovníctví nemusí mít klient doma počítač. Ostatní banky informovaly zejména o internetovém bankovníctví, které běžně poskytují. Pracovnice Raiffeisenbank i UniCredit Bank upozornily na to, že k účtu u nich je internetové bankovníctví automaticky přidělováno. Česká spořitelna má na pobočce platbomat, který umožňuje zadat příkaz k úhradě složenek bez komunikace s pracovníci na přepážce.

Služby, které je možné vyřídit z domova

Jelikož člověk s postižením sluchu má obtížnější komunikaci, je rád, když může věci vyřídit, aniž by musel hovořit s pracovníkem. Všechny banky mají nabídku internetového bankovníctví. Liší se však tím, co lze z domova vyřídit, tedy i jinak než např. povinným telefonickým voláním na centrálu. Ve většině případů lze účet zřídit z domova, ale musí se ověřit na pobočce. Pouze GE Money Bank vyžaduje zřízení celého účtu pouze na pobočce. Kreditní kartu je možné si zaslat poštou u Era poštovní spořitelny, České spořitelny, GE Money Bank. Komerční banka a Raiffeisenbank vydává kartu na pobočce. Raiffeisenbank se liší v tom, že potřebné dokumenty pak přiveze kurýr, ale nemají domyšleno, jak se se zákazníkem kurýr domluví, když kurýr zákazníkově volá a sluchově postižený klient banky telefon nemůže slyšet.

Era poštovní spořitelna umožňuje vyřídit problémy pomocí chatu a emailu 24hodin denně 7 dní v týdnu, což je pro člověka s postižením sluchu neocenitelná pomoc. V České spořitelně lze problém vyřídit pouze osobně na pobočce. V Komerční bance také. Raiffeisenbank umožňuje kontakt emailem. V GE Money Bank lze problém řešit na online chatu. Pracovnice UniCredit Bank uvedla, že to lze řešit emailem nebo přes poradce, který má telefon 24hodin denně, a napsat mu SMS. V rámci účtu je možné si vyřídit např. hypotéku u Era poštovní spořitelny a Raiffeisenbank. V ostatních bankách se musí osobně na pobočku. Co se týká penzijního připojištění či stavebního spoření, sjednat si ho z domova umožňuje opět Era poštovní spořitelna, a také Česká spořitelna a Komerční banka. Ostatní banky to neumožňují.

Prozkoumala jsem také podrobněji formuláře na webu pro online zřízení produktu u bank, na které jsem se zaměřovala. Zjistila jsem, že většinou ve zřizovacím formuláři mají telefonní číslo jako povinnou položku, která se musí vyplnit, jinak se formulář do banky neodešle. To je bariéra pro klienta se sluchovým postižením v přístupu k produktům (alternativa položky pro email nebyla ani uvedena).

Tabulka č. 2: Srovnání poboček 6 bank z hlediska přístupnosti pro lidi se sluchovým postižením

BANKA	produkt pro komunikaci	spec. produkt pro osoby se SP	vyřizování problémů	web
Era poštovní spořitelna	escribe	ano	chat, email 24/7	helpdesk - email24/7
Raiffeisenbank	ne	ne	email	telefon
UniCredit Bank Czech Republic	ne	ne	poradce má mobil 24 h. denně - možno SMS	online chat
Česká spořitelna	ne	ne	pouze osobně	formulář dotazy servis24 - email
Komerční banka	ne	ne	pouze osobně	videobankéř
GE Money Bank	ne	ne	online chat	chat online, telefon

Webové stránky bank

Na webu České spořitelny na přistávací stránce, která se ukáže, je zvýrazněno pouze telefonní číslo, ostatní hlavně písemné kontakty jsou „schovány“ v kontaktech na jiné záložce webové stránky, takže se musí hledat. Pro případ blokace karty je uvedena jen možnost telefonního blokování. Ve formuláři je povinné vyplnit telefonní číslo, jinak se formulář neodešle. To je opět bariéra pro klienta banky s postižením sluchu. Na webu Komerční banky na přistávací stránce je opět telefonní číslo infolinky. Ve formuláři „poslat dotaz“ je nutná položka k vyplnění telefonního čísla. Že získám pomoc na emailu či informaci o produktech, se dozvím až na jiné webové stránce, a to „kontakty“ – to však platí pouze pro přímé internet-bankovníctví. Pro potenciální zájemce banky to dostupné není.

Komerční banka má službu videobankéře. Otázkou je, proč není také uveden chat-bankéř? Že lze psát přes chat, se nedozvím hned na přistávací stránce, jako se okamžitě dozvím telefonní číslo. Chce to pátrat a spustit si videobankéře – pak člověk přijde na to, že by šlo ve videobankéři i dotaz psát. Povinná položka ve formuláři je číslo mobilu, jinak se formulář neodešle.

Raiffeisenbank má na úvodní přistávací stránce „napište nám“. Pozitivní je, že telefon není povinná položka, která se musí vyplnit. Není ani povinná v E-kontu online zřízení, ale mají tam napsáno, že chtějí minimálně jeden telefonní kontakt uvést. V „kontaktech“ je pouze uvedena telefonní linka, ta je zvýrazněna i na přistávací stránce. Písemné možnosti kontaktu s bankou uvedeny nejsou.

GE Money Bank má na přistávací stránce uveden formulář „napište nám“ a také „chat online“, který je v provozu od 8 do 18 hodin, ačkoliv telefonní bankéř je na telefonu od 9 až do 20hodin. Blokace karty je možná jen telefonem. Telefon je povinná položka ve formuláři. Ve formuláři se uvádí, že klient může zanechat své telefonní číslo, a bankéř mu zavolá, jak ušetřit na poplatcích. V tomto případě není písemná alternativa, jak lze zanechat emailový kontakt, abych se mohla poradit, jak jako klient se sluchovým postižením také ušetřit na poplatcích.

U Ery poštovní spořitelny je online objednávka produktu možná, přesto v objednávkovém formuláři je telefon uveden jako povinná položka. Na úvodní stránce webu je infolinka. Ve formuláři „napište nám“, kam lze psát 24hodin denně, je také nutno zadat telefonní kontakt. Pomoc formou helpdesku je možná i přes email včetně nahlášení ztráty karty, a to 24 hodin denně.

UniCredit Bank má na přistávací webové stránce zveřejněnu informaci „online chat“, který je v provozu od 9 do 17hodin. Zajímavá je možnost rezervace setkání, ovšem ve formuláři je nutné zadat telefonní číslo k domluvě setkání.

Shrnutí

Dle testovaných kritérií se přístupností z hlediska osob s postižením sluchu³ nejvíce přibližuje Era poštovní spořitelna.

Ideální banka z pohledu osoby se sluchovým postižením je ta nejpřístupnější banka, tj. banka, která umožňuje vyřídit si co nejvíce záležitostí písemně.

Jaká kritéria by měla mít ideální přístupná banka nebo subjekt pro osoby s postižením sluchu?

- Informační pořádkové panely kromě zvukového signálu zobrazují i světelný signál. Tak člověk s postižením sluchu nemusí „víset“ očima stále na infopanelu, zda nedošlo ke změně a není už na řadě.
- Světlo by nemělo na pobočce klientovi s postižením sluchu svítit do očí. Ztěžuje to komunikaci a klient na pracovníka nevidí.
- Je možný písemný kontakt pro komunikaci s pobočkou přes chat, email, a to také přímo o nabízených produktech, nikoliv jen pro všeobecné dotazy.
- Je zaveden a funguje on-line přepis mluvené řeči na pobočkách pro přímou (v reálném čase) komunikaci s pracovníkem na pobočce.
- Helpdesk pomocí emailu je rovnocenný telefonnímu volání a je v provozu 24hodin a 7dní v týdnu.
- Ztráta karty se dá blokovat včas a písemnou formou, pracovník hned požadavek vyřídí, hned uvědomí klienta nazpátek písemnou formou.
- Potřeba písemného sdělení informací bere pracovník na vědomí.

- Kurýr, který dováží zásilku, zákazníkovi píše SMS.
- Co nejvíce služeb je možné zřídit z domova (online).
- Vyřídí problémy pomocí chatu a emailu lze rovněž 24 hodin denně 7 dní v týdnu.
- Ve formuláři telefonní číslo není povinnou položkou, aby se formulář odeslal, je tam možno napsat emailový kontakt.
- Na přistávací stránce webu je zřetelně nejen telefonní číslo, ale rovnocenně i písemná možnost kontaktu s bankou.
- Když je zřízen videobankéř, je také zřízen chatbankéř.
- Chat online, chatbankéř je v provozu po stejnou dobu jako bankovní poradci na telefonu.
- Je možná online objednávka produktu.
- U rezervace setkání je možná domluva i pomocí emailu.

Doporučení pro praxi

Základní zlepšení, která je potřeba zavádět v bankách, jsou následující:

- Zavést eScribe na pobočkách všech bank. Když není možný eScribe, psát do wordu, ne na papírky.
- Informovat o projektu eScribe - i vlastní pracovníky banky (když jsem řekla, zda nemají něco na písemnou komunikaci na pobočce, hned nebyl zmíněn eScribe, teprve až když jsem řekla, že chci vysloveně eScribe, tak to spustili).
- Pořadové infopanely rozšířit o vizuální upozornění, že naskočilo nové číslo (vždy se ozve zvukový signál, ale již ne vizuální, že došlo ke změně na panelu). Člověk je jinak nucen stále sledovat infopanel, jelikož neslyší zvukový signál.
- U chatu psát „moment, vyřizuje se, hledám“ – aby zákazník věděl, že tam pracovník banky je a že se tím zabývá a že je chat funkční.

- Uvádět na webu na hlavní straně nejen telefonní kontakt, ale i možnosti písemného nonstop kontaktu s bankou. Např. když je videobankéř, proč nezavést i chatbankéře 24 hodin 7 dní v týdnu.
- Spojit se se zákazníkem se sluchovým postižením formou SMS, tuto informaci je třeba kurýrovi předat, proč je důležitá SMS (ne vždy žádost o SMS respektuje a volá).
- Zavést písemné alternativy, jak může klient se sluchovým postižením např. blokovat kartu, když neslyší telefon.
- Proškolení pracovníky o zásadách komunikace s klientem se sluchovým postižením.
- Proškolení pracovníka o možnostech kontaktu s bankou jako o rovnoprávné alternativě k telefonnímu volání – tj. nejen na vše požadovat telefonní číslo, ale umožnit také písemnou formu, kde pracovník odpovídá hned a po stejnou dobu jako pracovník využívající telefonické spojení. Pracovník má být proškolen a vědět, zda je na pobočce eScribe, indukční smyčka...
- Dbát na osvětlení – nesmí zákazníka oslňovat, jinak nevidí, co se mu říká.
- Neuvádět jako povinnou položku formulářů k vyplnění telefonní číslo. Umožnit uvedení emailového spojení.
- Písemné možnosti spojení s centrálou, pobočkou uvádět na webové přistávací stránce (neschovávat) stejně jako je uveden telefonní kontakt na přistávací stránce (písemný kontakt je uvedený rovnoprávně a společně s telefonním). Komunikace na pobočce má vždy i netechnický faktor, záleží na pracovníkovi banky, do jaké míry je ochoten se přizpůsobit specifikům komunikace s klientem se sluchovým postižením. V přímém kontaktu na pobočce se komunikace nemá omezovat, ale naopak je třeba hledat a najít další možnosti. Komunikační preference každé osoby se sluchovým postižením v přímém

kontaktu mohou být jiné, proto je třeba projevít vstřícnost a ochotu přizpůsobit se dorozumívacím potřebám klienta se sluchovým postižením.

Aby byla umožněna co nejširší míra přístupnosti produktů a služeb i osobám s postižením sluchu, je potřeba přístupnost komerčních subjektů neustále zlepšovat.

- 1 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením pro Českou republiku vstoupila v platnost ve Sbírce mezinárodních smluv č. 10/2010 dne 28. října 2009.
- 2 eScribe je speciální simultánní přepis, díky němuž může osoba s postižením sluchu pohodlně sledovat odpovědi klientského pracovníka na monitoru počítače. Pracovník se telefonicky spojí s přepisovatelem. Poté otevře soubor na webové stránce a od této chvíle se veškeré promluvy pracovníka, přenášené přes hlasitý odposlech telefonu do sluchátke přepisovatele, budou ihned zobrazovat v textové podobě na monitoru. Oba účastníci rozhovoru tak mají jistotu, že klient s postižením sluchu dostal všechny potřebné informace a správně jím porozuměl. Na projektu spolupracují Era, ČVUT a Česká unie neslyšících.
- 3 Zhodnocení napříč celou ČR viz <<http://kochlear.cz/banka-bez-barier/vypis.php>>.

Literatura:

Jedinečný projekt Era eScribe pro neslyšící opouští hranice Prahy a míří do dalších 24 měst [cit. 16.10.2012. Dostupné na WWW: <<http://www.helpnet.cz/aktualne/54061-3/jedinecny-projekt-era-escribe-pro-neslyscici-opousti-hranice-prahy-a-miri-do-dalsich-24-mest>>].

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [cit. 15.10.2012. Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>>].

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (anti-diskriminační zákon)

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele

Liberdová, E. Komunikační potřeby později ohluhaných lidí. *Sociální práce*, 2010, roč. 10, č. 4, s. 10-11. ISSN 1213-6204.

Autorka působí jako sociální pracovník.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Družstva mohou mladým lidem nabídnout lepší budoucnost

Mnoho dnešních mladých lidí se na trhu práce setkává s vysokou nezaměstnaností, neaktivitou nebo nekvalitním zaměstnáním či s vysokou mírou chudoby při práci. Družstevní forma podniků jim poskytuje možnost najít pracovní místo v podnicích, které se často řídí vlastními hodnotami, jako členové se vyjadřovat k otázkám jejich řízení a případně získat zkušenosti pro vlastní samostatnou výdělečnou činnost.

V současné době nepracuje téměř 75 milionů mladých lidí, přičemž stále se zvyšující podíl z nich ani nepracuje, ani neprochází vzděláváním nebo výcvikem, a to zvláště v rozvinutějších zemích. Nedostatek kvalitní práce a pracovních příležitostí ohrožuje nejen mladé lidi, celá společnost je ohrožena zvyšujícím se rizikem sociálních konfliktů a politické nestability. Nevyužívání jejich potenciálu na trhu práce může roztočit spirálu mezigenerační chudoby a sociální exkluze. Mladí lidé stojí při vstupu na trh práce před specifickou výzvou. Pro nedostatek pracovních zkušeností nemohou získat práci, a proto nejsou schopni je získat.

V době krize mohou být mladí lidé posledními, kdo zaměstnání získá, a prvními, kteří budou propuštěni, a to na principu „last in, first out“.

Kvalita a relevantnost vzdělání a výcviku mohou silně ovlivnit dobu a kvalitu přechodu mladých lidí ze školy do práce. Nedostatečné propojení mezi vzdělávacím systémem a potřebami zaměstnavatelů způsobuje, že nabídka práce neodpovídá poptávce. Na jedné straně se mladí lidé snaží najít práci, která odpovídá jejich kvalitaci, na druhé straně zaměstnavatelé nejsou schopni najmout absolventy s odpovídající kvalitací. V rozvojových

zemích, kde žije 87 procent mladých, často nedostatečně vzdělaných lidí, kteří často za špatných podmínek pracují v neformální ekonomice, je třeba jak vytvářet nové pracovní příležitosti, tak zlepšovat kvalitu dostupných pracovních míst.

Družstva a jejich přínos

Družstva jsou podniky, které často dávají před dosažením zisků přednost lidem. Sledují větší rozsah hodnot než podniky zaměřené výhradně na zisk, vyznávají hlavně vzájemnou pomoc, odpovědnost, demokratickou rovnost a solidaritu. Demokratický charakter družstevních podniků podporuje par-

ticipaci, rozšiřuje vlastnictví mezi více osob a posíláje mladé. Mladí lidé často říkají, že jsou to právě hodnoty a principy družstevnictví, co je na družstvech láká.

Družstva podle odhadů poskytují 100 milionů pracovních míst po celém světě, proto jsou významným zdrojem zaměstnanosti. I když je těžké určit, kolik zaměstnávají mladých lidí, družstevní model podniku přispívá k jejich zaměstnanosti poskytováním placené práce i možností vytvářet pracovní místa prostřednictvím sebezaměstnání. Tento model podnikání se hodí jak pro venkovské, tak městské oblasti a pro osoby všech úrovní vzdělání a dovedností včetně absolventů, kteří mají omezené možnosti najít práci. Zvláště zajímavé je to pro mladé lidi, kteří hledají práci, odpovídající jak jejich ekonomickým potřebám, tak jejich zájmu pracovat v odpovědných podnicích respektujících potřeby lidí a uplatňujících v praxi demokratické principy.

Družstva umožňují mladým lidem spojit často omezené finanční zdroje se znalostmi v podniku, který se může věnovat téměř všem výrobním a jiným činnostem. Družstevní forma podniku má nízké nároky na kapitál, omezené závazky a jsou-li členové současně i zaměstnanci, poskytuje jim i flexibilitu samostatné výdělečné činnosti. Možnost sebezaměstnání je zvláště důležitá pro mladé lidi vstupující na trh práce. Družstva také hrají pozitivní roli při formalizaci neformálního podnikání. V Africe družstva vykazují růst, pokud se malé a střední podniky, z nichž mnohé jsou neformální, spojí ve formě družstva, aby sdílely služby.

Družstva nebyvají součástí služeb nabízených vládami na národní nebo lokální úrovni k podpoře podnikání. Také začlenění družstevnictví jako předmětu na všech úrovních vzdělávání nebývá dostatečné, což mladé lidi limituje při výběru způsobu podnikání. Aby tento nedostatek odstranila, družstva v mnoha zemích nabízejí výcvik a vzdělávání v družstevním podnikání. Mnohá provozují své vlastní družstevní vzdělávací a výcviková centra s cílem umožnit průběžné vzdělávání a výcvik, zatímco jiná se spojují s akademickými institucemi s cílem zabezpečit své potřeby v tomto směru. Toto zaměření na vzdělávání a výcvik zvyšuje kompetence a dovednosti členů a zaměstnanců a přispívá k jejich mobilitě a povyšování uvnitř družstva i k jejich uplatnění v jiných podnicích. V některých případech může být doplněno o podporu v začátku družstevního podnikání ve formě poradenských služeb a přístupu k financím.

Družstva také umožňují přechod ze školy do práce tím, že mladým lidem poskytnou výcvik pro určitou práci formou praxe nebo učňovských programů. Investují tak do mladých lidí a umožňují jim první pracovní zkušenosti a prolomení „pasti nedostatku zkušeností“. Například v kanadském Ontariu potvrdil průzkum provedený družstevním hnutím efektivnost jejich programu. Téměř 60 procent jeho účastníků našlo zaměstnání na plný úvazek nebo získalo zaměstnaneckou smlouvu v družstvech po

absolvování jejich 26 týdnů trvajícího výcviku. V Itálii zase inovativní program, který umísťuje mladé lidi do družstev a sociálních podniků po dobu jejich civilní služby, jim umožňuje seznámit se s kulturou družstevního podnikání a vzdělávání, což vedlo k tomu, že 10 procent z účastníků pak hledalo a získalo práci v družstvu.

Pro studenty představuje kombinace školního vzdělávání a pracovních zkušeností prostřednictvím školních družstev možnost seznámit se s družstevním modelem podniku a s tím, jaké dovednosti jsou nutné při jeho vedení. Tato družstva mohou být přizpůsobena pro studenty různých úrovní vzdělávacích institucí, přičemž jsou často organizována jako konzumní družstva vyrábějící školní potřeby, uniformy a knihy za rozumné ceny; mohou organizovat kavárny, prodejny občerstvení nebo se zabývat výrobou. Školní družstva mohou také nabízet základní finanční služby - spoření a mikroúvěry, přičemž podporují získání základní finanční gramotnosti. Mladí lidé tak vedou podnik a získávají cenné zkušenosti a dovednosti a osvojí si podnikatelskou kulturu ještě před vstupem na trh práce. Školní družstva jsou s podporou akademických institucí, asociací učitelů a rodičů zakládána ve všech regionech a jsou zvláště silná v Asii, zejména v Malajsi, v Americe a v Evropě.

V některých zemích mají mladí lidé přístup k výcviku v družstevním podnikání prostřednictvím programů na podporu zaměstnanosti mladých. Například v Panamě byl v roce 2010 družstevní modul včleněn do programu „mé první zaměstnání“. Program poskytuje mladým nezaměstnaným ve věku 18–29 let výcvik a vzdělávání v oblasti družstevního podnikání. Proškolení bylo přes pět set mladých lidí a byly vytvořeny nové družstevní podniky. V Maroku vláda poskytuje novým absolventům poradenství a přístup k úvěrům, aby mohli založit družstva mladých absolventů. Jsou zakládána ve všech oblastech činnosti a od roku 2005 zaznamenala nárůst o 38 %. V roce 2010 představovala 3,55 % národního družstevního hnutí. Finanční podpora a investice do budoucnosti mladých ze strany družstev se uskutečňuje také formou stipendií a programů na podporu akademických studií a rozvoje dovedností přispívajících k budoucí zaměstnatelnosti.

V řadě zemí OECD družstevní hnutí poskytuje stipendium na podporu studia na univerzitách a polytechnikách s cílem zaujmout a rozvíjet vhodné talenty pro hnutí. Družstva a družstevní instituce také po celém světě uskutečňují zvláštní programy pro mladé včetně letních táborů a aktivit, které seznamují s konceptem družstev na konkrétních činnostech. Spolupracují také s ministerstvy na tom, aby školní vzdělávání zahrnovalo i učivo o družstvech.

Družstva nejenže poskytují práci nebo podnikatelské možnosti, ale také základní služby. Protože působí po celém světě téměř ve všech sektorech hospodářství, mohou mladí lidé těžit z dosažitelných a dostupných produktů a služeb, které

družstva nabízejí svým členům a společnosti, v níž působí, jako jsou obchod potravinami a konzumním zbožím, finanční služby, zdravotní a sociální péče, bydlení, doprava, komunikace, nemovitosti, telekomunikační a internetové služby. Jako členové mají také možnost ovlivnit typy služeb a podmínky jejich nabízení.

Důležitý je přístup mladých lidí, kteří chtějí zahájit své vlastní podnikání, k financím. Podle Světové banky 2,5 miliardy lidí a 400 milionů podniků po celém světě nemá přístup k finančním službám a produktům potřebným k růstu. U mladých lidí existuje o 33 procent menší pravděpodobnost, že budou mít bankovní účet, a o 44 procent nižší pravděpodobnost, že budou mít formální úspory. V Subsaharské Africe má přístup k finančním službám méně než 5 procent mladých lidí. Finanční družstva jako druhá největší bankovní síť na světě s 45 procenty svých zastoupení ve venkovských oblastech, s prověřenou historií odolnosti v dobách ekonomické a finanční krize, hrají v tomto směru zásadní roli. Podporují vznik a růst všech forem podnikání tím, že poskytují přístup k finančním službám včetně úvěrů. Mnohé z nich poskytují specifické služby odpovídající potřebám mladých lidí a mladých podnikatelů, aby jim umožnily nastartovat, udržet a rozvíjet jejich podniky - družstevní i jiné.

Rozsah a dopad současné krize zaměstnanosti na budoucnost mladých lidí i na společnost vyžaduje okamžitou reakci. I když družstva už hrají jistou roli v pomoci mladým lidem, aby vzali svůj život do vlastních rukou, existuje zde velký potenciál pro její další rozvoj. Práce, dostupné produkty a služby, možnost nastartovat podnikání a možnost ovlivnit, jak budou podniky ekonomicky fungovat, ale také působit uvnitř společnosti, to vše je možné jejich prostřednictvím. Aby mladí lidé mohli plně využít výhod družstevního podnikání, je třeba vyřešit řadu problémů. V mnoha zemích učební osnovy neobsahují učivo o družstevnictví a mladí lidé tak nemají příležitost seznámit se během svého studia s touto formou podnikání, také stávající mainstreamové vzdělávání v oblasti podnikání a služby na podporu podnikání rovněž opomíjejí družstevní model, což je třeba s cílem podpořit družstevní formu podnikání změnit.

Zdroj: ILO

XLIII. konferenci na téma Zdraví - výzvy a rizika

pořádá Česká demografická společnost ve spolupráci s Katedrou demografie a geodemografie Přírodovědecké fakulty UK, Katedrou demografie Fakulty informatiky a statistiky VŠE v Praze a ČSU

datum konání: 22.–23. května 2013
místo konání: prostory VŠE v Praze
Příspěvky: buď formou ústní prezentace, nebo formou tištěného posteru
Jednací jazyk: čeština, slovenština a angličtina
Blíží informace na:
<https://sites.google.com/site/cdskonference2013>

Trendy světové zaměstnanosti 2013

Pět let po vypuknutí světové finanční krize zůstává trh práce v hlubokém útlumu a nezaměstnanost se opět zvedá spolu s tím, jak se ekonomický výhled začal zhoršovat. V roce 2012 se čtvrtina nárůstu světové nezaměstnanosti týkala rozvinutých ekonomik, zatímco tři čtvrtiny se přelily do jiných oblastí, s výrazným dopadem na rozvíjející se ekonomiky ve východní Asii, jižní Asii a subsaharské Africe. Podle zprávy ILO Global Employment Trends 2013 se počet nezaměstnaných celosvětově zvýšil o 4,2 mil. a přesáhl 197 mil., přičemž míra celosvětové nezaměstnanosti dosáhla 5,9 %.

Nejistý ekonomický výhled a neodpovídající politika oslabily agregovanou poptávku a způsobily snížení investic a přijímání do zaměstnání, což v mnoha zemích prodloužilo pokles na trhu práce, negativně ovlivnilo tvorbu pracovních míst a v některých zemích, které předtím měly nízkou nezaměstnanost a dynamický trh práce, dokonce prodloužilo dobu nezaměstnanosti. Existuje také nerovnováha mezi poptávanými dovednostmi a kvalifikací osob hledajících práci. Vlády by proto měly podpořit aktivity vedoucí k dosažení vyšší kvalifikace a odpovídajících dovedností, aby se tento nepoměr, který zvláště dopadá na mladé lidi, podařilo vyřešit.

Podle zprávy nadále klesá chudoba pracujících, ale mnohem pomalejším tempem než před krizí. V rozvíjejícím se světě roste středněpříjmová třída pracujících, což by mohlo být pro světovou ekonomiku dodatečným stimulem. V současné době však jejich kupní síla nemůže nahradit slabý růst v rozvinutých zemích.

Ze střednědobého hlediska se neočekává, že by světové ekonomické oživení bylo dostatečně silné na to, aby rychle klesla nezaměstnanost, proto se očekává, že počet osob hledajících práci vzroste v příštích pěti letech na více než 210 mil. Situace na trhu práce zůstává zvláště špatná pro mladé lidi. Téměř 74 milionů lidí ve věku 15–24 let je nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti mladých lidí dosáhla 12,6 %. Stále více mladých lidí zažívá dlouhodobou nezaměstnanost. V rozvinutých ekonomikách bylo zhruba 35 % nezaměstnaných mladých lidí bez práce 6 měsíců a déle, což vede k tomu, že opouštějí trh práce. Tím jsou ohroženy jejich dlouhodobé vyhlídky, protože se tak snižují jejich profesionální a sociální dovednosti, což jim brání získat pracovní zkušenosti.

Regionální rozdíly v nezaměstnanosti mladých budou pravděpodobně narůstat. Situace se v příštích pěti letech může mírně zlepšit v rozvinutých ekonomikách, naopak v rozvíjejících se ekonomikách východní Evropy,

východní a jihovýchodní Asie a Středního východu se očekává její nárůst.

Politici musí přijít s koordinovanými opatřeními, protože globální charakter krize znemožňuje vyřešit její dopady individuálně a za pomoci domácích opatření. Vysoká nejistota způsobující zdržování investic a vzniku pracovních míst nezmizí, pokud budou jednotlivé země přijímat konfliktní rozhodnutí.

Podle zprávy by se politici měli zaměřit na tři vzájemně propojené otázky: koordinovaně podporovat agregovanou poptávku, zejména prostřednictvím veřejných investic; za pomoci výcviku a rekvalifikačních programů odstranit nerovnováhu na trhu práce a zaměřit se na nezaměstnanost mladých. V některých evropských zemích se ukázala být úspěšným a finančně únosným řešením schémata garantující cílové skupině mladých lidí zaměstnání nebo výcvik. Náklady na neaktivitu a nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí a jejich vyloučení ze společnosti by totiž byly mnohem vyšší.

Význam investic do starších pracovníků

Je obecně známou skutečností, že evropská pracovní síla stárne. Snad méně známé je, že přístup ke stárnutí se mění k lepšímu. Místo aby se na evropskou pracovní sílu pohlíželo jako na demografickou časovanou bombu s velmi negativními důsledky, stále častěji se o ní hovoří jako o „stříbrné ekonomice“, která může posílit vývoj a přinést nové možnosti ekonomického růstu.

To, že se ke stárnoucí pracovní síle staví pozitivněji, neznamená, že je Evropa připravena na výzvy, které stárnutí pracovníků přináší. V roce 2060 budou v Evropské unii na každou osobu starší 65 let připadat jen dva lidé v produktivním věku (15–64 let), zatímco v současné době je tento poměr 1 ku 4. Trh práce už nyní dopadá stárnutí populace pociťuje. Mnozí lidé narození v 50. a 60. letech odejdou v příštích dvou dekádách do důchodu a budou muset být nahrazeni lidmi, kteří už nyní pracují. Mění se věková struktura v podnicích se proto stává věkovou výzvou. Dosavadní podíl starších pracovníků na celoživotním vzdělávání byl nižší, než si stanovila EU. I když už si zaměstnavatelé problém stárnutí uvědomují, indikátory zatím potvrzují, že na nastávající změny dosud nejsou připraveni.

Investice do stárnoucí pracovní síly závisí na tom, zda se zaměstnavatelům i jednotlivcům skutečně vyplatí. Studie Cedefop se zaměřila na investice do vzdělávání ve vyšším věku, na dopady politiky usilující o udržení lidí v práci a na podmínky pro to, aby bylo možno potenciál stárnoucí pracovní síly využít.

K uchování schopnosti stárnoucích pracovníků pracovat je třeba udržet jejich znalosti a dovednosti na současné úrovni a zabránit jejich zastarávání. Na udržení schopnosti pracovat ve vyšším věku mají vliv individuální a k práci se vážící faktory, k nimž patří zdravotní a funkční kapacita (fyzická, mentální a sociálně funkční kapacita); vzdělání a kompetence; hodnoty, přístupy a motivace; pracovní prostředí, organizace práce, řízení práce a vedení. K udržení nebo zvýšení jejich schopnosti pracovat můžou přispět také pobídky a podpora vzdělávání a delší pracovní kariéry; flexibilní pracovní a důchodová schémata; inkluzivnější práce; vhodné řízení znalostí; podmínky pro intergenerační práci a vzdělávání. Efektivní opatření aktivního stárnutí se zaměřují na přístupy zacílené na zdravotní a pracovní kapacitu. Podporují pracovní prostředí vhodná pro starší pracovníky a formy vzdělávání, které zohledňují potřeby stárnoucích pracovníků.

Se stárnutím pracovní síly nabývá na významu podpora zdraví a pracovní kapacity, různá ergonomická opatření a preventivní zdravotní programy, které podporují

fyzické, duševní a sociální zdraví. Fyzické cvičení podporuje zdraví, udržuje fyzickou kapacitu a duševní schopnosti. Některé schopnosti se s rostoucím věkem zvyšují, zatímco jiné mají tendenci s věkem mizet. K výkladu toho, co se stává se schopností pracovat, když lidé stárnou, se užívají dva druhy inteligence. První je schopnost řešit problémy a nové situace a myslet logicky, který má se zvyšujícím věkem tendenci se snižovat. Druhý zahrnuje využívání nashromážděných znalostí a zkušeností a s věkem se zvyšuje nebo zůstává stabilní po celou dobu života. Podpora pracovní kapacity starších pracovníků by měla kombinovat podporu prvního druhu inteligence a jejich zařazování na pozice s takovými úkoly, při nichž mohou využít druhý druh inteligence ve prospěch organizace. Mohli by být přesouváni na méně fyzicky náročné práce, ale jakákoliv změna by jim současně měla dát možnost stavět na zkušenostech a využívat svou odbornost. Interní změny práce posouvající stárnoucí pracovníky na nové pozice, které více vyhovují jejich měnícím se schopnostem a potřebám, jsou důležitou

strategií vedoucí k jejich udržení v zaměstnání a měly by být podporovány.

Nejlépe se člověk něco naučí neplánovaně během své práce, avšak ne všechna pracovní místa jsou k učení vhodná. K vytvoření pracovního prostředí vhodného k učení jsou důležité tři věci. Lidé musí být schopni řídit svou práci, například výběrem nebo změnou pořadí úkolů či pracovních metod. Učení mezi kolegy a výměnu informací usnadňuje komunikace a spolupráce při týmové práci. Učení podporuje také komplexnost práce, například při samostatném řešení nepředvídaných problémů a při odpovědnosti za komplexní úkol.

Mezigenerační učení může probíhat na pracovišti a může být přínosem pro všechny zúčastněné. V podnicích se často využívá mentoring, tutoring či koučing. Dalšími možnostmi jsou vícegenerační pracovní týmy nebo takové uspořádání základního nebo dlouhodobého tréninku, které těží z potenciálu různých generací studujících společně. Podniky z toho mohou těžit v několika směrech: znalosti a odbornost se udrží v organizaci, kombinují se silné stránky jednotlivců z různých generací, posilují se vztahy v podnicích a odbourávají se negativní stereotypy a přístupy ke stáří.

Politiky a opatření k podpoře vzdělávání nesmí být založeny jen na pobídkách, musí také odstraňovat bariéry, které jednotlivcům nebo podnikům brání do vzdělávání investovat. Jednou z nejdůležitějších bariér je skutečnost, že zaměstnavatelé a stárnoucí pracovníci často nevidí přínos investic do zvyšování znalostí, dovedností a kompetencí. V nejnovější studii Cedefop zkoumala data z Itálie ukazující přínosy viděné stár-

noucími pracovníky před a po účasti na tréninku, na nichž se ukázalo, že přínosy účasti v tréninku ve všech ohledech výrazně překonaly předpokládaná očekávání. Lidé starší 54 let jsou méně optimističtí, pokud jde o skutečné uplatnění dovedností získaných tréninkem v praxi.

Z toho vyplývá, že je třeba, aby si účastníci, zejména pak starší pracovníci, byli vědomi plného rozsahu přínosů, které absolvovaný trénink bude mít nejen pro současnou práci, ale také pro další kariéru, pracovní perspektivu či pro osobní naplnění. Toho lze docílit různými způsoby, mediální kampaní počínaje a podnikovou politikou zaručující, že pracovníci před sebou budou mít jasnou kariérní dráhu a dobré možnosti k povýšení, konče. Tím, že se jak podnikům, tak jednotlivcům ukáže význam dalšího vzdělávání, se zvýší jejich motivace k pořádání a účasti na tréninku. Politiku celoživotního vzdělávání tak může zlepšit kombinace inovativních pobídek a kvalitních informací. Nové poznatky ze studie Cedefop ukazují, že hlavním důvodem nízké efektivnosti tréninku je skutečnost, že firmy nedostatečně berou v potaz potřeby starších pracovníků. Tam, kde tak činí, jsou starší pracovníci více motivovaní a stimulováni účastnit se dalšího vzdělávání.

Podniky vycházející z potřeb pracovníků spojených s věkem musí napřed shromáždit kvalitní údaje, vyhodnotit je a takto získané znalosti využít k plánování, navrhování, implementaci a rozšiřování integrované politiky respektující věk. V takové situaci ale ještě nejsme. Proto mohou úspěšné příklady podniků, které chápou věk jako strategickou proměnnou, pomoci šířit praxi věk

respektující politiky lidských zdrojů po Evropě. Podniky, které berou věk vážně, využívají při tvorbě politiky a opatření aktivního stárnutí přístup respektující životní cyklus a neomezují je jen na věkové kohorty pracovníků. Pro ně věk respektující politika nezačíná až tehdy, když pracovník dosáhne věk 50 nebo 55 let, ale potřeby zaměstnanců jsou brány v úvahu a řešeny od okamžiku, kdy jsou přijati, až do doby, kdy odejdou do důchodu. Takový životní cyklus respektující přístup vyžaduje dobré vedení a poradenství. Úspěšné vedení zahrnuje strategie rozvoje kariéry a managementu, jako jsou další trénink a vzdělávání, změna profese nebo působení v pozici mentora mladších kolegů.

Kombinace stárnutí populace a vznikající potřeby dovedností přináší nutnost investovat do dovedností starších pracovníků. V několika dalších dekádách bude málo prostoru k tomu, aby se potřeba dovedností řešila nahrazením starších pracovníků mladšími, jako se to dělalo v minulosti. Je třeba docílit toho, aby si jak pracovníci, tak podniky byly vědomy toho, že respektováním s věkem spojených potřeb budou lépe schopny čelit výzvám plynoucím ze stárnutí pracovních sil. Stárnutí není izolovaná záležitost. Musí být chápáno v souvislosti s dalšími trendy, jako jsou globalizace, potřeba zvyšování kvalifikace, ekologizace hospodářství a společnosti, vyšší podíl žen na trhu práce, změny charakteru práce a pracovního prostředí, zvyšující se potřeba počítačové gramotnosti ve společnosti, nové formy vzdělávání či zvyšující se důležitost podnikatelských dovedností.

Zdroj: Cedefop

Informační servis čtenářům

Osoby migrující po EU a jejich sociální zabezpečení

Koldinská, Kristina, Pikorová, Gabriela, Švec, Ladislav, Tomeš, Igor: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU.

2., přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 252 s. ISBN 978-80-7400-439-1.

Poprvé se tato publikace se zaměřením na koordinaci sociálního zabezpečení migrujících osob v Evropské unii (EU) na knižním trhu objevila v roce 2007. Protože došlo ke změně unijního předpisu, vyšlo v roce 2012 její druhé, přepracované vydání. Sociální a zdravotní zabezpečení a sociální péče jsou v pravomoci jednotlivých států, avšak koordinace mezi národními systémy je v pravomoci EU, protože to souvisí s volným pohybem pracovníků. Ke koordinaci byla vydána nařízení č. 883/04 a č. 987/09, první upravuje hmotné a druhé procesní právo této koordinace. Vztahuje se na osoby migrující za prací, na studenty a výdělečně činné osoby.

Publikace je členěna na tři části. **Obecná část** je zaměřena na historický vývoj koordinace v Evropě a na EU. Obsahuje základní předpisy upravující koordinaci v současnosti

a její základní principy. Je rozdělena do 5 kapitol. První kapitola pojednává o historickém vývoji a smyslu koordinace v Evropě. Cesta ke koordinaci sociálního zabezpečení byla velmi složitá, protože v evropských státech se postupně vyvinuly v podstatě 4 modely zajištění práva občana na zdravotní péči a sociální zabezpečení. Princip volného pohybu pracovníků však vyžaduje stejné příležitosti pro všechny, ať pracují v kterékoliv členské zemi. Stanovit pravidla mezi 4 různými přístupy bylo obtížné a trvalo to celých 15 let (až do roku 1971), než byla dohodnuta pravidla respektující národní přístupy. Tehdy bylo vydáno Nařízení 1408/71, na něž nové nařízení navazuje. Dosavadní pravidla zjednodušuje.

V dalších kapitolách je podrobně rozebrána právní úprava volného pohybu osob v primárním právu. Předností této části je,

že v rámečku jsou uváděny doslovné texty nejdůležitějších předpisů.

Poslední kapitola je zaměřena na základní principy koordinace. Princip rovného zacházení znamená zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Zásada použití jednoho právního řádu zachovává jedno pojištění migrujícího pracovníka, a to bez ohledu na jeho bydliště. Princip sčítání dob pojištění stanoví, že doby pojištění získané v rámci předchozích pojištění v jiných členských státech musí být vzaty v úvahu pro posouzení nároku v kompetentním státě. Poslední princip, tedy export dávek, ukládá kompetentním institucím povinnost exportovat dávky do jiného členského státu v případě, že se osoba, která má na tyto dávky nárok, přestěhuje.

Zvláštní část se zaměřuje na pojetí sociálního zabezpečení v určitých sociálních udá-

lostech. Jedná se o dávky v nemoci, v mateřství, v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, v invaliditě, dlouhodobé péče, ve stáří a pozůstalých, rodinné dávky a dávky v nezaměstnanosti. Systematicky jsou popsána platná pravidla, administrativní postupy (např. používání formulářů a jiných dokladů) a nastíněn je rovněž přehled změn podle nového Nařízení 883/2004 a Nařízení 987/2009. Kapitoly 6 až 14 tak tvoří jádro knihy.

V kapitole 6. jsou uvedena pravidla určující příslušnost k právním předpisům v EU, a to podle místa výkonu výdělečné činnosti, při vysílání pracovníků a pro studenty a další neaktivní skupiny osob.

Kapitola 7. je věnována dávám v nemoci, a to preventivní ochraně zdraví, léčení následků (nemoc, úraz) a hmotnému zajištění osob, které jsou v důsledku zdravotního omezení znevýhodněny. Z hlediska organizačního rozlišuje dva přístupy: dávky v nemoci, v nichž stát je určovatelem i správcem systému, přičemž určujícím faktorem je bydliště na území daného státu, a přenesení správy systému na samosprávné a nezávislé instituce. Základní podmínkou nároku na dávku je výdělečná činnost a hrazení pojistného. Pravidla překonávají rozdíly mezi jednotlivými státy v rozsahu působnosti jednotlivých národních systémů. Podle principu rovného zacházení má osoba, která čerpá věcné dávky na území jiného členského státu, než je stát pojištění, nárok na stejný rozsah dávek, jaký by měl pojištěnec místního veřejného systému. Věcné dávky jsou poskytovány podle předpisů státu bydliště nebo pobytu, zatímco peněžité dávky podle předpisů státu pojištění.

Kapitola 8. pojednává o dávkách v mateřství. Tato kapitola je stručná, protože se uplatňují stejná pravidla jako při jiných dočasných dávkách. Pro nárok na věcné a peněžité dávky je významné, zda je osoba ve státě jen dočasně, nebo v něm bydlí. V prvním případě jsou její nároky omezené, v druhém případě má stejné nároky jako ostatní občané tohoto státu.

Kapitola 9. se věnuje dávám v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. I zde se autoři stručně zmiňují o tom, jak jsou základní 4 principy uplatněny. Důležité je pravidlo o sčítání dob pojištění. Určité odchylky jsou stanoveny při nemoci z povolání, která se projevuje až dodatečně.

Kapitola 10. pojednává o dávkách v invaliditě. Pro invaliditu je typické dlouhodobé poškození zdravotního stavu, úbytek sil a růst životních nákladů. Rozlišují se dva typy systémů, jedny (typ A), poskytují dávky jen osobám pojištěným v době vzniku invalidity, a to bez ohledu na dobu pojištění, druhé (typ B) poskytují dávky v závislosti na době pojištění. Autoři dobře popisují rozdíly v koordinačních pravidlech pro jednotlivé typy.

Kapitola 11. popisuje úpravu pro případy dlouhodobé péče. Jde o případy, kdy postižený je závislý na pomoci jiné osoby. V poslední době se postoj v EU k této kategorii podstatně změnil. Proto nař. 883/2004 tomuto problému věnuje zvláštní kapitolu,

kteřá v předchozích předpisech chyběla. Jde o novou právní úpravu, a proto autoři výrazně obohatili text o příklady z praxe.

Kapitola 12. pojednává o dávkách ve stáří a s nimi souvisejících dávkách pozůstalých. Koordinace se provádí metodou dílčích důchodů. Způsoby koordinace jsou poměrně podrobně popsány a nejsou příliš odchylné od pravidel z roku 1971. Velmi instruktivní je vysvětlující graf na str. 157.

Kapitola 13. popisuje koordinaci v případech rodinných dávek. Její úprava se vyvíjela i pod vlivem Evropského soudu, jehož rozhodnutí je podrobně v knize vysvětleno. Dávky se nově vyplácejí podle předpisů země, kde je výdělečná činnost vykonávána.

Kapitola 14. je věnována dávám v nezaměstnanosti. Protože je politika zaměstnanosti svěřena evropským orgánům, má na tuto agendu EU větší vliv. Za nezaměstnanou se považuje osoba v situaci, kdy práci hledá a je k dispozici k přijetí vhodného zaměstnání podle definice Mezinárodní organizace práce (MOP). Na dávky v nezaměstnanosti se stejně jako na ostatní dávky při aplikaci koordinačních pravidel použijí všechny základní principy koordinace sociálního zabezpečení. Existují však některé výjimky, z nichž nejpodstatnější jsou v publikaci přehledně uvedeny. Pro případ nezaměstnanosti je migrující pracovník na základě Nařízení pojištěn pouze jednou. Další výjimkou je sčítání dob pojištění. V případě dávek v nezaměstnanosti platí princip sčítání dob pojištění, který dle Nařízení 883/04 platí již i pro osoby samostatně výdělečně činné, jimž se dříve tato doba nezapočítávala. Poslední výjimku, kterou autoři uvádí, je export dávek. V případě exportu dávek v nezaměstnanosti do jiného členského státu platí nejrozsáhlejší omezení. Dříve ho bylo možno realizovat maximálně po 3 měsíce. Nařízením 883/04 byla doba výplaty dávek v nezaměstnanosti prodloužena na 6 měsíců. Poté se uchazeč o zaměstnání musí vrátit do státu, který mu dávky poskytuje, jinak mu jakýkoliv nárok od tohoto státu zanikne. Dávek v nezaměstnanosti se změny v Nařízení 883/04 dotkly podstatně.

Za nesporný přínos zvláštní části lze považovat zvýraznění změn v koordinaci dávek, které nové Nařízení 883/04 přineslo, informace o judikatuře Evropského soudu v jednotlivých otázkách a praktické příklady pro lepší pochopení pravidel.

Poslední, třetí část je věnována procesním předpisům. Je rozdělena do tří kapitol.

Popisuje vazby mezi institucemi členských států například při výběru pojistného a úhradě nákladů za poskytnuté dávky. Zmiňuje také vztahy mezi příslušnými sociálními institucemi a pojišťenci (např. oznamovací povinnost). Velkým přínosem je kapitola „Institucionální zabezpečení koordinace v České republice“. Jsou zde vyjmenovány všechny kompetentní instituce, instituce v místě pobytu či bydliště a instituce pověřené k řešení otázek, souvisejících s příslušností k právním předpisům, jejichž přehled je graficky dobře zpracován.

Pozitivně lze hodnotit i zpracování kapitoly 17. „Praktické problémy současné koordinace sociálního zabezpečení“, v níž jsou uvedeny čtyři nejčastější problémy současné koordinace sociálního zabezpečení. Prvním je skutečně jednotná aplikace komunitárního práva ve všech členských státech, které mají zcela odlišné systémy sociálního zabezpečení, přičemž odlišnosti se postupem času ještě prohlubují. Dávky určené ke krytí obdobných sociálních událostí v různých členských státech se nacházejí ve zcela odlišných systémech, což občas vede k jejich odlišné koordinaci přinášející migrujícím pracovníkům a jejich rodinám obtíže. Jako problematické se jeví i zavedení přechodných období pro volný pohyb pracovníků z nových členských států EU ze strany starých členů.

Koordinace sociálního zabezpečení by měla reagovat na vývoj společenské reality i právních systémů členských států. Posledním zmiňovaným praktickým problémem současné koordinace sociálního zabezpečení jsou změny způsobu migrace a vývoj systémů sociálního zabezpečení. Zatímco dříve se zpravidla jednalo o migraci dlouhodobou, v současné době se více prosazuje migrace krátkodobá.

Koordinace sociálního zabezpečení představuje poměrně složitou oblast evropského právního řádu. Publikace nabízí velmi plastický a ucelený přehled koordinace sociálního zabezpečení v EU a je využitelná pro teorii i praxi. Obsahuje cenné informace i o soudním rozhodování a čtenáři přibližuje úpravu i množstvím praktických příkladů. S krizí ve státech, jako jsou Řecko, Španělsko a Itálie, roste i migrace pracovníků do bohatších států, kde doufají, že naleznou práci. Roste i pracovní migrace do ČR. Proto byla kniha vydána v pravý čas.

Ladislav Průša

V letošním ročníku celostátní soutěže **Obec přátelská rodině**, do níž se přihlásilo celkem 28 obcí, ve svých kategoriích zvítězilo a neinvestiční dotaci na projekty zaměřené na podporu rodiny získalo 5 obcí, a to Dub u Prachatic, Borovany, Třinec, České Budějovice a Hradec Králové. Soutěž vyhláší MPSV, Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti PS se Sítí mateřských center, Asociací center pro rodinu a Svazem měst a obcí.

Kategorie	Počet obyvatel	Dotace v Kč	Název obce	Kraj
I.	do 1 000	500 000	Dub u Prachatic	Jihočeský
II.	1 001 - 3 000		nebyl určen vítěz	
III.	3 001 - 10 000	1 100 000	Borovany	Jihočeský
IV.	10 001 - 50 000	1 500 000	Třinec	Moravskoslezský
V.	50 001 a více	1 000 000	České Budějovice	Jihočeský
		1 000 000	Hradec Králové	Královéhradecký
Dotace celkem		5 100 000 Kč		

Seminář o francouzském a českém systému denní péče o děti do šesti let

Ve dnech 14. a 15. března 2013 pořádal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., v rámci projektu Nové formy denní péče o děti v České republice financovaného z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR česko-francouzský seminář „Formy denní péče o děti do 6 let v České republice a ve Francii“. Cenným přínosem semináře byla přítomnost zástupců Pokladny rodinných dávek z Marseille vedených jejím ředitelem Jean-Pierre Soureillat. Tato instituce má v každém francouzském departementu za úkol nejen výplatu sociálních dávek včetně dávek pro rodiny, ale je zodpovědná i za služby pro rodiny, a to ve formě vyplácení finančních příspěvků na služby (např. hlídání dětí) nebo reakce na podněty pro zřízení určitých typů služeb, případně vydávání akreditací jejich poskytovatelům.

Na úvod semináře byly představeny demografické a ekonomické souvislosti systému denní péče o děti v obou zemích. Dále byla pozornost věnována péči o děti mladší 3 let jejich vlastními rodiči, tj. zejména nastavení podmínek mateřské a rodičovské dovolené, a finanční podpoře státu pečujícím rodičům v tomto období života jejich dětí. Další příspěvky semináře byly rozděleny do dvou bloků. První se zabýval individuálními formami nerodinné péče o děti předškolního věku. Ve Francii jsou velmi rozšířené služby mateřských asistentek, které po získání licence pečují až o 4 děti ve své vlastní domácnosti. Tato forma péče umožňuje individuálnější přístup zejména v péči o malé děti do 3 let věku. Kromě samotného přesvědčení rodičů o vhodnosti tohoto typu hlídání pro jejich dítě jsou služby mateřských asistentek vyhledávány v případě nedostatečné kapacity zejména v jeslích nebo v případě zvýšené potřeby rodičů využít flexibilní formu péče o děti, ať již z časových nebo prostorových důvodů, nebo třeba i z důvodu specifických potřeb dítěte. Stát tyto služby podporuje zejména vyplácením příspěvku na hlídání a daňovými úlevami přímo rodinám a dále úlevami na odvodech sociálního pojištění vázaných

na plat mateřské asistentky. Státní podpora tohoto typu péče vedla ve Francii na jedné straně k oslabení černého trhu v této oblasti, na druhé straně evidence těchto služeb umožnila kontrolovat i jejich kvalitu. To může být velkou inspirací pro stávající situaci v České republice.

Druhý blok představil formy kolektivní nerodinné péče v obou zemích. V České republice jsou tyto formy stále dominantní, a to zejména u dětí starších 3 let, které jsou převážně umísťovány do státních mateřských školek. Soukromá zařízení jsou z hlediska kvantity nedostatečná a s ohledem na cenu za jejich služby často pro rodiče nedostupná. Ve Francii existují různé formy kolektivní péče i pro děti mladší 3 let. Kromě klasických jeslí, které jsou v mnoha směrech podobné těm českým, zde existují např. rodičovské jesle, kde je podmínkou přijetí dítěte aktivní participace rodičů na chodu zařízení, ať již ve formě přímé péče o děti, výpomoci s administrativou apod., konkrétní forma spoluúčasti rodičů přítom

záleží na každém zařízení. Motivací spoluúčasti rodičů může být např. v sociálně slabších lokalitách začlenění rodičů na pracovní trh, neboť díky participaci získají rodiče pracovní návyky, setkají se s lidmi v podobné životní situaci, jesse mohou také zprostředkovávat programy na podporu pracovních kompetencí (psaní životopisu, sebeprezentace apod.). Kolektivní formy péče o děti jsou také finančně podporovány státem a kvalita jejich služeb podléhá kontrole.

Jak závěrem zmínil pan ředitel Jean-Pierre Soureillat, francouzský systém nerodinné péče o děti je velmi komplexní a právě svou rozmanitostí umožňuje rodičům volit způsob péče o děti dle jejich potřeb a preferencí. Avšak vybudovat tento systém, který musí zároveň budít důvěru rodičů, je často dlouhodobý proces a vyžaduje trpělivost.

Prezentace ze semináře jsou dostupné na www.vupsv.cz/index.php?p=care_for_children&site=default

Jana Paloncyová, VÚPSV, v. v. i.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Novinky v knižním fondu

Život cizinců v ČR.

Praha, Český statistický úřad 2012. - 29 s.
Ekonomická zátěž středních příjmových skupin obyvatelstva: vývoj v letech 2008–2011. / Sirovátka, Tomáš - Horáková, Markéta - Jahoda, Robert - Kofroň, Pavel
Praha, VÚPSV, v. v. i., 2012. - 157 s. - ISBN 978-80-7416-110-0.

Kvalifikační potřeby trhu práce. Analýza proměn trhu práce v ČR a EU, jejich trendy a faktory a projekce vývoje kvalifikačních potřeb pracovního trhu v ČR. / Lepič, Martin - Koucký, Jan
Praha, Národní ústav pro vzdělávání 2012. - 78 s.

Předčasné odchody ze vzdělávání na středních školách. Kvalitativní analýza rozhovorů s experty a příklady dobrých praxí. / Trhlíková, Jana
Praha, Národní ústav pro vzdělávání 2012. - 40 s.

Active ageing and labour law. Contributions in honour of professor Roger Blanpain. / Hendrickx, Frank [EDI]

Cambridge, Intersentia 2012. - xiv, 320 s. - ISBN 978-1-78068-124-5.

Cross-border welfare state. Immigration, social security and integration. / Vonk, Gijbert [RED]

Cambridge, Intersentia 2012. - xvi, 260 s. - ISBN 978-1-78068-096-5.

Standard work: an anachronism? / Buelens, Jan [EDI] - Pearson, John [EDI]

Cambridge, Intersentia 2012. - XI, 235 s. - ISBN 978-1-78068-132-0.

A second child in the family. The consequences of changing family and fertility patterns in the Czech Republic. / Šťastná, Anna
Saarbrücken, Lambert Academic Publishing 2012. - 311 s. - ISBN 978-3-659-30659-4.

Pohřebnictví. Právní zajištění piety a důstojnosti lidských pozůstatků a ostatků. / Kotrlý, Tomáš

Praha, Linde Praha 2013. - 308 s. - ISBN 978-80-86131-95-5.

Sociálne služby v kontexte komunálnej politiky. / Repková, Kvetoslava

Bratislava, Inštitút pre výskum práce a rodiny 2012. - 176 s. - ISBN 978-80-7138-135-8.

Lidé jsou to nejčennější, co máte. Prorodinná opatření ve firmách.

Praha, APERIO-Společnost pro zdravé rodičovství 2012. - 136 s. - ISBN 978-80-904301-1-2.

European yearbook of disability law. Vol. 3 / Waddington, Lisa [EDI] - Quinn, Gerard [EDI] - Flynn, Eilionoir [EDI]

Cambridge, Intersentia 2012. - xiv, 435 s. - ISBN 978-1-78068-090-3.

MPSV na rostoucí nezaměstnanost reaguje sedmibodovým plánem, který má s využitím finančních prostředků EU a státního rozpočtu ve výši až 7 mld. Kč přispět k vyšší zaměstnanosti. Vychází z podpory mladých lidí a absolventů, podpory zaměstnávání matek a dlouhodobě nezaměstnaných, využívání formy „kurzarbeitu“ prostřednictvím projektu Vzdělávejte se pro stabilitu!, lepšího zaměření rekvalifikací, podpory samostatné výdělečné činnosti, finanční pomoci obcím a neziskovým organizacím při zaměstnávání nezaměstnaných a zkvalitnění rad a pomoci účastníkům trhu práce.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu březnového čísla:

- Zdeněk Kašpárek, Mgr. Petra Kulveitová: Překonali sami sebe - studenti SZŠ se zapojili do česko-rakouského projektu
- různé autoři: Inspekce v roce 2012: střet očekávání a reality
- Jana Hřcová: Ako vybudovať multisenzorickú miestnosť
- Mgr. Adéla Hradilová: VOP: Význam posudku lékaře při jednání se zájemcem o pobytovou sociální službu
- Mgr. Šárka Slavíková: Odborné sociální poradenství pro onkologicky nemocné a jejich blízké
- PhDr. Karolína Friedlová: Koncept Bazální stimulace poprvé na Ukrajině
- Mgr. Petra Kulveitová: Značka kvality byla přijata do Programu Česká kvalita
- Mgr. Jiří Mach: PR MPSV: Názory pro a proti transformaci pobytových zařízení sociální péče

Z domácího tisku

Český občan, výdělečně činný v rámci

Evropské unie. / DANĚK, Antonín

In: Práce a mzda. - Roč. 61, č. 1 (2013), s. 43-45.

II. pilířem důchodové reformy rozhodně stojí

za to se zabývat. / MÜLLEROVÁ, Ludmila

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 1 (2013),

s. 3-4.:obr.

Vyjádření ministryně práce a sociálních věcí mj. ke startu II. pilíře.

Specifické případy při placení pojistného

zaměstnavatelem a zaměstnancem. / DANĚK, Antonín

In: Práce a mzda. - Roč. 60, č. 12 (2012), s. 42-44.

Podnikové mzdové systémy pro účastníky

II. pilíře důchodové reformy. / URBAN, Radek

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 1 (2013),

s. 11-12.:tab., -lit.

Výklad navrhovaného postupu při zpracovávání mzdové agendy účastníků II. pilíře důchodové reformy.

Změny v sociálním zabezpečení osob

samostatně výdělečně činných od 1. ledna

2013. / JANECKÁ, Zdeňka

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 1 (2013),

s. 22-23.

Průměrná mzda a další změny ve zdravotním

pojištění po 1. 1. 2013. / DANĚK, Antonín

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 16, č. 1 (2013), s. 21-24.

Problematika exportu dávek dlouhodobé péče

mezi ČR a SR. / ČERNÁ, Jitka - KANTOŘÍK, Pavel

In: Práce a mzda. - Roč. 61, č. 1 (2013), s. 36-39.

Posun účinnosti zákona o úrazovém pojištění

zaměstnanců. / PŘIB, Jan

In: Práce a mzda. - Roč. 61, č. 1 (2013), s. 40.

Výpověď pro soustavné méně závažné porušování

„pracovní kázně“. / BUKOVJAN, Petr

In: Práce a mzda. - Roč. 60, č. 12 (2012), s. 14-19.

Nadbytečnost zaměstnance - nejčastější

výpovědní důvod. / JOUZA, Ladislav

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. -

Roč. 20, č. 1 (2012), s. 31-35.

Ze zahraničního tisku

Strengthening the prevention of social

insecurity. [Posílení prevence sociální nejis-

toty.] / SINFIELD, Adrian

In: International Social Security Review. -

Roč. 65, č. 4 (2012), s. 89-106.: -lit.

Otázky posílení prevence sociální nejistoty prostřednictvím silných programů sociálního zabezpečení v celosvětovém měřítku.

Work-related social protection for informal

workers. [Sociální ochrana z titulu zaměstnání

pro neformální pracovníky.] / LUND, Francie

In: International Social Security Review. -

Roč. 65, č. 4 (2012), s. 9-30.:obr., -lit.

Článek pojednává o problematice pokrytí pracovníků v neformální ekonomice sociálním zabezpečením včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Beyond continuity? Italian social assistance policies between institutional opportunities and agency. [Nad rámec kontinuity?

Italská politika sociální pomoci mezi institucionálními příležitostmi a politickými aktéry.] / MADAMA, Ilaria

In: International Journal of Social Welfare. -

Roč. 22, č. 1 (2013), s. 58-68.:obr.,tab., -lit.

Analýza vývoje politiky sociální pomoci v Itálii v období posledních dvou desetiletí. Otázky účinnosti reformních kroků majících za cíl boj proti chudobě, zlepšení sociálních služeb, omezení regionálních rozdílů zavedením standardů sociálních služeb a zvýšení výdajů na sociální účely.

Social protection to achieve sustainable inclusion: A European imperative in the current economic crisis. [Sociální ochrana

pro dosažení udržitelného začlenění: Evropský imperativ v současném hospodářské krizi.] / EUŽEBY, Chantal

In: International Social Security Review. - Roč. 65, č. 4 (2012), s. 69-88.: -lit.

Článek ukazuje, že podpora sociální ochrany v rámci sociálních investic je výborným prostředkem ke sladění cílů rovných příležitostí v průběhu celého života, trvalé ekonomické výkonnosti a posílení sociální soudržnosti v zájmu kolektivního blahobytu.

Large differences in regional labour markets show asymmetric impact of the economic crisis. [Velké rozdíly v regionálních trzích práce

ukazují asymetrický dopad ekonomické krize.] / BARTSCH, Gorja - SCIRANKOVA, Daniela

In: Statistics in focus. - č. 48 (2012), s. 1-11.:obr.

Activation and „coercion“ among Swedish social assistance claimants with different work barriers and socio-demographic characteristics: What is the logic? [Aktivace

a „nátlak“ mezi švédskými žadateli o sociální pomoc, kteří mají různé pracovní překážky a socio-demografické charakteristiky:

Jaká je v tom logika?] / NYBOM, Jenny

In: International Journal of Social Welfare. -

Roč. 22, č. 1 (2013), s. 45-57.:obr.,tab., -lit.

Švédská studie zkoumá účinnost aktivizačních opatření mezi žadateli o sociální dávky se zaměřením na důležitost, jaké mají socio-

demografické charakteristiky a individuální překážky pro výkon práce.

Review of Sociological Literature on Inter-

country Adoption. [Přehled sociologické literatury o mezinárodní adopci.] / WILLING, Indigo

- FRONEK, Patricia - CUTHBERT, Denise

In: Social Policy and Society. - Roč. 11, č. 3

(2012), s. 465-479.: -lit.

Přehled zkoumá sociologickou literaturu

o mezinárodní adopci od r. 1997 do r. 2010.

Osoby se zdravotním postižením mají ze zákona právo požádat Úřad práce ČR o pomoc při překonávání zdravotní bariéry bránící jejich pracovnímu uplatnění, a to prostřednictvím „pracovní rehabilitace“. Za tím účelem se posuzuje jejich funkční pracovní potenciál, a to s využitím „ergodiagnostického vyšetření“, při němž se diagnostikují jejich psychosensomotorické schopnosti využitelné k zaměstnání. Vyšetření provádí specializované zdravotnické zařízení, které v součinnosti s Úřadem práce ČR na základě jeho výsledků vypracuje doporučení pro pracovní uplatnění, tzv. pozitivní pracovní rekomandaci, obsahující podrobnou informaci o tom, co posuzovaný s ohledem na svůj zdravotní stav může dělat. Kromě posouzení obecné funkční schopnosti k práci jsou stanoveny také pomůcky nezbytné k zařazení do zaměstnání. V návaznosti na tyto závěry ÚP ČR sestavuje v součinnosti s žadatelem o pracovní rehabilitaci individuální plán pracovní rehabilitace. V letech 2004–2008 vzniklo v České republice díky projektu Společenství EQUAL „Rehabilitace-Aktivace-Práce“ prvních šest ergodiagnostických pracovišť v pěti krajích ČR. Na něj navazující systémový individuální projekt MPSV „Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci“ (PREGNET) má podpořit rozvoj systému pracovní rehabilitace formou regionálních sítí spolupráce jako komplexního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti při integraci osob se zdravotním postižením (OZP) na trh práce v dalších krajích.

Zdroj: MPSV

Ideas about old-age pension and its timing - influence of legislation, work and family - p. 2

The paper deals with the issue of old-age pension and the timing and perception thereof as a contribution to the debate on active ageing and the prolonging of work activity in advanced age. We begin by arguing that the transition between economic activity and old-age pension is characterised by a growing variability of strategies and factors influencing these strategies in terms of both type of pension and timing. Using a cohort aged 55-65 we show how ideas about old-age pension as a time of life with a specific content influence the timing of taking retirement. We identify a separate subgroup of people in the pre-retirement period, referred to as "non-pensioners", and people who are already receiving pension benefits and therefore have some experience of life in retirement. The results show that the idea of going into retirement as a joyful event that can be looked forward to is slightly romanticised in the pre-retirement group and is, at least partially, motivated by an externality - dissatisfaction with current employment. Non-pensioners and pensioners also have different ideas about the benefits of life in retirement: there is often an expected improvement in their state of health and everyday activity, which the attitudes of young pensioners do not corroborate particularly. Scrutiny of other factors that play a role in the decision on the timing of retirement also indicates a discrepancy between the great weight of the legislative definition of the retirement age and the "actual" variability of "soft" factors, such as physical and health condition, unemployment and family situation. These factors then also influence the retrospective assessment of the move into retirement in old-age pensioners. The list of factors influencing the timing of retirement is different for different socio-demographic groups. Based on these results, social and pension policy should undertake a comprehensive assessment of the factors that play a role in the planning of retirement timing and should reflect their variable significance for different groups of future pensioners.

Keywords: age limit, retirement, old-age pension, decision-making, ideas

Pension reform in the Czech Republic since 2010 - p. 10

The paper aims to analyse pension reform in the Czech Republic since 2010. Pension reform in the Czech Republic has gathered pace. The panel of consultants and experts on pension reform has recommended mandatory saving in pension funds. The Constitutional Court has ruled that citizens with higher incomes during their working careers should receive higher pensions. The government responded with a minor amendment to the Pension Insurance Act and has also prepared a major pension reform that introduces an opt-out option, albeit on a fairly modest scale. The political risks of the current pension reform are considerable. The Czech government is introducing an opt-out at a time when neighbouring countries are slowly abandoning this approach. The public is fairly sensitive to the problems associated with pension reform in Central Europe. The public has the feeling that the government is forcing on it something that has failed elsewhere. Real pension reform should be budget-neutral, i.e. it should not generate any new budget deficits - whether explicit or implicit. The parameters of the PAYG system should therefore be gradually modified. The available options at present appear to be increasing the age of retirement and decreasing the average pension/wage ratio.

Keywords: pension reform, social insurance, Czech Republic, equivalence, solidarity

Hearing-impaired citizens' access to services available from commercial entities - p. 23

In September 2012 I took part in the Bank Without Barriers competition as a juror, assessing the six biggest retail banks that met the condition of having branches in the region. I assessed their services for and communication with the hearing-impaired: cooperativeness, communication and barriers. The assessment from the point of view of hearing-impaired persons did not deal with financial products and their prices. My findings from testing the banks are set out in this article. The stated recommendations need not be confined to the banking sector - they can be applied to the accessibility and availability of goods and services in various other commercial fields.

Keywords: accessibility, communication, eScribe, person with hearing impairment, communication barriers.

Hlavní náplní ústavu je aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. Ústav vykonává konzultantskou činnost pro uživatele výsledků výzkumů a organizuje semináře a konference. Výzkumné projekty se každý rok připravují ve spolupráci se zainteresovanými subjekty s ohledem na kontinuitu vývoje vědy a výzkumu v předemných oblastech. Mezi hlavní výzkumné zájmy ústavu patří:

- trh práce a zaměstnanost,
- sociální dialog a pracovní vztahy,
- sociální ochrana,
- rodinná politika,
- příjmová a mzdová politika,
- rovné příležitosti,
- teorie sociální politiky.

Významnou činností ústavu je poskytování komplexních knihovnických a informačních služeb z oblasti práce a sociálních věcí, které zajišťuje oddělení knihovnicko-informačních služeb. V rámci jeho činnosti je kontinuálně budován a zpracováván fond domácích a zahraničních informačních pramenů z uvedené oblasti, ale i z příbuzných oborů a průřezových vědních disciplín.

The RILSA's main role is applied research on labour and social affairs at regional, national, and international levels, formulated in accordance with the current needs of the state administration, and in some cases the non-profit sector and private clients. The Institute provides consultancy for the users of research results and organizes seminars and conferences. Research projects are prepared each year in collaboration with interested parties, with regard to the continuity of science and research in the areas in question. The Institute's main research interests include:

- labour market and employment,
- social dialogue and labour relations,
- social security,
- family policy,
- wages and income policy,
- equal opportunities,
- social policy theory.

An important activity of the Institute, essential for carrying out its research objectives, is the provision of comprehensive library and information services in the field of labour and social affairs. This is done by RILSA's library and information services department.

Kontakt:

Palackého nám. 4, Prague 2, 128 01, Czech Republic, tel. +420 224 922 381, fax +420 224 972 873, <http://www.vupsv.cz>

FÓRUM sociální politiky

