



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Předčasný starobní důchod**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Studijní program: **REHABILITACE**

**Autor:** Květoslava Böhmová

**Vedoucí práce:**

České Budějovice 2017

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „*Předčasný starobní důchod*“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 3. května 2017

.....

Květoslava Böhmová

### **Poděkování**

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucímu mé diplomové práce prof. JUDr. PhD. Vilémovi Kahounovi za odborné vedení této práce, cenné rady, laskavý přístup a věnovaný čas. Dále bych chtěla poděkovat všem pracovníkům Okresní správy sociálního zabezpečení v Českém Krumlově za umožnění a zprostředkování realizace dotazníkového šetření v prostorách instituce.

# **Předčasný starobní důchod**

## **Abstrakt**

Předkládaná bakalářská práce nesoucí název „Předčasný starobní důchod“ je typem studie, jejímž cílem je ověřit, z jakého důvodu lidé nejčastěji odcházejí do předčasného starobního důchodu.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část práce seznamuje s historií vývoje systému, zejména se zákonem č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, včetně obecné charakteristiky a jednotlivých dávek plynoucích z důchodového pojištění. Následně je předložen zejména institut předčasného starobního důchodu s historií s vymezením okolností, za kterých lze dávky předčasného starobního důchodu čerpat. Dále práce seznamuje s výší a výpočtem předčasného starobního důchodu. V závěru této části je objasněna možnost čerpání tzv. předdůchodu.

Praktická část práce staví na kvantitativním výzkumném šetření. Pro sběr dat k tomuto šetření byla použita metoda dotazování prostřednictvím techniky dotazníku. Byl vytvořen vlastní dotazník, který obsahoval 15 otázek. Dotazník záměrně neobsahuje větší množství otázek, aby neodradil respondenta od ochoty odpovídat. Otázky jsou koncipovány tak, aby byly jednoduché a srozumitelné všem potenciálním respondentům. V této části prezentuji výsledky terénního výzkumu, který byl realizován v okrese Český Krumlov v období měsíců listopad 2015 – květen 2016, a to na vzorku 136 respondentů z řad žadatelů o sledovanou dávku. Cílem bakalářské práce je ověřit důvod, proč lidé odcházejí do předčasného starobního důchodu. Výzkumem byl potvrzen předpoklad, že častým důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je nemožnost uplatnění na trhu práce. Při třídění výsledků vyšlo najevo, že převažuje důvod spojený s nezaměstnaností, neboť důvod zrušení organizace nebo pracovního poměru je de facto svými důsledky spojen s nezaměstnaností.

## **Klíčová slova**

Důchodové pojištění, nezaměstnanost, předčasný starobní důchod, starobní důchod, stárnutí populace

# **Early Retirement**

## **Abstract**

The present thesis called “Early Retirement” is a type of study aimed to investigate the reasons why people most often decide for early retirement.

My thesis consists of theory and practice. The theoretical part of my thesis introduces the system development history, in particular the Act no. 155/1995 Coll., on pension insurance, including general characteristics and particular benefits arising out of pension insurance. Consequently, the early retirement scheme is presented with its history and definition of circumstances under which early retirement insurance benefits can be drawn. Further, the thesis introduces the amount and calculation of early retirement insurance. In conclusion of this part, the possibility to draw so-called pre-pension benefits is clarified.

The practical part is based on quantitative survey. The interview technique using a questionnaire was used for data collection. A specific questionnaire with 15 questions was prepared. It was the intention that questionnaire does not contain many questions not to discourage respondents from answering them. Questions are drafted to be simple and comprehensible for all potential respondents. In this part, I present results of the field study implemented in the District of Český Krumlov in the period of November 2015 – May 2016, using a sample of 136 respondents who were applicants for given benefits. My thesis is aimed to investigate why people decide for early retirement. The research has confirmed the assumption that very often the reason for early retirement is a lack of career options in the labour market. The results as sorted out show that retirement due to unemployment is prevailing since in fact, the reason of dissolution of a corporation or termination of employment is related to unemployment with its consequences.

## **Keywords**

Pension insurance, unemployment, early retirement, old-age pension, population ageing

## Obsah

Úvod .....	8
<b>1 Teoretická část .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Důchodové pojištění v České republice .....</b>	<b>10</b>
1.1.1 Nástin historie důchodového pojištění .....	10
1.1.2 Obecná charakteristika důchodového pojištění .....	14
1.1.3 Aktuální dávky důchodového pojištění .....	17
<b>1.2 Předčasný starobní důchod .....</b>	<b>18</b>
1.2.1 Historie a příčiny zavedení předčasného starobního důchodu .....	18
1.2.2 Odchod do důchodu .....	21
1.2.3 Předčasný starobní důchod .....	22
1.2.4 Výše a výpočet předčasného starobního důchodu .....	23
1.2.5 Proč lidé odcházejí dříve do důchodu .....	26
1.2.6 Předdůchod .....	28
<b>2 Cíl práce .....</b>	<b>30</b>
2.1 Cíl sociálního výzkumu a hypotéza .....	30
<b>3 Metodika .....</b>	<b>31</b>
3.1 Metody výzkumu a technika sběru dat .....	31
3.2 Popis terénu a výzkumného vzorku .....	33
<b>4 Výsledky .....</b>	<b>37</b>
<b>5 Diskuze .....</b>	<b>56</b>
<b>6 Závěr .....</b>	<b>60</b>
<b>7 Seznam použité literatury .....</b>	<b>61</b>
<b>8 Seznam zkratk .....</b>	<b>66</b>
<b>9 Seznam grafů .....</b>	<b>67</b>
<b>10 Seznam tabulek .....</b>	<b>68</b>
<b>11 Seznam příloh .....</b>	<b>69</b>

## Úvod

Jedním z celosvětových problémů se v současné době stává stárnutí populace. Tento proces postihuje všechny země ve větší či menší míře. Jednotlivé vlády zemí se musí zabývat otázkou financí, kde získat dostatečné finanční prostředky či zdroje na vyplácení důchodů, ale zároveň také na pokrytí zdravotní péče. Snaží se reformovat své penzijní systémy tak, aby byly finančně udržitelné a nezatěžovaly budoucí generace nad únosnou míru. Mělo by jít především o to zajistit každému starému člověku základní a materiální předpoklady pro kvalitní prožívání stáří.

Z demografického hlediska je stárnutí populace proces, v jehož průběhu se postupně mění věkové struktura obyvatelstva, která je ovlivněna v každé společnosti porodností, úmrtností a migrací. V důsledku demografických změn se snižuje počet mladších osob a zvyšuje se počet starších osob 65 let. V současné době neustále klesá počet narozených dětí a naproti tomu se lidé dožívají vyššího věku. Do skupiny ekonomicky neaktivní nepatří jen staří lidé, ale také děti a mládež, která se připravuje na budoucí povolání. To znamená, že tedy každý ekonomicky činný člověk musí živit nejen sebe, ale také určitý počet dětí a důchodců.

Díky neustále zlepšováním zdravotní péče, zdraví, méně fyzicky náročnou prací, rostoucí kvalitou sociální péče česká populace stárne tedy v důsledku narůstající dlouhověkostí a k poklesu plodnosti. Tyto ukazatelé jsou hrozby pro udržitelnost veřejných financí a důchodového systému. Proto důchodová reforma v rámci debaty o vlivu stárnutí populace na veřejné finance je hodně populární a hodně časté téma. Stát vynakládá velké finanční prostředky na starobní důchody, ale tedy i na zdravotní péči určenou starší populaci. Proto je často na důchodce pohlíženo jako na přítěž naší společnosti. Pouze ojediněle je zdůrazňována odpovědnost střední a mladé generace za staré občany, zejména v kontextu nezbytné mezigenerační solidarity. Proto je důležité seznamovat mladou generaci nenásilnou formou s touto problematikou, tedy problematikou stárnutí a stáří. Snažit se v ní vypěstovat základní úctu k dříve narozeným.

Téma své absolventské práce jsem si vybrala z důvodu toho, že jsem dva roky pracovala na Okresní správě sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) v Českém Krumlově. Problematika předčasného starobního důchodu je hodně diskutována. Lidé,

kteří zvažují učinit tak významný krok, bývají dost často pod tlakem nejistoty v zaměstnání nebo hrozící nezaměstnaností předdůchodového věku, zhoršení zdravotního stavu či osobních problémů. Ne všichni žadatelé jsou na odchod do starobního důchodu připraveni. Proto cílem této bakalářské práce je ověřit, které důvody pro odchod do předčasného starobního důchodu jsou nejčastěji zastoupeny.



# 1 Teoretická část

## 1.1 *Důchodové pojištění v České republice*

### 1.1.1 *Nástin historie důchodového pojištění*

Jako společnost sama jsou první sociální opatření celospolečenské povahy. Bez soukromého vlastnictví ve společnosti vše záviselo na solidaritě všech členů skupiny i samotná existence a život (Novotná et al., 1972). Kmeny se vždy staraly o své přestárlé, nemocné, a dá se tedy hovořit o primitivní rodové solidaritě, která poté inspirovala vznik některých utopisů například „uspořádání ideálního státu“ (Novotná et al., 1972).

Již z otrokářské společnosti pocházejí první historické zprávy o sociálních opatřeních a na základě nich se dovídáme, že v 18. století před naším letopočtem babylonský Chammurapi zahrnul mezi práva svých vojáků i právo vdovy s podmínkou, že musel zůstat po zemřelém nezletilý syn (Novotná et al., 1972). Vysloužilým vojákům byla přidělena půda, která je měla zajistit na stáří (Novotná et al., 1972). Později v Aténách byla poskytována pomoc práce neschopným a nemajetným vojenským vysloužilcům, stát přebíral odpovědnosti za jejich děti, které vyživoval a vychovával je (Novotná et al., 1972).

Ve 4. století před naším letopočtem byla v Aténách státní pomoc, která byla určena pro ty občany, kteří se nemohli o sebe postarat (Novotná et al., 1972). Těchto lidí začalo ovšem stále více přibývat a ohrožovali stávající řád, vznikl tak celospolečenský sociální problém (Novotná et al., 1972). Z tohoto důvodu se začaly zavádět diety, připomínající některé typy podpor v nezaměstnanosti (Novotná et al., 1972). Poté začaly vznikat spolky občanů středních a chudých vrstev, jednalo se o vzájemnou podporu v případě nemoci a smrti (Novotná et al., 1972). Společným rysem byla skutečnost, že občané se vyřadili ze systému otrokářských vlastnických vztahů, toto opatření bylo i za feudálního (Novotná et al., 1972).

Ani ve feudální společnosti nebyla organizována podpora pro sociálně slabé osoby, protože společnost trvala na zásadě, že pán se má postarat o své poddané (Novotná et al., 1972). *Králové tuto zásadu jednotlivým feudálům často připomínali. Tak například královským dekretem nařídil Karel Veliký ve Francii roku 806 našeho letopočtu šlechtě a obcím, aby se postaraly o potravu pro své chudé* (Novotná et al., 1972, s. 14). Jediné opatření, které v této době postupně vznikalo, byla instituce výměnku - přechod nemovitého majetku bývalého majitele, který měl doživotní právo na naturální dávky a

příbytek ve stáří a v roce 1753 byla tato instituce pro Čechy a Moravu upravena dvorským dekretem (Novotná et al., 1972).

*Podle Matěje z Janova byla v českých zemích v dobách předhusitských hlavních formou zajištění starých osob, pokud byly chromé, slepé, nemocné nebo zmrzačené, almužna s individuální žebroty* (Novotná et al., 1972, s. 14). Války narušovaly sociální vztahy, začala se rozmnožovat chudina venkovská i městská (Novotná et al., 1972). V Českých zemích tak vznikla čeled' vandrovní, která se postupem času stala společenskou hrozbou (Novotná et al., 1972). Náboženství (křesťanské) se snažilo, aby bohatí věřící přispívali na chudé, ale tento pokus se ve Francii zhroutil již v 11. století, a proto městské právo uložilo povinnost obcím se starat o své chudé (Novotná et al., 1972).

Do roku 1785 v českém království o chudé pečovala církev až do dvorského dekretu, kde tato povinnost padla na šlechtu, města, obce (Arnoldová, 2015). *Tato feudální dobročinnost byla předchůdkyní chudinské péče raného kapitalismu* (Novotná et al., 1972, s. 16).

Za feudalismu svobodní lidé žili v královských městech, byli to obchodníci a řemeslníci, kteří se začali sdružovat v gildách, hansách, ceších a mezi jejich společenskou povinností patřila péče o sirotky a vdovy zemřelých členů (Novotná et al., 1972). Po té vzniklo hnutí učňů a tovaryšů, ale tyto spolky byly z důvodu nepokojů zakázány pod pohrůzkou vězení (Novotná et al., 1972). Dalším důležitým spolkem byly horníci, měli zvláštní privilegia (Novotná et al., 1972).

Díky nástupu kapitalistických výrobních vztahů došlo ke změně v péči o lidi staré, invalidní a pozůstalé po živitelích rodiny (Novotná et al., 1972). Vzhledem k velké nezaměstnanosti vznikl celonárodní problém a začaly se vytvářet první státní systémy (Novotná et al., 1972). Podobný proces proběhl i v Rakousku za Marie Terezie (Novotná et al., 1972).

Koncem 18. století bylo zavedeno penzijní opatření státních a jiných zaměstnanců, byly vydány dva předpisy - nárok pro vdovy a sirotky a druhý pro zaměstnance, kteří se po deseti letech práce stali se práce neschopnými (Novotná et al. 1972).

Konec 19. století byly významné Taafeho zákony, které se týkaly malého počtu lidí - státních úředníků, důstojníků, soudců, horníků, železničářů (Novotná et al, 1972). Zákony nebyly úplné a dokonalé (ČSSZ, 2004).

Reforma sociálního systému vždy řešila vzniklé problémy. Česká republika zdědila systém z Rakouska-Uherska, který byl v podstatě povinným pojištěním a nahrazoval sociální pomoc (Tomeš, 2004). Tuto sociální pomoc vyžadovali chudí, kterých bylo mnoho, pro výdělečně činné se zavedlo pojištění v nemoci a úrazové pojištění (Tomeš, 2004). Z důvodu nízkých mezd v té době se museli zapojit též zaměstnatelé (Tomeš, 2004). Vláda musela přistoupit k reformám a to především po první světové válce, protože bylo vysoké procento nezaměstnaných, zejména legionáři, kteří reagovali demonstracemi (Tomeš, 2004). V této době vzniká komunistická strana, bylo nutné něco dělníkům nabídnout a byla zapotřebí transformace habsburského dědictví (Tomeš, 2004). Došlo k inflaci a tím ke ztrátě rezervních fondů, řešením této situace byla sociální reforma jak věcná, tak organizační, a proto se musel celý systém převést z Vídně do Prahy (Tomeš, 2004). V roce 1924 bez velkých změn byl přijat zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, pracovala na něm odborná komise při ministerstvu práce, můžeme hovořit o celonárodním produktu (Tomeš, 2004).

Reforma se povedla také proto, že jsme měli vlastní školu myslitelů: profesor Albín Braf, který byl ekonomem a profesorem Karlovy univerzity, působil na císařském dvoře v době Taaffových reforem a podílel se na jejich ekonomické úpravě (Tomeš, 2004). Dalším představitelem byl profesor Karel Engliš, který v roce 1916 napsal knihu „Sociální politika“, dílo zůstalo naším národním dědictvím, jelikož psal česky (Tomeš, 2004). Přednášel na právnické fakultě, kde vchoval mnoho budoucích členů později již zmíněné odborné komise (Tomeš, 2004). Další důležitou osobností působící na Karlově univerzitě byl profesor Schönbaumen, který založil Českou pojistně matematickou školu, byl hlavním pojistným matematikem tohoto zákona, byl makro ekonomem reformy (Tomeš, 2004). Poté vzniká odborná platforma - sociální ústav na ministerstvu práce, kde se scházeli členové politických stran s univerzitními profesory, probíhala diskuze veřejná, otevřená a velmi tvrdá, projednávala se především práce komise (Tomeš, 2004). Byla také zavedena Ústřední sociální pojišťovna jako zvláštní pojišťovací ústav, který byl partnerem občanů, byl jediný a jednotný (Tomeš, 2004). Nefungovaly žádné obvodní ústavy, ale tzv. nemocenské pokladny, bylo také zapotřebí pojišťovací soudnictví, byla zakotvena vysoká trestní odpovědnost za prohřešky proti sociálnímu pojištění nejen o odpovědnost právnické osoby, ale i odpovědnost osobní (Tomeš, 2004).

System přinesl řadu originálních řešení, například zdravotní náklady se staly součástí nemocenského pojištění (Tomeš, 2004). V roce 1929 a 1933 byla u nás velmi velká nezaměstnanost, došlo k poklesu lidí, kteří přispívali do nemocenských pokladen, což způsobilo krizi a v roce 1934 byla potřeba tento systém reformovat (Tomeš, 2004). System měl celou řadu nedostatků, nedokázal všechny výdělečně činné sloučit do jednoho systému (Tomeš, 2004). K nápravě došlo až v roce 1948 zákonem č. 99/1948 Sb. o národním pojištění (ČSSZ, 2004).

V posledních letech právní úprava poskytování důchodů v České republice podléhá častým legislativním změnám, například změna základních zákonů z roku 1948, 1956, 1964, 1975 a 1988 – viz tabulka č. 1, která bude uvedena na konci kapitoly. Tyto zákony byly během své platnosti ještě novelizovány (Přib, Voříšek et al., 1996). Právní úprava důchodového zabezpečení v zákoně č. 100/1988 Sb. včetně novelizací přestala odpovídat v České republice novým ekonomickým a sociálním podmínkám (Přib, Voříšek et al., 1996). Proto po roce 1989 byla nutná úprava důchodového systému, především z důvodu sociálních a demografických prognóz (Přib, Voříšek et al., 1996). Právě zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění představuje tuto změnu, zákon nabyl účinnost 1. ledna 1996 a navazuje na zákon č. 160/1995 Sb., který změnil řadu jiných zákonů zabývajících se důchodovým pojištěním (Přib, Voříšek et al., 1996).

Zákon o důchodovém pojištění na rozdíl od zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení neupravuje jiné sociální oblasti, zákon nebyl zrušen, jen některá ustanovení týkajících se důchodů, kde zůstává v platnosti pojem „důchodové zabezpečení“, které přiznává pouze jedinou dávku (po úpravě zákonem č. 160/1995 Sb.), a to zvýšení důchodu pro bezmocnost (Přib, Voříšek et al., 1996).

Díky právním úpravám důchodového pojištění v České republice došlo ke změně koncepce oblasti sociálního zabezpečení, byly uvedeny hmotně právní podmínky dávek a to tak, že bude toto zabezpečení založeno na třech pilířích – důchodovém, nemocenském pojištění a státní sociální podpory (Přib, Voříšek et al., 1996). Je to přechod od principu zabezpečovacího k principu pojistnému (Brejcha, Šantrůček, 1996).

V zákoně č. 155/1995 Sb. byl záměr přechodu od zabezpečovacího principu k principu pojistnému dosažen, ale ne u všech dávek (Brejcha, Šantrůček, 1996). *Tak např. v systému dávek důchodového pojištění zůstává zachována dávka invalidního*

*důchodu občana, který v důsledku nepříznivého zdravotního stavu vzniklého v mládí, nemohl být pojištěn („invalida z mládí“)* (Brejcha, Šantrůček, 1996, s. 15).

**Tabulka 1: Přehled právních norem důchodového pojištění**

Norma	Účinnost od – do	Aplikovaný princip (převažující)
zák. č. 221/1924 Sb.	1.7. 1926 - 30.9. 1948	Pojistný
zák. č. 26/1929 Sb.	1.1. 1929 - 30.9. 1948	Pojistný
zák. č. 99/1948 Sb.	1.10. 1948 - 31.12.1956	Pojistný
zák. č. 55/1956 Sb.	1.1.1957 - 30.6. 1964	Zabezpečovací
zák. č. 101/1964 Sb.	1.7. 1964 - 31.12. 1975	Zabezpečovací
zák. č. 121/1975 Sb.	1.1. 1976 - 30.9. 1988	Zabezpečovací
zák. č. 100/1988 Sb.	1.10. 1988 - * 31.12. 1995	Zabezpečovací
zák. č. 155/1995 Sb.	1.1. 1996 (platný stav)	Pojistný

(Brejcha, Šantrůček, 1996, s. 16).

### **1.1.2 Obecná charakteristika důchodového pojištění**

Největší součástí sociálního pojištění je důchodové pojištění. Můžeme konstatovat, že je hlavně finančně nejnáročnější. Z tohoto důvodu je snaha vlád vyspělých zemí dělat takové reformy svých penzijních pojištění, které budou dlouhodobě finančně udržitelné a nebudou zbytečně zatěžovat budoucí generaci nad únosnou míru (Příb, Voříšek et al., 1996). Tyto reformy musí však vycházet z demografických studií a tedy předpokládat změny v ekonomickém vývoji a složení obyvatelstva (Příb, Voříšek et al., 1996).

V příloze č. 1 je znázorněn podíl populace ve věku 65 a více let, od 1. ledna 1960 do roku 2015 v ČR a ve vybraných zemích Evropy. Demografické současné změny složení obyvatelstva můžeme charakterizovat jako stárnutí staré populace, počet velmi starých lidí přibývá nebývalým způsobem, který je dán zejména prodloužením naděje na dožití ve vyšším věku (Holmerová, 2010).

V posledních letech je vyvíjen veliký tlak na změnu důchodových systémů ve většině průmyslově vyspělých států zejména díky stárnutí populace, pomalejšímu růstu tržeb a konkurenčnímu tlaku na omezení daně ze mzdy (The Politics of Public Pension Reform, 2003). Díky tomu mají důchody velkou pozornost od politiků a způsobují velký politický konflikt i v zahraničí (The Politics of Public Pension Reform, 2003). Politici mají možnost snížit nároky na financování svých důchodových systémů a to

takto: snížení výdajů spojení se štedrostí zvláštích ustanovení svých důchodových systémů, refinancování svých důchodových programů, a restrukturalizací svých penzijních programů (The Politics of Public Pension Reform, 2003).

Rostou veřejné výdaje spojené s vyšším průměrným věkem (Loužek, 2010). Jak se budou vyvíjet veřejné finance (Loužek, 2010)? Tento problém existuje ve většině zemí, ale v Evropské unii je tato výzva citelnější, neboť po 2. světové válce narostla štedrost sociálních systémů. Evropská unie tlačí například na zvýšení věku odchodu do důchodu (Loužek, 2010).

Právě příloha č. 2 obsahuje srovnání nejdůležitějších demografických trendů v České republice s jinými zeměmi, znázorňuje zákonný věk odchodu do důchodu a to v letech 2009, 2013, 2020 a po roce 2020 jeho předpokládanou výši (Adequacy sustainability pensions, 2015). ČR má v letech 2009 i 2020 jeden z nejnižších věků odchodu do důchodu, i když Švédsku a Francii je věk odchodu do důchodu flexibilní, ale do důchodu se zde v reálu odchází později (Bakalová et al., 2015). Odchod do důchodu po roce 2020 je u většiny zemí přibližně k 67 rokům včetně ČR (Bakalová et al., 2015).

*Mezinárodní komparace důchodových systémů bude vždy do značné míry problematická z metodologického hlediska. Velkým nebezpečím je selektivní výběr, například pouze jednoho parametru důchodového systému, bez zasazení do širšího kontextu. Porovnávat statutární věk odchodu do důchodu bez znalosti dalších okolností – očekávané naděje dožití, možností využívání předčasného důchodu, úrovně dávek atd. – může vést ke zkresleným interpretacím. Dalším faktorem je, že podoba jednotlivých důchodových systémů není založena pouze na měřitelných exaktních datech, ale je velmi ovlivněna historickými konsekvencemi, tradicí sociálních přístupů, zvyklostmi a chováním lidí, ekonomickou vyspělostí a dalšími celospolečenskými faktory. Neopominutelnou nutností je také potřeba zasadit důchodový systém do širšího společenského rámce. Jde o prvek, který nelze abstrahovat od dalších vlivů. Naopak je v neustálé interakci se společností a musí průběžně reagovat na vývoj (Štěpánek, 2008).*

Mezi cíle důchodového zabezpečení patří zajištění racionální vazby mezi příjmy občanů, které jsou ekonomicky aktivní a mezi příjmy v postproduktivním věku, bývá většinou zřejmý pokles relace příjem a důchod (Přib, 2012). Zde začíná být důležitá tendence k růstu individuální odpovědnosti a doplňkových složek zabezpečení člověka pro období sénia, i v naší zemi jsou již tyto trendy též patrné (Přib, 2012).

Právě s DP úzce souvisí prostřednictvím penzijních fondů penzijních připojištění se státním příspěvkem, který slouží jako doplňkový zdroj příjmů občana ve stáří a při invaliditě (Příb, 2012). Základní informace o penzijním připojištění a nově vzniklým doplňkovým penzijním pojištěním jsou uvedeny v příloze č. 3.

V zákoně důchodového pojištění nejsou upraveny všechny oblasti komplexně, ale též v jiných zákonech (Příb, 2004). *Organizaci a provádění důchodového pojištění upravuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Pojistné na důchodové pojištění jako součást pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů* (Příb, 2004, s. 13-14).

Ve 20. letech dvacátého století byly přijaty první právní předpisy důchodového pojištění, které se rozšířily na osoby činné v zaměstnaneckých vztazích (Příb, 2007). Osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ) byly zahrnuty do těchto předpisů v roce 1948 (Příb, 2007). To znamená, že právě tato skutečnost se stala základním principem současného důchodového systému (zákon č. 155/1995 Sb.). Je to prakticky účast všech ekonomicky aktivních osob na důchodovém pojištění (Příb, 2007).

Princip jednotné úpravy je další základní princip důchodového pojištění v České republice (dále již ČR) a to znamená, že zásady pro nároky na důchody a jejich výpočet jsou pro všechny skupiny stejné (vojáci, zaměstnanci, OSVČ, ...) (Příb, 2007). Dříve byly zvláštní úpravy pro některé skupiny (např. družstevní rolníci) (Příb, 2007). Od roku 1993 nejsou zvýhodněné některé profese podle ZDP, které byly určeny pro vyjmenovaná zaměstnání. Byly zařazeny do I. a II. pracovní kategorie - např. horníci (Příb, 2007).

Dalším důležitým rysem je povinná účast na důchodovém pojištění zákonem stanovených podmínek, to znamená, že se ze systému nikdo nemůže vyvázat, nelze přestat platit pojistné, ale naopak, v některých případech, se občan může sám přihlásit k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění (dále jen DP) (Kahoun et al., 2013).

Obligatornost dávek DP je další základní princip, při splnění stanovených podmínek vznikne na důchod z DP právní nárok, na který navazuje princip zajištění soudní ochrany (uplatňuje se soudní přezkoumávání rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) (Kahoun et al., 2013).

Důležitý princip je také garance státu, neboť důchodci jsou na svých důchodech existenčně závislí (Příb, 2007). Pojistné je příjmem státního rozpočtu a je vedeno na

samostatném účtu (Kahoun et al., 2013). *Důchodové pojištění je prováděno státními orgány* (Kahoun et al., 2013, s. 213).

V DP se uplatňuje princip solidarity, který můžeme popsat ve dvou rovinách: první rovina se zabývá výpočtem důchodové dávky, protože se základ pro výpočet redukuje, není plně zohledněn (Příb, 2012). V druhé rovině se uplatňuje solidarita osob ekonomicky aktivních a osob ekonomicky neaktivních (Kahoun et al, 2013). Uplatňuje se princip průběžného financování, z vybraného pojistného DP se vyplácejí důchody (Kahoun et al, 2013).

Dalším významným principem je dynamičnost, která se projevuje při výpočtu důchodové dávky prostřednictvím koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu, který se každoročně upravuje s přihlédnutím k ekonomickému vývoji (Kahoun et al., 2013).

V DP je velmi široký okruh náhradních dob pojištění (Příb, 2012). To jsou doby, kdy pojištěnec neplatí pojištění, ale zahrnují se dob určených pro výpočet důchodu. V roce 1997 došlo k úpravám, neboť výpočet byl výhodný pro pojištěnce, ale nikoliv pro stát (Příb, 2012). Náhradní doby se započítávají jen 80 %, další změny byly u studia v roce 2003 s účinností od 01.01.2004 a k dalším úpravám došlo v roce 2008 s účinností od 01.01.2010 (Příb, 2012).

Výše DP je 28 % z vyměřovacího základu (Příb, 2012). Má-li pojištěnec zaměstnavatele, ten se podílí 21,5 % a zaměstnanec 6,5 %, a to tak, že odvádí měsíčně za zaměstnance pojistné na DP, OSVČ platí sám ve formě měsíčních záloh a ročního zúčtování (Zákon č. 589/1992).

### **1.1.3 Aktuální dávky důchodového pojištění**

Z důchodového pojištění se poskytují tyto důchody (ZDP, 1995):

- starobní,
- invalidní,
- vdovský a vdovecký,
- sirotčí.

Ve své publikaci Kahoun et al. (2013) uvádí, že můžeme důchody dále rozdělit na dvě skupiny:

- přímé důchody (starobní, invalidní)
- odvozené důchody (vdovské a vdovecké, sirotčí)



Důchody přímé se vyměřují v závislosti na výši výdělku a dobách pojištění (výpočtového základu) oprávněného, ale důchody odvozené se stanoví z přímého důchodu (procentní výměry), který pobíral zemřelý nebo na který by měl nárok (Kahoun et al., 2013).

## **1.2 Předčasný starobní důchod**

### **1.2.1 Historie a příčiny zavedení předčasného starobního důchodu**

Z důvodu reorganizace orgánů státní správy a organizace podniků vzniklo nařízení vlády ČSSR č. 118/1988 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu, s účinností od 1. července 1988 (Příb, Voříšek et al., 1996). Toto opatření bylo přijato, aby umožnilo pracovníkům, kteří jsou v předdůchodovém věku, odchod do starobního důchodu a to až dva roky před dosažením jejich starobního důchodu (Příb, Voříšek et al., 1996). Důvodem bylo řešení obtížné sociální situace občanů, kteří ztratili a nezískali odpovídající zaměstnání (Fetter, 2001). Využít je mohly i OSVČ (Fetter, 2001). Pokud občané splnili podmínky nároku na mimořádné poskytnutí starobního důchodu, započítávala se tato doba jako odpracovaná (Příb, Voříšek et al., 1996). Občané mohli být i výdělečně činní s omezeným výdělkem (Příb, Voříšek et al., 1996).

Dnem 21. března 1994 nabyl účinnost zákon č. 39/1994 Sb., o předčasném poskytování starobního důchodu a o změně zákonů na úseku zaměstnanosti a nahradil tak nařízení vlády ČSSR č. 118/1988 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu ve znění pozdějších předpisů (Příb, Voříšek et al., 1996). Tento zákon změnil podmínky nároku na přiznání důchodů (Příb, Voříšek et al., 1996). Odejít do předčasného starobního důchodu mohly pouze osoby, které nenašly odpovídající zaměstnání a byly v evidenci úřadu práce (dále jen ÚP) alespoň 180 dní, podmínky pro odchod se zpřísnily (Příb, Voříšek et al., 1996). Snížila se výše starobního důchodu v závislosti na délce doby chybějící do dosažení důchodového věku, důchod se nevyplácel při výdělečné činnosti a po dobu, po kterou se poskytovalo hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání na ÚP (Příb, Voříšek et al., 1996). V době, kdy osoba dosáhla věkové hranice pro nárok na starobní důchod, mohla mít na místo takto vypočteného důchodu přiznán starobní důchod podle zákona sociálního zabezpečení (Příb, Voříšek et al., 1996).

Tento zákon byl zrušen přijetím zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Byly zavedeny dva typy starobního důchodu před dosažením důchodového věku (dále jen předčasný starobní důchod) (ZDP,1995):

- dočasný,
- trvale snížený.

První typ (§ 30 zdp) je převzat z předchozího zákona č. 39/1994 Sb. Podmínky nároku jsou (Příb, Voříšek et al., 1996):

- doba pojištění musí být nejméně v délce 25 let,
- evidence ÚP nepřetržitě alespoň po dobu 180 kalendářních dní,
- do dosažení důchodového věku nejvýše dva roky.

Tento typ je určen osobám, které jsou v evidenci ÚP po dobu delší 180 kalendářních dní a které nemůžou dlouhodobě sehnat zaměstnání (Příb, Voříšek et al. 1996). V případě zájmu mohou požádat o předčasný starobní důchod, a pokud této možnosti nevyužijí, ÚP jim nadále zprostředkovává zaměstnání (Příb, Voříšek et al., 1996). Občané mají možnost volby, neboť se výše starobního důchodu snižuje o 1 % výpočtového základu za každých započatých 90 kalendářních dnů, které chyběly ode dne, od kterého se přiznával důchod do dne dosažení důchodového věku (Příb, Voříšek et al., 1996). Podmínka vedení v evidenci ÚP byla zrušena od 01.01. 2004 (Příb, 2007).

Zákonem č. 134/1997 Sb., který je dočasný do 31. prosince 2006, byly doplněny a rozšířeny podmínky nároků na předčasný starobní důchod a to takto (Příb, Voříšek, 2001):

- doba pojištění musí být nejméně v délce 25 let,
- ke dni, od něhož má být přiznání starobního důchodu, je poživatelem částečně invalidního důchodu nebo se mu částečný důchod nevyplácí,
- ke dni, od něhož má být přiznání starobního důchodu, mu chybí nejvýše dva roky.

Pojištěnec má nárok na důchod před dosažením důchodového věku též, jestliže (Příb, Voříšek, 2001):

- doba pojištění musí být nejméně v délce 25 let,
- pobíral plný invalidní důchod nepřetržitě aspoň po dobu pěti let
- nárok na plný invalidní důchod mu zanikl a ke dni odnětí tohoto důchodu do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše pět let.

Poživatel předčasného starobního důchodu může požádat o starobní důchod při dosažení důchodového věku (Přib, Voříšek, 2007). Doba, po kterou pobíral důchod, se považuje za vyloučenou dobou a tato doba pobírání předčasného starobního důchodu není ani dobou pojištění ani náhradní dobou (Přib, Voříšek, 2007). Pojištěnec si musí o přepočítání a přiznání starobního důchodu požádat podle § 29 ZDP a dle zákona vždy náleží jen jeden důchod a to ten vyšší (Přib, Voříšek, 2007). Například z důvodu valorizace by výše starobního důchodu nemusela přesahovat výplatu předčasného starobního důchodu (Přib, Voříšek, 2007).

Druhý typ předčasného starobního důchodu (§ 31 ZDP) je pro osoby, které nebyly v evidenci ÚP a pro odchod do důchodu se rozhodly samy, protože měly nevýhodné podmínky a přepočítání by bylo možné pouze z důvodu dalšího zaměstnání (Přib, Voříšek et al., 1996). Vylučuje tedy nárok na obecný starobní důchod, ten lze přiznat nejdříve ode dne podání žádosti, nikoliv však zpětně (Přib, Voříšek et al., 1996).

Na tento typ předčasného starobního důchodu má nárok žadatel, který splňuje následující podmínky (Brejcha, Šantrůček, 1996):

- doba pojištění musí být nejméně v délce 25 let,
- do 31.12. 2000 chybí do dosažení důchodového věku nejvýše 3 roky
- od 01.01. 2001 do 31.12. 2006 chybí do dosažení důchodového věku nejvýše 4 roky
- po 31.12. 2006 chybí do dosažení důchodového věku nejvýše 5 roků.

Výše starobního důchodu snižuje o 0,6 % výpočtového základu za každých započatých 90 kalendářních dnů, důchod nelze nahradit starobním důchodem dle ZDP (Přib, Voříšek et al., 1996).

Přijetím zákona č. 116/2001 Sb., účinnost od 01.07. 2001 došlo ke změně výše procentní výměry u předčasného starobního důchodu a to následovně (Přib, Voříšek, 2001):

- odchod dle § 30 z 1 % na 1,3 % - toto byla při novelizaci zásadní změna, došlo zpřísnění penalizace o 30 %.
- odchod dle § 31 z 0,6 % (resp. 0,3 %) na 0,9 %.

Oproti dosavadní úpravě je zde posun ještě markantnější, snížení procentní výměry je o 50 % vyšší než dosud (Přib, Voříšek, 2001). Dokonce i o 200 % u zvlášť definovaného okruhu pojištěnců, protože do 30.6. 2001 činila penalizace pouze 0,3 % (Přib, Voříšek, 2001).

Zákon č. 220/2011 Sb. mění zákon č. 155/1995 Sb. o DP ve znění pozdějších předpisů. Změnil výši procentní výměry odchodu do důchodu podle § 31 do 31.12. 2011 a to takto (Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2011, 2012):

- o 0,9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů,
- o 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

Od roku 2012 došlo opět ke změně výše procentní výměry, bylo předáno ještě jedno pásmo (ZDP, 1995):

- 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 dní,
- 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne,
- 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

### **1.2.2 Odchod do důchodu**

S přibývajícím věkem se občané informují o své DP, odchod do důchodu se týká prakticky všech (Příb, 2012). Problematika předčasného starobního důchodu je hodně diskutována (Příb, 2012). Lidé, kteří zvažují učinit tak významný krok, bývají dost často pod tlakem a ne všichni žadatelé jsou na odchod do starobního důchodu připraveni (Příb, 2012). Odchod do důchodu, ať už starobního nebo předčasného, je záležitostí oprávněné osoby (Příb, 2012). Je to rozhodnutí pojištěnce, zda a kdy požádá o přiznání dávky (Příb, 2012). Nikdo za nás nemůže podat žádost ani nás nutit k odchodu do důchodu a už vůbec ne zaměstnavatel, i když dosáhneme důchodového věku (Příb, 2012).

*Vlastní sociální stáří je spojováno se změnou životního stylu, s proměnou potřeb i sociálních rolí, která je dána zejména odchodem do starobního důchodu (Příbyl, 2015, s. 12).* Dle Příbyla (2015) mezi nejčastější problémy spojené se stářím patří malaadaptace na odchod od důchodu - například ztráta společenské prestiže, pokles příjmů, které mohou vést k poklesu životní úrovně, obavy ze ztráty, z osamělosti, pocit nepotřebnosti a zátěž pro rodinu. Dle statistických údajů odchod do důchodu snášejí hůře muži, kteří mají prestižní zaměstnání a poté neumí vyplnit svůj volný čas. Ženy nacházejí uplatnění v domácnosti (Příbyl, 2015). Příprava na odchod do důchodu je součástí přípravy na stáří, a proto je důležité si uvědomit a zvážit výhody a možnosti, které nabízí nová role starobního důchodce (Příbyl, 2015). Je velmi důležité vidět především pozitiva (Příbyl, 2015).

*Když se necháme ovlivnit strachem ze stáří, vždy si vymyslíme nějaké výmluvy, abychom se nemuseli věnovat činnostem, které bychom klidně mohli provozovat ještě v osmdesáti, devadesáti či ještě později. Stáří se budeme bát, když začneme před životem prchat. Klíčem ke šťastnému stáří však není před životem utíkat, ale hledat nové cesty. Nehledě na to, jak jsme staří, či jak blízko si myslíme, že jsme ke konci naší životní dráhy, stále bychom měli hledat nové příležitosti k osobnímu růstu, úspěchu a spokojenosti (Zelinski, 2003, s. 163).*

### **1.2.3 Předčasný starobní důchod**

Zákon o DP umožňuje odejít do starobního důchodu předčasně i nadále (Přib, 2012). Využití odchodu dříve je tedy individuální rozhodnutí a záleží na každém, zda tuto možnost využije či nikoliv (Přib, 2012). Odejít do předčasného starobního důchodu může pojištěnec i před dovršením důchodového věku, maximálně o tři roky dříve bez udání důvodu. Samozřejmě pro tento důchod platí méně výhodné podmínky (Přib, 2012).

Pojištěnec může v současné době čerpat pouze trvale krácený předčasný důchod dle § 31 ZDP, § 30 ZDP byl zrušen z důvodu neopodstatněného zvýhodnění (Prejdová, 2003). Postupně se projeví po zrušení toho § úspory ve výdajích na důchod (Prejdová, 2003). Jedním z důležitých faktorů ovlivňující odchod do předčasného starobního důchodu je situace na trhu práce a z tohoto důvodu se předpokládá, že se zvýší počet žádostí o důchod, který je trvale krácený, ale výše je větší (Prejdová, 2003). Tudiž snížení náročnosti se promítne až s dvouletým zpožděním a potom v následujících letech (Prejdová, 2003). Na základě zkušeností se odhaduje, že zrušením dočasně krácených předčasných důchodu bude dosaženo těchto úspor: za první rok účinnosti 90 mil. Kč, druhý rok 270 mil. Kč, třetí rok 350 mil. Kč. (Prejdová, 2003).

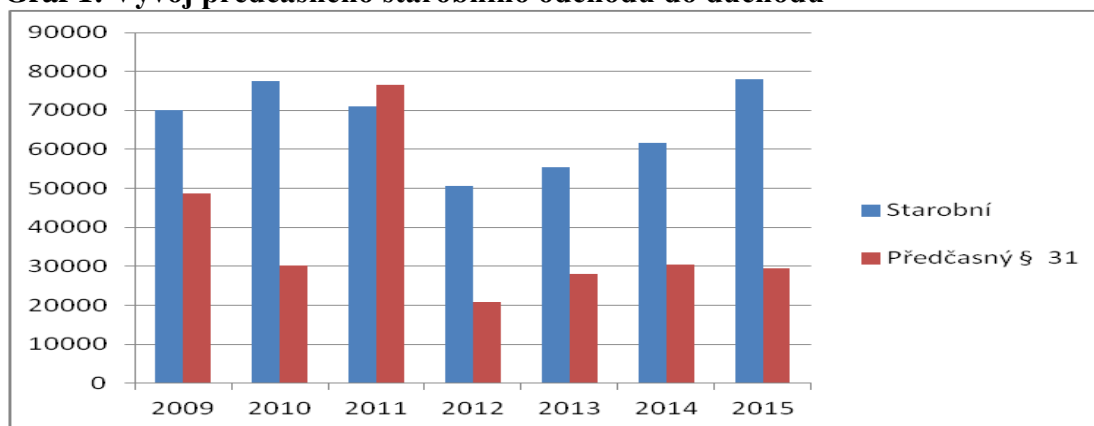
Podle § 31 ZDP má pojištěnec nárok na přiznání důchodu, jestliže získal potřebnou dobu pojištění, podle § 29 odst.1 (viz příloha č. 4), který se postupně zvyšuje v závislosti na roku dovršení důchodového věku (Přib, 2012).

*Do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše:*

- *3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let,*
- *5 roků, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let (ZDP, 1995, § 31, s. 146).*

Z grafu č. 1 je v České Republice patrný vysoký nárůst počtu předčasných starobních důchodů, v letech 2012 a 2013 dochází ke snížení jejich počtu. Hlavním důvodem je změna v legislativě od 01.01. 2012, jde o opětovné navýšení procentní výměry, bylo předáno ještě jedno pásmo viz kapitola 1.2.1. Historie a příčiny zavedení předčasného starobního důchodu.

**Graf 1: Vývoj předčasného starobního odchodu do důchodu**



(Zdroj: ČSSZ, ©2016)

#### **1.2.4 Výše a výpočet předčasného starobního důchodu**

Výše starobního důchodu předčasného i starobního se skládá ze základní výměry a procentní výměry (Kahoun et al., 2013).

*Výše základní výměry starobního důchodu činí 9 % průměrné mzdy měsíčně (ZDP, 1995, § 33), tj. v roce 2017 2550,- Kč (ČSSZ, ©2017).*

*Procentní výměra důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu v návaznosti na získanou dobu pojištění, jde-li o důchody přímé, nebo z procentní výměry důchodu zemřelého, jde-li o důchody odvozené. Výše důchodu se stanoví měsíčně, a to v celých korunách (výše důchodu se přitom zaokrouhluje vždy směrem nahoru) (Příb, 2012, s. 15). Pokud dojde k souběhu nároků na více důchodů, náleží každému důchodci jen jedna základní výměra (Kahoun et al., 2013). Procentní výměra náleží v plné výši jen u jednoho důchodu a u ostatních důchodů se stanoveným způsobem krátí (Kahoun et al., 2013).*

U předčasného starobního důchodu výše procentní výměry náleží za každý celý rok pojištění žadatele 1,5 % výpočtového základu, ale takto stanovená výše se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dní ode dne, od kterého vzniká nárok na předčasný starobní důchod a to do dovršení důchodového věku (Příb, 2012).

Od roku 2012 bylo přidáno další pásmo snížení procentní výměry a to takto:

- 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 dní,
- 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720 kalendářního dne,
- 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne (ZDP, 1995, § 36, s. 148).

Výše procentní výměry po snížení nesmí být nižší než 770 Kč měsíčně (§ 33) (ZDP, 1995).

Pokud si budeme chtít vypočítat důchod, musíme stanovit důchodový věk a den, od kdy důchod náleží a ověřit si podmínky nároku na důchod, zda k tomuto dni budou splněny a poté musíme zjistit dobu pojištění (Přib, 2012). Pro stanovení nároku na předčasný starobní důchod je důležitá doba pojištění, která se neustále prodlužuje v závislosti na důchodovém věku pojištěnce (Mařík, 2017).

Dalším krokem je určení rozhodného období a výdělků. Rozhodné období pro stanovení osobního vyměřovacího základu je období od roku 1986 do roku bezprostředně předcházejícího rokem přiznání důchodu (Kahoun, et al., 2013).

Výši předčasného starobního důchodu ovlivňují dva aspekty: získaná doba pojištění a výpočtový základ, jež mohl pojištěnec svou činností přímo ovlivňovat (Přib, 2012). Doby pojištění jsou zákonnou podmínkou nároku na důchod a též pro stanovení výše důchodu, protože se stanoví z výpočtového základu danou procentní sazbou za každý celý rok doby pojištění (365 kalendářních dní), lze zohlednit jen ty příjmy, kterých bylo dosaženo na základě započitatelné doby pojištění (Přib, 2012).

U dob pojištění rozlišujeme dva pojmy: dobu pojištění a náhradní dobu pojištění, které jsou vymezeny dvěma způsoby v závislosti na časovém období (Přib, 2012). Základní rozdíl mezi těmito dobami je, že za dobu pojištění odvádíme pojistné na DP, ale u náhradní doby se toto pojištění neplatí (Přib, 2012). Tyto doby jsou různorodě hodnoceny: 100 % a 80 % při stanovení nároku na důchod, rovněž i při výpočtu důchodu (Mařík, 2017). Ovlivňuje je doba, kdy byly získány (Mařík, 2017) viz příloha č. 5.

*Kryjí-li se doby pojištění navzájem, započte se pro stanovení celkové doby pojištění pro vznik nároku na důchod a výši procentní výměry důchodu jen ta doba, jejíž zápočet je pro pojištěnce výhodnější, totéž platí, kryjí-li se navzájem náhradní doby pojištění nebo doba pojištění a náhradní doba pojištění (ZDP, 1995, § 14, 138).*

To znamená, že při výpočtu musíme popsáním způsobem náhradní doby rozdělit na dvě skupiny a provést redukci náhradních dob - tzn. součet těchto dob vynásobit 0,8 a výsledek (zaokrouhlit na celé číslo směrem nahoru) přičteme k ostatním náhradním dobám a k dobám pojištění (Příb, 2007).

*Doby pojištění týkající se výdělečné činnosti s výjimkou doby samostatně výdělečné činnosti, jsou v naprosté většině případů prokazovány prostřednictvím evidenčních listů důchodového pojištění (před rokem 1996 evidenčních listů důchodového zabezpečení (Příb, 2012, s. 36). Evidenční listy jsou na předepsaném tiskopisu, který zaměstnavatel vyplňuje a odesílá je na příslušnou OSSZ (Arnoldová, 2015). Vždy se vystavoval po ukončení zaměstnání, ale od roku 2004 se vystavuje vždy po uplynutí každého kalendářního roku (Příb, 2012). Evidenční list zaměstnanec podepisuje a dostává stejnopis, u OSVČ evidenci vede OSSZ a tím i tuto dobu potvrzuje (Arnoldová, 2015). OSSZ zkontroluje správnost údajů a odesílá je do centrální evidence České správy sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) (Arnoldová, 2015). Můžeme si každý rok požádat o informativní osobní list důchodového pojištění (dále jen IOLDP) a zkontrolovat si své doby pojištění (Arnoldová, 2015). ČSSZ (2016) uvádí, že žádost nemusí být na předepsaném tiskopise, ale musí obsahovat: příjmení, jméno, rodné příjmení, rodné číslo, adresu a podpis žadatele (ČSSZ, 2016). Po obdržení žádosti ČSSZ zašle IOLDP, kde je uveden přehled dob pojištění, které má orgán ve své evidenci, vyloučené doby pojištění a vyměřovací základy od roku 1986 (ČSSZ, 2016). Dále obsahuje počet nevidovaných dob, které chybí mezi prvním nárokovým dokladem a posledním (ČSSZ, 2016). Občan by si měl výpis zkontrolovat, a pokud není uvedena doba pojištění v přehledu dob pojištění, musí si zajistit odpovídající doklady o této době (ČSSZ, 2016).*

Dalším krokem je určení rozhodného období a výdělků. Rozhodné období pro stanovení osobního vyměřovacího základu je období od roku 1986 do roku bezprostředně předcházejícího rokem přiznání důchodu (Kahoun et al., 2013). K určování výše dávky se započítávají všechny příjmy pojištěnce (hrubé výděly a vyměřovací základ pro placení pojistného) (ČSSZ, ©2017). Pokud se příjmy vyšší upravují pomocí tzv. redukčních hranic, které jsou zákonem stanovené, každoročně se mění v závislosti na výši průměrné mzdy (ČSSZ, ©2017). ČSSZ nabízí na svých internetových stránkách důchodovou kalkulačku pro orientační výpočet starobního důchodu a kalkulačku pro stanovení důchodového věku (ČSSZ, ©2017). Údaje



potřebné pro vyplnění najdeme v IOLDP a nebo na online důchodové kalkulačce na portálu ČSSZ, která automaticky načte údaje evidované na tzv. důchodovém kontě, ale využít ji mohou jen majitelé datových schránek (ČSSZ, ©2017). Prostřednictvím kalkulačky je možné provést výpočet do budoucna (max. 5 let před aktuálním datem). Odhadovaná výše je ve třech variantách – minimalistická, střední, optimistická (ČSSZ, ©2017). Výpočet nelze použít pro výpočet invalidních, vdovských, vdoveckých, sirotčích ani tzv. dílčích starobních důchodů, kdy je součástí doba získaná v zahraničí (ČSSZ, ©2017). Po uplatnění žádosti o důchod je výše počítána pracovníky ústředí ČSSZ v Praze (ČSSZ, ©2017).

K výpočtu předčasného starobního důchodu, jak již bylo zmíněno, potřebujeme údaje z IOLDP, které doplníme do důchodové kalkulačky pro orientační výpočet (ČSSZ, ©2017). Vyměřovací základ jednotlivých let se vynásobí zákonem daným koeficientem a tím získáme roční vyměřovací základ, přičemž roční vyměřovací základy jednotlivých let sečteme a zároveň sečteme vyloučené doby - tabulka orientačního výpočtu výše předčasného starobního důchodu viz příloha č. 6 (ČSSZ, ©2017).

### ***1.2.5 Proč lidé odcházejí dříve do důchodu***

Nejčastější důvody proč lidé odcházejí do předčasného starobního důchodu, někdy i třeba proti své vůli (Proč důchodci odcházejí do penze?, 2016):

1. nezaměstnanost,
2. zdravotní důchody, ubývá energie,
3. u žen rodinné důvody,
4. někteří jen využívají možnosti zákona.

#### **Nezaměstnanost**

Občané v předdůchodovém věku často odcházejí do předčasného starobního důchodu, protože ztratili zaměstnání, nebo jsou dlouhodobě evidováni na ÚP (Beránková, 2014).

Osoby starší 50 let v ČR se hůře uplatňují na trhu práce (Beránková, 2014). Zaměstnavatelé si vybírají z řad mladších pracovníků, se starší generací nechtějí ztrácet čas, protože předpokládají, že pro ně nebudou pracovat delší dobu (Marksová, 2014). Na vině jsou i předsudky zaměstnavatelů, kteří si myslí, že se lidé starší generace hůře učí novým věcem, jsou pomalejší, nestačí udržet krok s technologickým vývojem,

špatně se adaptují, když nastanou změny (Beránková, 2014). Podíl na menším zájmu zaměstnavatelů mají i sami starší uchazeči, neboť podceňují své schopnosti a dovednosti, trpí pocitem méněcennosti (Beránková, 2014). Zapomínají, že mají velké životní zkušenosti a pro firmy mohou být velkým přínosem z důvodu loajality, zodpovědnosti a ve spojení s mladšími spolupracovníky mohou dosáhnout dobrých výsledků (Beránková, 2014). Přes zákonný zákaz věkové diskriminace musí čelit starší uchazeči o zaměstnání často jejím projevům (Remr, 2007). Z důvodu zhoršení psychického stavu spojenou s tíživou situací tak dochází ke ztrátě motivace k hledání nové práce a poté se snižuje možnost nalezení východiska ze situace, která je způsobena dlouhodobou nezaměstnaností (Remr, 2007).

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo na konci roku 2000 lidí nad 50 let 16,2 %, v roce 2007 to bylo už 30,6 %, a v roce 2013 27,2 % (Beránková, 2014). Tato skupina je nejvíce ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností a proto jim ÚP věnuje zvýšenou pozornost a to prostřednictvím aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti (Beránková, 2014).

Možností požádat o předčasný starobní důchod lidé řeší jak psychicky, tak finančně náročnou situaci (Remr, 2007). Tato možnost představuje pro občany mnohdy zlepšení životní úrovně a tím se mohou vyhnout především sociálnímu propadu (Remr, 2007).

Nemožnost starších osob uplatnění na trhu práce má několik důvodů mezi ně patří zejména podceňování seniorů a mediální obraz starších lidí, kteří jsou občas prezentováni jako neschopní, nebo jako skupina, na kterou stát vynakládá nemalé peníze, stojí za vysokými daněmi (Vavroň, 2014).

### **Zdravotní důvody**

V posledních letech došlo k zprísnění posuzování zdravotní stavu občanů žádajících o invalidní důchod, dokonce některým žadatelům předdůchodovém věku nebyl přiznán, nebo byl odebrán (Gola, 2013). Tito občané tak volí variantu odchodu do předčasného starobního důchodu (Gola, 2013). Této možnosti využívají více lidé, kteří pracují manuálně, nebo osoby s nižším příjmem, protože rozdíl mezi platem a výplatou důchodu není tak výrazný (Remr, 2007). Lidé, upřednostňují práci na plný úvazek, i když mají zdravotní problémy, protože v období před odchodem do důchodu hraje značnou roli úroveň příjmů ovlivňujících právě výši důchodu (Remr, 2007). Naopak zkrácená pracovní doba by byla východiskem pro lidi trpící zdravotními problémy (Remr, 2007).

## **Rodinné důvody**

Dalším důvodem odchodu zaměstnanců do předčasného starobního důchodu je, že se chtějí starat o děti svých potomků nebo z důvodu péče o osobu blízkou (Ondráčková, 2016).

Mnoho žadatelů vůbec neřeší výhody či nevýhody odchodu do důchodu, jen využívají této možnosti zákona (Ondráčková, 2016).

### **1.2.6 Předdůchod**

Od roku 2013 je možné čerpat tzv. předdůchod, který je upraven zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním pojištění. Tato možnost byla zavedena z důvodu zlepšení finanční situace z vlastních úspor, tedy respektive z úspor v systému doplňkového penzijního připojištění (Důchodová reforma, 2013). O tuto dávku mohou požádat lidé, kteří se ocitli v těžké sociální situaci - například: ztráta zaměstnání, dlouhodobá nezaměstnanost, zdravotní důvody (Důchodová reforma, 2013), nebo lidé, kteří již pracovat nechtějí (Arnoldová, 2015).

Předdůchod umožňuje (Důchodová reforma, 2013):

1. o několik let bez ztráty nároku na výplatu státního příspěvku čerpat úspory ze svého penzijního spoření,
2. nemusí platit zdravotní pojištění (stanou se státním pojištěncem),
3. zachovat výši nároku na starobní důchod (nárok nebude totiž krácen jako u důchodu předčasného),
4. nemusí žádat o předčasný starobní důchod.

Nárok na tzv. předdůchod je nejdříve pět let před důchodovým věkem před nárokem na obecný starobní důchod, ale pro ženy platí důchodový věk jako u mužů stejného data narození (Zákon č. 427/2011). Další podmínka je minimální spořicí doba 60 měsíců, tj. 5 let. Žadatel musí využívat účastnický fond, aby mohl požádat o dávku předdůchodu (Zákon č. 427/2011).

Je zapotřebí mít naspořenou stanovenou částku alespoň ve výši 30 % průměrné mzdy a to po dobu nejméně dvou let (Zákon č. 427/2011). V roce 2017 se jedná o částku 8 100. tis Kč (Mařík, 2017). Výplata dávky je měsíčně v neklesající výši (Důchodová reforma, 2013). Výplatu nelze přerušit ani pozastavit. Musí být naplánována tak, aby trvala souvisle minimálně dva roky v pětiletém období a to před dosažením důchodového věku podle zákona 155/1995 ZDP (Důchodová reforma,

2013). Stát tedy pojištěnci po celou dobu čerpání předdůchodu nezaplatí nic, ten vlastně žije z vlastních úspor (Arnoldová, 2015). Stát ušetří finanční prostředky, které by vyplácel, kdyby se žadatel rozhodl pro předčasný starobní důchod, potenciální žadatel o starobní důchod si zachová výši nároku bez krácení (Arnoldová, 2015).

## 2 Cíl práce

### 2.1 Cíl sociálního výzkumu a hypotéza

V kapitole 1.2.5. v této práci uvádím (čerpáno z internetového zdroje), že nejčastějším důvodem odchodu do předčasného důchodu bývá nezaměstnanost.

#### Cíl:

Cílem sociálního výzkumu pro účely této bakalářské práce je ověřit důvod, proč lidé odcházejí do předčasného starobního důchodu.

#### Hypotéza:

Předpokládám, že častým důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je nemožnost uplatnění na trhu práce.

Trh práce patří do oblasti života, kde dochází k znevýhodňování některých skupin obyvatelstva, do kterých spadají právě osoby starší 50 let, protože věk je jedním z důležitých faktorů, které mají bez pochyby vliv na pozici lidí na trhu práce (Uplatnění lidí starších 50 let ..., 2017). Diskriminace z důvodu rozlišování podle věku, je sice nepřijatelná, ale v běžných praktikách na trhu práce se nestále vyskytuje (Uplatnění lidí starších 50 let ..., 2017). Jeden důležitý faktor, proč občané starší 50 let mají zhoršené podmínky na trhu práce je, že mnozí z nich, pracovali velkou část svého produktivního věku v období před rokem 1989 a nebyli na jinou situaci vůbec připraveni a měli tak velké problémy se přizpůsobit novým podmínkám (Uplatnění lidí starších 50 let ...,2017).

Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) (©2006-2015) vyplývá, že se na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou mírou podílejí právě starší lidé. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání lidí nad 50 let byl vývoj v letech 2006 – 2015 následující:

**Tabulka 2: Podíl starších osob nad 50 let**

Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Míra %	27,1	30,6	29,6	26,8	27,7	26	26,5	27,2	29,2	31,2

(Zdroj: MPSV ČR, ©2006-2015)

Z uvedených údajů je zřejmé, že celkový podíl registrovaných uchazečů o zaměstnání starších lidí posledních pět let neustále narůstá.

## 3 Metodika

### 3.1 *Metody výzkumu a technika sběru dat*

Praktická část této bakalářské práce vychází z mého realizovaného kvantitativního terénního výzkumu, který vznikl na základě oslovených respondentů z mého bývalého pracoviště na OSSZ Český Krumlov v období od listopadu 2015 do května 2016. Výsledky jsem následně zpracovávala s využitím matematicko-statistických metod a poté jsem některé výzkumné výstupy znázornila za pomoci grafů sloupcových a výsečových.

Získávání primárních dat v sociologickém a sociálně psychologickém výzkumu můžeme označit za velmi důležitou a citlivou operaci empirického výzkumu, protože pokud se ve výzkumu v průběhu sběru dat dopustí chyby, je těžké ji bez velkých nákladů poté opravit (Surynek et al., 2001). Existují samozřejmě techniky, které slouží i k získávání sekundárních dat (Surynek et al., 2001). Na kvalitě získaných informací záleží, zda jsou použity opravdu objektivní metody přiměřené dané situaci (Surynek et al., 2001). Metody výzkumu můžeme členit do skupin na základě určených zdrojů informací: dotazování, pozorování, experiment, analýza věcných skutečností (Surynek et al., 2001). Z důvodu objektivity se v praxi doporučuje kombinace metod a technik (Surynek et al., 2001). Existují i další způsoby, které se dají ve výzkumu používat (Surynek et al., 2001).

Dotazování lze od sebe odlišit podle celé řady kritérií: například podle stupně standardizace, podle počtu respondentů, podle toho zda se jedná o formu osobní či neosobní, dále se dá dělit na koho je dotazování zaměřeno nebo podle počtu témat. Dají se též dělit, zda se jedná o dotazování jednorázové či opakované (Surynek et al., 2001).

Dotazování může být následující (Surynek et al., 2001): individuální osobní rozhovor, psychologická explorace, dotazování na ulici, skupinový rozhovor, písemné dotazování, telefonické dotazování, elektronické dotazování.

Svůj výzkum opírám o využití techniky dotazníku.

Dotazník je explorativní technika sběru dat, který je určen pro různé typy výzkumů (Surynek et al., 2001). Je složen ze série otázek, jejichž hlavním cílem je získat fakta a názory respondentů (Surynek et al., 2001). Mezi výzkumníkem a respondentem při zjišťování potřebných informací nedochází k přímé interakci (Surynek et al., 2001). Díky získaným dotazníkům je možné získat informace s mnohem menší námahou,

levněji a nedochází k nežádoucímu ovlivnění působením osoby tazatele (Surynek et al., 2001). Respondenti si mohou určit dobu, která mu pro zodpovězení otázek nejvíce vyhovuje (Surynek et al., 2001). Výsledná data se mohou mnohem jednodušeji zpracovávat (Surynek et al., 2001). Další výhodou této techniky je anonymita, možnost oslovit velké množství respondentů a též časová nenáročnost (Surynek et al., 2001). Mezi nedostatky patří nižší návratnost než u osobního dotazování, spontánní odpovědi, nebývá možná kontrola, kdo dotazník vyplnil, nejsou pod kontrolou podmínky, za kterých byl dotazník vyplňován (Surynek et al., 2001). Písemné dotazování se člení na adresné a neadresné (Surynek et al., 2001). Neadresné nazýváme anketa a pro adresné se užívá pojmu dotazník (Surynek et al., 2001). Hlavní rozdíl bývá především v reprezentativnosti výsledku dotazování, protože adresné dotazování se snaží o co největší reprezentativnost, kdežto neadresné dotazování má často vždy jen orientační charakter (Surynek et al., 2001).

V dotazování používáme celou řadu typů otázek. (Surynek et al., 2001).

*Uzavřené otázky mají předem stanoveny varianty odpovědi. Tyto varianty by měly být správně připraveny, aby nenutily respondenta přiklonit se k odpovědi, která mu zcela vyhovuje. Uzavřené otázky se používají pro svou jednoduchost, kvalitativní stejnorodost odpovědí a snadné zpracování. V této kategorii otázek existuje celá řada poddruhů (Surynek et al., 2001, s. 86).*

*Přímé otázky jsou formulovány tak, že je respondentovi zřejmý smysl dotazu. Nepřímé otázky jsou opakem přímých otázek. Tyto otázky mají pro respondenta zjevný a samozřejmý význam, ale za ním se skrývá více nebo méně skrytý význam další (Surynek et al., 2001, s. 89-90).*

*Instrumentální otázky nejsou určeny primárně k rozšiřování poznatků, ale slouží k jiným účelům. Meritorní otázky zjišťují potřebné informace vztahující se přímo nebo nepřímo k předmětu zkoumání (Surynek et al., 2001, s. 90).*

Mnou připravený dotazník (viz příloha č.7) obsahuje 15 položek, z toho 4 identifikační, 2 otevřené, 5 polootevřených, 4 uzavřené. Dotazník neobsahuje větší množství otázek, aby neodradil respondenta od ochoty odpovídat. Otázky jsou koncipovány tak, aby byly jednoduché a srozumitelné všem potenciálním respondentům.

Otázky 1,2,3 a 4 v dotazníku mají identifikační charakter, jsou jednoduché a je na ně jednoznačná odpověď, která směřuje k určení pohlaví, rodinného stavu, dosaženého

vzdělání a zdravotního stavu. Jedná se o vstupní otázky, jejichž snahou je zmírnit napětí, aby respondentova pozornost byla připravena na důležité otázky v dotazníku.

Uzavřené otázky v dotazníku jsou 7, 9, 12 a 13. Respondent označí uzavřenou variantu odpovědi, protože tyto otázky mají předem stanovenou odpověď. Respondent zde nemá prostor pro vlastní názor, musí označit odpověď, která nejpřesněji a nejlépe vyjadřuje jeho názor. V otázce číslo 7, 9 a 12 má možnost výběru ze čtyř variant, a v otázce číslo 5 může vybírat i z pěti variant. Snažím se zjistit od respondentů, zda mají nějakou zkušenost nebo přehled o nabídkách na trhu práce. Dále mě zajímá možnost nabízení práce při pobírání předčasného starobního důchodu, kdyby se mu naskytla znovu příležitost získat zaměstnání, dále do jaké míry je při rozhodování o odchodu do důchodu podstatná výše předčasného starobního důchodu a zda měl respondent snahu si zjistit nebo vypočítat orientační výši očekávaného důchodu.

Polootevřené otázky v dotazníku jsou 5,6,8,10 a 14, které jsou spojením otázek otevřených a uzavřených. Respondent má zde možnost si vybrat z daných odpovědí, ale pokud si s této nabídky nevybere, má možnost uvést jinou a to vlastní individuální variantu. Zde se snažím zjistit, kde se dotazovaný dozvěděl o možnosti odejít do důchodu dříve, jaké skutečnosti vedou k podání žádosti o předčasný starobní důchod, jestli má zkušenost se znevýhodňováním osob předdůchodového věku v oblasti zaměstnávání a popřípadě jakou, dále jaká by musela být výše odměny za vykonanou práci, která by respondenta motivovala k uzavření nového pracovního poměru a tím by došlo k zastavení výplaty předčasného starobního důchodu a zda respondent využil možnosti založit si penzijní pojištění a v jaké výši.

V dotazníku v otázkách číslo 11 a 14 se dotazovanému nenabízejí žádné varianty odpovědí. Záleží na respondentovi, jak na otázky odpoví, ale odpověď je limitována skutečností týkající se jeho posledního zaměstnání a zvažované doby, o kterou chce nebo zvažuje odejít do předčasného starobního důchodu.

### **3.2 Popis terénu a výzkumného vzorku**

Svůj terénní výzkum jsem realizovala v okrese Český Krumlov.

Okres Český Krumlov se nachází v Jihočeském kraji a je součástí sedmi okresů, který se rozkládá v nejnižnějším cípu ČR. Je typickým pohraničním okresem a sousedí s okresy Českých Budějovic, Prachatic a zároveň je státní hranicí s Rakouskem (Petera, 2010). Žije zde zhruba 61 tisíc obyvatel a to ve 47 obcích okresu s průměrnou hustotou



osídlení 38 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>, čímž se řadí na poslední místo v kraji i v celé ČR (ČSÚ, 2016a). *Téměř polovina obyvatel okresu žije v některém z 6 měst, z toho v samotném městě Český Krumlov má trvalý nebo dlouhodobý pobyt přes 13 tis. osob. Při pohledu do minulosti počet obyvatel okresu dlouhodobě meziročně vzrůstal. Tento trend byl patrný až do roku 2010. Od roku 2011 však počet obyvatel mírně klesá. Díky dobré věkové struktuře obyvatelstva okresu byl přirozený přírůstek vždy kladný. V dřívějších letech se na celkovém kladném saldu podílelo i saldo migrační. To je však od roku 2009 v záporných hodnotách a celkový přírůstek tak značně snižuje* (ČSÚ, 2016a).

U obce Lipno je vybudovaná přehrada, která má především význam z důvodu cestovního ruchu, rekreace, ale také z hlediska výroby elektrické energie (ČSÚ, 2016a).

*Významným přírodním bohatstvím jsou lesy, které zaujímají cca 47 % území okresu. Západní část okresu leží v Národním parku Šumava. V okrese je vyhlášeno jedenáct státních přírodních rezervací* (Petera, 2010). Okres Český Krumlov má i kulturně historické památky, velké množství nemovitých památek je z období renesance a gotiky a díky tomu je velká návštěvnost zámku Český Krumlov, hradu Rožmberk nad Vltavou, kláštera Vyšší Brod, kláštera Zlatá Koruna, zříceniny hradu Dívčí Kámen, rozhledny a hvězdárny Klet' a dochované koněspřežné železnice. Český Krumlov je zařazen do Seznamu světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO (ČSÚ, 2016a).

V ekonomické oblasti se projevuje menší lidnatost okresu (Petera, 2010). Nejvyšší podíl zaměstnaných je v oblasti ubytování, stravování a obchodu, ale jinak okres Český Krumlov můžeme specifikovat jako průmyslově zemědělským (Petera, 2010). Mezi důležitá odvětví patří průmysl strojírenský, oděvní a stavebnictví, zde je zaměstnaných až 30 % obyvatel (ČSÚ, 2016a). Zemědělská výroba je zaměřena v rostlinné výrobě na pěstování obilovin a píce, v živočišné výrobě převažuje chov skotu (Petera, 2010). K dispozici mají 58 tisíc hektarů zemědělské půdy, z toho 34 tisíc hektarů orné půdy. Působí zde 5 % zaměstnaných (Petera, 2010). Doprava je zde možná prostřednictvím železniční a silniční sítě (Petera, 2010). Okres patří dlouhodobě k oblastem s nejvyšší nezaměstnaností v kraji (Petera, 2010).

### **Nezaměstnanost v Jihočeském kraji**

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti v Jihočeském kraji patří (Beran, Kratochvílová, 2016):

- špatná dopravní obslužnost - lidé mají špatné podmínky dojíždění do zaměstnání a to především ve venkovských a hraničních oblastech na směnné provozy a víkendové služby.
- Nemožnost sladění profesního a rodinného života - uchazeči o zaměstnání mají zájem o jednosměnné provozy (z důvodu péče o nezletilé dítě nebo péče o osobu blízkou). Na trhu práce je nedostatek nabídek zaměstnání na zkrácený úvazek.
- Z hlediska struktury vzdělanosti - většinu evidovaných nezaměstnaných osob tvoří uchazeči se základním vzděláním. Pokud tyto osoby nemají práci, je jejich případná uplatnitelnost mimo vlastní obor velice obtížná a mnozí z nich ani neuvažují o změně profese. S tímto přístupem se setkáváme u osob starších 50-ti let.
- Nesoulad požadavků mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání.

Jihočeské úřady práce k 28. 02. 2017 měly k dispozici pro uchazeče o zaměstnání 9 716 volných pracovních míst. V porovnání s minulým měsícem se snížil počet o 0,3 % (Beran, Kratochvílová, 2016). V průběhu roku 2016 došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání a ke zvýšení počtu volných pracovních míst a to tak, že na jedno volné pracovní místo připadalo k již zmíněnému datu 2,1 uchazeče o zaměstnání (Beran, Kratochvílová, 2016). Toto snížení je hodně výrazné, neboť v minulém roce k 28. 02. 2016 na jedno volné pracovní místo připadalo 3,2 uchazeče o zaměstnání (Beran, Kratochvílová, 2016).

### **Nezaměstnanost v Českém Krumlově**

Vzhledem k nevýhodné poloze Českokrumlovska je v tomto okrese nejvyšší nezaměstnanost v Jihočeském kraji. Chybí zejména pracovní místa trvalého charakteru. Mezi silné stránky okresu Český Krumlov patří (Petera, 2010):

- Sousedství s Rakouskem - možnost převodu rakouské výroby na území okresu.
- Rozvoj velkých podniků, které ovlivňují nezaměstnanost a pestrá odvětvová struktura hospodářství.
- Letní a zimní turistická sezóna, stálá sjízdnost řeky Vltavy.
- Zlepšení životního prostředí, návštěvnost kulturních památek, památky UNESCO.

Slabé stránky okresu jsou (Petera, 2010):

- špatná dopravní obslužnost zejména na vesnici.
- Ve srovnání s jinými okresy kraje nízká kvalifikační úroveň obyvatelstva.
- Nedostatek podniků, které se zabývají finální výrobou.
- Místa sezónního charakteru a málo placená místa.

Z tabulky č. 3 je patrné, že podíl nezaměstnaných se v roce 2016 snížil oproti předchozím letům. Hlavním důvodem je zvýšení počtu volných pracovních míst (Beran, Kratochvílová, 2016). Nejčastěji žádané profese byly číšník, kuchař, manipulační dělník, řidič, uklízeč. Největší poptávka uchazečů byla o profese kuchař, zedník, číšník, pomocný pracovník a pracovník v administrativě (Beran, Kratochvílová, 2016).

**Tabulka 3: Roční průměr nezaměstnanost v okrese Český Krumlov v %**

Okres	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
České Budějovice	3,1	2,7	2,4	3,9	4,4	4,5	4,7	5,4	5,6	4,4	3,6
Český Krumlov	<b>6,7</b>	<b>5,2</b>	<b>4,6</b>	<b>6,9</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>7,7</b>	<b>8,9</b>	<b>8,8</b>	<b>7,3</b>	<b>6,4</b>
Jindřichův Hradec	4,8	3,6	2,6	4,8	5,4	5,1	5,0	6,2	5,9	4,6	3,5
Písek	5,3	3,8	3,2	4,8	5,3	5,1	5,1	5,9	5,8	4,4	3,7
Prachatice	4,0	3,0	2,8	4,4	4,9	4,6	5,0	5,4	5,2	4,0	3,7
Strakonice	5,1	4,3	3,9	5,9	6,7	6,8	6,8	7,7	7,3	5,9	5,0
Tábor	4,4	3,6	3,2	5,6	6,8	7,0	6,8	7,4	7,6	6,5	5,7
Jihočeský kraj	<b>4,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,1</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>	<b>5,2</b>	<b>4,4</b>

Zdroj: (MPSV ČR, 2017)

## 4 Výsledky

Výzkumu se zúčastnilo celkem 136 respondentů, z toho 56 mužů a 80 žen. Celkem bylo rozdáno 160 dotazníků, které byly záměrně rozdány tak, aby byla rovnoměrně zastoupena skupina mužů i žen. Z tabulky je patrné, že se nevrátilo 24 dotazníků a že se jednalo převážně o respondenty muže. Můžeme tedy říci, že ženy byly vstřícnější a ochotnější spolupracovat a dotazník vyplnit. Někteří oslovení respondenti nebyli ochotni dotazník vyplnit ani si ho přečíst. Pracovnice OSSZ se setkávaly převážně jen s kladným přístupem. Dále pracovnice OSSZ uvedly, že u některých respondentů při vyplňování dotazníků odpadl stres z úředního jednání, uvolnila se atmosféra a došlo k lepší komunikaci a následné spolupráci s potenciálními žadateli o důchodovou dávku.

Respondenti v tabulce č. 4 jsou rozdělení podle pohlaví a rodinného stavu. Z celkového počtu dotazovaných respondentů je v kategorii **ženatý – vdaná** 44 %, **rozvedených** je 21 %, **svobodných** 13 % a v kategorii **vdovec, vdova** 22 %. Jsou tedy zastoupeny všechny již zmíněné kategorie.

**Tabulka 4: Rozložení respondentů podle rodinného stavu a pohlaví**  
(otázka č. 2)

Pohlaví Rodinný stav	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
ženatý, vdaná	27	48	33	41	<b>57</b>	<b>44</b>
rozvedený(á)	12	21,5	16	20	<b>28</b>	<b>21</b>
svobodný(á)	7	12,5	11	14	<b>18</b>	<b>13</b>
vdovec, vdova	10	18	20	25	<b>30</b>	<b>22</b>
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z tabulky č. 5 je patrné, jakého dosáhli vzdělání respondenti, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu. **Základní vzdělání** má 17 %, **vyučen bez maturity** je 37,5 %, **vzdělání středoškolské vzdělání s maturitou** má 30 % a **vzdělání vysokoškolské** má 23 % z celkového počtu dotazovaných respondentů.

**Tabulka 5: Rozložení respondentů podle dosaženého vzdělání a pohlaví**  
(otázka č. 3)

Pohlaví Dosažené vzdělání	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
základní	9	16	14	17,5	<b>23</b>	<b>17</b>
vyučen (bez maturity)	23	41	28	35	<b>51</b>	<b>37,5</b>
středoškolské s maturitou	12	21,5	29	36	<b>41</b>	<b>30</b>
vysokoškolské	12	21,5	9	11,5	<b>21</b>	<b>15,5</b>
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z tabulky č. 6 z celkového počtu dotazovaných respondentů má: zdravotní stav **velmi dobrý** 9,5 %, **dobrý** 48,5 %, **spíše špatný** 29,5 % a **špatný** 12,5 %.

**Tabulka 6: Rozložení respondentů podle zdravotního stavu a pohlaví**  
(viz otázka č. 4)

Pohlaví Zdravotní stav	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
velmi dobrý	5	9	8	10	13	9,5
dobrý	26	46,5	40	50	66	48,5
spíše špatný	14	25	26	32,5	40	29,5
špatný	11	19,5	6	7,5	17	12,5
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 7 nám znárodňuje jednotlivé profese z celkového počtu dotazovaných respondentů je: **dělnická profese** 48,5 %, **technická profese** 9%, **pracovníci administrativy** tvoří 22 %, **pracovníci služeb** 10,5 %, **OSVČ** 3,5 %, **pracovníci zdravotnictví** 3,5 %, **pracovníci školství** 1,5 %, **invalidní důchodci** 1,5 %.

**Tabulka 7: Rozložení respondentů podle pohlaví a profese nebo poslední vykonané práce (viz otázka č. 11)**

Pohlaví Profese, nebo poslední zaměstnání	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
dělnická profese	28	50	38	47,5	<b>66</b>	48,5
technická profese	12	21,5	0	0	<b>12</b>	9
pracovníci administrativy	10	18	20	25	<b>30</b>	22
pracovníci služeb	0	0	14	17,5	<b>14</b>	10,5
OSVČ	3	5	2	2,5	<b>5</b>	3,5
zdravotnictví	1	2	4	5	<b>5</b>	3,5
školství	0	0	2	2,5	<b>2</b>	1,5
invalidní důchodce	2	3,5	0	0	<b>2</b>	1,5
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Další výsledky, které se budu snažit interpretovat, se vztahují k hypotéze vyřčené v kapitole 2.1.:

**Předpokládám, že častým důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je nemožnost uplatnění se na trhu práce.**

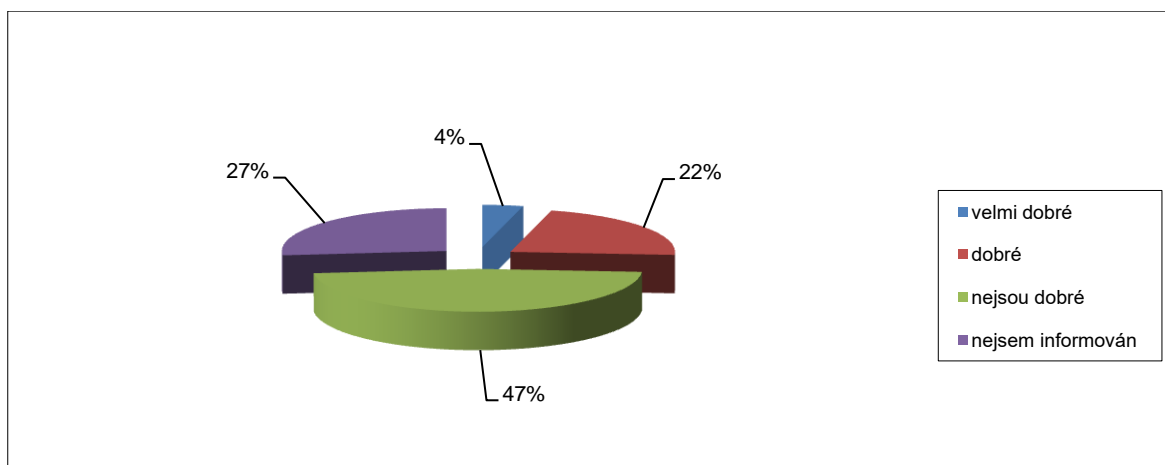
Z tabulky č. 8 vyplývá, že se respondenti domnívají, že současné nabídky na trhu práce jsou: velmi dobré (6x), dobré (30x), nejsou dobré (64x), nejsem informován (36x). V roce 2016 v okrese Český Krumlov došlo ke snížení nezaměstnanosti oproti minulým rokům, díky nárůstu volných pracovních míst. I přesto 47 % dotazovaných respondentů se přiklání k variantě, že současné nabídky na trhu práce nejsou dobré, pro lepší přehlednost znárodněno v grafu č. 2.

**Tabulka 8: Rozložení podle pohlaví a názorů, se kterým respondent nejvíce souhlasí - o současné nabídce na trhu práce (viz otázka č. 7)**

Pohlaví	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
Současné nabídky na trhu práce jsou						
velmi dobré	4	7	2	2,5	6	4
dobré	10	18	20	25	30	22
nej jsou dobré	30	53,5	34	42,5	64	47
nejsem informován	12	21,5	24	30	36	27
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

**Graf 2: Nabídky na trhu práce v %**



(Zdroj: vlastní výzkum)

Z tabulky č. 9 je patrné, že z celkového počtu dotazovaných respondentů získalo informace o předčasném starobním důchodu **na pracovišti OSSZ, popřípadě z letáků České správy sociálního zabezpečení 23 %, z novin a televize 26,5 %, od známých 19 %, z úřadu práce 20,5 %, jinde 11 %**. V kategorii jinde uvedl jeden muž, že informace k odchodu do předčasného důchodu získal u zaměstnavatele, další muž uvedl, že na posudkové komisi, když byl posuzován jeho zdravotní stav z důvodu podání žádosti o invalidní důchod, který mu nebyl přiznán. Jeden respondent uvedl, že

informace získal z internetu, další uvedl, že od manželky. Dva respondenti uvedli, že u piva, protože v restauraci se dozvědí vždy nejspolehlivější informace. Jeden muž uvedl kombinaci informací z OSSZ + z novin, další uvedl kombinaci získání potřebných informací z novin a od známých a poslední muž uvedl kombinaci odpovědi z OSSZ a z úřadu práce. Kombinaci odpovědí jsem vyhodnotila do možnosti odpovědi písmene e) jinde. Ženy v kategorii jinde uvedly, že získaly informace u zaměstnavatele – 2 ženy, od manžela – 1 žena, a z internetu – 3 ženy. Na internetu se dá v současné době získat mnoho informací o problematice předčasného starobního důchodu, ale může se stát, že všechny údaje nejsou vždy úplné a aktuální. Je lepší si získané informace telefonicky nebo osobně ověřit na příslušné OSSZ nebo na webových stránkách ČSSZ. Pracovnice OSSZ uvedly, že informace, které získávají žadatelé na jiných úřadech (např. úřad práce), bývají často nepřesné. Lidé potom dávají najevo svou nelibost a jsou rozčileni, když jim na OSSZ podají odlišné informace od původně sdělených z jiných zdrojů.. Ze zkušenosti po dobu mého působení na OSSZ v Českém Krumlově na důchodovém oddělení mohu konstatovat, že je velmi těžké navázat s klientem vztah, protože bývají ze své situace často unaveni a z celého administrativního procesu při podání žádosti netrpěliví.

**Tabulka 9: Rozložení respondentů podle získaných informací o předčasném starobním důchodu a pohlaví (viz otázka č. 5)**

Pohlaví Získání informací	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
OSSZ, letáky ČSSZ	13	23	18	22,5	31	23
noviny, televize	12	21,5	24	30	36	26,5
od známých	10	18	16	20	26	19
z úřadu práce	12	21,5	16	20	28	20,5
jinde	9	16	6	7,5	15	11
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 10 nám ukazuje, že z celkového počtu dotazovaných respondentů uvedlo jako důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod: **dlouhodobou**



**nezaměstnanost 35 % zdravotních důvodů 26 %, péči o osobu blízkou 14 %, zrušení organizace nebo pracovního poměru 17 %, a jiné důvody 8 %.**

V kategorii **dlouhodobá nezaměstnanost** jsou respondenti, kteří jsou evidenci úřadu práce většinou již bez nároku na podporu v nezaměstnanosti. V kategorii **zrušení organizace, nebo pracovního poměru** jsou respondenti, kteří nejsou v evidenci úřadu práce. O předčasný starobní důchod tak žádají v návaznosti na skončení pracovního poměru, nebo organizace. 3 % (4) z těchto respondentů uvedla, že je pro ně evidence úřadu práce ponižující a že z důvodu vysokého věku nesehnali novou práci. 5 % (7) odpovědí respondentů bylo totožných, připadá jim zaregistrování na úřadu práce příliš složité, nemají rádi papírování. Z důvodu nemožnosti najít odpovídající zaměstnání, řeší svou situaci odchodem do předčasného starobního důchodu, i když jim bude tento důchod trvale krácen. Tito respondenti mohou využít evidence úřadu práce a v případě, že by se jim již nové zaměstnání nenaskytlo a požádali by následně o předčasný starobní důchod, měli by menší trvalé krácení tohoto důchodu. Další kategorií jsou **zdravotní důvody**. Zdravotní důvody respondenty omezují při výkonu výdělečné činnosti. Jeden respondent připsal do dotazníku, že mu již nestačí dech. Další uvedl, že je řidič autobusu a těžko se soustředí na řízení vozidla. Začal se bát, neboť odpovídá za bezpečnost osob, které přepravuje. Jedna žena (dělnice) připsala, že již nezvládá 3 směnný provoz. Další žena povoláním učitelka dopsala, že je unavená a bez energie při vzdělávání dětí. **Péče o osobu blízkou** byla další kategorie v dotazníku. Je zajímavé, že čtyři muži uvedli tuto možnost - péče o osobu blízkou tedy není jen záležitostí žen. 5 respondentů – žen dopsalo, že se chtějí starat o své rodiče. Respondenti u této otázky měli možnost vybrat již zmíněné varianty nebo měli možnost uvést i jiný důvod. Z celkového počtu 136 dotazovaných tuto možnost využilo 13 respondentů. Většina si vybrala variantu, kterou jim nabízel dotazník a pak připsali komentář. Díky tomu byly získány zajímavé a podrobnější informace. V kategorii **jiné důvody** uvedl jeden muž, že je již strašně unavený a že své pracovní místo přenechá mladší generaci, protože by se rád dočkal důchodu, další uvádí, že mu vadí noční směny. Další respondent uvedl, že mu byla přidělena nová práce, která je z technického procesu dosti složitá a on už nemá energii učit se novým věcem. Jeden respondent uvedl, že již pracovat nechce, chtěl by se věnovat manželce, která je již v důchodu, plánují procházky a výlety do přírody. Jeden respondent uvedl, že již pracovat nechce a chce jen využít právě zákonné možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu. Jedna žena uvádí, že se na

pracovišti vyskytuje bossing, začala mít psychické problémy a možnost odchodu do předčasného starobního důchodu je pro ni záchranou. Další dvě respondentky uvádějí, že mají na pracovišti špatné vztahy, dochází k jejich ponižování, k protěžování mladších pracovníků, musí za tyto pracovníky plnit jejich pracovní úkoly a mají rozdílné finanční ohodnocení za stejně odvedenou práci. Respondentky se shodly, že do práce nechodí rády, že se na pracovišti necítí dobře, že vlastně nemají zapotřebí, aby se k nim takhle zaměstnavatel choval. Další žena uvádí, že má turnusovou práci mimo domov, je celý týden pryč, uvádí, že jež unavená a chce odpočívat. Jedna respondentka sdělila, že má pouze práci v sezóně a je jinak vedená evidenci úřadu práce, nemůže sehnat práci na dobu neurčitou. Další žena uvedla, že pobírá částečný invalidní důchod, je v evidenci ÚP bez nároku na podporu v nezaměstnanosti a možnost předčasného starobního důchodu je pro ni výhodnější.

**Tabulka 10: Rozložení respondentů podle důvodu podání žádosti o předčasný starobní důchod a pohlaví (viz otázka č. 6)**

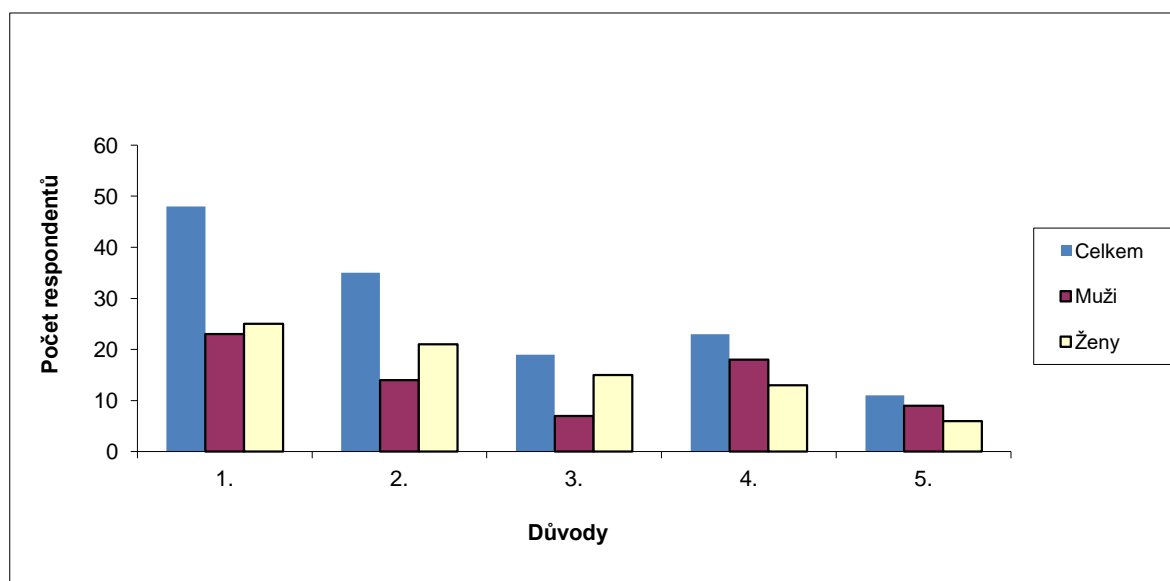
Pohlaví Důvod podání žádosti o předčasný důchod	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
dlouhodobá nezaměstnanost	23	41	25	31	<b>48</b>	<b>35</b>
zdravotní důvody	14	25	21	26,5	<b>35</b>	<b>26</b>
péče o osobu blízkou	4	7	15	19	<b>19</b>	<b>14</b>
zrušení organizace nebo pracovního poměru	10	18	13	16	<b>23</b>	<b>17</b>
Jiné důvody	5	9	6	7,5	<b>11</b>	<b>8</b>
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 3 jsou zachyceny důvody podání žádosti o předčasný starobní důchod. Důvody jsou výše označeny následovně: 1. **nezaměstnanost**, 2. **zdravotní důvody**, 3. **péče o osobu blízkou**, 4. **zrušení organizace nebo pracovního poměru**, 5. **jiné důvody**.

Z tabulky č. 10 je zřejmé, že nejčastějším důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je **nezaměstnanost 35 %**. Na dalších pozicích tabulka znázorňuje výskyt dalších důvodů: **zdravotní důvody 26 %**, **péče o osobu blízkou 17 %**, **zrušení organizace nebo pracovního poměru 14 %**, a **jiné důvody 8 %**. Z důvodu lepší přehlednosti jsou tyto odpovědi kromě tabulky č. 10 znázorněny ještě v grafu č. 3. Ve sloupci 1 se nezaměstnanost projevila jednoznačně, mohli bychom též přičíst variantu 4 **zrušení organizace nebo pracovního poměru**. Protože varianta č. 1. nezaměstnanost a varianta č. 4 zrušení organizace nebo pracovního poměru jsou v podstatě stejné. Jsou to respondenti v evidenci úřadu práce, kteří nemohou sehnat práci nebo to jsou respondenti, kteří odcházejí přímo z organizace nebo pracovního poměru a též nemohou sehnat práci, a proto využívají zákonné možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu. To znamená, že lidé odcházejí nejčastěji do předčasného starobního důchodu z důvodu nemožnosti uplatnění na trhu práce.

**Graf 3: Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod**



(Zdroj: vlastní výzkum)

Z tabulky č. 11 je patrné, že z celkového počtu dotazovaných respondentů odpovědělo: znám lidi, o které zaměstnavatel nestojí (58, %), mám vlastní zkušenost (12 %), nevím o nikom, kdo by byl znevýhodňován (30 %). Diskriminace je podle mého názoru patrná tam, kde se rozhoduje podle nezávislých charakteristik žadatele o zaměstnání - tj. věku, rasy, či pohlaví. 95 respondentů z celkového počtu dotazovaných

(136) uvedlo, že se s diskriminací setkali při hledání zaměstnání nebo přímo v zaměstnání nebo z doslechu, i přesto, že diskriminaci upravuje zákon. V kategorii mám vlastní zkušenost, mohli respondenti uvést konkrétní zkušenost. Šest mužů uvedlo věk, tři muži uvedli zdravotní stav a jeden muž uvedl rasovou diskriminaci. Dvě ženy uvedly věk, dvě ženy uvedly pohlaví a další dvě uvedly vzdělání, které je údajně nedostatečné. Poté se jedna žena dozvěděla, že na pracovní místo byla přijata mladší žena stejného vzdělání.

**Tabulka 11: Rozložení respondentů podle pohlaví a zkušenosti se znevýhodňováním osob předdůchodového věku v oblasti zaměstnání (viz otázka č. 8)**

Pohlaví Znevýhod. předdůch. věku	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
znám lidí, o které zaměstnavatelé nestojí	29	52	50	62,5	<b>79</b>	58
mám vlastní zkušenost	10	18	6	7,5	<b>16</b>	12
nevím o nikom, kdo by byl znevýhodňován	17	30	24	30	<b>41</b>	30
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z tabulky č. 12 je zřejmá převaha objektivních překážek zaměstnávání osob v předdůchodovém věku (vyjádřených zejména v odpovědích: **nabídku bych přijal(a)** nad domnělými subjektivními překážkami (např. **nehodlám již nabídku přijmout**). 29 respondentů uvedlo, že nedokážou situaci posoudit. Pro lepší přehlednost jsem výsledné údaje znázornila v grafu č. 4.

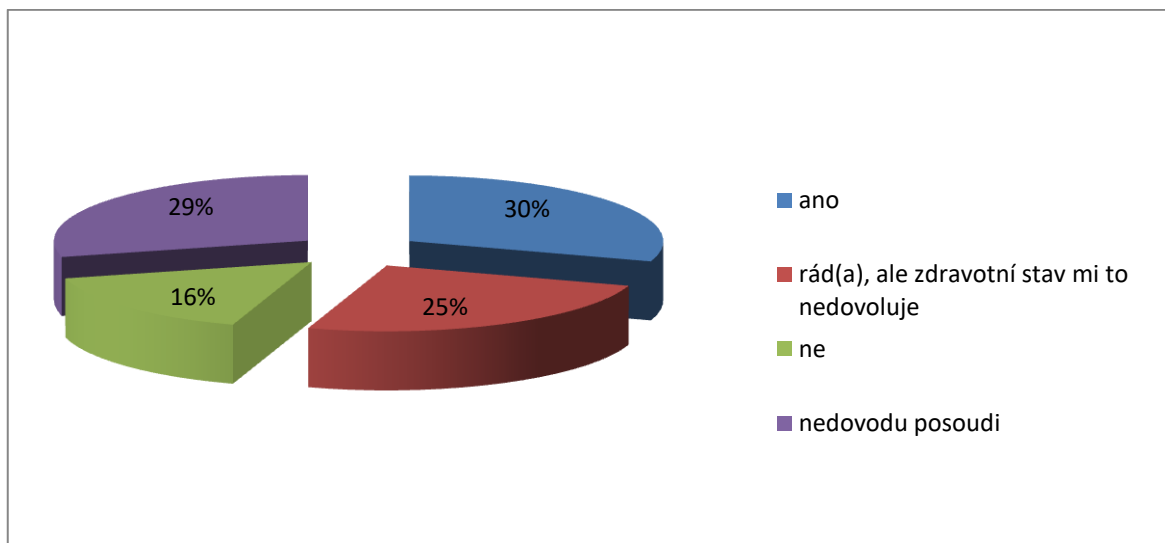
**Tabulka 12: Rozložení respondentů podle pohlaví a možnosti získat zaměstnání**

(viz otázka č. 9)

Pohlaví \ Možnost získat zaměstnání	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
nabídku bych přijal(a)	20	36	21	26	<b>41</b>	30
rád(a), ale zdravotní stav mi to nedovolí	14	25	20	25	<b>34</b>	25
nehodlám již nabídku přijmout	10	18	12	15	<b>22</b>	16
nedovedu posoudit	12	21	27	34	<b>39</b>	29
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

**Graf 4: Rozložení respondentů podle možnosti získat zaměstnání**



(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 13 nám ukazuje, že k uzavření nového pracovního poměru u celkového počtu respondentů je očekávaná výše minimální odměny rozložena následovně: nejméně 11-13 tisíc Kč/měsíc (4x), 13-15 tisíc Kč/měsíc (18x), 15-17 tisíc Kč/měsíc (21x), 17-19 tisíc Kč/měsíc (20x), 19-21 tisíc Kč/měsíc (14x), více než 21 tisíc Kč/měsíc (45x), jiná představa (14x). Graf. č. 5 zobrazuje očekávanou výši odměny v %.

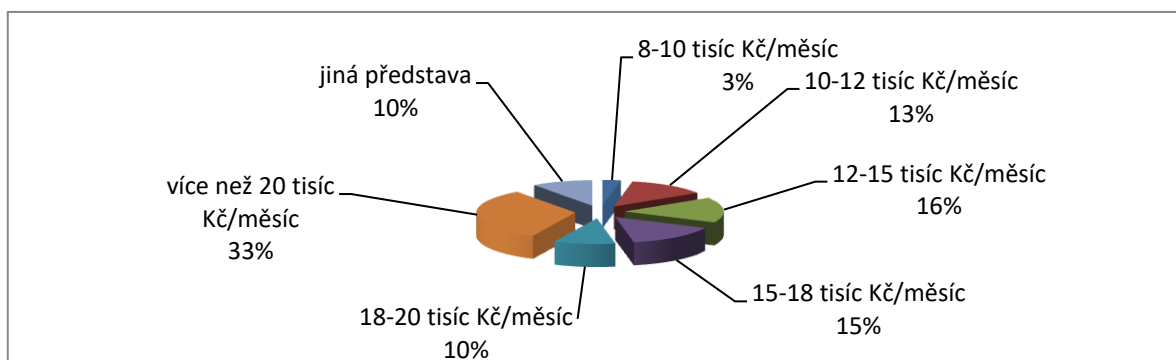
Pro lepší přehlednost jsou data znázorněna v též v grafu č. 5. V kategorii jiná představa, která je zastoupena 10 % z celkového počtu, uvedl jeden muž, že minimálně 30 tisíc Kč/měsíc, další muž uvedl 50 tis Kč/ měsíc, další muž uvedl, že by mu stejně nikdo 100 tisíc Kč/měsíc nezaplatil. Jeden muž uvedl, že peníze nejsou vše a poslední muž uvedl, že peníze nejsou pro něj žádnou motivací k uzavření pracovního poměru. Čtyři ženy též uvedly, že peníze nejsou motivací, jedna žena uvedla, že jí důchod postačí, další žena uvedla, že peníze nejsou vše a zdraví si za ně nekoupí, jedna žena uvedla, že by musela dostat minimálně 25. tisíc Kč/měsíc a poslední žena uvedla, že už nehodlá pracovat.

**Tabulka 13: Rozložení respondentů podle pohlaví a výše odměny, která by vedla k uzavření nového pracovního poměru a zastavení výplaty předčasného starobního důchodu (viz otázka č. 10)**

Pohlaví Výše odměny	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
nejméně 11-13 tisíc Kč/ měsíc	2	3,5	2	2,5	<b>4</b>	3
13-15 tisíc Kč/měsíc	2	3,5	16	20	<b>18</b>	13
15-17 tisíc Kč/měsíc	6	11	16	20	<b>21</b>	16
17-19 tisíc Kč/měsíc	8	14	12	15	<b>20</b>	15
19-21 tisíc Kč/měsíc	6	11	8	10	<b>14</b>	10
více než 21tisíc Kč/měsíc	27	48	18	22,5	<b>45</b>	33
jiná představa	5	9	8	10	<b>14</b>	10
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

**Graf 5: Jaká by musela být výše odměny k uzavření nového pracovního poměru a k zastavení důchodu**



(Zdroj: vlastní výzkum)

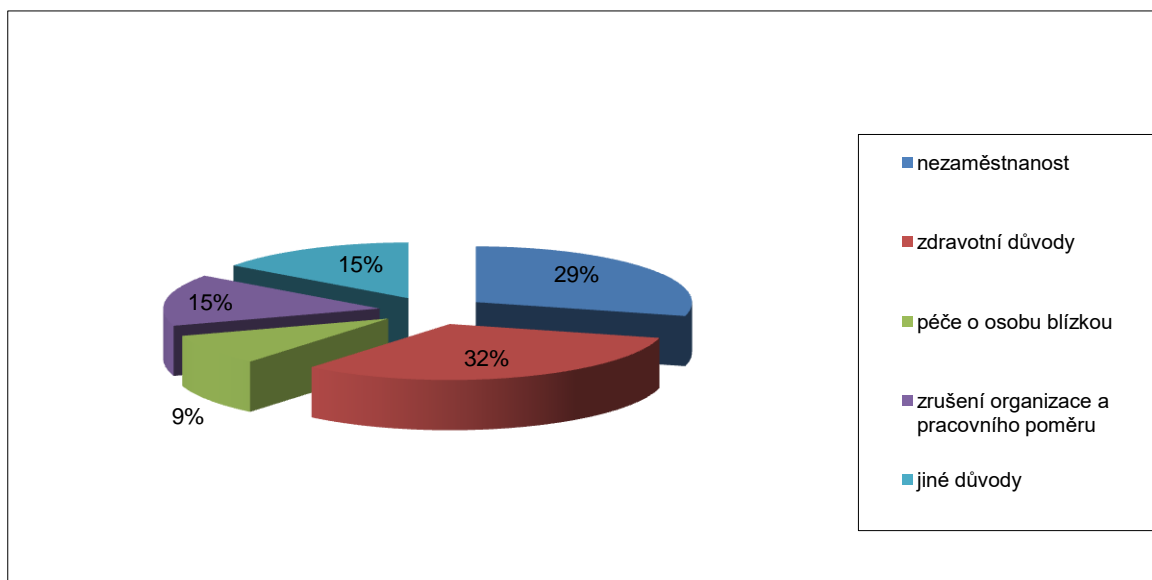
Na základě tabulky č. 7 jsem se rozhodla ještě podrobněji zmapovat výsledky u dělnické profese, protože tato kategorie z dotazovaných respondentů je nejvíce zastoupena a to 66 respondenty - tj. 48,5 % z celkového počtu 136 respondentů. Je zastoupeno 28 mužů a 38 žen. Jedná se o kombinaci otázek č. 6 a 11. Tabulka č. 14 nám znázorňuje rozložení odpovědí : **nezaměstnanost** (19x), **zdravotní důvody** (21x), **péče o osobu blízkou** (6x), **zrušení organizace nebo pracovního poměru** (10x), **jiné důvody** (10). Pro lepší přehlednost jsou v grafu č. 6 znázorněny důvody podání o předčasný starobní důchod v %. Nejvíce je zastoupena kategorie **zdravotní důvody** a to 29 %, ale můžeme opět sloučit kategorii č. 1- **nezaměstnanost** a kategorii č. 4 – **zrušení organizace nebo pracovního poměru**, protože jsou v podstatě stejné. To by znamenalo, že sloučení těchto kategorií (29x z celkového počtu 66 respondentů) je 44 %. Hlavním důvodem podání žádosti o předčasný starobní důchod u dělnické profese je nezaměstnanost. Pracovnice OSSZ uvádějí, že tito pracovníci častou svou žádost neformálně zdůvodňují slovy „už jsem napracoval dost a jsem unavený“, což nám vyjadřuje specifikum fyzické námahy spojené s jejich zaměstnáním. Pro lepší přehlednost jsou údaje znázorněny též v grafu č. 6.

**Tabulka 14: Rozložení respondentů v kategorii dělnické profese podle pohlaví a důvodu podání žádosti o důchod (viz otázky č. 6, 11)**

Pohlaví \ Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod	Dělnické profese				Celkem	
	Muži		Ženy		Počet respondentů	%
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
nezaměstnanost	11	39	8	21	<b>19</b>	29
zdravotní důvody	7	25	14	37	<b>21</b>	32
péče o osobu blízkou	0	0	6	16	<b>6</b>	9
zrušení organizace, pracovního poměru	5	18	5	13	<b>10</b>	15
jiné důvody	5	18	5	13	<b>10</b>	15
<b>Celkem</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

**Graf 6: Důvod podání žádosti v kategorii dělnické profese v %**



(Zdroj: vlastní výzkum)

Myslím si, že je zajímavé sledovat vztah mezi podáním žádostí o předčasný starobní důchod a výší dosaženého vzdělání, a to diferenciovaně u mužů a u žen.

Tabulka č. 15 nám ukazuje odpovědi respondentů s následujícím rozložením: **nezaměstnanost 23 %, zdravotní důvody 14 %, péče o osobu blízkou 4 %, zrušení organizace nebo pracovního poměru 10 %, jiné důvody 5 %.**



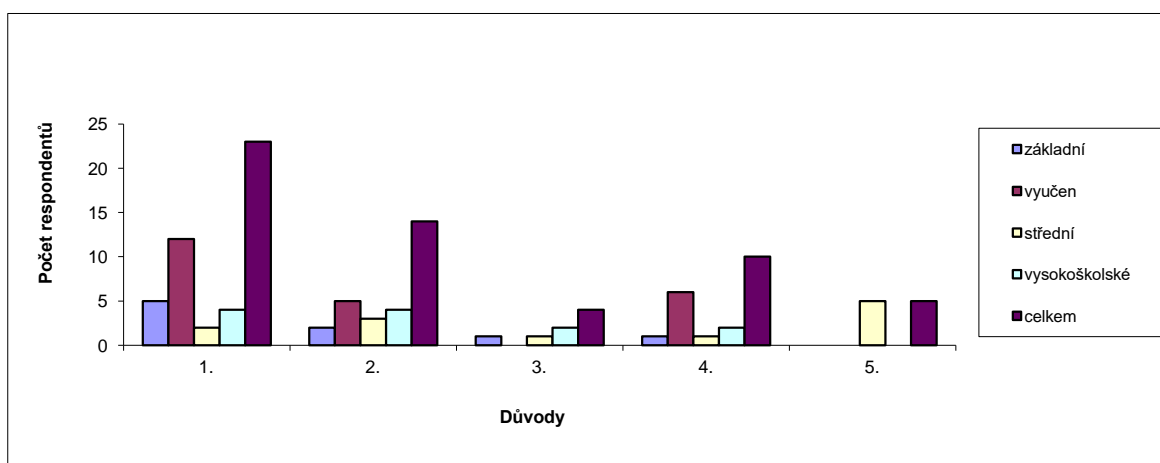
**Tabulka 15: Rozložení respondentů - mužů podle dosaženého vzdělání a důvodu podání žádosti o předčasný starobní důchod (viz otázky č. 3, 6)**

Důvod Podání žádosti o předčasný starobní důchod	Muži				Celkem
	základní	vyučen	středoškolské bez maturity	vysokoškolské	
nezaměstnanost	5	12	2	4	<b>23</b>
zdravotní důvody	2	5	3	4	<b>14</b>
péče o osobu blízkou	1	0	1	2	<b>4</b>
zrušení organizace, pracovního poměru	1	6	1	2	<b>10</b>
jiné důvody	0	0	5	0	<b>5</b>
<b>Celkem</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>56</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

V grafu č. 7 jsou znázorněny důvody podání žádosti o předčasný starobní důchod u mužů. Kategorie důvodů jsou očíslovány a rozděleny takto: 1. **nezaměstnanost**, 2. **zdravotní důvody**, 3. **péče o osobu blízkou**, 4. **zrušení organizace nebo pracovního poměru**, 5. **jiné důvody**. Je zde na první pohled patrné, že nejčastějším důvodem je **nezaměstnanost** (23 %). Při dalším třídění výsledků převažuje důvod spojený s nezaměstnaností, neboť důvod **zrušení organizace nebo pracovního poměru** (10 %) je svými důsledky spojen s nezaměstnaností. V celkovém součtu je to 33 %.

**Graf 7: Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod u mužů**



(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 16: stejně jako u mužů je nejčastějším důvodem podání žádosti o předčasný starobní důchod u žen **nezaměstnanost** (31 %), poté **zdravotní důvody** (26 %), **péče o osobu blízkou** (19 %), **zrušení organizace nebo pracovního poměru** (16 %), a **jiné důvody** (8 %). Při třídění výsledků převažuje důvod spojený s nezaměstnaností, neboť důvod **zrušení organizace nebo pracovního poměru** je svými důsledky spojen s nezaměstnaností. Při celkovém součtu je to 47 %.

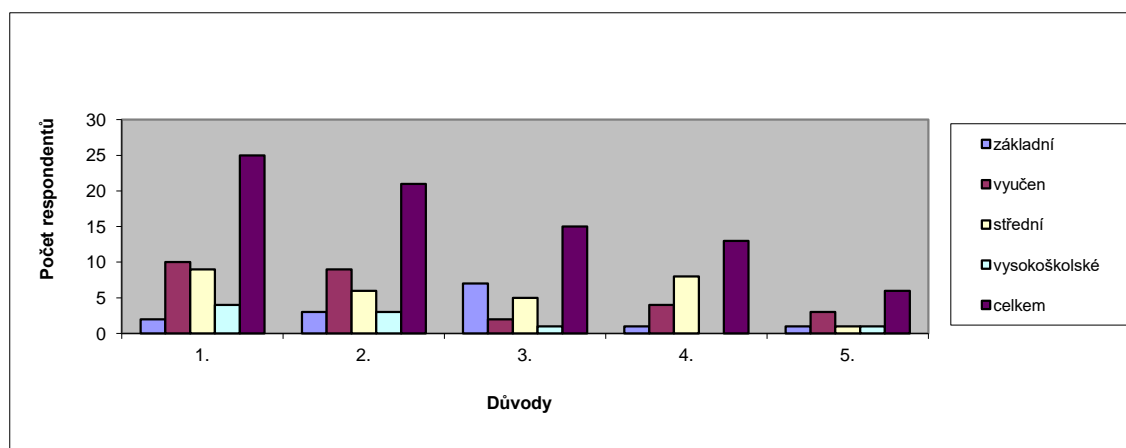
V grafu č. 8 jsou znázorněny důvody podání žádosti o předčasný starobní důchod u žen. Kategorie důvodů jsou i zde opět očíslovány a rozděleny: 1. **nezaměstnanost**, 2. **zdravotní důvody**, 3. **péče o osobu blízkou**, 4. **zrušení organizace nebo pracovního poměru**, 5. **jiné důvody**.

**Tabulka 16: Rozložení respondentů - žen podle dosaženého vzdělání a důvodu podání žádosti o předčasný starobní důchod (viz otázky č. 3, 6)**

Důvod Podání žádosti o předčasný starobní důchod	Ženy				Celkem
	základní	vyučen	středoškolské bez maturity	vysokoškolské	
nezaměstnanost	2	10	9	4	<b>25</b>
zdravotní důvody	3	9	6	3	<b>21</b>
péče o osobu blízkou	7	2	5	1	<b>15</b>
zrušení organizace, pracovního poměru	1	4	8	0	<b>13</b>
jiné důvody	1	3	1	1	<b>6</b>
<b>Celkem</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>80</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

**Graf 8: Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod u žen**



(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 17 nám ukazuje, že z celkového počtu dotazovaných respondentů byly uvedeny následující odpovědi na dotaz, zda pro rozhodování je výše důchodu podstatná: **ano** (45 %), **spíše ano** (26 %), **spíše ne** (19 %), **ne** (10 %). Je tedy patrné, že i výše důchodu hraje určitou roli při rozhodování podání žádosti o předčasný starobní důchod.

**Tabulka 17: Rozložení respondentů podle pohlaví a do jaké míry je podstatná výše důchodu (viz otázka č. 12)**

Pohlaví	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
Je při rozhodování podstatná výše důchodu						
ano	23	41	38	47,5	<b>61</b>	<b>45</b>
spíše ano	12	21,5	23	29	<b>35</b>	<b>26</b>
spíše ne	13	23	13	16	<b>26</b>	<b>19</b>
Ne	8	14,5	6	7,5	<b>14</b>	<b>10</b>
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 18 nám ukazuje celkový počet dotazovaných respondentů uvedlo: **ano, počítal(a) jsem** (46,5 %), **ne, neměl(a) jsem informace** (20 %), **ne, neměl(a) jsem vůbec žádné informace** (16 %), **ne, nevím, že je to možné** (11 %), **ne, nezáleží mi na výši** (6,5 %).

**Tabulka 18: Rozložení respondentů podle pohlaví a zjištění orientační výše důchodu (viz otázka č. 13)**

Pohlaví  Zjištění orientační výše důchodu	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
ano, počítal(a) jsem	21	37,5	42	52,5	63	46,5
ne, neměl(a) jsem informace	12	21,5	15	19	27	20
ne neměl(a) jsem vůbec žádné informace	9	16	13	16	22	16
ne, nevím, že je to možné	8	14	7	9	15	11
ne, nezáleží mi na výši	6	11	3	3,5	9	6,5
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Tabulka č. 19 nám znázorňuje, o kolik měsíců dříve respondenti zvažují odejít do předčasného starobního důchodu. Můžeme jí považovat pouze za orientační. Z celkového počtu dotazovaných respondentů uvedlo: **o 12 měsíců** (17 %), **o 24 měsíců** (11,5 %), **o 36 měsíců** (19 %). Ostatní měsíce jsou tedy znázorněny v tabulce č. 17. Je patrné, že odpovídající respondenti nejvíce využívají možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu o 12 měsíců, dále nejvíce zastoupenou kategorií je odchod o 24 měsíců.

**Tabulka 19: Rozložení respondentů podle pohlaví a měsíců, o které zvažuje respondent odchodu do předčasného starobního důchodu**  
(viz otázka č. 14)

Pohlaví  O kolik měsíců zvažujete odchod do předčas. starobního důchodu	Muži		Ženy		Celkem
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů
3	3	5,5	6	7,5	<b>9</b>
6	4	7	8	10	<b>12</b>
9	1	2	6	7,5	<b>7</b>
10	0	0	2	2,5	<b>2</b>
12	17	30	20	25	<b>37</b>
13	3	5,5	0	0	<b>3</b>
15	3	5,5	5	6	<b>8</b>
17	1	2	0	0	<b>1</b>
18	0	0	2	2,5	<b>2</b>
21	2	3,5	0	0	<b>2</b>
24	12	21	14	17,5	<b>26</b>
28	0	0	2	2,5	<b>2</b>
30	3	5,5	4	5	<b>7</b>
33	1	2	3	4	<b>4</b>
36	6	10,5	8	10	<b>14</b>
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

Z tabulky č. 20 je zřejmé, že 82 dotazovaných respondentů využilo možnosti si založit penzijní pojištění a 54 této možnosti nevyužilo. Respondenti u otázky č. 15 měli možnost při kladné odpovědi, že mají založené penzijní připojištění, uvést částku a délku spoření. Tato otázka nejspíše dotazované zaskočila, protože většina tuto informaci neposkytla. Na základě tohoto výzkumu je nejčastěji spořená částka 500,- Kč (30x) a

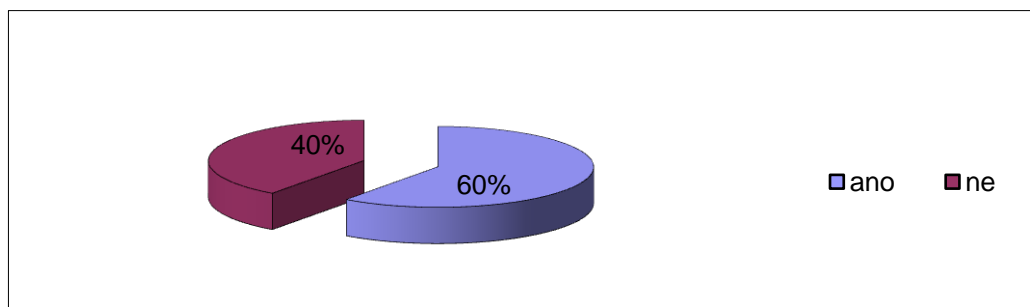
poté 1.000,- Kč (20x). 31 respondentů uvedlo, že spoří, ale neuvedli částku ani délku spoření.

**Tabulka 20: Rozložení respondentů podle pohlaví a využití možnosti založen penzijního pojištění (viz otázka č. 15)**

Pohlaví Penzijní pojištění	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%	Počet respondentů	%
ano	24	43	58	72,5	<b>82</b>	<b>60</b>
ne	32	57	22	27,5	<b>54</b>	<b>40</b>
<b>Celkem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

(Zdroj: vlastní výzkum)

**Graf 9: Rozložení dle možnosti založit penzijní pojištění**



(Zdroj: vlastní výzkum)

## 5 Diskuze

V praktické části bakalářské práce jsem se snažila zaměřit na ověřování důvodu, proč lidé odcházejí do předčasného starobního důchodu.

Referentky důchodového pojištění na OSSZ poskytují základní informace o důchodovém systému. Podávají návrhy o možnostech řešení, rozhodnutí je následně na každém z žadatelů. Ze své praxe na důchodovém oddělení mohu konstatovat, že lidé, kteří žádají o důchodovou dávku, mají tento krok již předem dobře promyšlený, ale ne emočně zpracovaný. Příb (2012) uvádí, že lidé, kteří zvažují učinit tak významný krok, bývají často pod tlakem a ne všichni jsou na odchod do starobního důchodu připraveni. Příbyl (2015) tvrdí, že vlastní sociální stáří je spojováno se změnou: životního stylu, potřeb, ale i sociálních rolí, které jsou spojeny především s odchodem do starobního důchodu. Někteří lidé jsou nuceni tento krok učinit v důsledku toho, že nemohou sehnat zaměstnání nebo nemožnosti udržet si stávající pracovní místo. Beránková (2014) se zmiňuje, že se osoby starší 50 let v ČR hůře uplatňují na trhu práce. Zaměstnavatelé si vybírají z řad mladších pracovníků, protože se staršími nechtějí ztrácet čas, neboť předpokládají, že pro ně budou pracovat kratší dobu, právě z důvodu odchodu do důchodu (Marksová, 2014). Na vině jsou i předsudky zaměstnavatelů, kteří si myslí, že lidé starší generace se hůře učí novým věcem, jsou pomalejší, nestačí udržet krok s technologickým vývojem, špatně se adaptují v případě změn (Beránková, 2014). Přes zákonný zákaz věkové diskriminace musí čelit starší uchazeči o zaměstnání často jejím projevům (Remr, 2007). Z důvodu zhoršení psychického stavu spojenou s tíživou situací tak dochází ke ztrátě motivace k hledání nové práce a snižuje se možnost nalezení východiska ze situace, která je způsobena dlouhodobou nezaměstnaností (Remr, 2007). V případě, že takový jedinec vyčerpá možnost podpory nezaměstnanosti, hledá jiný zdroj příjmu, kterým se může stát důchodová dávka – předčasný starobní důchod i přesto, že tato varianta je pro daného jedince méně výhodná z důvodu trvalého krácení.

Tabulka č. 11 nám znázornila odpovědi z dotazníku - otázka č. 8: Označte, jakou máte zkušenost se znevýhodňováním osob předdůchodového věku v oblasti zaměstnávání? Respondenti odpovídali následovně: **znám lidi, o které zaměstnavatel nestojí** (58, %), **mám vlastní zkušenost** (12 %), **nevím o nikom, kdo by byl znevýhodňován** (30 %). Diskriminace, je podle mého názoru patrná tam, kde se rozhoduje o někom, podle jeho na něm nezávislých charakteristikách: věku, rasy, či

pohlaví. 95 respondentů z celkového počtu dotazovaných (136) uvedlo, že se s diskriminací setkali při hledání zaměstnání, v zaměstnání nebo z doslechu i přesto, že u nás diskriminaci upravuje zákon. V kategorii: „mám vlastní zkušenost“ mohli respondenti uvést konkrétní zkušenost. Vavroň (2014) uvádí, že mezi nemožnost uplatnění starších osob na trhu práce patří zejména podceňování seniorů a mediální obraz starších lidí, kteří jsou občas prezentováni jako neschopní nebo jako skupina, na kterou stát vynakládá nemalé peníze a stojí za vysokými daněmi.

Tabulka č. 20 a graf č. 9 nám znázorňuje respondenty, kteří využili možnost penzijního připojištění. Výsledky nám ukazují, že 60 % má uzavřené penzijní připojištění a 40 % tuto možnost nevyužívá. Nejčastěji spořená částka je 500,- Kč/měsíc. V publikaci Kahoun (2013) uvádí, že produkt využívá více než 80 % všech ekonomicky aktivních občanů. Na základě účasti na spoření se ČR řadí ke světové špičce. Problémem je spořená měsíční částka, která v průměru měsíčně nedosahuje ani 500,- Kč. Tato částka se nepovedla zvednout ani zavedenými vyššími výhodami pro firmy, které svým zaměstnancům na spoření finančně přispívají. Dále Kahoun (2013) uvádí, že částka 500,- Kč je určitý mezník, neboť mezi veřejností převládá názor, že spořit vyšší částku se nevyplatí. Tito účastníci nemají naspořenou potřebnou částku na využití takzvané možnosti čerpat předdůchod, většina proto po ukončení spoření využívá jednorázového vyrovnání. Pravidelná penze bývá výjimkou. Souhlasím s názorem, který publikuje Kahoun (2013), že *přímá státní podpora tomuto produktu nejsou účelně vynaložené peníze*.

Z celkového počtu 136 dotazovaných respondentů (56 mužů a 80 žen) uvedlo jako důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod (otázka č. 6): **dlouhodobá nezaměstnanost 35 % zdravotní důvody 26 %, péči o osobu blízkou 14 %, zrušení organizace nebo pracovního poměru 17 %, a jiné důvody 8 %** viz. tabulka č. 10 a graf č. 3. Ze zmíněné tabulky je zřejmé, že důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je nezaměstnanost, která se jednoznačně projevila. Mohli bychom k variantě **nezaměstnanost** přičíst i variantu **zrušení organizace nebo pracovního poměru**, tj. 52 %, neboť svými důsledky jsou podstatě stejné.

Tabulka č. 15,16 a grafy č. 7,8 nám znázorňují vztah mezi podáním žádosti o předčasný starobní důchod a výší dosaženého vzdělání, a to diferenciovane u mužů a žen. U mužů mají odpovědi následující pořadí: **nezaměstnanost 23 %, zdravotní důvody 14 %, zrušení organizace nebo pracovního poměru 10 %, péče o osobu**



**blízkou 4 %, jiné důvody 5 %.** Opět můžeme sečíst variantu **nezaměstnanost a zrušení organizace nebo pracovního poměru**, tj. 33 %. U žen mají odpovědi toto pořadí: **nezaměstnanost (31 %)**, poté **zdravotní důvody (26 %)**, **péče o osobu blízkou (19 %)**, **zrušení organizace nebo pracovního poměru (16 %)**, a **jiné důvody (8 %)**. Při dalším třídění výsledků převažuje důvod spojený s nezaměstnaností, neboť důvod **zrušení organizace nebo pracovního poměru** je svými důsledky spojen s nezaměstnaností. Při celkovém součtu je to 47 %. Druhým důvodem u mužů i žen jsou zdravotní důvody. Tuto variantu uváděli nejvíce respondenti, kteří mají dosažené vzdělání: vyučen (muži 12x z celkového počtu 56, ženy 10 x z celkového počtu 80). Můžeme též vycházet z tabulky č. 14 a grafu č. 6, která je rozložena podle pohlaví v kategorii dělnické profese a promítnuta do důvodu podání žádosti o důchod. Jedná se o kombinaci otázek č. 6 a 11. Zde byla u mužů nejvíce zastoupena varianta nezaměstnanost 39 %, u žen zdravotní důvody 32 %. Při celkovém součtu mužů a žen převažuje varianta zdravotní důvody 32 %. U dělnické profese je známo, že je práce spojená s fyzickou námahou. Pokud opět sečteme důvody spojené s nezaměstnaností činí výsledek 44 %. Někteří respondenti uváděli, že jsou již unaveni a nestačí na pracovní tempo, které vyžadují zaměstnavatelé. Gola (2013) uvádí, že v posledních letech došlo k zpřísnění posuzování zdravotního stavu občanů žádajících o invalidní důchod, dokonce některým žadatelům předdůchodového věku nebyl přiznán nebo jim byl odebrán. Tito občané tak volí variantu odchodu do předčasného starobního důchodu (Gola, 2013). Této možnosti využívají více lidé, kteří pracují manuálně nebo osoby s nižším příjmem, neboť rozdíl mezi platem a výplatou důchodu není tak výrazný (Remr, 2007). Lidé upřednostňují práci na plný úvazek, i pokud mají zdravotní problémy, protože v období před odchodem do důchodu hraje značnou roli úroveň příjmů ovlivňujících právě výši důchodu (Remr, 2007). Zkrácená pracovní doba by byla východiskem, ale bohužel zaměstnavatelé v ČR nejsou tomuto řešení příliš nakloněni. Lidé, kteří by využili této možnosti, by byli při výpočtu starobního důchodu znevýhodněni. Z tohoto důvodu při hledání možnosti dalšího finančního zajištění je přijatelnější stále odchod do předčasného starobního důchodu, i když je jim trvale krácen.

Referentky OSSZ v Českém Krumlově nejprve vyslechly žadatele, jaký má problém a potom požádaly o vyplnění dotazníku. Záměrně se vyhýbaly tomu, aby byl dotazník předán vysloveně zdravotně znevýhodněnému žadateli, protože u identifikační

otázky č. 4 (Jaký je Váš zdravotní stav?), nebyla otázka záměrně ošetřena větou: Pokud je Vám tato otázka nepříjemná, nemusíte odpovídat.

Cílem sociálního výzkumu pro účely této bakalářské práce byl ověřit důvod, proč lidé odcházejí do předčasného starobního důchodu. Cíl byl splněn, hypotéza byla potvrzena, **že častým důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je nemožnost uplatnění se na trhu práce.**

#### **Zdůvodnění verifikace:**

Připočteme-li při dalším třídění výsledků ke kategorii „nezaměstnanost“ další kategorii, která vyjadřuje důvod s nezaměstnaností spojený, tj. „zrušení organizace nebo zrušení pracovního poměru“, který je svými důsledky spojen právě s nezaměstnaností, bude sledovaný důvod patrný v odpovědích většiny respondentů. Rozdíl je pouze v tom, že lidé nejsou v evidenci úřadu práce a o důchod žádají v návaznosti na skončení pracovního poměru. I když tato varianta mnohdy není pro ně výhodná, snaží se tak patrně vyhnout byrokracii na úřadech, mají strach z pokoření, jakého se nezaměstnanému v naší společnosti dostává, neboť s nezaměstnaností je spojen velmi nízký společenský statut.

## 6 Závěr

Předložená práce je typem studie, jejímž cílem je ověřit, z jakého důvodu lidé nejčastěji odcházejí do předčasného starobního důchodu. Cíl byl splněn, hypotéza byla potvrzena, **že častým důvodem odchodu do předčasného starobního důchodu je nemožnost uplatnění se na trhu práce.**

Jedním z celosvětových problémů se v současné době stává stárnutí populace. Tento proces postihuje všechny země ve větší či menší míře a v ČR tomu není jinak. Stárnutí společnosti je hlavní příčinou neudržitelnosti důchodového a zdravotního systému. Důchodové pojištění tvoří obecně největší součást sociálního pojištění a je také finančně nejnáročnější. Politika vyspělých zemí se snaží dlouhodobě reformovat své penzijní systémy tak, aby byly dlouhodobě finančně udržitelné a nezatěžovaly budoucí generace nad únosnou míru.

V ČR vláda prostřednictvím uzákonění možnosti předčasných odchodů do důchodu vytváří prostor pro individuální řešení situace některých nezaměstnaných občanů v předdůchodovém věku. Od roku 2013 přibyla ještě jedna zákonná možnost, čerpání tzv. předdůchodu. Tato možnost byla zavedena z důvodu zlepšení finanční situace z vlastních úspor, respektive z úspor ze systému doplňkového penzijního připojištění.

Z této práce vyplývá, že pro osoby předdůchodového věku by byla ideální práce na částečný nebo zkrácený úvazek. Bohužel v ČR nejsou zaměstnavatelé tomuto řešení příliš nakloněni. Lidé, kteří by poté využili této možnosti, by nebyli při výpočtu starobního důchodu znevýhodněni. Při hledání možnosti dalšího finančního zajištění je pro ně přijatelnější stále odchod do předčasného starobního důchodu, i když je jim trvale krácen. Z těchto důvodů bych doporučila zákonodárcům ubírat se touto cestou. Stát by nemusel vynakládat finanční prostředky na výplatu předčasných starobních důchodů a starší lidé by měli možnost pracovat déle, i když jen na zkrácený úvazek. Myslím, že pro obě strany by to bylo výhodné.

## 7 Seznam použité literatury

1. *Adequacy and Sustainability od pensions*, 2015 [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/adequacy\\_sustainability\\_pensions\\_20151126.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/adequacy_sustainability_pensions_20151126.pdf)
2. ARNOLDOVÁ, A., 2015. *Sociální péče*. Praha: Grada. 240 s. ISBN 978-80-247-9899-8
3. BAKALOVÁ, J., BOHÁČEK, R., MÜNICH, D., 2015. *Komparativní studie věku odchodu do důchodu v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. 60 s. ISBN 978-80-7344-349-8
4. BERAN, J., KRATOCHVÍLOVÁ, M., 2016. Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji rok 2016. In: *Portal mpsv.cz* [on-line]. únor 2017. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
5. BERÁNKOVÁ, K., 2014. *I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Böhmová/Desktop/tisková%20zpráva%20-%20zaměstnávání%20osob%20starších%2050%20let.pdf>
6. BREJCHA, A., ŠANTRŮČEK, V., 1996. *Zákon o důchodovém pojištění komentář*. Praha: Codex. 425 s. ISBN 80-85963-07-8
7. ČSÚ, 2016a. Charakteristika okresu Český Krumlov, *Czso.cz* [on-line]. [2016]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika\\_okresu\\_ck](https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_ck)
8. *Důchodová reforma*, 2013 [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Böhmová/Downloads/Methodika\\_2013\\_Duchodova-reforma-Manual-2013-2013-01-07%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Böhmová/Downloads/Methodika_2013_Duchodova-reforma-Manual-2013-2013-01-07%20(3).pdf)
9. FETTER, R., 2001. Na předčasné důchody přísněji. *Profit*. 12 (19), 11. ISBN 1212-3498

10. GOLLA, P., 2013. *Každý pátý jde do předčasného důchodu* [on-line]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/clanky/kazdy-paty-jde-do-predcasneho-duchodu/>
11. *Health at a Glance: EUROPE 2016: Statistical annex*, 2016 [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8116231ec069.pdf?expires=1492467247&id=id&accname=guest&checksum=DCD9DB18A00732773E8C5F068922EF2C>
12. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2011*, 2012 [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11111>
13. HOLMEROVÁ, I., 2010. *Stárnutí populace jako skutečnost nikoli hrozba* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.starnout-je-normalni.cz/index.php/geriatrie-a-gerontologie/31-obecne/48-starnuti-populace-jako-skutenost-nikoli-hrozba>
14. ČSSZ, 2004. 80. let sociálního pojištění. In: *Portal.cssz.cz* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace\\_80letSP.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf)
15. ČSSZ, 2016. Informativní osobní list důchodového pojištění. In: *Portal.cssz.cz* [on-line]. [2016]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/informativni-osobni-list-duchodoveho-pojisteni.htm>
16. ČSSZ, ©2016. Statistická ročenka z oblasti 2009-2015. In: *Portal.cssz.cz* [on-line]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/informacni-materialy/statisticke-rocenky.htm>
17. ČSSZ, ©2017. Kalkulačka pro orientační výpočet starobního důchodu. In: *Portal.cssz.cz* [on-line]. [©2017]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/duchodova-kalkulacka/kalkulacka-pro-orientacni-vypocet-starobniho-duchodu.htm>
18. ČSÚ, 2016a. Charakteristika okresu Český Krumlov, *Czso.cz* [on-line]. [2016]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika\\_okresu\\_ck](https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_ck)

19. LOUŽEK, M., 2010. *Je stárnutí populace tragédií?* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://virtually.cz/archiv.php?art=14122>
20. KAHOUN, V. et al., 2013. *Sociální zabezpečení*. 2. Vydání. Praha: Triton. 468 s. ISBN 978-80-7387-733-0
21. MARKSOVÁ, M., 2014. *Nezaměstnaných padesátníků přibývá, mnozí z nich končí předčasné v penzi* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/331561-nezamestnanych-padesatniku-pribyva-mnozi-z-nich-konci-predcasne-v-penzi.html>
22. MAŘÍK, J., 2017. *Předčasný starobní důchod* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://www.naseduchody.cz/predcasny-starobni-duchod.html>
23. MPSV ČR, ©2006-2015. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006-2015. In: *Portal.mpsv.cz* [on-line]. [2016]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
24. MPSV ČR, 2011. Starobní důchod. In: *Portal.mpsv.cz* [on-line]. [2016]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>
25. MPSV ČR, 2017. Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005. In: *Portál.mpsv.cz* [on-line]. 10.01. 2017. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
26. NOVOTNÁ, E., 1972. *Důchodci a důchody*. 1. vydání. Praha: Orbis. 332 s.
27. ONDRÁČKOVÁ, K., 2016. *Vše o předčasném důchodu v deseti bodech* [on-line]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/vse-o-predcasnem-duchodu-v-deseti-bodech>
28. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J., 2007. *Podpora zaměstnávání starších osob* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)
29. PREJDOVÁ, K., 2003. *Omezení možnosti předčasného starobního důchodu* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/481/200503.pdf>

30. *Proč důchodci odcházejí do penze?*, 2016 [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://globe24.cz/domov/8014-proc-duchodci-spechaji-do-penze-temer-30-tisic-lidi-zazadalo-o-predcasny-duchod#>
31. PŘIB, J., 2004. *Kdy do důchodu a za kolik*. 5. vydání. Praha: Grada. 120 s. ISBN 80-247-0751-9
32. PŘIB, J., 2007. *Kdy do důchodu a za kolik*. 8. Vydání. Praha: Grada. 124 s. ISBN 978-80-247-1856-9
33. PŘIB, J., 2012. *Kdy do důchodu a za kolik*. 13. vydání. Praha: Grada. 144 s. ISBN 978-80-247-4090-4
34. PŘIBYL, H., 2015. *Lidské potřeby ve stáří*. Praha: Maxdorf. 96 s. ISBN 978-80-7345-437-1
35. PŘIB, J., VOŘÍŠEK, VL. et al., 1996. *Důchodové pojištění v České republice*. Ostrava: Anag. 285 s. ISBN 80-85646-37-4
36. PŘIB, J., VOŘÍŠEK, VL., 2001. *Důchodové předpisy*. Ostrava: Anag. 367 s. ISBN 80-7263-090-3
37. PŘIB, J., VOŘÍŠEK, VL., 2007. *Důchodové předpisy*. 5. vydání. Ostrava: Anag. 479 s. ISBN 978-80-7263-379-1
38. SURYNEK , A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E., 2001. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press. 160 s. ISBN 80-761-038-4
39. ŠTĚPÁNEK, M., 2014. *Zamyšlení nad mezinárodní komparací důchodových systému* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-10-2008-clanek-1.htm>
40. TOMEŠ, I., 2004. *Konference 80. let* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/informace/informační-materiály/publikace.htm>
41. *The Politics of Public Pension Reform*, 2003 [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1136874](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1136874)

42. *Uplatnění lidí starších 50 let na trhu práce představuje značný sociální problém, 2016* [on-line]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf>
43. VAVROŇ, J., 2014. *Diskriminace v Česku: Mladým závidíme věk, staré podceňujeme a přehlízíme* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/340732-diskriminace-v-cesku-mladym-zavidime-vek-stare-podcenujeme-a-prehlizime.html>
44. VOŘÍŠEK, V., 2012. *Zákon o důchodovém pojištění*. Praha: C.H. Beck. 486 s. ISBN 978-80-7179-576-6
45. *Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ©2017* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40377&nr=589~2F1992&pp=15#local-content>
46. *Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ©2017* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=41761&nr=42~2F1994&pp=15#local-content>
47. *Zákon č. 155/1995 Sb., o Důchodovém pojištění, 2017*. In: *Sociální pojištění*. ISBN 978-80-7488-210-4
48. *Zákon č. 427/2001 Sb., o doplňkovém penzijním pojištění, ©2017* [on-line]. [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=75836&nr=427~2F2011&pp=15#local-content>
49. ZELINSKI, E.,J., 2003. *Nebojte se pracovat*. Praha: Portál. 170 s. ISBN 80-7178-782-5



## 8 Seznam zkratk

ČR	Česká republika
DP	Důchodové pojištění
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
IOLDP	Informativní osobní list důchodového pojištění
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSSZ	Okresní správě sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce
ZDP	Zákon o důchodovém pojištění

## 9 Seznam grafů

Graf 1: Vývoj předčasného starobního odchodu do důchodu.....	23
Graf 2: Nabídky na trhu práce v % .....	40
Graf 3: Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod .....	44
Graf 4: Rozložení respondentů podle možnosti získat zaměstnání .....	46
Graf 5: Jaká by musela být výše odměny k uzavření nového pracovního poměru a.....	48
Graf 6: Důvod podání žádosti v kategorii dělnické profese v % .....	49
Graf 7: Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod u mužů .....	50
Graf 8: Důvod podání žádosti o předčasný starobní důchod u žen .....	52
Graf 9: Rozložení dle možnosti založit penzijní pojištění .....	55

## 10 Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled právních norem důchodového pojištění .....	14
Tabulka 2: Podíl starších osob nad 50 let .....	30
Tabulka 3: Roční průměr nezaměstnanost v okrese Český Krumlov v %.....	36
Tabulka 4: Rozložení respondentů podle rodinného stavu a pohlaví .....	37
Tabulka 5: Rozložení respondentů podle dosaženého vzdělání a pohlaví.....	38
Tabulka 6: Rozložení respondentů podle zdravotního stavu a pohlaví .....	38
Tabulka 7: Rozložení respondentů podle pohlaví a profese nebo poslední vykonané ...	39
Tabulka 8: Rozložení podle pohlaví a názorů, se kterým respondent nejvíce.....	40
Tabulka 9: Rozložení respondentů podle získaných informací o předčasném.....	41
Tabulka 10: Rozložení respondentů podle důvodu podání žádosti o předčasný .....	43
Tabulka 11: Rozložení respondentů podle pohlaví a zkušenosti se znevýhodňováním .	45
Tabulka 12: Rozložení respondentů podle pohlaví a možnosti získat zaměstnání.....	46
Tabulka 13: Rozložení respondentů podle pohlaví a výše odměny, která by vedla.....	47
Tabulka 14: Rozložení respondentů v kategorii dělnické profese podle pohlaví a .....	49
Tabulka 15: Rozložení respondentů - mužů podle dosaženého vzdělání a důvodu .....	50
Tabulka 16: Rozložení respondentů - žen podle dosaženého vzdělání a důvodu.....	51
Tabulka 17: Rozložení respondentů podle pohlaví a do jaké míry je podstatná výše ....	52
Tabulka 18: Rozložení respondentů podle pohlaví a zjišťování orientační výše .....	53
Tabulka 19: Rozložení respondentů podle pohlaví a měsíců, o které zvažuje .....	54
Tabulka 20: Rozložení respondentů podle pohlaví a využití možnosti založen.....	55

## 11 Seznam příloh

### Příloha č. 1: Podíl populace ve věku 65 a více let, od 1.1 1960 do roku 2015 v ČR a ve vybraných zemích Evropy

Stát	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgie	11,9	13,3	14,3	14,8	16,7	17,1	17	17,3	17,5	17,8	18
Dánsko	10,5	12,1	14,3	15,6	14,8	16,3	16,8	17,3	17,8	18,2	18,6
Německo	10,7	13	15,5	15,2	16,2	20,7	20,6	21	21,1	20,8	21
Španělsko	8,2	9,5	10,8	13,4	16,7	16,8	17,1	17,4	17,7	18,2	18,5
Francie	11,6	12,9	13,9	14	16,2	17,1	17,2	17,6	17,5	18	18,4
Itálie	9,2	10,7	13,1	14,7	18,1	20,4	20,5	20,8	21	21,4	21,7
Maďarsko	8,9	11,5	13,5	13,2	15	16,6	16,8	16,9	17,2	17,6	17,9
Nizozemí	8,9	10,1	11,4	12,7	13,5	15,3	15,5	16,2	16,8	17,3	17,8
Rakousko	12,1	14	15,5	14,8	15,4	17,6	17,6	17,8	18	18,2	18,5
Polsko	5,8	8,2	10,1	9,9	12,1	13,6	13,6	14	14,4	14,9	15,4
Slovinsko			10,8	10,6	13,8	16,5	16,5	16,8	17,1	17,5	17,9
Slovensko	6,7	9,1	10,5	10,2	11,4	12,4	12,6	12,8	13,1	13,5	14
Švédsko	11,6	13,5	16,2	17,7	17,3	18	18,4	18,7	19	19,3	19,6
<b>Česká rep.</b>	<b>9,5</b>	<b>12</b>	<b>13,6</b>	<b>12,5</b>	<b>13,8</b>	<b>15,3</b>	<b>15,6</b>	<b>16,2</b>	<b>16,8</b>	<b>17,3</b>	<b>17,8</b>

(Zdroj: Health at a Glance: EUROPE 2016:Statistical annex, 2015)

## Příloha č. 2: Statutární věk odchodu do důchodu ve vybraných zemích

Stát	Věk odchodu do důchodu v roce							
	2009		2013		2020		po 2020	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	65	65	65	65	65	65	65	65
Dánsko	65	65	65	65	66	66	67(2022)	67(2022)
Německo	65	65	65+2m	65+2m	65+9m	65+9m	65+10m-67(2029)	
Španělsko	65	65	65- 65+1m	65- 65+1m	65-65+10m	65- 65+10m	65-67 (2027)	
Francie	60-65	60-65	61+2m	61+2m	62+67			
Itálie	65+4m	60+4m	66+3m	62+3m	67	67	67+	67+
Maďarsko	62	62	62	62	64+6m	64+6m	65 (2022)	
Nizozemí	65	65	65+1m	65+1m	66+8m	66+8m	67+ (2023)	
Rakousko	65	60	65	60	65	60	65 (2024- 2033)	
Polsko	65	60	65+1m	60+1m	66+10m-67	61+10m- 62	67(2020)	67 (2040)
Slovinsko	63	61	65	63+6m	65	65	65	65
Slovensko	62	55+3m 59+3m	62	57+6m 61+6m	62	62	62+	62+
Švédsko	61	61	61	61	61	61	61	61
<b>Česká republika</b>	<b>62</b>	<b>56+8m</b> <b>60+8m</b>	<b>62+6m</b>	<b>57+8m</b> <b>61+8m</b>	<b>63+10m</b>	<b>60+6m</b> <b>63+10m</b>	<b>67 (2044)</b>	<b>67 (2044)</b>

(Aduquacy sustainability pensions, 2015)

### **Příloha č. 3: Penzijní pojištění v ČR**

Penzijní připojištění se státním příspěvkem je upraven od roku 1994 zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem (zákon č. 42/1994 Sb.).

Penzijní připojištění je doplňkový systém, který je založen na dobrovolnosti a navazuje na důchodové pojištění (zákon č. 42/1994 Sb.). Účelem je zabezpečit občanům další zdroj příjmů k důchodu a tím přispět k zvýšení životní úrovně (zákon č. 42/1994 Sb.).

Výhodou tohoto připojištění je státní podpora a příspěvek od zaměstnavatele, což je hlavní důvod, proč by penzijní připojištění mělo být součástí finančního a spořicího plánu většiny občanů (*Kahoun et al., 2013*).

Penzijní připojištění smí provádět pouze instituce, tj. penzijní fondy (Příb, 2012). Jsou to akciové společnosti, které mohou vznikat na základě povolení České národní banky a před rokem 2006 Ministerstva financí (Příb, 2012). Penzijní připojištění musí mít penzijní plán. Povinné náležitosti stanoví zákon o penzijním připojištění, který schvaluje Česká národní banka a musí být součástí každé smlouvy o penzijním pojištění (Příb, 2012). Do penzijního plánu patří například okruh dávek, podmínky nároku, způsob výpočtu, výše příspěvků účastníků, zásady účastníků podílející se na výnosech hospodaření fondu (Příb, 2012). Úloha státu spočívá poskytnutím státních příspěvků účastníkům pojištění a v dozoru nad činností penzijních fondů (Příb, 2012).

Penzijní připojištění si může založit každá fyzická osoba starší 18 let, která má pobyt na území ČR. Uzavřít pojištění může osoba, která nemá účast na DP, nemá zaměstnání a může to být i občan, který pobírá dávku (např. starobní důchod) z důchodového pojištění (Příb, 2012).

Penzijní připojištění vzniká na základě písemné smlouvy o penzijním připojištění s penzijním fondem, a to dnem, který je uveden ve smlouvě (Příb, 2012). Penzijní připojištění můžeme kdykoliv písemně ukončit bez udání důvodu. Penzijní plán může mít stanovenou výpovědní dobu, která nesmí být delší než dva kalendářní měsíce. Pojištění může zaniknout také dohodou mezi účastníkem a penzijním fondem. Dále zaniká ukončením výplaty poslední penze, jednorázovou výplatou a nebo úmrtím účastníka (Příb, 2012).

Dávky, které vznikají na základě penzijního připojištění (zákon č. 42/1994 Sb.): penze, jednorázové vyrovnání, odbytné. Z penzijního připojištění lze poskytnout penze starobní, invalidní, výsluhové a pozůstalostní (zákon č. 42/1994 Sb.).

Založit si penzijní připojištění za těchto podmínek bylo možné do 30.11. 2012 a od 01.12. 2012 se uzavřel tento systém pro nové klienty, kteří již do něj nemohou vstoupit (Důchodová reforma, 2013). Tato opatření vznikla v rámci reformy, v níž dochází k oddělení majetku stávajících účastníků penzijního připojištění od majetku správce (penzijních fondů) a je evidován do transformovaného fondu (Důchodová reforma, 2013). Od 01.01. 2013 bylo možné vstupovat do nových účastnických fondů. Je to nový systém doplňkového penzijního spoření (dále již DPS) (Důchodová reforma, 2013). Účastníci těchto nových fondů budou dávat své finance do III. pilíře (účastnických fondů), které mají již volnější pravidla investování proti penzijnímu připojištění (Důchodová reforma, 2013). Předpokládá se, že dosáhnou takového výnosu, který dlouhodobě překoná inflaci. Noví účastníci nesou investiční riziko a naopak staří účastníci transformovaného fondu mají zachovanou garanci nezáporného výnosu a mohou čerpat své finance už po 15 letech bez ohledu na věk, ale jen do poloviny naspořené částky (Důchodová reforma, 2013).

Minimální částka příspěvku byla stanovena na 100 Kč, ale maximální částka není stanovena. Od 01.01. 2013 platí, že pokud bude částka nižší než 300 Kč, nebude mít účastník nárok na státní příspěvek. Též došlo ke změně daňové podpory, odpočtu zaplacených částek účastníka z daňového základu a to pouze od 1 000 Kč až 2000 Kč (původně od 500 až 1500 Kč) (Důchodová reforma, 2013).

#### **Příloha č. 4: Podmínky nároku na starobní důchod**

Příb (2012) uvádí, že podmínky na nárok odchodu do starobního důchodu se liší podle druhu. V první řadě musí žadatel splnit podmínku potřebné doby pojištění a dosáhnout příslušného věku (Příb, 2012). Do potřebné doby pojištění se zahrnuje i náhradní doba (Příb, 2012). Tyto podmínky jsou upraveny v § 29 ZDP, který ustanovuje, že pojištěnec má před rokem 2009 nárok na starobní důchod, pokud získal dobu pojištění v rozsahu aspoň 25 let a dosáhl důchodového věku (Příb, 2012). *Nárok na obecný starobní důchod vzniká již dnem dovršení věku, pokud je k tomuto dni splněna podmínka potřebné doby pojištění* (Příb, 2012, s. 69).

Pojištěnec má nárok na SD také, pokud před rokem 2009 získal alespoň 15 let doby pojištění a dosáhl věku alespoň 65 let (stejný pro muže i ženy) (Příb, 2012).

Od roku 2010 dochází k navyšování potřebné doby pojištění, a to z 25 let na 35 let a to tak, že jeden rok za každý kalendářní rok právě po roce 2009 (ZDP, 1995).

- a) 26 let a dosáhl důchodového věku v roce 2010
- b) 27 let a dosáhl důchodového věku v roce 2011
- c) 28 let a dosáhl důchodového věku v roce 2012
- d) 29 let a dosáhl důchodového věku v roce 2013
- e) 30 let a dosáhl důchodového věku v roce 2014
- f) 31 let a dosáhl důchodového věku v roce 2015
- g) 32 let a dosáhl důchodového věku v roce 2016
- h) 33 let a dosáhl důchodového věku v roce 2017
- i) 34 let a dosáhl důchodového věku v roce 2018
- j) 35 let a dosáhl důchodového věku v roce 2018 (ZDP, 1995, § 29, s. 146).

Pokud pojištěnec nesplní již zmíněné podmínky, má nárok též, jestliže získal dobu pojištění nejméně (ZDP, 1995, § 29):

- a) 15 let a dosáhl před rokem 2010 věku aspoň 65 let,
- b) 16 let a dosáhl v roce 2010 věku aspoň o 5, má let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- c) 17 let a dosáhl v roce 2011 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- d) 18 let a dosáhl v roce 2012 věku aspoň o 5, má let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,



e) 19 let a dosáhl v roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,

k) 20 let a dosáhl po roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození.

Podle § 32 důchodový věk činí u mužů 60 let a u žen (ZDP, 1995):

1. 53 let a vychovaly 5 dětí
2. 54 let a vychovaly tři – čtyři děti,
3. 55 let a vychovaly dvě děti,
4. 56 let a vychovaly jedno dítě,
5. 57 let,

jde-li o žadatele narozené před rokem 1936 (ZDP, 1995).

U jedinců narozených v období let 1936 až 1983 se důchodový věk stanoví takto:

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	63+2mr	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+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	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
1978	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m
1979	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m
1980	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m
1981	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m
1982	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m
1983	68r	68r	68r	68r	68r	68r

(Zdroj: MPSV ČR, 2011)

## Příloha č. 5: Hodnocení dob pojištění

Doba pojištění	Hodnocení dob pojištění					
	pro: nárok na starobní důchod			výpočet výše důchodu		
	doba před 1.1.1996	doba od 1.1.1996 do 31.12.2009	doba od 1.1.2010	doba před 1.1.1996	doba od 1.1.1996 do 31.12.2009	doba od 1.1.2010
Pojištění, zaměstnání	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Studium před 18. rokem věku	100%	nehodnotí se	nehodnotí se	100%	nehodnotí se	nehodnotí se
Prvních 6 let studia po 18. roce věku	100%	100%	nehodnotí se	80%	80%	nehodnotí se
Více než 6 let studia po 18. roce věku	nehodnotí se	nehodnotí se	nehodnotí se	nehodnotí se	nehodnotí se	nehodnotí se
Evidence na úřadu práce při pobírání podpory	100%	100%	80%	80%	80%	80%
Evidence na úřadu práce bez pobírání podpory	100%	100%	80%	80%	80%	80%
Základní vojenská služba	100%	100%	neexistuje	100%	100%	neexistuje
Péče o dítě do 4 let věku dítěte	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nemoc v ochranné lhůtě	100%	100%	80%	80%	80%	80%
Péče o závislou (bezmocnou) osobu ve II. a IV. stupni	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pobírání plného invalidního důchodu (invalidity 3. stupně)	100%	100%	80%	80%	80%	80%
Dobrovolné důchodové pojištění	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(Zdroj: Mařík, 2017)

## Příloha č. 6: Orientační výpočet starobní důchodu



### Orientační výpočet starobního důchodu s datem přiznání v roce

Vypočtená výše důchodu je pouze orientační, nevzniká na ni žádný právní nárok.

#### Základní informace - vyplňte vždy:

Vaše datum narození:	<input type="text"/>
Pohlaví (žena/muž):	<input type="text"/>
Uvažované datum přiznání starobního důchodu:	<input type="text"/>
Počet let pojištění k datu nároku na starobní důchod:	<input type="text"/>
<b>Přesluhování</b> – uveďte celkový počet dní:	<input type="text"/>
Nárok na starobní důchod:	<input type="text"/>
Nárok na předčasný starobní důchod:	<input type="text"/>
<b>Výpočet</b> možno provést nejdříve od:	<input type="text"/>
Minimální doba pojištění pro nárok na starobní (předčasný) důchod:	<input type="text"/>

#### Údaje požadované pro výpočet:

Do sloupců "Vyměřovací základ (Kč)" a "Vyloučené doby (počet dnů)" doplňte prosím potřebné hodnoty.

Rok	Vyměřovací základ	Vyloučené doby
1986		
1987		
1988		
1989		
1990		
1991		
1992		
1993		
1994		
1995		
1996		
1997		
1998		
1999		
2000		
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		
2007		
2008		
2009		
2010		
2011		
2012		
2013		
2014		
2015		
2016		
2017		
2018		
2019		
2020		
2021		
2022		

#### Orientační výše Vašeho důchodu k datu:

Základní výměra důchodu:

Procentní výměra důchodu:

**Uhrnná výše důchodu:**

**Podrobnosti k výpočtu**

259 3000

(Zdroj: MPSV ČR, 2017)

## Příloha č. 7: Dotazník

Vážená paní, vážený pane,  
obracím se na Vás se žádostí o vyplnění jednoduchého dotazníku, který je součástí výzkumu v oblasti důchodového zabezpečení. Vyplnění je dobrovolné a naprosto anonymní. Předem děkuji za Váš čas a spolupráci. Böhmová Květoslava, DiS.

**U otázky zakroužkujte odpověď, která nejlépe a nejpřesněji vyjadřuje Váš názor**

1) Označte, zda jste:

- a) muž
- b) žena

2) **Jaký je Váš rodinný stav?**

- a) ženatý, vdaná
- b) rozvedený(á)
- c) svobodný(á)
- d) vdovec, vdova

3) **Označte, jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání:**

- a) základní
- b) vyučen(a) = středoškolské bez maturity
- c) středoškolské s maturitou
- d) vysokoškolské

4) **Jaký je Váš zdravotní stav?**

- a) velmi dobrý
- b) dobrý
- c) spíše špatný
- d) špatný

5) **Kde jste se dozvěděl(a) o možnosti odejít do důchodu dříve?**

- a) na pracovišti OSSZ, popř. z letáků České správy sociálního zabezpečení
- b) z novin či televize
- c) od známých
- d) na úřadu práce
- e) jinde – *uved'te, kde:* .....

6) **Co Vás vede (vedlo) k podání žádosti o předčasný starobní důchod?**

- a) dlouhodobá nezaměstnanost
- b) zdravotní důvody
- c) péče o osobu blízkou
- d) zrušení organizace nebo pracovního poměru
- e) popřípadě jiné důvody – *uved'te, které:* .....

**7) Označte, se kterým názorem nejvíce souhlasíte:**

- a) současné nabídky na trhu práce jsou velmi dobré
- b) současné nabídky na trhu práce jsou dobré
- c) současné nabídky na trhu práce nejsou dobré
- d) o současné nabídce na trhu práce nejsem informován(a)

**8) Označte, jakou máte zkušenost se znevýhodňováním osob předdůchodového věku v oblasti zaměstnávání:**

- a) znám lidi, kterým je dáváno najevo, že o ně zaměstnavatelé nestojí
- b) mám takovou vlastní zkušenost – *upřesněte, jakou:* .....
- c) nevím o nikom ze svého okolí, kdo by byl takto znevýhodňován

**9) Jak byste se zachoval(a) při pobírání předčasného starobního důchodu, kdyby se Vám najednou naskytla příležitost získat zaměstnání?**

- a) rozhodně bych nabídku pracovat přivítal(a)
- b) rád(a) bych pracoval(a), ale zdravotní stav mi to nedovoluje
- c) v žádném případě již nabídku zaměstnání nehodlám přijmout
- d) nedovedu posoudit, jak bych se rozhodl(a)

**10) Jaká by musela být výše odměny za Vámi vykonanou práci, aby Vás to vedlo k uzavření nového pracovního poměru a zastavení výplaty předčasného starobního důchodu?**

- a) nejméně 11-13 tisíc Kč/měsíc
- b) 13-15 tisíc Kč/měsíc
- c) 15-17 tisíc Kč/měsíc
- d) 17-19 tisíc Kč/měsíc
- e) 19-21 tisíc Kč/měsíc
- f) více než 21 tisíc Kč/měsíc
- g) máte jinou představu – *upřesněte:* .....

**11) Uveďte své nynější nebo poslední vykonávané povolání či vykonávanou práci:**

.....

**12) Do jaké míry je pro Vás při rozhodování o odchodu do důchodu podstatná výše předčasného starobního důchodu?**

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

**13) Snažil(a) jste se zjistit orientační výši starobního předčasného důchodu?**

- a) ano, počítal(a) jsem si na základě dostupných informací jeho výši
- b) ne, neměl(a) jsem dostatečné informace k orientačnímu výpočtu
- c) ne, neměl(a) jsem vůbec žádné informace
- d) ne, ani nevím, že je to možné
- e) ne, nezáležím mi na výši důchodu

14) Uved'te, o kolik měsíců dříve, než by Vám vznikl nárok na starobní důchod, zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu: .....

15) Využil jste možnost si založit penzijní pojištění

a) ano- uveďte prosím výši spořené částky.....délku uzavřeného spoření (roky).....

b) ne

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku.

K.B.







