

1



# FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

# sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 6

2012

## Editorial

### Stati, studie, úvahy a analýzy

Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR - možnosti z pohledu rodičů malých dětí  
Věra Kuchařová

Zaměstnanecká penzijní schémata jako forma zabezpečení na stáří  
Zdeňka Musilová

Sociální konstrukce zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou  
Josef Horňáček, Vlasta Janská

### Z Evropské unie

Vybrané aspekty sociálněprávní ochrany dětí v Slovenské republice

|    |                                                                                |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1  | <b>Statistiky a analýzy</b>                                                    |    |
|    | Analýza penzijního připojištění se státním příspěvkem: současnost a budoucnost | 25 |
| 2  | <b>Informační servis čtenářům</b>                                              |    |
|    | Karta sociálních systémů jako prostředek změn ve využívání sociálních služeb   | 29 |
| 7  | <b>Recenze</b>                                                                 |    |
|    | Různé aspekty sociálních reforem v zemích střední Evropy                       | 30 |
| 14 | <b>Novinky v knižním fondu</b>                                                 | 31 |
|    | <b>Z domácího tisku</b>                                                        | 32 |
| 21 | <b>Ze zahraničního tisku</b>                                                   | 32 |

For summaries of selected articles see the 3<sup>rd</sup> page of the cover.

## Obsahové zaměření časopisu

**Sociální problematika v nejširším vymezení,** zejména tyto tematické okruhy:

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

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

## Informace pro autory

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

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

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

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

Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na e-mailovou adresu: [helena.lisa@vupsv.cz](mailto:helena.lisa@vupsv.cz).

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

### Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 25 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé a klíčová slova v češtině.

Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou, příklady viz [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz).

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

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

# FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

## 1/2012

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

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

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

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

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

**Cena jednotlivého čísla:** 50 Kč

**Vychází:** 6krát ročně

**Dáno do tisku:** 9. 2. 2012

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

### Redakční rada:

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

Vážení čtenáři,

počátkem roku se v praxi začala projevovat jednotlivá opatření sociální reformy, změny v zákoníku práce, převedení administrace všech sociálních dávek na úřady práce a další právní ustanovení, dotýkající se života téměř všech. Od počátku ledna se tak příjemci sociálních dávek a jejich administrátoři, zaměstnavatelé i zaměstnanci museli novým právním úpravám přizpůsobit, což si ze strany příslušných pracovníků jistě vyžádalo značné úsilí a ze strany občanů jistou dávku pochopení a tolerance. Změny byly motivovány snížením administrativní náročnosti a nákladů, dosažením vyšší adresnosti, větší flexibility i lepší kontrolovatelnosti, zjednodušením styku s úřady a jejich větší geografickou dostupností. Další možnosti v tomto směru přinese zavedení karty sociálních systémů, k němuž má dojít v příštích měsících. I v tomto roce se budeme snažit o to, aby se aktuální dění v oboru odráželo v obsahové náplni našeho časopisu.

Rubrika Stati, studie, úvahy a analýzy, jež obsahuje recenzované příspěvky, začíná příspěvkem „Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR: možnosti z pohledu rodičů malých dětí“, jehož autorka se zaměřuje na to, jak podmínky pro sladování rodiny a zaměstnání, popsané ve statí „Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR - strukturální a institucionální podmínky“, publikované v č. 6/2011 FÓRA sociální politiky, reflektují ve svých postojích a požadavcích rodiče dětí předškolního a mladšího školního věku. Rodinnou politikou obou zemí podporovaný model komplementárního rozdělení rolí partnerů-rodíčů konvenuje velké části mladých rodičů, nicméně Slováci a Slovenky jsou v postojích více nakloněny genderové rovnoprávnosti v soukromé i veřejné sféře. Existuje jistý konfliktní vztah mezi rodinnými a profesními ambicemi, ale též mezi preferencemi v rodinném a genderovém kontextu, komplementární model dělby rolí partnerů však nadále převládá. Dílčí snahy o lepší podmínky sladování nevedou k žádoucímu výsledku, nejsou-li součástí komplexnějšího přístupu.

Autorka příspěvku „Zaměstnanecká penzijní schémata jako forma zabezpečení na stáří“ se věnuje otázce finanční udržitelnosti důchodového zabezpečení v podmínkách demografického stárnutí obyvatelstva. Státy za této situace volí cestu diverzifikace, přičemž některé z nich zvolily vícezdrojové financování v rámci prvního pilíře a privatizaci části povinných schémat sociálního zabezpečení, jiné posilují či zavádějí doplňková schémata a přesouvají část odpovědnosti za zabezpečení na stáří na jednotlivce. Článek analyzuje fungování důchodových systémů v Německu, Švédsku a Velké Británii a zaměřuje se na úlohu zaměstnaneckých schémat druhého pilíře v těchto zemích. Tato schémata mají pro zaměstnavatele i zaměstnance své výhody i nevýhody a jednotlivé státy účast v nich různými nástroji podporují v závislosti na tom, jak velkou úlohu v jejich systémech důchodového zabezpečení hrají.

Autoři třetího článku „Sociální konstrukce zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou“ se zaměřili na problémy, s nimiž se na trhu práce setkávají osoby s touto diagnózou. Na trhu práce hůře hledají uplatnění lidé patřící do rizikových skupin, k nimž lze počítat i osoby s psychickými obtížemi. Cílem autorů je zprostředkovat pohled takto postižených jedinců na možnost pracovního uplatnění, stejně jako názory a zkušenosti zaměstnavatelů a pomáhajících pracovníků. Cílem pilotní studie bylo zodpovědět otázku, jak je zaměstnávání lidí s psychiatrickou diagnózou sociálně konstruováno pohledem vybraných aktérů trhu práce.

Nerecenzovaná část se v rubrice Z Evropské unie věnuje sociálně-právní ochraně dětí v Slovenské republice. Následující rubrika Statistika a analýzy obsahuje příspěvek zaměřený na analýzu penzijního připojištění se státním příspěvkem. Informační servis čtenářům tentokrát přináší příspěvek týkající se možností využívání připravované karty sociálních systémů. Dále obsahuje recenzi na knížku o různých aspektech sociálních reform v zemích střední Evropy, obvyklé krátké informace a ukázky z přírůstků a databáze odd. knihovnicko-informačních služeb.

Helena Lisá  
šéfredaktorka

# Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR - možnosti z pohledu rodičů malých dětí

Věra Kuchařová

*Tento text se za použití dat projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ (soubory RZV2-3, podrobnosti uvedeny v literatuře) zaměřuje na to, jak podmínky pro sladování rodiny a zaměstnání, popsané ve stati „Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR - strukturální a institucionální podmínky“, publikované v č. 6/2011 FÓRA sociální politiky, reflektují ve svých postojích a požadavcích rodiče dětí předškolního a mladšího školního věku. Rodinnou politikou obou zemí podporovaný model komplementárního rozdělení rolí partnerů-rodičů konvenuje velké části mladých rodičů, nicméně Slováci a Slovenky jsou v postojích více nakloněni genderové rovnoprávnosti v soukromé i veřejné sféře. Existuje jistý konfliktní vztah mezi rodinnými a profesními ambicemi, ale též mezi preferencemi v rodinném a genderovém kontextu, komplementární model dělby rolí partnerů však nadále převládá. V oblasti kombinace rodiny a zaměstnání ani jedna země nedosahuje úrovně požadované pro země EU. Dílčí snahy o lepší podmínky sladování nevedou k žádoucímu výsledku, nejsou-li součástí komplexnějšího přístupu.*

Fakta shromážděná ve zmíněné stati ukazují, že v zásadě platí, že obě země patří k jednomu typu tzv. „rodinného režimu“ (family regime), tzn. vykazují velmi blízké charakteristiky sociální a hodnotově normativní podpory rodin včetně míry podpory genderové rovnoprávnosti. Legislativa, veřejné mínění i rodinná politika v nezanedbatelné míře přispívají k udržování genderových rozdílů. To se odráží v trvalých bariérách úspěšnější harmonizace rodiny a zaměstnání. Jsou zde však jisté rozdíly. Z pohledu typologie rodinných politik se česká jeví jako o něco více orientovaná na tradiční rodičovské role (muže živitele) než slovenská, ač obě mají některé rysy defamilialistické liberálně orientované rodinné politiky (srv. Steinhilber, 2005; Švarc, Švarcová, 2007; Soukupová, 2008; Fučík, Chromková Manea, 2008). Ty jsou však zastíněny, zejména v ČR, takovými familialistickými prvky, jako je délka rodičovské dovolené spolu s délkou nároku na rodičovský příspěvek (srv. Kocourková, 2006). Poněkud nekonzistentní rodinná politika ČR i SR má diferencované dopady na strategie sladování rodiny a zaměstnání. Zřetelnější je nicméně v tomto kontextu pod-

pora tradičního pojetí rodinných rolí než genderové rovnoprávnosti (srv. Sladování, 2010). Tyto efekty by nebyly samy o sobě výrazné, kdyby je neposilovaly podmínky na trhu práce a pracovní podmínky vytvářené zaměstnavateli.

Z hlediska pracovních podmínek (ne)podporujících harmonizaci rodiny a zaměstnání se země liší tím, že v ČR jsou o něco lepší podmínky pro flexibilní pracovní režimy, zatímco na Slovensku je příznivější tendence ve vytváření prorodinného klimatu ve firmách. Přesto podniky neprokazují v žádné ze zemí takovou vstřícnost k zaměstnancům s rodinnými povinnostmi, která by příliš přesahovala právně vymezené povinnosti zaměstnavatelů. To nerozvíjí rodičům malých dětí prostor pro účinnější sladování povinností v rodině a v zaměstnání.

Podívejme se zde, jak se v uvedeném společensko-ekonomickém kontextu formují vybrané předpoklady a základní strategie sladování rodiny a zaměstnání v mikrosociální rovině. Vycházíme z předpokladu, který zde ale není předmětem ověřování, že chování (zde rodičů malých dětí) odráží externí podmínky, přičemž se tyto

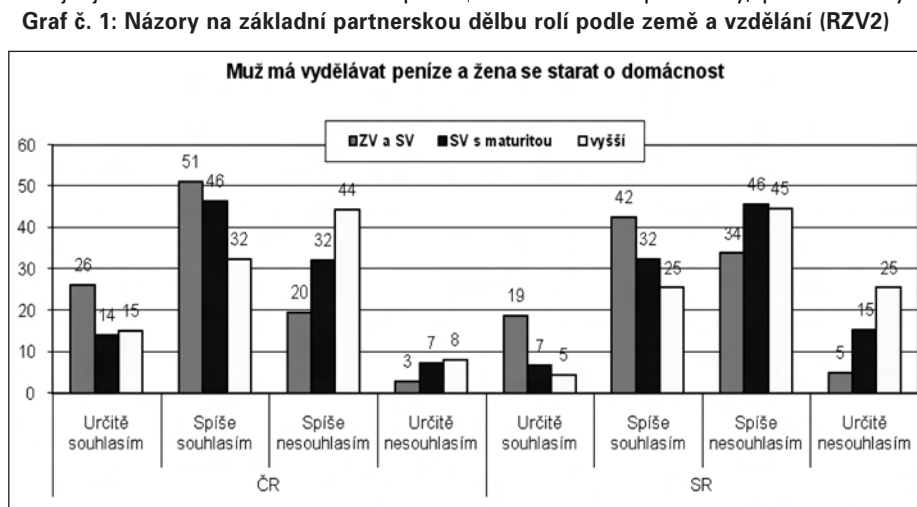
vytvářejí mj. v reflexi individuálních preferencí a zájmů. Ověřit chceme hypotézu, že hodnotové orientace a preference rodičů malých dětí, jichž se zvláště intenzivně týkají problémy harmonizace rodiny a zaměstnání, vykazují spíše tradiční rysy, nicméně jsou do jisté míry inkonzistentní. Výsledkem je nezanedbatelná míra legitimacy stávající koncepce rodinné politiky.

Postoje se však mění a lze předpokládat změny nároků na rodinnou politiku v budoucnosti (srv. Sirovátka, Bartáková, 2008). Obojí se totiž vyvíjí v průběhu rodinného cyklu (viz Höhne et. al., 2010).

## Názory rodičů na genderové otázky a partnerskou dělbu práce

Pro hodnocení jak strategií volených v rodinách v zájmu sladování rodiny a zaměstnání, tak očekávání podpory od státních a dalších institucí je důležité znát názory na genderové otázky a partnerskou dělbu práce. Celkově, měřeno různými indikátory, je preferována egalitární dělba rolí mezi partnery, která je jedním ze základních předpokladů úspěšné kombinace pracovních a rodinných závazků. Uvedená preference není výrazná, v ČR je její podpora vyrovnaná s opačným názorem, zatímco dotazání slovenští rodiče vykazují větší akceptaci genderové rovnoprávnosti a citlivost k ní (srv. Svobodová, Štátná, 2010<sup>1</sup>). Ilustruje to graf č. 1, který ukazuje míru souhlasu s komplementární dělbou práce v odpovědích na obvyklou, ostřejší formulovanou otázku, měřící genderové postoje. Dokumentuje také nezanedbatelný vliv vzdělání, zhruba stejně velký v obou zemích (uveden proto, že celkově jsou slovenské výběrové soubory „vzdělanější“). Na Slovensku se navíc méně liší názory mužů a žen, genderové rozdíly jsou statisticky významné pouze v ČR<sup>2</sup>.

Ve výběrových šetřeních nebývají odpovědi na různé otázky měřící tyto postoje konzistentní, proto byla provedena faktorová analýza celé baterie otázek (tabulka č. 1), aby zachytila kvalitativní (obsahové) aspekty celkových postojů. Byly rozliše-



Pozn.: 1. ZV=základní vzdělání, SV=střední vzdělání;

2. koeficienty kontingence (CN)<sup>2</sup> na hladině významnosti 0,000: rozdíl mezi zeměmi 0,22; rozdíly podle vzdělání: ČR 0,24; SR 0,28

**Tabulka č. 1: Faktorová analýza postojů k rovnoprávnosti postavení mužů a žen (RZV2)**

|                                                                       | genderová rovnost | aktivní podíl otců | komplementárnost rolí | konflikt rodičovství a profese |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------|
| muž a žena mají mít stejné povinnosti v péči o domácnost              | 0,489             | 0,434              | -0,052                | -0,142                         |
| muž a žena mají mít stejnou možnost věnovat se zaměstnání             | 0,752             | 0,122              | -0,183                | -0,023                         |
| dnes žena potřebuje vzdělání a vlastní kariéru                        | 0,646             | 0,049              | -0,304                | 0,211                          |
| do rodinného rozpočtu mají přispívat muž i žena                       | 0,600             | 0,036              | -0,168                | -0,030                         |
| muž a žena mají mít stejnou možnost věnovat se svým zájmům            | 0,725             | 0,128              | 0,149                 | -0,066                         |
| pokud výhodné, pak správné: muž doma s dětmi a žena do práce          | 0,203             | 0,717              | -0,127                | -0,017                         |
| rodičovskou dovolenou čerpat střídavě - rovnoměrné rozdělení péče     | 0,024             | 0,831              | -0,008                | 0,107                          |
| muž má vydělávat a žena se má doma starat o rodinu                    | -0,252            | -0,260             | 0,621                 | 0,143                          |
| být trvale v domácnosti přináší radost a uspokojení jako v zaměstnání | -0,095            | 0,107              | 0,750                 | -0,196                         |
| předškolní dítě zaměstnané matky trpí                                 | -0,056            | -0,138             | 0,612                 | 0,375                          |
| mít děti znamená velké omezení rodičů                                 | -0,087            | -0,074             | 0,052                 | 0,776                          |
| péče o dítě ohrožuje kariéru                                          | 0,067             | 0,141              | 0,016                 | 0,792                          |
| <b>vyčerpaná variance % (celkem 56,8 %)</b>                           | <b>18,600</b>     | <b>12,900</b>      | <b>12,700</b>         | <b>12,600</b>                  |
| <b>průměrné skóre muž</b>                                             | <b>0,083</b>      | <b>0,127</b>       | <b>-0,047</b>         | <b>-0,034</b>                  |
| <b>průměrné skóre žena</b>                                            | <b>-0,079</b>     | <b>-0,121</b>      | <b>0,045</b>          | <b>0,033</b>                   |
| <b>průměrné skóre ČR</b>                                              | <b>0,116</b>      | <b>-0,027</b>      | <b>-0,252</b>         | <b>-0,135</b>                  |
| <b>průměrné skóre SR</b>                                              | <b>-0,113</b>     | <b>0,026</b>       | <b>0,245</b>          | <b>0,131</b>                   |

KMO and Bartlett's Test 0,769; Sig. 0,000

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ny čtyři faktory, které lze nazvat: genderová rovnost, aktivní podíl otců, komplementárnost rolí a konflikt rodičovství a profese. Ukázalo se tedy, že baterie otázek použitá v souboru RZV2 rozlišuje různorodost postojů a poukazuje na jistou strukturovanost celkového postoje k partnerské dělbě rolí. Údaje v grafu č. 1 nicméně ilustrují dost spolehlivě celkový postoj rodičů v rané fázi rodinného cyklu, který je východiskem reálných strategií harmonizace rodinných a profesních aktivit.

Na základě faktorové analýzy nebyly mezi zeměmi shledány velké rozdíly, stejně jako mezi muži a ženami. Národní rozdíly se týkají, pokud existují, hlavně míry tradičního pojetí dělby rolí partnerů, genderové rozdíly byly zjištěny u názorů na roli otců. Slovenští rodiče výrazněji požadují rovnoprávnost zjevně proto, že méně pociťují existenci konfliktu mezi rodičovskými a profesními rolími (čtvrtý faktor). Další zjištění výzkumu naznačují i jejich větší ochotu je řešit „genderově rovnoprávnějšími metodami“. Prokázali v deklaracích o svém reálném chování větší otevřenost rodičů k „záměně rolí“, operacionalizované přijetím strategie otce na rodičovské dovolené (poněkud v rozporu s uvedenými postoji). Na Slovensku projevilo ochotu (RZV2) zůstat s dětmi na rodičovské dovolené 54 % otců malých dětí, v ČR jen 40 % a od svých partnerů to očekávalo jen 35 % českých žen (v SR se odpovědi mužů a žen neliší; míru rozdílu mezi zeměmi vyjadřuje CN=0,22/0,000). Reálné podíly otců na rodičovské dovolené jsou ovšem v obou zemích zanedbatelné. Proč je zde rozpor mezi postoji a chováním, lze z větší části vysvětlit strukturálními podmínkami, jako jsou platové rozdíly mužů a žen a přístupy zaměstnavatelů, stejně jako hodnotově normativním kontextem (přetrvávající tradiční chápání mužských a ženských rolí).

Ceši nejenže zastávají signifikantně častěji tradičnější názory na rozdělení rolí mužů a žen, ale navíc vykazují jejich relativně větší shodu mezi partnery (data RZV3). Ta je ovšem poměrně vysoká v obou zemích. Míra shody vyjádřená koeficientem kappa dosahuje v ČR u jednotlivých položek hodnot 0,14 (rovné možnosti věnovat se zaměstnání) až 0,38 (rovné možnosti věnovat se svým zájmům). Na Slovensku jsou tyto hodnoty a jejich rozmezí 0,13 (také u položky „rovné možnosti věnovat se zaměstnání“) a 0,32 (do rodinného rozpočtu by měli přispívat oba partneři)<sup>4</sup>. Nacházíme tu jisté predispozice pro nerovnosti v reálném rozdělení rolí v době, kdy je třeba pečovat o malé děti. Ženy v obou zemích pak také vnímají negativní dopady domácí péče na profesní život silněji než muži, protože je reálně takto zažívají. V obou zemích, především ale u žen, hraje roli vzdělání, když jeho vyšší úroveň je spojena s vyššími profesními ambicemi, tedy i větším zájmem o egalitární dělbu práce pro rodinu.

Poměrně vysoká partnerská shoda panuje také ohledně jedné ze zásadních otázek v rámci strategie mladých rodin při hledání souladu mezi rodinou a zaměstnáním, kterou je požadovaná délka rodičovské dovolené<sup>5</sup>. Z hlediska následného pracovního uplatnění matky označilo reálně využitou délku za správnou 50 % párů v ČR a 43 % v SR, za příliš dlouhou 15 %, resp. 16 %. V ČR ji označila za delší, než by bylo optimium, zhruba desetina mužů i žen. Na Slovensku ji však za příliš dlouhou označily ženy ve 12 % párů, zatímco muži jen v 7 %. Obdobné hodnocení, ale z hlediska potřeb dítěte, zaznamenalo ještě větší partnerskou shodu. S délkou RD bylo z tohoto hlediska spokojeno 71 % českých a 78 % slovenských párů. Nespokojenost byla vyjadřována spíše výjimečně, a pak si lidé větší-

nou přáli delší rodičovskou dovolenou (oba rodiče v každé zemi v cca 8 %) s ohledem na dítě, ale naopak kratší s ohledem na zaměstnání ženy.

Vzhledem k těmto zjištěným představám o strategiích harmonizace rodiny a zaměstnání by se dalo předpokládat, že slovenští rodiče budou mít trochu vyšší očekávání společenské podpory rovnoprávného postavení žen a mužů formou opatření rodinné politiky, budou preferovat genderově neutrální nástroje a opatření či budou jinak hodnotit jejich efektivitu. K tomu se ještě vrátíme.

Jednou z možností ověření, nakolik se deklarovaná míra požadované rovnoprávnosti postavení mužů a žen projevuje v reálném životě, je míra shody prosazovaných strategií plnění rodinných funkcí s uvedenými postoji a míra shody v partnerském vyjednávání. Ta byla již výše zmíněna. Navzdory požadavkům na rovnoprávné postavení partnerů, deklarovaným ve výzkumu rodičů malých dětí, jen polovina českých a slovenských žen a ještě méně mužů, hlavně českých, skutečně takové uspořádání ve své rodině prosazuje (graf č. 2). Mít stejnou možnost věnovat se zaměstnání totiž nebývá chápáno doslovně. Pouze 43 % dotázaných mladých Slováků a 31 % Čechů, kteří souhlasí s výrokem o rovných možnostech partnerů věnovat se svému zaměstnání, současně za nejlepší způsob předcházení konfliktu rodiny a zaměstnání považuje situaci, kdy oba vykonávají stejně náročné povolání. Ostatní většinou volí možnost, kdy muž vykonává povolání náročnější (otázka byla položena tam, kde byli oba zaměstnaní). Dotázaní na Slovensku (hlavně muži) zde prokazují větší konzistenci názorů. Nicméně v obou zemích je zde opět dosahováno poměrně vysoké míry souhlasného postoje partnerů (CN 0,50 v ČR a 0,33 v SR,

Kappa 0,36 a 0,31; vždy na hladině významnosti 0,000). Naznačuje to, že komplementární dělba rolí mezi partnery je ve více než polovině domácností s malými dětmi v obou zemích výsledkem vzájemné dohody partnerů. Může to být projevem výše zmíněné „strukturovanosti“, čili jisté inkonzistence, názorů na genderové rozdělení činností pro rodinu.

Z provedené dílčí analýzy toho, jak je pojímána genderová rovnost v partnerství u rodičů dětí předškolního a nejmladšího školního věku, jsou zřejmé částečně odlišné přístupy lidí v ČR a SR. V obou zemích se však ukazuje, že v době potřeby intenzivnější péče o děti velká část rodičů zastává názory, které podporují komplementární dělbu rolí partnerů. Je tu tedy jistý soulad mezi opatřeními rodinné politiky a požadavky populace lidí v počátečních fázích rodinného cyklu. Výsledné chování však

komplikuje situaci žen matek na trhu práce, zejména při návratu z rodičovské dovolené. Lze si tedy položit otázku, zda se tu nejedná o jakýsi začarovaný kruh, v němž se pohybují strategie harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiče by se z něj měli šanci vymanit, pokud by o to stáli (a výzkumy ukazují, že mnozí ano, zvláště lidé z určitých sociodemografických skupin), za předpokladu, že společenské podmínky rozšíří prostor pro svobodnější volbu strategií.

## Očekávání mladých rodičů od rodinné a sociální politiky a politiky zaměstnanosti

Lidé na počátku životní a rodinné dráhy si v obou zemích uvědomují potřebu společenské podpory rodičovství, ale nechtějí na ni spoléhat, resp. asistence rodinné

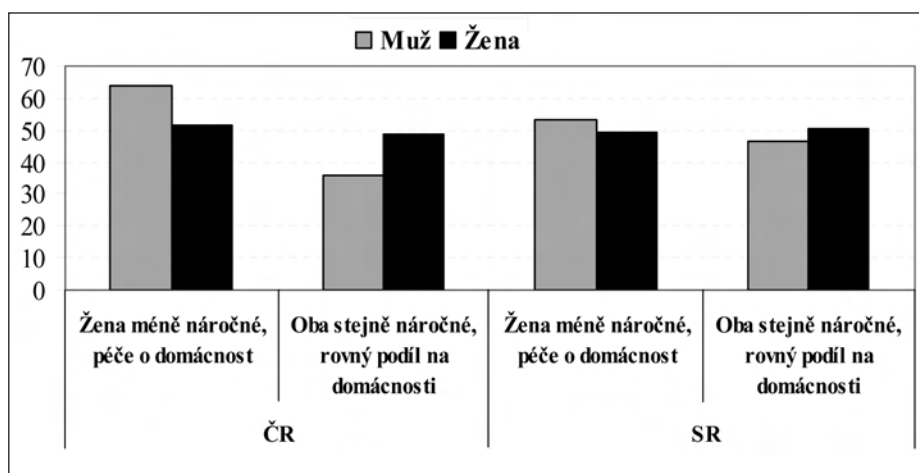
politickými opatřeními není rozhodujícím faktorem jejich rozhodování o rodičovství (srv. Kuchařová, 2008). Naopak je výrazně oceňována jako podpora slaďování rodinných a pracovních rolí. Problémové dopady narození dítěte vidí lidé, více ženy než muži, zejména v poklesu příjmů, omezení realizace osobních zájmů a omezení profesního uplatnění. V tomto pořadí to platí pro ČR i SR. Tato percepce souvislosti založení rodiny se promítá do očekávání vůči rodinné, příp. sociální politice. Obecně je vyžadováno především posílení příjmů (tabulka č. 2). To nelze chápat jen jako výraz hlavního zájmu o materiální podmínky rodičovství, ale též v souvislosti s většinou preferovaným dlouhým přerušením profesní kariéry (téměř výlučně žen) při péči o dítě první 1–3 roky po narození. Opatření směřující k trhu práce jsou žádána podstatně méně, než by odpovídalo deklarovaným dopadům rodičovství. Naopak je ceněna možnost setrvat v domácí péči o dítě co nejdéle, jakkoliv je to na úkor profesního života. V souladu s tím jsou pro mladé rodiny vyžadovány spíše dávky než služby (srv. Höhne, 2008). Lidé tak vlastně preferují takové nástroje rodinné politiky, které skrze dopady na profesní dráhu spíše prohlubují genderové nerovnosti (srv. Sirovátková, Bartáková, 2008: 91 an.). Buď si to neuvědomují, nebo to akceptují. Tyto preference nejsou závislé na tom, jak se k této nerovnosti lidé vyjadřují v postojích. Nejsou však diferencovány ani podle pohlaví, což vyjadřuje akceptaci komplementární dělby rolí partnerů v době péče o nejmenší děti (explicitně ilustrovanou posledním pořadím položky o střídání rodičů na rodičovské dovolené). Jakkoliv jsou nepatrné, statisticky nevýznamné, přesto rozdíly mezi ČR a SR odrážejí odlišnosti v rodinné politice v těchto zemích (např. nižší náhradu ušlého příjmu u příspěvku v mateřství nebo relativně lepší dostupnost zařízení denní péče pro děti do tří let, obojí na Slovensku<sup>6</sup>).

Celkový přístup k roli státu a k dělbě rolí mezi partnery se odráží v tom, že větší očekávání nebo nespokojenost se stávajícím stavem se týkají rodinné (sociální) politických opatření oproti opatřením v pracovním kodexu a legislativě o zaměstnanosti.

Míra souladu názorů na vhodná opatření rodinné politiky byla ověřována v souboru partnerských dvojic zjednodušenou otázkou na preference (tabulka č. 3). Shoda je poměrně vysoká, zejména v ČR, přičemž se tyto postoje liší podle dané země. Slováci v tomto pohledu zřetelněji upřednostňují finanční pomoc a podceňují význam pracovního zapojení žen také, nebo právě, v době raného mateřství. Nižší zájem o služby oproti dárkám je už vlastně důsledkem preferovaného přerušování pracovní kariéry ženy po dobu několika let po narození dítěte oproti paralelnímu výkonu mateřské a profesní role.

Základní služby pro rodiny (s malými dětmi) poskytují zařízení denní péče o děti,

**Graf č. 2: Preferovaný způsob řešení vztahu mezi rodinou a zaměstnáním v rodinách obou zaměstnaných partnerů s malými dětmi - náročnost zaměstnání a podíl na domácnosti (RZV3)**



Pozn.: varianty odpovědí byly (zestručněno): 1. žena vykonává méně náročné zaměstnání a více se stará o domácnost a děti; 2. takto jsou role přičteny otci; 3. oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a rovným dílem se dělí o péči o domácnost a děti. V grafu znázorněny volby 1. a 3. varianty.

**Tabulka č. 2: Hodnocení vybraných opatření rodinné a sociální politiky – podíly umístění položek na 1.–3. místě (v %, RZV2)**

|                                                            | ČR % | SR % | ČR pořadí | SR pořadí |
|------------------------------------------------------------|------|------|-----------|-----------|
| Dobře placená a dlouhá rodičovská dovolená                 | 49   | 46   | 1         | 2         |
| Dobře placená mateřská dovolená                            | 47   | 57   | 2         | 1         |
| Dostatečně vysoké přídavky na děti                         | 37   | 39   | 3         | 3         |
| Možnosti zkrácených úvazků a pružné pracovní doby          | 32   | 28   | 4         | 6         |
| Cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi                 | 28   | 31   | 5         | 4–5       |
| Dobrá dostupnost mateřských škol                           | 27   | 31   | 6         | 4–5       |
| Snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi              | 16   | 10   | 7         | 8–10      |
| Dobrá dostupnost zařízení pro děti do tří let              | 12   | 6    | 8         | 13–14     |
| Dostatek zařízení pro děti v mimoškolní době               | 11   | 10   | 9         | 8–10      |
| Dostatečně vysoké porodné při narození dítěte              | 10   | 10   | 10        | 8–10      |
| Kvalitní pracovněprávní ochrana rodičů v zaměstnání        | 8    | 11   | 11        | 7         |
| Snížení nákladů na vzdělání dětí                           | 6    | 8    | 12–14     | 12        |
| Povinnosti zaměstnavatele poskytovat matkám 1–2 dny volna  | 6    | 9    | 12–14     | 11        |
| Možnost novomanželské půjčky                               | 6    | 6    | 12–14     | 13–14     |
| Možnost rodičů střídát se na mateřské, rodičovské dovolené | 3    | 2    | 15        | 15        |

Poznámka: Respondenti měli mezi uvedenými položkami vybrat 3 nejdůležitější a přiřadit jim pořadí 1. až 3. První dva číselné sloupce tabulky uvádějí součet, kolikrát byla položka vybrána na některém z prvních tří míst. Poslední dva sloupce uvádějí pořadí položek podle souhrnných výsledků.

jejichž nabídka vytváří jeden ze zásadních předpokladů návratu žen (mužů) po rodičovské dovolené na trh práce a tím podmínky takové strategie sladování rodinného a pracovního života, která se zakládá na egalitární partnerské dělbě práce. Zjištěná poptávka po těchto službách opět odráží spíše tradičněji orientované preference formy péče o děti, přestože tyto preference „konzervují“ tradiční partnerskou dělbu rolí a zhoršují postavení žen na trhu práce.

Zhruba čtvrtina rodičů dětí příslušného stáří odmítá využívání služeb denní péče po celé období předškolního věku. Nicméně slovenští rodiče častěji než čeští upřednostňují zařízení pro nejmladší děti (už v případě dvou- až tříletých dětí) a naopak pro ně také méně často preferují rodičovskou péči. Rozdíl není sice příliš statisticky významný (CN 0,17/0,000), ale zajímavější je to, že nižší potřebu rodičovské péče do značné míry způsobuje orientace na péči prarodičů (např. pro dvou- až tříleté děti považuje za nejlepší rodičovskou péči 87 % dotázaných rodičů v ČR a 75 % v SR, zatímco prarodičovskou péči zmínilo v ČR 6 % a v SR 13 %). U starší věkové kategorie dětí (3–4 roky) je zájem o prarodiče vyrovnaný, ale v ČR je tomu díky trvalé preferenci péče rodinné, zatímco na Slovensku je to důsledek přesunu zájmu ve prospěch institucionální péče. Přes tyto rozdíly služby před rodinnými dávkami upřednostňují spíše Češi. Může to být i tím, že všechny základní rodinné dávky hrají podle subjektivních hodnocení rodičů malých dětí v rodinách v SR významnější roli než v českých (také objektivně, viz Mitchell, 2010). Češi také kladou větší důraz na vytváření pro rodiče příznivých podmínek na trhu práce než Slováci, navzdory vyšší nezaměstnanosti na Slovensku. Nelze nevyslovit pochybnost o tom, jak vlastně interpretovat data o požadavcích lidí vůči veřejným politikám. Postojové diskrepance se zde zřejmě projevují v nevyhraněnosti názoru na roli státu, příp. dalších subjektů rodinné politiky. Na druhé straně se nabízí vysvětlení, že české ženy se obtížněji vrací na trh práce po rodičovské dovolené vzhledem k tomu, že je, spolu se čtyřletým nárokem na rodičovský příspěvek, jejich domácí péče delší než v SR. To však šetření RZV nepotvrdilo. Podíl žen, které se vrátily do zaměstnání bez problémů, byl obdobný, mírně nadpoloviční. Poněkud vyšší však byly v SR podíly matek, které zůstaly po rodičovské dovolené nezaměstnané, a těch, které zůstaly doma pečovat o (další) dítě. Češky naproti tomu mírně častěji dočasně řešily drobnější problémy s návratem do zaměstnání.

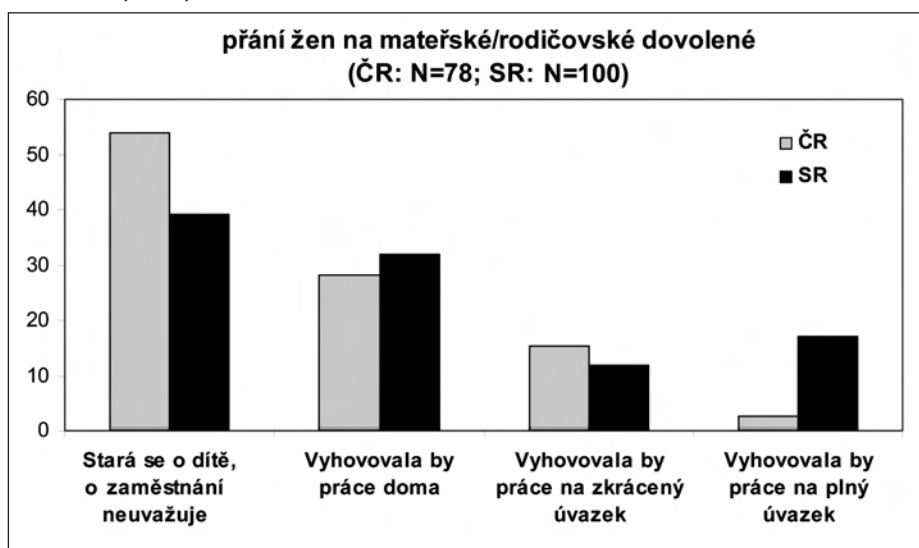
Je možné hledat vysvětlení těchto diskrepancí v tom, jak jsou hodnoceny potenciální dopady zavedení opatření rodinné politiky, která respondenti vybrali jako nejžádanější? Pořadí nejžádanějších opatření je v obou zemích velmi podobné (tabulka č. 2). Slovenský soubor však vykazuje větší důvěru v jejich efektivitu. Slováci více než Češi věří, že vybraná opatření rodinné

Tabulka č. 3: Preferované přístupy rodinné politiky k řešení kombinace rodiny a zaměstnání (podíly v %, RZV3)

|                                                                                 |                                 | soulad názoru partnerů<br>koeficient kappa* |      | ČR   |      | SR   |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------|------|------|------|------|------|
|                                                                                 |                                 | ČR                                          | SR   | Muži | Ženy | Muži | Ženy |
| Kterou ze dvou oblastí by se měl stát v péči o rodiny s dětmi zabývat především | Rozšiřování sociálních služeb   | 0,54                                        | 0,42 | 34,8 | 32,5 | 24,9 | 21,5 |
|                                                                                 | Zvyšování finančních dávek      |                                             |      | 33,6 |      | 23,2 |      |
|                                                                                 |                                 |                                             |      | 65,2 | 67,5 | 75,1 | 78,5 |
|                                                                                 |                                 |                                             |      | 66,4 |      | 76,8 |      |
| Co by měl dělat stát pro ženy s malými dětmi především                          | Podporovat finančně             | 0,48                                        | 0,31 | 58,3 | 55,8 | 71,1 | 67,9 |
|                                                                                 | Vytvářet podmínky na trhu práce |                                             |      | 57,0 |      | 69,5 |      |
|                                                                                 |                                 |                                             |      | 41,8 | 44,3 | 28,9 | 32,1 |
|                                                                                 |                                 |                                             |      | 43,0 |      | 30,5 |      |

\*hladina významnosti 0,000

Graf č. 3: Hodnocení vlastní situace nepracujícími matkami na rodičovské dovolené (RZV2)



politiky usnadní dosáhnout žádaného počtu dětí a v plánovanou dobu. Také více věří, že jim umožní zaměstnání v době zvýšených nároků na výchovu dětí. Ohledně sladování rodiny a zaměstnání a samotné výchovy dětí jsou však v obou zemích deklarovány obdobné názory, tj. hlavně ty, které vyjadřují víru v pozitivní efektivitu prarodičovských opatření. Věří v ni 79 % respondentů v ČR a 83 % v SR.

Legitimita rodinné politiky, konkrétně v kontextu kombinace rodiny a zaměstnání, je tedy v obou zemích vysoká. Z toho plynou jak vysoká očekávání vůči ní ve smyslu posilování paternalistického přístupu státu k rodinám, tak oprávněné požadavky, týkající se vytváření obecného společenského klimatu a zainteresování relevantních subjektů, jmenovitě zaměstnavatelů a obcí. Současně je tu evidentní rozpor, protože nejčastěji požadovaná opatření nejsou ta, která odborníci považují za konstruktivní z hlediska sladování rodinných a profesních rolí.

Typickým příkladem je rodičovská dovolená, jejíž tříleté trvání je v obou zemích preferováno i ve fiktivní konfrontaci (navozené otázkou dotazníku) s variantami kratší dovolené s vyšší finanční náhradou pří-

jmu<sup>7</sup>. Odmítána je však i její delší varianta. Současně by ženy v obou zemích uvítaly větší možnost paralelní výdělečné činnosti, než reálné existují (graf č. 3). Zde je jasný negativní vliv strukturálních podmínek. Formálně právně jsou v obou zemích vytvořeny vhodné podmínky, reálná praxe ale nevytváří dostatečnou nabídku relevantních flexibilních pracovních režimů. Tento požadavek je výraznější na Slovensku, kde se i v tomto projevuje malá, nebo možná negativní zkušenost se zkrácenými úvazky (graf č. 3). Reálně se ženy v ČR i v SR chovaly v tomto smyslu v době rodičovské dovolené obdobně (34 % Češek a 29 % Slovenek si občas přivydělalo, vždy spíše výjimečně; v obou případech jen 6 % matek mělo trvalejší zaměstnání, většinou krátkodobé). Vyšší možnost pracovat na kratší úvazek umožňuje českým matkám častěji nastoupit po rodičovské dovolené do zaměstnání oproti slovenským<sup>8</sup>. Relativně nižší kompenzace příjmu v době rodičovské dovolené na Slovensku se nepromítá do rozdílů ve věku dítěte v době, kdy se jeho matka vrací do zaměstnání (v necelé polovině případů je to okolo třetího roku věku, necelé tři desítky matek se vrací dříve).

**Tabulka č. 4: Preferované pracovní zapojení a forma práce ženy (typ úvazku) podle věku dětí (řádkové relativní počty v %, RZV3)**

| období podle stáří dítěte/dětí       | Preferovaná forma práce ženy (typ úvazku) |                 |             |                |                 |             | Shoda názorů partnerů<br>- kappa koeficient* |      |
|--------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------|-------------|----------------|-----------------|-------------|----------------------------------------------|------|
|                                      | ČR                                        |                 |             | SR             |                 |             | ČR                                           | SR   |
|                                      | na celý úvazek                            | částečný úvazek | zůstat doma | na celý úvazek | částečný úvazek | zůstat doma |                                              |      |
| některé z dětí ve věku 1–2 roky      | 2,0                                       | 4,4             | 93,6        | 1,1            | 7,2             | 91,7        | 0,22                                         | 0,41 |
| některé z dětí ve věku 2–3 roky      | 1,9                                       | 14,5            | 83,6        | 5,3            | 22,1            | 72,6        | 0,40                                         | 0,30 |
| některé z dětí ve věku 3–6 let       | 17,0                                      | 55,8            | 27,2        | 34,0           | 45,2            | 20,9        | 0,29                                         | 0,36 |
| nejmladší dítě začne chodit do školy | 41,5                                      | 49,6            | 8,9         | 47,5           | 42,7            | 9,8         | 0,44                                         | 0,45 |

\* na hladině významnosti 0,000

Rozdíly mezi preferovaným časováním návratu do zaměstnání po narození dítěte a skutečně realizovaným není ani v jedné zemi výrazný. Jak už bylo zmíněno, nejčastěji bývá využívána celá délka rodičovské dovolené a po ní ženy nastupují převážně na plný úvazek. Často je kladena otázka, nakolik je to způsobeno známými preferencemi a nakolik systémově a institucionálně. Do značné míry tu působí oba typy determinant synergicky. Můžeme si ale položit další otázku – jestliže se ženy zřejmě tak či onak podřizují institucionálním podmínkám, nakolik se podřizují partnerovi (který může být i reprezentantem názorů širšího příbuzenstva nebo sociálního prostředí). V tabulce č. 4 vidíme, že názory partnerů se v této oblasti dost shodují, ale míra shody kolísá jak při srovnání republik, tak podle věku dítěte. Nevýšší partnerská shoda názorů je v obou republikách u dětí mladšího školního věku, kde je i největší variabilita názorů. U mladších dětí se liší míra shody v republikách. V raných fázích rodičovství jsou spíše muži nositeli tradičního přístupu ke kombinování mateřství s profesními ambicemi ženy.

## Závěry

Rodinnou politikou v ČR i SR podporovaný model komplementárního rozdělení rolí partnerů-rodíčů konvenuje velké části mladých rodičů. Nicméně v hodnotových orientacích lze nalézt mezi těmito zeměmi rozdíly. Slováci (Slovenky) jsou v postojích více nakloněni genderové rovnoprávnosti v soukromé i veřejné sféře. Přitom analýza potvrdila rozpornost mezi názory na rovné příležitosti mužů a žen a požadavky týkajícími se jednotlivých rodinně politických opatření. Inkonzistence názorů a preferencí poukazuje na to, že existuje jistý konflikt vztah mezi rodinnými a profesními ambicemi, ale též mezi preferencemi v rodinném a genderovém kontextu. Snahy o prosazení lepších podmínek pro harmonizaci rodinných a profesních rolí prostřednictvím vyrovnanější dělby práce mezi partnery nutně v ČR i v SR narážejí na vysokou míru akceptace stávajícího stavu velkou částí veřejnosti, kdy alespoň v určité fázi rodinného cyklu (v době rané péče o děti) je preferován a převládá komplementární model dělby rolí partnerů.

Kombinace rodiny a zaměstnání by měla na celospolečenské úrovni vést k dosažení několika základních cílů: v oblasti zaměstnanosti k její míře (zejména v případě žen) požadované v zájmu udržitelného rozvoje, v porodnosti k její míře odpovídající populačnímu klimatu a v oblasti rovných příležitostí mužů a žen k funkční míře dělby rolí a rovnoprávnosti životních podmínek. Ani jedna ze sledovaných zemí nedosahuje v těchto oblastech úrovně často požadované na národní úrovni (porodnost) či doporučené pro země EU (zaměstnanost žen, rovnost příležitostí). Proto jsme analyzovali některé souvislosti harmonizace rodiny a zaměstnání, jak z hlediska strukturálních podmínek, tak z hlediska chování rodičů nejmenších dětí a jejich preferencí. Česká a slovenská společnost mají v oblasti rodinného chování a genderových vztahů stále podstatně více shodného, ale ani zjištěné rozdíly nejsou nevýznamné. Není např. bez zajímavosti, že Slovensko, považované (i vlastními obyvateli) donedávna za vývojově spíše dohánějící více západně orientované české země, vykazuje některé více (post)modernistické rysy než ČR.

Sledované země se od sebe liší v řadě dílčích podmínek pro slaďování rodiny a zaměstnání. Nicméně navzdory odlišnostem v koncepci a v některých opatřeních rodinná politika spolu s dalšími veřejnými politikami v obou zemích ve výsledku podmiňuje obdobné chování českých a slovenských rodičů malých dětí. Podobně lze hodnotit také shody a rozdílnosti i výsledné působení podmínek na trhu práce a v přístupu zaměstnavatelů. Lze z toho odvodit, že dílčí snahy o lepší podmínky slaďování nevedou k žádoucímu výsledku, nejsou-li součástí komplexnějšího přístupu.

1 Jakkoliv se to zdá být vzhledem k vyšší míře religiozity a některých tradičnějších postojů Slováků oproti více „západním“ Čechům nelogické, k obdobnému zjištění došli už v roce 2001 M. Tuček et al. (2003).

2 S výrokem určité nebo spíše souhlasí v ČR 71 % mužů a 57 % žen, na Slovensku je to 49 % a 37 %. Nečekaně vysoké podíly souhlasících mohou být ovlivněny tím, že jsou dotázáni rodiče nejmenších dětí, kteří pro danou fázi rodinného cyklu často preferují komplementární dělbu rolí partnerů.

3 CN = koeficient kontingence měří míru závislosti nprínálních znaků.

4 Koeficienty kontingence dosahovaly v ČR hodnoty v rozmezí 0,38 až 0,55 a v SR to bylo 0,31 až 0,48 na hladině významnosti 0,000. To bylo podrobněji sle-

dováno, ale zde není prostor pro detailnější uvedení výsledků (viz Höhne et al., 2010).

5 V době konání výzkumu byla maximální zákonná délka rodičovské dovolené 3 roky v ČR i v SR. Tato možnost bývá většinou matek využívána.

6 Podle OECD Family Database je umístěno do zařízení denní péče o děti různého typu v ČR 2,2 % dětí do 3 let, zatímco v SR jsou to 3 %. U tříletých dětí jsou podíly umístěných dětí 58,3 % v ČR a 62,9 % v SR.

7 V době výzkumu tzv. „třírychlostní“ rodičovská dovolená neexistovala, jen se o ní diskutovalo.

8 V SR zůstává 20 % žen doma, mnohé jako nezaměstnané, v ČR jen 7 %; na kratší úvazek jich pracovalo v SR 6 %, ale v ČR 29 %; naopak na celý úvazek nastoupilo na Slovensku 63 % matek, zatímco v ČR 52 %.

## Literatura:

- Fučík, P. - Chromková Manea, B. V rozporu, či jednotě? Postoje párů k opatřením prorodinné politiky v ČR. *Sociální studia*, 2008, roč. 5, č. 2, s. 69-87.
- Höhne, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. Praha: VÚPSV, 2008.
- Höhne, S. et al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, 2010.
- Kocourková, J. Od politiky populační k politice rodinné: vývoj v ČR od počátku 90. let. Pp. 107-127 in Kocourková, J. - Rabušic, L. (eds.) *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?* Praha: UK PíF, 2006.
- Kuchařová, V. Konfrontace názorů a preferencí s dnešním chováním na pozadí etap rodinného cyklu. Pp. 10-23 in *Rodinná politika a životní styl rodiny – jak rodiny zvládají rozpor mezi nároky rodinného života a nároky kladené společností (Sborník česko-německo-rakouské konference)*. 2008. [http://www.rodiny.cz/f/image/fotkyNCR/sbornik\\_08.pdf](http://www.rodiny.cz/f/image/fotkyNCR/sbornik_08.pdf)
- Kuchařová, V. Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR - strukturální a institucionální podmínky. *FÓRUM sociální politiky*, 2011, č. 6, s. 2.
- Mitchell, E. *Stav finanční podpory rodin s dětmi na Slovensku a v České republice v roce 2004 z evropské perspektivy*. Socioweb 1/2010. <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=334&lst=111>
- OECD Family Database. <http://www.oecd.org/social/family/database>
- Sirovátka, T. - Bartáková, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v ČR a role sociální politiky. Pp. 63-96. In Sirovátka, T. - Hora O. (ed.) *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. Brno: František Šalé-Albert, 2008.
- Slovensko v EU. *Životné podmienky*. Bratislava: SŠÚ, 2008.
- Slaďování pracovního a rodinného života v České republice. Praha: ČSÚ 2010. [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/slaďování\\_pracovního\\_a\\_rodinného\\_zivota\\_v\\_cr20110602](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/slaďování_pracovního_a_rodinného_zivota_v_cr20110602)
- Soukupová, E. *Who Supports Whom? Family Policy in Light of „New Social Risks“*. Socioweb 7-8/2008. [http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/154\\_SocioWeb\\_07\\_08\\_English\\_Edition.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/154_SocioWeb_07_08_English_Edition.pdf)
- Steinhilber, S. Women's Views on Social Security Reform: Qualitative Survey. In E. Fultz, M. Ruck and S. Steinhilber (eds.). *The Gender Dimensions of Social Security Reforms in Central and Eastern*

Europe. Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. Budapest: ILO-CEE, 2003.

Steinheilber, S. Gender and Post-socialist Welfare States in Central Eastern Europe. Family Policy Reforms in Poland and the Czech Republic Compared. Draft, for UNRISD Gender and Social Policy project. 2005.

Svobodová, K. – Šťastná, A. Rozdělení genderových rolí mezi rodiči malých dětí v České republice a na Slovensku. Fórum sociální politiky, 2010, roč. 4, č. 4, s. 2-9. ISSN 1802-5854

Švarc, P. – Švarcová, N. The Impact of Social and Tax Policies on Families with Children: Comparative Study of the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia. IES Working Paper 28/2007. IES FSV. Charles University, 2007. <http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/3286/lang/cs>

Tuček, M. et al. Jak se máte Slováci, ako sa máte Česí?: 10 let po rozchodu. Praha: Median, 2003.

#### Datové soubory:

RZV2 - Rodina a zaměstnání - Mladá rodina. 2006: ženatí, vdaní (i opakovaně), v každé domácnosti jenom jeden z partnerů, věk obou partnerů v domácnosti 20–35 let, muži 50 %, ženy 50 %, 3/4 alespoň jedno dítě ve věku 3–7 let, 1/4 bez dětí. Velikost souborů: 500 respondentů v ČR a 503 v SR.

RZV3 - Rodina a zaměstnání - Rodiče dětí ve věku do 6ti let. 2006: oba manželé nebo nesezdání partneři žijící ve společné domácnosti, jeden z rodičů ve věku 30–40 let, 1/4 nejmladší dítě ve věku do 3 let, 3/4 nejmladší dítě ve věku 3–6 let, dotazování oba rodiče následně po sobě ve stejný den. Velikost souborů: 401 respondentů v ČR a 405 v SR.

*Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a rodinnou problematiku výzkumně sleduje dlouhodobě.*

Vláda 4. 1. 2012 schválila Národní strategii ochrany práv dětí „Právo na dětství“, jejímž cílem je zajistit důslednou ochranu práv dětí v České republice a do roku 2018 odstranit stávající nedostatky v této oblasti. Definuje základní principy ochrany práv dětí a péče o ohrožené děti, obsahuje konkrétní záměry, cíle a aktivity včetně harmonogramu, stanovení odpovědnosti jednotlivých resortů a způsobu monitoringu a hodnocení. Nový systém ochrany dětí je plně zaměřen na dítě, respektuje jeho potřeby a vývoj, sleduje dlouhodobý zájem dítěte, podporuje jeho jedinečnost a vývoj, umožňuje rovné příležitosti pro všechny děti bez ohledu na jejich pohlaví, schopnosti, rasu, etnikum, zdravotní postižení, okolnosti nebo věk, zahrnuje do řešení situace děti a rodiny i celé jejich sociální okolí, staví na silných stránkách dětí a rodin a identifikuje problémová místa, funguje integrovaně a ve spolupráci všech zúčastněných subjektů, je trvalým a interaktivním procesem, poskytuje a reviduje opatření a poskytované služby a je založen na objektivně zjištěných skutečnostech a důkazech. Hlavního cíle bude dosaženo realizací dílčích cílů ve čtyřech prioritách, jimiž jsou účast dítěte na rozhodovacích procesech, odstranění diskriminace a nerovného přístupu vůči dětem, právo na rodinnou péči a zajištění kvality života pro děti a rodiny.

## Zaměstnanecká penzijní schémata jako forma zabezpečení na stáří

Zdeňka Musilová

**Řada evropských zemí volí s cílem zajistit finanční udržitelnost základních schémat důchodového zabezpečení v podmínkách demografického stárnutí obyvatelstva cestu diverzifikace financování zabezpečení na stáří. Některé státy zvolily vícezdrojové financování v rámci prvního pilíře a privatizaci části povinných schémat sociálního zabezpečení. Jinou cestou může být posílení či zavedení doplňkových schémat důchodového systému a přesun části odpovědnosti za zabezpečení na stáří na jednotlivce. Článek analyzuje fungování důchodových systémů v Německu, Švédsku a Velké Británii a zaměřuje se na úlohu zaměstnaneckých schémat druhého pilíře v těchto zemích. Tato schémata mají pro zaměstnavatele i zaměstnance své výhody i nevýhody a jednotlivé státy účast v nich různými nástroji podporují v závislosti na tom, jak velkou úlohu v jejich systémech důchodového zabezpečení hrají.**

### Úvod

V současné době pokračující nízké míry porodnosti a prodlužující se délky života se většina evropských zemí potýká s problémem finanční udržitelnosti svých důchodových systémů. Mnoho evropských států na tyto trendy průběžně reaguje již 20 let a zajišťují tak budoucím generacím penzistů „přiměřený“ příjem a budoucím generacím ekonomicky aktivních osob „únosné“ daňové zatížení. S cílem zajistit finanční udržitelnost základních schémat důchodového zabezpečení v podmínkách demografického stárnutí obyvatelstva volí řada evropských zemí cestu diverzifikace financování zabezpečení na stáří. Státy jako Švédsko zvolily vícezdrojové financování v rámci prvního povinného pilíře a přistoupily k privatizaci části povinných schémat sociálního zabezpečení. Alternativní cestou k diverzifikaci rizika při financování systému důchodového zabezpečení může být posílení či zavedení doplňkových schémat důchodového systému. Ve státech, jako je např. Německo, které takovou cestu zvolily, dochází k postupnému omezování váhy prvního povinného pilíře důchodového systému a přesunu části odpovědnosti za zabezpečení na stáří na jednotlivce. Podstatnou roli v tomto procesu hrají přitom zaměstnanecká schémata druhého pilíře. Takové řešení sice již z principu nezaručuje pokrytí všech pracujících, nicméně ve státech, kde se již podařilo silný druhý pilíř vybudovat, dosahuje účast zaměstnanců v těchto schématech hodnot nad 50 %. Například ve Švédsku je to dokonce nad 90 % zaměstnanců.

V tomto článku bych ráda představila fungování důchodových systémů v Německu, Švédsku a Velké Británii. Tyto země byly vybrány záměrně, jako zástupci tří typů uspořádání sociálních systémů. Konkrétně bismarckovský model v Německu, Beveridgeho model ve Velké Británii

a skandinávský model sociálního státu ve Švédsku. Zároveň se v těchto zemích vyskytují všechny tři základní typy penzijních plánů, tedy dávkově definovaný (DB – defined benefit), příspěvkově definovaný (DC – defined contribution) a hypotetický příspěvkově definovaný penzijní plán (NDC – notional defined contribution).

Dávkově definované plány garantují určitou výši penzijních dávek v závislosti na počtu let účasti v systému a na výši předdůchodových příjmů. Systémy příspěvkově definované již takovou jistotu ohledně výše penzijní dávky neposkytují. Účastníci platí stanovenou příspěvkovou sazbu, ale výše penze závisí také na zhodnocení těchto úspor na kapitálovém trhu. Hypotetické příspěvkově definované plány nabízejí účastníkům zdánlivě individuální účty, na kterých se jim připisují odvedené příspěvky a jejich zhodnocení. Výše penzijní dávky v době odchodu do penze je tedy závislá na celkovém objemu naakumulovaných příspěvků na zdánlivém účtu a jejich zhodnocení. Úspory na účtech jsou ale pouze hypotetické, neboť vybrané příspěvky jsou reálně požitky k výplatě penzí současných důchodců (Krebs, 2010).

Současné uspořádání penzijního systému v Německu vychází z bismarckovského modelu zavedeného na území Německa již koncem 19. století. Pro tento typ uspořádání penzijních systémů je podle Krebse (2010) charakteristické zejména povinné sociální pojištění zaměstnaných osob, svázanost výše výplaty důchodové dávky s výší předdůchodových příjmů a také délkou účasti na tomto povinném pojištění. Ostatní pilíře penzijního systému hrály původně v bismarckovském modelu jen okrajovou roli. Ale v současné době, kdy klesá náhradový poměr z prvního pilíře, je snahou států s tímto typem penzijního systému, aby byl tento výpadek v důchodových příjmech kompenzován příjmy z pilíře druhého či třetího.

Penzijní systém ve Velké Británii navazuje na tradici lorda Beveridgeho, který již na konci druhé světové války usiloval o univerzální pokrytí obyvatel Velké Británie penzijní dávkou na principu „flat rate“, tedy rovná dávka za rovné příspěvky (Munková, 2005). V beveridgeovském modelu je také kladen velký důraz na individuální participaci jedince, kterému stát garantuje pouze minimální dávky. Z tohoto důvodu zde existuje velký prostor pro dodatečné finanční zajištění na stáří, ať již v podobě druhého pilíře zaměstnaneckých penzí, nebo třetího pilíře individuálních penzí.

Švédský model sociálního státu, též označovaný jako skandinávský model či model s dvousložkovou konstrukcí (Krebs, 2010), kombinuje oba výše zmíněné modely. Stejně jako beveridgeovský model je pro něj charakteristická univerzálnost a jako Bismarckův model neklade důraz na vlastní odpovědnost jedince, za něhož přebírá odpovědnost stát. Tato univerzalita s minimální participací jedince je vykoupena značně vysokým daňovým zatížením.

Všechny země se dle odhadů Evropské komise (Ageing Report, 2009) budou i v budoucnu potýkat s demografickým stárnutím obyvatelstva, což bude vytvářet tlak na státní důchodový systém. Každá ze tří analyzovaných zemí ale zvolila odlišný způsob při řešení této situace. Cílem předkládaného článku je vyhledat trend ve vývoji penzijních systémů ve zmiňovaných zemích. Aby bylo cíle dosaženo, je nejprve čtenář seznámen s fungováním konkrétních penzijních systémů včetně opatření, kterými se příslušné státy snaží odvrátit finanční problémy v průběžně financovaném prvním pilíři a zajistit svým občanům diverzifikaci důchodových příjmů. Důraz je kladen zejména na fungování druhého pilíře zaměstnaneckého penzijního pojištění. Jako ukazatele, vypovídající o konkrétní podobě nastavení druhého pilíře jsou v článku použity teoretické náhradové poměry z tohoto pilíře, dále účast v systému zaměstnaneckých penzí, příspěvky do tohoto systému, věk pro získání nároku na výplatu penze a v neposlední řadě také aktiva naakumulovaná v penzijních fondech. Zvolený důraz na druhý pilíř penzijního systému vychází ze snahy Evropské unie zavést třípilířové uspořádání penzijních systémů ve všech členských státech. Směrnice Evropského parlamentu a rady z 3. 6. 2003 (2003/41/ES) „o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi“ hovoří o tom, že: „...se systémy sociálního zabezpečení dostávají pod rostoucí tlak, důchody ze zaměstnaneckého penzijního pojištění se v budoucnu stanou důležitým doplňkem veřejných důchodových systémů. Zaměstnanecké penzijní pojištění je proto třeba rozvíjet, aniž by se však zpochybňoval význam důchodových systémů sociálního zabezpečení pro jistotu, trvalou a účinnou sociální ochranu, která by měla zajišťovat dostatečnou životní úroveň ve stáří,

a proto by měla být ústředním bodem cíle posílení evropského sociálního modelu.“

Hlavním zdrojem dat byla databáze OECD Pension statistics a také statistická databáze Evropské unie – Eurostat. Obě tyto databáze v době přípravy článku pokrývaly úplnými daty pouze období do roku 2008 včetně. Data pro rok 2009 byla neúplná a údaje za rok 2010 ještě v těchto statistikách nebyly zveřejněny. Z tohoto důvodu nebylo možné v článku samostatně zkoumat vliv finanční a hospodářské krize na zaměstnanecká schémata v jednotlivých zemích. Nicméně budou zmíněny alespoň názory odborníků např. z řad ekonomů spolupracujících s OECD o vlivu finanční krize na zaměstnanecká penzijní schémata.

## Fungování důchodového systému Německa

V současné době stojí německý důchodový systém na třech pilířích:

- státní důchodové pojištění I. pilíř
- zaměstnanecké penzijní pojištění II. pilíř
- soukromé kapitálové pojištění III. pilíř

**První pilíř** německého důchodového systému je tvořen průběžným příspěvkově financovaným dávkově definovaným důchodovým pojištěním, povinným pro všechny zaměstnance ve věku od 16 let. Dobrovolně se systému mohou účastnit osoby s příjmem nižším, než je 400 EUR měsíčně, dále osoby, jejichž pracovní úvazek je nižší než 50 pracovních dní v roce, a osoby, jejichž pracovní smlouva je na dobu určitou, která je kratší než dva měsíce.

První pilíř německého důchodového systému je financován pomocí příspěvků povinně i dobrovolně pojištěných osob, zaměstnavatelů a státu. Zaměstnanec odvádí ze své hrubé mzdy 9,95 % na sociální pojištění. Stejnou částku odvádí za svého zaměstnance i zaměstnavatel. Stejný celkový příspěvek do systému, tedy 19,9 % svých hrubých zisků, odvádí i osoba samostatně výdělečně činná, která se rozhodla důchodového pojištění účastnit dobrovolně.

Důchodový věk je v současné době v Německu 65 let pro muže i ženy. Ale dne 29. 11. 2006 bylo schváleno, že se tato věková hranice bude mezi lety 2012–2029 postupně zvyšovat až na 67 let pro obě pohlaví. To znamená, že už lidé narození po roce 1964 budou odcházet do důchodu v 67 letech.

**Druhý pilíř** německého důchodového systému je tvořen dodatečným pojištěním financovaným zaměstnavatelem, tedy zaměstnaneckým penzijním pojištěním. Tento plně fondově financovaný pilíř je soukromě spravovaný a pro zaměstnance je dobrovolný. V roce 2001 byl tento pilíř, s cílem zvýšit účast zaměstnanců v něm, reformován.

**Třetí pilíř** je založen na bázi dobrovolného individuálního spoření, nejčastěji v podobě kapitálového životního pojištění.

V současné době dosahují důchodové příjmy ze všech pilířů asi 67 % průměrné čisté předdůchodové mzdy zaměstnance. Podle vládního scénáře ekonomického a demografického vývoje, vypracovaného po schválení Riesterovy reformy v roce 2001, poklesnou tyto státní důchody na 63,3 % průměrné čisté předdůchodové mzdy a v roce 2050 na 63 % (Bonin, 2001). Tyto nižší státní důchody by měly být kompenzovány příjmy ze zaměstnaneckého a individuálního penzijního spoření, které je od roku 2001 finančně podporováno státem, což by mělo zajistit i splnění zákonného ustanovení, schváleného též v Riesterově reformě, že celkové příjmy ze všech penzijních pilířů osoby ve starobním důchodu musí dosahovat alespoň 67 % čistých předdůchodových průměrných příjmů.

Podle Rürupovy komise<sup>2</sup> ale Riesterova reforma nezabezpečí německému penzijnímu systému dlouhodobou stabilitu. Podle Borsch - Supan (2003) dokládají závěry Rürupovy komise, že i když bude Riesterova reforma snižovat příspěvkovou míru do PAYG systému, hranice 20 % bude dosaženo v roce 2014 a hranice 22 % v roce 2022, a že uzákoněné hodnoty 67% podílu penze na průměrném čistém výdělku bude dosaženo velmi rychle a dále se sníží na hranici 62 % (Borsch - Supan, 2003).

## Zaměstnanecké penzijní pojištění v Německu

Zaměstnanecké penzijní pojištění má v Německu mnohaletou tradici. Již v roce 1974 byl přijat zákon o zaměstnaneckých penzích, i když existence těchto schémat sahá až do poloviny 19. století, kdy podle výzkumu společnosti Towers Watson (2009) zaměstnanecké starobní penze vyplácely např. společnosti Krupp a Siemens. Tento zákon definoval oficiálně německý penzijní systém jako třípilířový. Současný systém soukromých penzí je určen k podpoře nebo nahrazení dávek z povinného státního systému. Wilke (2003) uvádí, že je program státní motivace dodatečného penzijního spoření od Riesterovy penzijní reformy z roku 2001 založen na tzv. duálním modelu (dual model), který obsahuje

- přímé státní podpory spoření,
- daňově odečitatelné položky.

Díky této reformě se dá do budoucna předpokládat, že se náhradové poměry z jednotlivých pilířů budou vyvíjet směrem k větší váze vyplácených dávek z druhého pilíře, což bylo také jedním z jejich cílů a což názorně ilustruje tabulka č. 1.

Výše příspěvků do jednotlivých penzijních plánů se liší v závislosti na podmínkách těchto penzijních plánů. Tabulka č. 2 shrnuje rozdělení celkových příspěvků do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Čtenář si může všimnout, že celkový příspěvek za zaměstnance a zaměstnavatele v roce 2006 tvoří pouze 74 %. Tento fakt ilustruje snahu státu motivovat osoby k účasti na zaměstnaneckém penzijním pojištění právě přímými státními pod-

porami, které dosáhly v roce 2006 čtvrtiny z celkových příspěvků. Od roku 2002 je každému účastníkovi na tomto typu penzijního pojištění připsán státní příspěvek, který byl v roce 2006 navýšen o 50 % na 114 EUR za rok (plus 138 EUR ročně za každé dítě, na které jsou vypláceny přídavky - Wilke, 2003). Zároveň byly v roce 2005 zavedeny daňové úlevy na příspěvky do systému zaměstnaneckých penzí. Co se týče pobírání penzijních dávek z druhého pilíře, byla v rámci Riesterovy reformy schválena podmínka, že doplňkové penzijní zabezpečení podporované státem nebude vypláceno před 60. rokem věku.

Zaměstnavatel má v Německu povinnost nabídnout svým zaměstnancům účast v minimálně jednom z možných penzijních schémat v rámci druhého pilíře. Účast zaměstnance už je ale zcela dobrovolná. V současné době v Německu existuje 5 hlavních penzijních schémat lišících se v metodě jejich financování. Až do roku 2001 byla všechna penzijní schémata pouze dávkově definovaná. Změna nastala v roce 2002, kdy byla poprvé nabídnuta i schémata definovaná příspěvkově, ale jak píše Guardiancich (2010), díky zákonným normám týkajícím se zejména povinné návratnosti příspěvků nebyla tato příspěvkově definovaná schémata významně využívána. Od roku 2005 se tento trend začíná měnit, neboť spolková vláda schválila daňové úlevy na příspěvky odvedené do druhého pilíře. Díky těmto změnám se dle dat OECD účast v druhém pilíři, tj. v zaměstnaneckých penzijních schématech, v soukromém sektoru zvýšila z 38 % v roce 2001 na 51 % v roce 2007 a 57 % v roce 2009.

Díky zmiňované penzijní reformě z roku 2001, která se zaměřila na podporu druhého a třetího pilíře dodatečných úspor na stáří, se začala aktiva fondů a pojišťoven nabízejících penzijní pojištění zvyšovat. Aktiva, která jsou vázaná pouze na druhý pilíř zaměstnaneckého pojištění, dle statistik OECD ani v roce 2009 nepřesáhla 1% hranici HDP. V budoucnu se dá díky státní podpoře tohoto typu dodatečných penzijních úspor a také díky snižujícím se důchodovým dávkám z prvního pilíře očekávat jejich další nárůst.

Německý finanční trh s aktivy z penzijních schémat je přísně regulován. Nejdůležitějším kvantitativním pravidlem pro nakládání s finančními prostředky je, že maximální objem držených rizikových aktiv je 35 %, ať už se jedná o akcie, investiční fondy či jiná vysoce výnosná aktiva. Například Penzijní pokladny<sup>3</sup> musejí být v každém okamžiku plně finančně kryty, jinak jsou označeny Institucí pro finanční regulaci (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht - BaFin) za insolventní. Navíc mají dle OECD povinnost držet dalších 4,5 % svých aktiv v dodatečném zajišťovacím fondu, takže celkové krytí dosahuje 104,5 %.

V případě zaměstnaneckého pojištění ručí za své závazky vůči zaměstnancům

**Tabulka č. 1: Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

| Teoretický náhradový poměr | Hrubý       |             |        | Čistý  |
|----------------------------|-------------|-------------|--------|--------|
|                            | První pilíř | Druhý pilíř | Celkem | Celkem |
| 2005                       | 43 %        | 0 %         | 43 %   | 63 %   |
| 2050                       | 34 %        | 15 %        | 48 %   | 67 %   |

Zdroj: Guardiancich, I., 2010a

**Tabulka č. 2: Rozdělení příspěvků mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů do druhého pilíře)**

|               | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|
| zaměstnavatel | 67   | 41   | 39   | 33   | 61   | 54   |
| zaměstnanec   | 33   | 59   | 61   | 67   | 39   | 20   |

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

**Tabulka č. 3: Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)**

| rok    | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| aktiva | 3,44 | 3,49 | 3,64 | 3,79 | 4,04 | 4,21 | 4,65 | 4,73 | 5,25 | 5,18 |

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

zaměstnavatel. Pokud ale zaměstnavatel není s to dostát svým závazkům, jsou tyto nároky kryty Penzijním garančním fondem (PSV), do kterého každý zákonně pojištěný penzijní plán odvádí příspěvky, které kryjí jeho závazky v případě insolvence. Tyto příspěvky jsou stanovovány každoročně jako procentní část penzijních závazků každého nositele pojištění. K 31. 12. 2009 bylo pojištěno více než 76 000 penzijních plánů.

## Fungování důchodového systému ve Švédsku

Švédský důchodový systém je postaven na třech pilířích, které v současné době tvoří tyto hlavní části

- průběžně financované schéma pomyslných účtů I. pilíř,
- fondově financované premiové důchody I. pilíř,
- garantovaný důchod I. pilíř,
- zaměstnanecká penzijní schémata II. pilíř,
- doplňkové osobní důchodové spoření III. pilíř.

**První pilíř** švédského důchodového systému je od roku 1995 tvořen dvěma částmi. První tvoří průběžně financované schéma důchodů odvozených od příjmů (NDC schéma), založené na pomyslných osobních účtech účastníků. Každý zaměstnaný občan odvádí do tohoto pilíře celkem 16 % svých příjmů, které podléhají povinnosti platit pojistné (s tím, že polovinu, tedy 8 %, odvádí zaměstnavatel). Druhá část je tvořena fondově financovaným povinným schématem premiových důchodů (FDC schéma), kam každý zaměstnaný občan odvádí celkem 2,5 % svých příjmů (kdy opět půlku celkového příspěvku hradí zaměstnavatel). Obě dvě tyto části důchodového systému předpokládají, že rozhodnutí účastníka o práci a penzi předurčí výši důchodové dávky.

Důchodového systému je povinen se účastnit každý občan Švédska ve věku nad

16 let včetně osob samostatně výdělečně činných s ročním příjmem nad 17 800 SEK (pro rok 2010).

Oficiální důchodový věk je ve Švédsku 65 let s možností flexibilního odchodu do důchodu již v 61 letech. V roce 1976 byl snížen z 67 na 65 let. V témže roce bylo poprvé umožněno odejít do předčasného důchodu. V současné době je umožněno odejít do předčasného důchodu již v 61 letech s tím, že důchodové nároky budou adekvátně kráceny.

V prvním pilíři švédského důchodového systému existuje institut tzv. garantovaného důchodu. Jedná se o důchodovou dávku vyplácenou osobám s nízkými nebo žádnými příjmy. Garantovaný důchod je příjmově testovaný a není financován z příspěvků na důchodové pojištění, ale čistě přes státní rozpočet, z daňových výnosů.

**Druhý pilíř** švédského penzijního systému je tvořen kvazipovinným zaměstnaneckým pojištěním, které je fondově financované. Pokud se na zaměstnavatele vztahuje kolektivní smlouva týkající se zaměstnaneckého penzijního pojištění, je zaměstnavatel povinen se tohoto schématu účastnit.

**Třetí pilíř** je tvořen daňově zvýhodněným penzijním spořením ve formě penzijního pojištění či osobního penzijního spořicího účtu.

Švédský penzijní systém v současné době úspěšně čelí trendům stárnutí populace a nízké míry porodnosti. Jeho včasná reforma, implementovaná již po roce 1995, měla za cíl eliminovat rizika s těmito trendy spojená, hlavně zajistit finanční stabilitu celého systému. Ale i přes změny v prvním pilíři je schéma pomyslných individuálních účtů stále průběžně financované, což nevylučuje pozdější problémy tohoto pilíře v případě, že penzijní nároky na osobních účtech nebudou kryty dostatečnými příspěvky účastníků v ekonomicky aktivním věku. Tato skutečnost je ale při správném a odpovědném nastavení systé-

**Tabulka č. 4: Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

| Teoretický náhradový poměr | Hrubý       |             |        | Čistý  |
|----------------------------|-------------|-------------|--------|--------|
|                            | První pilíř | Druhý pilíř | Celkem | Celkem |
| 2005                       | 53 %        | 14,7 %      | 67,7 % | 71,4 % |
| 2050                       | 40,4 %      | 15,4 %      | 55,8 % | 65,7 % |

Zdroj: Guardiancich, I., 2010b

**Tabulka č. 5: Výše příspěvků do zaměstnaneckých penzijních schémat a věková hranice nutná pro účast v těchto penzijních plánech**

| Plán                  | financování | Příspěvek                                                             | Věk |
|-----------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| SAF-LO                | DC          | 3,5 % hrubé mzdy<br>4,5 % hrubé mzdy (od roku 2012)                   | 21  |
| ITP (před rokem 2007) | DC          | 2 % hrubé mzdy                                                        | 28  |
| ITP (po roce 2007)    | DC          | 4,5 % hrubé mzdy                                                      | 25  |
| KAP-KL                | DC          | 3,5 - 4,5 % hrubé mzdy<br>4,5 % hrubé mzdy (od roku 2010 pro všechny) | 21  |
| PA-03                 | DC          | 2 - 2,5 % hrubé mzdy                                                  | 23  |

Zdroj: Pension contribution leven in Sweden (2009)

**Tabulka č. 6: Aktiva penzijních fondů či pojišťoven nabízejících zaměstnanecké penzijní pojištění jako % HDP**

| rok    | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| aktiva | 8,11 | 7,45 | 7,53 | 7,38 | 9,07 | 9,26 | 8,68 | 7,38 | 8,37 |

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

mu NDC eliminována a systém je dokonce rezistentní vůči demografickému vývoji.

## Zaměstnanecké penzijní pojištění ve Švédsku

Zaměstnanecká penzijní schémata jsou ve Švédsku založena na celostátních kolektivních smlouvách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tato vyjednaná schémata musejí být implementována všemi zaměstnavateli, na které se smlouva vztahuje. Zaměstnavatel ze soukromého sektoru, na něhož se kolektivní smlouva nevztahuje, se systému může účastnit dobrovolně. Následná účast jejich zaměstnanců je povinná.

Švédský důchodový pilíř poskytoval v minulosti v souladu se skandinávskými tradicemi velice vysoký náhradový poměr důchodové dávky k předchozí mzdě. Zdrojem financování byl jak státní první pilíř, tak zaměstnanecká fondová schémata. Do budoucna se počítá se zachováním role zaměstnaneckých schémat, ale náhradový poměr z prvního pilíře se v důsledku implementace NDC a jeho automatických mechanismů postupně sníží z 53 na 40 %. Na rozdíl od německého přístupu švédská reforma nezavedla silnější podporu druhého pilíře za účelem krytí tohoto poklesu. Celkový náhradový poměr je totiž stále vysoký – 65,7 %.

Věk pro účast v systému se pohybuje v rozmezí 21 až 28 let a liší dle typu zvoleného penzijního plánu. Stejně tak se dle typu penzijního plánu liší i výše příspěvků do schémat zaměstnaneckého penzijního pojištění. Tyto příspěvky hraje ve Švédsku pouze zaměstnavatel. Vidlund (2009) konstatuje, že příspěvky do dávkově definovaných penzijních plánů jsou ve Švédsku mnohem vyšší než příspěvky do penzijních plánů příspěvkově definovaných. Od roku 2007 nabízí dáv-

kově definované penzijní plány pouze veřejný sektor. Zaměstnavatelé ze soukromého sektoru nabízejí svým zaměstnancům výhradně schémata příspěvkově definovaná. Tabulka č. 5 shrnuje výši příspěvků do jednotlivých typů schémat.

Na všechna penzijní schémata v druhém pilíři dohlíží Úřad pro finanční dohled (Finansinspektionen), který mimo jiné dohlíží i na instituce poskytující soukromé penzijní spoření v třetím pilíři. Úřad pro finanční dohled provádí kontrolu podkladů o hospodaření jednotlivých penzijních institucí, a to buď přímo na místě, nebo si tyto podklady může kdykoliv vyžádat a kontrolovaný je povinen je neprodleně poskytnout. Úřad pro finanční dohled může při zjištění nesrovnalostí či pochybností udělit pokutu, omezit nakládání s aktivy finanční instituce, zcela zakázat nakládání s aktivy finanční instituce či odejmout licenci udělenou Ministerstvem financí.

Všeobecně lze konstatovat, že penzijní fondy ve Švédsku podléhají minimální regulaci. Neexistuje zde například limit pro investování do zahraničních cenných papírů či jiných aktiv. Podle Evropského finančního dohledu (EBA - European Banking Authority) patří mezi zákonné regulace složení portfolia:

- max. 25 % aktiv v cenných papírech,
- max. 75 % aktiv v bankovních zástavách.

## Fungování důchodového systému ve Velké Británii

Britský důchodový systém je tvořen třemi pilíři a jako celek se skládá ze čtyř hlavních částí:

- základní státní důchod (Basic State Pension) I. pilíř,

- doplňkový státní důchod (State Second Pension) I. pilíř,
- zaměstnanecké penze (Occupational Pensions) II. pilíř,
- individuální a investiční penze (Personal and Stakeholder Pensions) III. pilíř.

**Prvního pilíře** v podobě základního či doplňkového důchodu je povinná se účastnit každá zaměstnaná osoba či osoba samostatně výdělečně činná od 16 let s příjmem vyšším, než je 97 GBP týdně. První pilíř byl představen již v roce 1946 a je průběžně financovaný a dávkově definovaný s garantovanou minimální penzí, která byla zákonně implementována až v roce 1961. Dobrovolně se systému mohou účastnit např. studenti, osoby žijící krátkodobě v zahraničí či osoby, jejichž příjem je nižší než stanovená spodní hranice, tedy 97 GBP týdně. Z povinnosti účastnit se základního důchodu se nelze vyvázat. Na rozdíl od doplňkového důchodu, kde je vytvořen od roku 1986 prostor pro tzv. contracting-out neboli vyvázání se. Vyvázání se z účasti na doplňkovém státním důchodu je ale podmíněno povinnou účastí v zaměstnaneckém schématu či schématu osobních penzí. Tímto vyvázáním nezakládají získané nároky na výplatu doplňkové penze. Zároveň je umožněn i zpětný návrat do systému doplňkových důchodů, tzv. opt-in.

Výše příspěvkové sazby do prvního pilíře se liší pro zaměstnance a pro osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnavatelé odvádí za své zaměstnance 12,8 % z jejich hrubé mzdy přesahující 110 GBP týdně. Zaměstnanci, jejichž týdenní mzda je v rozmezí 97–844 GBP, odvádějí 11 % z této částky. Z částky přesahující 844 GBP týdně se odvádí již jen 1 %. Osoby samostatně výdělečně činné odvádějí jednotnou sazbu 2,40 GBP týdně bez ohledu na výši ročního příjmu plus 8 % z ročního příjmu, který je v rozmezí 5715–43 875 GBP. Z částky vyšší, než je 43 875 GBP, odvádí osoba samostatně výdělečně činná již jen 1 % (HM Revenue and Customs, 2010).

Oficiální důchodový věk v Británii je 65 let pro muže a 60 let pro ženy. Mezi lety 2010 a 2020 se důchodový věk sjednotí pro obě pohlaví na 65 let. Změny v důchodovém systému z 6. 4. 2010 počítají i s dalším zvyšováním věkové hranice až na 68 let v roce 2046.

**Druhý pilíř** britského penzijního systému je tvořen fondově financovanými penzijními schématy. Účast v tomto pilíři je zcela dobrovolná, ale zaměstnavatel s více než 5 zaměstnanci je povinen zaměstnancům umožnit se tohoto pilíře účastnit.

**Třetí pilíř** tvoří od roku 2001 podílnické penze a osobní spoření na individuální účty zavedené v roce 2008. Obě tato schémata fungují na dobrovolné bázi, mohou do nich přispívat zaměstnanci i zaměstnavatelé.

Budoucnost britského penzijního systému už nabírá své konkrétní tvary, neboť

díky tlaku na finanční udržitelnost systému v důsledku stárnutí populace a klesající míry porodnosti byly 6. 4. 2010 přijaty změny v penzijním systému, jež vstoupí v platnost od roku 2012. Podle Regulátora penzí (2011) mezi ty nejdůležitější patří:

- do roku 2016 musí každý zaměstnavatel umožnit svým zaměstnancům účastnit se zaměstnaneckého penzijního schématu ať již příspěvkově, nebo dávkově definovaného,
- každý zaměstnanec starší 22 let a s příjmem vyšším než 5035 GBP ročně se bude tohoto systému automaticky účastnit,
- zaměstnavatel je povinen přispívat na účet zaměstnance minimálně 3 % hrubé mzdy pohybující se v rozmezí 5035–33 540 GBP ročně,
- minimální celkový příspěvek do jakéhokoli zaměstnaneckého schématu bude 8 %,
- prodlužování důchodového věku až na 68 let pro obě pohlaví.

## Zaměstnanecké penzijní pojištění ve Velké Británii

Každý zaměstnavatel ve Velké Británii zaměstnávající 5 a více osob je povinen umožnit svým zaměstnancům vyvázat se z doplňkové části prvního pilíře. Volba, zda zaměstnanec tuto možnost využije, je zcela dobrovolná. Zaměstnavatel má dvě možné alternativy, mezi kterými se rozhoduje. Buď nabídne zaměstnanci penzijní pojištění v podobě zaměstnaneckého schématu (spadající do druhého pilíře), nebo v podobě podílnických investičních penzí (spadající do třetího pilíře). Obě tyto alternativy opět umožňují zaměstnavateli rozhodnout se, zda se bude spolu se svými zaměstnanci na příspěvcích podílet (příspěvkové schéma), nebo ne (nepříspěvkové schéma).

Druhý pilíř britského penzijního systému je tvořen zaměstnaneckým penzijním pojištěním, konkrétně fondově financovanými penzijními schématy.

Pokud bychom měli shrnout současnou a budoucí váhu jednotlivých pilířů, musíme konstatovat, že druhého pilíře zaměstnaneckých penzí se účastní necelá polovina ekonomicky aktivních osob a dávky z dodatečného penzijního zajištění tvoří asi polovinu předdůchodových příjmů. Tabulka č. 7 shrnuje budoucí vývoj náhradových poměrů z prvního a druhého pilíře.

Pokud se zaměstnanec účastní obou typů důchodu v prvním pilíři (základního i doplňkového), je pro něj účast v druhém pilíři zcela dobrovolná. Pokud se ale vyváže z doplňkového důchodu prvního pilíře, má jeho zaměstnavatel povinnost umožnit mu připojit se do schématu zaměstnaneckých penzí či skupinových investičních penzí. Již v roce 1953 se dle Blake (1995) zaměstnaneckého penzijního pojištění účastnilo 28 % zaměstnanců a v roce 1967 to byl již každý druhý zaměstnanec.

Zaměstnanec účastníci se tzv. contracting-out schématu (vyvázal se z doplňkového důchodu prvního pilíře a účastní se zaměstnaneckého schématu či osobní penze) odvádí dle dat Úřadu pro správu cel a daní

**Tabulka č. 7: Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

| Teoretický náhradový poměr | Hrubý       |             |        | Čistý  |
|----------------------------|-------------|-------------|--------|--------|
|                            | První pilíř | Druhý pilíř | Celkem | Celkem |
| 2005                       | 17 %        | 50 %        | 67,0 % | 82 %   |
| 2050                       | 19 %        | 50 %        | 69,0 % | 85 %   |

Zdroj: Guardiancich, I., 2010c

**Tabulka č. 8: Vážená průměrná příspěvková sazba (v % hrubé mzdy) podle typu penzijního plánu a počtu účastníků v roce 2008**

| velikost schématu (podle počtu členů) | vážený průměrný příspěvek (% hrubé mzdy) |               |        |             |               |        |
|---------------------------------------|------------------------------------------|---------------|--------|-------------|---------------|--------|
|                                       | DB schéma                                |               |        | DC schéma   |               |        |
|                                       | zaměstnanec                              | zaměstnavatel | celkem | zaměstnanec | zaměstnavatel | celkem |
| 10000+                                | 4,8                                      | 16,9          | 21,7   | 2,8         | 6,4           | 9,1    |
| 5000–9999                             | 5,1                                      | 15,9          | 21     | 3           | 6,3           | 9,3    |
| 1000–4999                             | 5,2                                      | 15,4          | 20,6   | 3,1         | 5             | 8,1    |
| 100–999                               | 5,1                                      | 17,5          | 22,6   | 3,4         | 6,5           | 9,9    |
| 12–99                                 | 5,2                                      | 17,9          | 23,1   | 3,6         | 5,9           | 9,6    |
| Všichni                               | 4,9                                      | 16,6          | 21,6   | 3           | 6,1           | 9      |

Zdroj: Pension contribution leven in Sweden (2009)

**Tabulka č. 9: Rozdělení plateb pojistného do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů)**

| Rok           | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| zaměstnanec   | 30   | 27   | 20   | 17   | 16   | 15   | 15   | 17   | 15   |
| zaměstnavatel | 70   | 73   | 80   | 83   | 84   | 85   | 85   | 83   | 85   |
| Celkem        | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

**Tabulka č. 10: Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)**

| Rok                                                        | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009  |
|------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| fondy a pojišťovny spravující zaměstnanecká schémata       | 74   | 82   | 86   | 100  | 106  | 103  | 89   | 80    |
| fondy a pojišťovny spravující osobní a podílnická schémata | 31   | 31   | 33   | 36   | 33   | 30   | 27   | *     |
| Celkem                                                     | 105  | 113  | 119  | 136  | 139  | 133  | 116  | 80 ** |

Zdroj: OECD Pension Statistics (2010), Pensions Policy Institute (2010), vlastní výpočty (\* údaje jsou nedostupné, \*\* neúplný údaj)

(HM revenue and customs) do prvního pilíře pouze 1,6 % svého hrubého příjmu. Zaměstnavatel za tohoto zaměstnance odvádí do státního pilíře 3,7 % nebo 1,4 % hrubého příjmu podle typu zvoleného schématu.

Do roku 2006 byla stanovena 15% horní mez příspěvků do zaměstnaneckých schémat druhého pilíře. Pro individuální penzijní plány byly tyto limity odstupňovány podle věku od 17,5 % do 40 %. Všechna tato omezení byla ale 6. 4. 2006 zrušena. Tabulka č. 8 shrnuje příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů dle typu penzijního plánu a počtu účastníků v roce 2008.

## Vliv finanční krize na zaměstnanecká penzijní schémata

Článek vydaný Evropskou komisí (2009b) konstatuje, že „žádný z penzijních systémů není imunní vůči finanční krizi, ale dlouhodobá povaha samotných penzijních systémů s sebou nese jistou formu ochrany

proti takovýmto výkyvům“. V případě dávkově definovaných penzijních plánů nese investiční riziko samotný nositel pojištění, který garantuje konkrétní výši vyplácené penze svým účastníkům. Dopad na účastníky tedy není přímý, ale může se stát, že nositelé pojištění přesunou část svých ztrát právě na tyto osoby pomocí zvýšení odváděných příspěvků či úpravou indexace. V krajním případě může takovýto typ penzijního plánu úplně zamezit vstup novým účastníkům (European Commission, 2009b). Dopad na účastníky příspěvkově definovaných penzijních plánů je přímý, neboť výše jejich budoucí penze je přímo závislá na zhodnocení takto naakumulovaných aktiv. I při prudkém propadu výnosnosti aktiv penzijních fondů je ale konečný dopad na účastníka zmírněn již zmíněnou dlouhodobou povahou systému. Konkrétně ve velké Británii jsou nabízena tzv. life-style penzijní schémata, která poskytují nejvyšší míru riskovosti v době, kdy je

účastník mladý, a s rostoucím věkem osoby klesá, čímž se značně eliminuje investiční riziko (Pensionsorter, 2011).

Podle OECD (2009b) ztratily v roce 2008 penzijní fondy ve všech zemích OECD průměrně 17 % hodnoty svých aktiv. Ale již od roku 2009 je zaznamenáváno zotavování finančního systému a dokonce dle Laboul (2011) dosáhly aktiva penzijních fondů na konci roku 2010 své předkrizové úrovně.

## Shrnutí a závěry

Jelikož jsou zaměstnanecká penzijní schémata považována za bezpečný způsob akumulace dodatečných finančních prostředků pro zajištění na stáří, jsou atraktivní jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele (OECD, 2004). Mezi hlavní výhody z pohledu zaměstnavatele můžeme zařadit zvýšení atraktivity jejich firmy pro stávající i potenciální zaměstnance, vytváření silné vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i představy firmy, která se stará o budoucnost svých zaměstnanců a je tak schopná udržet si kvalifikovanou pracovní sílu. Kladem je také možnost odpočtu zaplacených příspěvků od daňového základu. Nevýhodou, která může být ze strany zaměstnavatele chápána jako překážka, jsou náklady spojené s poskytováním zaměstnaneckého penzijního pojištění. Výhodou zaměstnaneckého penzijního pojištění pro zaměstnance je dodatečný příjem v důchodovém věku, přičemž nashromážděné finanční prostředky podléhají státnímu doзору a jsou tak relativně bezpečně uloženy.

Všechny tři výše popsané země ve snaze zabránit budoucím finančním problémům již alespoň částečně reformovaly svůj důchodový systém. Reformní kroky se kromě parametrických úprav prvního průběžně financovaného státního pilíře v podobě postupného prodlužování věkové hranice pro odchod do penze týkaly především zavedení či úprav pilíře druhého. K hlavním trendům vývoje zaměstnaneckého penzijního pojištění ve sledovaných zemích patří

- snižování náhradového poměru z prvního pilíře;

Jelikož ve sledovaných státech nedochází ke snižování odvodů a ani v budoucnu není předpokládáno snižování odvodů do prvního pilíře, je snižování náhradového poměru z tohoto pilíře důsledkem pomalejšího zvyšování výše vyplaceného důchodu, než činí růst mezd. Tento výpadek v celkových důchodových příjmech jedince je pak kompenzován příjmy z druhého či třetího pilíře.

- přechod od dávkově definovaných k příspěvkově definovaným penzijním zaměstnaneckým schémátům;

U příspěvkově definovaných schémat nenese zaměstnavatel rizika spojená s demografickým stárnutím a u většiny neručí ani za výplatu penzijních dávek svými zisky, neboť založený firemní penzijní fond je účtne oddělen od ostatních

firemních aktiv nebo jsou dokonce vybrané prostředky spravovány jinou institucí. Pokud je vytvořen druhý pilíř penzijního systému, který předpokládá povinné spoření na svou vlastní penzi, zpravidla se pak stát snaží pomocí regulace ochránit naspořené prostředky před znehodnocením. Z provedeného srovnání pak vyplývá, že standardním nástrojem takové regulace je konkrétní vymezení druhů aktiv, do kterých mohou fondy ve druhém pilíři svěřené prostředky investovat, a to včetně stanovení maximálních podílů jednotlivých aktiv v rámci portfolia konkrétních typů fondů. Na druhou stranu přílišná regulace může vést ke vzniku systémového rizika, kdy jsou úspory domácností akumulované ve fondech druhého pilíře využívány jako prostředky pro levné profinancování státních deficitů. V současné době, kdy se systém zotavuje z finanční krize, podněcuje Evropská Unie své členské státy k přijetí změn, které by problémům předcházely. Konkrétní navrhované změny jsou uvedeny např. v dokumentu Evropské komise – Joint Report on Pension (2010).

- zvyšování věkové hranice pro získání nároku na výplatu penze;

Tímto opatřením se stát snaží reagovat na demografický vývoj a trendem ve sledovaných zemích je postupné zavedení svázání věku odchodu do důchodu s vývojem střední délky života. Určitá úprava věkové hranice se dá očekávat i ve druhém a třetím pilíři důchodového systému. Lze předpokládat, že věková hranice pro nárok čerpání dávek z těchto pilířů bude korespondovat s věkovou hranicí stanovenou v základním prvním pilíři.

- podpora motivace účasti v systému zaměstnaneckých penzí (státní příspěvek či krajní řešení v podobě povinnosti se systémem účastnit).

Jelikož existují profesní skupiny, pro které je nepravděpodobné setrvání na trhu práce až do dosažení oficiálního důchodového věku, může účast v systému zaměstnaneckých penzí zabezpečit pro tyto osoby příjem v přechodové fázi, tj. v období, kdy ještě nedosáhly na důchod z prvního pilíře a zároveň již opustily své zaměstnání, a zároveň doplnit nižší příjmy ze základního pilíře, způsobené dřívějším odchodem z trhu práce.

Zaměstnanecký penzijní pojištění je v námi sledovaných zemích fondově financované a soukromě spravované. Povinnost či dobrovolnost se ho účastnit se ale liší. Původně byla všechna zaměstnanecká schémata koncipována jako dobrovolná forma dodatečného finančního zajištění na stáří s tím, že největší váhu měly důchodové dávky vyplácené z prvního státního pilíře (Arrau, 1995). To se však v současné době mění v důsledku nízké porodnosti, prodlužující se délky života a s tím spojeným trendem stárnutí populace. V důsledku těchto zmíněných jevů mohou mnohé důchodové systémy čelit riziku dlouhodo-

bé finanční neudržitelnosti. Důchodové systémy všech tří zkoumaných zemí jsou totiž postavené zejména na průběžně financovaném pilíři a právě tento pilíř může být v budoucnu ohrožen rizikem finančního deficitu, neboť se bude snižovat počet plátců do systému a zvyšovat počet příjemců důchodu. Proto se většina zemí v posledním desetiletí odhodlala k penzijním reformám, a to buď v podobě dílčích parametrických změn, nebo v podobě změny ve fungování celého systému. Společným znakem všech změn je snaha pokrýt penzijním pojištěním celou populaci a v případě Německa přechod od paterna- lismu k osobnímu finančnímu zabezpečení ve stáří. Velká Británie, která při původním nastavení svého důchodového systému spoléhala na osobní odpovědnost jedince a nastavila vstup do druhého pilíře jako dobrovolný, nyní zjišťuje, že je nutné tuto osobní odpovědnost lidem „vštěpit“ pomocí povinné účasti v systému. Německo zase motivuje k účasti v zaměstnaneckých penzijních schématech formou daňových odpočtů či přímé státní podpory. Švédsko se vydalo cestou zavedení povinného prémiového spoření v rámci prvního pilíře a především zavedením schématu pomyslných důchodových účtů.

Celkové odvody do zaměstnaneckých penzijních fondů i poměr příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance se ve sledovaných zemích značně liší. Kromě Švédska se na celkových příspěvcích do zaměstnaneckého schématu podílí zaměstnanec i zaměstnavatel.

Celkový objem aktiv nositelů zaměstnaneckého penzijního pojištění, ať již pojištěnec či penzijních fondů, se ve sledovaných zemích liší. Dalo by se předpokládat, že s povinností se systémem účastnit budou aktiva penzijních fondů či pojišťoven růst. Tuto domněnku ale vyvrací Švédsko. I když je zde účast pro zaměstnance povinná, jsou aktiva nositelů zaměstnaneckého penzijního pojištění poměrně nízká v porovnání s ostatními evropskými zeměmi. Vysvětlit to lze tím, že do zaměstnaneckých plánů přispívají pouze zaměstnavatelé bez spoluúčasti zaměstnanců, a dále tím, že příspěvky jsou v porovnání s ostatními zeměmi poměrně nízké. Hodnoty aktiv nositelů zaměstnaneckého penzijního pojištění se pohybují ve Velké Británii okolo 90 % HDP. Tato hodnota má v budoucnu růstový potenciál, neboť jak bylo uvedeno výše, bude od roku 2012 vstup do druhého pilíře pro zaměstnance povinný. V Německu úspory v rámci druhého pilíře nedosahují zatím ani 1 % HDP, ale v budoucnu se očekává jejich růst, a to díky reformním krokům z let 2001–2006.

Co se týče budoucí váhy jednotlivých pilířů, můžeme konstatovat, že nejmenší změny v teoretických náhradových poměrech a vahách jednotlivých pilířů jsou k roku 2050 projektovány u penzijních systémů zemí s tzv. Beveridgeovským modelem. Jako příklad lze uvést Velkou Británii, zemi poskytující garantovanou

minimální důchodovou dávku pro všechny občany s cílem předcházet chudobě. Jako doplněk k tomuto státnímu důchodovému pilíři byla již v počátcích fungování důchodových systémů zřízena možnost účastnit se doplňkových penzijních schémat v podobě buď zaměstnaneckého, nebo osobního penzijního pojištění. Ani náhradový poměr ze zaměstnaneckých penzijních schémat (druhý pilíř) se nebude dle predikce nikterak významně měnit.

Nejmarkantnějších změn v náhradových poměrech a váze jednotlivých pilířů dosáhne Německo, země představující tzv. Bismarckovský model. S cílem omezit státní paternalismus byla v roce 2001 provedena penzijní reforma, která významně posílila doplňkové formy penzijního spoření. Do roku 2050 poklesne náhradový poměr z prvního pilíře o čtvrtinu, ale tento pokles bude kompenzován rostoucími dávkami z reformovaného druhého pilíře.

Švédsko patří mezi země s kombinací prvků obou výše zmíněných modelů, též označovaných jako skandinávský model. Tato země má jako součást prvního pilíře i doplňkové formy penzijního spoření, konkrétně povinné pojištění premiových penzí. Trend přenášení váhy části penzijních příjmů na druhý pilíř nelze ve Švédsku očekávat. Důvodem může být právě zavedení povinného premiového spoření v rámci prvního pilíře, které zčásti může vytěsnit dobrovolné dodatečné úspory do pilíře druhého.

- 1 Dle tehdejšího ministra práce a sociálních věcí Waltera Riesterera.
- 2 Prof. Dr. Bert Ruerup, Kommission zur Reform der sozialen Sicherungssysteme (Ruerup Kommission).
- 3 Penzijní pokladna (Pensionskasse) je jedna z pěti forem penzijního plánu v Německu, která je nejvyžívanější v soukromém sektoru a celkově je druhou nejvyžívanější formou financování zaměstnaneckého pojištění. Podléhá přísné kontrole a zaručuje klientům povinnou zákonnou míru zhodnocení uložených prostředků. Více o Penzijní pokladně např. na Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

## Literatura:

- Andrews, E. S. *Pension Reform and Development of Pension System: An Evaluation of World Bank Assistance*. World Bank, 2010. 168s. [cit. 2011-06-11] Dostupný z WWW: <[http://www.worldbank.org/ieg/pensions/documents/pensions\\_evaluation.pdf](http://www.worldbank.org/ieg/pensions/documents/pensions_evaluation.pdf)> ISBN 978-0-8213-6551-9
- Arrau, P. - Schmidt-Hebbel, K. *Pension Systems History and Reforms: Country experiences of old-age social security arrangements*. World Bank, June 1995. Policy Research Working Paper no. 1470. 27s. [cit. 2011-06-02] Dostupný z WWW: <[http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1995/06/01/0000009265\\_3961019113408/Rendered/PDF/multi\\_page.pdf](http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1995/06/01/0000009265_3961019113408/Rendered/PDF/multi_page.pdf)>
- Blake, D. *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*. Second Edition: New York. Cambridge University Press, 2003. 754s. ISBN: 978-0-19-924353-2
- Bonin, H. *Will it last? An Assessment of the 2001 German Pension Reform* [online]. University of Bonn. 2001. Discussion Paper no. 343. [cit. 2011-05-11] Dostupný z WWW: <<http://ftp.iza.org/dp343.pdf>>
- Börsch - Supan, A. H. - Wilke, Ch. B. *The German Public Pension System - How it Was, How it Will Be*. [online]. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging. 2003. [cit. 2011-06-16] Dostupný z WWW: <<http://www.nber.org/papers/w10525.pdf>>

- European Commission. *Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions* [online]. Brussels 31 March 2010. [cit. 2011-10-30]. SPC/1005/2. Dostupný z WWW: <[http://europa.eu/epc/pdf/interim\\_epc-spc\\_joint\\_report\\_on\\_pensions\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu/epc/pdf/interim_epc-spc_joint_report_on_pensions_final_en.pdf)> European Commission. *Ageing Report* [online]. European Economy 2/2009a [cit. 2011-07-01], Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication14992\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf)> ISSN 0379-0991
- European Commission. *The economic crisis and pensions in the EU* [online]. Brussels, 6 March 2009b. [cit. 2011-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/09/99>>
- European Banking Authority. *European System of Financial Supervision*. 2011. [cit. 2011-07-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.eba.europa.eu/Supervisory-Disclosure.aspx>>
- Guardiancich, I. *Germany: Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*. [online]. European Social Observatory. May 2010a. Dostupné z WWW: <[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Germany.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Germany.pdf)>
- Guardiancich, I. *Sweden Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*. [online]. European Social Observatory. May 2010b. Dostupné z WWW: <[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Sweden.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Sweden.pdf)>
- Guardiancich, I. *United Kingdom Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*. [online]. European Social Observatory, May 2010c. Dostupné z WWW: <[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_UK.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_UK.pdf)>
- HM Revenue and Customs. 2010. *National Insurance* [online]. [cit. 2011-06-13] Dostupné z WWW: <<http://www.hmrc.gov.uk/ni/index.htm>>
- ILO. 2011. [cit. 2011-06-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/dyn/sesame/ifpses.socialdatabase>> Social Security Database [online]
- Krebs, V. a kolektiv. *Sociální politika*. Praha, 2010. 544s. ISBN 978-80-7357-585-4
- Laboul, A. *Pension Markets in Focus* [online]. OECD Issue no. 8, July 2011. [cit. 2011-10-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/63/61/48438405.pdf>>
- Mayhew L. - Blake, D. *On The Sustainability of the UK State Pension System in the Light of Population Ageing and Declining Fertility*. [online]. In The Eco-

- conomic Journal volume 116. June 2006. [cit. 2011-06-09] Dostupné z WWW: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ecoj.2006.116.issue-512/issuetoc>>
- Munková, G. et al. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha, 2005. ISBN 80-246-0780-8
- Musilová, Z. - Šlapák, M. - Holub, M. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. VÚPSV: Praha, 2011. ISBN 978-80-7416-087-5
- OECD. 2001. [cit. 2011-06-11]. Dostupné z WWW: <[http://www.oecd.org/document/46/0,3746,en\\_2649\\_34853\\_36091822\\_1\\_1\\_1\\_00.html](http://www.oecd.org/document/46/0,3746,en_2649_34853_36091822_1_1_1_00.html)> Pension Statistics Database [online]
- OECD. *Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries*. 2009a. [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG>> ISBN 9789264060715
- OECD. *Pensions in a financial crisis*. 2009b. [online] [cit. 2011-10-30] Dostupné z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/52/52/42204972.pdf>>
- OECD. *Reforming Public Pension - Sharing the experiences of transition and OECD countries*. World Bank Library, 2004. ISBN 9264105808
- Pensionsorter. *Types of UK pensions*. 2011. [online] [cit. 2011-10-30] Dostupné z WWW: <[http://www.pensionsorter.co.uk/pension\\_types.html](http://www.pensionsorter.co.uk/pension_types.html)>
- Pollnerová, Š. et al. *Charakter nositelů důchodového pojištění*. VÚPSV: Praha, 2008. ISBN 978-80-7416-022-6
- The Pensions Regulator. *Workplace pensions law is changing...* [online]. May 2011. [cit. 2011-07-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/workplace-pensions-law-is-changing.pdf>>
- Towers Watson. *The German Pension System in Brief* [online]. 2009. [cit. 2011-06-01] Dostupné z WWW: <<http://www.watsonwyatt.com/us/pubs/insider/showarticle.asp?ArticleID=20358>>
- Vidlund, M. *Pension Contribution level in Sweden* [online]. Helsinki 2009. [cit. 2011-06-06] Dostupné z WWW: <[www.etk.fi/Page.aspx?Section=42845&Item=63897](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=42845&Item=63897)> ISSN 1236-7737
- Wilke, B. CH. *The Riester reform* [online]. Research Institute for the economics of ageing. Mannheim 2003. [cit. 2011-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.mea.uni-mannheim.de/index.php?id=77&L=2%27%20and%20char%28124%29%2Buser%2Bchar%28124%29%3D0%20and%20%27%27%3D%27>>

*Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v v. i.*

## Novely právních předpisů v sociální oblasti od 1. ledna 2012

### Zákony:

- Zákon 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- Zákon 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů
- Zákon 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

### Vyhlášky:

- Vyhláška č. 388/2011, o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- Vyhláška č. 389/2011, o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- Vyhláška č. 390/2011, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 391/2011, kterou se mění vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 392/2011, kterou se mění vyhláška č. 426/2005 Sb., o podrobnostech udělování licencí pro podnikání v energetických odvětvích, ve znění pozdějších předpisů

# Sociální konstrukce zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou

Josef Horňáček, Vlasta Janská

**Na trhu práce hledají hůře uplatnění lidé patřící do rizikových skupin. Jednu z nich tvoří osoby se zdravotním znevýhodněním. Z této skupiny bývají často opomíjeni lidé s psychickými obtížemi. V článku chceme zprostředkovat pohled jednotlivců z této skupiny na možnost pracovního uplatnění, stejně jako názory a zkušenosti zaměstnavatelů a pomáhajících pracovníků. Cílem naší pilotní studie je zodpovědět otázku: „Jak je zaměstnávání lidí s psychiatrickou diagnózou sociálně konstruováno pohledem vybraných aktérů trhu práce?“**

V tomto výzkumu se zabýváme problematikou pracovního uplatnění lidí s psychiatrickou diagnózou. Nesnáze jednotlivce spojené s jeho duševním zdravím mají nezdárka charakter nerovného přístupu k zaměstnání, sociálního vyloučení a jsou spojeny s vysokými společenskými náklady (Mental Health in Workplace, 2000). Jedním z ústředních sociálních problémů spojených s duševním onemocněním je uplatnění na trhu práce.

Trh práce chápeme jako stratifikovanou sociální strukturu zaměstnavatelů a zaměstnanců. V základní představě uvažujeme trh práce jako duální, rozčleněný do primárního a sekundárního segmentu, na nichž se uplatňují odlišné typy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální a ekonomické komponenty statusu zaměstnance jako mzda, společenské ocenění práce nebo jistota pracovního místa jsou distribuovány v obou segmentech na různých úrovních. Zároveň se v nich liší požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu. Pokud přijímáme pohled na pracovní trh jako na dvě rozdělené, ale částečně se prolínající entity, pak se primární segment jeví jako prostředí omezující ekonomicky racionální vyrovnání nabídky pracovní síly a poptávky po ní, zatímco sekundární segment je v oblasti nabídky a poptávky po práci určován volnou hrou tržních sil. S tím souvisí další aspekty, které mají vliv na vytváření pracovních míst a uplatnění znevýhodněné, stigmatizované a marginalizované pracovní síly. Proces marginalizace tak vyvstává jako problém sociální struktury a problém společenské stratifikace.

Vycházíme z předpokladu, že sociální status psychicky nemocného člověka je jak z objektivních důvodů, tak v důsledku etiketizace<sup>1</sup> a marginalizace nekonzistentní, což ho poškozuje při hledání kvalitního pracovního místa. Očekáváme, že uplatnění diagnostikovaných na pracovním trhu ovlivňují sociální konstrukce psychického onemocnění nejen ze strany zaměstnavatelů a sociálních pracovníků, ale i samotných uchazečů o zaměstnání. Cílem tohoto výzkumu je zodpovědět otázku: „Jak je zaměstnávání lidí s psychiatrickou diagnózou sociálně konstruováno pohledem vybraných aktérů trhu práce?“

Výzkumu zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou se věnuje řada mezinárodních srovnávacích studií, vedle už výše

zmíněné Mental Work in Workplace (ILO, 2000) můžeme uvést šetření organizace Mental Health Europe (např. Report on Analysis of Survey on the Link Between Poverty And Mental Health Problems, MHE). V českém prostředí se sociálními konstrukcemi duševního onemocnění zabývá Jiří Šupa (např. Sociální reprezentace duševně nemocného u budoucích profesionálních pracovníků jako proměnná v léčebném procesu, 2006). Autoři však neznamenali ve společenských vědách výzkum, který by měl za cíl pojednat sociální konstrukce duševní nemoci v prostředí aktérů trhu práce.

V následujícím textu se nejprve soustředíme na teoretické uchopení zkoumaného problému pohledem strukturního funkcionalismu a sociálního konstruktivismu. Další kapitola bude věnována metodologii výzkumu. Následující analýza a interpretace dat budou sloužit k formulaci závěrů.

## Strukturní funkcionalismus a sociální konstruktivismus jako teoretické základy šetření

V tomto šetření předpokládáme komplementaritu strukturního funkcionalismu a symbolického interakcionismu jako sociologických paradigmat adekvátních pro uchopení popisovaného problému. Tento přístup vychází ze sociálněpsychologických a komunikačních modelů sociální práce, rozpracovaných např. Watzlawicem, Bavelasovou a Jacksonem (1999).

V představách strukturního funkcionalismu existuje společnost se svými třídami, distribucí moci, statusovým uspořádáním a souvisejícím generováním sociálních konfliktů především jako objektivní realita, naproti tomu konstruktivisté jsou přesvědčeni, že si realitu konstruujeme, tedy aktivně vytváříme jako realitu subjektivní.

Podle Bergera a Luckmanna (1999) svět každodenního života není „jen“ danou realitou, ale je to i svět, který má svůj původ v myšlenkách a činnostech obyčejných členů společnosti, kteří ho svými myšlenkami a činnostmi jako reálný udržují. Tato sociální konstrukce reality je vytvářena jazykem, který není jen neutrálním nositelem významů, ale specifickým nástrojem, který může být použit v zájmu dosažení individuálních nebo skupinových cílů.

Vlastní zkušenosti jednotlivců jazyk typizuje a umožňuje jejich zařazení do kategorií, čímž se svět stává srozumitelnějším, přičemž typizované zkušenosti jsou sdíleny s ostatními lidmi.

Tímto procesem se stáváme účastníky na sociální zásobě vědění, která umožňuje „umístění“ jedinců ve společnosti a „zacházení“ s nimi příslušným způsobem. Naše poznání duševně nemocných tedy není pouhým zrcadlením, ale interpretací skutečnosti. To, co vnímáme, je ovlivněno kulturními vzorci a je výsledkem interpretace, přičemž reality života jsou organizovány a udržovány předáváním významů a vědění v procesu socializace.

Z konstruktivistického pohledu je pro nás důležité posouzení a interpretace sociálního a významového kontextu, ve kterém se duševně nemocní nacházejí. Předpokládáme, že duševně nemocní se adaptují na svou životní situaci, což se projevuje úsilím jednat nějakým způsobem nebo nejednat vůbec. Vycházíme z žité praxe, kdy osobám s psychiatrickou diagnózou je ve společnosti často přiděleno podřadné postavení. Na tuto skutečnost poukazuje fakt, že ti jedinci, kteří nemoc překonali nebo dosáhli na placené zaměstnání, v naprosté většině zasunují nemoc do minulosti, nehovoří o ní a chrání ji jako osobní tajemství.

Etiketizace nemocného psychiatrickou diagnózou, která funguje rovněž jako „mezilidská premisa“ (Watzlawickův termín), narušuje a ničí sociální status jedince a vnucuje mu určitý model chování. „Jedná se o takové způsoby chování, které ve druhých lidech vyvolávají reakce, na něž by toto chování bylo potom adekvátní reakcí, kdyby nebylo podmíněno samo sebou,“ (Watzlawick, Bavelasová, Jackson, 1999, s. 85).

Zmíněná situace nás odkazuje ke konceptu sebenaplnujícího se proroctví. Východiskem tohoto konceptu, jak jej předkládá Merton (2000, s. 196-197), je Thomasův teorém, uváděný obecně jako definice situace: „Jestliže lidé definují situaci jako reálné, jsou tyto reálné ve svých důsledcích,“ a pokračuje: „První část teorému představuje trvalou připomínku, že lidé reagují nejenom na objektivní charakteristiky situace, ale také – a někdy především – na význam, který pro ně tato situace má. Jakmile situaci přikroknou nějaký význam, jejich následné chování a některé

z konsekvencí tohoto chování jsou determinovány tímto připsaným významem.“

Sociální realita se tak stává průnikem objektivních daností se subjektivními interpretacemi a definicemi. Základem sebenaplnujícího se proroctví je přitom nesprávná definice situace, jež vyvolává chování, prostřednictvím kterého se v případě duševně nemocných osob mylná představa stává pravdivou. V rámci této představy, která má povahu sociálního mýtu, jsou duševně nemocní chápáni jako lidé se sníženou inteligencí, jednou pro vždy neschopní, nezaměstnatelní a nebezpeční. Důsledkem uvedené představy je tenze mezi „normální“ částí společnosti, ze strukturálního hlediska vlastní skupinou, a „nenormální“ částí společnosti, ze strukturálního hlediska, cizí skupinou. Tato tenze může vést prostřednictvím etiketizace a marginalizace až k eliminaci pracovního uplatnění a sociálnímu vyloučení duševně nemocných.

Prokazatelně pak vede k tomu, že zaměstnavatelé odmítají přijímat riziko při zaměstnávání duševně nemocných. To je příčinou celospolečenských ztrát, protože duševně nemocní jsou nuceni volit životní strategie, které jsou alternativou uplatnění na pracovním trhu. Jednou z možných a často využívaných alternativ je invalidizace, kterou společnost opět vnímá negativně, a situace diagnostikovaných se na pracovním trhu cyklicky reprodukuje. Vzorec vylučování z pracovního trhu však nemá původ v hodnotách, přesvědčení a životní strategii diagnostikovaných. Příkladíme se k Mertonovi (2000, s. 206), který uvádí: „Předsudky a diskriminace zaměřené proti cizí skupině nejsou nehledě na vnější zdání výsledkem toho, co cizí skupina dělá. Jsou zakořeněny hluboko ve struktuře naší společnosti a sociální psychice jejich členů.“

## Sociální konstrukce vedoucí ke stigmatizaci

Jak uvádějí Berger a Luckman (1999), jedinec je integrován do společnosti prostřednictvím procesů primární a sekundární socializace. Primární socializace, která se odehrává v prostředí rodiny, by neměla být v zásadním konfliktu s různými formami sekundární socializace, která je zprostředkována v rámci širší společnosti a souvisí s rozvojem institucí, dělby práce a distribuce vědění. Konkrétní společnost se svou strukturou podmiňuje nejen obsah, ale i úspěšnost socializace. Podle těchto autorů úspěšnou socializací rozumíme dosažení vysoké míry symetrie mezi objektivní a subjektivní realitou jedince, neúspěšnou socializací pak jejich asymetrii.

Neúspěšná socializace se objevuje jako důsledek životní nehody, kdy jednou z těchto nehod může být psychická porucha. Psychicky nemocní se zároveň nejsou schopni ustavit jako skupina, do které by bylo možné se sekundárně socializovat. Důvody jsou nejen psychologické, ale rovněž

strukturní, jelikož nejsou schopni vytvořit integrující instituce. Jejich společenský status je dekomponován až degradován a proti stigmatizované identitě, která je jim přisouzena, nemají k dispozici prakticky žádnou subjektivní obranu. Berger a Luckman (1999, s. 162-163) postavěné stigmatizovaných charakterizují následně: „Takový jedinec je tím, za koho je považován, on sám sebe takto vnímá, stejně jako ho tak vnímají pro něj významní druhí a společenství jako celek. Jistě, může svůj osud pocíťovat jako krivdu nebo se proti němu může hněvivě bouřit, ale tento pocit krivdy či hněvivého vzdoru má jako podřadná bytost.“ (Zvýraznil Berger, Luckmann.) Takový člověk se stává vězněm objektivní reality své společnosti.

Duševních onemocnění a jejich projevů je celá řada, ale pokládáme za důležité poznamenat, že jen velmi zřídka se zaměstnavatel setká s člověkem v akutní fázi onemocnění. Často jediná cesta, jak zaměstnavatel zjistí, že uchazeč o zaměstnání má psychiatrickou diagnózu, je vlastní sdělení uchazeče. A zde, zejména nemá-li zaměstnavatel zkušenost s člověkem s psychickými obtížemi, nastupují sociální konstrukce, které jsou mylně považovány za objektivní fakta. Málokdo si je vědom, že i psychiatrická diagnóza je konstrukce a je výsledkem konsenzu v dané kultuře.

Neúspěšně socializovaného jedince se okolí často pokouší „léčit“, podrobit ho terapii. Berger a Luckmann (1999, s. 112-113) uvádějí: „Terapie znamená využití pojmového aparátu k tomu, aby se zajistilo, že skuteční či potenciální devianti zůstanou v rámci institucionalizovaných definic reality, tedy jinými slovy k tomu, aby se „obyvatelům“ daného symbolického světa za bránilo tento svět „opustit.““ Taková terapie ovšem není konvenčně chápánou psychiatrickou ani jinou léčbou, náleží do kategorie sociální kontroly a stigmatizaci psychiatricky diagnostikovaného dále prohlubuje.

## Metodologie výzkumu

V našem šetření jsme využili kvalitativní strategii. Byli jsme vedeni následujícími důvody: (a) problematika zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou není sociálními vědami dostatečně uchopena a popsána, (b) studovaný fenomén jsme mohli nejlépe zachytit pokusem o porozumění zkušenostem přímých účastníků, (c) sledovaná problematika je příliš komplexní a nejsme v současném stadiu poznání schopni odpovídajícím způsobem kategorizovat kvantitativní údaje. Snažili jsme se popsat a analyzovat prožitou zkušenost, kterou má jedinec nebo skupina se specifickým fenoménem. Proto jsme za informanty v šetření zvolili osoby, které mají buď přímou zkušenost s duševním onemocněním, nebo se sociální prací s duševně nemocnými zabývají, či se na zaměstnávání duševně nemocných podílí nebo mají kompetenci podílet se na začleňování těchto osob na trh práce.

Za účelem zodpovězení výzkumné otázky jsme provedli rozhovory s celkem 10 informanty z řad lidí s psychiatrickou diagnózou, se sedmi pracovníky z neziskové sféry, jejichž služby se zaměřují na pracovní rehabilitaci lidí s duševním onemocněním nebo na přímé zprostředkování práce této cílové skupině, a další čtyři rozhovory proběhly přímo se zaměstnavateli. Rozhovory se vyznačovaly tím, že jsme požádali informanty, aby volně asociovali na téma psychiatrická diagnóza a pracovní uplatnění, neboť jsme předpokládali, že na tak široce položenou otázku se v jejich odpovědích objeví to, co je důležité pro ně samotné; nechtěli jsme rozhovor nijak strukturovat. Další otázky jsme kladli dle potřeby např. pro rozvinutí tématu, upřesnění, vysvětlení apod.

## Kritéria pro výběr informantů

- z řad klientů: diagnostikovaná psychická porucha a ochota poskytnout rozhovor,
- z řad pracovníků: pomáhající profese, často sociální pracovník, jehož cílem je pomoc při integraci klientů na trh práce; ochota poskytnout rozhovor,
- z řad zaměstnavatelů: zkušenost se zaměstnáváním osob s prodělanými psychickými obtížemi a ochota poskytnout rozhovor.

## Technika výběru

Na úvod jsme se obrátili na lidi, které známe z dosavadní odborné praxe, poté byla využita technika sněhové koule, kdy jsme na doporučení získali kontakty na další informanty. Abychom získali základní vhled do světa zaměstnavatelských organizací, uskutečnili jsme záměrný výběr. Každá z organizací, ve kterých proběhly dílčí případové studie, je poměrně specifická. Jedná se o sociální firmu, malou obecní příspěvkovou organizaci, velký státní podnik a organizaci zaměřenou na psychoterapii duševních poruch. Získané poznatky nejsou způsobily zobecnění, přesto se domníváme, že sociální konstrukce zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou, které jsme v šetření zaznamenali, jsou pro zaměstnavatelskou sféru charakteristické. Poznávací cíl práce tato struktura vzorku neohrožuje, protože základní výzkumná otázka nemá kvantitativní povahu.

## Analýza a interpretace dat

K analýze dat jsme využili metodu tematické analýzy. Identifikovali jsme základní oblasti, které reprezentují názory a významy, jaké informanti přikládali:

- interakci psychiatrické diagnózy se zaměstnáním (překážky, faktory, které pomáhají práci získat a udržet, zaměstnavatelé),
- významu práce a typům práce,
- roli podpory,
- stigmatizaci.

## Metoda analýzy dat

Metodou analýzy dat je tematická analýza (Ritchie, Spencer, O'Connor, 2003). Po přečtení doslovně přepsaných rozhovorů z diktafonu byla identifikována hlavní

**Tabulka č. 1: Základní údaje o informantech/lidech s psychiatrickou diagnózou**

| Klient | Pohlaví | Věk odhadem | Vzdělání | Pracovní zkušenost před hospitalizací | ID * | Způsob zprostředkování současné práce       | Typ pracovněprávního vztahu                                   | Náplň práce              |
|--------|---------|-------------|----------|---------------------------------------|------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------|
| K1     | muž     | 40          | SŠ       | Podnikání (OSVČ)                      | ano  | NNO **                                      | Pracovní poměr, pracovní místo určené zdravotně znevýhodněným | pořádání výstav          |
| K2     | muž     | 35          | VŠ       | Lékař                                 | ano  | sociální síť                                | Dohody, nelegální pracovní činnost                            | poradenství, doučování   |
| K3     | žena    | 50          | SŠ       | Mezinárodní firma                     | ne   | otevřený TP ***, inzeráty, vlastní aktivita | Pracovní poměr, pracovní místo určené zdravotně znevýhodněným | telemarketing            |
| K4     | žena    | 30          | VŠ       | Studium a zkrácený úvazek na VŠ       | ne   | navázání na předchozí zaměstnání            | Pracovní smlouva                                              | výuka                    |
| K5     | muž     | 30          | SŠ       | Neuvádí                               | ano  | NNO                                         | Pracovní smlouva, tréninkové pracovní místo                   | pohostinství, student VŠ |
| K6     | žena    | 40          | SŠ       | Práce v potravinářství                | ano  | NNO                                         | Pracovní smlouva, tréninkové pracovní místo                   | pohostinství             |
| K7     | muž     | 60          | SŠ       | Práce automechanika                   | ano  | NNO                                         | Pracovní smlouva, tréninkové pracovní místo                   | provozní výpomoc         |
| K8     | muž     | 30          | SŠ       | Neuvádí                               | ano  | sociální síť                                | Pracovní poměr, pracovní místo určené zdravotně znevýhodněným | práce pokladníka         |
| K9     | žena    | 20          | SŠ       | Neuvádí                               | ano  | otevřený TP, inzeráty, vlastní aktivita     | Dohoda, brigáda                                               | doplňování zboží         |
| K10    | muž     | 40          | SŠ       | Podnikání (OSVČ)                      | ano  | otevřený TP, inzeráty, vlastní aktivita     | Pracovní poměr, pracovní místo určené zdravotně znevýhodněným | práce na vrátnici        |

Zdroj: Janská (2011)

Poznámka: \* ID = invalidní důchod, \*\* NNO = nestátní nezisková organizace, \*\*\* TP = trh práce

témata (opakovala se u jednotlivých informantů), tato témata byla dále dle potřeby blíže specifikována (rozvíjena do subtemat) a k nim byly přiřazeny konkrétní citace jednotlivých informantů. Následovalo mapování a interpretace dat, kdy jsme hledali vzorce a souvislosti, jež se dále v textu snažíme demonstrovat a vysvětlit.

## Limity výzkumu

Limity výzkumu jsou dány už počtem samotných informantů, proto ho chápeme jako pilotní šetření. Soustředili jsme se blíže na problematiku lidí s psychotickým onemocněním (8 dotazovaných), častěji se jednalo o lidi dlouhodobě nemocné. Některé z informantů jsme znali osobně, tyto informanti mohli být více otevření a upřímní ve svých výpovědích. Zároveň však mohli své výpovědi stylizovat podle toho, jaké odpovědi se domnívali, že očekáváme. Informanti své odpovědi neměli připravit

né; tazatel položil základní otázku a poté pokládal rozvíjející otázky dle situace, což mohlo vést i k nezáměrnému ovlivňování výpovědi informantů. Dalším zkreslujícím faktorem mohlo být aktuální naladění, vzájemné sympatie a antipatie nebo genderová nevyváženost vzorku. Sociální pracovníce často upozorňovaly na fakt, že jejich služby jsou určeny spíše lidem, kteří potřebují větší podporu. Ve větší míře se jednalo o lidi s chronickým onemocněním, lidé po první atace onemocnění a s „lehčími“ diagnózami získávají zaměstnání často bez pomoci sociálních služeb. Další zkreslení mohlo vzniknout tím, že odpovědi a myšlenky v tomto článku vytrháváme z kontextu a mohli jsme je interpretovat jinak, než informant zamýšlel.

## Struktura informantů

K1 – K10 jsou „klienti“, lidé s psychiatrickou diagnózou. Blíže charakteristiky

(viz tabulka č. 1) vychází z informací, které v rozhovoru informanti spontánně uvedli, nebyly tedy získány systematicky a mohou být zkreslené svou neúplností. Přesto je uvádíme pro přehlednost.

P1 – P7 jsou „pracovnice“ dvou neziskových organizací, přičemž jen jedna se věnuje osobám zdravotně znevýhodněným obecně a ostatní se věnují výhradně lidem dlouhodobě trpícím psychotickým onemocněním (viz tabulka č. 2).

U zaměstnavatelských organizací je O1 sociální firma, O2 malá příspěvková organizace, O3 velký státní podnik a O4 je zaměstnavatel a psychoterapeut (viz tabulka č. 3).

Blíže údaje o informantech neuvádíme z důvodů zachování jejich anonymity.

## Hlavní témata

### Faktory ovlivňující pracovní uplatnění lidí s psychiatrickou diagnózou

Překážky zaměstnání mohou být jak na straně klienta (osobnostní charakteristiky, postoje, motivace, omezení po opakovaných či dlouhodobých hospitalizacích, schopnosti, kumulace handicapů), tak na straně zaměstnavatele, případně mohou být způsobeny nastavením pracovního trhu (nedostatek volných pracovních míst obecně, chybí zkrácené pracovní úvazky, stigmatizace spojená s duševním onemocněním).

Jak se člověku podaří zvládnout proběhlé psychické obtíže a návrat či nalezení pracovního uplatnění, je individuální a závisí na mnoha okolnostech. P3 říká: „čím déle jsou takhle bez práce nebo v invalidním důchodu, tak tím hůř se jim vrátí.“

Někteří o své zkušenosti vůbec nemluví a ani jejich okolí nepoznají, že byli hospitalizováni, pokud se o tom sami nezmíní. Jiní mohli být hospitalizováni delší dobu či opakovaně a podaří se jim postupně

**Tabulka č. 2: Základní údaje o pracovnicích**

| Pracovnice | Služba                       | Cílová skupina                                     |
|------------|------------------------------|----------------------------------------------------|
| P1         | sociálně terapeutická dílna  | lidé dl. duševně nemocní (zejména psychóza)        |
| P2         | odborné sociální poradenství | lidé dl. duševně nemocní (zejména psychóza)        |
| P3         | chráněné bydlení             | lidé dl. duševně nemocní (zejména psychóza)        |
| P4         | sociálně terapeutická dílna  | lidé dl. duševně nemocní (zejména psychóza)        |
| P5         | podporované zaměstnávání     | lidé se zdr. postižením (cíle: otevřený trh práce) |
| P6         | podpora zaměstnávání         | lidé dl. duševně nemocní (zejména psychóza)        |
| P7         | sociálně terapeutická dílna  | lidé dl. duševně nemocní (zejména psychóza)        |

Zdroj: Janská (2011)

**Tabulka č. 3: Základní údaje o organizacích**

| Organizace | Velikost | Sféra NH        | Sekce CZ-NACE                     |
|------------|----------|-----------------|-----------------------------------|
| O1         | střední  | nepodnikatelská | S (ostatní činnosti)              |
| O2         | střední  | nepodnikatelská | R (kulturní, zábavní a rekreační) |
| O3         | velká    | podnikatelská   | H (doprava a skladování)          |
| O4         | malá     | nepodnikatelská | Q (zdravotní a sociální péče)     |

Zdroj: Horňáček (2011)

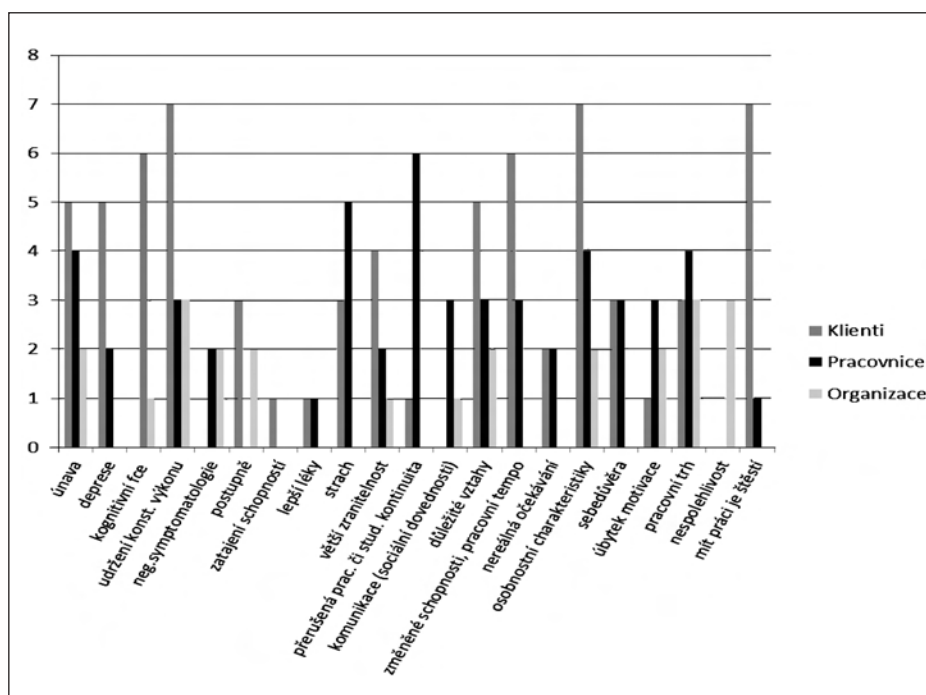
dostat na trh práce díky vlastnímu odhodlání, podpoře rodiny, psychiatra, nestátních neziskových organizací (např. tréninkové kavárny) či státu (podpůrná legislativa pro zaměstnávání lidí se znevýhodněním). Další skupinu mohou tvořit pracovní a sociálně rezignovaní, kteří dostali invalidní důchod (ID) a dokáží z tohoto příjmu vyžít.

Z grafu č. 1 je patrná četnost výskytu jednotlivých faktorů, které podle dotazovaných ovlivňují pracovní uplatnění lidí s psychiatrickou diagnózou. Ač se jednotlivá témata významově prolínají, uvádíme je tak, jak je pojmenovávali dotazovaní, neboť právě jazykem, tedy volbou slov, realitu konstruuje; například je patrný rozdíl v užívání medicínských odborných termínů pracovníci a zaměstnateli (př. kognitivní deficit, negativní symptomatologie<sup>2</sup>) v porovnání s klienty, kteří spíše hovoří o únavě a s ní spojené snížené schopnosti soustředit se a pamatovat si, aniž by užívali medicínských konstruktů.

Za hlavní překážku uplatnění na trhu práce uvádí 70 % z dotazovaných klientů, necelá polovina z dotazovaných pracovníků a 75 % dotazovaných zaměstnavatelů obtíže s udržením konstantního pracovního výkonu. Informant K3 situaci vysvětluje: „... jakmile jednou byla ta nervová soustava narušena nebo je přetržena, tak v podstatě už to tam je, jo. To už je v podvědomí zakódovaný a stačí určitá spínací situace, která vám může evokovat nějakou podobnou z minulosti, kde vlastně ty podvědomý jakoby záznamy a hlavně pocity vám vyplývají. V té situaci to sepne a už... vám není dobře.“ O4 souhlasí nejen z pozice zaměstnavatele, ale i ze zkušenosti psychiatra: „... to je typický..., že ten člověk může fungovat řadu týdnů, řadu měsíců v pořádku a najednou se dostane do nějaké psychotické krize a vypadne třeba na měsíc z práce nebo pak úplně z té práce...“ (O4).

Pracovní výkon souvisí s vyšší mírou únavy (potvrzuje 50 % klientů, 57 % pracovníků a 50 % zaměstnavatelů) nebo s ročním obdobím, např. na podzim se mohou zhoršovat či vracet deprese (50 % klientů a necelých 30 % z pracovníků, přičemž zaměstnatelé toto téma nezmiňují). Pouze jeden zaměstnavatel (O3) hovoří explicitně o pracovním tempu klientů, což může být dáno tím, že tento význam zahrnují ostatní dotazovaní pod téma schopnosti udržení stálého pracovního výkonu, 43 % pracovníků a 60 % klientů považovalo za důležité uvést změnu v této schopnosti. P2: „...asi je pro ně těžký si přiznat, že už teďka to není jak dřív, že prostě nejdřív musí překonat úplně jiný překážky k tomu, aby to místo mohli hledat takový, jaký by chtěli.“ Mezi překážky, které je třeba překonat ještě před samotným hledáním práce, zejména u lidí, kteří byli hospitalizováni dlouhodobě či opakovaně, mohou patřit např.: zvládání cestovat hromadnou dopravou nebo komunikace s lidmi jako taková, P4: „nejsou schopni prostě obstat v tom kolektivu a komunikaci s tím zaměst-

**Graf č. 1: Subjektivně vnímaná významnost faktorů, které ovlivňují pracovní uplatnění lidí s psychiatrickou diagnózou**



Zdroj: Janská (2011)

navatelem.“ Zajímavé je, že žádný klient nesdělil, že by měl obtíže v komunikaci, ale 30 % uvedlo, že pociťují strach např. z toho, zda jsou dobrými pracovníky, či podezření, že je lidé „neberou“, ale i strach spojený s případným odebráním či snížením ID, pokud získají práci. Stejnou zkušenost s obavou klientů o ztrátu či snížení ID potvrzuje 57 % z pracovníků. 40 % klientů, 28,5 % z pracovníků a jeden zaměstnavatel považují člověka s psychiatrickou diagnózou za více zranitelného. S vyšší zranitelností může souviset potřeba dobrých vztahů na pracovišti, které uvádí polovina z dotazovaných klientů a dva zaměstnavatelé; 43 % pracovníků potvrzuje, že jsou pro klienty důležité vztahy, a to i s nimi samotnými.

Někteří klienti mají vinou pobytu v psychiatrické léčebně přerušenu pracovní či studijní kontinuitu, což je patrné ze životopisu. Lidé, kteří onemocní v průběhu studia, často nemají dokončené vzdělání, nestačili si vytvořit pracovní návyky a chybí jim praxe. Někdy se dokonce obor, který studovali, tak rychle vyvíjí, že se k němu nemohou vrátit nebo nechtějí, protože jim to připomíná počátek onemocnění. Proto své schopnosti mohou i tajit. V oblasti přerušování pracovní či studijní kariéry panuje mezi aktéry nejvýznamnější nesoulad; jeden klient se o přerušování zmiňuje, zaměstnatelé se k tomuto tématu nevyjadřují vůbec, ale pro pracovníce (86 %) se jedná o velmi významnou překážku uplatnění klientů na trhu práce.

Většina klientů vnímá pracovní uplatnění jako štěstí, přičemž současně dokladují svou vlastní aktivitu a osobnostní charakteristiky, které jim k nalezení práce dopomohly (dobře zpracovaný životopis, dopl-

nění si vzdělání, chtít a bojovat s nemocí, pracovní morálka, nekonfliktnost apod.). V této souvislosti pracovníci a rovněž zaměstnatelé kladli důraz zejména na vliv výchovy a osobní postoj každého klienta k hledání práce.

„Nespolehlivost“ osob s psychiatrickou diagnózou je vůbec jedním z nejvýznamnějších rysů sociálních konstrukcí zaměstnavatelů. Problémy se spolehlivostí identifikují zaměstnatelé na základě několika skutečností, které vzájemně příliš nesouvisí, ale které zpravidla pro „zdravého“ člověka nepředstavují zásadní problém. Mezi zkoumanými organizacemi byly jako problémové interpretovány následující skutečnosti: fyzická dostupnost pracovního místa, organizace pracovní doby, omezená způsobilost k právním úkonům, problematická adaptace na technologický vývoj. Své názory zaměstnatelé demonstrovají různými způsoby: lidé s psychiatrickou diagnózou by měli mít svůj řád, režim (O2); pracovníci by měli žít v místě pracoviště (O1); nejnovější technologické změny jim dělají větší problémy (O3).

Dva klienti uváděli jako překážku pracovního uplatnění nereálná očekávání. K1 hovoří o svém kamarádovi: „hledá extrémně těžký zaměstnání ... Prostě ten člověk nejde po krůčcích, ale prostě klade si nepřiměřené nároky...“. Postupné navyšování pracovní zátěže bylo důležité pro tři klienty a dva zaměstnavatele. Jeden klient u sebe reflektoval úbytek motivace vzhledem k práci, zatímco pracovníci a zaměstnatelé zaznamenávali úbytek motivace u lidí s psychiatrickou diagnózou častěji.

Problémy uplatnění se z hlediska situace na trhu práce reflektovali jen tři klienti, ale více než polovina pracovníků a zaměstnavatelů.

telů. Obecně se však shodují všichni informanti, že uplatnění lidí s psychiatrickou diagnózou je přinejmenším problematické: „*Tedka je to horší, protože je ta krize a těch míst je málo. I zdraví si těžko hledají vlastní práci...*“ (K6). Mezi faktory, které přispívají k udržení práce, patří dobrý vedoucí a spíše menší pracovní kolektiv, rozeznání svých možností, preference menší zodpovědnosti, pocit podpory, nemít strach jít do práce a flexibilní nebo zkrácená pracovní doba.

Výše uvedené lze shrnout následovně: dotazovaní klienti převážně konstruují možnost pracovního uplatnění s ohledem na svou vlastní motivovanost a schopnosti; důležitým faktorem, z něhož mají obavy, je udržení konstantního pracovního tempa (hlavní překážkou je únava, která často souvisí s užíváním léků). Klienti vnímají nalezení zaměstnání jako štěstí. Pracovnice pak uvádějí dvě hlavní překážky pracovního uplatnění klientů. Na jedné straně se zdají být ovlivněny medicínským konstruktem, kdy zdůrazňují kognitivní deficit jako pozůstatek nemoci, a na druhé straně vychází z majoritou sdílených očekávání trhu práce (dokončené vzdělání, pracovní návyky). Důležité je zmínit, že pracovnice se setkávají spíše s klienty dlouhodobě nemocnými a s lidmi s nižší motivací, což ovlivňuje jejich výpovědi. Zaměstnavatelé mají tendenci vnímat klienty jako nespolehlivé, mající problémy s udržení pracovního tempa, což v souvislosti se situací na trhu práce klienty znevýhodňuje. Otázkou však zůstává, jak tento konstrukt v praxi používají, neboť klienti nejsou povinni svou diagnózu zaměstnavateli sdělovat.

## Význam a typy práce

Drtivá většina klientů pracuje na zkrácené pracovní úvazky nebo dohody, ale i načerno. Ti, kteří nesdělují svou diagnózu a odmítli ID, pracují na kvalifikovaných místech (obchodní a pedagogická činnost). K4: „...si myslím, že kdybych pracovala v nějaké soukromé firmě, tak by se to asi nedalo spojit. Ale tady na té škole je to takové, že tu člověk není moc kontrolován. Když mu je špatně, tak třeba může odejít dřív nebo si vzít dovolenou, aniž by to hlásil měsíc dopředu... Prostě ráno mu je špatně, tak zavolá, že nepřijde. Takže je to specificky ovlivněné, si myslím. Jakože tím typem zaměstnání.“ Ostatní zastávají místa spíše nižší kategorie a místa chráněná (viz tabulka č. 1).

Na druhé straně začínají vznikat organizace, které využívají zkušenosti lidí s psychickým onemocněním v pomoci lidem akutně psychicky nemocným. To může přinášet výhody, pokud konkrétní člověk na pozici terapeuta cíleně a citlivě používá svou zkušenost s duševním onemocněním, je pacientům vzorem, modelem, že lze nemoc zvládnout, využívá osobní zkušenosti a obohacuje terapii. Na druhou stranu má tento typ práce i své nevýhody, např. hrozí, že člověk potká své bývalé spo-

lupacienty, je vystaven možnosti, že se mu budou vracet jeho vlastní zážitky a zkušenosti, což ho může oslabovat a práci s lidmi se stejnou diagnózou činit náročnější.

Všichni dotazovaní se shodují, že práce má existenční, materiální význam: „... je prokázáno, že když člověk vykonává nějakou smysluplnou činnost za smysluplné peníze, tak se zlepšuje jeho zdravotní stav.“ (O4). K4 potvrzuje: „takový člověk, když chodí do práce, i když je mu tak špatně, tak ho to stále tak drží v tom režimu. A kdybych byla pořád doma, tak nevím ... člověk by potom byl úplně jako bez nějakého režimu a ještě by se to zhoršilo, no.“

Další navazují: práce je terapie, člověk od ní odvozuje svou hodnotu, dává smysl, je způsobem seberealizace, umožňuje styk s lidmi, poskytuje téma hovoru, „...vytváří cestu k životu, ... že by se v podstatě tou prací chtěl srovnat ... s nějakým jakoby reálným světem, srovnat se světem, který běžně prožívají většina normálních lidí nebo zdravých lidí, normálních ani ne, zdravých lidí ... prostě běžně pracuje.“ (K8). Dále práci vnímají jako způsob produktivního trávení času, možnost změnit svůj život, jako potřebu, která přináší uspokojení. „Když jsem začal pracovat, ... pociťuju určité jakési komplexní zhoršení zdravotního stavu, které ale zase je vykompenzováno tou cenou, že mně to umožnilo se na docela slušné úrovni slyšet s lidma ... Takže já dávám přednost určitému menšímu komfortu, který v životě vlastně mám, ale mít možnost říct prostě, že jsem ... [název pozice], před tím, než bych byl jakoby v důchodě vyložené soustavně odpočatej jako, vyrovnaněj úplně. Ale nedokázal bych nic kloudného říct.“ (K1).

V zásadě si všichni dotazovaní uvědomují, že je práce v životě lidí velmi významná, přičemž klienti, zřejmě z obavy ze zodpovědnosti (udržení pracovního tempa) a ztráty ID, často přijmou práci, která je méně kvalifikovaná.

## Role invalidního důchodu, nestátních neziskových organizací, legislativy a úřadu práce jako podpory

Z výpovědi jednotlivých dotázaných vyplývá, že jsou pro uplatnění na trhu práce lidí s psychickými obtížemi důležité různé formy podpory. Jako významný faktor se pro zařazení na trh práce jeví povzbuzení ve smyslu psychické podpory: „že by měl něco takového zkusit a že by mu to třeba přineslo nějakou životní spokojenost.“ (K8) Podporu tohoto typu může poskytnout například rodina, psychiatr, profesionálové z neziskové sféry.

Ze strany státu je důležitá legislativa, která podporuje zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním. Někteří uvádějí, že práci získali právě díky tomu, že se jednalo o pozici vytvořenou pro člověka s handicapem. Současně jsou však čtené případy, kdy zaměstnavatelé legislativu obcházejí. P1 například vyzdvihuje roli

legislativy jako základu pro vznik tréninkových kavárén.

K ID zaujímají všichni dotázaní nejednoznačný postoj. Na jedné straně jim pomáhá, je to základní jistota, jsou to jakási zadní vrátka, umožňuje se nefixovat na určitou práci, dorovnáva příjem, pokud člověk dělá práci, která ho baví, ale neuživí, např. na tréninkovém pracovním místě. Uklidňuje, protože si práci hledat. K8 se cítí provinile za to, že dostává důchod: „*Myslím si, že každý, kdo pobírá důchod, až na pár výjimek, ...prostě je to blbý a jako dostávám něco téměř za nic a jako rozporuplné pocity, není to takové, že bych si říkal, tak super, mám důchod a je mi jedno, co si o tom kdo myslí. Bohužel tak to není a prostě si myslím, že je to jediná možnost, jak trochu žít tak, abych nemusel žít.*“ K2 přímo obviňuje některé pacienty ze zneužívání a parazitování na systému sociální péče. P3 vysvětluje: „*Je to samozřejmě trošičku určitá kalkulace, ale nedivím se tomu, protože vzhledem k tomu, jak životní náklady neustále stoupají a jak jsou ty důchody nízké, tak prostě aspoň ta malinká jistota je mnohem důležitější než třeba nějaká vidina, že někdy někde bych mohl pracovat...*“ může začít pracovat, ale třeba tu práci může po roce ztratit a potom znovu si vyřizovat důchod a tak, je tak strašně dlouhý a náročný proces, že si myslím, že už to předem vzdají. Jsou rádi, že mají alespoň to málo, ale hlavně je to pravidelný a dá se říct, že docela jistý příjem.“ V tomto ohledu se nabízí zefektivnit procesy získávání a odebrání ID.

ID byl jako finanční jistota nejčastěji zmiňován v kontextu lidí chronicky nemocných (K6, K7, P2, P3, P5, P7). K řešení této duality role ID mohou výrazně přispět psychiatři tím, že budou dobře odhadovat své pacienty a důchod budou používat buď jako motivaci pro pacienty tíhnoucí k apatii, nebo jako uklidnění pro pacienty motivované.

Zaujalo nás, že se jen tři z dotazovaných zmínili o úřadu práce. Dva klienti hovořili o tom, že se hlásili na pracovní místo určené lidem zdravotně znevýhodněným přes úřad práce. P6 vidí možnosti úřadu práce v oblasti zaměstnávání lidí, kteří mají dlouhodobé psychické obtíže, skepticky: „...si absolutně to nedovedu představit, jak by úřad práce nějak jako dobře v tom moc mohl zafungovat, protože ta práce je fakt vyloženě dost individuální, dost intenzivní.“ K1 se domnívá, že hledat práci přes úřad práce by pro něho bylo nevhodné, neboť má momentálně plný invalidní důchod, nedokončil studium na vysoké škole a: „...kdybych přišel o plný invalidní důchod, tak by to byla pro mě horší situace v tom zaměstnání ... protože bych musel se nahlásit na úřad práce, který by mi nabízel nabídky a ty by byly asi horší,

než to, co já jsem schopen získat tím, že vlastně se pouštím do věcí zadarmo a riskuju třeba to, že za to nedostanu korunu, ale realizuju se v určitých zajímavých okruzích lidí, kteří mě potom můžou přivést k lepší práci, než ke kterým by mě dovedl ten úřad.“ (K1)

Potřeba různých forem podpory se z výpovědí dotazovaných (zejména klientů a pracovníků) jeví jako velmi významné specifikum dlouhodobě psychicky nemocných lidí. Z našich zjištění také vyplývá, že ID může mít dvojitý efekt a je nezbytné jeho doporučení posuzovat individuálně.

## Stigmatizace

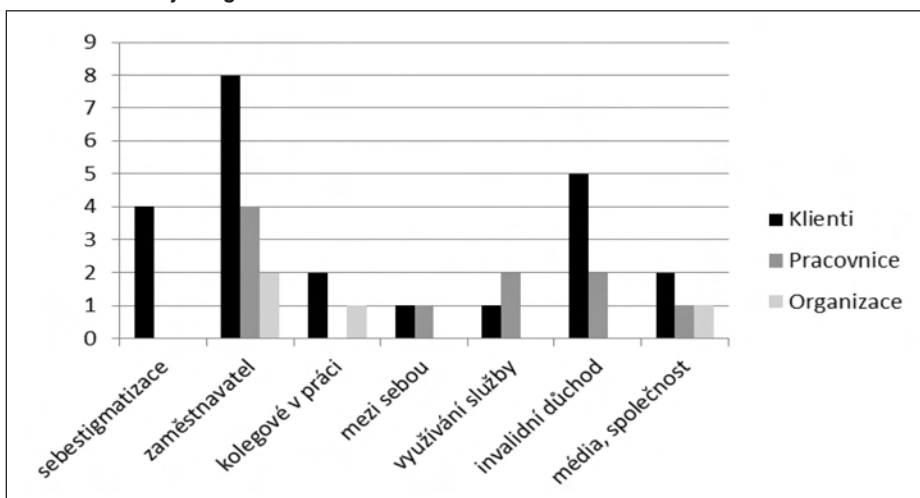
Téma stigmatizace se neobjevilo jen ve dvou rozhovorech (K10, P4), jinak se k němu spontánně vyjádřili všichni dotazovaní, ale v různých souvislostech viz graf č. 2.

Nejčastěji byla stigmatizace spojována se zaměstnavateli a ID. Osm klientů se cítilo být zaměstnavatelem stigmatizováno, což se projevilo nepřijetím: „když jsem řekl, že mám důchod, tak člověk se úplně zděsil a prostě, už v životě mě nechťel vidět“ (K8); farmaceutická firma prověřila záznamy pojišťovny, tudíž vědí, jaké K2 užívá léky, a proto nebyl přijat; nebo „když vidí důchod, tak miň platí“ (K6); někteří uváděli zkušenosti se stigmatizací na trhu práce svých kolegů (K5, K6, K7). Strategie, jak odpovědět na otázku zaměstnavatele: „Na co máte důchod?“, se různily, často nepřijetí následovalo, když klient odpověděl, že má psychiatrickou diagnózu, proto někteří tvrdí, že mají důchod „na záda“ nebo na „autismus“ (P4). K1 se v dilematu vypořádával následovně, když odpovídá: „můj zdravotní stav je zcela adekvátní tomu, abych mohl/abych se mohl o danou práci ucházet a bez problémů ji vykonávat.“

Dvě klientky se setkaly s nevhodnými poznámkami a tipy u svých kolegů na pracovišti, O4 této situaci předešel tím, že kolegyně bývalé pacientky poučil o projevech nemoci: „měly představu, že to bude nějaká šilenkyně, která jim to tam všechno zapálí a tak, a viděly prostě hezkou, mladou, poctivou, svědomitou holku.“

Jeden klient se cítil být stigmatizován využíváním služby pro dlouhodobě duševně nemocné; dvě pracovnice potvrzují, že se s takovým postojem k využívání služby u svých klientů také setkaly: „já bych jí třeba doporučovala práci u nás v sociálně terapeutické dílně, ale ona k tomu má strašně moc výhrad, protože tím, jak se neztotožňuje s téma duševně nemocným, tak tam s nima nechce trávit ani čas.“ (P2). K1 prožíval podobný pocit: „... já jsem se třeba původně bránil hodně tady těm službám (název organizace), protože ee mi přišel příliš agresivní na to, že jsem byl poprvé jako hospitalizován. Tak mně to přišlo, že už tam nade mnou vlastně jako udělali křížek a že už jsem jako navždy odkázán do služeb prostě těchto organizací jo.“ Zatímco někteří klienti uvádí, že by si práci bez podpory a pomoci sociálních pracovníků

Graf č. 2: Zdroje stigmatizace



Zdroj: Janská (2011)

nenašli a obtíže s využitím pomoci neměli. Jeden klient dokonce hovoří o tom, že žil 12 let na dně a organizace mu pomohla nastartovat změnu: „Poskytli mi bydlení a práci...“ (K10).

Zaměstnavatelé konstruují zaměstnávání osob s psychiatrickou diagnózou jako „riziko“, čímž dále přispívají k jejich celkové stigmatizaci, kdy dokonce někteří diagnostikovaní podléhají tendenci sami sebe jako rizikové vnímat (K1, K2, K4, K8). Konstrukce „rizika“ se tak jeví jako zásadní omezení začleňování osob s psychiatrickou diagnózou na pracovní trh. Informantka ze sociální firmy (O1) uvádí: „(Zaměstnavatelé) ... mají prostě strach z lidí s postižením,“ a dále sděluje svoje zkušenosti s pokusem zařadit zaměstnankyni s diagnózou schizofrenie pracující v chráněné kavárně na pracovní trh: „Ono jako by mi u týhle slečny jako jednu chvíli vypadalo, že se dostanou ... nebo těch pět barmanů, který máme z tohohle zařízení (sociální firma, pozn. aut.), odkud je i tahle slečna, tak chvíli vypadalo, jakože přejdou do jiného zařízení (soukromý podnik, poz. aut.). Ale ztroskotalo to shodou okolností na tom, že nechťeli tuhle, tuhle slečnu právě kvůli tomu, že má psychiatrickou vadu. Že prostě nemá, nemá ... nemá mentální postižení.“ K2 také diferencuje mezi lidmi se zdravotním znevýhodněním, ať už ve smyslu lepší uplatnitelnosti lidí s tělesným handicapem nebo jiné psychiatrické diagnózy na trhu práce; P4, P7 a O4 s tímto názorem souhlasí. P5 shledává osoby s mentálním postižením jako nejobtížněji uplatnitelné v rámci skupiny lidí se zdravotním znevýhodněním.

Zaměstnavatelé mívají strach z diagnózy schizofrenie (K2, K7, P3, O1), mají obavy, jak bude takový člověk pracovat, jaký bude v kolektivu, zda nemůže být nebezpečný. Čtyři pracovnice uvádí příklady nejčastějších předsudků zaměstnavatelů: „lidé se schizofrenií jsou hodně agresivní“ (P3), P7 zmiňuje i vliv médií: „podle televize a podle všeho jsou to prostě vrazi“. P3, P6 a O4 se shodují, že základem je neznalost. Informantka (O3) k tomu

uvádí: „Já si myslím, že tady je problém určitě s tou interakcí s lidmi..., nesmělo by tam vzniknout nějaký riziko, jako že by se jim stal nějaký průšvih, jo, jakoby v oblasti jednání s klientem nebo tak ... jsou to spíš nějaký obavy jakoby z nepředvídatelného chování těch lidí.“ I když se jedná o osobní názor informantky, může mít vliv na chování organizace na trhu práce.

Podle P6 řekne zaměstnavateli více než diagnóza konkrétní příklad chování: „každej se občas dostane do nějakýho náročnýho prostě období, já nevím třeba se rozvádí a myslí jenom na to. Je ve stresu, je depresivní nebo zoufalej a i v tý práci se to pak jako projeví, že není úplně schopnej tak jako pracovat a může mít takový různý výkyvy... se to projevuje v těch emocích. Málokterej zaměstnavatel by se u těch našich klientů mohl setkat vyloženě s nějakým akutním projevem toho onemocnění.“ Psychiatrická diagnóza představuje jiný, nejistý, ambivalentní a obtížně uchopitelný svět; avšak současně může být obohacující zkušeností, kterou lze využít: „je to kvalitní terapeut, a dokázal cíleně a citlivě používat svoji zkušenost, a to i v otevřeně, že řek, já jsem se taky léčil, ale vidíte, že sloužil jako takovej jako optimální model, že se z toho dá dostat, že se dá vystudovat škola, že se dá pracovat, že člověk může pracovat i vlastně v tom oboru, ve kterým se jakoby zbláznil, v uvozovkách“ (O4).

Dle zkušeností klientů a pracovníků chtějí zaměstnavatelé zdravé pracovníky a výkon, ale záleží také na jejich morálce a etice. Často člověka, který je zaměstnan, popisují jako dobrého člověka nebo se jedná o známého. Zároveň si však K2 uvědomuje, že je pro zaměstnavatele těžké nastavit nemocnému zátěž, když ani nemocný sám nezná svou latku. Naopak K1 má dobrou zkušenost se zaměstnavatelem, který mu vysvětlil, že se na dané pozici firmě nevyplatí, protože není dobrý prodejce, což nebylo dáno diagnózou, ale skutečně výsledky práce klienta, jemuž dal zaměstnavatel velmi dobrou pracovní referenci za dochvilnost, pracovitost a nekonfliktnost. Někdy se stává, že zaměstnavate-

lé nechtějí nebo nemohou vyjít vstříc, například nenabízí zkrácené úvazky nebo možnost sdílených pracovních míst. Je pochopitelné, že v některých provozech si výpadek pracovníka nemohou dovolit. P3 uvádí jeden za všechny příklady, kdy se setkala se zaměstnavateli, kteří vychází vstříc: „*majitelka to věděla, o té její diagnóze, akceptovala to a vždycky, když třeba měla trochu zhoršený zdravotní stav, necítila se dobře, tak ji poslala domů, věděla, že je to způsobeno tou nemocí, ať si odpočine, ať třeba přijde druhý den.*“

Zajímavé je, že koncept sebestigmatizace uváděli jen klienti, ani pracovníci, ani zástupci organizací v tomto ohledu neprojevili schopnost empatie. Většina klientů stigmatizaci vnímala směrem od zaměstnavatelů, je však třeba podotknout, že většina z dotazovaných klientů byli dlouhodobě nemocní a často tento názor přejímali jeden od druhého a lze jej interpretovat i jako případnou racionalizaci, proč by klient zaměstnání na volném trhu práce neměl ani zkoušet. Za významné považujeme zjištění, že se někteří lidé s psychickými obtížemi stigmatizují mezi sebou, namísto aby se podporovali.

## Závěr

Uskutečněné pilotní šetření upozorňuje na význam sociálních konstrukcí při začleňování cílové skupiny na pracovní trh. Tyto sociální konstrukce jednotlivých aktérů spoluutvářejí kvalitu pracovních míst, na která jsou psychiatricky diagnostikovaní umísťováni. Z odpovědí respondentů vyplývá, že mnozí lidé s psychiatrickou diagnózou jsou na trhu práce marginalizováni. Marginalizace se projevuje tím, že se uplatňují spíše na sekundárním trhu práce, kde dělají nízkokvalifikovanou práci. Na druhou stranu je však třeba zmínit, že si častokrát sami přejí takovou práci zastávat, neboť se obávají zodpovědnosti a většina dává přednost postupné integraci. Zejména lidé, kterým byl přiznán invalidní důchod, a jsou dlouhodobě nemocní, hovoří o stigmatizaci a diskriminaci na trhu práce. Často však jde o zprostředkovanou zkušenost.

Všichni dotazovaní vnímali pracovní uplatnění lidí s psychiatrickou diagnózou jako problematické. Bývalí pacienti psychiatrické léčebny hovořili o tom, že jim tato zkušenost hodně změnila život a v závislosti na řadě okolností (délka hospitalizace, podpora okolí, osobnostní charakteristiky, typ onemocnění apod.) bylo i náročnější se „do života vrátit“. Významný je rozdíl mezi lidmi, kteří si nenechali přiznat invalidní důchod, byli hospitalizováni krátce, byli kvalifikováni, měli silnou motivaci (např. matka samoživitelka) se do zaměstnání vrátit a měli se kam vrátit, oproti těm, které nemoc vyřadila na delší dobu. První skupina o své zkušenosti nemluví, je to epizoda v životě, za níž udělali tlustou čáru a nemá „objektivně“ vliv na jejich uplatnění se na trhu práce, ale subjektivně určité překážky překonávat musí. Jako zásadní se jeví

sebestigmatizace, kdy se klienti mají tendenci podceňovat, obávají se, že je na nich vidět, že prošli psychickou krizí, stydí se na pracovišti zeptat na věci, kterým nerozumí, mají strach, že nejsou dost dobrými pracovníky, potřebují větší psychickou podporu při obtížích v zaměstnání – často se týká mezilidských vztahů na pracovišti. Jindy si naopak neuvědomují, že některé schopnosti postrádají. Zde bychom chtěli upozornit na koncept sebenaplňujícího se proctví, kdy se může stát, že pomáhající pracovník očekává, že se člověk dlouhodobě nemocný či člověk s určitou diagnózou na trhu práce bude uplatňovat obtížněji, a proto k němu tak může i přistupovat.

Co se týká podpory ze strany státu, je třeba s ní zacházet individuálně tak, aby plnila svůj účel, např. některé lidi uvrhne získání invalidního důchodu do pasivity, jiným dává pocit jistoty, než si zaměstnání najdou. Zaujal nás, že někteří klienti vnímali pomoc nestátních neziskových organizací jako stigmatizující a minimálně se zmiňovali o roli úřadu práce při zprostředkování zaměstnání.

Za důležitou považujeme informaci o potřebě existence sociálních sítí k nalezení zaměstnání, což platí, podle našeho názoru, i pro tzv. zdravou populaci. Důležitou překážkou zaměstnání z hlediska trhu práce je nedostatek pozic na zkrácený úvazek, absence sdílených pracovních míst, strach z nemožnosti zaručit konstantní pracovní výkon ze strany zaměstnance a obava zaměstnavatelů z neznámého.

Práci vnímali všichni dotazovaní jako velmi významnou a mající léčebný účinek. Zaměstnavatelé jsou však k poptávce po pracovní síle vedeni utilitárními důvody. Aby pracovní síla mohla naplnit představy zaměstnavatelů, musí mít určité dispozice. Často se v této souvislosti hovoří o kvalifikaci a zvyšování lidského kapitálu, ale jako neméně důležitou vlastnost identifikují zaměstnavatelé spolehlivost. Osoby s psychiatrickou diagnózou jsou zpravidla zaměstnavateli vnímány negativně zejména pro svoji „nespolehlivost“ a „riziko“. K růstu jejich nejistoty rovněž přispívá jejich diferenciací na základě vlastního lidského a sociálního kapitálu. Jejich zkušenosti s hledáním práce ukazují, že omezený přístup k placenému zaměstnání se u nich prolíná s dalšími dimenzemi sociálního vyloučení, které Sirovátka (in Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009) charakterizuje jako ekonomickou, sociální a politickou dimenzi celkové sociální marginalizace, kdy se nedostupnost placeného zaměstnání objevuje jako klíčový zdroj nerovnosti.

Tato nerovnost je založena z velké části na sociálních konstrukcích, které odpovídají popisu utváření symbolického světa, a integraci jedince do jeho institucionálního řádu, jak o nich hovoří Berger a Luckmann (1999). Psychiatrickou diagnózu na základě výpovědí informantů můžeme interpretovat jako mezní situaci, kterou není možné integrovat do reality každodenního života. Připouštíme však, že soci-

ální konstrukce zaměstnavatelů mají svůj racionalní význam a jistý reálný základ.

Pokud chce společnost usilovat o začleňování osob s psychiatrickou diagnózou na pracovní trh, měla by řešit „umístění“ diagnostikovaných a „zacházení“ s nimi na základě nové definice situace zbavené nánosů etiketizace a stigmatizace. K předpokládané změně definice situace by nemělo dojít pouze mezi veřejností obecně, ale rovněž mezi pracovníky asistenčních profesí, kteří mají tendenci podléhat etiketizaci podobně jako celá populace. Rovněž vyšší intenzita opatření aktivní politiky zaměstnanosti k této ohrožené skupině, založená na kompenzaci objektivních rizik, se kterými se vyrovnávají oni i jejich zaměstnavatelé, by mohla přispět k omezení jejich marginalizace na pracovním trhu a hrozícímu sociálnímu vyloučení.

1 Proces etiketizace začíná deviantním chováním kohokoli z nás, které vede k označení daného jedince za devianta. Lékař dává klientovi nálepku tím, že stanovuje diagnózu, na jejímž základě je s klientem zacházeno. Klientovi je tak vnucena nová stigmatizovaná role.

2 Kognitivní deficit se vyznačuje sníženou schopností soustředit se a pamatovat si; Negativní symptomatologii popisuje P4 jako ztrátu vůle a sociální stažení.

## Literatura:

- Berger, P. L. - Luckman, T. *Sociální konstrukce reality*. Brno: CDK, 1999.
- Bryman, A. - Burgess, R. G. (eds.). *Analyzing Qualitative Data*. London and New York: Routledge, 1994. P. 173-194.
- Goffman, E. *Stigma: poznámky o způsobech zvládání narušené identity*. Praha: SLON, 2003.
- Hendl, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2005.
- ILO. *Mental Health in Workplace*. [online], ILO, 2000. [cit. 2011-11-16] Dostupné z: [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_108221/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_108221/lang-en/index.htm)
- Merton, R. K. *Studie ze sociologické teorie*. Praha: Slon, 2000.
- MHE. *Report on Analysis of Survey on the Link Between Poverty And Mental Health Problems*. [online], MHE, [cit. 2011-11-16] Dostupné na: [http://www.mhesme.org/assets/files/publications/MHE%20Report%20and%20analysis%20of%20questionnaires%20link%20poverty%20and%20mental%20health\\_211010.pdf](http://www.mhesme.org/assets/files/publications/MHE%20Report%20and%20analysis%20of%20questionnaires%20link%20poverty%20and%20mental%20health_211010.pdf)
- Ritchie, J. - Spencer, L. - O'Connor, W. *Carrying out Qualitative Analysis In Ritchie, J. - Lewis, J. (eds.): Qualitative Research Practice*. London: Sage Publications, 2003.
- Sirovátka, T. - Winkler, J. - Žižlavský, M. (eds). *Nejistoty na trhu práce*. Brno: MU, 2009.
- Šupa, J. *Sociální reprezentace duševně nemocného u budoucích profesionálních pracovníků jako proměnná v léčebném procesu. Československá psychiatrie*, 2006, č. 6, s. 299-307.
- Watzlawick, P. - Bavelasová, J. B. - Jackson, D. D. *Pragmatika lidské komunikace*. Hradec Králové: Konfrontace, 1999.
- Zámečnicková, D. *Zdravotní postižení a zaměstnání*. In Opatřilová, D. - Zámečnicková, D. *Předprůzkum a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: MU, 2005.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

\* Tento článek vznikl v rámci projektu specifického výzkumu KSPSP FSS MU Brno. Na sběru dat se kromě autorů podílela rovněž Bc. Monika Ščensná.

*Vlasta Janská je doktorandkou na katedře Sociální politiky a sociální práce FSS MU. Josef Horňáček vede Centrum praktických a evaluačních studií FSS MU.*

# Vybrané aspekty sociálnoprávnej ochrany detí v Slovenskej republike

Anna Danišková

*Sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela patrí k významným oblastiam sociálnej práce. Praktická realizácia jej opatrení má za cieľ ochraňovať ľudské práva deklarované demokratickou spoločnosťou. Príspevok pojednáva o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele z jej užšieho ponímania, ktoré je legislatívne ohraničené zákonom o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele. Táto problematika je širokospektrálna a možno ju analyzovať z viacerých rovín. Pre potreby príspevku ju autorka zredukovala na právny aspekt a pohľad do nedávnej histórie, na vymenovanie niektorých pozitív a negatív aktuálnej právnej úpravy a praktického výkonu sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Pozornosť venuje i otázke kompetencií a participácie štátnych i neštátnych subjektov na výkone opatrení sociálnoprávnej ochrany. Klienti oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa ocitajú v zložitých životných situáciách. Účinné riešenie sa nezaobíde bez syntézy odborných poznatkov spolupracujúcich vedných disciplín a bez praktickej angažovanosti profesionálov multidisciplinárneho tímu.*

## Úvod

Jedným z kritérií vyspelosti krajiny a jej komplexného systému sociálnej politiky je aj stupeň garantovej, ale najmä reálne uskutočňovanej ochrany ľudských práv. Štát ako garant rešpektovania práv človeka naplňa túto svoju úlohu aj prostredníctvom systému sociálnoprávnej ochrany detí i plnoletých občanov.

Sociálnoprávna ochrana vo všeobecnom ponímaní zahŕňa celú škálu nástrojov, ktoré smerujú k vytváraniu ľudsky dôstojných životných podmienok a k pomoci rôznym cieľovým skupinám v nepriaznivých situáciách. Tieto (nástroje) sú aplikované prostredníctvom viacerých subsystémov sociálnej politiky, napr. sociálneho zabezpečenia, sociálnych služieb, služieb zamestnanosti, zdravotníctva, vzdelávania a iných. V užšom význame ohraničuje sociálnoprávnu ochranu detí realizácia opatrení v intenciách zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele.

„Sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela vykonávaná pre deti aj plnoletých predstavuje osobitne usporiadanú sústavu na seba nadväzujúcich a vzájomne sa podmieňujúcich opatrení, ktorými štát, resp. spoločnosť, garantuje každému, najmä však dieťaťu a jeho rodine, ochranu, podporu a pomoc, a to osobitne v tých prípadoch, keď rodičia z najrôznejších dôvodov nie sú schopní alebo ochotní zabezpečiť riadnu starostlivosť o dieťa.“ (Oláh, 2006, s. 9). Znenie zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele je deklaráciou zodpovednosti štátu za zabezpečenie ochrany, sledujúcej blaho a najlepši záujem dieťaťa pri paralelnom rešpektovaní zákonných práv rodičov. Aktuálna legislatívna úprava sociálnoprávnej ochrany detí kopíruje podmienky v spoločnosti, akceptuje medzinárodné dohovory v oblasti ochrany práv dieťaťa a posúva jej ponímanie do vyššej dimenzie.

## Právny aspekt sociálnoprávnej ochrany detí z pohľadu nedávnej histórie

Sociálnoprávna ochrana detí má svoje historické základy a prešla cestou značnej premeny a vývoja. V právnom poriadku bývalej Československej republiky bola

sociálnoprávna ochrana upravená Zákom č. 69/1952 Zb. o sociálnoprávnej ochrane, ktorý bol zrušený Zákom č. 94/1963 Zb. o rodine, v ktorom bola zahrnutá aj problematika sociálnoprávnej ochrany detí. Ďalší vývoj právnej úpravy sociálnoprávnej ochrany smeroval k tomu, že oblasť sociálnoprávnej ochrany bola ďalej upravovaná v predpisoch sociálneho zabezpečenia a vykonávaná orgánmi štátnej správy na úseku sociálnych vecí. Pojem sociálnoprávna ochrana nebol v zákone o rodine upravený, naďalej sa však používal v predpisoch sociálneho zabezpečenia (Oláh, Mrázková, Božík, 2011). Starostlivosť o deti, ktoré neboli vychovávané vo vlastnej biologickej rodine, zastrešovali do roku 1996 tri rezorty. Dojčenské ústavy pre deti do troch rokov veku podliehali rezortu zdravotníctva. Všetky ostatné detské domovy, v ktorých žili deti do osemnásť rokov, riadil rezort školstva. Organizovanie náhradnej rodinnej starostlivosti a starostlivosť o ťažko zdravotne postihnuté deti v ústavoch patrili medzi kompetencie rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. (Oláh, 2006).

V ére po vzniku samostatnej Slovenskej republiky (1. 1. 1993) bola problematika sociálnoprávnej ochrany, ako jedna z možných foriem riešenia sociálnej núdze občana, zakomponovaná do Zákona č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci. Bola charakterizovaná ako činnosť na ochranu práv a právom chránených záujmov občanov, najmä maloletých, a to výchovná činnosť, organizovanie náhradnej rodinnej starostlivosti, rozhodovacia činnosť (o výchovných opatreniach a o okamžitom umiestnení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ak bolo dieťa bez akejkoľvek starostlivosti, alebo ak bol jeho život alebo zdravie v doterajšom prostredí vážne ohrozené). K ďalším úkonom patrili výkon kolízneho opatrovníka maloletých, výkon funkcie opatrovníka maloletých, podávanie návrhov súdu na nariadenie ústavnej výchovy a zrušenie ústavnej výchovy, na zrušenie výchovných opatrení uložených súdom, obmedzenie alebo pozbavenie rodičovských práv, sledovanie vývoja detí v ústavnej výchove

a v ochrannnej výchove, podávanie správ vo veciach výchovy a výživy maloletých súdu a iným štátnym orgánom, účasť v trestnom konaní proti mladistvým, vykonávanie opatrení v záujme maloletého, ktorý nie je občan Slovenskej republiky, dovtedy, kým v jeho záujme neurobí opatrenia orgán štátu, ktorého je občanom, spisovanie návrhov a podnetov vo veciach výchovy a výživy maloletých, plnenie úloh vyplývajúcich z medzinárodných dohovorov v oblasti práv detí.

Veľkým krokom smerom ku komplexnosti riešenia problematiky, ku kvalitatívne vyššej a efektívnejšej úrovni realizácie opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a najmä k prispôbeniu sa meniacim podmienkam v spoločnosti a potrebám detí, bolo schválenie Zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele s účinnosťou od 1. 9. 2005. Táto právna norma bola zmenená a doplnená Zákom č. 466/2008 Z. z. k 1. 1. 2009 (úplné znenie zákona bolo zverejnené v Zbierke zákonov pod č. 27/2009) a posledné zmeny zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele k 1. 7. 2011 priniesol Zákon č. 180/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Iným zákonom, ktorý významne zasahuje do oblasti sociálnoprávnej ochrany detí, je Zákon o rodine č. 36/2005 Z. z. V znení oboch spomínaných zákonov je nevyhnutná „kompatibilita“, čo do odbornej terminológie, logickosti a nadväznosti v otázkach zastupovania dieťaťa, v oblasti náhradnej starostlivosti, výchovných opatrení a pod.

## Aspekt pozitív a negatív aktuálnej právnej úpravy a praktického výkonu sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately

Prínosy samostatného zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a opatrení, ktoré zavádza do praxe, sú nepopierateľné. Spomeňme aspoň niektoré.

*Sociálnoprávna ochrana detí* je súbor opatrení na zabezpečenie

a) ochrany dieťaťa, ktorá je nevyhnutná pre jeho blaho a ktorá rešpektuje jeho naj-

lepší záujem podľa medzinárodného dohovoru,

- b) výchovy a všestranného vývinu dieťaťa v jeho prirodzenom rodinnom prostredí,  
c) náhradného prostredia dieťaťa, ktoré nemôže byť vychovávané vo vlastnej rodine.

**Sociálna kuratela** je súbor opatrení na odstránenie, zmiernenie a zamedzenie prehlbovania alebo opakovania porúch psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu dieťaťa a plnoletej fyzickej osoby a poskytovanie pomoci v závislosti od závažnosti poruchy a situácie, v ktorej sa nachádza dieťa alebo plnoletá fyzická osoba.

Cieľom sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately je zabezpečenie predchádzania vzniku krízových situácií v rodine, ochrany práv a právom chránených záujmov detí, predchádzania prehlbovaniu a opakovaniu porúch psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu detí a plnoletých fyzických osôb a na zamedzenie nárastu sociálnopatologických javov. (Zákon č. 305/2005 Z. z.).

Už definovanie základných pojmov a smerovania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí zdôrazňuje snahu o ich *preventívny účinok*. Prevencia je pritom zameraná nielen na deti, ale i na rodiny a plnoleté fyzické osoby. Úkony, ktorých cieľom je zachovanie, resp. obnovenie prirodzeného rodinného prostredia pre dieťa, sú vôbec jednou z ústredných tém legislatívy i praxe. Sociálni pracovníci, profesionáli v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí, tým, že sa venujú rizikovým a ohrozeným skupinám detí a mládeže, svojou praktickou činnosťou sa vo vyššej miere podieľajú na prevencii sekundárnej a terciárnej, než na primárnej.

Ďalšie pozitívum vidíme v *spektre opatrení*, z ktorých pracovníci na základe svojej diagnostickej činnosti, získavania potrebných relevantných informácií a posúdenia situácie, v ktorej sa dieťa/rodina nachádza, volí a kombinuje tie, ktoré môžu efektívne prispieť k eliminácii, minimálne zníženiu rizík negatívnych vplyvov na kvalitu života klienta. Pritom postupuje tak, aby v krízových prípadoch boli zabezpečené najskôr nevyhnutné životné potreby dieťaťa a nebolo vystavené ohrozeniam pre jeho život, zdravie a priaznivý vývoj. V situáciách, kde má priestor pre prácu s jednotlivcom, s párom alebo rodinou, vyberá a realizuje opatrenia v postupnosti od menej závažných, menej zasahujúcich do ich života, do ich súkromia až po tie, ktoré majú represívny charakter, pokiaľ predchádzajúce nevedli k náprave.

Pomoc je poskytovaná nielen občanom Slovenskej republiky, ale aj dieťaťu, ktoré nie je občanom Slovenskej republiky a nachádza sa na jej území bez sprievodu rodiča alebo inej plnoletej fyzickej osoby, ktorej by mohlo byť zverené do osobnej starostlivosti. Tiež pre plnoletú fyzickú osobu do 25 rokov veku, ktorá má na území Slovenskej republiky obvyklý pobyt a pre inú plnoletú fyzickú osobu, ktorá má na území Slovenskej republiky obvyklý pobyt.

**Tabuľka č. 1: Počet detí umiestnených v jednotlivých formách starostlivosti v detských domovoch k 31. 12. sledovaného obdobia**

| Forma / rok               |                       | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009 |
|---------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Počet detí umiestnených v | profesionálnej rodine | 181   | 222   | 317   | 399   | 598   | 815  |
|                           | samostatnej skupine   | 2 430 | 2 862 | 3 123 | 3 013 | 3 042 | 2904 |
|                           | iných skupinách       | 1 248 | 1 107 | 1 269 | 1 158 | 939   | 798  |

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011a.

**Tabuľka č. 2: Počet detí v náhradnej osobnej starostlivosti, pestúnskej starostlivosti a v poručníctve v porovnaní s počtom detí s nariadenou ústavnou starostlivosťou**

| Forma/rok | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PS/P/NOS  | 7 072 | 7 323 | 7 625 | 8 174 | 8 286 | 8 517 |
| ÚS        | 6 510 | 6 416 | 5 983 | 5 774 | 5 667 | 5 356 |

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011a. Ročné výkazy o vykonávaní opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately za roky 2004–2009 a Ročné výkazy o poskytovaní starostlivosti a výchovy deťom v detských domovoch za roky 2004–2009

Vysvetlivky: PS - pestúnska starostlivosť, P - poručníctvo, NOS - náhradná osobná starostlivosť, ÚS - ústavná starostlivosť.

Ľudia z objektívnych, prípadne aj subjektívnych dôvodov, sa neraz dostávajú do konfliktu so svojím sociálnym prostredím a riešenie vzniknutej ťažavej situácie presahuje ich osobné možnosti. Záber sociálnoprávnej ochrany je širokospektrálny aj z toho dôvodu, že sa v nej prelínajú viaceré roviny: napr. sociálna, psychologická, právna, výchovná, zdravotná, trestnoprávna, atď. Hľadanie optimálnych prostriedkov pomoci pre klientov spočíva preto v interdisciplinárnej spolupráci a angažovanosti viacerých zložiek v spoločnosti. Vyžaduje si komunikáciu štátnych orgánov, samosprávy aj neštátnych subjektov. Existujúca legislatíva im v tomto zmysle poskytuje priestor a dáva kompetencie.

Oblasťou, ktorej je venovaná veľká pozornosť, je v prípade nutnosti zabezpečenie náhradného prostredia pre dieťa, ktoré stratilo svoje rodinné zázemie, alebo jeho zotrvanie v pôvodnej rodine by bolo pre neho ohrozujúce. Základnou filozofiou realizovaných opatrení je *preferencia prostredia rodiny* (z radov príbuzných, pestúnskych a osvojiteľských rodín a profesionálnych rodín) pred zotrvávaním dieťaťa v zariadení. Vykonávanie rozhodnutia o ústavnej starostlivosti a rozhodnutia o predbežnom opatrení v profesionálnej rodine má prednosť pred ich vykonávaním v samostatných skupinách a v špecializovaných samostatných skupinách detských domovov. Postupne sa rozširuje sieť profesionálnych rodín ako organizačnej súčasti detského domova. Ich účelom je, aby profesionálni rodičia, zamestnanci detského domova, zabezpečovali starostlivosť o dieťa na prechodný čas, ktorý je potrebný na úpravu pomerov v pôvodnej rodine, alebo krátkodobejšiu starostlivosť o deti, ktoré sú pripravované na osvojenie a umiestnenie do vhodných pestúnskych rodín. Profesionálna rodina môže vytvoriť rodinné zázemie aj deťom, ktoré vyžadujú osobitnú starostlivosť z dôvodu zdravotného stavu, porúch správania, drogovej závislosti, týrania. Tendenciu nárastu počtu detí, ktorým zabezpe-

čuje starostlivosť profesionálna rodina, je možné vidieť v Tabuľke č. 1.

Ako sa uvádza v propagačnom materiáli Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2009), ide o veľmi zodpovednú a náročnú prácu, ktorá si vyžaduje 24-hodinovú dennú starostlivosť o dieťa a ktorá ovplyvní život ostatných členov rodiny. Záujemca po absolvovaní prípravy na výkon profesionálneho rodiča sa môže uchádzať o zamestnanie v štátnom, neštátnom detskom domove i v krízovom stredisku. Význam profesionálnej rodiny pre dieťa spočíva najmä v tom, že: (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2009)

- Celodennú starostlivosť dieťaťa zabezpečuje stabilná osoba, prípadne manželia, čo zohľadňuje napĺňanie individuálnych potrieb dieťaťa a najviac sa približuje modelu rodinnej výchovy.
- Dieťa v profesionálnej rodine má možnosť vyrastať v rodinnom prostredí, čo je nenahraditeľné z hľadiska formovania jeho vzťahov a väzieb.
- Profesionálna rodina je zdrojom dostatočných podnetov pre vývin dieťaťa.
- Dieťa získava v profesionálnej rodine prirodzeným spôsobom vzory rodinných rolí.
- Profesionálna rodina môže byť zázemím aj pre viacpočetné súrodenecké skupiny. Efektívnosť nastavenia legislatívnych pravidiel sa prejavuje i v skutočnosti, že sa znižuje podiel detí s nariadenou ústavnou starostlivosťou na celkovom počte detí v náhradnej starostlivosti.

Porovnanie počtu detí umiestnených v zariadeniach na výkon rozhodnutie súdu s celkovým počtom detí v náhradnej osobnej starostlivosti, pestúnskej starostlivosti a v poručníctve znázorňuje Tabuľka č. 2.

Pridáme ešte aktuálny údaj: Podľa Ročného výkazu o vykonávaní opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately za rok 2010 (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011b) počet detí v náhradnej osobnej starostlivosti, v pestúnskej starostlivosti a poručníctve spolu predstavuje 8546 detí k 31. 12. 2010 (modul 14 a modul 18

uvedeného výkazu) a celkový počet detí k 31. 12. 2010 umiestnených na základe rozhodnutia súdu v zariadeniach na výkon rozhodnutia súdu bol 5218 (modul 10 uvedeného výkazu).

Zákonodarcu rozšíril škálu opatrení o nové nástroje. Patrí medzi ne napr. mediácia. Mediáciu na riešenie sporov vo veciach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately môžu vykonávať len fyzické osoby, ktoré skončili odbornú akreditovanú prípravu mediátora. Pracovníkom oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately siete úradov práce, sociálnych vecí a rodiny bola poskytnutá možnosť zúčastniť sa tejto akreditovanej prípravy, čo mnohí aj využili.

V oblasti praktického výkonu sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa pravdaže stretávame i s ťažkosťami. Zámery o jeho modernizáciu a adaptáciu meniacim sa potrebám prinášajú nové úlohy a tlak na produktivitu. Najzávažnejším dôvodom, prečo aj dobre nastavená a premyslená legislatíva naráža v praxi na bariéry, je podľa nášho názoru *personálna poddimenzovanosť* oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorá vedie k pracovnej preťažnosti. Jej dôsledkom je okrem iného riešenie v prvom rade tých najpálčivejších prípadov, vykonávanie najnutnejších úkonov, čím sa znižuje časový fond na terénnu sociálnu prácu, primárnu prevenciu, na stretávanie sa so spolupracujúcimi odborníkmi z iných oblastí starostlivosti o človeka, na osobnú angažovanosť profesionálov z praxe s cieľom prispievať k profesionalizácii sociálnej práce. Tento stav je odôvodňovaný ekonomickou recesiou, politickým tlakom a tlakom verejnej mienky na redukciu výdavkov vo verejnej správe. Šetre nie na nesprávnom mieste však spôsobuje, že odstraňovanie následkov sociálnopatologických javov je v konečnom dôsledku mnohonásobne finančne náročnejšie.

Negatívum vidíme aj v tom, že obce sa nestotožnili v dostatočnej miere s kompetenciami, ktoré im dáva zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kurately. *Mnohé opatrenia sa nevykonávajú vôbec alebo len vo veľmi obmedzenom rozsahu*, pričom sa takisto odvolávajú najčastejšie na nedostatok finančných prostriedkov (napr. opatrenia v prospech primárnej prevencie vzniku krízových situácií v rodine).

Rozsiahlu klientelu oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately tvoria rodičia v predrozvodovej, rozvodovej alebo porozvodovej fáze rozvodového procesu. Mnohým škodám na psychickom i fyzickom zdraví detí by bolo možné predísť schopnosťou rodičov vzájomne komunikovať a dohodnúť sa na pravidlách, ktoré sú v prospech ich detí. „Práve v týchto intenciách vidíme priestor pre aplikáciu rozvodovej mediácie ako nástroja pomoci k pokojnému kooperatívne rozvodu.“ (Danišková, 2011) Ako sa už zmieňujeme vyššie, oceňujeme skutočnosť, že orgán sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately môže navrhnúť ako súčasť vykonávaných opatre-

ní vykonanie alebo zabezpečenie vykonania mediácie ako odbornej metódy na uľahčenie riešenia konfliktných situácií v rodine. Na druhej strane musíme však skonštatovať, že postoj partnerov k možnosti absolvovať mediačné konanie je v prevažnej miere odmietavý.

## Aspekt kompetencií a multidisciplinarity vo výkone opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately

V existujúcom systéme ochrany dieťaťa participujú na vykonávaní opatrení, ktoré sú v prospech jeho priaznivého fyzického, psychického a sociálneho vývinu viaceré rezorty v rámci štátnej správy – najmä rezort práce, sociálnych vecí a rodiny, školstva, zdravotníctva, spravodlivosti, rezort vnútorných vecí. Okrem nich inštitúcie samosprávy, akreditované subjekty, charitatívne organizácie, dobrovoľníci. Efektívnosť vynaložených prostriedkov, či už finančných, materiálnych alebo ľudských, v záujme dosahovania stanovených cieľov pri práci s deťmi a ich rodinami, si vyžaduje systémovú prepojenosť, komunikáciu medzi všetkými zložkami a kontinuálnu starostlivosť o spoločného rizikového klienta. Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kurately č. 305/2005 Z. z. rozdeľuje kompetencie v oblasti vykonávania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately medzi:

- a) orgány štátnej správy, ktorými sú:
  1. ministerstvo,
  2. orgány sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, sieť úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a tzv. určené úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré majú rozšírené kompetencie v oblasti sprostredkovania náhradnej rodinnej starostlivosti),
  3. Centrum pre medzinárodnoprávnú ochranu detí a mládeže,
- b) obec,
- c) vyšší územný celok,
- d) akreditovaný subjekt,
- e) právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine, ktoré možno realizovať aj bez akreditácie, o udelení ktorej rozhoduje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Orgány štátnej správy v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately spolupracujú pri výkone opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately s obcami, vyššími územnými celkami, akreditovanými subjektmi, cirkvami, náboženskými spoločnosťami a ďalšími právnickými osobami a fyzickými osobami pôsobiacimi v tejto oblasti. Poskytovatelia zdravotnej starostlivosti, zdravotné poisťovne, súdy, ústavy zboru väzenskej a justičnej stráže, Sociálna poisťovňa, orgány činné v trestnom konaní, školy, školské zariadenia, školské správy, ďalšie orgány štátnej správy, obce a vyššie územné celky sú

povinné poskytovať súčinnosť orgánom sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a zariadeniam zriadeným na výkon rozhodnutia súdu podľa tohto zákona na účely vykonávania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Rovnakú povinnosť majú orgány sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, poskytovatelia zdravotnej starostlivosti, zdravotné poisťovne, súdy, ústavy zboru väzenskej a justičnej stráže, Sociálna poisťovňa, orgány činné v trestnom konaní, školy, školské zariadenia, školské správy a ďalšie orgány štátnej správy k obciam a vyšším územným celkom, a to v rozsahu potrebnom na výkon ich samosprávnej pôsobnosti podľa menovaného zákona.

Možnosti praktickej spolupráce medzi štátnymi a neštátnymi inštitúciami uvedieme na príklade pôsobenia akreditovaného subjektu v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí. Akreditovaným subjektom pritom rozumieme fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá vykonáva opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately vykonávaním rôznych metód, techník a postupov na základe udelennej akreditácie. Podmienkou je splnenie všetkých požadovaných kritérií v rámci akreditačného konania. O udelení akreditácie, predĺžení platnosti akreditácie, zmene akreditácie a o zrušení akreditácie rozhoduje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po predchádzajúcom vyjadrení akreditačnej komisie. Žiadateľ o udelenie akreditácie preukazuje okrem iného svoju bezúhonnosť a odbornú spôsobilosť, bezúhonnosť a odbornú spôsobilosť fyzických osôb, ktoré zamestnáva, alebo bude zamestnávať v pracovnoprávnom vzťahu, písomne zdokumentované metódy práce a formy ich výkonu, potrebné materiálno-technické vybavenie, predpokladaný spôsob financovania činnosti, vlastné právo alebo užívateľské právo k priestoru, v ktorých budú vykonávané opatrenia, potvrdenie o zodpovedajúcich hygienických podmienkach v týchto priestoroch, písomne vypracovaný program supervízie a spôsob zabezpečovania programu supervízie vykonávaných opatrení.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny spolupracuje s akreditovaným subjektom vo viacerých oblastiach. Jednou z nich je náhradná rodinná starostlivosť. Okrem oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a ich referátov poradensko-psychologických služieb vykonávajú prípravu fyzických osôb, ktoré majú záujem o osvojenie alebo o pestúnsku starostlivosť, aj akreditované subjekty. Záujemcovia o náhradnú rodinnú starostlivosť si sami zvolia subjekt na prípravu, či už štátnu inštitúciu alebo neštátnu akreditovaný subjekt. Pokiaľ sa určenému orgánu sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (úrad práce, sociálnych vecí a rodiny so sídlom v krajskom meste) nepodarí do dvoch týždňov odo dňa zapísania dieťaťa do zoznamu detí, ktorým je potrebné sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť, vyhľadať vhodného potenciálneho náhradného rodiča (z radov žiada-

teľov o osvojenie a pestúnsku starostlivosť), zapojí do tohto procesu sprostredkovania nadviazania osobného vzťahu medzi dieťaťom a žiadateľom aj akreditované subjekty vo svojom územnom obvode.

Niektoré z opatrení sociálnoprávnej ochrany detí, napr. výchovné opatrenie, predbežné opatrenie, ústavná starostlivosť, sa realizujú v zariadeniach. Zariadenia zriaďuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, obec, vyšší územný celok alebo akreditovaný subjekt. Patria medzi ne najmä detský domov, detský domov pre maloletých bez sprievodu, krízové stredisko, resocializačné stredisko pre drogovu závislosť a inak závislých.

Pracovníci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny spolupracujú s akreditovanými subjektmi aj pri realizácii tzv. priorit. Znamená to, že orgán sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately za podmienok ustanovených zákonom môže zabezpečiť vykonávanie niektorých opatrení prostredníctvom akreditovaného subjektu. Zjednodušene povedané oddelenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately majú možnosť objednať si niektoré služby formou verejného obstarávania alebo výzvami na podávanie projektov u akreditovaných subjektov. Vybrané subjekty pracujú na základe zmluvného vzťahu, za presne stanovených podmienok (objednané konkrétne opatrenie, cieľová skupina práce, metódy práce, finančné podmienky, časový rozvrh, spôsob vyúčtovania poskytnutého príspevku a pod.).

Týmto spôsobom možno zabezpečiť odborné pôsobenie na odstránenie alebo zmiernenie problémov v správaní dieťaťa alebo jeho porúch správania, na rozvoj sociálnych zručností, na získanie potrebných spoločenských návykov, hygienických návykov a na zabezpečenie vhodného využitia voľného času dieťaťa jeho zapojením do výchovných skupinových programov, sociálnych skupinových programov alebo výchovno-rekreačných skupinových programov, ktoré akreditovaný subjekt môže vykonávať ambulantnou formou, celodennou formou alebo pobytovou formou.

Odborní pracovníci neštátnej organizácie sú ďalej nápomocní oddeleniam sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pôsobením priamo v rodinnom prostredí detí. Jeho cieľom je obnova funkčnosti rodiny, podpora rodičovských kompetencií, snaha zachovať prirodzené rodinné zázemie deťom tam, kde sanácia môže predísť nutnosti vyňať dieťa z rodiny a umiestniť ho do ústavnej starostlivosti. Ich pôsobenie sa ukazuje ako opodstatnené zvlášť v rodinách, ktoré pre zvýšenú rizikovosť je potrebné mať neustále pod dohľadom, čo pre značnú vyťaženosť nemôže zabezpečiť pracovník oddelenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.

Klienti, vyžadujúci úkony, smerujúce k ich sociálnoprávnej ochrane, sú rôznych vekových kategórií, pochádzajú z rôzneho sociálneho prostredia, pričom ich problémové situácie gradujú od tých menej závažných až po kritické, ohrozujúce život a zdravie

človeka. Majú vysoký stupeň urgentnosti a kladú značné nároky na kompetentnosť sociálneho pracovníka a na jeho schopnosť rýchlo sa rozhodovať, zvoliť vhodné metódy práce s klientom, účinné podporné opatrenia. Riešenie zložitých prípadov často nie je možné len z pohľadu profesie sociálneho pracovníka, ale východiskom býva komplexný prístup a zapojenie viacerých odborníkov do procesu pomoci ohrozenému dieťaťu. Práve interdisciplinárnu starostlivosť o deti považuje Dunovský (1995) za jedno zo špecifik oddelení sociálnoprávnej ochrany. Vyžaduje spoločnú činnosť rovnocenných odborníkov rôznych profesií a pracovného zameralia, ktorí podľa potreby vstupujú do riešenia prípadu svojím podielom, pričom využívajú ciele, metódy, postupy vlastného odboru. Prínosom sú spoločné konzultácie a ich vyústenie do optimálneho celkového riešenia prípadu. Platnými členmi takého interdisciplinárneho pracovného tímu sú prinajmenšom sociálni pracovníci, psychológovia, psychiatri, pedagógovia, pediatri, lekári s inou špecializáciou, vychovávateľa, policajti, právnicki. Prax overuje potrebu a účinnosť osobného stretávania sa zainteresovaných profesionálov z okruhu starostlivosti o dieťa. Inciovanie interdisciplinárnej kooperácie, obzvlášť v najzložitejších prípadoch, už nie je takou vzácnosťou ako v minulosti. Samozrejmosťou je minimálne využívanie názorov a posudkov vyššie menovaných odborníkov.

Sociálna práca ako akademická vedná disciplína, uvádza Ondrejko (2008), patrí medzi najmladšie vedné disciplíny, pre ktoré je charakteristické, že si stále hľadajú svoj osobitný prístup k svojmu predmetu integrovaním poznatkov iných vedných disciplín. Sociálna práca a jej paradigmy spočívajú na neustále narastajúcej intelektuálizácii a na poznatkoch predovšetkým: sociálnej filozofie, sociológie, práva, politológie, všeobecnej a sociálnej psychológie, sociálnej pedagogiky, sociálneho lekárstva, praxeológie. Sociálna práca preberá z týchto disciplín to, čo prispieva k jej zefektívneniu a zároveň uplatňuje svoj špecifický pohľad na problémy, spojené s jej výkonom. K integrácii časti uvedených vedných disciplín, ktoré sa stávajú nedeliteľnou súčasťou sociálnej práce, dochádza aj odrazom sociálnych problémov:

- v *psychike človeka* - životnými pocitmi ako strach, úzkosť, pocity bezmocnosti, pocity nepopísateľných záŕaží, pocity straty autenticity života,
- v *somatizácii* ako napr. žalúdočné vrede, bolesti hlavy, tráviace problémy, srdcovocievne choroby,
- v *sociálnom a spoločenskom živote* formou sociálnej izolovanosti, následnej osamelosti, problémami v súžití rodiny, v partnerstve.

Teoretické poznanie na báze integrácie poznatkov viacerých vedných disciplín sa v praktickej rovine sociálnej práce (a v rámci nej určite i v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí) aplikuje v oblasti diagnostiky, sni-

mania sociálnej anamnézy, zisťovania príčin problémového stavu, navrhovania riešení, realizácie sociálnej terapie, redukcií nežiaducich sekundárnych dôsledkov intervenčných zásahov a pod.

## Záver

Slovenská republika sa ako členská krajina Európskej únie hlási k myšlienke účinnej ochrany práv detí. Strategické zámyery Slovenskej republiky v oblasti ochrany práv detí je možné zhrnúť do troch základných oblastí (Národný akčný plán pre deti na roky 2009–2012): 1. inštitucionálne zabezpečenie implementácie Dohovoru o právach dieťaťa, koordinácia politik a monitorovanie všetkých oblastí záujmu podľa Dohovoru o právach dieťaťa, 2. prijímanie a realizovanie opatrení legislatívneho, ako i nelegislatívneho charakteru na dosahovanie pokroku v oblasti ochrany práv detí, 3. zvyšovanie odbornej prípravy a profesionality odborníkov pracujúcich s deťmi.

## Literatúra:

- Danišková, A. 2011. Sociálna práca s rodinou v procese rozvodu. In: *Sociálna patológia rodiny*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2011, 365 s. ISBN 978-80-8132-000-2.
- Dunovský, J. – Dytrych, Z. – Matějček, Z. 1995. *Týrané, zneužívané a zanedbávané dieťa*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 1995. 245 s. ISBN 80-7169-192-5.
- Národný akčný plán pre deti na roky 2009–2012 [citované 2011-09-26]. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=16339>.
- Oláh, M. 2006. Pokiaľ bude hlavne v samospráve fungovať svojvoľa, kvalitná sociálnoprávna ochrana detí ostane vzdialeným ideálom. In: *Sociálna práca/Sociálna práca*. ISSN 1213-6204, 2006, roč. 6, č. 1/2006.
- Oláh, M. – Mrázková, I. – Božík, J. 2011. Sociálnoprávna ochrana a sociálna prevencia rizikových detí v Slovenskej republike. In: *Politiky a paradigmy sociálnej práce: Co jsme zdědili a co s tím uděláme?* Zborník z konferencie. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011, 148 s. ISBN 978-80-7318-994-5.
- Ondrejko, P. 2008. Sociálna práca vo vzťahu k iným vedným disciplinám. In: *Sociálna pedagogika, sociálna práca a sociálna andragogika – aktuálne otázky teórie a praxe*. Zborník z vedeckej konferencie. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2008, 512 s. ISBN 978-80-8068-927-8.
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2009. *Profesionálna rodina – poslanie zamestnaním*. Propagačná brožúra. Bratislava, 2009. Projekt realizovaný vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu zamestnanosť a sociálna inklúzia.
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2011a. *Počet detí v NOS, PS a poručníctve v porovnaní s počtom detí v ústavnej starostlivosti*. [citované 2011-08-25]. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/nahradna-starostlivost/pocet-deti-v-nos-ps-a-porucnictve-v-porovnanii-s-poctom-deti-v-ustavnej-starostlivosti.html?page\\_id=21478](http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/nahradna-starostlivost/pocet-deti-v-nos-ps-a-porucnictve-v-porovnanii-s-poctom-deti-v-ustavnej-starostlivosti.html?page_id=21478)
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2011b. Ročný výkaz V(MPSVR SR)12-01 o vykonávaní opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately za rok 2010. [citované 2011-08-25]. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/statistiky/rocne-vykazy-mpsvar-sr/rocne-vykazy-v12-mpsvar-sr-o-vykonavani-opatreni-socialnopravnej-ochrany-deti-a-socialnej-kurately-2008-2009-2010.html?page\\_id=77297](http://www.upsvar.sk/statistiky/rocne-vykazy-mpsvar-sr/rocne-vykazy-v12-mpsvar-sr-o-vykonavani-opatreni-socialnopravnej-ochrany-deti-a-socialnej-kurately-2008-2009-2010.html?page_id=77297)
- Zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

*Autorka pôsobí na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline.*

# Analýza penzijního připojištění se státním příspěvkem: současnost a budoucnost

Jan Molek, Petra Molková

**Penzijní připojištění se státním příspěvkem patří v České republice k oblíbeným produktům. Podle Asociace penzijních fondů ČR evidovaly penzijní fondy k 30. 9. 2011 cca 4,57 mil. účastníků, kteří u nich měli uloženo cca 227,931 mld. Kč. Penzijní fondy dlouhodobě vykazují stabilní mírně kladné hospodaření, ovšem za cenu nízkých výnosů, po započtení inflace však výsledky už tak pozitivně nevycházejí. Výnos připisovaný účastníkům zpravidla osciluje kolem inflace, za což mohou omezení ze strany státu spolu s vysokými náklady penzijních fondů. Penzijní připojištění se státním příspěvkem v existující podobě neplní svou primární funkci a bez významné podpory státu není ani schopno konkurovat podílovým fondům životního cyklu či dalším produktům, nabízeným na finančním trhu. Zůstane-li i v budoucnu jedním z pilířů důchodového zabezpečení, bude nezbytné ho zásadním způsobem reformovat. Obsahem článku je proto vedle analýzy stávajícího stavu i rámcové vymezení potřebných reforem.**

Penzijní připojištění se státním příspěvkem bylo v České republice zavedeno v rámci dobrovolného soukromého pilíře zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. Odborníci v médiích předpovídali rychlý vývoj sektoru, lákavé výnosy minimálně 2–3 % nad inflací a zajímavé doplňkové penze, a to nejpozději za 20 let po startu penzijních fondů. Jenže realita je zatím poněkud jiná. Produkt sice využívá více než 4,57 milionu aktivních účastníků, avšak průměrný měsíční příspěvek účastníka nedosahuje ani 500 Kč. Průměrná úspora na účastníka činí necelých 50 tisíc Kč a při průměrné době výplaty důchodu po dobu 20 let by měsíční penze činila necelých 200 Kč. Většina účastníků proto inkasuje jednorázové vyrovnání a pravidelná výplata penze je výjimkou. Za těchto okolností nelze přímou státní podporu tomuto produktu považovat za účelné vynaložené peníze. Penzijní připojištění se státním příspěvkem je svým způsobem svérázné české specifikum. Má symptomy životního pojištění, ale není jím. Tváří se jako pravidelné investování, ale penzijní fondy se jeho pravidly řídit nemohou. Funguje zkrátka podle zcela zvláštních pravidel.

**Penzijním připojištěním se státním příspěvkem se podle daného zákona rozumí shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění se státním příspěvkem a státu poskytnutých ve prospěch účastníků, nakládání s těmito prostředky a vyplácení dávek penzijního připojištění. Smějí ho provádět pouze penzijní fondy a jeho účastníkem může být každá fyzická osoba, která je starší 18 let a má trvalý pobyt na území České republiky. Jsou stanoveny dva základní typy penzijních plánů, a to příspěvkový penzijní plán a dávkový penzijní plán, a okruh dávek penzijního připojištění, jednorázové vyrovnání, odbytné a penze (starobní, výsluhová, invalidní a pozůstalostní). Účastník je povinen platit příspěvky, jejichž výše nesmí být nižší, než je částka zakládající nárok na státní příspěvek, který je poskytován odstupňovaně podle výše měsíčních příspěvků**

účastníka. Státní příspěvek je neobvyklým způsobem podpory, neboť ve výpělých zemích státní podpora spočívá vesměs v možnostech odpočtu zaplaceného pojistného od daňového základu. Aktuální výše státního příspěvku poskytovaného na penzijní připojištění je zřejmá z tabulky č. 1.

**Tabulka č. 1: Výše státního příspěvku (v Kč)**

| Měsíční příspěvek účastníka | Měsíční státní příspěvek    |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 100–200                     | 50 + 40 % z částky nad 100  |
| 200–299                     | 90 + 30 % z částky nad 200  |
| 300–399                     | 120 + 20 % z částky nad 300 |
| 400–499                     | 140 + 10 % z částky nad 400 |
| 500 a více                  | 150                         |

Zdroj: zákon č. 42/1994 Sb.

Penzijní připojištění je podporováno i daňovými úlevami, a to pro účastníky i jejich zaměstnavatele. Poslední změny jsou upraveny novelou zákona o dani z příjmů, realizovanou zákonem č. 261/2007 Sb. od 1. 1. 2008. Účastníci si mohou od základu daně z příjmu odečíst součet příspěvků zaplacených ve zdaňovacím období na penzijní připojištění, snížený o 6000 Kč, v současné době maximálně 12 000 Kč.

**Tabulka č. 2a: Vybrané charakteristiky a ukazatele penzijních fondů k 31. 12. 2010**

| Penzijní fond       | Počet účastníků | Prostředky evidované ve prospěch účastníků (mil. Kč) |                                | Základní kapitál (mil. Kč) | Celková aktiva (mil. Kč) | Rezervní fond (mil. Kč) | Náklady a příjmy příštích období (mil. Kč) |
|---------------------|-----------------|------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------------------|
|                     |                 | Příspěvky účastníků včetně výnosů                    | Státní příspěvky včetně výnosů |                            |                          |                         |                                            |
| AEGON PF            | 116 444         | 3 125                                                | 607                            | 50,0                       | 4 233,43                 | 20,100                  | 453,008                                    |
| Allianz PF          | 156 211         | 7 970                                                | 1 426                          | 60,0                       | 10 556,76                | 91,571                  | 155,085                                    |
| AXA PF              | 456 348         | 28 544                                               | 4 341                          | 398,5                      | 36 278,66                | 493,000                 | 703,234                                    |
| ČSOB PF Progres     | 308 873         | 7 833                                                | 1 438                          | 320,0                      | 10 134,36                | 34,000                  | 255,222                                    |
| ČSOB PF Stabilita   | 431 741         | 15 009                                               | 2 754                          | 297,0                      | 19 346,18                | 151,000                 | 277,989                                    |
| Generali PF         | 55 499          | 2 264                                                | 369                            | 50,0                       | 2 854,28                 | 21,000                  | 71,009                                     |
| ING PF              | 429 126         | 20 550                                               | 3 361                          | 50,0                       | 25 491,59                | 170,000                 | 380,157                                    |
| PF České pojišťovny | 1 179 881       | 44 203                                               | 7 922                          | 214,0                      | 55 304,61                | 323,000                 | 508,538                                    |
| PF České spořitelny | 907 803         | 29 854                                               | 5 319                          | 350,0                      | 37 623,80                | 194,000                 | 141,175                                    |
| PF Komerční banky   | 501 199         | 24 407                                               | 3 977                          | 200,0                      | 30 601,85                | 250,000                 | 561,938                                    |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR - publikace jednotlivých penzijních fondů

Od roku 2008 platí společný strop osvobození od daní z příjmů u plateb zaměstnavatelů na penzijní připojištění a životní pojištění v celkové výši 24 000 Kč. Pokud jde o danění dávek, daní z příjmů nepodléhá státní příspěvek a příspěvek účastníka. Počítaje daňovým obdobím 2008 platí 15% daň v případě jednorázového vyrovnání a odbytného u výnosů z příspěvků a z příspěvků zaměstnavatele, v případě penzí činí daň u výnosů z příspěvků 15 % a u příspěvku zaměstnavatele je daň nulová.

V současné době v České republice aktivně působí 10 penzijních fondů, jejichž základní ekonomické charakteristiky a pozici na trhu odrážejí tabulky vybraných ukazatelů 2a a 2b.

Počet účastníků penzijního připojištění na konci roku 2010 dosáhl 4,543 milionů, což představuje meziroční nárůst o 3,37 %. Penzijní připojištění tak stále udrželo svůj růst, byť (jak vyplývá z tabulek č. 3 a 4) je jeho trend klesající.

*Příčinou klesajícího počtu nově uzavřených smluv může být kromě stagnace výkonnosti ekonomiky a jejích důsledků i reforma penzijního systému, malé zhodnocení úspor v penzijních fondech v posledních letech i nasycenost trhu.*

**Tabulka č. 2b: Vybrané charakteristiky a ukazatele penzijních fondů k 31. 12. 2010**

| Penzijní fond       | Zisk (ztráta) za účetní období po zdanění (v tis. Kč) |          |          |           | Prostředky účastníků penzijního připojištění (v tis. Kč) |            |            |            |
|---------------------|-------------------------------------------------------|----------|----------|-----------|----------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
|                     | 2007                                                  | 2008     | 2009     | 2010      | 2007                                                     | 2008       | 2009       | 2010       |
| AEGON PF            | - 18 449                                              | - 50 282 | - 35 818 | 52 568    | 45 057                                                   | 597 489    | 2 186 250  | 3 731 665  |
| Allianz PF          | 201 200                                               | 220 181  | 251 099  | 309 752   | 6 073 898                                                | 6 706 299  | 8 015 142  | 9 538 982  |
| AXA PF              | 790 438                                               | 9 682    | 790 469  | 565 630   | 32 228 016                                               | 33 840 522 | 33 138 995 | 33 245 247 |
| ČSOB PFProgres      | 121 031                                               | - 1 339  | 84 369   | 100 256   | 5 466 257                                                | 6 950 335  | 8 128 251  | 9 270 520  |
| ČSOB PFStabilita    | 338 713                                               | 7 988    | 258 572  | 286 427   | 14 223 520                                               | 15 783 721 | 16 704 947 | 17 762 848 |
| Generali PF         | 52 172                                                | 34 396   | 52 015   | 57 567    | 1 275 274                                                | 1 640 051  | 2 119 323  | 2 632 701  |
| ING PF              | 509 642                                               | 8 767    | 21 255   | 518 418   | 18 857 648                                               | 21 617 431 | 22 808 906 | 23 910 458 |
| PF Česképojišťovny  | 938 616                                               | 81 354   | 619 012  | 1 147 390 | 37 182 519                                               | 44 154 556 | 47 812 388 | 52 124 745 |
| PF České spořitelny | 775 563                                               | 127 447  | 458 531  | 807 354   | 24 424 229                                               | 29 672 440 | 32 513 101 | 35 173 368 |
| PF Komerčníbanky    | 562 256                                               | 165 158  | 74 606   | 726 815   | 22 667 727                                               | 25 735 997 | 27 178 729 | 28 718 275 |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR - publikace jednotlivých penzijních fondů

**Tabulka č. 3: Celkový počet platných smluv v letech 2000–2010 (mil. ks)**

| 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,372 | 2,534 | 2,622 | 2,740 | 2,964 | 3,280 | 3,594 | 3,936 | 4,207 | 4,395 | 4,543 |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR

**Tabulka č. 4: Počet nových smluv (tis. ks) a meziroční vývoj (%) v letech 2000–2010**

| 2000 | 2001  | 2002  | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009  | 2010 |
|------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|------|
| 595  | 408   | 347   | 372  | 436  | 544  | 559  | 586  | 590  | 525   | 495  |
|      | -31,4 | -14,9 | 7,2  | 17,2 | 24,8 | 2,8  | 4,8  | 0,7  | -11,0 | -5,7 |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR

**Tabulka č. 5: Počet smluv penzijního připojištění s vedenými příspěvky zaměstnavatele (tis. ks) a meziroční vývoj (%) v letech 2000–2010**

| 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006     | 2007     | 2008     | 2009     | 2010     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 416,57 | 567,75 | 650,21 | 779,99 | 801,63 | 927,93 | 1 028,85 | 1 129,62 | 1 222,64 | 1 261,52 | 1 284,74 |
|        | 36,3   | 14,5   | 12,0   | 10,1   | 15,8   | 10,9     | 9,8      | 8,2      | 3,2      | 1,8      |

Zdroj: Ministerstvo financí ČR

**Tabulka č. 6: Vývoj objemu příspěvků účastníků bez příspěvků placených zaměstnavatelem za své zaměstnance (mld. Kč) a meziroční vývoj (%) v letech 2000–2010**

| 2000  | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 9,084 | 10,040 | 10,957 | 11,770 | 13,146 | 15,335 | 17,607 | 20,211 | 21,887 | 22,955 | 23,218 |
|       | 10,5   | 9,1    | 7,4    | 11,7   | 16,7   | 14,8   | 14,8   | 8,3    | 4,9    | 1,1    |

Zdroj: Ministerstvo financí ČR

**Tabulka č. 7: Vyplacené státní příspěvky v letech 2000–2010 (mld. Kč)**

| 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,470 | 2,658 | 2,770 | 2,930 | 3,222 | 3,683 | 4,162 | 4,651 | 5,088 | 5,347 | 5,510 |

Zdroj: Ministerstvo financí ČR

**Tabulka č. 8: Věková struktura účastníků penzijního připojištění a její vývoj v letech 2005–2010**

| Věk       | Procentuální podíl jednotlivých věkových skupin v letech 2005–2010 (%) |       |       |       |       |       |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 2005                                                                   | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
| 18–29     | 11,63                                                                  | 12,60 | 12,63 | 12,70 | 12,61 | 12,36 |
| 30–39     | 18,35                                                                  | 19,09 | 19,98 | 20,60 | 21,11 | 21,33 |
| 40–49     | 21,50                                                                  | 20,46 | 19,74 | 19,20 | 19,10 | 19,16 |
| 50–59     | 28,38                                                                  | 26,91 | 25,31 | 24,20 | 22,94 | 22,04 |
| 60 a více | 20,14                                                                  | 21,38 | 22,32 | 23,40 | 24,23 | 25,10 |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR

V podpoře penzijního připojištění polevíly (jak vyplývá z tabulky č. 5) i firmy, které často svým zaměstnancům přispívají.

Objem příspěvků placených přímo účastníky roste, byť jeho trend (jak je zřejmé z tabulky č. 6) má v posledních třech letech klesající tendenci.

Trvalý růst v systému penzijního připojištění vykazuje i částka, kterou ročně stát vyplácí na podporách (viz tabulka č. 7). Za rok 2010 stát vyplatí 5,347 miliardy korun, což je o 3,04 miliardy více, než v roce 2000.

## Slabé stránky penzijního připojištění se státním příspěvkem

Navzdory relativně příznivému vývoji systému penzijního připojištění nelze přehlédnout jeho problémy a slabiny. Nejdůležitějším z nich se věnujeme dále.

**Věková struktura** účastníků penzijního připojištění neodpovídá věkovému rozložení populace, což dokládá přehled v tabulce č. 8). Průměrný věk se pohybuje kolem 48 let, mladší pracovníci (do 40 let) nejsou dobře pokryti, i když se jedná o generaci, která plně pocítí důsledky reformy důchodového systému a bude více závislá na dodatkových zdrojích. Muži tvoří 47 % účastníků, ženy 53 %.

**Nízké průměrné příspěvky** do systému jsou podstatnou slabinou dosavadního vývoje penzijního připojištění, pohybují se pod 2 % průměrné hrubé mzdy a vykazují sestupný trend. Zhruba 30 % účastníků si ukládá měsíčně částku 500 až 599 Kč, takže čerpají plnou státní podporu a částečně i daňovou úsporu, avšak na stáří si příliš nenaspoří. Vyšší měsíční příspěvek než 1500 Kč, kdy lze maximálně využít státní podporu, si ukládá necelých 6 % účastníků. Vývoj průměrného příspěvku účastníka a státního příspěvku v letech 1995–2010 je zřejmý z tabulky č. 9.

**Tabulka č. 9: Vývoj průměrného příspěvku účastníka a státního příspěvku v letech 1995–2010**

| Rok  | Průměrný měsíční příspěvek účastníka (Kč) | Průměrný měsíční státní příspěvek účastníkovi (Kč) |
|------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1995 | 262                                       | 93                                                 |
| 1996 | 305                                       | 103                                                |
| 1997 | 333                                       | 97                                                 |
| 1998 | 333                                       | 95                                                 |
| 1999 | 324                                       | 92                                                 |
| 2000 | 326                                       | 89                                                 |
| 2001 | 340                                       | 90                                                 |
| 2002 | 354                                       | 90                                                 |
| 2003 | 384                                       | 96                                                 |
| 2004 | 397                                       | 98                                                 |
| 2005 | 408                                       | 99                                                 |
| 2006 | 431                                       | 102                                                |
| 2007 | 450                                       | 104                                                |
| 2008 | 451                                       | 105                                                |
| 2009 | 444                                       | 105                                                |
| 2010 | 440                                       | 105                                                |

Zdroj: Ministerstvo financí

Tabulka č. 10: Přehled nominálního zhodnocení vkladů v letech 1995–2010 (%)

| Penzijní fond       | 1995  | 1996  | 1997  | 1998  | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| AEGON PF            |       |       |       |       |      |      |      |      |      |      |      |      | 4,50 | 3,50 | 2,10 | 2,11 |
| Allianz PF          |       |       | 8,90  | 9,10  | 6,00 | 3,80 | 4,36 | 3,71 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,11 | 3,00 | 3,00 | 3,10 | 3,00 |
| AXA PF              | 12,80 | 11,45 | 11,20 | 10,10 | 6,50 | 4,10 | 4,25 | 3,41 | 3,36 | 3,10 | 3,70 | 2,50 | 2,20 | 0,00 | 2,00 | 1,47 |
| ČSOB PF Progres     | 0,00  | 16,40 | 8,00  | 10,90 | 7,70 | 5,62 | 3,90 | 4,26 | 4,30 | 5,30 | 5,00 | 2,30 | 2,40 | 0,02 | 1,00 | 1,03 |
| ČSOB PF Stabilita   | 10,40 | 10,90 | 10,30 | 10,02 | 6,10 | 4,20 | 3,20 | 3,00 | 2,30 | 4,30 | 4,00 | 2,80 | 2,40 | 0,05 | 1,37 | 1,49 |
| Generali PF         | 10,30 | 10,61 | 14,60 | 11,40 | 5,30 | 3,60 | 4,60 | 4,10 | 3,00 | 3,00 | 3,81 | 3,74 | 4,10 | 2,00 | 2,40 | 2,10 |
| ING PF              | 12,80 | 12,10 | 11,00 | 9,34  | 6,00 | 4,40 | 4,80 | 4,00 | 4,00 | 2,50 | 4,20 | 3,60 | 2,50 | 0,04 | 0,10 | 2,10 |
| PF České pojišťovny | 10,30 | 9,20  | 9,60  | 9,72  | 6,60 | 4,50 | 3,80 | 3,20 | 3,10 | 3,50 | 3,80 | 3,30 | 2,40 | 0,20 | 1,20 | 2,00 |
| PF České spořitelny | 4,00  | 8,10  | 9,05  | 8,33  | 4,40 | 4,20 | 3,80 | 3,50 | 2,64 | 3,74 | 4,03 | 3,04 | 3,10 | 0,40 | 1,28 | 2,34 |
| PF Komerční banky   | 9,44  | 8,36  | 9,10  | 9,50  | 7,20 | 4,89 | 4,40 | 4,63 | 3,40 | 3,50 | 4,00 | 3,00 | 2,30 | 0,58 | 0,24 | 2,23 |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR

Tabulka č. 11: Míra inflace v letech 1995–2010 (%)

| 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 9,1  | 8,8  | 8,5  | 10,7 | 2,1  | 3,9  | 4,7  | 1,8  | 0,1  | 2,8  | 1,9  | 2,5  | 2,8  | 6,3  | 1,0  | 1,5  |

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka č. 12: Reálné zhodnocení vkladů v letech 1995–2010 (%)

| Penzijní fond       | 1995  | 1996  | 1997  | 1998  | 1999 | 2000  | 2001  | 2002 | 2003 | 2004  | 2005 | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| AEGON PF            |       |       |       |       |      |       |       |      |      |       |      |       | 1,70  | -2,80 | 1,10  | 0,61  |
| Allianz PF          |       |       | 0,40  | -1,60 | 3,90 | -1,10 | -0,34 | 1,91 | 2,90 | 0,20  | 1,10 | 0,61  | 0,20  | -3,30 | 2,10  | 1,50  |
| AXA PF              | 3,70  | 2,65  | 2,70  | -0,60 | 4,40 | 0,20  | -0,45 | 1,61 | 3,26 | 0,30  | 1,80 | 0,00  | -0,60 | -6,30 | 1,00  | -0,03 |
| ČSOB PF Progres     |       | 7,60  | -0,50 | 0,20  | 5,60 | 1,72  | -0,80 | 2,46 | 4,20 | 2,50  | 3,10 | -0,20 | -0,40 | -6,28 | 0,00  | -0,47 |
| ČSOB PF Stabilita   | 1,30  | 2,10  | 1,80  | -0,68 | 4,00 | 0,30  | -1,50 | 1,20 | 2,20 | 1,50  | 2,10 | 0,30  | -0,40 | -6,25 | 0,37  | -0,01 |
| Generali PF         | 1,20  | 1,81  | 6,10  | 0,70  | 3,20 | -0,30 | -0,10 | 2,30 | 2,90 | 0,20  | 1,91 | 1,24  | 1,30  | -4,30 | 1,40  | 0,60  |
| ING PF              | 3,70  | 3,30  | 2,50  | -1,36 | 3,90 | 0,50  | 0,10  | 2,20 | 3,90 | -0,30 | 2,30 | 1,10  | -0,30 | -6,26 | -0,90 | 0,60  |
| PF České pojišťovny | 1,20  | 0,40  | 1,10  | -0,98 | 4,50 | 0,60  | -0,90 | 1,40 | 3,00 | 0,70  | 1,90 | 0,80  | -0,40 | -6,10 | 0,20  | 0,50  |
| PF České spořitelny | -5,10 | -0,70 | 0,55  | -2,37 | 2,30 | 0,30  | -0,90 | 1,70 | 2,54 | 0,94  | 2,13 | 0,54  | 0,30  | -5,90 | 0,28  | 0,84  |
| PF Komerční banky   | 0,34  | -0,44 | 0,60  | -1,20 | 5,10 | 0,99  | -0,30 | 2,83 | 3,30 | 0,70  | 2,10 | 0,50  | -0,50 | -5,72 | -0,76 | 0,73  |

Zdroj: Výpočet autorů na základě dat Asociace penzijních fondů ČR a Českého statistického úřadu

Výše současně placených příspěvků nestačí pokrýt doživotní rentu v takové výši, která by spolu se státním důchodem znamenala zachování životní úrovně po odchodu do důchodu. V takovém případě by musela dosahovat několika tisíc Kč (viz rozdíl mezi průměrnou čistou mzdou a průměrným důchodem). Penzijní připojištění i přes značnou oblibu tak svou funkci neplní, což je v rozporu s jeho smyslem a primárním posláním. Podle Kamila Durčáka (Na důchod si máme spořit deset procent mzdy, radí odborníci.) obecně platí, že lidé by si měli spořit pět až deset procent mzdy, a to po celou dobu produktivního věku.

**Nízké zhodnocení vkladů** je základním problémem penzijního připojištění, neboť úrokové zhodnocení přiznané klientům nezřídka stačí pouze na pokrytí inflace. Nominální zhodnocení vkladů vypadá na první pohled velice lákavě, což dokládá přehled za období 1995–2010 (viz tabulka č. 10). Situaci však podstatným způsobem mění inflace, jejíž vývoj v letech 1995–2010 je patrný z tabulky č. 11. Reálné zhodnocení vkladů (tj. zhodnocení vkladů po započtení inflace) je nízké a svou úroveň neodpoví-

dá parametrům očekávaným od dlouhodobé investice (viz tabulka č. 12).

Míra reálného zhodnocení vkladů má zejména v prvních pěti letech silně klesající tendenci (kvazihyperbolická funkční závislost), přičemž mezi výši vkladů a mírou jejich reálného zhodnocení existuje nepřímá úměra, tzn. čím vyšší jsou roční vklady, tím nižší je míra jejich reálného zhodnocení (na základě modelové projekce lze odhadnout, že po cca 40 letech spoření s ročním vkladem vyšším než 6 tis. Kč nedosahuje míra reálného zhodnocení ani 1 %). Nízké zhodnocení je do značné míry ovlivněno zákonem o penzijním připojištění, který upravuje způsob hospodaření penzijního fondu a ukládá penzijním fondům řadu omezení. Mají ze zákona velmi omezené možnosti alokace investic, bariérou je však povinnost fondů dosahovat kladný hospodářský výsledek v ročním horizontu. Musí také ze zákona připsat ve prospěch svých klientů minimálně 85 % dosaženého výnosu, rezervní fond navýšit o 5 % výnosu a zbývajících 10 % si mohou ponechat akcionáři (dividendu svým akcionářům zatím žádný z penzijních fondů za celou dobu své existence nevyplatil).

Povinnost akcionářů fondů nést rizika spojená s úhradou ztráty na roční bázi determinuje investiční strategii penzijních fondů, proto preferují bezpečné investice před vyšším výnosem (viz tabulka č. 13).

Tabulka č. 13: Portfolio aktiv penzijních fondů k 31. 12. 2010

| Aktivum                           | Podíl v % |
|-----------------------------------|-----------|
| Nemovitosti                       | 0,80      |
| Dluhopisy                         | 84,00     |
| Peníze na účt. a termín. vkladech | 7,60      |
| Podílové listy                    | 3,70      |
| Akcie                             | 0,80      |
| Pokladniční poukázky              | 0,50      |
| Ostatní aktiva                    | 2,60      |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR

Silně konzervativní investiční strategie neumožňuje mladším účastníkům s delším investičním horizontem zvolit agresivnější strategii, kterou by během let měnili na konzervativnější a „ochránili“ tak získaný profit. Pravděpodobným důvodem striktní legislativy je obava státu, že by starší obča-

**Tabulka č. 14: Poměr průměrných provozních nákladů k celkovým aktivům v letech 1995–2010 (%)**

| 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 8,95 | 3,31 | 4,15 | 3,85 | 2,54 | 2,53 | 2,05 | 2,24 | 1,80 | 1,45 | 1,37 | 1,38 | 1,39 | 1,49 | 1,44 | 1,42 |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR

né z poměru výnos versus riziko při větší volatilitě na akciovém trhu nevyšli úspěšně.

Míru zhodnocení vkladů ovlivňují také náklady penzijních fondů, které z dlouhodobého hlediska spolu s inflací absorbují největší část zisků klientů. Nynější penzijní fondy svým klientům oficiálně žádné poplatky za správu ukládaných peněz neučtují, majetek akcionářů je však propojen s majetkem klientů, nákladová stránka se stává netransparentní a výsledkem je znehodnocování potenciálních výnosů z vložených úspor klientů. Podle ekonomů vědeckého centra IDEA při Národohospodářském ústavu AV ČR mají i z tohoto důvodu české penzijní fondy nejhorší finanční výkonnost ve střední Evropě. Třebaže poměr průměrných provozních nákladů k celkovým aktivům fondů má klesající tendenci (viz tabulka č. 14), jeho úroveň je nadále neúnosná (podle zahraničních zkušeností znamenají náklady ve výši 1 % z aktiv spotřebu cca 15–20 % z vybraných příspěvků). Podle Jana Švejnara (Reforma nebude pro lidi moc výhodná: Hospodářské noviny 25. 5. 2011) mají nejlepší velké světové penzijní fondy poplatky 0,1 % hodnoty, která je jim svěřena.

Podle odhadu Asociace penzijních fondů ČR tvoří správa investic 0,1–0,2 %, správa klientů 0,3–0,7 % a distribuce a propagace 0,5–0,8 % z aktiv fondu. Nejvyšší nákladovou položkou tak představuje získávání klientů, protože fondy si navzájem klienty přetahují a finanční poradci jsou honorováni za každého přivedeného klienta, což se promítá do zhodnocení vkladů klientů.

Malý počet vyplácených penzí představuje další významnou slabinu penzijního připojištění. Účastníci ukončují smluvní vztah vesměs jednorázovým vyrovnáním a počet vyměřených starobních penzí je velmi malý (viz tabulka č. 15). Penzijní připojištění tak sehrává de facto roli jakéhosi „spoření se státním příspěvkem“ a neplní tak svůj smysl a poslání.

**Právní struktura penzijních fondů umožňuje** nedostatečně průhledný systém. Podí-

ly akcionářů a účastníků nejsou odděleny, rozdělení zisku mezi akcionáře a účastníky není tudíž transparentní a prostor pro odčerpání zdrojů účastníků zůstává relativně velký (zejména v oblasti nákladů).

**Úspěšnost či neúspěšnost penzijních fondů** lze hodnotit z různých úhlů pohledu a podle různých kritérií. Zajímavý systém hodnocení nabízí soutěž Zlaté euro. Pro každý fond jsou spočítány hlavní ukazatele, zejména nákladovost penzijního připojištění, vyplacené a dosud v nákladech účteně nevykázané provize (tzv. náklady příštích období), výše kapitálové přiměřenosti, průměrné historické výnosy a služby nabízené penzijním fondem. Jednotlivým ukazatelům je přiřazena určitá váha. Z vypočtených hodnot lze usuzovat na stávající i potencionální úspěšnost daného penzijního fondu. Podle tohoto hodnocení je nejlepším penzijním fondem roku 2011 Allianz PF, který od svého počátku přináší svým klientům nejvyšší zhodnocení vložených prostředků (viz tabulka č. 10, resp. 12%), průměrné nákladové procento činí 0,8 % a náklady příštích období se drží na hodnotě 1,6 %.

Výsledky jednotlivých penzijních fondů z hlediska nákladovosti jsou uvedeny v tabulce č. 16, zobrazující průměrné hodnoty za poslední tři roky (2008–2010).

Stávající penzijní připojištění zůstane podle záměru vlády nadále součástí důchodového systému, stane se takzvaným „třetím pilířem“ a zákon o něm hovoří jako o doplňkovém penzijním spoření. Novela zákona o penzijním připojištění přináší některé změny.

- Majetek penzijních fondů (tedy akcionářů) a prostředky jejich účastníků (tedy vklady) budou odděleny, což umožní transparentní rozdělení zisku mezi akcionáře a účastníky, omezení prostoru pro odčerpávání zdrojů účastníků a definování výše poplatku za správu účastnických fondů (prostředků). Tyto jsou omezeny na 0,4–0,8 % (0,4 % pro tzv. „konzervativní fond“, jehož zřízení je povinné, a 0,8 % pro ostatní

účastnické fondy) plus 10% podíl ze zhodnocení (tzv. succes fee).

- Stávající účastníci (smlouva uzavřena do 31. 12. 2012) budou „přesunuti“ do „transformovaných fondů“ a zůstanou jim zachovány veškeré současné výhody (např. každoroční garance návratnosti vložených prostředků, státní příspěvek apod.).
- Noví účastníci (smlouva uzavřena po 31. 12. 2012) budou moci vstoupit pouze do takzvaných „účastnických fondů“, které nebudou nabízet garanci nezákonného zhodnocení a patrně dostanou větší možnosti pro investování, což umožní dosahovat vyšší výnosy, ale zvyšuje riziko znehodnocení úspor (riziko ponese účastník). Do těchto fondů budou moci přestoupit i účastníci takzvaných „transformovaných fondů“.
- Zvýší se výše minimálního měsíčního příspěvku účastníka, k němuž bude vyplácena státní podpora, a to ze stávajících 100 Kč na 300 Kč. Při měsíčním příspěvku v rozmezí od 300 do 999 Kč má státní podpora činit 90 Kč plus 20 % z částky přesahující 300 Kč. Maximální výše státního příspěvku stoupne ze 150 Kč na 230 Kč.
- Hranice daňového zvýhodnění se posune, od 1. 1. 2013 se zdvojnásobí na 12 000 Kč. Cílem plánovaných změn je posílit roli penzijního připojištění v systému tvorby celkových úspor pro období stáří.

## Závěr

Formou penzijního připojištění se státním příspěvkem si v České republice spoří téměř 4,57 milionu lidí, kteří mají v penzijních fondech uloženo více než 227,931 miliard Kč. Trh penzijního připojištění je koncentrován do několika velkých penzijních fondů, ovládaných zahraničními finančními skupinami, důsledkem čehož je slabá konkurence. Penzijní připojištění má nejvyšší dotace ze všech zemí OECD, podle odhadu J. Vostatka (Panevropský penzijní systém pro Česko. Konference VŠFS a CESES FSV

**Tabulka č. 15: Počet vyplácených penzí k 31. 12. 2010**

| Penzijní fond       | Počet příjemců penzí, včetně pozůstalostních |
|---------------------|----------------------------------------------|
| AEGON PF            | 47                                           |
| Allianz PF          | 592                                          |
| AXA PF              | 2 927                                        |
| ČSOB PF Progres     | 390                                          |
| ČSOB PF Stabilita   | 1555                                         |
| Generali PF         | 11                                           |
| ING PF              | 772                                          |
| PF České pojišťovny | 563                                          |
| PF České spořitelny | 3 034                                        |
| PF Komerční banky   | neuvedeno                                    |

Zdroj: Asociace penzijních fondů ČR - publikace jednotlivých penzijních fondů

**Tabulka č. 16: Nákladovost penzijního připojištění**

| Penzijní fond       | Nákladovost fondu (%) |
|---------------------|-----------------------|
| AEGON PF            | 8,70                  |
| Allianz PF          | 0,80                  |
| AXA PF              | 1,60                  |
| ČSOB PF Progres     | 1,90                  |
| ČSOB PF Stabilita   | 1,60                  |
| Generali PF         | 2,20                  |
| ING PF              | 1,40                  |
| PF České pojišťovny | 2,20                  |
| PF České spořitelny | 1,30                  |
| PF Komerční banky   | 1,30                  |

Zdroj: Zlaté euro: Penzijní připojištění roku 2011

UK „Důchodová reforma - jak dál“ 15. 6. 2010) celkem formou podpory a daňových bonusů více než 11 mld. Kč. Přitom v existující podobě neplní svou primární funkci a bez podpory státu není schopno konkurovat podílovým fondům životního cyklu či dalším substitutům, nabízeným na finančním trhu.

Jedním z problémů je, že stát vytváří legislativu, rozhoduje o výši a podobě státních příspěvků, daňovém zvýhodnění či nezdanitelných příspěvcích zaměstnavatelů a lze jen těžko odhadnout, co budou v budoucnu politici prosazovat.

Po reformě důchodového zabezpečení se stávající penzijní připojištění může stát vhodným produktem pro ty, kteří si „opt-out“ nebudou moci dovolit (pro nedostatečné příjmy či nedostatek důvěry), ale na přilepšení k penzi si budou chtít něco naspořit. Má-li však plnit svou funkci a stát se opravdovým „třetím pilířem“ systému důchodového zabezpečení, bude ho nezbytné zásadním způsobem reformovat (Vostatek, J.: Panevropský penzijní systém pro Česko. Konference VŠFS a CESES FSV UK „Důchodová reforma - jak dál“ 15. 6. 2010 jej doporučuje transformovat na životní pojištění).

Pro rozvoj penzijního připojištění a faktické naplnění jeho funkce by bylo zapotřebí **zvýšit jeho konkurenceschopnost** na trhu penzijního připojištění, například zřízením státního penzijního fondu na neziskové bázi, který by investoval po celém světě (diverzifikaci rizika a náklady pod 0,30 % svěřené hodnoty) a stal se alternativou již existujících privátních penzijních fondů. **Výnosovost vkladů** by zvýšila možnost zřizovat diverzifikované fondy životního cyklu („speciálních fondů pro každý věk“), jež by

příspěvovaly investiční alokace věku účastníků, aby byla k datu předpokládaného ukončení spoření minimalizována volatilita spravovaných peněz, čímž by se do značné míry eliminoval nevhodný poměr výnos versus rizika pro různé věkové skupiny. **Nákladovost** je třeba snížit stanovením maximální výše poplatku za správu účastnických fondů (prostředků), který mohou penzijní fondy uplatňovat. **Bezpečnost vkladů** lze posílit účinným státním dozorem nad hospodařením penzijních fondů a zavedením „pojištění vkladů“ pro případ bankrotu penzijního fondu. **Motivace účastníků** k vyšším příspěvkům a snížení dotace ze strany státu lze dosáhnout **omezením státní podpory** pouze na slevy na dani (maximálně do výše 10 % průměrné mzdy) a zatížením výplaty dávek daní z příjmů se sazbou 15 %. Zdanění by mělo fondy motivovat, aby usilovaly o maximalizaci profitu pro účastníky a dosáhly vyššího nebo srovnatelného profitu s konkurenčními finančními produkty. Jen tak se i přes 15% zdanění stanou pro účastníky zajímavými. **Dlouhodobost a stabilita** systému by byly posíleny, bude-li jako základní plnění stanovena doživotní penze, jiné formy budou umožněny jen v přesně definovaných případech a předčasný výběr vložených prostředků sankcionován. **Výpočet doživotní anuity** by měl vycházet z unisex úmrtnostních tabulek a úspory účastníka zemřelého před vznikem nároku na anuitu by se měly převádět v zásadě na penzijní účet oprávněné osoby.

Plánovaná novela zákona o penzijním připojištění přináší řadu pozitivních prvků a je zřejmé, že hlavní změny byly koncipovány zejména z pohledu účastníka. Účastníci tudíž budou pravděpodobně velmi spo-

kojeni. Otázkou však je, zda připravovaná novela zákona opravdu přispěje k tomu, aby se penzijní připojištění stalo funkčním „třetím pilířem“ systému penzijního zabezpečení.

#### Literatura:

- Holman, R. et al. *Pension Reform: Issues and prospects for Non-Financial Defined Contribution Schemes*. Washington: The World Bank, 2006.
- Krebs, V. et al. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha, ASPI, 2007.
- Potůček, M. - Musil, J. - Mašková, M. *Strategické volby pro českou společnost. Teoretická východiska*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008.
- Tröster, P. et al. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Vostatek, J. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: CODEX Bohemia, 1996.
- Vostatek, J. *Panevropský penzijní systém pro Česko* (návrh reformy základního penzijního pilíře, sociálních penzí a soukromých penzí včetně konkurenčních produktů). Konference VŠFS a CESES FSV UK „Důchodová reforma-jak dál“ 15. 6. 2010.
- Závěry pracovní skupiny pro reformu soukromého důchodového připojištění*. Praha: MF ČR, 2004.
- Závěrečná zpráva PES*. Praha, 2010.
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 182/1991 Sb.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
- Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.
- Internetové stránky Asociace penzijní fondů ČR a Ministerstva financí ČR.
- Reforma nebude pro lidi moc výhodná. *Hospodářské noviny* 25. 5. 2011.
- Na důchod si máme spořit deset procent mzdy, radi odborníci. [www.nasepenize.cz](http://www.nasepenize.cz).
- Zlaté euro: Penzijní připojištění roku 2011. [www.ceske-reformy.cz/zlate-euro-penzijnni-pripojisti-roku-2011](http://www.ceske-reformy.cz/zlate-euro-penzijnni-pripojisti-roku-2011)

Jan Molek působí na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity.

Petra Molková působí na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity.

## Informační servis čtenářům

# Karta sociálních systémů jako prostředek změn ve využívání sociálních služeb

Jana Horynová

Jedním z klíčových aspektů na cestě vedoucí ke zvýšení efektivnosti financování sociálních služeb je přechod od peněžní výplaty příspěvku na péči k nepeněžní formě prostřednictvím tzv. karty sociálních systémů. Prostřednictvím této karty budou od tohoto roku bezhotovostně vypláceny všechny dávky, jejichž výplatu bude zabezpečovat Úřad práce ČR. Zavedením této karty by mělo dojít k úspoře provozních nákladů souvisejících s výplatou dávek ve výši cca 1 mld. Kč, současně stát jako poskytovatel dávek získá přehled o všech vyplácených dávkách konkrétnímu člověku v daném čase, což přispěje ke zvýšení transparentnosti systému vyplácení sociálních dávek a zamezí jejich zneužívání.

Karta sociálních systémů umožní přesun využívání sociálních dávek do bezhotovost-

ního styku, takže oprávněný úředník bude moci okamžitě zjistit všechny dávky vázané k jednomu rodnému číslu. Přechod na bezhotovostní systém kromě účinné kontroly zajistí úsporu na transakčních nákladech, zejména na poplatcích za převod - místo dosavadních více než 20 Kč za každou složenku bude transfer zdarma. Podobný systém v minulosti zavedla a využívá již řada evropských zemí, například Itálie, Velká Británie, Finsko a další, mimo EU třeba také USA, v současné době podobný systém zavádí i sousední Slovensko.

Dnes se vyplácí v České republice více než 20 různých typů sociálních dávek. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) se zaměřuje na pojistné dávky, Úřad práce ČR (ÚP ČR) na ty nepojistné. MPSV chce opustit zastaralý systém hotovostního vyplácení

peněz, kdy různé dávky dnes vyplácí různé organizace, a to různými kanály. Oproti současnému stavu vyplácení dávek by měla činit úspora díky novému systému už v roce 2011 asi čtvrt miliardy korun. Zavedení a provoz systému nebude vytvářet žádné finanční požadavky na státní rozpočet.

Karta sociálních systémů bude naplňovat několik funkcí:

- funkci identifikační, takže se jí lidé budou moci prokazovat,
- funkci autentizační, která bude sloužit k tomu, aby pracovníci úřadu práce nebo jiných úřadů mohli ihned pracovat s daty člověka, který k nim přišel,
- funkci platební.

Tato elektronická karta rovněž plně nahradí dosavadní průkazy TP, ZTP a ZTP/P, a to včetně všech úlev a slev, které tyto průkazy

zajišťují. Zavedení karty je součástí „Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí (JIS MPSV)“, který představuje hlavní nástroj ke zvýšení efektivity při správě a distribuci sociálních dávek. Zároveň by tento systém měl státu umožnit lépe kontrolovat účelovost jejich čerpání. Technologie karty bude zajišťovat nejen možnost doložit čerpání všech účelových prostředků, ale bude také schopna zabránit čerpání těchto prostředků na jiné než povolené položky. Prostřednictvím tohoto nástroje bude sledován pohyb peněz na účtu a budou kontrolovány nákupy jednotlivců. Přes informační systém bude kontrolováno pouze to, zda nejsou pořízovány ze sociální dávky komodity jako např. alkohol či cigarety, a tam, kde to vyžaduje jejich účel, zda jsou využívány například pouze pro nákup příslušných služeb. Karta nebude nijak navázána na soukromý účet klienta a MPSV nebude zasahovat do privátních účtů občanů. Účet k sociální kartě si nikdo zřizovat nebude muset. Již dnes ministerstvo vede virtuální účty a to u každé jedné dávky samostatně, v rámci informačních systémů resortu pak dojde ke sjednocení stávajících několika účtů klienta v jeden.

MPSV zároveň počítá s tím, že se mohou objevit případy, kdy příjemci dávek nebudou ochotni využívat pouze bezhotovostní čerpání dávek, a ponechá proto pro tyto případy možnost výběru hotovosti bez použití elektronických funkcí karty u provozovatele systému. Jednotlivé typy dávek určené k různým účelům budou prostřednictvím karty vypláceny různými formami - od možnosti výběru na terminálu (bankomatu) přes nákup zboží v obchodě až po omezení na nákup sociálních služeb. Sociální služby přitom může poskytovat i osoba blízká, které mohou příjemci dávek nechat pravidelně posílat na účet určitý obnos, aniž by museli absolvovat výběr z účtu své karty.

Kartou sociálních systémů se bude uživatel - klient identifikovat vůči orgánům v sociální oblasti, karty budou vydávány osobám nově vstupujícím do systému příspěvku na péči nebo příspěvku na mobilitu. Na rozdíl od dosavadní právní úpravy nebude zpravidla o poskytnutí těchto průkazů samostatně

rozhodováno, ale budou vydávány současně s rozhodnutím o příspěvku na péči nebo o příspěvku na mobilitu. Přínosem karty sociálních systémů by měla být přesná identifikace klientů hned od začátku systému. Stát bude vydávat peníze až v okamžiku užití dávky (lepší cash flow).

Pro občana bude přínosem zjednodušení a zrychlení výplaty sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti, menší chybovost a ochrana prostředků občana. V případě ztráty karty nedochází ke ztrátě peněžních prostředků, občan si nemusí zakládat bankovní účet a platit za jeho vedení, zvýší se ochrana stávajících průkazů před paděláním a zajistí se pro ně nový systém správy, údržby, obnovy, distribuce, blokace atd. Nezanedbatelnou výhodou je i elektronický přístup ke státní správě a možnost komunikace prostřednictvím internetu.

V ČR je nyní asi 65 000 výplatních terminálů, které přijímají platební karty. Dnes je v ČR asi 650 obcí s rozšířenou působností, dostupnost bankomatů je srovnatelná s počty pracovišť České pošty. Pro občana se tedy podmínky nezhorsí. V rámci standardní služby bude 1 výběr z bankomatu zdarma a 1 převod zdarma ke každé dávce, nákup kartou u obchodníka a neomezená možnost zjištění zůstatku na účtu.

Celý nový informační systém svou robustností bude srovnatelný s národními kartovými centry. Nejen kvůli rozsahu identifikačních informací, ale zejména kvůli objemu provedených obchodních transakcí s cílem ověřovat účel čerpání finančních prostředků z karty sociálních systémů. MPSV bude mít povinnost správcem systému. Samotný karetní systém bude ve správě poskytovatele služby, tedy České spořitelny, banky vzešlé z výběrového řízení. Dle bezpečnostních předpisů karetních asociací, nesmí informace o platební kartě opustit certifikovanou oblast z důvodu zneužití. Stát tedy vůbec nebude znát číslo platební karty a ostatní náležitosti platebního nástroje. Z pohledu platby nebude absolutně žádný rozdíl mezi platbou Kartou sociálních systémů a běžnou platební kartou. Platba bude zabezpečena PIN, tak jako každá jiná bezhotovostní platební transakce provedená platební kartou.

Pokud na kartě nebudou peníze, bude platba zamítnuta vydavatelem karty, neboť dávka již byla spotřebována. Pokud bude dávka použita na jiný účel, než je určena, jedná se o zneužití dávky.

Držitel karty uvidí veškeré informace o pohybu na kartě a nákupech na internetovém portálu MPSV. Rovněž informace o platnosti a pravosti průkazu zdravotně postiženého si bude moci ověřit na internetu. Pokud se uživatel rozhodne vybrat si z karty celou dávku jedním výběrem u bankomatu, bude tento výběr bezplatný. Vydání karty bude bezplatné, zpoplatněno bude pouze vydání karty jako náhrada za kartu poškozenou nebo ztracenou.

Dále se předpokládá, po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví, využití karty sociálních systémů jako Evropského průkazu zdravotního pojištění.

Cílovou koncepcí financování karty sociálních systémů je zajistit úhradu provozních nákladů a zisku na poplatcích od komerčních subjektů (banky, obchody atd.), u kterých bude karta použita k hrazení služeb a zboží. Obecné výhody karty jsou odklon od hotovosti a přechod na bezhotovostní operace, což je dnes obecný trend.

Řešení je postaveno na mezinárodních standardech a bude mít všechny prvky bezpečnosti (ochranné prvky) a zabezpečení dat díky využití aktuálních bezpečnostních předpisů.

Využití mnoha standardních prvků dnešních karetních systémů zajistí minimalizaci nákladů na vybudování infrastruktury, kdy si občan nemusí zakládat bankovní účet a platit za jeho vedení. Jedinou výjimku tvoří výplaty dávek, o kterých se rozhoduje dle právních norem EU a vyplácí se do zahraničí.

Předpokládá se postupný náběh systému od ledna 2012 a karty sociálních systémů, tzv. sKarty, se začnou vydávat od konce června 2012.

Nové žádosti budou již od 1. 1. 2012 zpracovávány v rámci nového systému, což platí i pro rozběhnutá řízení, kdy ještě o přiznání dávky nebylo rozhodnuto, ale žádosti jsou již podány - u rozběhnutých řízení se po finální aprobaci přiznání dávky zažádá o výrobu čipové karty.

*Autorka pracuje na MPSV.*

## Různé aspekty sociálních reforem v zemích střední Evropy

**Koldinská, Kristina - Šteko, Martin (eds). Sociální reformy ve střední Evropě - Cesta k novému modelu sociálního státu. Praha, Auditorium 2011. 239 s. ISBN 978-80-87284-14-8.**

*Vyšlo souběžně v anglickém jazyce pod názvem Reflections of 20 Years of Social Reform in Central and Eastern Europe.*

U příležitosti 20. výročí po „sametové“ revoluci uspořádala Právnická fakulta University Karlovy v roce 2010 mezinárodní konferenci, na kterou byli pozváni přední evropští odborníci na sociální politiku, sociální stát a sociální právo, a to nejen z vyšeogradských zemí (Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovenská republika), ale i z Itálie, Německa, Nizozemska, Rakouska a Slovinska. Jejimi odbornými garanty byli Kristina Koldinská a Martin Šteko<sup>2</sup>, kteří po

konferenci sestavili z většiny přednesených příspěvků a z dalších materiálů publikaci, která pojednává o tom, co se po politických převratech v letech 1989 a 1990 dělo se zděděným sociálním státem ve střední Evropě a jak se přecházelo na demokratické uspořádání a tržní hospodářství. K tomuto tématu editoři přistupují ze čtyř zorných úhlů. Za prvé o něm pojednávají souhrnně jako o obecném transformačním procesu ve střední Evropě, za druhé se zabývají jedno-

tlivými žhavými tématy tohoto období ve střední Evropě, za třetí pojednávají o žhavých tématech v některých vybraných státech střední Evropy a publikaci uzavírají úvahami o dopadu těchto transformací na model sociálního státu ve střední Evropě.

Do střední Evropy zahrnují nejen tzv. země vyšeogradské, ale i Německo a Rakousko, tedy jak země postkomunistické (kam patří i bývalá NDR, dnes východní Německo), tedy tzv. „nové“ země<sup>3</sup>, ale i „staré“

země střední Evropy, tedy Spolkovou republiku Německo a Rakousko, které zřejmě měly poskytnout referenční rámec, který umožní lépe interpretovat identifikované metamorfózy v „nových“ zemích. S tímto přístupem lze jen souhlasit. Procesy v postkomunistických zemích lze v podstatě charakterizovat jako vývoj od komunismu zpět do kapitalismu, tedy do uspořádání, které se v Německu a Rakousku plynule vyvíjelo, nepřerušené komunistickým režimem.

Tematice první části (souhrnné) jsou věnovány tři kapitoly, a to „Sociální reformy ve státech střední a východní Evropy“ (kapitola I. od Igora Tomeše<sup>4</sup>), „20 let po pádu Berlínské zdi: o transformaci systémů sociálního zabezpečení ve střední a východní Evropě“ (kapitola II. od Ulricha Beckera<sup>5</sup>) a „Sociální reformy ve střední a východní Evropě a evropský sociální model“ (kapitola III. od Eberharda Eichenhofera<sup>6</sup>). První pojednává o tom, co bylo nutné na sociálním státu transformovat a jaké možnosti se nabízely. Druhý autor se soustřeďuje na otázky transformace sociálního zabezpečení. Třetí autor pojednává o širších aspektech, zejména jak tyto transformace ovlivnily evropský sociální model. Je to logické rozčlenění problematiky umožňující tři různé pohledy na stejnou tematiku. Např. první autor se soustřeďuje na to, co bylo nutné reformovat, a třetí autor zdůrazňuje, jak se reformovalo znovuoobjevením vlastní historie, adaptací na otevřenou světovou ekonomiku a účastí na evropské integraci. Kapitoly se dobře doplňují.

Druhý tematický blok představují statě věnované jednotlivým aktuálním tématům. První z nich „Právo na ochranu zdraví a právo na sociální a lékařskou pomoc“ (kapitola V. od Andrzeje Mariana Świątkowskiého<sup>7</sup>) se zaměřuje na zdravotnictví; autor se především zabývá evropskými standardy solidarity v rámci zdravotní péče ve stárnoucích společnostech. Druhé tematické, rovnoprávnosti mužů a žen, jsou věnovány dvě obecnější kapitoly. „Kontinuita a změny sociálního postavení žen a mužů: Období socialismu a transformace (kapitola VI. od Barbary Havelkové<sup>8</sup>) a „Rozdíly mezi muži a ženami a etnický původ: Vícenásobná diskriminace a sociální vyloučení (kapitola VIII, kterou napsaly tři autorky - Chiara Crepaldi<sup>9</sup>, Manuela Samek Lodovici<sup>10</sup> a Marcella Corsi<sup>11</sup>). Třetím aktuálním tématem je migrace a s tím související postavení cizinců. Kapitola IX „Některé z překážek a nebezpečí volného pohybu cizinců z nečlenských států EU z hlediska nároků získaných ze systémů sociálního pojištění“ napsal Martin Štefko. Posledním „horkým tématem“ je privatizace, která zasahuje i do sociálního zabezpečení, jak odráží kapitola X „Zavádění soukromých prvků do národních systémů sociálního zabezpečení a role mezinárodních standardů od Tineke Dijkhoffa<sup>12</sup>). Jsou to skutečně „horká témata“ tohoto období, i když čtenář by si jistě vzpomněl na další, která se neměla opomenout. K nim patří např. transformace pracovního

práva, aby se dereguloval prostor pro vznikající pracovní trh, liberalizace cen a mezd a jejich dopad na kvalitu života, změny v ochraně zaměstnanců při nezbytné restrukturalizaci národního hospodářství, restrukturalizace sociálních dávek, aby vznikly nezbytné záchranné sociální sítě pro sociální „změkčení“ ekonomických reforem, a další. Nicméně zvolená témata k těm „horkým“ jistě patří a ta další budou muset počkat na jiné autory a výzkumy.

Do třetí skupiny lze zahrnout kapitoly věnované rakouské, maďarské a slovinské skutečnosti v době transformace. Jsou to statě „Rozdělení rizika v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Rakousku: Role veřejných a soukromých institucí“ (kapitola IV, jejímiž autory jsou Günther Loschnigg / Nora Melzer-Azodanlooová<sup>13</sup>), „Rovné příležitosti ve Slovinsku a antidiskriminační právo v Evropské unii“ (kapitola VII od Barbary Kresal<sup>14</sup>), „Systém starobních důchodů v Maďarsku na počátku 21. století“ (kapitola XI od Jozsefa Hajdú<sup>15</sup>) a „Konceptce, zdroje a perspektivy důchodové reformy ve Slovenské republice“ (kapitola XII od Petera Demeka<sup>16</sup>). Obdobné kapitoly by jistě mohly být napsány i o dalších zemích spadajících do této zeměpisné oblasti.

Celou práci završuje kapitola XIII „Nový model sociálního státu, nebo nová forma evropského sociálního modelu?“, kterou napsala druhá editorka Kristína Koldinská, jež tuto publikaci zakončila pohledem do budoucna. Příznacně končí otazníkem, protože současný vývoj ve střední Evropě potvrzuje, že tento otazník skutečně existuje. Autorka odhaluje existující rozpaky nad dalším vývojem sociálního státu ve střední Evropě, zejména viděno z pozice dluhové krize, která postihla veřejné rozpočty těchto zemí.

Jen s obdivem se lze vyjádřit k práci editorů, kterým se více či méně podařilo sjednotit styl a částečně i používaný jazyk, což z knihy dělá spíše ucelenou publikaci než sborník příspěvků. V tomto směru působí rušivě jen zařazení kapitoly IV, která mohla být lépe umístěna s kapitolami XI a XII. Na některých kapitolách je patrné, že sjednocení stylu nebylo vždy snadné, což je patrné na textech některých autorů. V práci je více akcentována problematika rovnosti mužů a žen, což je patrně výsledek zřejmě inklinace editorky, která je v této oblasti uznávanou evropskou odbornicí. Není to na škodu. Konečné vyznění jistě souvisí také s tím, kdo byl pozván a kdo z pozvaných na zmíněné konferenci vystoupil s příspěvkem. Volbu témat proto nelze vyčítat editorům.

Práce je zajímavá a velmi vhodně na knižním trhu doplňuje jiné starší práce, např. knihy Vladimíra Ryse<sup>17</sup> nebo Martina Potůčka<sup>18</sup>.

1 Tuto knihu publikovalo nakladatelství Auditorium s podporou Fridrich Ebert Stiftung, Praha, a na základě výzkumného záměru GA ČR Občané třetích států a jejich problémy v systémech českého sociálního pojištění a pobytového práva, reg. č. P408/10/193.

2 Autoři jsou učitelé právnické fakulty University Karlovy v Praze.

3 Pojem zavedený a používaný pro země, které do EU vstoupily v roce 2004.

4 Profesor Filosofické fakulty University Karlovy, autor této recenze.

5 Vedoucí katedry veřejného práva, německého a evropského sociálního práva na Universitě Regensburg, člen vědecké rady Společnosti Maxe Plancka a ředitel Institutu Max Planck pro zahraniční a mezinárodní sociální právo v Mnichově.

6 Vedoucí katedry občanského a sociálního práva na Universitě Friedrich-Schillera v Jeně.

7 Vedoucí katedry pracovního práva a sociální politiky Fakulty práva a správy Jagellonské univerzity v Krakově.

8 Absolventka Právnické fakulty UK v Praze a Europa-Institutu Sárské university; v současné době je postgraduální studentkou Právnické fakulty Oxfordské univerzity.

9 Socioložka, vedoucí European Social Policies Research Unit. Participuje na mnohých evropských výzkumných projektech.

10 Je ředitelkou ústavu pracovního trhu a přednáší na LIUC University, katolické univerzitě v Miláně a na univerzitě v Lublani. MA v ekonomice získala na University of Michigan, USA.

11 Profesorka ekonomie na univerzitě „La Sapienza“ v Římě.

12 Doktorandka na právnické fakultě university Tilburg, která píše disertaci o Mezinárodní organizaci práce.

13 Autorky nejsou představeny v úvodní části „Biografie autorů“.

14 Docentka pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na univerzitě v Lublani.

15 Profesor, vedoucí katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení na Právnické fakultě univerzity v Szegedu a vedoucí katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Károli Gáspár Protestantské University v Budapešti.

16 Vedle jiných aktivit kmenově vyučuje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení na fakultě veřejné správy University P. J. Šafárika v Košicích.

17 Vladimír Rys, Česká sociální reforma, Sociologická studie, Praha, nakladatelství Karolinum, 2003, 170 s.

18 Martin Potůček, Křižovatky české sociální reformy, Praha, Slon, 1999, 317 s.

Igor Tomeš

## Novinky v knižním fondu

**Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 27.** / Horáková, Milada - Macounová, Ivana Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2011. - 56 s. - ISBN 978-80-7416-094-3.

**Mezinárodní pracovní migrace v České republice v době pokračující hospodářské recese v roce 2010.** / Horáková, Milada Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2011. - 89 s. - ISBN 978-80-7416-093-6.

**Demografická ročenka České republiky 2010.** Praha, ČSÚ 2011. - 331 s. - ISBN 978-80-2111-8.

**Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění 2010.**

Praha, Česká správa sociálního zabezpečení 2011. - 72 s. - ISBN 978-80-87039-25-0.

**Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010.** Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí 2011. - 258 s. - ISBN 978-80-7421-034-1.

**Basic indicators of labour and social protection in the Czech Republic. Time series and graphs. 2010.**

Prague, Ministry of labour and social affairs 2011. - 52 s. - ISBN 978-80-7421-029-7.

**Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2010.**

Praha, MPSV, 2011. - 52 s. - ISBN 978-80-7421-028-0.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

## SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

### Z obsahu lednového čísla

- Prezídium jednalo s vedením společnosti IReSoft - rozhovor s Jiřím Halouskem
- Z. Kašpárek: Biblické etické hodnoty v sociálních službách - první konference pro církevní poskytovatele
- Vyhlášení nejlepších pečovatelů roku 2011
- Mgr. M. Feješ: Problémy sociálních služeb na Slovensku
- PhDr. K. Stibálová: Emoce jako nástroj při práci s uživatelem
- Mgr. J. Neumannová: Spirituální péče v závěru života
- Bc. D. Hilbert: Jak na pohledávky
- Právní poradna: Insolvence a oddlužení
- Prof. MUDr. E. Topinková: InterRAI - hodnocení uživatelů sociálních služeb
- Nepřízpůsobivý klient - zkušenosti poskytovatelů
- JUDr. Jana Humečková: Sociální služby v Německu
- Zařízení certifikovaná systémem Značka kvality
- MPSV: Změny ve veřejné službě
- Evropský rok aktivního stárnutí
- Cvičení pro seniory
- Názory, ohlasy: Reminiscence v domově pro seniory
- Názory, ohlasy: Klient mezi paragrafy

## Z domácího tisku

**Sociální pojištění v roce 2012 - důležité údaje.** In: Národní pojištění. - Roč. 42, č. 12 (2011), s. 29-30.:tab.

**Co přináší české reformní tsunami.** / PRAVEC, Josef

In: Ekonom. - Roč. 55, č. 45 (2011), s. 58 - 61. Přehled změn v důchodech, zdravotnictví a sociální oblasti.

**Problémy spojené s pojištěním cizinců a občanů EU.** / KLIMOVÁ, Růžena

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 14, č. 11 (2011), s. 9-16. Pokrač. **ČSSZ: Klient na prvním místě.** / GEJDOŠ, Pavel

In: Národní pojištění. - Roč. 42, č. 11 (2011), s. 3-4. **Parametry sociálního pojištění pro rok 2012.** / PŘIB, Jan

In: Práce a mzda. - Roč. 59, č. 12 (2011), s. 52-58. **Zvýšení důchodu za „další“ výdělečnou činnost.** / LANG, Roman

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 14, č. 11 (2011), s. 19-20.

**Změny důchodového systému po „velké důchodové reformě“.** / ŠKORPIK, Jan - SUCHOMEL, Marek - ŠTĚPÁNEK, Martin

In: Práce a mzda. - Roč. 59, č. 11 (2011), s. 10-16. Vznik účasti ve II. pilíři. Centrální registr smluv (CRS). Pojistné a jeho placení. Penzijní společnost a důchodové fondy. Nárok na dávky. Druhy dávek. Dopad účasti ve II. pilíři do vzniku nároku a výše důchodu ze základního důchodového pojištění. Příklady.

**Zvýšení důchodů a příplatků k důchodům. Nové hodnoty výpočtových prvků.** / VOŘÍŠEK, Vladimír

In: Národní pojištění. - Roč. 42, č. 11 (2011), s. 5-6.:tab.

**Nové parametry důchodového a nemocenského pojištění v roce 2012.** / PŘIB, Jan

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 14, č. 12 (2011), s. 9-15.

**Nejčastější příčiny neschopnosti k práci v České republice.** / BOJIČOVÁ, Ljiljana - ADÁMKOVÁ, Věra

In: Kontakt. - Roč. 13, č. 3 (2011), s. 298-307.:obr.,tab.,lit.

**Podpora v nezaměstnanosti a výsluhový příspěvek.** / STÁDNÍK, Jaroslav - KIELER, Petr

In: Práce a mzda. - Roč. 59, č. 10 (2011), s. 30-33. **Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989: diskurzy, definice, aktualizace.** / POSPÍŠILOVÁ, Tereza

In: Sociologický časopis/Czech Sociological Review. - Roč. 47, č. 5 (2011), s. 887-910.: -lit. **Výskyt závislostního chování v pilotním vzorku osob s tělesným postižením.** / KACHLÍK, Petr

In: Speciální pedagogika. - Roč. 21, č. 3 (2011), s. 191 - 208.:tab., -lit. **Národní účty mají ve statistice integrující úlohu.** / SCHLOSSER, Štefan

In: Statistika a my. - Roč. 1, č. 10 (2011), s. 10-13.

## Ze zahraničního tisku

**Institutional fragmentation and coordination initiatives in western European welfare states.** [Institucionální roztržičnost a koordinační iniciativy v západních evropských sociálních státech.] / CHAMPION, Cyrielle - BONOLI, Giuliano

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 21, č. 4 (2011), s. 323-334.:obr., -lit.

Problematika fragmentace sociálních systémů v důsledku nedávných reforem sociálních režimů směrem k aktivizaci a nutnost přijetí koordinačních mechanismů pro jejich správné fungování na příkladu vyspělých evropských zemí.

**Employer attitudes towards social insurance compliance in Shanghai, China.** [Přístupy zaměstnavatelů k povinnosti placení příspěvků na sociální pojištění v Šanghaji (Čína).] / NYLAND, Chris - THOMSON, S. Bruce - ZHU, Cherrie J.

In: International Social Security Review. - Roč. 64, č. 4 (2011), s. 73-98.:obr.,tab., -lit.

**Welfare state expenditure and inequalities in voluntary association participation.** [Výdaje sociálního státu a nerovnosti v zapojování do dobrovolných společností.] / VAN INGEN, Erik - VAN DER MEER, Tom

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 21, č. 4 (2011), s. 302-322.:obr.,tab., -lit.

Role a fungování principů sociálního státu v rámci snižování nerovností u občanské angažovanosti a zapojování do dobrovolných organizací.

**Families with multiple problems: Some challenges in identifying and providing services to those experiencing adversities across the life course.** [Rodiny s vícečetnými problémy: Identifikace problémů a poskytování služeb lidem v nepříznivé životní situaci.] / SPRATT, Trevor

In: Journal of Social Work. - Roč. 11, č. 4 (2011), s. 343-357.:tab., -lit.

**Parents as prisoners: A study of parent-child relationships in the Children's Court of Victoria.** [Rodiče jako vězni: Studie o vztahu mezi rodiči a dětmi (soudní případ Austrálie).] / SHEEHAN, Rosemary

**Welfare state policy determinants of fertility level: A comparative analysis.** [Politika sociálního státu a determinanty míry plodnosti: Komparativní analýza.] / ROVNY, Allison E.

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 21, č. 4 (2011), s. 335-347.:tab., -lit.

Analýza pozitivních a negativních faktorů ovlivňujících vývoj míry plodnosti v zemích OECD. Mezi rozhodující kladné determinanty patří aktivní politika trhu práce, podpora zaměstnanosti žen a propopulační opatření.

**Social dialogue and social security governance: A topical ILO perspective.** [Sociální dialog a řízení sociálního zabezpečení: Předmětné stanovisko MOP.] / GHELLAB, Youcef - VARELA, Nancy - WOODALL, John

In: International Social Security Review. - Roč. 64, č. 4 (2011), s. 39-56.: -lit.

Základní principy ILO v oblasti systémů sociálního zabezpečení. Význam tripartitních mechanismů v rámci budování politiky a řízení systémů sociálního zabezpečení.

**More than just money: Patterns of disaggregated welfare expenditure in the enlarged Europe.** [Více než jen peníze: Vzorce rozdělení sociálních výdajů v rozšířené Evropě.] / KUITTO, Kati

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 21, č. 4 (2011), s. 348-364.:obr.,tab., -lit.

Charakteristika a vzorce sociálních transferů v rámci různých sociálních režimů v Evropě.

Certifikát **Prátelské místo** byl 8. 1. 2012 udělen ČČK dalším pěti subjektům, které s úspěchem ukončily certifikační proces. V roce 2011 jím prošly Národní technické muzeum v Praze, Krajský úřad Karlovarského kraje, Krajský úřad Jihomoravského kraje, Clarion Congress Hotel Prague a ŠKODA AUTO Muzeum. Cílem projektu Prátelská místa je vytvořit národní síť certifikovaných poskytovatelů služeb, u kterých bude mít klient s nejrůznějšími typy omezení garanci profesionálního přístupu a dostupnosti služeb. Certifikát a logo projektu klientům napoví, kde se mohou spolehnout na odpovídající služby. Seznam certifikovaných míst je dostupný na [www.pratelaskamista.cz](http://www.pratelaskamista.cz). O účast v projektu mají největší zájem ubytovací zařízení a poskytovatelé služeb. Stále více se o něj ale zajímají i veřejné instituce a úřady.

## **The work/life balance from the perspective of nationality and gender differences in the Czech Republic and Slovak Republic: possibilities from the point of view of parents of young children - p. 2**

Using data from the "Family, employment, education" project (data sets RZV2-3, details given in the references) this text focuses on how the work/life balance conditions described in the paper "The work/life balance from the perspective of nationality and gender differences in the Czech Republic and Slovak Republic: structural and institutional conditions", published in no. 6/2011 of FÓRUM sociální politiky (Social Policy Forum), are reflected in the attitudes and needs of the parents of pre-school children and younger schoolchildren. The complementary separation of the roles of partners/parents promoted by both countries' family policy is complied with by a large proportion of young parents, but male and female Slovaks' attitudes are more inclined to gender equality in the public and private sphere. There is something of a conflict between familial and professional ambitions, and also between preferences in the familial and gender context, but complementary models of the division of partners' roles still persist. In terms of the work/life balance neither country attains the standard required of EU countries. Partial efforts to improve work/life balance conditions do not lead to the desired result unless they are part of a more comprehensive approach.

**Keywords:** work/life balance, equal opportunities for men and women, family policy, social policy

## **Employee pension schemes as a form of provision for old age - p. 7**

With a view to ensuring that basic pension schemes are financially sustainable in the conditions of demographic population ageing, a number of European countries are going down the road of diversifying the provision for old age. Some countries have opted for multi-source financing within the first pillar and privatization of part of the obligatory social security schemes. Another path may consist in strengthening or introducing supplementary pension system schemes and shifting part of the responsibility for providing for old age onto the individual. This paper analyses the working of the pension systems in Germany, Sweden and Great Britain and focuses on the role of second-pillar employee schemes in these countries. These schemes may have both advantages and disadvantages for employers and employees and the countries use various instruments to support participation in them, depending on how big a role they play in their pension systems.

**Keywords:** pension security, employee pension schemes, provision for old age

## **The social construction of the employment of persons with a psychiatric diagnosis - p. 14**

People in risk groups find it harder to succeed on the job market. People with a health disadvantage are one such group. People with psychiatric conditions are often overlooked as part of this group. In this paper we want to show how individuals from this group view their chances of finding work and also to relay employers' and assisting workers' opinions and experiences. The aim of our pilot study is to answer the question: "How is the employment of persons with a psychiatric diagnosis socially constructed in the view of selected labour market actors?"

**Keywords:** employment, psychiatric diagnosis, stigmatization, social exclusion

## **Present and future of state-contributory supplementary pension insurance in the Czech Republic - p. 25**

State-contributory supplementary pension insurance is a popular product in the Czech Republic. According to the Association of Pension Funds of the Czech Republic, as of 30 September 2011 pension funds had files on approximately 4.57 million participants, with savings amounting to approximately CZK 227.931 billion (as of 31 December 2010 the figures were 4.54 million participants and savings of approximately CZK 216.109 billion crowns). The pension funds have for long shown stable financial results (in return for low revenues, however). Although the pension funds have always attained positive or at least zero appreciation of their clients' savings (as required by law), once you have factored in the inflation rate, the situation looks very different. Regulatory restrictions imposed by the state and high costs on the part of the pension funds are the main reasons why the revenue allotted to participants more or less only oscillates around the inflation rate. The state-contributory supplementary pension insurance in its current form does not fulfil its primary function. Moreover, without significant support provided by the state the scheme is not even capable of competing with life-cycle mutual funds and other substitutes offered on the financial market. Fundamental reform is needed if supplementary pension insurance is intended to be a part (one of the pillars) of the pension system in the future. Accordingly, besides analysing the status quo, this article outlines the necessary reform measures.

**Keywords:** tax breaks, inflation, costs, pension, pension fund, supplementary pension insurance, private pension scheme, participant's contribution, state contribution, participant in supplementary pension insurance, appreciation of savings

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

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

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

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

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

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

**Kontakt:**

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

# FÓRUM sociální politiky

