

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované studium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Naděžda Zdráhalová

Předčasný starobní důchod - jeden ze způsobů řešení
nezaměstnanosti

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Ivan Králik

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies

2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Naděžda Zdráhalová

Old-age pension prior to reaching the pension age – one mode of
solving unemployment

Prague 2012

The Diploma Thesis Work Supervisor:

JUDr. Ivan Králík

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 12. 3. 2012

Bc. Naděžda Zdráhalová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat JUDr. Ivanu Králíkovi za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá starobním důchodem před dosažením důchodového věku jako jedním z řešení nezaměstnanosti občanů. Je zde popsán systém důchodových dávek a systém evidence na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání a pobírání podpory v nezaměstnanosti. V diplomové práci je také uveden modelový příklad porovnání výše starobního důchodu 3 roky před dosažením důchodového věku a výše podpory v nezaměstnanosti.

Klíčové pojmy

Česká správa sociálního zabezpečení, důchodový věk, invalidní důchod, podpora v nezaměstnanosti, potřebná doba pojištění, pracovní agentury, sirotčí důchod, starobní důchod, starobní důchod před dosažením důchodového věku, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, vdovský a vdovecký důchod, základní výměra, zákon o důchodovém pojištění, ztráta zaměstnání.

Annotation

This diploma thesis contains old-age pension prior to reaching the pension age as one mode of solving unemployment. There is described a system of retirement benefits and system for office work as a job and receive unemployment benefits. In the diploma thesis contains a model example of comparing the amount of old-age pension prior to reaching the pension three age and the amount of unemployment benefits.

Key words

Czech Social Security Administration, retirement age, invalidity pension, unemployment support, required period of insurance, employment agencies, orphan`s pension, old-age pension, old-age pension prior to reaching the pension age, job seeker, labour office, widow`s and widower`s pension, basic assessment, Pension Insurance Act, loss of employment.

OBSAH

| | |
|---|----|
| ÚVOD..... | 8 |
| 1. DŮCHODOVÝ SYSTÉM..... | 12 |
| 2. DŮCHODOVÝ VĚK | 14 |
| 3. DOBA POJIŠTĚNÍ..... | 17 |
| 4. DRUHY DŮCHODŮ | 19 |
| 4.1 Starobní důchod | 19 |
| 4.2 Invalidní důchod | 21 |
| 4.3 Pozůstalostní důchody | 23 |
| 4.3.1 Vdovský a vdovecký důchod | 24 |
| 4.3.2 Sirotčí důchod | 25 |
| 5. PŘEDČASNÝ STAROBNÍ DŮCHOD..... | 27 |
| 5.1 Historie předčasného starobního důchodu..... | 27 |
| 5.2 Současné podmínky nároku na předčasný starobní důchod | 29 |
| 6. VÝPOČET DŮCHODU | 33 |
| 6.1 Konstrukce důchodových dávek..... | 34 |
| 6.2 Výpočtový základ a redukční hranice..... | 35 |
| 7. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ – JEJÍ FUNKCE A VÝZNAM..... | 40 |
| 8. NEZAMĚSTNANOST | 42 |
| 8.1 Instituce působící na trhu práce | 46 |
| 8.2 Úřady práce – funkce a význam | 46 |
| 8.3 Druhy nezaměstnanosti..... | 47 |
| 8.4 Podpora v nezaměstnanosti..... | 49 |
| 8.5 Politika zaměstnanosti | 49 |
| 8.6 Příčiny nezaměstnanosti | 50 |
| 8.6.1 Problém dlouhodobé nezaměstnanosti..... | 51 |
| 8.6.2 Důsledky nezaměstnanosti | 52 |
| 8.6.3 Charakteristika starších osob jako pracovní síly | 53 |
| 8.6.4 Pohled zaměstnavatele | 54 |
| 9. PŘEDČASNÝ STAROBNÍ DŮCHOD NEBO EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE?..... | 55 |
| 10. DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM..... | 64 |
| 10.1 Výsledky průzkumu | 64 |

| | |
|---|----|
| 10.2 Závěry z dotazníkového průzkumu..... | 70 |
| ZÁVĚR | 72 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 76 |
| SEZNAM TABULEK A GRAFŮ | 79 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 80 |

ÚVOD

Téma této práce zní „Předčasný starobní důchod – jeden ze způsobů řešení nezaměstnanosti“. Jedná se bezpochyby o téma aktuální, které navíc v současné době nabírá na významu. Důvodem jsou dozvuky finanční krize a současná neutěšená ekonomická situace.

Právě starobní důchod před dosažením důchodového věku (dále jen „předčasný starobní důchod“) lidé často využívají jako způsob, jak vyřešit dlouhodobou nezaměstnanost. Lze totiž říci, že lidé ve věku, kdy se jim blíží odchod do důchodu a je jim tedy kolem padesáti let věku, jsou zasaženi a ohroženi nezaměstnaností nejvíce ze všech věkových skupin. Tito lidé se snaží najít způsob, jak si zajistit svou další existenci a život bez zaměstnání. Někteří hledají jiné zdroje příjmů, vyhledávají např. krátkodobé brigády nebo jinou méně kvalifikovanou práci, nebo raději odcházejí do předčasného důchodu. Pokud odejdou do starobního důchodu předčasně, je jim tento důchod výrazně krácen. Mnoho lidí po skončení pracovního poměru volí variantu evidence na úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání v domnění, že předčasný starobní důchod by byl vyplácen v malé výši. Volit tuto variantu bylo ve většině případů výhodné do 31. 12. 2010, kdy krácení předčasného starobního důchodu bylo nižší (až do 29. 9. 2011) a nárok na podporu v nezaměstnanosti byl ihned po registraci na úřadě práce bez ohledu na odstupné (samozřejmě za předpokladu, že nezaměstnanému vznikl na podporu nárok). Ovšem od 1. 1. 2011 se změnila podmínky pro výplatu podpory v nezaměstnanosti a od 30. 9. 2011 se změnila i podmínky pro krácení předčasného starobního důchodu.

Cílem této práce je tedy mimo jiné snaha zvýšit povědomí mezi staršími lidmi o tom, jaké možnosti mají, a která možnost se jim spíše vyplatí. Popřípadě navrhnou nejvhodnější variantu řešení problematiky této věkové skupiny lidí.

Dalším důvodem pro volbu předčasného důchodu jsou i stoupající nároky zaměstnavatele. Ten často vyžaduje, aby měli zaměstnanci lepší vzdělání nebo si zvyšovali svou profesní kvalifikaci. Starší lidé již často nejsou schopni těmto požadavkům vyhovět a často raději sami odejdou do důchodu, než aby na ně

zaměstnavatel tlačil a často jim třeba i dal výpověď. Někdy tento důvod souvisí i s psychikou člověka – ten často není schopen vyrovnat se s tím, že stárna na některé věci již nestačí. Navíc konkurence v podobě mladých absolventů je často velmi vysoká a to starším lidem na sebevědomí také nepřidává. Snaží se tedy najít jiná řešení a jejich prostřednictvím najít způsob, jak řešit ztrátu zaměstnání.

Tato práce se bude snažit přiblížit všechny možnosti, jak tento fenomén dnešní doby řešit a navrhnout případná lepší řešení, která by mohla přispět ke zlepšení současné špatné situace.

Cíl a metodika

Zvolit si cíl práce je nezbytné již pro samotný proces výběru tématu. Pokud se autor snaží stanovit si téma práce, je přínosné si nejprve stanovit i samotný cíl. Stanovením cíle si autor v první řadě vymezí směr, kterým se bude ubírat. Zvolit si přitom může z několika možností. Jednak si může vybrat odborný popis teoretických znalostí jiných autorů, což rozhodně není vhodný způsob. Je jistě mnohem lepší zjistit stávající situaci a navrhnout jiná řešení, která by vedla k objasnění záměru práce. V tomto případě je tématem a hlavním cílem práce starobní důchod před dosažením důchodového věku (dále jen „předčasný starobní důchod“) jako jeden ze způsobů řešení nezaměstnanosti. Zároveň jedním z hlavních a nosných cílů je zjistit, zda se lidé v případě ztráty zaměstnání uchýlí spíše k možnosti odejít do předčasného starobního důchodu nebo evidenci Úřadu práce, popřípadě zda si zvolí ještě jinou možnost řešení. Dalším dílčím cílem je snaha seznámit veřejnost i s dalšími možnostmi, navíc porovnat zda je výhodnější pobírat podporu či odejít do důchodu.

Teoretická část práce se věnuje důchodům jako takovým. Její cílem je seznámení se pojmem důchod a tím, co je jeho obsahem. Jednotlivé kapitoly poté téma důchodu dále rozvíjejí a zabývají se samotným důchodovým systémem, přehledem všech druhů důchodů, které v ČR existují, a můžeme se s nimi setkat v průběhu života, dále samotným předčasným starobním důchodem a výpočtem důchodu, což je aktuální téma, které se bezpochyby dotýká každého z nás. Další kapitola je věnována České správě sociálního zabezpečení, která v oblasti důchodů hraje důležitou roli a bez osvětlení toho, jak funguje, by přehled ohledně problematiky důchodů nebyl úplný.

Další kapitola této práce se zabývá nezaměstnaností jako takovou včetně institucí, které na trhu práce působí. Problematika nezaměstnanosti je v podstatě jedním z hlavních témat celé práce. Pro pochopení problematiky je nezbytné fenomén nezaměstnanosti dobře poznat a proniknout do něj. Další kapitoly této práce se věnují popisu jednotlivých druhů nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti, příčin nezaměstnanosti a důsledky nezaměstnanosti, dále pak charakteristikou starších osob a pohledu zaměstnavatele.

Praktickou část práce uvozuje porovnání výše předčasného starobního důchodu dvou občanů, kteří pracují v různých oborech národního hospodářství a výše jejich poskytnuté podpory v nezaměstnanosti. Tímto porovnáním pak lze doporučit občanům, zda požádat o předčasný starobní důchod hned po skončení pracovního poměru nebo zůstat po dobu pobírání podpory v evidenci na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání a teprve až po skončení pobírání podpory požádat o předčasný starobní důchod. Dalším porovnáním s výši poskytnuté podpory v nezaměstnanosti je pak pobírání invalidního důchodu a pozůstalostního důchodu.

Dále pro praktickou část byl zvolen dotazník, který obsahově navazuje na část teoretickou. Ten se zaměřil přímo na občany, kteří jsou ve věku, kdy v případě ztráty zaměstnání mají možnost odejít do předčasného důchodu. Hlavním cílem bylo zjistit, zda o této možnosti tyto lidé vědí a zda by ji využili, zjistit jak dalece jsou informováni o tom, jestli by to pro ně bylo vůbec finančně výhodné atd.

Dotazník se řadí mezi subjektivní metody. Pro tuto práci byl zvolen jako vhodná metoda z toho důvodu, že umožňuje získat přehled o názorech lidí a tak je nakonec objektivně zhodnotit. Negativem však může být na druhé straně skutečnost, že odpovědi mohou být často subjektivně zkreslené, a to i nevědomě. Dotazník je také metodou, která umožňuje zjistit jak tzv. tvrdá fakta (např. nacionále, pohlaví, věk, atd.), tak i fakta měkká (názory, zkušenosti, zájmy, postoje atd.) V této práci bylo hlavním cílem zjistit měkká fakt, tj. názory dotazovaných a jejich pohled na současnou situaci, popřípadě návrhy na její zlepšení.

Všechny získané informace z dotazníku jsou rozděleny do několika grafů, které jsou uceleně zapracované do praktické části práce. Cílem této metody bylo nejen zjištění

skutečného stavu v České republice, ale také získání případných návrhů na zlepšení a zkvalitnění této činnosti.

Cílem praktické části je nejen nalézt, ale i navrhnout řešení na základě získaných poznatků v oblasti důchodů a nezaměstnanosti. Všechny poznatky jak z teoretické, tak z praktické části práce jsou shrnuty v závěru. Kromě shrnutí je součástí závěru také návrh řešení problematiky nezaměstnanosti v České republice.

K naplnění předmětného cíle patří především tyto zdroje informací:

odborná literatura, příslušné právní předpisy, příslušné publikace vztahující se k tématu důchodů a nezaměstnanosti v České republice, příslušné internetové zdroje vztahující se k problematice, příklad porovnání výše podpory nezaměstnanosti a předčasného důchodu a dotazník. Získané informace byly shrnuty v závěru praktické části práce. Jsou zde vyvozeny i výsledky a navrženo řešení nedostatků, které byly v průběhu analýzy zjištěny.

1. DŮCHODOVÝ SYSTÉM

Stávající důchodový systém byl u nás zaveden v roce 1995 zákonem o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. Tento zákon o důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 1996, se zabývá hmotně právní úpravou a přinesl potřebné prvky jako např. přesnější pravidla pro valorizaci důchodů, definici invalidity, sjednocení podmínek nároků na vdovské a vdovecké důchody nebo pružný důchodový věk, což znamená, že důchodový věk se od roku 1995 postupně zvyšuje a to u mužů o 2 měsíce a u žen o 4 měsíce za každý i započatý kalendářní rok. Prodlužuje se také rozhodná období pro zápočet příjmů. Procesně-právní úpravou se zabývá zákon č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění důchodového sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava financování důchodového pojištění je obsažena v zákoně č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V zákoně o důchodovém pojištění byly nově definovány hmotně-právní podmínky dávek, které jsou poskytovány v rámci sociálního zabezpečení, které je založeno na třech základních pilířích. Jsou to důchodové a nemocenské pojištění, státní sociální podpora a státní sociální pomoc. Z pohledu důchodového pojištění tato nová koncepce znamená přechod od zabezpečovacího principu k principu pojistnému.

V oblasti důchodového zabezpečení se zabezpečovacím principem rozumí uplatnění zásad právní úpravy věcného rozsahu zabezpečení, neboli systému dávek, hmotně-právních podmínek dávkových nároků a způsobu financování, kde je vymezení základních právních institutů závislé na kritériích zakotvených v právním předpise a není přímo závislé na vztahu mezi vymezením hmotně-právních podmínek dávkových nároků a financováním systému zabezpečení, což znamená, že není přímá vazba mezi finančními vstupy a výstupy našeho systému. Pojistným principem se rozumí uplatnění právní úpravy věcného rozsahu zabezpečení, neboli systému dávek, hmotně-právních podmínek dávkových nároků a způsobu financování, kde se uplatňuje zásada transparentnosti vstupů a výstupů. V tomto případě existuje přímá vazba mezi plněním pojistné povinnosti a uplatněním dávkového nároku.

Pokusíme-li se definovat důchod jako pojem, lze říci, že obsah tohoto pojmu je možné vnímat různě. Můžeme se na něj dívat z hlediska ekonomiky – zde pak představuje určitou vytvořenou hodnotu. V ekonomii pak hovoříme o tzv. národním důchodu, nebo o jiném příjmu pravidelné povahy (např. o výnosu z majetku).¹

V oblasti sociálního zabezpečení se setkáme s několika druhy důchodů. V České republice důchod dělíme na starobní, invalidní a pozůstalostní. Pro tuto práci je nejdůležitější důchod starobní, v jehož případě hovoříme buď o tzv. řádném starobním důchodu a předčasném starobním důchodu, který je trvale krácen. Invalidní důchody byly do 31. 12. 2009 rozděleny na částečný invalidní důchod a plný invalidní důchod, přičemž od 1. 1. 2010 došlo k transformaci těchto důchodů na invalidní důchod I., II. a III. stupně. Pozůstalostním důchodem pak rozumíme důchod vdovský, vdovecký a sirotčí.

Pro to, aby člověk mohl pobírat důchod, je třeba splnit několik kritérií. Prvním z nich je důchodový věk. Druhým důležitým mezníkem je doba pojištění. V obou případech mluvíme o tzv. ukazatelích pro nárok na starobní důchod.

Žádost o dávku důchodového pojištění může podat oprávněná osoba nebo její zákonný zástupce, pokud tato osoba byla zbavena způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena. O jejím nároku, výši i výplatě rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení Praha.

Pokud občan si nemůže, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, sám podat tuto žádost o dávku důchodového pojištění, může dát souhlas k podání žádosti jeho rodinnému příslušníku. Žádost o dávku důchodového pojištění občan podává na příslušné okresní, městské nebo pražské správě sociálního zabezpečení, a to podle místa svého trvalého bydliště.

¹ MERTLÍK, P.; RUSMICOVÁ, L. *Úvod do obecné ekonomie*. Praha : ALEKO, Praha VŠE, 1991. 232 s. ISBN 80-7079-372-4. s. 120

2. DŮCHODOVÝ VĚK

Důchodovým věkem rozumíme stáří, od kdy má každý občan České republiky nárok na starobní důchod, pokud splnil dobu pojištění. V současné době se důchodový věk postupně zvyšuje. Navíc dříve existovaly rozdíly mezi muži a ženami, kdy byly zvýhodněny ženy s dětmi. Ty mohly do důchodu odejít o několik let dříve, konkrétně podle toho, kolik dětí měly. V současné době se tento rozdíl postupně maže. Na druhé straně si starobní důchodci mohou vydělat bez omezení, výdělečná činnost jim dokonce i důchod naopak zvyšuje.

Podle nejnovějšího návrhu půjdou dnešní třicátníci do důchodu o více než pět starší oproti věku, v němž odchází lidé nyní. Tato fakta vyplývají z tzv. malé důchodové reformy, které odstartovala na přelomu září a října. Navíc podle této reformy neexistuje horní věková hranice, podle ní tedy děti narozené v roce 2011 půjdou do důchodu až v 73 letech. Bude pak záležet na následujících vládách, zda a kdy tento růst stopnou.²

Současně se zrychlí tempo pro sjednocení důchodového věku mužů a žen. Jak je uvedeno výše, dosud platí, že čím více má žena dětí, tím dříve jí vznikne nárok na standardní penzi. Tyto rozdíly se však postupně mají snižovat až k úplnému sjednocení nezávisle na pohlaví a počtu dětí. Důvodem pro zvyšování důchodového věku je podle současné vlády nedostatek peněz ve státním rozpočtu, které jsou určeny právě na financování penzí. Navíc vláda argumentuje prodlužováním tzv. věku dožití, který je navíc u žen vyšší než u mužů.

Důchodový věk činil před platností zákona o důchodovém pojištění, tj. před 1. 1. 1996, u mužů 60 let a u žen se lišil podle počtu vchovaných dětí. Pro ženy, které vchovaly alespoň pět dětí je důchodovým věkem 53 let, u třech nebo čtyřech dětí 54 let, u dvou dětí 55 let a u jednoho 56 let, pro bezdětné ženy byl důchodový věk stanoven na 57 let. V období od 1. 1. 1996 se dále výše uvedený věk prodlužuje u mužů o 2 měsíce za každý i započatý kalendářní rok a u žen o 4 měsíce za každý i započatý kalendářní

² *Kdy půjdete do důchodu?* [online]. 1999 - 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=704779>>

rok. Navržené změny pokračují v postupném odstraňování přetrvávajících rozdílů v diferencovaném důchodovém věku pro nárok na starobní důchod.

Tabulka 1: Důchodový věk pojištěnců narozených v období roků 1936 až 1977

| Rok narození | Důchodový věk činí u | | | | | |
|-----------------|----------------------|-------------------------------|---------|--------|--------|----------|
| | mužů | žen s počtem vychovaných dětí | | | | |
| | | 0 | 1 | 2 | 3 a 4 | 5 a více |
| 1936 | 60r+2m | 57r | 56r | 55r | 54r | 53r |
| 1937 | 60r+4m | 57r | 56r | 55r | 54r | 53r |
| 1938 | 60r+6m | 57r | 56r | 55r | 54r | 53r |
| 1939 | 60r+8m | 57r+4m | 56r | 55r | 54r | 53r |
| 1940 | 60r+10m | 57r+8m | 56r+4m | 55r | 54r | 53r |
| 1941 | 61r | 58r | 56r+8m | 55r+4m | 54r | 53r |
| 1942 | 61r+2m | 58r+4m | 57r | 55r+8m | 54r+4m | 53r |
| 1943 | 61r+4m | 58r+8m | 57r+4m | 56r | 54r+8m | 53r+4m |
| 1944 | 61r+6m | 59r | 57r+8m | 56r+4m | 55r | 53r+8m |
| 1945 | 61r+8m | 59r+4m | 58r | 56r+8m | 55r+4m | 54r |
| 1946 | 61r+10m | 59r+8m | 58r+4m | 57r | 55r+8m | 54r+4m |
| 1947 | 62r | 60r | 58r+8m | 57r+4m | 56r | 54r+8m |
| 1948 | 62r+2m | 60r+4m | 59r | 57r+8m | 56r+4m | 55r |
| 1949 | 62r+4m | 60r+8m | 59r+4m | 58r | 56r+8m | 55r+4m |
| 1950 | 62r+6m | 61r | 59r+8m | 58r+4m | 57r | 55r+8m |
| 1951 | 62r+8m | 61r+4m | 60r | 58r+8m | 57r+4m | 56r |
| 1952 | 62r+10m | 61r+8m | 60r+4m | 59r | 57r+8m | 56r+4m |
| 1953 | 63r | 62r | 60r+8m | 59r+4m | 58r | 56r+8m |
| 1954 | 63r+2m | 62r+4m | 61r | 59r+8m | 58r+4m | 57r |
| 1955 | 63r+4m | 62r+8m | 61r+4m | 60r | 58r+8m | 57r+4m |
| 1956 | 63r+6m | 63r+2m | 61r+8m | 60r+4m | 59r | 57r+8m |
| 1957 | 63r+8m | 63r+8m | 62r+2m | 60r+8m | 59r+4m | 58r |
| 1958 | 63r+10m | 63r+10m | 62r+8m | 61r+2m | 59r+8m | 58r+4m |
| 1959 | 64r | 64r | 63r+2m | 61r+8m | 60r+2m | 58r+8m |
| 1960 | 64r+2m | 64r+2m | 63r+8m | 62r+2m | 60r+8m | 59r+2m |
| 1961 | 64r+4m | 64r+4m | 64r+2m | 62r+8m | 61r+2m | 59r+8m |
| 1962 | 64r+6m | 64r+6m | 64r+6m | 63r+2m | 61r+8m | 60r+2m |
| 1963 | 64r+8m | 64r+8m | 64r+8m | 63r+8m | 62r+2m | 60r+8m |
| 1964 | 64r+10m | 64r+10m | 64r+10m | 64r+2m | 62r+8m | 61r+2m |
| 1965 | 65r | 65r | 65r | 64r+8m | 63r+2m | 61r+8m |

| | | | | | | |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 1966 | 65r+2m | 65r+2m | 65r+2m | 65r+2m | 63r+8m | 62r + 2m |
| 1967 | 65r+4m | 65r+4m | 65r+4m | 65r+4m | 64r+2m | 62r+8m |
| 1968 | 65r+6m | 65r+6m | 65r+6m | 65r+6m | 64r+8m | 63r+2m |
| 1969 | 65r+8m | 65r+8m | 65r+8m | 65r+8m | 65r+2m | 63r+8m |
| 1970 | 65r+10m | 65r+10m | 65r+10m | 65r+10m | 65r+8m | 64r+2m |
| 1971 | 66r | 66r | 66r | 66r | 66r | 64r+8m |
| 1972 | 66r+2m | 66r+2m | 66r+2m | 66r+2m | 66r+2m | 65r+2m |
| 1973 | 66r+4m | 66r+4m | 66r+4m | 66r+4m | 66r+4m | 65r+8m |
| 1974 | 66r+4m | 66r+4m | 66r+4m | 66r+4m | 66r+4m | 66r+2m |
| 1975 | 66r+8m | 66r+8m | 66r+8m | 66r+8m | 66r+8m | 66r+8m |
| 1976 | 66r+10m | 66r+10m | 66r+10m | 66r+10m | 66r+10m | 66r+10m |
| 1977 | 67r | 67r | 67r | 67r | 67r | 67r |

zdroj: Ustanovení § 32 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Poznámka:

r = rok

m = kalendářní měsíc

3. DOBA POJIŠTĚNÍ

Dobou pojištění pro to, aby vznikl nárok na důchod, rozumíme celkovou dobu naší zaměstnanosti, tedy dobu, po kterou jsme účastni v systému důchodového pojištění. Pokud tuto dobu člověk nesplní, ztrácí nárok na pobírání starobního důchodu.

Existuje několik výjimek, kdy je třeba brát ohled na to, co se do doby pojištění započítává a co nikoliv. Konkrétně je dobou pojištění součet všech dnů, po které byl občan zaměstnán, včetně dovolených. Dále se zde započítává i doba učení nebo studia před 18. rokem věku, ale jen do 31. 12. 1995. Od 1. 1. 1996 se započítává doba studia až po 18. roce věku. Dále se do doby pojištění pro důchod započítává náhradní doba pojištění, to znamená doba, kdy občan nevykonává výdělečnou činnost, ale pečuje o dítě do 4 let věku nebo o osobu závislou na péči jiné fyzické osoby ve stupni II, III a IV a do 10 let věku i se stupněm I. Dalším příkladem náhradní doby je doba evidence na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání, zde se však nehodnotí veškerá doba evidence, ale pouze 3 roky (mimo dobu pobírání podpory), z této doby se do věku 55 let hodnotí pouze rok. Mezi další náhradní doby řadíme dobu konání civilní služby, dobu, po kterou občan pobíral invalidní důchod III. stupně a dobu pobírání nemocenských dávek po skončení pracovního poměru.³

Potřebná doba pojištění činila do konce roku 2009 25 let a zároveň musela být splněna podmínka důchodového věku. Od 1. 1. 2010 se potřebná doba pojištění postupně prodlužuje až na 35 let, je rozhodující, ve kterém kalendářním roce občan dosahuje důchodového věku.

³ Ustanovení § 5 a § 6 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Tabulka 2: Potřebná doba pojištění pro odchod do důchodu

| Kalendářní rok, v němž je dosaženo důchodového věku | Potřebná doba pojištění |
|--|--------------------------------|
| před rokem 2010 | 25 let |
| 2010 | 26 let |
| 2011 | 27 let |
| 2012 | 28 let |
| 2013 | 29 let |
| 2014 | 30 let |
| 2015 | 31 let |
| 2016 | 32 let |
| 2017 | 33 let |
| 2018 | 34 let |
| po roce 2018 | 35 let |

zdroj: Ustanovení § 29 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Důchodové pojištění jako takové je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dávkou důchodového pojištění je pouze důchod, jiné dávky se neposkytují. Během tvorby tohoto zákona bylo zvažováno, zda použít pojem penze, ale nakonec se přikročilo k označení důchod. Tento pojem jasně vyjadřuje, že se jedná o dávku dlouhodobou, která je poskytována v sociálním systému.

Dále je třeba říci, že v případě důchodového pojištění hovoříme o systému, který je provozovaný státem (státními orgány) a všechny nároky na důchod jsou státem garantovány a nárok na důchod nezaniká uplynutím času. V českém systému je navíc v tomto ohledu uplatněn princip sociální solidarity, kdy právní předpisy důchodového pojištění jasně stanovují podmínky nároku na důchody a jejich výši, otázky trvání a zániku nároku, vrácení důchodu, změny výše apod. Je zde tedy uplatněn onen zmíněný systém sociální solidarity, kdy na důchod mají nárok všichni občané, a to v případě zákonem stanovených podmínek.

4. DRUHY DŮCHODŮ

Pokusíme-li se popsat jednotlivé druhy důchodů v ČR, je třeba seznámit se nejprve se základními pojmy, které tzv. důchodový systém provázejí. Přiznání jednotlivých důchodů, jejich vyplácení a systém řídí sociální politika státu. Jedním z jejích cílů je totiž reagovat na nepříznivé životní situace, kterým musí člověk během svého života čelit a vyrovnat se s nimi. Účelem důchodového systému je pak poskytnout dotčeným osobám zajištění v konkrétních životních situacích. Ty lze konkrétně rozdělit:

- a) přirozené biologické (sem patří např. stáří, smrt, dospívání) a můžeme zde do této skupiny zařadit i sociální situace (založení rodiny, výdělečná činnost)
- b) nepřirozené (patogenní) biologické (nemoc, invalidita), sociální (dezintegrace).⁴

Některé z těchto životních situací mohou občany ohrozit ztrátou příjmů, mimořádně vysokými výdaji nebo zdravotními či sociálními omezeními. Stát pak řeší tyto životní situace, protože právě ony mohou vyvolat sociální napětí a protože má zájem na stabilitě jako předpokladu ekonomického rozvoje. Tyto životní situace, které jsou veřejnoprávně uznané a je s nimi spojeno sociální opatření, se poté označují jako sociální události.

Pro základní důchodový systém jsou poté podstatné tři události: stáří, invalidita a ztráta živitele. Přitom všechny z nich jsou dlouhodobé a nežádoucí.

4.1 Starobní důchod

Na starobní důchod máme nárok tehdy, jestliže máme potřebnou dobu pojištění a dosáhli jsme důchodového věku. Pokud člověk nesplňuje podmínku potřebného věku pro přiznání normálního starobního důchodu, je možné mít nárok alespoň na předčasný důchod, který je ale nižší – trvale krácený. Podrobněji mu bude věnována samostatná kapitola.

⁴ TOMEŠ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vyd. Praha : Spolek českých právníků Všeherd, 1998. 209 s. ISBN 80-85305-39-9. s. 88

Jak bylo řečeno výše, pro nárok na starobní důchod je třeba splnit dobu pojištění a dosáhnout důchodového věku. Zde je třeba rozlišit pojmy důchodový věk a věk odchodu do důchodu jako věk skutečného zanechání výdělečné činnosti. Důchodový věk pak představuje společenský konsens, kompromis.

Stanovení výše důchodu pak vychází ze dvou koncepcí: první z nich chápe starobní důchod jako dávku výsluhovou a klade při stanovení jeho výše na předchozí činnost, druhá bere starobní důchod jako dávku sociální a vychází ze zbývající pracovní schopnosti člověka. Hledisko výsluhy chápe důchod jako náhradu za mzdu. Důchod je pak přiměřený potřebě jedince tehdy, je-li přiměřený ztrátě utrpěné odchodem do důchodu. Koncepce důchodu jako sociální dávky vychází ze stanovení věkové hranice, kdy je možné z obecné zkušenosti odvodit, že zdravotní změny ve stáří už způsobují invaliditu, která je rozhodná pro stanovení odchodu do důchodu.⁵

V České republice se jednoznačně a zásadně vychází a vycházelo z koncepce výsluhové. Lze poté říci, že starobní důchod je obligatorní, opakující se dávka poskytovaná při dosažení určitého věku, po určité době účasti na procesu společenské práce.

Na druhé straně důchodový věk je společenskou konvencí. Věková hranice má být jednotná pro nárok na starobní důchod a důchod sám je v tomto případě koncipován jako náhrada za ztrátu nebo pokles výdělku. Měl by umožnit, aby se občan mohl rozhodnout, zda bude dále pracovat nebo odejde do důchodu. Měla by se proto dodržovat jednotna důchodového věku. To se v současnosti děje, mizí výhoda pro ženy, kterým je stanoven nižší důchodový věk, nebo pro zvláště namáhavou práci.

Zvýhodněné postavení žen je zdůvodněno tím, že ženy pracují a souběžně plní biologickou a společenskou funkci matky. A právě souběžné zaměstnání a péče o dítě klade na ženu větší nároky. V současné době se tyto rozdíly stírají a prosazuje se rovnost mezi muži a ženami. Tak je tomu ostatně i v okolních evropských státech.

⁵ BRDEK, M. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Praha : Kodex Bohemia, 1998. 391 s. ISBN 80-85963-71-X. s. 123

4.2 Invalidní důchod

Pro přiznání invalidního důchodu je opět potřeba splnit několik podmínek: žadatel o tento důchod nesmí být starší 65 let, dále se musí žadatel stát invalidním a splnit opět potřebnou dobu pojištění. V neposlední řadě nesmí žadatel ke dni vzniku invalidity splňovat nárok na starobní důchod nebo mu nesmí být starobní důchod přiznán.

Člověk se může stát invalidním z několika důvodů. Prvním z nich je invalidní důchod pro pracovní úraz. Přitom vymezení pracovního úrazu a nemoci z povolání najdeme v § 25 zákona č. 155/1995 Sb. Další je tzv. invalidita z mládí. Pokud tedy člověku vznikla plná invalidita před dosažením stáří 18 let, může mu být přiznán zvláštní druh invalidity – jde o tzv. invaliditu z mládí. V tomto případě není potřeba mít žádnou dobu pojištění. Nárok na invalidní důchod pak zaniká dosažením 65 let věku. V této chvíli se invalidní důchod transformuje na starobní.

S invalidním důchodem souvisí pojem invalidita. Invaliditou rozumíme ztrátu nebo snížení pracovní schopnosti. Vzniká obvykle důsledkem vážné nemoci nebo úrazu. Od 1. 1. 2010 se invalidita dělí na tři stupně. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.⁶

Stupeň invalidity přitom posuzuje místně příslušná správa sociálního zabezpečení podle místa trvalého pobytu jednotlivce na základě jím podané žádosti o přiznání důchodu. Výše výdělku po přiznání invalidního důchodu není omezena. Je však nezbytné brát ohled na výše zmíněná omezení plynoucí ze zdravotního stavu – ze snížené pracovní schopnosti. Ona pracovní schopnost je naše schopnost vykonávat výdělečnou činnost odpovídající našim tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.

⁶ Ustanovení § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Pro přiznání invalidního důchodu je potřeba splnit určitou dobu důchodového pojištění.

Pokud je věk občana:

menší než 20 let, stačí být pojištěni méně než jeden rok,

od 20 let do 22 let, musíme být pojištěni alespoň jeden rok,

od 22 let do 24 let, musíme být pojištěni alespoň dva roky,

od 24 let do 26 let, musíme být pojištěni alespoň tři roky,

od 26 let do 28 let, musíme být pojištěni alespoň čtyři roky a

nad 28 let, musíme být pojištěni alespoň pět let.⁷

Do doby pojištění se přitom počítá i doba studia na střední nebo vysoké škole v ČR.

Počítá se i doba studia na střední škole před dosažením 18 let věku.⁸

Invalidita je pojem, který vedle zabezpečení ve stáří patří k nejzávažnějším okruhům problémů v rámci sociálního zabezpečení. Pokusíme-li se tento pojem definovat, lze říci, že invaliditu je možné vymezit jako „významné přechodné nebo trvalé tělesné nebo duševní poškození či ztrátu určité funkce či části organismu, a v důsledku toho i snížená pracovní schopnost nebo společenské uplatnění.“⁹ V podstatě lze souhrnně říci, že se jedná o dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav se závažnými ekonomickými důvody. Může nastat situace, kdy důvody invalidity pominou, a proto se stav invalidity pravidelně posuzuje a prověřuje lékařskou komisí. Pokud pak touto komisí není shledán důvod pro další přiznání invalidity, je občanovi invalidní důchod bez náhrady odebrán.

V teorii se pak můžeme setkat s různými koncepcemi invalidity:

- a) invalidita fyzická: jejím základem je rozsah zhoršení fyziologických schopností způsobených ztrátou nebo zhoršením činnosti určitého organismu. Zdravotně postižený je přitom srovnáván se zdravým jedincem a důsledky změny zdravotního stavu se vyjadřují v procentech. Toto pojetí ale nepřihlíží k ekonomickým a profesionálním důsledkům invalidity,

⁷ Ustanovení § 40 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁸ BREJCHA, A. *Právo důchodového pojištění*. Praha : Linde, 1998. 427 s. ISBN 80-7201-124-3. s. 224

⁹ GREGOROVÁ, Z. *Důchodové systémy*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 1998. 212 s. ISBN 80-210-2003-2. s. 151

- b) profesionální invalidita vychází z hodnocení změn v profesionálním životě postiženého. Zvažuje dosavadní povolání před vznikem invalidity a nemožnost jeho výkonu v důsledku zdravotních změn,
- c) všeobecná invalidita je založena na příčinné souvislosti mezi změnou zdravotního stavu a nemožnosti pracovního uplatnění postiženého v jakémkoliv zaměstnání. Snaží se využít zbývající pracovní schopnost postiženého tím, že uznává za invalidního pouze toho, jehož soustavné zaměstnání za obvyklých podmínek je vyloučeno.¹⁰

Většina koncepcí chápe invaliditu jako ustálenou, trvalou nebo dlouhodobou změnu zdravotní způsobilosti a obvykle ji hodnotí negativně jako pokles pracovních schopností.¹¹ Tak je tomu i v koncepci systému důchodů v ČR a v tomto smyslu je také pojímán invalidní důchod jako takový.

4.3 Pozůstalostní důchody

Tento druh důchodu je historicky nejstarším. Jedná se o skutečnost, že dochází k ekonomickému ohrožení pozůstalých, způsobených smrtí živitele rodiny. Toto ohrožení je jednorázové (vypravení pohřbu), krátkodobé (nezbytná adaptace rodinné ekonomiky na ztrátu jednoho příjmu), dlouhodobé, které lze označit jako sociální handicap (ohrožení sociální existence pozůstalých, způsobené jejich neschopností nahradit ztrátu příjmů).

Úmrtí živitele znamená bezpochyby hluboký zásah do života rodiny, která se musí přizpůsobit novým životním podmínkám, což bývá mnohdy spojeno s mimořádnými finančními náklady. Pro většinu rodin bývá nemožné nebo obtížné zvládnout mimořádnou ekonomickou situaci vlastními silami. Ekonomické ohrožení rodiny může mít i další psychické následky, které mohou vést až k rozpadu rodiny. Z tohoto důvodu považuje většina zemí úmrtí člena rodiny za důležitou sociální událost, která zakládá

¹⁰ PŘIB, J.; VOŘÍŠEK, V. *Důchodové předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2010. 543 s. ISBN 978-80-7263-585-6. s. 345

¹¹ PŘIB, J.; VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2000. 319 s. ISBN 80-7263-035-0. s. 171

nárok pozůstalých na hmotné zabezpečení – důchod. Konkrétně na důchod vdovský, vdovecký a sirotčí. Nárok bývá odvozen z důchodového nároku zemřelého.¹²

4.3.1 Vdovský a vdovecký důchod

Rozlišujeme vdovský a vdovecký důchod dočasný a trvalý. Na dočasný důchod po dobu jednoho roku má nárok žadatel v případě, že jeho manžel nebo manželka zemřel/a v době, kdy pobíral/a starobní nebo invalidní důchod, nebo mu/jí v době smrti vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod nebo zemřel/a následkem pracovního úrazu.

Po uplynutí jednoho roku výplaty vdovského nebo vdoveckého má na další výplatu nárok ten, kdo splní alespoň jednu z níže uvedených podmínek: pečuje o nezaopatřené dítě, pečuje o dítě nebo o svého rodiče nebo o rodiče zemřelého manžela, který s ním žije v domácnosti a je zároveň závislý na péči jiné osoby ve stupni II, III nebo IV, je invalidní ve III. stupni, dosáhl věku nejméně o 4 roky nižší než je důchodový věk muže stejného data narození nebo svůj důchodový věk, pokud je nižší.

Pokud osobě nárok na vdovský nebo vdovecký důchod po roce zanikne a do dvou let od zastavení důchodu nesplní některou z výše uvedených podmínek, další nárok na obnovu vdovského nebo vdoveckého důchodu již nevzniká. Nárok na tento důchod končí, pokud dotyčná osoba znovu uzavře sňatek.¹³

Výpočet vdovského důchodu je poměrně jednoduchý. Činí 50 % procentní výměry důchodu zemřelého manžela nebo manželky, na který měl nebo by měl nárok ke dni úmrtí.¹⁴ Pokud má pozůstalý i starobní důchod, dávky se upraví. Vyšší z obou důchodů zůstane celý, nižší se krátí na polovinu. V případě vdovského důchodu přitom lze říci, že tento důchod je velmi tradiční dávkou. Souvisí to s postavením žen ve společnosti, kdy muž byl vždy živitelem rodiny, a žena byla v domácnosti. Zvyšující se

¹² NOVÝ, K. *Sociální práva v kostce*. Praha : Linde, 1994. 463 s. ISBN 80-85647-18-4. s. 26

¹³ Ustanovení § 50 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ Ustanovení § 51 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnanost žen pak objektivně donutila mnoho států zavést, resp. znovu zavést vdovecký důchod, stejně je tomu i u nás, kdy zákon č. 100/1998 Sb. o sociálním zabezpečení vdovecký důchod neupravoval, postupně byl pak zaveden vdovecký příspěvek, který byl přeměněn na důchod vdovecký. Současná úprava obsahuje tento institut bezvýjimečně.

4.3.2 Sirotčí důchod

Na sirotčí důchod má nárok nezaopatřené dítě, jestliže zemřel jeho rodič nebo osvojitel pobírající starobní nebo invalidní důchod nebo pokud ke dni úmrtí splňoval podmínku pro nárok na starobní, předčasný starobní nebo invalidní důchod nebo zemřel následkem pracovního úrazu. Nárok na sirotčí důchod není po úmrtí pěstouna či pěstounky nebo jeho manželky či manžela. Nárok na sirotčí důchod má dítě po každém z rodičů. Od roku 2012 nově platí, že nárok na sirotčí důchod vznikne i v případě, pokud pojištěnec ke dni smrti sice nezískal potřebnou dobu pojištění pro nárok na invalidní důchod stanovenou dosud zákonem o důchodovém pojištění, ale získal nejméně polovinu této doby.¹⁵

Podle ustanovení § 20 zákona 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů je dítě nezaopatřené až do skončení povinné školní docházky, a dále, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo pro úraz nebo z důvodu svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Nejdéle může být přitom dítě nezaopatřené do 26. roku života. Dítě, které pobírá invalidní důchod pro třetí stupeň invalidity, se nepovažuje za nezaopatřené dítě a jeho nárok na sirotčí důchod zaniká.

Nárok na sirotčí důchod zaniká osvojením. Pokud oboustranně osiřelé dítě osvojí jen jedna osoba, zaniká nárok na ten sirotčí důchod, který náležel po osobě, kterou osvojitel

¹⁵ Ustanovení § 52 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

nahradil. Dojde-li ke zrušení osvojení, vznikne nárok na sirotčí důchod znovu, a to ve výši, v jaké by náležel, kdyby byl vyplácen ke dni zrušení osvojení.¹⁶

¹⁶ Ustanovení § 52 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

5. PŘEDČASNÝ STAROBNÍ DŮCHOD

Jedná se o starobní důchod, na který má občan nárok před nárokem na řádný starobní důchod. Předčasný starobní důchod je ale trvale snížený – důchod bude nižší i poté, co občan dosáhne nároku na řádný starobní důchod.

Pro přiznání předčasného starobního důchodu musí také občan splnit i další podmínky. Otázkou nyní zůstává, kdy lze do předčasného starobního důchodu odejít. Pokud máme nárok na starobní důchod v 63 letech nebo později, tak můžeme odejít do předčasného starobního důchodu až o 5 let dříve, ale až po 60. roce věku. Pokud máme nárok na starobní důchod dříve než v 63 letech, můžeme odejít do předčasného starobního důchodu až o 3 roky dříve.¹⁷

Navíc existují také vybrané skupiny zaměstnanců, kteří mohou odejít i v mnohem nižším věku, jako např. horníci atd. hovoříme v tomto případě o tzv. rizikových profesích nebo profesích více fyzicky i psychicky náročných.

Konkrétně se odchod do předčasného starobního důchodu nejvýrazněji projeví u vyšších penzí, protože se snižuje jen procentní výměra. Navíc platí přímá úměra, tj. čím dříve jedinec do předčasného starobního důchodu odejde, tím bude krácení tohoto důchodu větší. Občan bude mít předčasný důchod i tím menší, čím kratší bylo jeho důchodové pojištění (odpracované roky a náhradní doby pojištění).

5.1 Historie předčasného starobního důchodu

Zmínka o starobním důchodu před dosažením důchodového věku je již v předchozím zákoně č. 100/1988 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a který upravuje pozdější nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 118/1988 Sb. ze dne 30. června 1988 o mimořádném poskytování starobního důchodu. Toto nařízení vlády se týká občanů, kteří byli v době jeho platnosti uvolněni ze zaměstnání v důsledku

¹⁷ Ustanovení § 31 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

organizační přestavby národního hospodářství a bylo přijato v souvislosti s reorganizací orgánů státní správy a v souvislosti s organizačními změnami v některých podnicích. Uvedené nařízení vlády mělo umožnit pracovníkům, kteří měli věk blízký jejich důchodovému věku, získat nárok na starobní důchod až dva roky před dosažením jejich důchodového věku, pokud by nezískali odpovídající zaměstnání.

Samozřejmě museli být zaměstnání nejméně 25 let a do dovršení důchodového věku jim chyběly nejvýše 2 roky, aby jim tento důchod byl přiznán. Poslední podmínkou, kterou museli občané splnit, bylo, že v té době příslušný národní výbor, později příslušný orgán státní správy, jim nemohl zajistit zaměstnání, které by odpovídalo jejich duševním a tělesným schopnostem a jejich kvalifikaci. V případě splnění všech vyjmenovaných podmínek mohl občan požádat o tento typ starobního důchodu a doba, která mu chyběla do dosažení jeho důchodového věku, se dopočítala stejně, jako kdyby ji občan odpracoval.

V roce 1994 bylo nařízení vlády č. 118/1988 Sb. zrušeno a bylo nahrazeno zákonem č. 39/1994 Sb., který se týkal předčasného poskytování starobního důchodu a změny zákonů na úseku zaměstnanosti. I dle tohoto zákona se mohlo odcházet až 2 roky před dosažením důchodového věku, občan však musel být, kromě splnění podmínky odpracovaných let, veden nejméně 180 dní na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání. Také se zpřísnila podmínka pro stanovení výše tohoto důchodu, a to tak, že se již chybějící doba do důchodového věku nedopočítávala jako v předchozím případě, ale o tuto chybějící dobu se snížila výše starobního důchodu. Při dosažení důchodového věku však mohl občan požádat o přiznání starobního důchodu. Tento zákon platil jen do 31. 12. 1995 a byl zrušen přijetím nového zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.

Od 1. 1. 1996 začal platit zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění a zde byly zavedeny dva typy starobního důchodu před dosažením důchodového věku, tzv. předčasného starobního důchodu. Podmínky nároku na předčasný starobní důchod prvního typu, ve výše zmíněném zákoně je uveden v ustanovení § 30, byly v podstatě převzaty ze zákona 39/1994 Sb. Po přiznání tohoto typu předčasného starobního důchodu měl možnost občan požádat o starobní důchod při dosažení jeho důchodového věku. Tento tzv. dočasně přiznaný předčasný starobní důchod platil jen do 31. 12. 2003

a byl zrušen zákonem č. 425/ 2003 Sb., který nabyl platnosti dne 1. 1. 2004. Zákon zachoval do 31. 12. 2006 možnost předčasného odchodu do důchodu s dočasně krácenou dávkou pouze pro poživatele částečného invalidního důchodu a bývalé poživatele plného invalidního důchodu, kteří pobírali invalidní důchod aspoň pět let, a od jeho odnětí jim zbývalo do dosažení důchodového věku nejvýše pět let.

Na rozdíl od druhého typu předčasného starobního důchodu uvedeného v zákoně o důchodovém pojištění pod § 31, kde v případě přiznání toho typu předčasného starobního důchodu občan již nemůže požádat o starobní důchod při dosažení jeho důchodového věku. U tohoto typu předčasného starobního důchodu již občan nemusí být veden na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání a může požádat o přiznání tohoto typu důchodu již následující den při skončení pracovního poměru. Snížení procentní výměry za chybějící dobu pojištění do dosažení důchodového věku je však nižší než u předčasného starobního důchodu podle ustanovení § 30 zákona o důchodovém pojištění a to právě z důvodu, že předčasný starobní důchod podle ustanovení § 31 zmíněného zákona je tzv. trvale krácený.

5.2 Současné podmínky nároku na předčasný starobní důchod

O předčasný starobní důchod může pojištěnec požádat před dosažením jeho důchodového věku, a to pokud ke dni, od něhož měl být starobní důchod přiznán, získal potřebnou dobu pojištění a zároveň mu do dosažení důchodového věku nechybí více než 3 roky, pokud je jeho důchodový věk nižší než 63 let anebo mu nechybí více jak 5 let, pokud dosáhl věku alespoň 60 let. Z toho vyplývá, že osoby, u nichž je důchodový věk 65 let, mohou odejít do předčasného starobního důchodu až o 5 let dříve.

O předčasný starobní důchod může požádat i občan, který dosahuje důchodového věku po roce 2014, ale nesplnil potřebnou dobu pojištění dle výše uvedené tabulky. Musí však splnit podmínku získání alespoň 30 let pojištění, během níž bylo odváděno pojistné. V tomto období musel vykonávat výdělečnou činnost nebo být dobrovolně pojištěn, nezapočítává se tedy do této doby náhradní doba pojištění.

Příklad:

Důchodový věk muže narozeného v roce 1959 činí 64 let, tohoto věku dosáhne v roce 2023. Nárok na předčasný starobní důchod vznikne tomuto muži nejdříve ke dni, kdy dosáhne věku 60 let, tedy až o 4 roky dříve.

Tak jako u řádného starobního důchodu i u předčasného je jeho výše stanovena pevnou částkou a procentní výměrou, která se stanoví podle délky pojištění a činí za každý celý rok 1,5% výpočtového základu.

V období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2011 krácení procentní výměry bylo za každých i započatých 90 kalendářních dní z doby, která chybí do dosažení důchodového věku, a to za období prvních 720 kalendářních dnů 0,9 % a od 721. kalendářního dne bylo krácení ve výši 1,5 %.

Od 1. 1. 2012 platí, že výše procentní výměry předčasného starobního důchodu, činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu měsíčně. Tato výše se však snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku za prvních 360 kalendářních dnů o 0,9 % výpočtového základu, od 361. do 720. kalendářního dne o 1,2 % výpočtového základu a od 721. kalendářního dne dále se snižuje o 1,5 % výpočtového základu. Po tomto snížení však výše procentní výměry nesmí být nižší než 770 Kč.

Tabulka 3: Procentní krácení předčasného starobního důchodu od 1. 1. 2012

| Dny | Krácení | Dny | Krácení | Dny | Krácení |
|------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
| 1 – 90 | 0,9 % | 631 – 720 | 8,4 % | 1261 – 1350 | 18,9 % |
| 91 – 180 | 1,8 % | 721 – 810 | 9,9 % | 1351 – 1440 | 20,4 % |
| 181 – 270 | 2,7 % | 811 – 900 | 11,4 % | 1441 – 1530 | 21,9 % |
| 271 – 360 | 3,6 % | 901 – 990 | 12,9 % | 1531 – 1620 | 23,4 % |
| 361 – 450 | 4,8 % | 991 – 1080 | 14,4 % | 1621 – 1710 | 24,9 % |
| 451 – 540 | 6,0 % | 1081 – 1170 | 15,9 % | 1711 – 1800 | 26,4 % |
| 541 – 630 | 7,2 % | 1171 – 1260 | 17,4 % | 1801 – 1825 | 27,9 % |

zdroj: Ustanovení § 36 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Příklad:

Pojištěnec požádal o přiznání předčasného starobního důchodu o 500 dnů dříve, než dosáhne důchodového věku, tedy o 5 celých a jedno započaté 90-ti denní období. Procentní výměra předčasného starobního důchodu se snižuje o 6krát o 0,9 %, tj. o 5,4 % výpočtového základu.

Příklad:

Pojištěnec požádal o přiznání předčasného starobního důchodu o 910 dnů dříve, než dosáhne důchodového věku, což znamená, že za prvních 360 dnů se důchod sníží o 4krát 0,9 % výpočtového základu, tj. o 3,6 % výpočtového základu, za období od 361. dne do 720. dne se sníží o 4krát 1,2 %, tj. o 4,8 % výpočtového základu a za zbývajících 190 dnů se procentní výměra sníží o 3krát 1,5 % výpočtového základu, tj. o 4,5 % výpočtového základu, takže celkové snížení procentní výměry bude činit 12,9 % výpočtového základu.

V případě předčasného starobního důchodu výplata tohoto důchodu občanovi nenáleží, pokud vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění nebo pokud pobírá podporu v nezaměstnanosti. Po skončení této výdělečné činnosti se předčasný starobní důchod přepočítává tak, že o dobu výdělečné činnosti se zkracuje celková doba, za kterou se snižovala výše procentní výměry, a znovu se stanoví částka sníženým způsobem.

Příklad:

Pojištěnec požádal o přiznání předčasného starobního důchodu o 910 dnů dříve, než dosáhne důchodového věku, to znamená, že za prvních 360 dnů se důchod sníží o 4krát 0,9 % výpočtového základu, tj. o 3,6 % výpočtového základu, za období od 361. dne do 720. dne se sníží o 4krát 1,2 %, tj. o 4,8 % výpočtového základu a za zbývajících 190 dnů se procentní výměra sníží o 3krát 1,5 % výpočtového základu, tj. o 4,5 % výpočtového základu, takže celkové snížení procentní výměry bude činit 12,9 % výpočtového základu.

Tento pojištěnec vykonával 30 dnů výdělečnou činnost a z tohoto důvodu mu po dobu těchto 30-ti dnů nebyla výplata prováděna. Pro účely stanovení nového procentního snížení starobního důchodu není rozhodující, zda těchto 30 dnů spadá do období, které

předchází 720 dnům před dosažením důchodového věku či nikoliv. Počet 910 dnů se sníží o 30 dnů na 880 dnů, takže za prvních 360 dnů se důchod sníží o 4krát 0,9 % výpočtového základu, tj. o 3,6 % výpočtového základu, za období od 361. dne do 720. dne se sníží o 4krát 1,2 %, tj. o 4,8 % výpočtového základu a za zbývajících 160 dnů se procentní výměra sníží o 2krát 1,5 % výpočtového základu, tj. o 3,0 % výpočtového základu, takže celkové snížení procentní výměry bude činit 11,4 % výpočtového základu.

6. VÝPOČET DŮCHODU

Pokusíme-li se popsat, jak je výše starobního důchodu vypočítávána je třeba říci, že přesný výpočet provede jen Česká správa sociálního zabezpečení Praha, přičemž má k dispozici potřebné údaje od předchozích zaměstnavatelů.

Chceme-li provést alespoň přibližný výpočet výše našeho důchodu, musíme znát naši dobu pojištění a vyměřovací základy (výdělků) z předchozích let. Potřebné údaje nám přitom poskytne náš Informativní list důchodového pojištění a získané údaje pak můžeme zadat do důchodové kalkulačky, kterou nalezneme na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento Informativní list důchodového pojištění obsahuje přehled a souhrn doby důchodového pojištění pro každého jednotlivce včetně náhradních dob pojištění. Za dobu od roku 1986 obsahuje také přehled vyměřovacích základů a vyloučených dob. Lze v něm tedy nalézt vše potřebné k určení nároku na důchod a jeho výpočet.

Starobní důchod má dvě složky. Základní výměru a procentní výměru. Dále se pak vychází ze všeobecného vyměřovacího základu. Je třeba oddat, že tato základní výměra je stejná pro všechny a nyní činí 2230 Kč, a to pro řádný i předčasný důchod stejně. Procentní výměra důchodu pak činí pro řádný starobní důchod 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění, nejméně však 770 Kč měsíčně. Základem pro výpočtový základ je náš osobní vyměřovací základ, přičemž pod tímto pojmem je zjednodušeně měsíční průměr všech našich příjmů, které jsme dosáhli v rozhodném období. Rozhodné období je tedy doba, ze které se nám počítají příjmy pro výpočet starobního důchodu. Do roku 2016 je rozhodné období od roku 1986 až do roku bezprostředně předcházejícímu roku přiznání důchodu. Po roce 2016 bude rozhodné období stanoveno v rozsahu 30 kalendářních let, které bezprostředně předcházejí roku přiznání důchodu.

Osobní vyměřovací základ je zjednodušeně měsíční průměr všech našich příjmů, které jsme dosáhli v rozhodném období. Jednotlivé roční příjmy se násobí různými koeficienty, které se každoročně mění podle průměrné mzdy a příjmů všech pojištěnců. Do důchodu se přitom každému jednotlivci započítávají všechny příjmy, z nichž bylo

odvedeno pojistné na sociální zabezpečení. Výdělečná činnost po vzniku nároku na starobní důchod tento důchod zvyšuje.

Před rokem 1996 se vycházelo z příjmů dosažených v desetiletém rozhodném období, přičemž se ještě v rámci tohoto období prováděl výběr pěti výdělkově nejlepších kalendářních roků, z nichž se pak vypočítával měsíční průměr. Od 1. 1. 1996 se postupně prodlužuje rozhodné období pro stanovení osobního vyměřovacího základu a odklání se od principu stanovení výše důchodu na základě „posledních“ příjmů k zohlednění celoživotních příjmů, přičemž cílovým stavem bylo dosažení třicetiletého rozhodného období. Tato právní úprava systematicky vylučovala zahrnutí příjmů dosahovaných na počátku pracovní kariéry, což bylo pro určité skupiny pojištěnců nevýhodné, a upřednostňovala pojištěnce s růstem příjmů, kteří dosahovali nejvyšších výdělků na konci pracovní kariéry. Proto od poslední platné právní úpravy došlo k postupnému zohlednění celoživotních příjmů, z nichž se odvádí pojistné na důchodové pojištění.

6.1 Konstrukce důchodových dávek

Pro výši důchodové dávky je rozhodující výpočtový základ, který získáme redukcí osobního vyměřovacího základu. Výši osobního vyměřovacího základu zjistíme z celkového úhrnu jednotlivých ročních vyměřovacích základů a tyto jednotlivé roční vyměřovací základy jsou vynásobeny jednotlivými koeficienty nárůstu všeobecného vyměřovacího základu a to vše převedeno na měsíční výši.

Jak již bylo výše uvedeno, jednotlivé druhy důchodů se skládají ze dvou složek, a to ze základní výměry, která je dána pevnou částkou a z procentní výměry, která je stanovena podle délky pojištění a výše výpočtového základu.

Základní výměra důchodu byla do systému včleněna zákonem o důchodovém pojištění platného od 1. 1. 1996. V té době její výše odpovídala výši zvýšení důchodů o jednotnou pevnou částku a měla při valorizacích představovat složku důchodu zvyšovanou o jednotnou částku s ohledem na vývoj cen, zatímco procentní výměra měla

být zvyšována s ohledem na růst reálných mezd. Ke zvyšování základní výměry nařízením byla zmocněna vláda, která tohoto zmocnění použila 10krát. Od 1. 1. 2012 činí měsíční výše základní výměry starobního důchodu 9 % průměrné mzdy.¹⁸

Tabulka 4: Zvyšování základní výměry důchodu

| | 07/ 1995 | 04/ 1996 | 10/ 1996 | 08/ 1997 | 07/ 1998 | 01/ 2005 | 01/ 2006 | 01/ 2007 | 01/ 2008 | 08/ 2008 | 01/ 2011 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Zvýšení o (v Kč) | | 240 | 140 | 200 | 50 | 90 | 70 | 100 | 130 | 470 | 60 |
| Výše ZV (v Kč) | 680 | 920 | 1060 | 1260 | 1310 | 1400 | 1470 | 1570 | 1700 | 2170 | 2230 |

zdroj: Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Poznámka:

ZV = základní výměra

Podíl výše základní výměry důchodu k průměrné mzdě (která se rovná všeobecnému vyměřovacímu základu) byl v jednotlivých letech značně diferencovaný.

Tabulka 5: Vývoj podílu výše základní výměry důchodu k výši průměrné mzdy

| | | | | | | | | |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Rok | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
| Podíl v % | 9,2 | 10,7 | 11,0 | 10,4 | 9,7 | 8,9 | 8,3 | 7,8 |
| Rok | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Podíl v % | 7,3 | 7,4 | 7,3 | 7,3 | 8,1 | 9,0 | 8,8 | 8,8 |

Zdroj: Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

6.2 Výpočtový základ a redukční hranice

Ústavní soud České republiky shledal protiústavním ustanovení § 15 zákona o důchodovém pojištění, které zakotvuje způsob stanovení výpočtového základu, z něhož se vypočítává procentní výměra důchodu, tedy i výši tzv. redukčních hranic, samotnou existenci redukčních hranic však nepopírá. A to z toho důvodu, že dostatečně

¹⁸ Ustanovení § 33 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

negarantuje ústavně zaručené právo na přiměřené hmotné zabezpečení podle čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a vede k nerovnosti mezi různými skupinami pojištěnců. Ústavní soud toto ustanovení zákona o důchodovém pojištění s účinností od 30. 9. 2011 zrušil, a proto bylo nutné přijmout novou úpravu stanovení výpočtového základu pro vyměrování důchodů.

Schválené řešení zakotvuje pravidla pro stanovení výše redukčních hranic tak, aby došlo k požadovanému posílení zásluhovosti v důchodovém systému. Toto posílení zásluhovosti spočívá ve zvýšení základu, z něhož se důchody vypočítávají.

Tabulka 6: Přehled redukčních hranic při stanovení výpočtového základu v období od 1. 1. 1996 do 29. 9. 2011 a od 30. 9. 2011

| ROK přiznání důchodu | 100 % I. redukční hranice z osobního vyměrovacího základu do | 30 % II. redukční hranice z osobního vyměrovacího základu od-do | max. částka mezi I. a II. redukční hranicí | 10 % III. redukční hranice z osobního vyměrovacího základu od |
|-------------------------------------|---|--|---|--|
| 1996 | 5.000 | 5.001 – 10.000 | 5000 | 10.001 |
| 1997 | 5.600 | 5.601 – 11.200 | 5600 | 11.201 |
| 1998 | 5.900 | 5.901 – 11.800 | 5900 | 11.801 |
| 1999 | 6.100 | 6.101 – 13.000 | 6900 | 13.001 |
| 2000 | 6.300 | 6.301 – 14.200 | 7900 | 14.201 |
| 2001 | 6.600 | 6.601 – 15.300 | 8700 | 15.301 |
| 2002 | 7.100 | 7.101 – 16.800 | 9700 | 16.801 |
| 2003 | 7.400 | 7.401 – 17.900 | 10500 | 17.901 |
| 2004 | 7.500 | 7.501 – 19.200 | 11700 | 19.201 |
| 2005 | 8.400 | 8.401 – 20.500 | 12100 | 20.501 |
| 2006 | 9.100 | 9.101 – 21.800 | 12700 | 21.801 |
| 2007 | 9.600 | 9.601 – 23.300 | 13700 | 23.301 |
| 2008 | 10.000 | 10.001 – 24.800 | 14800 | 24.801 |
| 2009 | 10.500 | 10.501 – 27.000 | 16700 | 27.001 |
| 2010 | 10.500 | 10.501 – 27.000 | 16700 | 27.001 |
| do 29.9.2011 | 11.000 | 11.001 – 28.200 | 17200 | 28.201 |

| | I. redukční hranice | II. redukční hranice | | III. redukční hranice | | částka nad III. redukční hranicí |
|---|----------------------------|-----------------------------|--|----------------------------------|--|---|
| v období roku od 30.9.2011 do 31.12.2011 | 44 % Ø mzdy (24740) 10.886 | 116 % Ø mzdy (24740) 28.699 | max. částka mezi I. a II. redukční hranicí | 400 % Ø mzdy (24740) 98.960 | max. částka mezi II.aIII. redukční hranicí | |
| | 100 % z 10.886 | 29 % z 10.887 - 28.699 | 17.813 | 13 % z 28.700 – 98.960 | 70.260 | 10 % z částky nad 98.960 |
| 2012 | 44 % Ø mzdy (.....) | 116 % Ø mzdy (.....) | | 400 % Ø mzdy (.....) | | 8 % z částky nad ... |
| | 100 % | 28 % | | 16 % | | |
| 2013 | 44 % Ø mzdy (.....) | 116 % Ø mzdy (.....) | | 400 % Ø mzdy (.....) | | 6 % z částky nad ... |
| | 100 % | 27 % | | 19 % | | |
| 2014 | 44 % Ø mzdy (.....) | 116 % Ø mzdy (.....) | | 400 % Ø mzdy (.....) | | 3 % z částky nad ... |
| | 100 % | 26 % | | 22 % | | |
| 2015 | 44 % Ø mzdy (.....) | 400 % Ø mzdy (.....) | | nad druhou hranicí se nepřihlíží | | |
| | 100 % | 26 % | | | | |

zdroj: Ustanovení § 15 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Za průměrnou mzdu se pro účely tohoto zákona považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu; vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Průměrná mzda stanovená pro kalendářní rok

podle věty první však nesmí být nižší než průměrná mzda stanovená pro bezprostředně předcházející kalendářní rok.¹⁹

Pro výpočet důchodu je základní veličinou výše všeobecného vyměřovacího základu, z něhož se vychází při stanovení koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu a stanovení ročního vyměřovacího základu pojištěnce. Všeobecný vyměřovací základ za předchozí kalendářní rok stanovuje prováděcí právní předpis nejpozději do 30. září následujícího kalendářního roku a jeho výše odpovídá průměrné měsíční mzdě, kterou zjišťuje Český statistický úřad. Zároveň platí zásada, že nově zjištěná výše všeobecného vyměřovacího základu nesmí být nižší než výše zjištěná za předchozí kalendářní rok. Účelem stanovení koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu je aktualizovat, při výpočtu důchodu, dosažené vyměřovací základy občana na úroveň příjmů dosahovaných v období, které se nejvíce přibližuje době přiznání důchodu.

Do 21. 7. 2011 tuto výši všeobecného vyměřovacího základu a přepočítacího koeficientu pro jeho úpravu vyhlášovala vláda nařízením. Vzhledem k tomu, že se hodnoty těchto veličin odvozují od statisticky zjištěných údajů, již není třeba, aby je stanovovala vláda nařízením. Od těchto veličin se odvíjejí další parametry mající zásadní vliv jak v důchodovém pojištění - na výpočet důchodů, na účast osob samostatně výdělečně činných a některých dalších skupin osob na důchodovém pojištění a na valorizaci důchodů, tak i v jiných oblastech - v nemocenském pojištění, v pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a v pojistném na zdravotní pojištění.

Roční vyměřovací základ pojištěnce se zjistí vynásobením ročního úhrnu vyměřovacích základů a koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu. Ze zjištěného ročního vyměřovacího základu se pak vypočítává výše osobního vyměřovacího základu. Osobní vyměřovací základ je částka, která se zredukuje a po redukci vzniká výpočtový základ, z něhož se pak vyměřuje důchod.²⁰

¹⁹ Ustanovení § 15 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

²⁰ Ustanovení § 16 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Přepočítací koeficient se stanoví jako podíl průměrné měsíční mzdy za první pololetí kalendářního roku, který o jeden rok předchází roku přiznání důchodu, a průměrné měsíční mzdy za první pololetí kalendářního roku, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu. Výše tohoto přepočítacího koeficientu se taktéž stanoví prováděcím právním předpisem, a to do 30. září kalendářního roku, ve kterém se stanoví tento všeobecný vyměřovací základ. Přepočítací koeficient činí vždy nejméně hodnotu jedna a stanoví se na čtyři desetinná místa.²¹

²¹ Ustanovení § 17 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

7. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ – JEJÍ FUNKCE A VÝZNAM

Česká správa sociálního zabezpečení je samostatnou rozpočtovou organizací, která je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí a vznikla 1. 9. 1990. Jejím předchůdcem byl Úřad důchodového zabezpečení Praha. Jedná se o finančně správní instituci státní správy ČR.

Také přispívá do státního rozpočtu. Jde o peníze, které pravidelně vybírá na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti. Kromě důchodového a nemocenského pojištění má Česká správa sociálního zabezpečení na starosti i lékařskou posudkovou službu. Plní také úkoly vyplývající z mezistátních úmluv o sociálním zabezpečení a podle koordinačních nařízení Evropské unie je styčným orgánem vůči zahraničním institucím pro peněžité dávky v nemoci a mateřství, důchody a peněžité dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání.²²

Česká správa sociálního zabezpečení jako orgán státní správy vykonává působnost v oblasti sociálního zabezpečení (důchodového pojištění a nemocenského pojištění) a lékařské posudkové služby. Kompetence České správy sociálního zabezpečení jsou upraveny zákonem České národní rady č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Kromě úkolů uložených v § 5 citovaného zákona Česká správa sociálního zabezpečení kontroluje plnění povinností subjektů sociálního zabezpečení, posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost občanů pro účely sociálního zabezpečení, vede evidenci práce neschopných občanů a v určených případech provádí nemocenské pojištění. Podle koordinačních nařízení Evropské unie je styčným orgánem vůči zahraničním institucím pro peněžité dávky v nemoci a mateřství, důchody a peněžité dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání.

²² Zdroj: *Profil organizace* [online]. 2012 [cit. 2012-12-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>>

Kromě zákonem stanovených úkolů vykonává Česká správa sociálního zabezpečení další důležité činnosti, které zajišťují jeho efektivní provoz:

- odpovídá za účelné vynakládání rozpočtových prostředků na sociální zabezpečení,
- sestavuje návrhy plánu a rozpočtu pro zajištění provozu České správy sociálního zabezpečení,
- odpovídá za vedení klasických a automatizovaných evidencí dat potřebných pro rozhodování ve věcech důchodového pojištění, nemocenského pojištění a lékařské posudkové služby,
- odpovídá za vytváření a rozvíjení automatizovaného informačního systému a provádí racionalizační opatření v oblasti sociálního zabezpečení,
- odpovídá za správu svěřeného majetku (budov, zařízení, výpočetní techniky atd.).²³

Strukturu České správy sociálního zabezpečení Praha tvoří její ústředí, dále její regionální pracoviště, okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a Městská správa sociálního zabezpečení Brno a jejich územní pracoviště. Všechny organizační jednotky a útvary České správy sociálního zabezpečení Praha mají své ředitele, územní pracoviště Pražské správy sociálního zabezpečení a Městské správy sociálního zabezpečení Brno pak mají své vedoucí.

Působnost České správy sociálního zabezpečení Praha a jejích organizačních jednotek je vymezena v zákoně č. 589/1992 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Česká správa sociálního zabezpečení při zajišťování svých úkolů spolupracuje i s ostatními orgány státní správy a organizacemi a dalšími subjekty, které se podílejí na provádění sociálního zabezpečení v České republice nebo vykonávají jiné činnosti, které bezprostředně souvisí s touto oblastí.

²³ Zdroj: *Profil organizace* [online]. 2012 [cit. 2012-12-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>>

8. NEZAMĚŠTNANOST

Jedná se o jeden ze základních ekonomických pojmů. Za nezaměstnaného člověka je v ekonomické teorii označena ta osoba, která je schopná a ochotná pracovat, ale nemůže najít placené zaměstnání. Podle ekonomických teorií nelze nikdy dosáhnout nulové nezaměstnanosti. Ekonomie ale zná pojem přirozená míra nezaměstnanosti, kdy hovoříme o nejnižší dlouhodobě udržitelné míře nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její konkrétní výše je podle různých ekonomických teorií různá a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí – je prostě přirozená.

Ukazatel, který hovoří o stavu a vývoji nezaměstnanosti se nazývá míra nezaměstnanosti – je to podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně dokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou lidé, kteří buď pracují, nebo jsou nezaměstnaní, ale práci si hledají nebo čekají, až se budou moci po dočasném přerušení do práce vrátit. Ekonomicky neaktivní pak nazývá tu skupinu obyvatel, kteří zaměstnání nemají, ale práci si přitom aktivně nehledají.

Nezaměstnanost je jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a patří mezi jedny z největších problémů tržních ekonomik. Mezi hlavní negativní dopady nezaměstnanosti na ekonomiku patří ztráta statků a služeb, které by mohly být nezaměstnaným vyrobeny. A dále náklady státu na nezaměstnanost, konkrétně např. sociální dávky, podpora v nezaměstnanosti, anebo výdaje na rekvalifikace – to vše zatěžuje státní rozpočet nemalou měrou.²⁴

Nesmíme opominout i fakt, že nezaměstnanost má špatný vliv i na psychiku jedince, který se s ní musí vyrovnat a tím pádem často i s poklesem životní úrovně, který s sebou nezaměstnanost nese. Přitom velikost důsledků nezaměstnanosti závisí i na čase – čím

²⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada 2002. 220 s. ISBN 978-80-210-4422-7. s. 125

je delší, tím jsou i důsledky závažnější. Nezaměstnanost můžeme charakterizovat jako stav, kdy určitá skupina osob není účastníkem pracovního procesu, i když je schopná a ochotná pracovat a to jak z hlediska věku, zdravotního stavu, tak i ze své osobní situace. Nezaměstnanost představuje nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Podle Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje osoba starší 15 let věku, která není v placeném zaměstnání nebo samostatně výdělečně činná a aktivně hledá zaměstnání, a to prostřednictvím úřadu práce, pracovních agentur, inzerátů nebo má zájem založit si vlastní firmu a může do zaměstnání nastoupit ihned nebo během 14 dní.

Nezaměstnanost celkově je vážným problémem téměř ve všech zemích světa, Českou republiku nevyjímaje. U nás se problém nezaměstnanosti začal rozvíjet postupně po „sametové revoluci“ po roce 1989, situace se začala zhoršovat až v roce 1997, kdy nastal propad české ekonomiky. Staré továrny se začaly zavírat a nastupovaly malé firmy, které flexibilněji reagovaly na poptávku trhu. Později od roku 2000 začalo hospodářství růst, ale nezaměstnanost stále byla relativně vysoká.

Výkonnost národního hospodářství zjišťujeme pomocí veličin, které označujeme jako makroekonomické ukazatele. Nejvýznamnějším ukazatelem je hrubý domácí produkt, případně národní důchod. O výkonnosti národního hospodářství však současně vypovídají i další veličiny: míra nezaměstnanosti, míra inflace, vývoj obchodní a platební bilance, tempo růstu.

Tabulka 7: Vývoj HDP v letech 2000 - 2010

| Rok | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| HDP (v tisících Kč) | 2269,7 | 2448,6 | 2567,5 | 2688,1 | 2929,2 | 3116,1 | 3352,6 | 3662,6 | 3848,4 | 3739,2 | 3775,2 |

zdroj: Česká republika od roku 1989 v číslech [online]. 2012 [cit. 2012-19-01]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989>

Tabulka 8: Míra inflace v letech 2000 – 2010

| Rok | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Míra inflace v % | 3,9 | 4,7 | 1,8 | 0,1 | 2,8 | 1,9 | 2,5 | 2,8 | 6,3 | 1,0 | 1,5 |

zdroj: Česká republika od roku 1989 v číslech [online]. 2012 [cit. 2012-19-01]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989>

Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti podle krajů v ČR (údaje v %)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ČR celkem | 8,8 | 8,1 | 7,3 | 7,8 | 8,3 | 7,9 | 7,1 | 5,3 | 4,4 | 6,7 | 7,3 |
| Hlavní město Praha | 4,2 | 3,9 | 3,6 | 4,2 | 3,9 | 3,5 | 2,8 | 2,4 | 1,9 | 3,1 | 3,8 |
| Středočeský kraj | 7,5 | 6,7 | 4,9 | 5,2 | 5,4 | 5,2 | 4,5 | 3,4 | 2,6 | 4,4 | 5,2 |
| Jihočeský kraj | 5,8 | 5,6 | 5,0 | 5,2 | 5,7 | 5,0 | 5,1 | 3,3 | 2,6 | 4,3 | 5,3 |
| Plzeňský kraj | 6,2 | 5,8 | 4,7 | 5,3 | 5,8 | 5,1 | 4,6 | 3,7 | 3,6 | 6,3 | 5,9 |
| Karlovarský kraj | 8,4 | 7,4 | 7,5 | 6,4 | 9,4 | 10,9 | 10,2 | 8,2 | 7,6 | 10,9 | 10,8 |
| Ústecký kraj | 16,0 | 13,3 | 12,7 | 13,0 | 14,5 | 14,5 | 13,7 | 9,9 | 7,9 | 10,1 | 11,2 |
| Liberecký kraj | 6,2 | 6,2 | 4,7 | 6,1 | 6,4 | 6,5 | 7,7 | 6,1 | 4,6 | 7,8 | 7,0 |
| Královéhradecký kraj | 6,1 | 6,1 | 4,2 | 5,8 | 6,6 | 4,8 | 5,4 | 4,2 | 3,9 | 7,7 | 6,9 |
| Pardubický kraj | 8,3 | 6,4 | 7,2 | 7,6 | 7,0 | 5,6 | 5,5 | 4,4 | 3,6 | 6,4 | 7,2 |
| kraj Vysočina | 6,8 | 6,1 | 5,1 | 5,3 | 6,8 | 6,8 | 5,3 | 4,6 | 3,3 | 5,7 | 6,9 |
| Jiho-moravský kraj | 8,3 | 8,5 | 7,6 | 8,0 | 8,3 | 8,1 | 8,0 | 5,4 | 4,4 | 6,8 | 7,7 |
| Olomoucký kraj | 12,8 | 10,4 | 9,6 | 9,6 | 12,0 | 10,0 | 8,2 | 6,3 | 5,9 | 7,6 | 9,1 |

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|------|
| Zlínský kraj | 8,1 | 8,5 | 7,9 | 7,5 | 7,4 | 9,4 | 7,0 | 5,5 | 3,8 | 7,3 | 8,5 |
| Moravsko-slezský kraj | 14,3 | 14,3 | 13,3 | 14,7 | 14,5 | 13,9 | 12,0 | 8,5 | 7,4 | 9,7 | 10,2 |

zdroj: *Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. 2012 [cit. 2012-19-01]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989>

Procentní míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Pracovní síla zahrnuje všechny osoby 15leté a starší splňující požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která není zaměstnaná, hledá aktivně práci prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, inzerce, chystá se k založení firmy nebo hledá práci jiným způsobem a je připravena k nástupu do práce okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin (údaje v %)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|
| 50-54 let | 6,7 | 6,3 | 6,1 | 6,9 | 7,4 | 7,6 | 6,6 | 5,3 | 3,9 | 5,6 | 6,6 |
| 55-59 let | 5,2 | 4,8 | 4,0 | 4,9 | 6,0 | 5,8 | 6,0 | 5,4 | 4,4 | 6,2 | 7,4 |
| 60-64 let | 4,9 | 5,3 | 4,0 | 2,8 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 2,5 | 2,3 | 4,0 | 4,0 |
| 65 a více | 2,9 | 4,5 | 3,9 | 3,7 | 2,4 | 3,0 | 2,5 | 1,1 | 0,8 | údaj neu- veden | 1,5 |

zdroj: *Trh práce v ČR* [online]. 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3103-11>>

8.1 Instituce působící na trhu práce

Nejznámější institucí zabývající se problémem nezaměstnanosti je úřad práce. Je to instituce zřízená a provozovaná státem a má za úkol shromažďovat a evidovat zaměstnanost a s ní spojené problémy. Zaměstnavatelé mají povinnost nahlašovat volné pozice ve své firmě a úřady práce tyto pozice nabízejí uchazečům o zaměstnání. Úřady práce také zprostředkovávají různá školení, rekvalifikace, jazykové kurzy apod.

Další institucí fungující na trhu práce jsou personální agentury. Na rozdíl od úřadu práce agentury jsou převážně zaměřené na kvalitní a kvalifikované osoby, u kterých nejsou problémy se zařazením do pracovního procesu. Úřady práce mají v evidenci hlavně hůře zaměstnatelné osoby a osoby s nízkou kvalifikací.

V oblastech s vyšší nezaměstnaností mohou působit také různé občanské organizace a sdružení. Zabývají se tzv. sociální prevencí, tzn., že pomáhají osobám hledat práci a radí, jak si ji udržet. Dále se zabývají problémy spojené s nezaměstnaností, jako jsou předlužené domácnosti, zvýšená kriminalita a mohou poskytovat i právní servis.

8.2 Úřady práce – funkce a význam

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, sídlo má Praze a je řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Úřad práce zřizuje zákon č. 73/2011 Sb., který je účinný od 1. 4. 2011. Je to momentálně nový zákon, kterým se zrušují okresní úřady práce. Generální ředitelství úřadu práce je v Praze a další pobočky jsou krajské, jedná se o pobočky v Příbrami, v Českých Budějovicích, v Plzni, v Karlových Varech, v Ústí nad Labem, v Liberci, v Hradci Králové, v Pardubicích, v Jihlavě, v Brně, v Olomouci, v Ostravě a ve Zlíně. Pod každou krajskou pobočku spadají další tzv. kontaktní pracoviště, která jsou členěna dle okresů, více méně se jedná o staré okresní úřady práce.

Úřad práce je institucí, která plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a další

úkoly v rozsahu a za podmínek stanovených jinými předpisy, např. zákoníkem práce. Úřad práce také provádí činnost kontrolní a to u zaměstnavatelů, kde zejména kontroluje dodržování zákoníku práce. Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, informují občany o možnosti získání zaměstnání nebo rekvalifikace, zprostředkovávají zaměstnání uchazečům o zaměstnání, informují zaměstnavatele o volných pracovních silách apod.

Z pohledu zaměstnavatele je úřad práce důležitý právě ve spolupráci s hledáním vhodných kandidátů na volné pracovní pozice, se zaměstnáváním cizinců a občanů Evropské unie, s poradenstvím v otázkách pracovněprávních a také s poradenstvím v získávání různých dotací ze státních a evropských fondů, např. projekt Vzdělávejte se.

Úřad práce také spolupracuje se školami, uchazeči se mohou informovat o studijních oborech, ať už na středních nebo vysokých školách, dále se mohou informovat i o studiu v zahraničí. Zaměstnavatelé se zde mohou naopak informovat o počtu absolventů škol.

Další činnost úřadu práce je činnost statistická. Statistiky se týkají vývoje nezaměstnanosti např. měsíční, čtvrtletní, z územního hlediska. Dále úřad práce zpracovává statistiky absolventů škol a mladistvých, statistiky rekvalifikací, statistiky nabídky a poptávky na trhu práce, ty porovnávají nabídku a poptávku pracovních sil na trhu práce, statistiky uchazečů z Evropské unie, statistiky zaměstnávání cizinců, statistiky výdělků a také statistiky výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Jeho hlavním významem je bezpochyby právě pomoc občanům, kteří ztratili zaměstnání a snaha najít jim pracovní místo nové. Přitom v zájmu jak uchazeče o zaměstnání, tak úřadu práce samotného je najít jednotlivci novou práci pokud možno co nejdříve. V současné době s rostoucí nezaměstnaností roste také význam těchto úřadů.

8.3 Druhy nezaměstnanosti

Podle základních ekonomických teorií můžeme rozeznat několik druhů nezaměstnanosti. Přitom lze při jejich rozdělení uplatnit i jednotlivá hlediska.

První z nich je hledisko dobrovolnosti – pak lze nezaměstnanost rozdělit na:

- dobrovolnou: lidé spadající do této skupiny o práci vědomě neusilují (jsou např. dostatečně ekonomicky zabezpečeni nebo často také ztratili naději, že práci získají). Je třeba dodat, že tento druh nezaměstnanosti se nezapočítává do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti
- nezaměstnanost nedobrovolná: nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání

Z hlediska charakteru pak lze nezaměstnanost rozdělit na:

- frikční: jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která souvisí se stěhováním lidí z místa na místo na jiné místo a s ním souvisejícím hledáním nového zaměstnání nebo se týká absolventů, kteří hledají pracovní uplatnění po ukončení studia
- strukturální: je vyvolána technickým pokrokem a rychlejším rozvojem ekonomiky, za níž zaostává vzdělávací systém. Vzniká v důsledku nesouladu nabídky a poptávky po práci – např. v zemi je mnoho horníků, ale chybí počítačová experta apod. Z tohoto důvodu se týká celých odvětví nebo oblastí a v jejím důsledku vznikají tzv. kapsy strukturální nezaměstnanosti v menších městech, které jsou závislé na jedné větší firmě
- cyklická: je spojena s hospodářským cyklem. V závislosti na něm v období recese (poklesu) roste a v období konjunktury (růstu) se snižuje
- sezónní: souvisí se sezónními pracemi, kdy v létě např. v zemědělství je hodně příležitostí pro brigády, s koncem sezóny ale končí i tato zaměstnání.

Poslední hledisko dělení nezaměstnanosti je hledisko časové:

- krátkodobá – do 3 měsíců,
- střednědobá – do 12 měsíců,
- dlouhodobá – nad 12 měsíců.²⁵

²⁵ SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha : NS Svoboda, 2008. 780 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 548

8.4 Podpora v nezaměstnanosti

Počet měsíců poskytované podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku. Pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou mladší 50 let, je podpora v nezaměstnanosti poskytována 5 měsíců. Od 50 let do 55 let věku je poskytována 8 měsíců a uchazečům o zaměstnání nad 55 let je poskytována v délce 11 měsíců.²⁶

Výše podpory se vypočítává z čistého příjmu a to tak, že první 2 měsíce se poskytuje ve výši 65 % čistého příjmu, další dva měsíce ve výši 50 % čistého příjmu a zbývající měsíce se podpora v nezaměstnanosti poskytuje ve výši 45 % z čistého příjmu. Ovšem pokud zaměstnanec ukončí se zaměstnavatelem pracovní poměr vlastní výpovědí nebo dohodou, to znamená bez vážného důvodu, bude pobírat podporu v nezaměstnanosti ve výši 45 % čistého příjmu a to po celou podpůrnou dobu. Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje po dobu, na kterou byl nárok na odstupné. To znamená, že pokud zaměstnanec obdržel odstupné ve výši dvou měsíců, tak podpora v nezaměstnanosti bude vyplácena až od třetího měsíce nezaměstnanosti. Maximální výše poskytované podpory v nezaměstnanosti je v roce 2012 v částce 13761 Kč.²⁷

Nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nemá každý uchazeč o zaměstnání. Podmínkou poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je získání alespoň 12 měsíců důchodového pojištění včetně náhradních dob pojištění, v posledních dvou letech před zařazením do evidence na úřadě práce.²⁸

8.5 Politika zaměstnanosti

Ve společnosti se požaduje, aby nezaměstnaný člověk neustával ve své aktivitě při hledání zaměstnání. Ve skutečnosti ve většině případů nezaměstnaný člověk po určité době rezignuje a adaptuje se na vzniklou situaci nezaměstnanosti. Úřady práce však neřeší tyto složité a kumulované problémy dlouhodobě nezaměstnaných lidí. Politikou

²⁶ Ustanovení § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁷ Ustanovení § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ Ustanovení § 49 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnanosti označujeme opatření, které bezprostředně ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce.

Ve vyspělých zemích v současné době politika zaměstnanosti přestává preferovat příjmovou ochranu nezaměstnaných a stále více přechází na investování do lidského potenciálu. Do centra pozornosti vlád v oblasti politiky zaměstnanosti se dostává podpora nabídky práce v podobě její další kultivace, např. zvyšování kvalifikace pracovníků, rekvalifikační kursy, pracovní výcvik, různé formy doškolování apod.

V České republice se dosud nepodařilo skloubit podmínky pro odchody do důchodu ve vyšším věku s aktivní politikou zaměstnanosti a podporou pracovní schopnosti starších lidí.

8.6 Příčiny nezaměstnanosti

Mezi významné příčiny řešení nezaměstnanosti řadíme stanovení minimální hrubé mzdy v zákoně, která se zavedla na začátku 90. let. Původně byla stanovena výše minimální hrubé mzdy na 2000 Kč v roce 1991, postupně se vyšplhala až na 8000 Kč v roce 2007. Od roku 2007 do roku 2011 se výše hrubé minimální mzdy nezměnila, dokonce i v roce 2012 tak zůstala na hranici 8000 Kč.

Tabulka 11: Vývoj hrubé minimální mzdy v Kč (základní sazba) v letech 2001 – 2011

| Účinnost od: | 1.1. 2001 | 1.1. 2002 | 1.1. 2003 | 1.1. 2004 | 1.1. 2005 | 1.1. 2006 | 1.7. 2006 | 1.1. 2007 | 1.1. 2008 | 1.1. 2009 | 1.1. 2010 | 1.1. 2011 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Měsíční hrubá minimální mzda v Kč | 5000 | 5700 | 6200 | 6700 | 7185 | 7570 | 7955 | 8000 | 8000 | 8000 | 8000 | 8000 |

zdroj: MPSV.CZ: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>

Do tvorby výše mzdy vstupuje několik faktorů jako například kvalifikace pracovníka, rizikovitost, daná lokalita a také poptávka po statku nebo službě. Další příčinou nezaměstnanosti je systém sociálních dávek, který nemotivuje k pracovní činnosti.

Pokud osoba nepobírá podporu v nezaměstnanosti, nastupují zde další plnění – dávky v podobě výše životního minima a příspěvek na bydlení, což se vyplácí v závislosti na počtu osob v domácnosti, na velikosti obce nebo města a také na druhu bydlení (vlastní nebo nájemní). To vede k pasivitě a negativnímu vztahu k práci, nehledě na to, že tento systém má neblahý dopad na morálku, pracovní návyky a kulturní úroveň člověka. Člověk by měl být k aktivnímu hledání práce motivován a rychle se začlenil na trhu práce.

8.6.1 Problém dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je přirozenou součástí každé fungující ekonomiky. V době nezaměstnanosti si mohou propuštění jedinci zvyšovat svou kvalifikaci a prohlubovat své znalosti v různých kurzech, aby se pak mohli vrátit na pracovní trh. Pokud tento proces není dlouhodobý, tak tuto fluktuaci pracovníků lze považovat za normální. Pokud se nezaměstnanost stane dlouhodobou, nastává problém v tom, že jedinci se obtížně vrací do pracovního procesu. Proto je dlouhodobá nezaměstnanost problémem celé ekonomiky, je důsledkem poklesu ekonomiky a hospodářského růstu. Za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců.

Z ekonomického hlediska při nezaměstnanosti není plně využit výrobní faktor práce, tím také nejsou využity výrobní faktory a proto se ekonomika jako celek nachází pod hranicí produkčních možností. Dále kvůli nezaměstnanosti klesají příjmy do státního rozpočtu, nastává pokles daní jak jednotlivce, tak i ze zisku firmy a zvyšují se vládní výdaje v podobě sociálních transferů, jako jsou podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky. V důsledku toho všeho vzniká menší disponibilní důchod a s ním je spojena i menší spotřeba, pokles úspor a investic. U osoby dlouhodobě nezaměstnané dochází k poklesu kvalifikace, celkově ztrácí návyky spojené se zaměstnáním. Tím také ztrácí atraktivitu pro potenciálního zaměstnavatele.

8.6.2 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má vliv na životní úroveň, fyzické i psychické zdraví, na rodinu i na vnímání času. Nezaměstnanost znamená ztrátu příjmu ze zaměstnání a tím klesá i životní úroveň, a pokud nezaměstnanost trvá dlouho, vede to k chudobě. V rodině nezaměstnanost může ovlivnit sociální kontakty rodiny a může vést i k rozpadu partnerského vztahu. Narušuje obvyklý denní režim a mění se vnímání času nezaměstnaných, ten přestává být pro nezaměstnaného důležitým a je často naplňován nudou. Pro spoustu lidí může být nezaměstnanost traumatizující. Znamená to ztrátu společenského statusu a prestiže. Může vyvolat v člověku pocit nepotřebnosti a neužitečnosti a to může vést ke ztrátě sebevědomí. Z toho plynoucí stres má vliv i na zdraví člověka. Samozřejmě to nelze zevšeobecňovat. Vše závisí na individuálních postojích daného člověka a na jeho ekonomickém zázemí, někteří lidé se se ztrátou zaměstnání vyrovnávají lépe a někteří hůře.

Největší podíl nezaměstnaných osob nad 50 let věku mají osoby s nižším nebo žádným vzděláním. Tyto osoby v největší míře řeší svou nezaměstnanost odchodem do předčasného důchodu, neboť další práci nacházejí velmi obtížně. A také z toho důvodu, že tato skupina osob měla v zaměstnání nižší příjem a proto mezi výší předčasného starobního důchodu a dosavadním příjmem není propastný rozdíl, což znamená, že odchod do předčasného starobního důchodu u nich nepředstavuje tak výraznou finanční ztrátu.

Nárůst počtu lidí starších 50 let je důsledkem předsudků, které mají zaměstnavatelé, že tito starší pracovníci jsou nepřizpůsobiví novým situacím, jsou pomalí a neschopní pružných řešení. Dalšími důsledky jsou generační faktory a stereotypy chování managementu, hlavně mladých manažerů, kteří nejsou zvyklí pracovat se staršími zaměstnanci. Ekonomickým pozadím problému je také to, že starší a zkušenější pracovníci jsou dražší než mladí.

8.6.3 Charakteristika starších osob jako pracovní síly

Současné trhy práce se vyvíjí rychlým tempem a roste složitost práce a z tohoto důvodu je třeba stále zvyšovat kvalifikaci a rozvíjet přizpůsobivost pracovní síly. Na tyto nové požadavky na trhu práce musí reagovat i vzdělávací systém, který musí připravovat na celoživotní zaměstnatelnost.

Starší osoby se hůře psychicky vyrovnávají s hledáním nového místa a také s nedostatkem finančních prostředků v době evidence na úřadě práce. Dalšími nejčastějšími důvody pro předčasný odchod do důchodu jsou únava a vyčerpání z práce, a z toho vzniklý špatný zdravotní stav. Předčasný starobní důchod volí i za cenu trvalého snížení výše starobního důchodu. Odchodem do předčasného starobního důchodu se lze vyhnout nezaměstnanosti nebo se ve firmě vyřeší problém, jak se „zbavit“ starších zaměstnanců.

Nároky na zaměstnance se neustále zvyšují, a to v důsledku technologického rozvoje a rozvoje informačních technologií. V dnešní vědomostní společnosti je základním předpokladem úspěšného uplatnění na trhu práce adaptabilita spojená s celoživotním vzděláváním. Na trhu práce je tak poptávka po osobách, které se rychle adaptují a jsou schopny své dosavadní znalosti rozvíjet. U starších osob tyto znalosti většinou nejsou doplňovány a dochází k tomu, že tito lidé po propuštění z dosavadního zaměstnání obtížně hledají zaměstnání nové. Celoživotní vzdělávání zahrnuje, kromě studia na školách, různé kurzy, školení i rekvalifikaci. Nemalým problémem u starších osob je také neochota učit se novým technologiím, cizím jazykům a pracovat s počítačem. Chybí jim motivace, mají pocit, že to nezvládnou.

Z těchto důvodů jsou osoby starší 50 let ohroženou skupinou lidí na trhu práce. Úřady práce by jim měly poskytovat zvýšenou péči a podporu při hledání nového místa. Na druhou stranu lze konstatovat, že rekvalifikační programy úřady práce nabízí ve většině případů mladším uchazečům o zaměstnání. Stát by se měl snažit motivovat starší osoby ke vzdělávání a také přimět zaměstnavatele, aby věnovali větší pozornost vzdělávání starších pracovníků.

Kromě výše uvedených důvodů, které ovlivňují míru nezaměstnanosti starších osob, je dalším důvodem zhoršení jejich zdravotního stavu, vzniklé jako přirozený následek fyziologického stárnutí. Toto zhoršení je nejvíce patrné u osob, které vykonávají manuální práci, neboť namáhavá fyzická práce znamená velkou zátěž pro organismus. Aby lidé byli schopni pracovat i ve vyšším věku, je pro ně zdraví velmi důležité.

8.6.4 Pohled zaměstnavatele

Zaměstnavatelé na volné místo ve své firmě také raději volí mladší uchazeče o zaměstnání z toho důvodu, že jim nabídnou menší plat než starším uchazečům. Starší ale mají výhodu několikaleté praxe, nabytých zkušeností, spolehlivosti, loajálnosti, pracovní flexibility a malé fluktuace. Současná situace na pracovním trhu nutí odborné pracovníky konat i podřadnější práci za nižší finanční ohodnocení než jaké by si zasloužili.

9. PŘEDČASNÝ STAROBNÍ DŮCHOD NEBO EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE?

V této kapitole se zaměříme na otázku, která je zároveň hlavním cílem této práce, a to zda je lepší využít jako řešení nezaměstnanosti předčasný důchod nebo se zaevidovat na úřadu práce. Je zároveň třeba říci, že tato varianta se týká pouze té skupiny obyvatel, které do důchodu zbývají tři roky a méně a mají tím pádem na předčasný starobní důchod nárok. V současné době se s touto situací můžeme setkat poměrně často. S prodlužujícím se důchodovým věkem totiž přibývá případů, kdy ztratí místo zaměstnanci třeba 3 roky před dosažením důchodového věku. Tito občané pak stojí před otázkou, která varianta je finančně výhodnější. Zde je třeba říci, že záleží na individuální situaci každého občana.

Evidence na úřadu práce je výhodná z toho důvodu, že pokud občan splní všechny zákonné podmínky, evidence nesnižuje výsledný důchod. Doba evidence na úřadu práce se, v zákonném rozsahu, započítává do doby pojištění, jedná se totiž o náhradní dobu pojištění. Výši důchodu neovlivňují totiž pouze příjmy, ale taky získaný počet let pojištění. Evidence na úřadu práce se jako náhradní doba pojištění započítává do celkové doby pojištění za dobu, kdy občan pobíral podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Dále po dobu, kdy občan již podporu v nezaměstnanosti nepobíral a byl v evidenci na úřadu práce, ale maximálně v rozsahu 3 let. Stanovená doba tří let se přitom ze zákona zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na starobní nebo předčasný starobní důchod. Evidence na úřadu práce, kdy občan nepobíral podporu v nezaměstnanosti, se jako náhradní doba pojištění před dosažením 55 let započítává maximálně v rozsahu jednoho roku. Náhradní doba evidence na úřadu práce se hodnotí z 80 %.²⁹

Občané starší 55 let mají nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti po dobu 11 měsíců. První dva měsíce činí podpora v nezaměstnanosti 65 % z předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání, další dva měsíce potom 55 % a zbývající měsíce potom 45 %. Pro většinu občanů bude přitom

²⁹ Zdroj: Ustanovení § 30 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, v platném znění

vypočítaná podpora v nezaměstnanosti v prvních měsících vyšší, než by činil předčasný důchod.

Pozdější odchod do předčasného důchodu znamená nižší krácení předčasné penze. Při výpočtu předčasného důchodu se snižuje procentní výměra o 0,9 % výpočtového základu za každých i započatých 90 kalendářních dní, pokud doba před nárokem na starobní důchod nepřekročí 720 dní a o 1,5 % výpočtového základu za každých i započatých 90 kalendářních dní, a to od 721. dne před nárokem na starobní důchod.

Navíc je třeba také zdůraznit, že odchod do předčasného důchodu by si jistě měl každý důkladně promyslet. Jedná se totiž o krok, který je nevratný a občan se po jeho přiznání připravuje trvale o nárok na řádný starobní důchod. Nehledě na to, že jak už bylo řečeno, ačkoliv je základní výměra pro výpočet předčasného důchodu stejná, výše procentní výměry se za každých, i započatých, 90 kalendářních dní předčasného odchodu do důchodu snižuje.

Pro zjištění, zda po skončení pracovního poměru požádat o předčasný starobní důchod nebo zda být v evidenci na úřadě práce, jsem zvolila metodu výpočtu důchodu a výpočtu podpory v nezaměstnanosti a jejich porovnání. Jelikož výpočty se mohou lišit u jednotlivých úhrnů hrubých příjmů za rozhodné období pro výpočet důchodu, pro porovnání jsem zvolila příjmy paní A, která se narodila dne 5. 1. 1950 a od ukončení studia na střední škole až do skončení zaměstnání pracovala jako úřednice a příjmy paní B, která se narodila dne 10. 1. 1950 a od vyučení až do skončení zaměstnání pracovala jako kuchařka na základní škole. Paní A i paní B vychovaly 2 děti, jejich důchodový věk činí 60 let, takže nárok na starobní důchod mají v lednu 2015. Jejich pracovní poměr skončil dne 31. 1. 2012 a jejich doba pojištění k 1. 2. 2012 činila 41 let. Do důchodového věku jim chybí méně než 1080 dní.

Osobní vyměřovací základ paní A činí 24384 Kč a osobní vyměřovací základ paní B činí 18445 Kč. Ten se ovšem dále upravuje a po úpravě vznikne výpočtový základ, z něhož se vypočítává procentní výměra důchodu.

Rozdíl v osobních vyměřovacích základech paní A a paní B je téměř 6000 Kč, rozdíl ve výši jejich důchodu je asi 780 Kč. Z uvedených rozdílů vyplývá, že není přímá

úměra mezi rostoucím příjmem a důchodem, čili ten, kdo má vyšší příjem nebude mít o dost vyšší důchod než ten, kdo má příjem menší.

Tabulka 12: Roční úhrny hrubých příjmů paní A a paní B v rozhodném období

| Rok | Roční úhrn hrubých příjmů v Kč - paní A | Roční úhrn hrubých příjmů v Kč - paní B |
|------------|--|--|
| 1986 | 27100 | 27220 |
| 1987 | 28250 | 28989 |
| 1988 | 29160 | 30070 |
| 1989 | 30120 | 31010 |
| 1990 | 35670 | 35073 |
| 1991 | 44110 | 35120 |
| 1992 | 55884 | 44975 |
| 1993 | 72925 | 53765 |
| 1994 | 84530 | 60997 |
| 1995 | 98617 | 65970 |
| 1996 | 123218 | 87923 |
| 1997 | 131202 | 101269 |
| 1998 | 128649 | 110494 |
| 1999 | 153265 | 118167 |
| 2000 | 154976 | 125714 |
| 2001 | 165160 | 126517 |
| 2002 | 179662 | 130877 |
| 2003 | 195089 | 141641 |
| 2004 | 208446 | 149613 |
| 2005 | 250372 | 153177 |
| 2006 | 280986 | 159389 |
| 2007 | 291885 | 165389 |
| 2008 | 296112 | 170913 |
| 2009 | 292338 | 179688 |
| 2010 | 290429 | 198612 |
| 2011 | 273167 | 198997 |

zdroj: vlastní

Tabulka 13: Výše důchodu paní A a paní B v jednotlivých obdobích

| Předčasný starobní důchod k datu: | Výše předčasného starobního důchodu v Kč Paní A | Výše předčasného starobního důchodu v Kč Paní B |
|--|--|--|
| 1. 2. 2012 | 9238 | 8455 |
| 1. 5. 2012 | 9460 | 8652 |
| 1. 8. 2012 | 9682 | 8849 |
| 1. 11. 2012 | 9904 | 9046 |
| 1. 12. 2012 | 10126 | 9243 |
| 1. 2. 2013 | 10347 | 9440 |

zdroj: vlastní

Paní A i paní B obdržely dvouměsíční odstupné.

Čistý měsíční příjem paní A činí 17739 Kč, čistý příjem paní B činí 13483 Kč.

Tabulka 14: Výše podpory paní A a paní B

| Počet měsíců podpory v nezaměstnanosti | Výše podpory v Kč - Paní A | Výše podpory v Kč - Paní B |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. a 2. měsíc | 11530 | 8764 |
| 3. a 4. měsíc | 8870 | 6742 |
| 5. až 11. měsíc | 7983 | 6067 |

zdroj: vlastní

Při srovnání výše podpory a výše předčasného starobního důchodu v jednotlivých měsících, v níže uvedené tabulce, nebudu brát v úvahu případnou valorizaci důchodů v lednu 2013. V prosinci 2012 budou mít paní A i paní B dobu pojištění 42 let (pokud budou od února 2012 do listopadu 2012 v evidenci na úřadě práce, bude jim tato doba zhodnocena jako doba pojištění ve výši 80 %).

Tabulka 15: Porovnání výše důchodu a výše podpory v jednotlivých měsících

| Měsíce od skončení pracovního poměru | Paní A | | Paní B | |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | Výše důchodu v Kč | Výše podpory v Kč | Výše důchodu v Kč | Výše podpory v Kč |
| únor 2012 | 9238 | 0 | 8455 | 0 |
| březen 2012 | 9238 | 0 | 8455 | 0 |
| duben 2012 | 9238 | 11530 | 8455 | 8764 |
| květen 2012 | 9460 | 11530 | 8652 | 8764 |
| červen 2012 | 9460 | 8870 | 8652 | 6742 |
| červenec 2012 | 9460 | 8870 | 8652 | 6742 |
| srpen 2012 | 9682 | 7983 | 8849 | 6067 |
| září 2012 | 9682 | 7983 | 8849 | 6067 |
| říjen 2012 | 9682 | 7983 | 8849 | 6067 |
| listopad 2012 | 9904 | 7983 | 9046 | 6067 |
| prosinec 2012 | 10125 | 7983 | 9243 | 6067 |
| leden 2013 | 10125 | 7983 | 9243 | 6067 |
| únor 2013 | 10347 | 7983 | 9440 | 6067 |

zdroj: vlastní

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že pokud by paní A i paní B byly po skončení pracovního poměru v evidenci na úřadě práce, je pro ně výhodná registrace na úřadě práce jen po dobu prvních čtyř měsíců; i když první dva měsíce jim podpora v nezaměstnanosti není vyplácena z důvodu poskytnutí odstupného. Výše podpory je totiž první dva měsíce vyplácení vyšší než výše důchodu.

Dále si musíme položit otázku, zda je po skončení pracovního poměru výhodná evidence na úřadě práce nebo přímý odchod do předčasného starobního důchodu. Pro srovnání jsem použila celkovou sumu důchodů a celkovou sumu podpory v nezaměstnanosti za období od února 2012 do května 2012, neboť sledování dalších měsíců je zbytečné z důvodu nízké výše podpory v nezaměstnanosti.

Tabulka 16: Srovnání celkové výše důchodů a podpory za období únor až červenec 2012

| Období únor až květen 2012 | Paní A | Paní B |
|--|---------------|---------------|
| suma důchodů v Kč | 37174 | 34017 |
| suma podpory v nezaměstnanosti v Kč | 23060 | 17528 |

zdroj: vlastní

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že pokud paní A po skončení pracovního poměru odejde do předčasného starobního důchodu, obdrží o 14114 Kč více, než když bude v evidenci na úradě práce. Taktéž pro paní B je výhodnější odejít do předčasného starobního důchodu ihned po skončení pracovního poměru, obdrží více o 16489 Kč.

Jelikož u paní A činí rozdíl ve výši důchodu v únoru 2012 a v květnu 2012 částku 222 Kč, návratnost částky 14114 Kč by byla asi za 64 měsíců. U paní B tento rozdíl činí částku 197 Kč, takže návratnost částky 16489 Kč by byla asi za 84 měsíců.

Přestože u paní A i paní B je výše podpory v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících jejího nároku vyšší než samotný důchod, v konečném důsledku je suma důchodů za čtyři měsíce vyšší než suma podpory v nezaměstnanosti za toto období, a to z toho důvodu, že první dva měsíce se podpora v nezaměstnanosti nevyplácí z důvodu poskytnutí odstupného od zaměstnavatelů paní A i paní B.

Z mého pohledu bych tedy paní A i paní B doporučila ihned po skončení zaměstnání odchod do předčasného starobního důchodu, i když se značným krácením, které činí 14,4 %.

Dále lze rozebrat možnost volby po skončení pracovního poměru, pokud paní A pobírá invalidní důchod prvního stupně, jehož výše v roce 2012 i v roce 2013 činí částku 5891 Kč.

Pokud je předčasný starobní důchod přiznán, zastavuje se výplata invalidního důchodu prvního stupně. Avšak při pobírání podpory v nezaměstnanosti je tento invalidní důchod vyplácen stále.

Tabulka 17: Porovnání výše předčasného starobního důchodu a sumy podpory a invalidního důchodu prvního stupně

| Měsíce od skončení pracovního poměru | Výše předčasného starobního důchodu v Kč | Suma výše podpory a invalidního důchodu prvního stupně v Kč |
|--------------------------------------|--|---|
| únor 2012 | 9238 | 5891 |
| březen 2012 | 9238 | 5891 |
| duben 2012 | 9238 | 17421 |
| květen 2012 | 9460 | 17421 |
| červen 2012 | 9460 | 14761 |
| červenec 2012 | 9460 | 14761 |
| srpen 2012 | 9682 | 13874 |
| září 2012 | 9682 | 13874 |
| říjen 2012 | 9682 | 13874 |
| listopad 2012 | 9904 | 13874 |
| prosinec 2012 | 10125 | 13874 |
| leden 2013 | 10125 | 13874 |
| únor 2013 | 10347 | 13874 |
| Součet za uvedené období | 125641 | 173264 |

zdroj: vlastní

Z porovnání celkového součtu výše předčasného starobního důchodu za období od února 2012 do února 2013 a celkového součtu sumy výše podpory v nezaměstnanosti a invalidního důchodu prvního stupně za totéž období zjistíme, že samotné pobírání předčasného starobního důchodu je v nižší výši než pobírání podpory v nezaměstnanosti a zároveň invalidního důchodu prvního stupně.

V tomto případě lze paní A, která pobírá invalidní důchod prvního stupně, doporučit, aby po skončení pracovního poměru se nechala zaevidovat na úřad práce jako uchazečka o zaměstnání a zůstat zde po celou dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Dalším příkladem pro rozbor možnosti volby po skončení pracovního poměru je, pokud paní A pobírá vdovský důchod po zemřelém manželovi (který pobíral starobní důchod), který činí v roce 2012 i v roce 2013 částku ve výši 6978 Kč (procentní výměra činí částku ve výši 4708 Kč a základní výměra činí částku ve výši 2270 Kč).

Při pobírání předčasného starobního důchodu paní A bude činit výše jejího vdovského důchodu částku ve výši 2354 Kč.

Tabulka 18: Porovnání sumy předčasného starobního a vdovského důchodu a sumy podpory a vdovského důchodu

| Měsíce od skončení pracovního poměru | Suma výše předčasného starobního důchodu a vdovského důchodu v Kč | Suma výše podpory a vdovského důchodu v Kč |
|--------------------------------------|---|--|
| únor 2012 | 11592 | 6978 |
| březen 2012 | 11592 | 6978 |
| duben 2012 | 11592 | 18508 |
| květen 2012 | 11814 | 18508 |
| červen 2012 | 11814 | 15848 |
| červenec 2012 | 11814 | 15848 |
| srpen 2012 | 12036 | 14961 |
| září 2012 | 12036 | 14961 |
| říjen 2012 | 12036 | 14961 |
| listopad 2012 | 12258 | 14961 |
| prosinec 2012 | 12479 | 14961 |
| leden 2013 | 12479 | 14961 |
| únor 2013 | 12701 | 14961 |
| Součet za uvedené období | 156243 | 187395 |

zdroj: vlastní

Z porovnání celkového součtu sumy výše předčasného starobního důchodu a vdovského důchodu za období od února 2012 do února 2013 a celkového součtu sumy výše podpory a vdovského důchodu za totéž období zjistíme, že součet sumy výše předčasného starobního důchodu a vdovského důchodu je menší než součet sumy výše podpory a vdovského důchodu.

Rovněž i v tomto případě lze paní A doporučit, aby po skončení pracovního poměru se zaevidovala na úřad práce jako uchazečka o zaměstnání a to po celou dobu pobírání podpory.

Z výše uvedených výpočtů vyplývá, že pro občany v předdůchodovém věku, kteří pobírají jakýkoliv invalidní nebo pozůstalostní důchod, je výhodnější evidence na úřadě práce po skončení jejich pracovního poměru, a to po celou dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti.

10. DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM

Jako další metodu jsem si pro praktickou část práce zvolila dotazník. Důvodem je skutečnost, že tato metoda poslouží jako nejvhodnější způsob, jak zjistit názory lidí na danou problematiku.

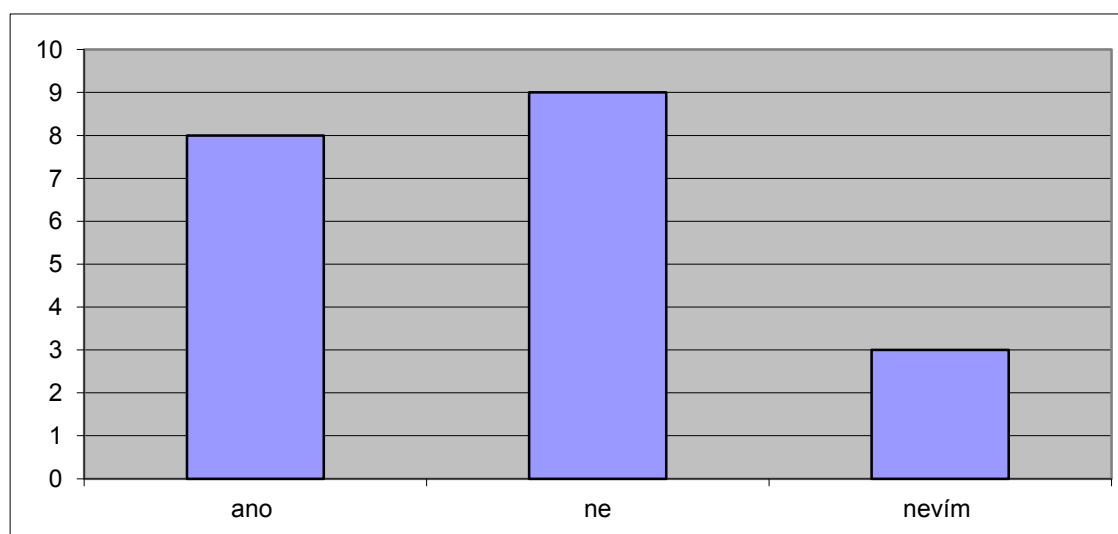
Konkrétně tohoto výzkumu se zúčastnilo celkem 20 lidí. Vybráni byli náhodně na ulici a osloveni s tím, aby vyjádřili svůj názor. Zároveň se jednalo o občany, kteří byli všichni ve věku, kdy se jim blížila možnost nároku na předčasný důchod a tato otázka se jich tedy i osobně dotýkala. Někteří z nich i dokonce byli v situaci, kdy se rozhodovali, zda zvolit po ztrátě zaměstnání evidenci na úřadu práce či právě předčasný důchod. Právě jejich odpovědi byly pro mne velkým přínosem a pomohly mi vytvořit si ucelený pohled na celou problematiku. Preference odchodu do předčasného důchodu byla zejména mezi nízkopříjmovými skupinami pracovníků, pro které je náhradový poměr k poslední mzdě vyšší.

10.1 Výsledky průzkumu

První otázka se respondentů tázala na to, jak by volili v případě ztráty zaměstnání. Pokud by již splňovali zákonné podmínky pro odchod do předčasného starobního důchodu, zda by jej využili nebo by se nechali raději zaregistrovat na úřadu práce. Má hypotéza v tomto případě byla taková, že lidé, kterých se tato problematika týká, mají jasno a vědí, kterou variantu by si zvolili. A to se mi víceméně i potvrdilo. Devět z oslovených odpovědělo, že by volili variantu předčasného důchodu. Jako důvod doplňovali skutečnost, že se již na důchod těší a je pro ně lepší variantou než evidence na úřadu práce. Navíc by pro ně podpora v nezaměstnanosti představovala jakousi potupu, protože byli celý život zvyklí pracovat, na úřadu práce nikdy nebyli, a nechtějí se s touto institucí ani seznamovat. I proto by tedy volili předčasný důchod, který je podle nich pro ně zasloužený a to i a cenu krácení. Osm dalších pak zvolilo možnost evidence na úřadu práce. Jako důvod uváděli to, že jim toto řešení přijde jako schůdnější a finančně výhodnější a navíc se jednalo o lidi, kteří by klidně ještě i pracovali, kdyby v průběhu této evidence sehnali jinou práci. Poslední tři ještě nebyli

rozhodnutí. Často zaznívala možnost rekvalifikace jako jedna z variant nebo návrat k jejich původní profesi, kterou v mnoha případech více než 20 let nevykonávali, ale dnes by uvítali, pokud by sehnali pozici této profesi odpovídající. Jednalo se o respondenty, kteří se domnívali, že ještě zvládnou pracovat, popřípadě se přizpůsobit novým podmínkám a požadavkům zaměstnavatele.

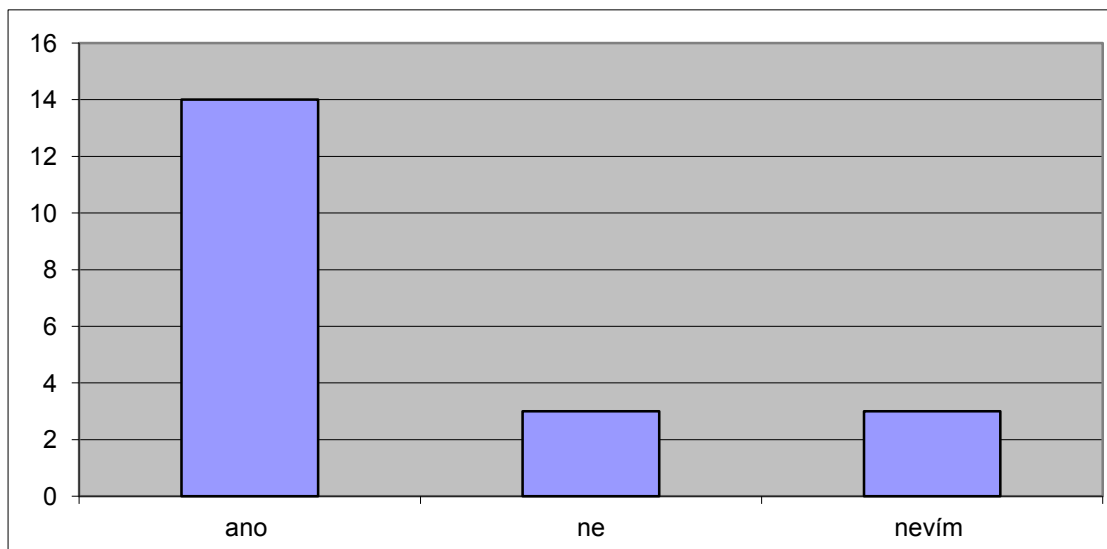
Graf 1 k otázce 1: Pokud byste přišli o zaměstnání a měli možnost volit mezi evidencí na úřadě práce a předčasným starobním důchodem, zvolili byste evidenci na úřadě práce?



Druhá otázka byla položena tak, aby zjistila, nakolik se lidé o výhodách předčasného důchodu nebo evidence na úřadu práce informují a zda se zajímají o to, která možnost je pro ně osobně výhodnější. Potvrdila se díky tomu má další hypotéza, a to že lidé jsou v dnešní době opravdu dobře informováni a vědí, kterou variantu by si v této situaci sami zvolili. Konkrétně tedy 14 dotázaných odpovědělo, že si již sami aktivně zjišťovali, co by pro ně bylo finančně výhodnější – zda předčasný starobní důchod nebo podpora v nezaměstnanosti. Odůvodňovali to skutečností, že dnešní doba je podle nich hodně nejistá a sami nevědí, kdy o práci mohou přijít a pak je dobře být informován. Konkrétně hledali informace na internetu, kde je podle nich opravdu dobrý dostatek informací a pak se také sami ptali na správu sociálního zabezpečení a na úřadech práce. Tyto jim podle jejich slov ochotně odpověděli a nemohou si tedy na přístup těchto dvou institucí stěžovat. Pouze tři respondenti pak odpověděli, že se o tuto možnost nezajímají a jsou rádi, že mají práci. Jednalo se o občany, kteří žijí přítomností a co bude

do budoucna, to neřeší, dokud tento problém sám nepřijde. Poslední tři pak nevěděli a opět pouze z nezájmu, protože se neinformují ani se nesnaží informace získat.

Graf 2 k otázce 2: Zjist'ovali jste si, co je finančně výhodnější – předčasný starobní důchod nebo podpora v nezaměstnanosti?



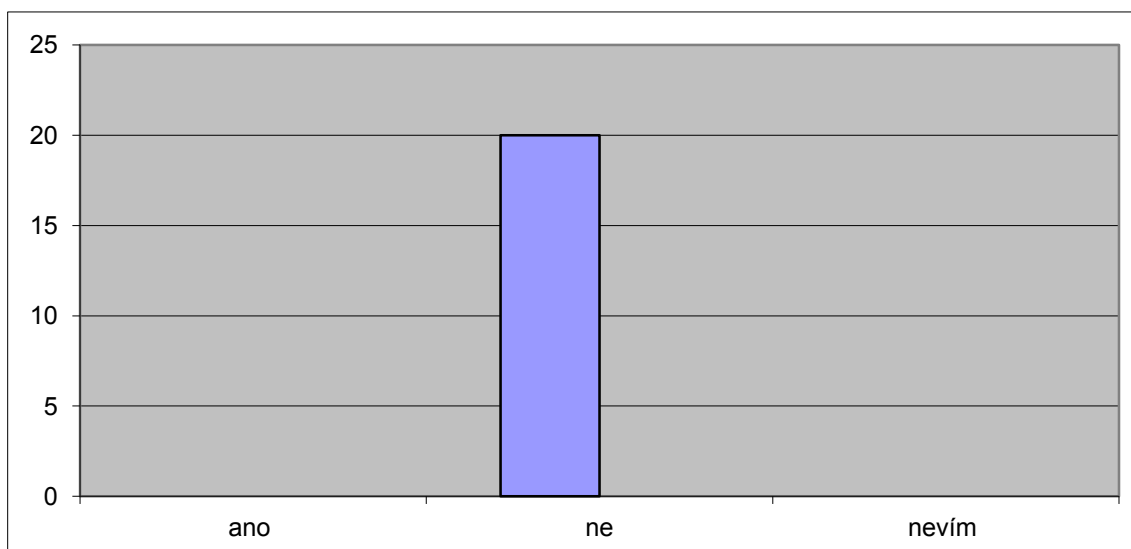
Další otázka byla zaměřena na problematiku rekvalifikace ochoty lidí přizpůsobit se novým podmínkám v případě hrozby ztráty zaměstnání. V této chvíli je třeba říci, že se má hypotéza nepotvrdila. Domnívala jsem se totiž, že lidé nebudou ochotni učit se novým věcem a raději zvolí dobrovolný odchod do předčasného důchodu. Podle odpovědí je situace naprosto opačná – 12 respondentů totiž jednoznačně odpovědělo, že ano. Byli by plně ochotni splnit požadavky svého zaměstnavatele a podstoupit jakýkoliv rekvalifikační kurz, který by po nich zaměstnavatel vyžadoval. To svědčí o tom, že ztráta zaměstnání je pro lidi velkým strašákem a jsou ochotni mu předejít jakýmkoliv možným způsobem. To však neplatí o dalších šesti oslovených, kteří odpověděli ne. Nebyli by ochotni i za cenu ztráty zaměstnání podstupovat rekvalifikaci. Nejsou už ochotni učit se novým věcem, připadají si vyčerpaní a pohodlní a raději by tedy volili variantu odchodu do důchodu či evidenci na úřadu práce. Pouze dva lidé se pak nad touto otázkou nikdy nezamýšleli a nevěděli tedy, jak na ni odpovědět.

I následující otázka byla zaměřena na to, co vše jsou lidé ochotni obětovat pro získání nového zaměstnání. Otázka zněla, zda by byli ochotni dojíždět, pokud by se jim

naskytla příležitost nového a dobře placeného zaměstnání. Zde se potvrdila má hypotéza. Domnívala jsem se totiž, že lidé v pozdějším věku již nejsou ochotni měnit své zvyky a přizpůsobovat se novým věcem, situacím a podmínkám. A to mi potvrdili i sami oslovení: pouze 6 z nich by bylo ochotno podstoupit nepohodlí a čas strávený na cestě při dojíždění do práce. Jednalo se o lidi, kteří rozhodně chtějí pracovat a nedovedou si představit, že by ztratili zaměstnání. Jsou ochotni pro něj udělat cokoli, i právě za cenu dojíždění. Většina oslovených, celkem 10 však jednoznačně odpovědělo ne. Opět zde hrála roli jejich finanční a zdravotní situace, kdy tyto lidé se opět cítili natolik nemocní a vyčerpaní, že by zvolili spíše pro ně méně finančně výhodnou, ale pohodlnější variantu. Zbývající 4 respondenti se pak touto otázkou nikdy nezabývali.

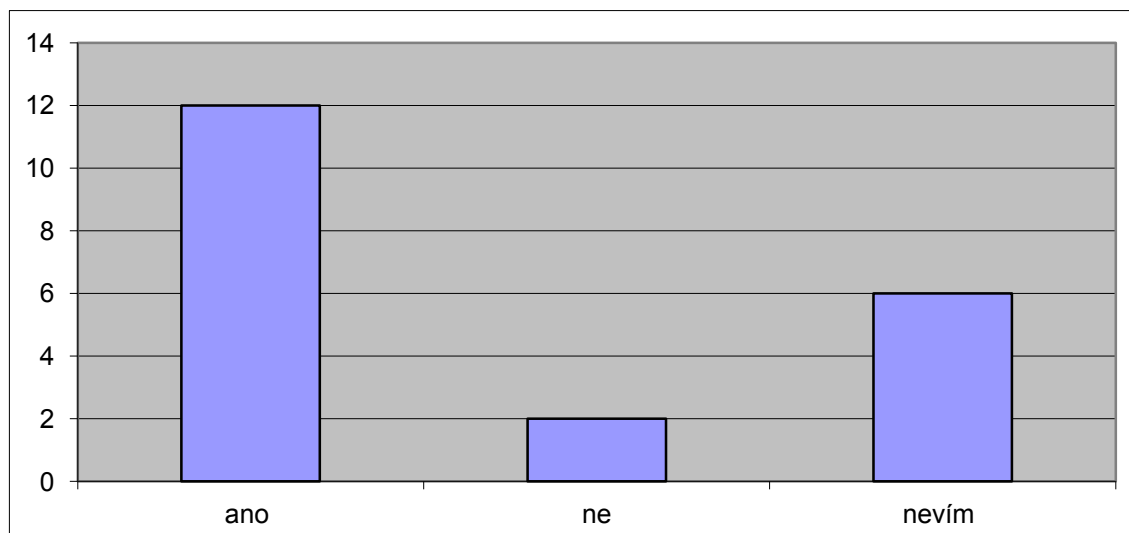
Další otázka jednoznačně potvrdila i moji hypotézu. Tázala jsem se na to, zda lidé považují důchod dostatečný na to, aby si udrželi svůj životní standard. Vycházela jsem přitom z předpokladu, že každého z nás jistě zajímá, v jaké výši bude on konkrétně pobírat důchod a zda mu jeho výše bude stačit na pokrytí životních nákladů. A tento předpoklad se mi potvrdil. V odpovědi se totiž dotázaní vzácně shodli a všech 20 jich odpovědělo, že ne. Všichni oslovení se tedy jednoznačně domnívají, že v důchodu výrazně klesne jejich životní standard a budou muset přehodnotit své měsíční výlohy. Taková byla i má hypotéza.

Graf 3 k otázce 5: Domníváte se, že důchod je dostatečný pro to, abyste si udrželi svůj životní standard?



Šestá otázka se zaměřila na ochotu pracovat i po odchodu do předčasného důchodu. Opět byla má hypotéza vyvrácena, předpokládala jsem totiž, že lidé jsou sice nespokojeni s výší jejich důchodu, ale nejsou na druhou stranu ochotni pracovat. Tento předpoklad vyvrátilo 12 z respondentů, kteří odpověděli, že by rozhodně byli ochotni pracovat a navíc většina z nich této možnosti i velmi ráda využije, pokud jim zaměstnavatel vyjde v tomto směru vstříc. Někteří z nich se již dokonce u svého zaměstnavatele o této možnosti informovali a mají ji předem zařízenou. Tato odpověď byla pro mne značně překvapující. Pouze dva dotázaní pak odpověděli, že by po odchodu do důchodu již pracovat nechtěli, a to ani, pokud by jim to snad zaměstnavatel sám nabídl. Šest zbylých nad touto možností vůbec neuvažovalo, a důchod je pro ně jedinou možností.

Graf 4 k otázce 6: Jste ochotni pracovat i po odchodu do starobního důchodu?

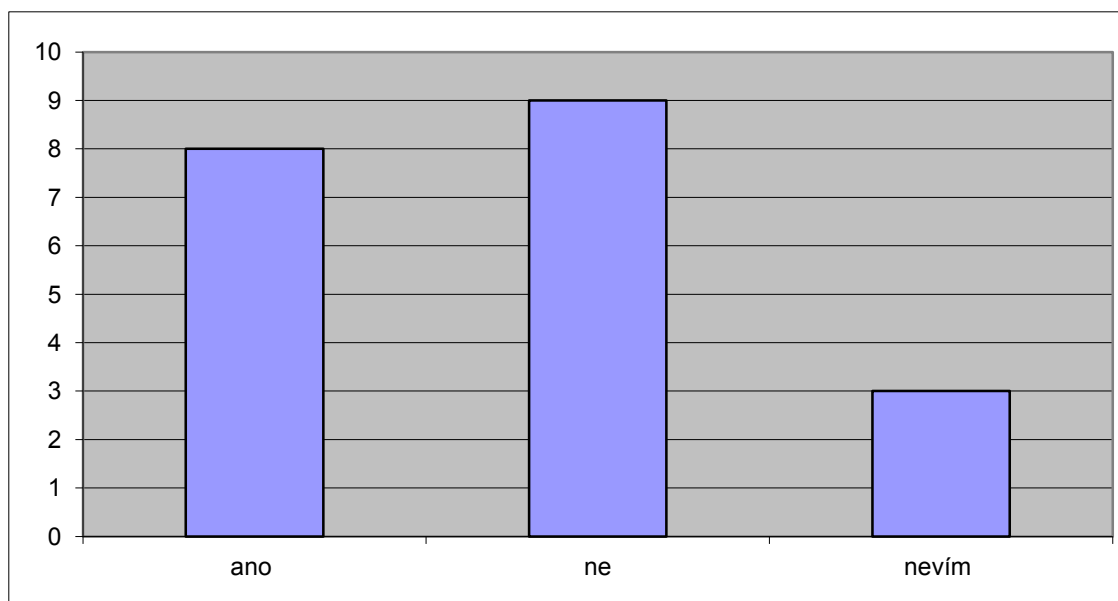


Následující otázka zněla, zda se respondenti domnívají, že mladí pracovníci pro ně představují konkurenci, která je v mnoha případech může i připravit o jejich místo. Zde naopak odpovědi zcela potvrdily mou hypotézu. Domnívala jsem se totiž, že lidé v pozdějším věku jsou si vědomi toho, že mladí absolventi škol např. představují pro ně hrozbu a velkou konkurenci, které nejsou schopni odolávat. Navíc v současné době je vysoká nezaměstnanost, na jedno pracovní místo připadá hned několik uchazečů a zaměstnavatelé si tak mohou vyloženě vybírat. Navíc mnozí z nich si jsou vědomi toho, že absolventovi bude stačit mnohem nižší plat, než staršímu člověku s dlouholetou praxí. I mnou oslovení lidé jsou si této situace vědomi a plně ji chápou a často

ji dokonce pocítili „na vlastní kůži“. Proto také celkem 15 respondentů odpovědělo, že mladší kolegy jednoznačně vnímají jako konkurenci. Podle vlastních slov oni již nejsou natolik flexibilní a ochotní se přizpůsobovat, navíc jejich duševní schopnosti slábnou a nejsou tak schopni se učit novým věcem tak rychle, jako mladí lidé. Navíc dnešní doba je podle nich velmi rychlá, hektická a náročná a oni často nejsou schopni v ní obstát. Opak si myslí pouze 3 dotázaní, kteří podle jejich slov dokonce i dokázali obstát v konkurenci mladších kolegů. Pouze dva zbývající se pak nad touto problematikou nezamýšleli a nemají na ni žádný názor.

Poslední otázka částečně navazovala na předchozí a dotýkala se přímo oslovených účastníků průzkumu. Konkrétně mne zajímalo, zda se starší lidé domnívají, že důchodci by měli pracovat, nebo by tzv. „měli uvolnit své místo mladším uchazečům“. Opět lze říci, že odpovědi byly překvapivé a v tomto případě poměrně vyrovnané. Opět se mi navíc nepotvrdila má hypotéza. A to ta, že jsem se domnívala, že dotázaní si budou stát za svým a pracující důchodce budou plně podporovat a schvalovat. Tak také odpovědělo 8 z dotázaných. O jednoho více ale, a to 9 respondentů odpovědělo pravý opak a to ten, že důchodci by měli být opravdu jen v důchodu a neměli by zabírat místo mladším. Zde je však třeba říci, že lidé se hodně rozcházeli ve svých odpovědích. A to v tom smyslu, že pokud šlo konkrétně o jejich osobu, chtěli by pracovat i v důchodu. V případě obecné otázky, která se zaměřovala na důchodce všeobecně, byli jednoznačně pro, aby tito nepracovali a naopak dali příležitost mladým lidem. Pouze tři zbývající pak neodpověděli, protože si neudělali žádný názor na tuto problematiku a nikdy se touto otázkou nezabývali.

Graf 5 k otázce 8: Domníváte se, že by důchodci měli pracovat nebo by raději měli „přenechat jejich místo mladším?“



10.2 Závěry z dotazníkového průzkumu

Dotazník se řadí mezi subjektivní metody. Pro tuto práci byl zvolen jako vhodná metoda z toho důvodu, že umožňuje získat přehled o názorech lidí a tak je nakonec objektivně zhodnotit. Negativem však může být na druhé straně skutečnost, že odpovědi mohou být často subjektivně zkreslené, a to i nevědomě. Dotazník je také metodou, která umožňuje zjistit jak tzv. tvrdá fakta (např. nacionále, pohlaví, věk, atd.), tak i fakta měkká (názory, zkušenosti, zájmy, postoje atd.) V této práci bylo hlavním cílem zjistit měkká fakt, tj. názory dotazovaných a jejich pohled na současnou situaci, popřípadě návrhy na její zlepšení.

Pro dotazník jsem volila jak otevřené, tak i uzavřené otázky. Domnívám se totiž, že uzavřené otázky (tj. otázky, na něž lze odpovědět pouze ano-ne) jsou poněkud povrchní. Je tedy bezpochyby dobré doplnit je i otevřenými otázkami, které kladou málo omezení na odpovědi, mohou ukázat na důležité vztahy a souvislosti. Podávají mnohem lepší pohled na situaci a umožňují dotazovaným vyjádřit jejich názor.

V této práci jsem zvolila otázky, které mají společné téma. Tímto tématem je otázka důchodu a názory na něj. Na jeho výši, na to, jestli předčasný starobní důchod je vhodným řešením nezaměstnanosti a v neposlední řadě bylo jedním z hlavních cílů zjistit, zda jsou lidé dostatečně informováni o možnosti využít buď právě odchod do předčasného starobního důchodu, nebo registrace na úřadu práce.

Všechny získané informace jsou rozděleny do několika grafů. Cílem této metody bylo nejen zjištění skutečného stavu v České republice, ale také získání případných návrhů na zlepšení a zkvalitnění této činnosti.

Celý dotazník navazuje na předchozí zpracovanou část diplomové práce (teoretické i praktické části) a je mimo jiné vyhodnocením vlastního uvažování respondentů, jakým způsobem je podle nich vhodné problematiku nezaměstnanosti řešit, popř. jak by oni konkrétně tento problém řešili.

ZÁVĚR

Tato práce se zabývala problematikou, která je v současné době stále aktuálnější. Konkrétně se jedná o nezaměstnanost. Ta je fenoménem dnešní doby a pojmem, který neustále plní přední stránky novin a zprávy v televizi. Je to způsobeno finanční krizí předchozích let a jejími dozvuky. Nejvíce ohroženou skupinou lidí jsou pak starší lidé, kterým se blíží důchodový věk a v mnoha případech také absolventi, kteří nemají praxi a pokouší se nalézt své první zaměstnání. Má práce se věnuje první skupině obyvatel, a to lidem, kteří přišli o zaměstnání ve chvíli, kdy se jim blíží důchodový věk a problematice, jak tuto situaci řešit. Tito lidé kolikrát volí odchod do předčasného důchodu raději, než aby se nechali zařadit do evidence úřadu práce a pobírali dávky v nezaměstnanosti. Brání jim v tom např. jejich hrdost, protože byli zvyklí celý život pracovat a úřad práce by pak pro ně znamenal poslední možné řešení.

Zajímalo mne i to, zda jsou tyto lidé dostatečně informováni o svých možnostech a o tom, která alternativa je pro ně lepší, zda zvolit předčasný důchod nebo evidenci na úřadu práce. K tomu mi posloužil dotazník.

Pokud chceme řádně porozumět problematice důchodu, je nezbytné poznat nejprve základní pojmy. Pojem důchod je poměrně složitý a navíc v sobě obnáší několik dalších složek, které při jeho tvorbě hrají významnou roli. Konkrétně jsou to pojmy důchodový věk a doba pojištění pro důchod. Aby občan mohl důchod pobírat, musí splnit konkrétně tyto dvě podmínky.

V současné době se také vedou bouřlivé debaty o finanční stránce důchodu. Hovoří se o nutnosti důchodové reformy, o tom, že počty důchodců rostou a ve státním rozpočtu pro ně není dostatek financí. Současná vláda se tedy snaží najít náhradní řešení, která by znamenala řešení této problematické situace. Navíc se jedná o téma, které je aktuální pro každého z nás, neboť bezpochyby každého člověka zajímá, jaký důchod bude mít on. Proto je v této práci také zařazena kapitola, která se zabývá popisem výpočtu výše důchodu. Na tomto místě je třeba říci, že se jedná o striktně individuální záležitost, neboť v případě výpočtu hraje významnou roli předchozí výdělek každého občana. I z tohoto důvodu je na internetu k dispozici kalkulačka pro výpočet důchodu, která

každému umožní vypočítat si jeho vlastní výši důchodu. Jedná se ale pouze o výši orientační, neboť rozhodující slovo má při stanovení konečné výše Česká správa sociálního zabezpečení Praha. Této instituci je také věnována samostatná kapitola.

Problematika nezaměstnanosti je dalším velmi důležitým tématem této práce. Je jí tedy věnována kapitola, která se snaží zmapovat jednotlivé druhy nezaměstnanosti a k nim patří i instituce úřadu práce, která hraje významnou roli v životě každého nezaměstnaného.

V praktické části jsem se také zabývala otázkou, zda je lepší zvolit jako řešení vlastní nezaměstnanosti odchod do předčasného důchodu hned po skončení pracovního poměru nebo evidenci na úřadu práce a až následně řešit odchod do předčasného starobního důchodu. Také jsem se zabývala otázkou, jak dlouho zůstat v evidenci na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání než občan požádá o předčasný starobní důchod. Podle dostupných zdrojů, které mi posloužily při tvorbě této kapitoly jako zdroj informací, jsem dospěla k názoru, že pro občany, kteří z nějakého důvodu chtějí být po skončení pracovního poměru zaregistrováni na úřadě práce, je lepší zvolit evidenci na úřadu práce jen po dobu čtyř měsíců; delší evidence na úřadě práce již není výhodná. Samozřejmě záleží ale na každém jednotlivém člověku, které řešení je podle něj lepší.

Z výpočtů, které jsem provedla, se domnívám, že je pro občana výhodnější volit variantu odchodu do důchodu ihned po skončení zaměstnání. Je však třeba říci, že rozhodnutí odejít do předčasného důchodu je nevratné a proto je nezbytné si tento krok velmi dobře rozmyslet a získat co nejvíce informací o všech možnostech, které se nabízejí. Jiná situace nastává, pokud občan v předdůchodovém věku pobírá jakýkoliv invalidní nebo pozůstalostní důchod. V tomto případě lze jednoznačně doporučit, aby po skončení pracovního poměru se nechali zaevidovat na úřad práce jako uchazeči o zaměstnání a pobírali podporu v nezaměstnanosti, a to po celou dobu jejího nároku. Přiznání předčasného starobního důchodu by měli zvolit až po skončení pobírání podpory v nezaměstnanosti. Samozřejmě se to týká jen těch občanů, kteří nárok na podporu v nezaměstnanosti získali.

Dále jsem pro praktickou část použila metodu dotazníku. Ten se pro mne stal cenným zdrojem informací, které mi pomohly učinit si vlastní názor na problematiku

nezaměstnanosti a předčasného starobního důchodu. V průběhu jeho tvorby jsem oslovila celkem 20 lidí. Byli vybráni náhodně a snažila jsem se přitom oslovit občany starší, kterých se, podle mého názoru, bude tato problematika přímo dotýkat. Při samotné tvorbě dotazníku jsem si stanovila několik hypotéz, které mi byly buď vyvráceny, nebo potvrzeny prostřednictvím odpovědí jednotlivých respondentů.

Tyto výsledky jsou shrnuty v kapitole s názvem *Závěry z dotazníkového průzkumu*. V každém případě lze na samotný závěr říci, že problematika důchodů bezpochyby stojí za to, abychom se jí zabývali. A to nejen proto, že je to téma aktuální, které se dotýká každého z nás. Dnešní doba je navíc poměrně náročná a nikdo nemá jisté, že jeho pracovní místo pro něj bude k dispozici až do jeho důchodu. Nejvíce ohroženou skupinou obyvatel jsou přitom občané, kterým se blíží důchodový věk. Ti jsou kolikrát pro zaměstnavatele dost finančně nároční, protože mají za sebou dlouholetou praxi a bohaté zkušenosti, které musí vzít zaměstnavatel v úvahu při stanovení výše jejich platu. A zde se můžeme setkat se situací, kdy zaměstnavatel raději vezme na volné pracovní místo absolventa, kterého nemusí tolik zaplatit. Starší lidé se tak dostávají do bezvýchodné situace. Těžko shánějí novou práci a mladé lidi berou jako konkurenci.

Další okolností, která připravuje tyto občany o práci, jsou stoupající nároky. Zaměstnavatel po nich požaduje zvýšení kvalifikace, nabízí jim možnosti rekvalifikačních kurzů, ale starší lidé již často nejsou schopni tyto požadavky splnit. Může to být způsobeno např. jejich zdravotním nebo psychickým stavem, kdy jejich síly a intelektové schopnosti již nejsou schopny obstát novým nárokům a tito lidé raději volí odchod do předčasného důchodu nebo na úřad práce, než aby se nechali vyhodit svým vlastním zaměstnavatelem. To samozřejmě člověku nepřidá na jeho psychické pohodě a tak se můžeme často setkat se situací, kdy se stárí výrazně promítne i na psychice každého člověka.

Bezpochyby by tedy stálo za úvahu tyto lidi nějak zvýhodnit. V poslední době se můžeme setkat s programy Evropské unie, které jsou zaměřeny na zaměstnávání starších lidí. Domnívám se, že stát by tyto programy měl podporovat a věnovat jim zvýšenou pozornost. Věk odchodu do důchodu se totiž neustále zvyšuje, naopak lidí v produktivním věku ubývá a s pracujícími důchodci se setkáváme čím dále tím častěji. Je tedy bezpochyby potřeba využít toho, že lidé chtějí pracovat i v důchodovém věku

a přizpůsobit tomu i pracovní podmínky. Jedině tak dopřejeme těmto lidem možnost prožít důstojné stáří a mít dlouho pocit, že jsou platnými členy společnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARNOLDOVÁ, A. *Slovník sociálního zabezpečení*. 1.vyd. Praha : Nakladatelství Galén, 2002. 250 s. ISBN 80-7262-175-0.
- BRDEK, M. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Praha : Kodex Bohemia, 1998. 391 s. ISBN 80-85963-71-X.
- BREJCHA, A. *Právo důchodového pojištění*. Praha : Linde, 1998. 427 s. ISBN 80-7201-124-3.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002. 220 s. ISBN 978-80-210-4422-7.
- ČERNÁ, J.; TRINNEROVÁ, D.; VACÍK, A. *Právo sociálního zabezpečení*. 1.vyd. Dobrá Voda : Nakladatelství Čeněk Aleš, 2002. 200 s. ISBN 80-86473-07-4.
- GREGOROVÁ, Z. *Důchodové systémy*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 1998. 212 s. ISBN 80-210-2003-2.
- HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. 2. vydání. Praha : Havlíček Brain team, 2010. 365 s. ISBN 978-80-87109-19-9.
- KOLÁČEK, A. *Průvodce penzijním připojištěním v České republice : Co byste měli vědět o penzijním připojištění, než se rozhodnete podepsat smlouvu*. 1. vyd. Praha : Profess, 1995. 85 s. ISBN 80-85235-30-7.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha : Nakladatelství Aspi, 2002. 150 s. ISBN 80-8639-533-2.
- MERTLÍK, P.; RUSMICOVÁ, L. *Úvod do obecné ekonomie*. Praha : ALEKO, Praha VŠE, 1991. 232 s. ISBN 80-7079-372-4.
- NOVÝ, K. *Sociální práva v kostce*. Praha : Linde, 1994. 463 s. ISBN 80-85647-18-4.
- PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. 8. aktualiz. vyd. Praha : Grada, 2007. 122 s. ISBN 978-80-247-1856-9.
- PŘIB, J.; VOŘÍŠEK, V. *Důchodové předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2010. 543 s. ISBN 978-80-7263-585-6.
- PŘIB, J.; VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2000. 319 s. ISBN 80-7263-035-0.
- RYBA, J. *Zákon o důchodovém pojištění a předpisy související*. Praha : ORAC, 1996. 191 s. ISBN 80-901938-0-3.
- SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha : NS Svoboda, 2008. 780 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

TOMEŠ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vyd. Praha: Spolek českých právníků Všechno, 1998. 209 s. ISBN 80-85305-39-9.

TRÖSTR, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2002. 100 s. ISBN 80-7179-669-7.

VOŘÍŠEK, V. *Pomýšlíte na důchod?* Praha : Aspi, 2008. 164 s. ISBN 978-80-7357-318-8.

Narizení vlády Československé socialistické republiky č. 118/1988, Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

Vyhláška č. 149/1988, Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

Vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s. 2011.

Zákon č. 39/1994 Sb., o předčasném poskytování starobního důchodu a o změně zákonů na úseku zaměstnanosti. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011.

Internetové zdroje

Česká republika od roku 1989 v číslech [online]. 2012 [cit. 2012-19-01]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989>.

Kdy půjdete do důchodu? [online]. 1999 - 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=704779>>.

Listina základních práv a svobod [online]. 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

MPSV.CZ: Přehled o vývoji částek minimální mzdy [online]. 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.

Profil organizace – Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2012 [cit. 2012-12-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>>.

Trh práce v ČR [online]. 2012 [cit. 2012-22-01]. Dostupné z WWW:
<<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3103-11>>.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| TABULKA 1: DŮCHODOVÝ VĚK POJIŠTĚNCŮ NAROZENÝCH V OBDOBÍ ROKŮ 1936 AŽ 1977 | 15 |
| TABULKA 2: POTŘEBNÁ DOBA POJIŠTĚNÍ PRO ODCHOD DO DŮCHODU..... | 18 |
| TABULKA 3: PROCENTNÍ KRÁCENÍ PŘEDČASNÉHO STAROBNÍHO DŮCHODU OD 1. 1. 2012 | 30 |
| TABULKA 4: ZVYŠOVÁNÍ ZÁKLADNÍ VÝMĚRY DŮCHODU | 35 |
| TABULKA 5: VÝVOJ PODÍLU VÝŠE ZÁKLADNÍ VÝMĚRY DŮCHODU K VÝŠI PRŮMĚRNÉ MZDY | 35 |
| TABULKA 6: PŘEHLED REDUKČNÍCH HRANIC PŘI STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU V OBDOBÍ OD 1. 1. 1996 DO 29. 9. 2011 A OD 30. 9. 2011 | 36 |
| TABULKA 7: VÝVOJ HDP V LETECH 2000 - 2010 | 43 |
| TABULKA 8: MÍRA INFLACE V LETECH 2000 – 2010 | 44 |
| TABULKA 9: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI PODLE KRAJŮ V ČR (ÚDAJE V %) | 44 |
| TABULKA 10: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN (ÚDAJE V %) | 45 |
| TABULKA 11: VÝVOJ HRUBÉ MINIMÁLNÍ MZDY V KČ (ZÁKLADNÍ SAZBA) V LETECH 2001 – 2011 | 50 |
| TABULKA 12: ROČNÍ ÚHRNY HRUBÝCH PŘÍJMŮ PANÍ A A PANÍ B V ROZHODNÉM OBDOBÍ | 57 |
| TABULKA 13: VÝŠE DŮCHODU PANÍ A A PANÍ B V JEDNOTLIVÝCH OBDOBÍCH..... | 58 |
| TABULKA 14: VÝŠE PODPORY PANÍ A A PANÍ B | 58 |
| TABULKA 15: POROVNÁNÍ VÝŠE DŮCHODU A VÝŠE PODPORY V JEDNOTLIVÝCH MĚSÍCÍCH..... | 59 |
| TABULKA 16: SROVNÁNÍ CELKOVÉ VÝŠE DŮCHODŮ A PODPORY ZA OBDOBÍ ÚNOR AŽ ČERVENEC 2012..... | 60 |
| TABULKA 17: POROVNÁNÍ VÝŠE PŘEDČASNÉHO STAROBNÍHO DŮCHODU A SUMY PODPORY A INVALIDNÍHO DŮCHODU PRVNÍHO STUPNĚ | 61 |
| TABULKA 18: POROVNÁNÍ SUMY PŘEDČASNÉHO STAROBNÍHO A VDOVSKÉHO DŮCHODU A SUMY PODPORY A VDOVSKÉHO DŮCHODU | 62 |

Seznam grafů

| | |
|--|----|
| GRAF 1 K OTÁZCE 1: POKUD BYSTE PŘIŠLI O ZAMĚSTNÁNÍ A MĚLI MOŽNOST VOLIT MEZI EVIDENCÍ NA ÚŘADĚ PRÁCE A PŘEDČASNÝM STAROBNÍM DŮCHODEM, ZVOLILI BYSTE EVIDENCI NA ÚŘADĚ PRÁCE? | 65 |
| GRAF 2 K OTÁZCE 2: ZJIŠŤOVALI JSTE SI, CO JE FINANČNĚ VÝHODNĚJŠÍ – PŘEDČASNÝ STAROBNÍ DŮCHOD NEBO PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI? | 66 |
| GRAF 3 K OTÁZCE 5: DOMNÍVÁTE SE, ŽE DŮCHOD JE DOSTATEČNÝ PRO TO, ABYSTE SI UDRŽELI SVŮJ ŽIVOTNÍ ŽIVOTNÍ STANDARD?..... | 67 |
| GRAF 4 K OTÁZCE 6: JSTE OCHOTNI PRACOVAT I PO ODCHODU DO STAROBNÍHO DŮCHODU?..... | 68 |
| GRAF 5 K OTÁZCE 8: DOMNÍVÁTE SE, ŽE BY DŮCHODCI MĚLI PRACOVAT NEBO BY RADĚJI MĚLI „PŘENECHAT JEJICH MÍSTO MLADŠÍM“? | 70 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|---------------------------|---|
| PŘÍLOHA 1 – DOTAZNÍK..... | I |
|---------------------------|---|

PŘÍLOHY

Příloha 1 – Dotazník

- 1. Pokud byste přišli o zaměstnání a měli možnost volit mezi evidencí na úřadě práce a předčasným starobním důchodem, zvolili byste evidenci na úřadě práce?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

- 2. Zjišťovali jste si, co je finančně výhodnější – předčasný starobní důchod nebo podpora v nezaměstnanosti?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

- 3. Zvolili byste i možnost rekvalifikace, pokud by Vám jinak hrozila ztráta zaměstnání?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

- 4. Byli byste ochotni najít si jiné zaměstnání i za cenu toho, že byste museli dojíždět?**
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

5. Domníváte se, že důchod je dostatečný pro to, abyste si udrželi svůj životní standard?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6. Jste ochotni pracovat i po odchodu do starobního důchodu?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

7. Domníváte se, že mladí lidé dnes představují velkou konkurenci a nutí starší zaměstnance odcházet ze zaměstnání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

8. Domníváte se, že by důchodci měli pracovat nebo by raději měli „přenechat jejich místo mladším?“

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Naděžda Zdráhalová

Obor: Management cestovního ruchu

Forma studia: kombinované

Název práce: Předčasný starobní důchod – jeden ze způsobů řešení nezaměstnanosti

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 68

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů české literatury a pramenů: 26

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: JUDr. Ivan Králik