



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Fakulta ekonomická
Katedra ekonomiky

Diplomová práce

Profesní amortizace lidského kapitálu a systém důchodového zabezpečení

Vypracoval: Jaroslav Kamlach
Vedoucí práce: Jaroslav Šetek

České Budějovice 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jaroslav KAMLACH**
Osobní číslo: **E15569**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Profesní amortizace lidského kapitálu a systém důchodového zabezpečení**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je aktuální analýza amortizace lidského kapitálu podle vybraných profesí v kontextu se systémem důchodového zabezpečení v České republice. Důraz bude kladen na problematiku neadekvátnosti prodlužování jednotné věkové hranice pro odchod do starobního důchodu (65 - 67 let po roce 2035) bez respektování rychlejší tzv. amortizace lidského kapitálu u některých profesí důsledkem značné psychické a fyzické zátěže.

Osnova:

1. Aktuální analýza amortizace lidského kapitálu podle vybraných profesí
2. Zvýšená amortizace lidského kapitálu některých profesí
3. Systém důchodového zabezpečení a urychlená amortizace lidského kapitálu v České republice
4. Neadekvátnost prodlužování jednotné věkové hranice pro odchod do starobního důchodu
5. Nástin možných variant řešení důchodového zabezpečení vybraných profesí

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.

Kameníček, J. (2012). Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás. Praha: Karolinum.

Kahoun, V. (2009). Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly. 1. vydání. Praha: Triton.

Koubek, J. (2007). Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press.

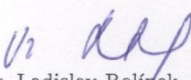
Mazouch, P. & Fischer, J. (2011). Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy. Praha: C. H. Beck.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

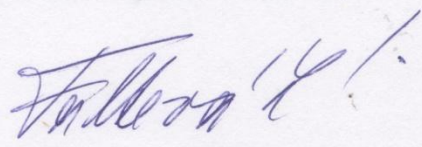
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 16. ledna 2016

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2017


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 22. března 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

Datum

Podpis studenta

(v písemné verzi vlastnoruční podpis ve všech kopiích!)

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucímu své diplomové práce, panu Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D., za všechny rady a připomínky a to zejména v oblasti systému důchodového zabezpečení. Dále chci poděkovat i panu Ing. Michaelu Rostovi, Ph.D. za cenné rady ohledně správného užití statistických metod při porovnávání dat. Oběma děkuji za trpělivost a ochotu.

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Lidský kapitál	5
2.1. Charakteristika kapitálu	5
2.2. Charakteristika lidského kapitálu	5
2.3. Lidské zdroje, lidský kapitál, lidský potenciál, sociální kapitál a intelektuální kapitál.....	8
2.4. Členění lidského kapitálu	10
2.5. Alternativní teorie a kritiky lidského kapitálu	12
2.6. Organizační hledisko	14
2.7. "Zušlechtování" lidského kapitálu - investice do rozvoje a jeho vzdělávání	16
2.7.1. Zvětšování lidského kapitálu před a při zaměstnání	16
2.7.2. Zvětšování lidského kapitálu při zaměstnání - investice do lidského kapitálu.....	19
2.8. Amortizace lidského kapitálu a jeho udržování	23
2.8.1. Fyzická amortizace - opotřebení lidských zdrojů	24
2.8.2. Morální amortizace - opotřebení lidského kapitálu	30
2.8.3. Udržování lidských zdrojů a lidského kapitálu.....	32
3. Systém důchodového zabezpečení.....	35
3.1. Důchod.....	35
3.2. Systém sociálního zabezpečení v ČR	35
3.3. Důchodové pojištění	36
3.3.1. Starobní důchod	37
3.3.2. Invalidní důchod	42
4. Analýza amortizace lidského kapitálu v kontextu s důchodovým systémem. 45	
4.1. Vybraná povolání.....	45

4.2. Formulace otázek	47
4.3. Tvorba datového souboru	50
4.4. Statistické srovnání daných profesí.....	53
4.5. Srovnání z morálního hlediska v kontextu s výsledky analýzy	59
4.6. Amortizace lidského kapitálu v kontextu s důchodovým systémem ČR a návrhy na zlepšení	60
5. Závěr.....	69
I. Summary and keywords	71
II. Seznam použitých zdrojů	72
III. Seznam použitých tabulek, obrázků a grafů	80
IV. Seznam příloh.....	81
V. Přílohy	82

1. Úvod

Tématem diplomové práce je Profesní amortizace lidského kapitálu a systém důchodového zabezpečení. Z převážné části je tvořena a vychází z důchodového systému České republiky. V pozdější fázi je však vybráno několik dalších států, u kterých je též provedeno posouzení jejich situace v této oblasti.

Cílem této diplomové práce, jak už samotný název napovídá, je analýza amortizace lidského kapitálu u vybraných profesí a to v kontextu se systémem důchodového zabezpečení v České republice. Míjíme tím zhodnocení, zda-li je současný důchodový systém nastaven zcela správně a spravedlivě, zda-li je brán ohled na možnost zrychlené amortizace lidského kapitálu a to nejen vlivem fyzické náročnosti vykonávané práce, ale i např. škodlivostí prostředí, nemocemi z povolání či stresem, přičemž je zohledněna i ergonomie.

Výsledkem pak bude několik variant, jimiž by bylo možno řešit problematiku důchodového zabezpečení u profesí, kde dochází k rychlejšímu opotřebením lidských zdrojů v důsledku přítomnosti zmíněných faktorů.

V první části se budu věnovat charakteristice lidského kapitálu, způsobům jeho udržování, "zusušlečt'ování" a samozřejmě také problematikou jeho opotřebením. Následně dojde k charakteristice důchodového systému České republiky, jeho změnám v posledních letech, prodlužování hranice věku odchodu do důchodu a demografickému stárnutí populace.

Ve druhé části se zaměřím na samotnou analýzu opotřebením lidského kapitálu. Dojde k tomu prostřednictvím statistického srovnání 2 typů profesí - zaměřené na fyzickou zdatnost a zaměstnání využívající spíše duševní síly. Tyto dvě skupiny pracovníků budou porovnány i z morálního hlediska, které nešlo zahrnout do výpočtů. Výsledky pak budou použity v kontextu s důchodovým systémem, kde dojde i k výše řečenému srovnání s ostatními zeměmi. Zjistíme, zda-li je situace důchodců lepší u nás nebo v těchto zemích, zda-li jsou zohledněny faktory způsobující zrychlenou amortizaci lidského kapitálu,... Jelikož však nejsou k dispozici přesné údaje o způsobech výpočtu důchodů v daných státech, bylo nutné vybrat jiná kritéria pro srovnání s Českou republikou, jako je např. hrubý náhradový poměr, který ukazuje poměr mezi hrubou mzdou před odchodem do důchodu a následnou pobíranou penzí. Na závěr je nastíněno několik možných řešení ke zlepšení stávající situace.

Diplomová práce pak bude moci být využita k seznámení se se současným stavem a způsoby řešení důchodové problematiky, představí též důvody amortizace lidského kapitálu a způsoby jejího předcházení. Krom toho se čtenář také dozví, jestli není možné se inspirovat některým ze států, které se už tímto tématem zabývaly a vyřešily ho svým vlastním způsobem, jenž by mohl být použit i u nás.

2. Lidský kapitál

2.1. Charakteristika kapitálu

Než vůbec začneme hovořit o tom, co je to lidský kapitál, jak ho lze dělit, zvyšovat, vzdělávat či bránit jeho amortizaci, je třeba si nejprve říct, co to vlastně samotný kapitál je.

Kapitál je jednou z veličin tzv. výrobních faktorů, které jsou obecně chápány jako vstupy (zdroje), které jakákoli firma může využít pro vytváření a výrobu svých výstupů (statků a služeb). Ekonomická teorie obvykle uvádí tři typy těchto výrobních faktorů a to konkrétně: (Management mania. *Výrobní faktory (Factors of Production)*, © 2011 - 2013).

- 1) **Práce** - obvykle chápána jako lidská práce; lidská činnost účelně vynaložená na výrobu a přeměnu vstupů ve výstupy.
- 2) **Půda** - většinou je vnímána jako určitý pozemek, kde se práce provádí, ale někdy se místo tohoto termínu uvádí též "přírodní zdroje", které tento faktor také obsahuje.
- 3) **Kapitál** - jedná se o výrobní prostředky a stroje (fyzický kapitál) a dále pak zejména o finance (finanční kapitál).

(Management mania. *Výrobní faktory (Factors of Production)*, © 2011 - 2013).

2.2. Charakteristika lidského kapitálu

Celá řada autorů se v minulosti zabývala lidmi a lidským kapitálem. Prvopočátky bychom mohli jistě najít i mnohem dále v minulosti, ale zaměříme-li se striktně na autory, kteří se zabývali lidmi a pracovníky v organizaci, dostaneme se na počátek 20. století. Do té doby se veškeré starosti a zlepšování točilo jen okolo výroby. Jednalo se např. o slavné Ganttovy diagramy, časové a pohybové studie, dělbu práce, atd. Až následně se jako odpověď na zvyšování produktivity začaly řešit lidé a lidské vztahy. Z osobností, které se tímto tématem zabývaly, můžeme jmenovat např. Altona Mayo, Abrahama Maslowa, Fredericka Herzberga či Douglase McGregora. (Russel & Taylor, 2009).

Avšak tzv. Teorie lidského kapitálu vznikla až v 60 letech minulého století. "Podle ní existuje přímý vztah mezi vzděláním (kvalifikací) a produktivitou. Tím se vysvětluje zájem o podnikové vzdělávání." (Palán, 2002, str. 113).

"Teorie lidského kapitálu je založena na analogii mezi investicemi do fyzického a lidského kapitálu a na myšlence, že produktivitu a budoucí příjmy lze zvyšovat nejen investicemi do strojů, budov, dopravních prostředků atd., ale také investicemi do vzdělávání lidí. Už Adam Smith ve své práci *The Wealth of Nations* (1776) na tuto analogii poukázal, když tvrdil, že na vzdělání může být pohlíženo jako na investici, která zvyšuje produktivní schopnost člověka a následně také jeho celoživotní příjem. Plně byla však tato analogie rozvinuta až v pracích amerických ekonomů T. Schultze (1961) a G. Beckera (1964), kteří začali razit termín lidský kapitál a kteří se také jako první pokusili změřit míru návratnosti investic do vzdělání." (Veselý, 2006, str. 10).

Jelikož jsou tedy zakladateli Teorie lidského kapitálu a také autoři onoho označení, je třeba uvést jejich definici, která zní: "Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit." (Becker, 1964).

Výše zmíněná definice je však už více než 50 let stará. Lze ji ještě vůbec použít? Nevyvinul se tento pojem ještě do dalších směrů? Jak jsem uvedl výše, definic je mnoho a v průběhu času je různí autoři všemožně pozměňovali. Proto asi není možné vybrat definici od jednoho autora. Místo toho se podíváme na problém charakteristiky lidského kapitálu trochu světověji.

Nejlepší volbou asi bude obecně uznávané vymezení, které uvedla Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (zkráceně OECD - *Organisation for Economic Co-operation and Development*), jejíž cílem je "koordinace politik za účelem dlouhodobého ekonomického rozvoje členských i nečlenských zemí" (Ministerstvo zahraničních věcí. *Základní informace o OECD*, [2016]), přičemž zahrnuje 34 ekonomicky nejvyspělejších států. (Ministerstvo zahraničních věcí. *Základní informace o OECD*, [2016]). Ona definice říká, že lidský kapitál může být vymezen jako: "znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti, jež zjednodušují tvorbu osobních, společenských a ekonomických hodnot a blahobytu." (Ministerstvo zahraničních věcí. *OECD - Lidský kapitál. Důležité je vědět!*, 2008).

Když tedy pojem lidský kapitál zjednodušíme a sjednotíme všemožné definice, vyjde nám, že se nejedná jen o samotné pracovníky, ale zahrnuje též především jejich odborné znalosti, schopnosti, dovednosti a vlastnosti. Jinak řečeno vše, čím pracovník disponuje a čím přináší podniku hodnotu.

"Formování lidského kapitálu probíhá celý život. Nejprve formou klasického vzdělávání, poté dalším vzděláváním nejčasněji ruku v ruce s profesním životem a konečně také v rámci celoživotního vzdělávání." (Kuběnová, 2011).

Díky předešlému náhledu do minulosti víme, že kdysi měly konkurenční výhody trochu jinou podobu. Jednalo se např. o nový stroj, zavedení dělby práce, tvorba specializací, atd. I když jsou předešlé zmíněné aspekty stále velmi důležité a i v současné době stále ještě využívány, preferují se dnes zcela jiné hodnoty, než pouhé zrychlení výroby a úspora nákladů.

Mnozí autoři se shodují na tom, že soudobým nejdůležitějším prvkem konkurenceschopnosti na trhu jsou samotní pracovníci. (Memon, M., Mangi, R. & Ch. Rohra, © 2009. *Human Capital a Source of Competitive Advantage "Ideas for Strategic Leadership"* Australian Journal of Basic and Applied Sciences).

Právě oni mohou každému výrobku či službě přidat hodnotu, která by jinak nebyla dosažitelná. Jinak řečeno do něj vkládají část sebe. V souvislosti s tím můžeme jako příklad uvést definici efektu synergie, která říká, že celek je víc než jen pouhý součet částí. (BusinessDictionary. *Synergistic effect*, [2016])

Stejně to platí i zde. I přes zavádění čím dál většího počtu strojů do výroby v zájmu snížení nákladů zůstávají některá místa lidem. Někdy je to potřeba kvůli kontrole strojů, neboť ani ony nejsou neomylné. Ale jindy je tomu tak proto, že právě tito pracovníci mohou přijít s novými nápady - např. nové pracovní postupy, zjednodušení výroby, přidání nových funkcí či vlastností, atd. A právě v tomto ohledu tkví konkurenční výhoda. V nápadech, které pracovníci mohou podniku přinést a tím také zvýšit hodnotu jeho i svojí.

Z toho vyplývá, že lidé jsou v současnosti opravdu klíčovým zdrojem každé organizace a kritickým faktorem úspěchu. Též jsou nositeli jejího "know how" a organizace proto o ně musí pečovat, aby nepřešli ke konkurenční společnosti. Byla by to rovnou dvojitá ztráta - konkurence získá kvalitního pracovníka a ona organizace musí nového získat a zaučit. Proto je třeba mít strategii pro jejich řízení a další rozvoj, čímž

se dále zvyšuje jejich hodnota. (Memon, M., Mangi, R. & Ch. Rohra, © 2009. *Human Capital a Source of Competitive Advantage "Ideas for Strategic Leadership"* Australian Journal of Basic and Applied Sciences).

2.3. Lidské zdroje, lidský kapitál, lidský potenciál, sociální kapitál a intelektuální kapitál

Často můžeme slyšet nebo číst o lidském kapitálu, řízení lidských zdrojů, lidském potenciálu a sociálním či intelektuálním kapitálu. Mnoho lidí si může myslet, že všechny tyto termíny označují totéž - tedy pracovníky v podniku, jejich schopnosti, vlastnosti a vše, co podniku nabízejí výměnou za mzdu. Tak to ale není. Každý z uvedených termínů značí něco jiného a než budeme dále pokračovat, rád bych to uvedl na pravou míru, aby nedocházelo k záměně.

Asi nejčastěji dochází k záměně lidských zdrojů a lidského kapitálu. Proto těmito termíny také začneme.

Podle Vodáka a Kucharčíkové (2007) je zásadní rozdíl v tom, že lidské zdroje jsou pouze lidé, kdežto lidský kapitál jsou spíše vlastnosti, schopnosti a dovednosti, kterými oplývají. Krom toho také uvádí, že "*Rozdíl mezi lidskými zdroji a lidským kapitálem je v tom, že lidský kapitál vlastní i ti jedinci, kteří nejsou zařazeni do pracovního procesu a nejsou v pracovním právním vztahu s žádnou organizací. Lidské zdroje představují lidé schopní seberealizace v činnosti, kterou vykonávají na základě vlastního rozhodnutí. Je to zásoba lidského potenciálu ve společnosti schopného vykonávat cílevědomou činnost vedoucí k produkci výstupu.*" (Kucharčíková, Vodák, 2007, str. 34).

Lidským potenciálem se zde rozumí dispozice a předpoklady člověka k výkonu činností. (Palán, 2002). Tyto činnosti "*z kvantitativního i kvalitativního hlediska umožňují podniku postupovat vpřed a napomáhají zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Je to tedy způsobilost člověka produkovat výrobky a služby a rovněž přetvářet sebe sama. Termín lidský potenciál obsahuje prvek dynamičnosti a vztahuje se k budoucnosti, zatímco pojem lidský kapitál se větší měrou vztahuje k současnosti.*" (Vodák, Kucharčíková, 2007, str. 34).

Sociální kapitál je na charakteristiku maličko složitější než předchozí pojmy. Zvláště proto, že zde neexistuje jen jeden způsob uchopení této myšlenky, nýbrž dva. V jistém smyslu jsou si podobné, ale je zde drobný rozdíl.

Jeden ze způsobů, jakým lze tento pojem pochopit, navazuje na práci Pierra Bourdieua, francouzského sociologa, který ho chápal jako soukromý statek, přesněji řečeno jako "*soubor známostí a konexí, které může jednotlivec v případě potřeby využít*" (Veselý, 2006, str. 14).

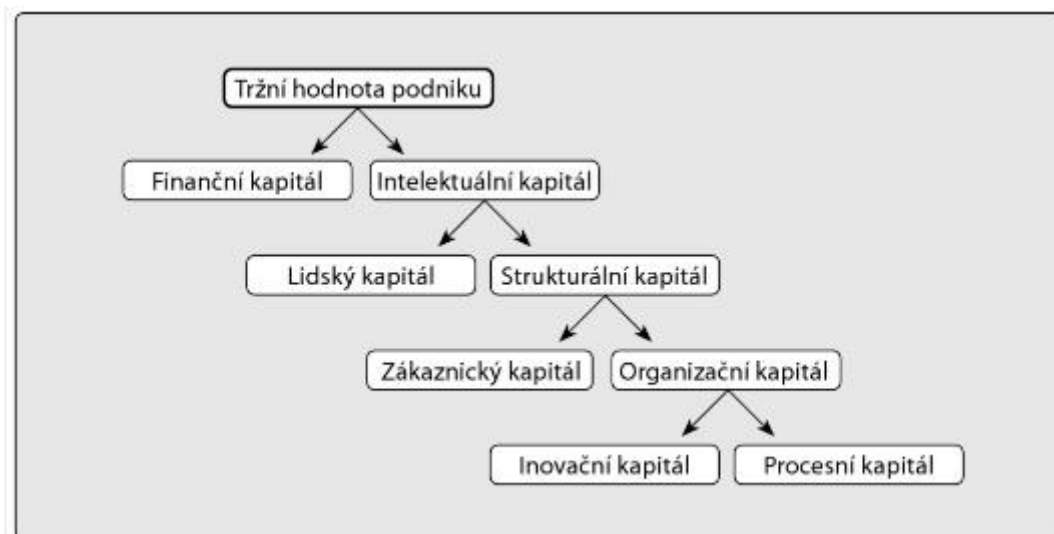
Druhou možnost pak roku 1996 představil americký politolog Robert Putnam, který definoval sociální kapitál jako "*features of social life - networks, norms, and trust - that enable participants to act together more effectively to pursue shared objectives.*" (Putnam, 1996, str. 66). Dále můžeme uvést, že sociální kapitál není pouze udržování a rozvoj výše zmíněných vztahů a norem, ale jedná se fakticky o tmel, který udržuje instituci pohromadě. (Armstrong, 2007).

Jak vidno, obě verze pracují se vztahy mezi lidmi. Rozdíl je v tom, že v prvním případě se jedná spíše o využívání lidí za dosažením určitého cíle, kdežto v případě druhém je to něco, co zajišťuje společnosti stabilitu a schopnost udržet si klíčové zaměstnance.

Intelektuální kapitál definuje Armstrong (2007) jako "*zásoby a toky znalostí, které jsou organizaci k dispozici.*" (Armstrong, 2007, str. 51). Budeme-li vycházet z obrázku níže (viz obr. 1), můžeme říci, že intelektuální kapitál souvisí se zvyšováním tržní hodnoty podniku a v podstatě zahrnuje všechny předešlé termíny. Jelikož je jeho součástí lidský kapitál, je jasné, že sem musí patřit i lidské zdroje, potenciál, atd. Dá se tedy říct, že intelektuální kapitál je vše, co nejsou finance ani hmotné statky podniku a co tomuto podniku zvyšuje jeho tržní hodnotu, přičemž je právě tato složka pro budoucí fungování klíčová.

"*Vyjádření hodnoty podniku se v současnosti ve větší míře orientuje na udržení klíčových zaměstnanců a maximální využití jejich znalostí a inovačních schopností, na růst hodnoty, značky, než na růst základního jmění. V budoucnu se do popředí dostanou ty podniky, které v maximální možné míře využijí schopnost vyhledávání a rozvoje lidského kapitálu potřebného k získání konkurenční výhody.*" (Kucharčíková, Vodák, 2007, str. 20).

Obrázek 1: Tržní hodnota podniku



Zdroj: Kucharčíková, Vodák, 2007, str. 20

2.4. Členění lidského kapitálu

Mnoho autorů uvádí různé možnosti členění lidského kapitálu, z nichž některé v této kapitole představím.

Např. OECD (2001) a Veselý (2006) uvádí, že lidský kapitál má dvě složky. Jedná se o:

- **Základní lidský kapitál** – "*produktivní schopnosti a dovednosti v širokém slova smyslu (například truhlářské dovednosti, kreativita, komunikační schopnosti).*" (Veselý, 2006, str. 13).
- **Širší lidský kapitál** – "*charakteristiky, které umožňují jednotlivcům vytvořit, spravovat a dále rozvíjet základní lidský kapitál.*" (Veselý, 2006, str. 13). Mluvíme zde o schopnosti dosáhnoutí a rozvinutí určitých dovedností, schopnosti nalézt nejlepší místo k využití svých dovedností a taktéž o osobních charakteristikách, které "*dělají osobu atraktivnější jako zaměstnance, protože je u nich pravděpodobnější, že rozvinou své dovednosti účelně.*" (Veselý, 2006, str. 13).

Dále pak již výše zmíněný Becker, který rozdělil lidský kapitál na specifický a všeobecný, přičemž první ze zmíněných je využitelný jen v daném podniku a druhý naopak může být využit u více typů zaměstnání. (Kucharčíková, Vodák, 2007).

Filipová pak dále rozlišuje 3 komponenty lidského kapitálu. Jedná se o:

- 1) Všeobecné znalosti
- 2) Specifické znalosti
- 3) Technické a vědecké znalosti (Filipová, 2008)

Všeobecné znalosti navazují na znalosti základní, které každý jedinec získá už na základní škole. Jedná se o schopnost být gramotný, získávat, zpracovávat a využívat informace např. pro řešení problémů či k dalšímu studiu, dále pak samozřejmě schopnost logického uvažování a tvorba hypotéz k řešení problému. (Filipová, 2008)

Specifické znalosti už de facto souvisí s oborem, který si každý člověk vybere pro své působení v zaměstnání. Je to např. pochopení jednotlivých technologií a výrobních procesů, práce s počítačovými programy, obsluhování a udržování různých strojů a technologií, atd. (Filipová, 2008). Některé z těchto znalostí se jistě dají získat už při studiu, např. na střední či vysoké škole, avšak mnoho z nich, jako výše zmíněný výrobní proces, lze získat až po nástupu na dané pracovní místo a po seznámení se s provozem. Další způsob, jak takové informace získat, je např. prostřednictvím nejrůznějších vzdělávacích kurzů, ať už placených či neplacených. Rád bych ještě dodal, že přes tuto komponentu se většina lidí nepřenese. Proč? To si vysvětlíme hned po představení třetí části.

Poslední komponentou jsou dle Filipové technické a vědecké znalosti. Dalo by se říci, že tyto znalosti jsou jakýmsi pomyslným vrcholem, neboť souvisí s produkcí a vývojem nových technologií. (Filipová, 2008). K tomu je potřeba jistá dávka kreativity a ne každý jedinec je schopen vymýšlet nové postupy a technologie. Proto má mnoho podniků oddělení, které se výzkumem a vývojem přímo zabývá a kde jedinci s těmito znalostmi mohou prokázat své kvality. Nemusí jít o nic velkého, co okamžitě podniku vydělá desítky či stovky milionů. Např. v Japonsku se využívá tzv. kaizen, což je nepatrné, avšak neustále zlepšování. (Stöhr, © 2016, *Neustálé zlepšování procesů - kaizen*). Stačí jen, aby zaměstnanec dal nápad, který je realizovatelný a v praxi využitelný a tím z vývoje se o to už postará. Myslím si však, že vědecké znalosti nesouvisejí pouze s vývojem nových technologií, ale i s bádáním např. na poli ekonomickém či jiném. Vždy člověk může objevit nějaké nové zákonitosti, podle nichž současný svět funguje.

Po shrnutí nám tedy vyjde, že každý jedinec nejdříve musí získat základní vzdělání a s ním i základní znalosti, které později může rozvíjet o znalosti specifické. Ti, kdož k tomu mají předpoklady, pak mohou zajít ještě dál a dosáhnout i nejvyšší komponenty, tedy znalostí technických a vědeckých.

2.5. Alternativní teorie a kritiky lidského kapitálu

Většina teorií a jejich autorů má své kritiky a oponenty. Stačí, aby se tam vyskytla malá nepřesnost, něco nebylo řádně vysvětleno či pouze došlo k různému chápání stejného termínu (viz např. pojem "sociální kapitál") a alternativní teorie či kritika je na světě. Stejně je to i v případě teorie lidského kapitálu. *"Všeobecná shoda mezi ekonomy panuje v tom, že existuje pozitivní korelace mezi úrovní kvalifikace a výší výdělků. Shoda už nepanuje v otázce příčin, které vedou ke zmíněné pozitivní korelaci."* (Kadeřábková, 2005, str. 93).

Celkové shrnutí všemožných kritik lidského kapitálu uvádí Božena Kadeřábková (2005), která se svým příspěvkem vystoupila na konferenci, jež se zabývala lidským kapitálem.

První z oblastí, která je zároveň asi nejkritizovanější a nejméně ustálená, jsou investice do lidského kapitálu a měření jejich efektivnosti či jinak řečeno výnosů z těchto investic. V průběhu vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovníků je potřeba vynaložit na tuto činnost jisté náklady. Problém však nastává ve chvíli, kdy se má určit, jaké náklady ještě spadají pod investice a jaké jdou naopak do spotřeby, protože ne všechny vynaložené peníze mají formu investice, nýbrž mají spotřební charakter. *"Pokud toto odborné studie ignorují, dochází k podcenění míry výnosnosti vzdělání."* (Kadeřábková & Soukup, [2016]. *Teorie lidského kapitálu, jeho vliv na konkurenceschopnost*, Agris.cz).

Další oblastí je problém přirozených lidských schopností. Ekonomové se vesměs shodují na tom, že s vyššími investicemi do lidského kapitálu, což chápeme jako investice do rozvoje vědomostí a schopností pracovníků, rostou také příjmy těchto pracovníků. (Kameníček, 2003). Jinak řečeno vzdělanější pracovníci dosahují vyšších příjmů. *"Existuje názor, že lidé iniciativnější, s vyšším IQ, disciplinovanější a cílevědomější, více motivovaní a s lepšími kontakty na trhu práce jsou také ti, kteří mají či dosáhli vyšších příjmů."* (Kadeřábková, 2005, str. 93). Vyšší příjmy v tomto případě

tedy zaměstnancům neplynou z investic do rozvoje jejich potenciálu, ale z jejich přirozených schopností, se kterými se narodili a které si sami rozvinuli. Investice do vzdělávání jsou zde chápány až jako druhotné. (Kadeřábková, 2005).

Další možnou kritikou jsou marxistické názory, které taktéž mají trochu jiný pohled na kvalifikaci zaměstnanců přinášející zisk. V jistém smyslu se to podobá předchozímu případu. *"Marxisté se domnívají, že vysoce kvalifikovaná pracovní síla není totéž co produktivní pracovní síla přinášející zisk. Produkce pro zisk vyžaduje pracovníky, kteří se podřídí hierarchickému systému autority a kontroly, akceptují nerovné postavení a odměnu a akceptují mechanismus, který využívá jejich schopností. Podle marxistů je úlohou vzdělání, tedy investic do lidského kapitálu, ne rozvoj schopností a znalostí, ale získání návyků a přijetí hodnot kapitalistického systému, tedy sociální reprodukce systému."* (Kadeřábková, 2005, str. 96).

Následují dvě teorie, které se v jistých částech prolínají. Proto jsem si jejich vysvětlení zvolil až na konec. Jedná se o teorii filtru a teorii signálů.

"Teorie filtru chápe vzdělání především jako nástroj, který umožňuje výběr mezi vzdělanými jednotlivci podle jejich využitelných kvalit." (Soukup, [2016], *Vzdělávání a informační společnost*, Agris.cz). Dle této teorie vzdělávání není až tak důležité pro zvyšování produktivity, ale je to spíše jakýsi ukazatel pro zaměstnavatele, který ho informuje o výši a kvalitě lidského kapitálu. Znovu lze tedy odkázat k přirozeným lidským schopnostem, o kterých bylo psáno výše. *"Úlohou vzdělání je jejich zviditelnění a zvyšování míry informovanosti subjektů na trhu práce o těchto schopnostech. Klíčová úloha vzdělání je tedy to, že slouží jako signál na pracovních trzích."* (Soukup, [2016], *Vzdělávání a informační společnost*, Agris.cz)

Za tvůrce teorie signálů je považován M. Spence, který tvrdí, že jedinec vysílá na trhu určité signály, které mění očekávání a stanoviska jiných tržních subjektů. Funguje to na stejném principu jako reklama - snaží se přesvědčit lidi, že výrobek má požadované vlastnosti a bude pro ně tudíž nejvhodnější. Stejně to funguje i u uchazečů o zaměstnání, kteří se svou kvalifikací, schopnostmi, vlastnostmi a chováním snaží vyslat možnému budoucímu zaměstnavateli signál, že právě oni mají pro danou práci nejlepší předpoklady. Takovými signály může být právě ono dosažené vzdělání, v dnešní době velmi ceněné předchozí pracovní zkušenosti v daném oboru a samozřejmě velmi důležitý první dojem. Naneštěstí k signálům můžeme řadit i to, co nelze nijak

ovlivnit a co naopak může pomoci či uškodit při výběru uchazeče. Mám tím na mysli zejména demografické faktory - věk, rasa, pohlaví,... (Spence, 1974). I když platí v tomto případě zákaz diskriminace, nelze se jí plně vyhnout. Předsudky ovlivňující výběr pracovníka vždy existovaly, existují a ještě dlouho existovat budou.

2.6. Organizační hledisko

Pro své fungování potřebuje jakákoli organizace, ať už zisková nebo nezisková, určité zdroje, které můžeme rozdělit do několika kategorií. Mezi takovéto základní zdroje řadíme: (Palán, 2002).

- Materiálové zdroje
- Finanční zdroje
- Lidské zdroje (Palán, 2002).

"Neustálé shromažďování a zajišťování koordinovaného působení těchto tří zdrojů je základním úkolem managementu (podnikového řízení)." (Palán, 2002, str. 112-113).

Mezi materiálové zdroje řadíme především hmotná, avšak i nehmotná aktiva. Pokud bychom to chtěli vyjádřit v účetní formě, jednalo by se o účtovou třídu 0, tedy dlouhodobý majetek (stavby, pozemek, zařízení, software,...) a účtovou třídu 1, tedy zásoby (např. materiál). Krom toho sem ale ještě patří i energie a další podobné věci. Jinak řečeno vše, co nejsou peníze ani lidé. (Palán, 2002).

Do finančních zdrojů, jak už samotný název napovídá, můžeme zařadit finanční aktiva v jakékoli formě. Nemusí to být přímo hotové peníze či peníze na účtu, ale také akcie, dluhopisy, směnky a šeky. Jinak řečeno různé pohledávky a cenné papíry. (ManagementMania. *Finanční zdroje, finance (Financial Resources, Finance)*, © 2011-2016).

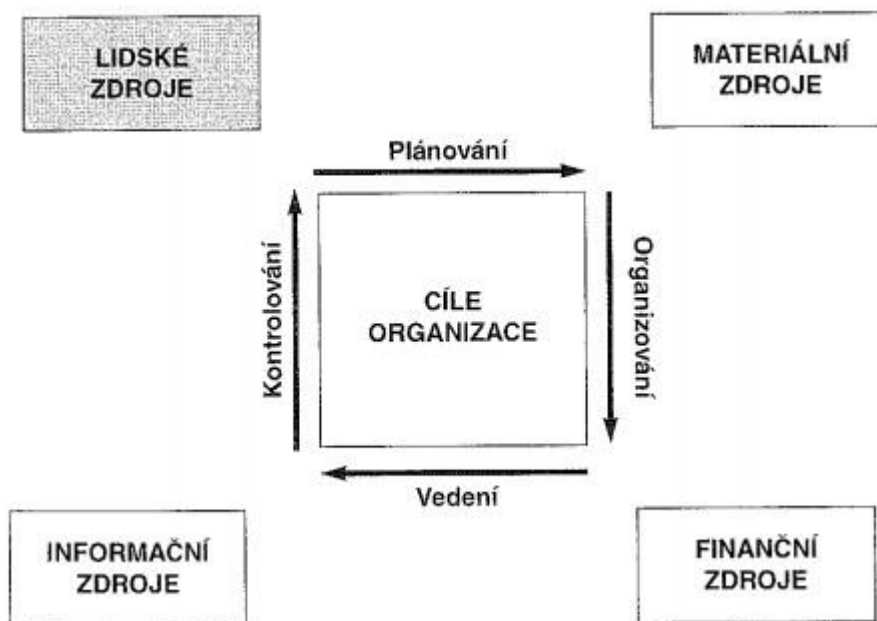
Jak už bylo psáno dříve, nejdůležitější částí je třetí a poslední kategorie, tedy lidské zdroje, jejichž charakteristiku jsme viděli výše. Dalším důvodem, proč jsou zrovna tyto zdroje nejdůležitější, je, že *"ostatní dva zdroje uvádějí do pohybu a determinují jejich využívání. Proto je řízení lidských zdrojů a neustálé zkvalitňování (především vzděláváním) základním úkolem podnikového managementu."* (Palán, 2002,

str. 113). Ostatně důležitost lidských zdrojů si můžeme ověřit na obrázku znázorňujícím tvorbu tržní hodnoty podniku (viz obr. 2).

Koubek (2006) uvádí ještě jednu kategorii, která by dle mého neměla zůstat opomenuta. Jedná se o informační zdroje, kam bychom mohli zařadit všechny znalosti organizace a zdroje těchto znalostí. Společně s lidskými zdroji se jedná o nejdůležitější kategorii. (Koubek, 2006).

Koubek (2006) dále přirovnává organizaci k imaginárnímu koni, jehož nohy jsou všechny čtyři výše zmíněné zdroje. Pokud bychom to chtěli zakreslit do schématu, získali bychom toto: (Koubek, 2006).

Obrázek 2: Zdroje organizace a proces řízení



Zdroj: Koubek, 2006, str. 13

"Náš imaginární kůň má ovšem některé zvláštnosti. Levá přední noha je mnohem silnější a důležitější než zbývající nohy a kůň ji vždy vykračuje, přičemž téměř současně vykračuje i levá zadní noha. Teprve poté následují obě pravé nohy. Lidské zdroje tak rozhodují o směru a tempu pohybu a využívání materiálních a finančních zdrojů. Kůň má sedlo, jímž jsou cíle organizace, uzdu, která jej řídí na cestě k dosažení těchto cílů (plánování). Má také třmeny s ostruhami (organizování a kontrolování) a jakýsi bičík, který koně povzbuzuje k tomu, aby cíle dosáhl co nejdříve a nejefektivněji (vedení)." (Koubek, 2006, str. 13-14).

2.7. "Zušlechťování" lidského kapitálu - investice do rozvoje a jeho vzdělávání

Jak už víme, lidské schopnosti, vlastnosti a dovednosti jsou nejcennějším vlastnictvím jakékoli firmy. Jelikož se jedná o nejdůležitější aktivum, musí se o něj organizace samozřejmě co nejlépe postarat. Nemám zde na mysli pouze spokojenost zaměstnanců, i když i ta je velmi důležitá. Organizace má především zájem na zkvalitňování a zvětšování lidského kapitálu, tedy na jeho dalším vzdělávání a zlepšování odborných schopností, znalostí a dovedností zaměstnanců.

Musíme si však uvědomit, že lidský kapitál si každý jedinec tvoří sám a to už před příchodem na pracovní místo. V návaznosti na výše zmíněnou teorii signálů můžeme říct, že se každý člověk musí velmi snažit, aby jeho vrozené i získané charakteristiky byly co nejlepší a on tak mohl vyslat případnému budoucímu zaměstnavateli ty správné signály. Proto se ještě před samotným firemním "zušlechťováním" lidského kapitálu krátce podíváme, jak se tento kapitál vlastně tvoří a to nejen před zaměstnáním, ale také při něm.

2.7.1. Zvětšování lidského kapitálu před a při zaměstnání

První, co asi každého člověka napadne, když se řekne vzdělávání, jsou léta, která prožil na škole. Je to nám všem velmi dobře známá oblast, ale pro úplnost ji nelze nezmínit.

Rád bych upozornil na kapitolu 2.4. *Členění lidského kapitálu* a to konkrétně na část, ve které jsou probírány komponenty lidského kapitálu dle Filipové (2008). Jen připomenu, že se zde jednalo o získávání všeobecných, specifických, technických a vědeckých znalostí.

Většinu předešlých částí lze získat studiem. Ve zkratce je to z počátku na základní škole, po níž následuje škola střední a nakonec i vysoká, popř. vyšší odborná. Je pravdou, že se zde člověk dozví a naučí mnoho věcí, které bude potřebovat pro život a také pro své budoucí zaměstnání. Většina těchto znalostí je na vědomé úrovni. Rád bych ale zmínil i úroveň nevědomou.

Krom standardních znalostí, např. jazyků, matematiky, zeměpisu či dějepisu, se zde učí něco mnohem důležitějšího, co nemůžeme opomenout. Jedná se o základy logického uvažování, systematickosti, tvořivosti a hlavně spolupráce.

Skutečností je, že tohle se člověk učí už mnohem dříve. Na výše zmíněných školských institucích už se dané znalosti jen dále podporují v jejich dalším využívání a vývoji. Pokud se však podíváme ještě o několik let nazpátek, zjistíme, že totéž už se děti učí v mateřské škole při různých hrách a tvořivých činnostech. Musím však upozornit ještě na jeden faktor, který každého z nás provází a ovlivňuje po celý život. Tím je naše okolí a zvláště rodina.

"Teorie investic do lidského kapitálu nemůže opomenout vliv rodinného prostředí na znalosti, na dovednosti, na návyky a na utváření hodnotových škál dětí. Původně malé rozdíly v nadání dětí se mohou během dospívání, čili během let povinné školní docházky, výrazně prohloubit." (Kameníček, 2003, str. 19).

Jak tedy vidíme, vliv rodiny je v brzkém věku opravdu veliký a může nám předurčit nejen náš potenciál, ale zasahuje i do dalších stránek, které nás provázejí celý život a které jsou důležité i pro budoucího zaměstnavatele. Jak říká Kameníček (2003): *"Rodiče zásadně ovlivňují úroveň a šíři vzdělávání svých dětí. Nejen to. Rodiče mají rozhodující vliv například i na stálost svých dětí v manželství a v povolání. Rodiče mohou svou hrubostí, nebo naopak citlivým chováním ke svým dětem významně spoluutvářet jejich postoje k ostatním lidem. Rodiče spoluutvářejí standardy a stereotypy chování svých dětí ve všech důležitých oblastech života."* (Kameníček, 2003, str. 19-20).

Samozřejmě nás ještě může ovlivnit naše okolí, ať už tím myslíme přátele nebo zaměstnavatele. Začneme prvním zmiňovaným.

Každému se asi někdy stalo, že mu při rozhovoru přítel či známý doporučil nějakou knihu. Budeme-li ignorovat zábavnou literaturu, může se ve firemní praxi stát, že se jeden z kolegů vzdělává mimo jakékoli programy. Prostě jen proto, že sám chce nebo že ho to zajímá. Obvykle je to prostřednictvím vzdělávací literatury, které je na trhu celá hromada.

Ředitel ČSOB, Martin Kohel, se např. tímto způsobem dostal k literatuře pojednávající o zenu a jeho učení. Získal zde mnoho užitečných a využitelných informací a rad. Navíc díky ní dostal chuť se vzdělávat tímto způsobem i nadále, což

také okamžitě udělal. Sám řekl, že se z něho díky tomu stal mnohem lepší vedoucí a pomohlo mu to vyřešit nejednu složitou situaci. To vše díky jedinému doporučení od známého. (Kohel, osobní sdělení, 2015).

V některých firmách se může dít totéž, avšak ne z pohledu kolegiálního, nýbrž zaměstnavatelského. Rozumíme tím tedy, že výukovou literaturu může doporučit přímý nadřízený pracovníka. Není vyloženě nutné, aby to bylo jako v předchozím případě při obyčejném rozhovoru. Samozřejmě i to je možné, avšak nyní bych rád uvedl trochu jiný příklad.

Díky obchodní vedoucí Lucii Novotné vím, že pracovníci Profí poradenství s.r.o. si při nástupu na pozici zvolí svého mentora. Každý měsíc je pak na společném školení vyhlášena kniha měsíce - tedy kniha, kterou si mají zaměstnanci za daný měsíc přečíst. Jedná se de facto o povinnou četbu podobně jako ve škole. Mají-li pak otázky k dané knize týkající se výkladu některých pasáží či správnému porozumění textu (nebo pokud mají nějaké další návrhy), mohou si o dané problematice pohovořit se svým mentorem, který jim vše rád vysvětlí. Tímto způsobem dochází k neustálému zkvalitňování lidského kapitálu uvnitř organizace a to mimo přímé investice do něho. Pro organizaci to má celou řadu výhod - jistota neustálého zkvalitňování zaměstnanců, levná alternativa vzdělávání, okamžitá zpětná vazba a další. (Novotná, osobní sdělení, 2015).

Samozřejmě existuje ještě celá řada dalších způsobů vzdělávání mimo pracovní prostředí, ale výše uvedené nám bude v tomto případě stačit. Díky veškerým možnostem výuky se člověk v podstatě učí celý život, čímž se dostáváme k poslednímu bodu této kapitoly, jímž je celoživotní vzdělávání.

"Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání i změnu jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení, ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně - jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Takový pohled na učení zahrnuje individuální a sociální rozvoj všeho druhu a ve všech prostředcích: jak formálně ve školách, tak i neformálně doma, v kolektivu, na pracovišti nebo v obci. Zdůrazňuje rozvoj schopností a dovedností během celého zaměstnání a dokonce i po jeho ukončení, pokud se k tomu

jednotlivec rozhodne." (Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, 2003, str. 26).

2.7.2. Zvětšování lidského kapitálu při zaměstnání - investice do lidského kapitálu

Již několikrát byl v předcházejícím textu uveden termín "Investice do lidského kapitálu" bez toho, aby byl řádně vysvětlen. Jelikož to souvisí se vzděláváním zaměstnanců v rámci a působnosti dané organizace, podíváme se na něj blíže až právě v této kapitole.

Krom výše probraného "samovzdělávání", které je z velké části ovlivněno prostředím, ve kterém se člověk pohybuje, zde samozřejmě existuje i firemní vzdělávání. Jak už víme, organizace má v tomto směru velký zájem na zkvalitňování schopností a dovedností svých zaměstnanců. Plyne jí z toho celá řada výhod a to nejen v oblasti zvětšování lidského kapitálu, ale také např. ve stálosti, spokojenosti a loajalitě pracovníků.

Vzdělávání pracovníků není povinné a firma ho tedy vůbec řešit nemusí. Samozřejmě ale musí počítat s tím, že daní pracovníci nemusí mít chuť a zájem o další studium během svého volného času. V mnoha případech to ani není třeba řešit.

Když si vezmeme např. nějakého dělníka u pásu, je zcela jasné, že se v jeho případě dalším vzděláváním nemusíme zvlášť zabývat. Snad jen v případě, že ho organizace nehodlá povýšit na vedoucího pracovníka.

Investice do lidských zdrojů je třeba provádět právě u vedoucích pracovníků a klíčových zaměstnanců. Ti jsou budoucností a hnacím motorem jakékoli firmy, neboť jí přinášejí konkurenční výhodu. Pokud o ně totiž nebude řádně pečováno, mohou ustrnout na mrtvém bodě a nepřicházet s dalšími nápady, které by mohly firmu pozvednout. Nakonec by nebyla jiná možnost, než je vyměnit za nějakého aktivnějšího člověka, který se o sebe a své sebezdokonalování dokáže postarat sám. Tím nám vyvstávají 2 problémy - mrhání potenciálem zaměstnanců a zvýšené náklady na příjem pracovníků nových.

Druhou možností pak je fakt, že daní pracovníci, o které není řádně pečováno, budou jednoduše nespokojeni a z firmy prostě sami tiše odejdou (v lepším případě),

nebo společnost dokonce poškodí (v horším případě) - získají interní informace, know how a předají je jiné firmě, ve které za tento počín získají vysokou pozici. První organizace tak tratí rovnou v několika oblastech. Proto je důležité se o své zaměstnance náležitě starat.

Jednou nám během studia bylo řečeno přednášejícím, panem ing. Jaroslavem Vrchotou, Ph.D., že dříve byli majitelé firem zároveň i jejich manažery. Věděli tak přesně, jak jejich společnost funguje, co je pro ni nejlepší a jak ji řídit. S růstem velikosti společností a s příchodem nové doby byl zaveden nový trend - majitelé si začali manažery najímat. Ovšem vyvstal problém. Takovýto manažer nemusel mít k dané organizaci žádný vztah a přišel do ní jen kvůli penězům. Sám zde neplánoval zůstat příliš dlouho a během doby své přítomnosti proto realizoval jen investice s rychlou návratností, např. za 2 roky, a získával z nich provize. Neměl důvod realizovat některé, které by se vrátily třeba až za 10 let, protože věděl, že v té době už bude dávno v jiné organizaci a provádět totéž co v předchozím případě. (Vrchota, osobní sdělení, 2013).

Možná se nyní ptáte, proč uvádím onen příklad a co má společného se vzděláváním. Viděl bych v tom určitou analogii. Když organizace nebude chtít investovat do dlouhodobého rozvoje svých zaměstnanců, bude to stejné, jako by počítala s tím, že zde nebudou dlouhodobě pracovat. Proč by se tedy měli snažit a být jí loajální?

Rád bych ještě vyvrátil, nebo možná lépe řečeno upřesnil, jedno předchozí tvrzení. Je pravdou, že vzdělávání zaměstnanců není pro organizace povinné. Jak se ale říká, z každého pravidla existuje výjimka, jež ho potvrzuje. Tak je tomu i v tomto případě.

Podle §111 zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách je zaměstnavatel „*povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.*“ (Podnikatel.cz. Předpis č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách - Hlava II - Další vzdělávání sociálního pracovníka, © 2007 - 2016).

Výše citovaný zákon tedy platí zejména pro všechny neziskové organizace, pracovníky v domovech pro seniory, sociální poradny, terapeutické pracovníky a mnoho dalších, jejichž posláním je poskytnout podporu a pomoc lidem v nepříznivé

životní situaci prostřednictvím sociálních služeb včetně různých příspěvků na péči. (Podnikatel.cz. *Předpis č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách - Část první - úvodní ustanovení*, © 2007 - 2016).

Způsoby vzdělávání mohou být, jak už částečně víme, placené a neplacené. Z neplacených jsme zmínili naučnou a zenovou literaturu. Krom toho však lze nalézt i mnoho neplacených vzdělávacích kurzů, které může jakákoli společnost využít pro levné zvětšení svého lidského kapitálu.

Rád bych ale upozornil na jednu věc. Stejně jako dražší potraviny v obchodech nemusí být kvalitnější než jejich levnější protějšky, tak i placené kurzy nemusí být stejně přínosné jako kurzy neplacené. V některých případech se navíc může stát, že placené kurzy v blízkosti organizace vyjdou firmu levněji než neplacené kurzy, které se však mohou nacházet na druhém konci republiky či dokonce v zahraničí. (Barvínková, osobní sdělení, 2014).

Firma má celou řadu možností, jak své zaměstnance může vzdělávat. Za formy vzdělávání zákon považuje tyto:

- *„specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka*
- *účast v kurzech s akreditovaným programem*
- *odborné stáže*
- *účast na školicích akcích*
- *účast na konferencích“*

(Podnikatel.cz. *Předpis č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách - Hlava II - Další vzdělávání sociálního pracovníka*, © 2007 - 2016).

Metod vzdělávání je daleko více a dělí se celkem na 2 oblasti - Metody vzdělávání na pracovišti a mimo pracoviště. (Podnikátor. *Metody vzdělávání pracovníků a jejich použitelnost*, © 2012).

Mezi metody vzdělávání na pracovišti řadíme: instruktáž, coaching, mentoring, counselling, asistování, pověření úkolem, rotace práce a pracovní porady. (Podnikátor. *Metody vzdělávání pracovníků a jejich použitelnost*, © 2012).

Mimo pracoviště se pak mohou zaměstnanci vzdělávat formou: přednášky, přednášky spojené s diskusí, demonstrování, případové studie, workshopu, brainstormingu, hraní rolí, simulace, "outdoor", assesment centra, metody distančního vzdělávání, nácviku asertivity, neurolingvistického programování a pomocí PC. (Podnikátor. *Metody vzdělávání pracovníků a jejich použitelnost*, © 2012).

Jelikož mluvíme o investicích do lidských zdrojů, musíme umět také zhodnotit jejich efektivitu. Máme celkem 5 možností, jak to zjistit:

- a) **Zjišťování reakce manažerů a zaměstnanců na návrh investice nebo v ověřování jejich spokojenosti s jeho přínosy** - ústně nebo písemně jsou zaměstnanci či manažeři dotazováni, jak moc jsou spokojeni s výsledky. Je to nejjednodušší, zároveň ale i nejméně přesné kritérium. Používá se zejména u kratších vzdělávacích programů a menších investic. Také se používá v případech, kde je spokojenost klíčový faktor. (Mzdová praxe. *Lidský kapitál a efektivnost investic do lidských zdrojů*, 2006).
- b) **Nově získané poznatky a informace** - zkoumají se poznatky, které nové opatření přineslo. U stálých zaměstnanců se může jednat např. o test, ve kterém s ověřuje znalost nově nabitých informací. U nováčků se může jednat o totéž, avšak by se jednalo o informace o firmě získané z prvotních školení. Jelikož se v minulém kritériu hodnocení efektivnosti investic měřila spokojenost, je ze samotného nadpisu tohoto kritéria jasné, že klíčovou roli zde zastávají informace, které mohou být např. velmi důležité pro výkon práce či motivaci. (Mzdová praxe. *Lidský kapitál a efektivnost investic do lidských zdrojů*, 2006).
- c) **Změny chování zaměstnanců** - je náročnější než předchozí možnosti. "*Příkladem může být zjišťování, zda zaměstnanci používají nově získané informace nebo schopnosti v praxi a zda jsou schopni je dále rozvíjet.*" (Mzdová praxe. *Lidský kapitál a efektivnost investic do lidských zdrojů*, 2006). Tento způsob hodnocení se používá zejména tehdy, je-li cílem programu, aby se pracovníci chovali a jednali určitým způsobem.
- d) **Dopad na měřitelné ukazatele** - jak už samotný název napovídá, existují zde jisté firemní ukazatele, které se mohou po využití příslušného programu změnit. Je to velmi účinná metoda, neboť zkoumající dostane přesnou hodnotu přírůstku a tudíž i efektivnosti investice. Může se jednat např. o zvýšení produktivity,

snížení počtu zmetků. Lze to využít především u výrobních podniků. (Mzdová praxe. *Lidský kapitál a efektivnost investic do lidských zdrojů*, 2006).

- e) **Přímé měření finanční návratnosti investic pomocí ukazatele ROI** - je ze všech možných variant nejnáročnější. Vyžaduje úplné vyjádření nákladů a přínosů investice, vyjádřit je ve financích a porovnat je. (Mzdová praxe. *Lidský kapitál a efektivnost investic do lidských zdrojů*, 2006).

2.8. Amortizace lidského kapitálu a jeho udržování

Nyní se dostáváme k samotnému jádru věci - tedy k amortizaci lidského kapitálu. Než se podíváme, co amortizace lidského kapitálu vlastně znamená a obsahuje, uděláme si nejdříve velmi krátký náhled na samotné slovo "Amortizace" - zejména v oblasti jeho nejčastějšího využívání.

Amortizace se obvykle využívá v účetnictví a to ve spojitosti s majetkem - konkrétně s jeho odepisováním. *"Amortizace majetku je vyjádření opotřebení (většinou teoretické) za určité období, které se dá finančně vyčíslit podle patřičného zákona. Odborně vzato se jedná o snížení hodnoty aktiva daného majetku. Velmi zjednodušeně můžeme říct, že jsou to náklady, které představují klesající cenu dané věci. Velmi dobrá definice amortizace je: „Postupné přenášení vstupní ceny majetku do nákladů.“* (Ekonomika online. *Co je Amortizace (majetku)*, [2016]).

Zvláště bych chtěl vytknout první výše zmíněnou definici a sice, že se jedná o opotřebení majetku. V češtině je sice ekvivalentem pro onen termín spíše odepisování, ale v našem případě je nutné využívat opotřebení, neboť lidi a jejich znalosti odepisovat nemůžeme. (Ekonomika online. *Co je Amortizace (majetku)*, [2016]).

Je tedy asi jasné, že opotřebení majetku, lidských zdrojů a lidského kapitálu nebude probíhat úplně stejně. Neživé budovy a stroje přece jen mají k lidem hodně daleko. Jak ale velmi brzy zjistíme, jsou některé oblasti velmi podobné, ne-li doslova stejné.

Rád bych upozornil zejména na dělení opotřebovávání. Pokud se znovu podíváme do účetnictví, zjistíme, že amortizace zde probíhá dvojím způsobem, který už jsem vlastně svým způsobem naznačil výše. *"Opotřebení můžeme rozdělit na fyzické opotřebení které vzniká v důsledku používání majetku a morální opotřebení, které*

vzniká tím že majetek postupně technicky zaostává." (Ekonomika, management. 2) Opotřebenění investičního majetku dělíme na fyzické a morální, © 2016).

Pokud onu myšlenku rozvedeme, zjistíme, že něco podobného lze využít i v našem případě. Můžeme rozdělit amortizaci zaměstnanců na fyzickou a morální - nebo chcete-li na amortizaci lidských zdrojů a lidského kapitálu, přičemž rozdíl mezi těmito termíny byl popsán výše.

Na obě témata se podíváme zvlášť, neboť jsou velmi odlišná a obě mají svá vlastní specifika a faktory, které je ovlivňují. Součástí této kapitoly je také udržování hodnoty lidského kapitálu a péče o něj. Rozumíme tím bránění v jeho zastarávání všemi možnými způsoby. A jak zjistíme, některé z nich už vlastně známe z předcházející kapitoly.

2.8.1. Fyzická amortizace - opotřebenění lidských zdrojů

Začneme s fyzickou amortizací, tedy opotřebováváním lidských zdrojů. Jak už víme, lidské zdroje jsou vlastně samotní pracovníci. Myslíme tím jejich fyzická těla, nikoli jejich schopnosti a jako taková s postupem času a rostoucím věkem podléhají jistému stupni opotřebenění.

Představme si jakýkoli tovární stroj. Když si ho pořídíme, je nový, čerstvě natřený, můžeme u něj předpokládat, že má všechny součástky v pořádku a očekáváme jeho dlouhou životnost. Může mít několik nedokonalostí, ale ty lze většinou odstranit. Za rok či dva se při správném používání a udržování prakticky nezmění a stále bude dosahovat svého výkonu. Za třicet let už ale bude vypadat úplně jinak. Může sice mít nový nátěr, ale jeho hrany nebudou už tak ostré jako kdysi, některé součástky bylo třeba během času vyměnit, oproti ostatním strojům v podniku už je pomalý a zadržává se. Když to shrneme, nepůsobí již tím správným dojmem novoty a nemusí už ani splňovat požadavky svého majitele.

Obdobně to funguje i u lidských zdrojů. Když se podíváme na člověka čistě po biologické stránce, zjistíme, že se taktéž jedná o stroj, pouze však organického původu. Ale stejně jako ostatní stroje, i on časem ztrácí své kvality. Po prvních několika letech to není znát. Naopak může dosahovat lepších výsledků, neboť už firmu dokonale zná. Ale po třiceti letech už to bude něco jiného.

Podíváme-li se na post manažera, zjistíme, že tento zkušený vedoucí už nedokáže příliš držet krok s dobou. Není tak odvážný a rázný ve svých krocích, nerad riskuje a prakticky zákonitě tak u něj nastává tzv. "profesní slepota". Tento termín souvisí s dlouhodobým působením člověka na jedné pozici a postihuje zejména manažery. Ti po určité době ustrnou a projeví se u nich neochota cokoli měnit. Řeknou si, že tak, jak to dělali doposud, to stačilo a bylo to dobré a změna by mohla být nebezpečná. Nevidí už ale možné přínosy, což se firmě obvykle nelíbí a může se stát, že manažera nahradí někým mladším, kdo bude vyhledávat nové příležitosti a prosazovat zavádění nových metod a postupů. (Synek & Carboch, *Profesní slepota a režimy úspěchu*, © 2014).

U dělníků se asi více než u kohokoli jiného projevuje fyzické opotřebení. Je pravdou, že s rostoucím věkem výkonnost klesá, zejména pak ta fyzická. Člověk už není tak rychlý a silný jako kdysi, což se v zaměstnáních, kde je zvýšený výkon požadován (např. profesionální sportovci či obyčejní stěhováci) příliš netoleruje. Ještě nějakou dobu to obvykle lze kompenzovat zkušeností, ale dříve či později věk a neduhy s ním spojené každého z nás dostihnou. Firmě následně nezbude nic jiného, než takového "neproduktivního" zaměstnance nahradit novým.

Právě věk hraje na českém trhu práce důležitou roli. Vzhledem k výše psaným důvodům se není co divit, že jsou osoby nad 50 let diskriminovány. U nás tvoří až třetinu všech uchazečů o zaměstnání. Jak říká generální ředitelka úřadu práce České republiky Marie Bílková: *„Zčásti jsou na vině předsudky a obavy zaměstnavatelů, že se starší ročníky hůře učí novým věcem, adaptují se na změny, jsou pomalejší a nezvládnou udržet krok s technologickým vývojem. Zčásti se na tomto vnímání ale podílí samotní uchazeči. Trpí pocity méněcennosti, nevěří si, nedokáží se přizpůsobit a opomíjejí celoživotní vzdělávání. Přitom právě oni mohou vnést do firmy tolik potřebné zkušenosti, zodpovědnost, loajalitu a ve spojení s mladšími kolegy vytvořit velmi výkonný pracovní tandem.“* (Beránková, 2014, *I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem*, Úřad práce ČR).

Jak vidíme, ve fyzické amortizaci je asi nejvýznamnějším faktorem věk a jeho důsledky pro jakéhokoli pracovníka. Je to jeden z mála faktorů, který má nepopiratelný vliv jak na fyzickou, tak i na duševní výkonnost. Zdaleka to ale není jediný činitel, který negativním způsobem ovlivňuje lidské zdroje. Existuje jich ještě celá řada.

Pokud si vypůjčíme výše zmíněný příklad o stěhovácích a profesionálních sportovcích, dojdeme k dalšímu faktoru, který nepříznivě ovlivňuje fyzické zdraví člověka. Tímto významným faktorem jsou nemoci, které vznikají v důsledku dlouhodobého vystavení organismu škodlivým látkám nebo činností, při nichž dochází k poškození organismu. Jak můžeme tušit, jedná se o tzv. nemoci z povolání.

Stejně jako v předcházejícím případě, tak i zde rozhoduje čas, po který je člověk tímto vlivům vystaven. Dokonce i věk zde znovu hraje důležitou roli. Starší jedinci mohou mít již organismus oslabený a tudíž mnohem náchylnější k tomuto druhu onemocnění.

Rád bych upozornil na to, že v souvislosti s postupem času, vývojem a využíváním nových technologií a pracovních postupů došlo k tomu, že počet nemocí z povolání neustále roste. Nemůžeme ale říci, že s novými a bezpečnějšími technologiemi a postupy přicházejí paradoxně i nová onemocnění. Je to také díky tomu, že i na poli medicíny došlo k několika novým poznatkům a následné kvalifikaci nových onemocnění. Vzhledem k tomuto faktu došlo k rozšíření oficiálního seznamu nemocí z povolání, jehož původní znění bylo vydáno roku 1995 a rozšířeno bylo až v srpnu roku 2014. (Habáň, 2014, *Seznam nemocí z povolání se mění*, MPSV).

Tyto nemoci dělíme celkem do 6 kategorií:

- 1) Způsobené chemickými látkami
- 2) Způsobené fyzikálními faktory
- 3) Týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice
- 4) Kožní
- 5) Přenosné a parazitární
- 6) Způsobené ostatními faktory a činiteli

(Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Seznam nemocí z povolání*, 2014).

Jednotlivé typy zde nebudeme rozvádět. Stačí jen říct, že každá kategorie obsahuje seznam všech onemocnění včetně příčin a podmínek jejich vzniku. Jejich úplný výčet můžeme najít na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Jako příklad bych si znovu vypůjčil ony výše zmíněné profesionální sportovce. Jak asi víme, lidské tělo zvládne unést velkou zátěž. Nemyslíme tím jen těžká břemena, ale i požadavky na podávání stále vyššího výkonu. Můžeme mít třeba kulturistu, který

zvedá nad hlavu činku o váze 150 kilogramů a více. Další možností je sprinter, který celý život běhá a snaží se být stále lepší a lepší, nebo hokejista, jež se zase celá léta pohybuje na dvou tenkých nožích.

Každá z těchto profesí je možná a tělo to zvládne. Dochází přitom ale k jeho poškozování. Konkrétně se jedná o druhou kategorii - způsobené fyzikálními faktory a to položky 9 a 10, které můžeme v našem případě souhrnně označit jako nemoci v důsledku dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování. Lidské tělo není stavěné, aby dlouhodobě vydrželo takovéto obrovské tlaky. Jinak řečeno došlo postupem času k jeho přílišnému opotřebení. Proto musí zákonitě jednoho dne dojít k tomu, že povolí, čímž sportovci obvykle způsobí závažné zranění, jež může mít i trvalé následky a ukončit tak jeho kariéru.

Tohle se ale nemusí dít pouze sportovcům či lidem pracujícím v namáhavých či "nebezpečných" podmínkách (např. v důsledku přítomnosti různých chemických látek a typů záření). K opotřebení a poškození může dojít i při provozování běžné kancelářské práce. Mluvíme o poškození zraku následkem dlouhodobého sledování monitoru. V dnešní době už monitory zrak přímo nepoškozují. Způsobují jen únavu očí a následně tzv. syndrom počítačového vidění. Ten se charakteristicky projevuje následujícími příznaky:

- "rozmazané vidění
- dvojité vidění
- zarudnuté a suché spojivky
- podrážděné oči
- bolesti hlavy
- bolesti krční páteře"

(Ordinace.cz. *Syndrom počítačového vidění*, 2014).

"Když se tyto příznaky objevují dlouhodobě a neléčí se, mohou mít negativní dopad na kvalitu zraku i celkovou pracovní výkonnost. Není proto rozumné tyto potíže přehlížet nebo podceňovat." (Ordinace.cz. *Syndrom počítačového vidění*, 2014).

Tohle jsou jen některé z mnoha případů. Jak vidíme, na fyzickou amortizaci nejsou potřeba žádné zvláštní extrémní podmínky. Může k ní docházet i na zdánlivě bezpečných místech, jako je třeba kancelář. Tím se pomalu dostáváme k další oblasti a dalšímu způsobu fyzického opotřebení lidských zdrojů.

O následujícím způsobu by se dalo říci, že v jistém smyslu opět souvisí s výše psanými faktory, tedy s časem (popř. s věkem), po který pracovník vykonává danou práci, a též se vznikem nemocí z povolání. Společně s věkem se jedná o další důležitý činitel, který dokáže ovlivnit jak fyzickou, tak i psychickou stránku člověka. Proto ho nelze nezmínit, i když podrobněji bude popsán v kapitole zabývající se udržováním lidských zdrojů a lidského kapitálu.

Řeč je o ergonomii. O tomto pojmu existuje mnoho publikací a mnoho definic. Zvolil jsem tedy definici podle Mezinárodní ergonomické asociace z roku 2000, která zní následovně:

"Ergonomics (or human factors) is the scientific discipline concerned with the understanding of interactions among humans and other elements of a system, and the profession that applies theory, principles, data and methods to design in order to optimize human well-being and overall system performance." (IEA. *Definition and Domains of Ergonomics*. © 2016).

"Practitioners of ergonomics and ergonomists contribute to the design and evaluation of tasks, jobs, products, environments and systems in order to make them compatible with the needs, abilities and limitations of people." (IEA. *Definition and Domains of Ergonomics*. © 2016).

"Ergonomics helps harmonize things that interact with people in terms of people's needs, abilities and limitations." (IEA. *Definition and Domains of Ergonomics*. © 2016).

Výše psaná definice by mohla být vzhledem ke své délce trochu matoucí. Proto ji pro lepší stravitelnost maličko zjednodušíme. Použiji příkladu, který mi byl na škole odpřednášen panem profesorem ing. Drahošem Vaněčkem, CSc.

Lidé jsou od přírody přizpůsobiví. Celá staletí, ne-li dokonce tisíciletí platilo, že byl vyvinut nějaký pracovní nástroj, který měl své standardy. Ať byl člověk malý či velký, musel se mu přizpůsobit. Ergonomie jde opačným směrem. Člověk se více nemusí přizpůsobovat svému nástroji, ale naopak je nástroj přizpůsoben pracovníkovi tak, aby s ním mohl co nejlépe vykonávat dané činnosti. To ostatně vyjadřuje poslední věta definice, která je z celého vymezení pojmu asi nejdůležitější. (Vaněček, osobní sdělení, 2014).

Z toho plyne, že organizace se musí zajímat i o to, jak se jejím zaměstnancům v daném pracovním prostředí pracuje. Musí se o ně postarat i na tomto poli a to z několika důvodů. Nejenže tím mohou pracovníci zvýšit svou výkonnost a přinést tím firmě vyšší

zisky, ale jsou zároveň chráněni i před negativními vlivy, které může ignorování ergonomických požadavků na pracovníky přinést.

Pokud tedy znovu vezmeme v úvahu věk a dlouhá léta práce se špatnými pomůckami, můžeme logicky dojít k závěru, že se tím lidské tělo daleko rychleji opotřebovává, což má pro organizaci již známé negativní důsledky, které byly popsány výše. V krajním případě by mohlo dojít i k tomu, že si tak pracovník může přivodit nemoc z povolání (popř. si ji přivodit mnohem dřív). Proto je třeba dbát na ergonomické zásady a pamatovat na ně.

Posledním způsobem, který zde bude zmíněn, je jeho opotřebovávání či lépe řečeno poškozování v důsledku přepínání pracovníka. Mohli bychom tvrdit, že toto téma již bylo probráno výše, ale tentokrát bych se na něj zaměřil z trochu jiného úhlu pohledu. Nepůjde o špatné pomůcky, škodlivé vlivy prostředí, fyzické přepínání ani o nemoci z povolání. Následující faktor do této oblasti zasahuje pouze okrajově, a proto je uveden až na samém konci. Ač se to může zdát překvapivé, jedná se o výkonově orientovanou mzdu a její důsledky.

Jak už samotný název napovídá, výkonově orientovaná mzda je přímo závislá na výkonu daného pracovníka - tedy např. na tom, kolik zhotoví kusů určitého výrobku. Je tedy jasné, že se pracovník s tímto druhem odměny bude snažit maximalizovat počet zhotovených výrobků. Vynecháme-li negativa, která to může organizaci přinést, zjistíme, že na takto orientovaného a motivovaného pracovníka čekají dva nežádoucí důsledky. (Armstrong, 2007).

Začneme tím méně typickým a méně očekávaným faktorem, kterým je únava. Pokud zaměstnanec bude neustále držet velmi vysoké tempo práce, zaručeně se na něm projeví známky únavy. Samozřejmě se z toho může vyspat a další den udělat totéž. Zároveň tím ale riskuje, že tato obyčejná únava přeroste v něco víc. Mohla by přerůst v takovou, která už se pouhým spánkem či několika dny volna neodstraní a je třeba následná déletrvající rekonvalescence. Pokud se v takovém případě včas nezakročí, nastává velké riziko, že zaměstnanec bude nepozorný, bude dělat chyby, čímž následně ohrozí sebe a popř. i druhé. To už nám ale pomalu zahrnuje spíše další kapitolu, ve které to bude probráno podrobněji.

Druhým faktorem je, jak můžeme očekávat u tohoto druhu mzdy, obcházení a nedodržení pracovního postupu a podmínek bezpečnosti práce. Kvůli maximalizaci zisku bude chtít pracovník zvládnout co nejvíce úkonů, čímž pravděpodobně nedodrží pracovní postupy. Ty byly vytvořeny z nějakého důvodu a nejsou-li dodržovány, může

to poškodit nejen zákazníka či firmu, ale i zaměstnance samotného, čímž máme na mysli jeho zdraví. V krajním případě by si tak mohl dokonce přivodit i nemoc z povolání.

Viděli jsme mnoho způsobů, jak dochází k amortizaci lidských zdrojů. Většina z nich je velmi pozvolná a přichází pomalu, ale najdou se i takové, které přicházejí okamžitě.

Jistě existují i další možnosti amortizace lidských zdrojů, ale pro naše účely nám budou výše zmíněné stačit. Nyní se podíváme na další kapitolu, která se bude zabývat lidským kapitálem.

2.8.2. Morální amortizace - opotřebení lidského kapitálu

Tato kapitola se bude týkat amortizace lidského kapitálu, takže se podíváme, jaké faktory mohou ovlivnit nejen psychické zdraví člověka, ale i to, čím každý jedinec disponuje - tedy znalosti, schopnosti a dovednosti. Nejprve se však ještě krátce vrátíme k předcházející kapitole, kde bylo několik vlivů zmíněno.

Prvním je samozřejmě věk dané osoby, který už byl podrobněji probrán výše. Jak už víme, duševní výkonnost s růstem věku pomalu klesá. Nelze přesně stanovit hranici, kdy k tomuto jevu dochází. Každý člověk je úplně jiný, ale nakonec čas dožene každého.

Druhým činitelem je pak i ergonomie. Jelikož už víme, o co se jedná, zmíním zde pouze jediný a možná i nejdůležitější vliv, jímž je nepřiměřený hluk (nad 85 dB). Ten má vážné důsledky pro psychické i fyzické zdraví člověka. (Hluk & Emise. *Vliv hluku na zdraví*, © 2007).

"Hluk má poměrně významný vliv na psychiku jednotlivce a často způsobuje únavu, depresi, rozmrzelost, agresivitu, neochotu, zhoršení paměti, ztrátu pozornosti a celkové snížení výkonnosti." (Hluk & Emise. *Vliv hluku na zdraví*, © 2007).

"Dlouhodobé vystavování nadměrnému hluku pak způsobuje hypertenzi (vysoký krevní tlak), poškození srdce včetně zvýšení rizika infarktu, snížení imunity organismu, chronickou únavu a nespavost. Výzkumy prokázaly, že výskyt civilizačních chorob přímo vzrůstá s hlučností daného prostředí." (Hluk & Emise. *Vliv hluku na zdraví*, © 2007).

Dalším velkým problémem v oblasti opotřebovávání lidského kapitálu je tzv. Syndrom vyhoření, který byl poprvé uveden roku 1974 H. Freudenbergerem (tehdy jako "burnout" syndrom) v časopise Journal of Social Issues a to prakticky v dnešním pojetí. (Kebza & Šolcová, 2003).

Existuje opravdu mnoho definic, ale v podstatě se všechny shodují alespoň v následujících bodech:

1. *"Jde především o psychický stav, prožitek vyčerpání.*
 2. *Vyskytuje se zvl. u profesí, obsahujících jako podstatnou složku pracovní náplně „práci s lidmi“.*
 3. *Tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně však též v oblasti fyzické a sociální.*
 4. *Klíčovou složkou syndromu je zřejmě emoční exhausce, kognitivní vyčerpání a „opotřebení“ a často i celková únava.*
 5. *Všechny hlavní složky tohoto syndromu resultují z chronického stresu."*
- (Kebza & Šolcová, 2003, str. 7).

Jak můžeme vidět, projevuje se také celkovou únavou, která byla popsána v předcházející kapitole. Je velký rozdíl mezi těmito dvěma póly.

Pokud se jedná jen o celkovou fyzickou únavu, je její překonání o mnoho rychlejší a jednodušší. Stačí třeba i déletrvající dovolená, aby si organismus odpočinul a zaměstnanec je znovu schopen pracovat.

V druhém případě je postižena nejen fyzická, ale hlavně i psychická stránka člověka, jejíž rovnováha se během dvou týdnů volna rozhodně neobnoví. Obvykle je nutná déletrvající léčba a to často i za přítomnosti psychologa, který člověku pomůže obnovit jeho psychické zdraví. (Peterková, © 2008 - 2016, *Syndrom vyhoření - úvod, Syndrom vyhoření*).

Jerry Edewich a Archie Brodsky (1980) popsali jednotlivé fáze burnout syndromu, jež pojmenovali: Nadšení, Stagnace, Frustrace, Apatie a Vyhoření. Asi není třeba rozepisovat, co jednotlivé fáze obsahují. Jejich názvy mluví samy za sebe. Jen bych rád upozornil na poslední fázi, která vyjadřuje, že pracovník už nadále nevidí smysl ve své práci ani v životě, trpí depresi a pokud se s tím nic neudělá, mohou ho takové pocity dovést až k sebevraždě. (Edewich & Brodsky, 1980)

Z toho důvodu je velmi důležité rozlišovat mezi obyčejnou únavou a prvními příznaky nástupu vyhoření, což ovšem nemusí být tak snadné, ale následky mohou být katastrofální. Je proto nutné pečovat o své pracovníky a věnovat jim dostatečnou pozornost, aby k podobným jevům docházelo co nejméně.

Rád bych se ještě na okamžik vrátil do kapitoly 2.6., konkrétně ke čtvrtému (dodatečnému) organizačnímu zdroji - informacím, které jsou pro každou organizaci životně důležité. Posledním z faktorů, které totiž nelze opominout, je právě zastarávání informací. Krom stárnutí fyzického zde máme i stárnutí znalostní či informační. Stejně jako majetek, u něhož s uplynulým časem dochází k jeho zastarávání a následnému neplnění nových standardů a norem, tak i u lidského kapitálu dochází ke shodnému úkazu.

Informace a znalosti, stejně jako jakýkoli živý organizmus, časem stárnou. To, že něco platilo před deseti lety ještě neznamená, že to bude platit i nyní. A pokud ano, není zaručeno, že to zůstalo ve stejné podobě. Nemusí to však vždycky mít tak dlouhý horizont. Vývoj se neustále zrychluje a s ním i neustále rychleji přicházejí nové poznatky na všech polích. Nejen organizace, ale i pracovníci se musejí zajímat o to, aby jejich znalosti byly pokud možno co nejčerstvější a nejaktuálnější a nedocházelo tudíž k jejich zastarávání.

S tímto zájmem také souvisejí již výše zmíněné investice do lidského kapitálu (viz kap. 2.7.2.) a dále pak udržování tohoto kapitálu, na které se blíže podíváme v kapitole následující.

2.8.3. Udržování lidských zdrojů a lidského kapitálu

Stejně jako v předcházejícím případě, i zde musíme rozlišovat mezi udržováním lidských zdrojů, tedy fyzické stránky zaměstnanců, a lidského kapitálu, jejich psychiky a znalostí.

Po fyzické stránce je to mnohem jednodušší. Každého asi jako první napadne dovolená. A je to tak. Dovolená je skutečně nejzákladnější a nejjednodušší způsob, jak zaměstnanci zajistit potřebný čas k odpočinku a regeneraci jeho sil. Tím nemíníme jen síly fyzické, ale i psychické. Jak už bylo uvedeno výše, je velmi důležité dbát na fyzické i psychické zdraví pracovníka.

Další možností, jak se postarat o tělesné zdraví pracovníků je, krom výše probraného dodržování ergonomických zásad a poskytování vhodných pracovních pomůcek, také navolit pro ně přiměřený systém benefitů. Nyní vynecháme benefity typu automobil, mobilní telefon či notebook a zaměříme se na takové, které zdraví skutečně napomáhají.

Může se jednat např. o nejrůznější lázeňské procedury, masáže, regenerační pobyty nebo rehabilitace. Takovéto benefity lze uplatnit zejména u fyzicky namáhavějších zaměstnání (např. profesionální sportovci). Není ale nezbytně nutné chodit do krajností. Krom toho lze do této kategorie zařadit i prosté vitamínové balíčky, které by mohli ocenit např. řidiči kamionu, kteří se na svých cestách obvykle nestravují příliš zdravě.

Další benefity, které by mohly být využity pro udržování fyzické i psychické kondice, jsou zaměřeny na trávení volného času. Mluvíme o vstupenkách do fitness centra a sportovních kurzech. Ty jsou vhodné hlavně pro zaměstnance se sedavým zaměstnáním. Nejenže udělají něco pro své zdraví, ale navíc si při fyzické námaze mohou velmi dobře duševně odpočinout, což jistě ocení ti, kteří pracují ve stresovém prostředí.

Na podporu tohoto faktu si vypůjčím sedmý a poslední z návyků, které dal dohromady Stephen R. Covey (2014) a které jsou návodem pro to, jak být efektivní ve své práci i v životě. Tento poslední návyk je nazván "Ostřete svou pilu". Jde vlastně o obnovu sil a předcházení syndromu vyhoření. Člověk, který "neumí" odpočívat musí jednou zákonitě překročit mez a naprosto se vyčerpat. Proto je velmi důležité dbát i na dobré trávení volného času, čemuž může organizace vhodně zvoleným systémem benefitů pomoci. (Covey, 2014).

Totéž, co bylo řečeno o benefitech podporujících fyzické zdraví tedy můžeme aplikovat i na zdraví psychické a to v podobě psychologické péče, jako je např. stresová terapie a duševní hygiena.

Nyní se podíváme na udržování znalostí, aby nedocházelo k jejich zastarávání či dokonce ztrátě. Jak už víme, aby se organizace udržela takřkajíc nad vodou, je nezbytně nutné, aby měla dostatečné informační zdroje a neustále docházelo k jejich aktualizování. Samozřejmě nejde jen o to, aby informace měla pouze samotná

organizace, ale zejména o to, aby se informace dostaly k zaměstnancům, kteří je mohou využít.

Proč je vzdělávání zaměstnanců důležité a v jakých podobách k němu dochází, jsme se mohli dočíst v kapitole 2.7. Důležité je uvědomit si, že každý člověk se učí celý život. Nemusí to být striktně z učebnic. Někdy lze najít inspiraci a východisko pro současnou problémovou situaci i v jiných zdrojích. Jako příklad můžeme uvést výše zmíněnou zenovou literaturu nebo čínského spisovatele jménem Sun Tzu, který před 2500 lety napsal dílo s názvem Umění války. *"Jedná se o klasické literární dílo staré Číny, které nám přináší praktický návod k umění války. Teorie této knihy se aplikovaly nejen v bitvách starověké Číny, ale týkají se téměř jakékoliv situace. Její filozofie zahrnuje široké spektrum a může pomoci v jakékoliv situaci konfrontace nebo konfliktu. Sun Tzu říká: "Dobře plánujte a držte své plány v tajnosti až do posledního okamžiku.""* (Yin.cz. *Sun Tzu - Umění války*, © 2007).

Jak tedy můžeme vidět, využít se dá prakticky jakýkoli zdroj vědomostí. Záleží jen na tom, aby byl správně aplikován na danou situaci.

Ovšem není zejména nutné nutit pracovníky k tomu, aby se vzdělávali. Takové učení relativně postrádá smysl, protože si získané vědomosti příliš dlouho neuchovají. Mnohem efektivnější, ale i náročnější cesta, je motivovat pracovníky k tomu, aby se sami měli zájem dále učit a rozvíjet své znalosti, schopnosti a dovednosti. Vytvořit u nich chuť k dalšímu rozvoji. Takoví zaměstnanci pak jsou mnohem méně nároční a pracují tvrději, neboť je těší, že své znalosti mohou využít. (Vrchota, osobní sdělení, 2012).

3. Systém důchodového zabezpečení

3.1. Důchod

V této kapitole se budeme zabývat, jak už samotný název napovídá, systémem důchodového zabezpečení České republiky. Zjistíme, o co se vlastně jedná, že v nedávné době došlo ke změně a mimo jiné se také podíváme na stárnutí populace. Než ale začneme rozebírat jednotlivé body, musíme se ještě na chvíli zastavit nad pojmem "důchod", protože ho lze chápat různě. Máme dva způsoby, jak na něj můžeme nahlížet - ekonomický a právní.

Z čistě ekonomického pohledu se jedná o peněžní příjem či výnos z fungování daného výrobního faktoru. Z práce je to mzda (popř. plat), z kapitálu zisk (úrok) a z půdy renta. (Sstzr.cz. *Výkladový slovník ekonomických pojmů*, [2016]).

Nás však bude mnohem více zajímat hledisko právní, neboť právě toto uchopení důchodu nás bude provázet celou kapitolou. Z tohoto pohledu se jedná o peněžní příjem, který pobírají lidé, jenž jsou neschopni práce a to v důsledku invalidity či stáří. (Sstzr.cz. *Výkladový slovník ekonomických pojmů*, [2016]).

3.2. Systém sociálního zabezpečení v ČR

Pokud mluvíme o systému důchodového zabezpečení, je třeba zmínit, že je to součástí mnohem většího celku a to Systému sociálního zabezpečení v ČR. Tento systém se zabývá dvěma oblastmi, důchodovým pojištěním a nemocenským pojištěním, a spadá do správy Ministerstva práce a sociálních věcí, přičemž oba druhy pojištění vyřizuje Správa sociálního zabezpečení. (Národní informační centrum pro mládež. *Systém sociálního zabezpečení v ČR*, 2015).

"Sociálním zabezpečením v širším slova smyslu se rozumí podpora státu svým občanům při tzv. sociálních událostech." (Národní informační centrum pro mládež. *Systém sociálního zabezpečení v ČR*, 2015).

"U některých těchto událostí se předpokládá, že jsou dočasné (nezaměstnanost), u jiných je naopak zřejmá jejich dlouhodobost nebo trvalost (stáří, invalidita). Charakter události se pak zohledňuje ve formě pomoci, případně výši dávky, délce podpůrcí doby apod." (Národní informační centrum pro mládež. *Systém sociálního zabezpečení v ČR*, 2015).

"Stát v sociálních událostech své občany podporuje finančně, věcně nebo službou, aby tak zabránil sociálnímu napětí ve společnosti." (Národní informační centrum pro mládež. *Systém sociálního zabezpečení v ČR*, 2015).

3.3. Důchodové pojištění

"Penzijní systémy se ve vyspělých zemích světa liší. Rozdíly v důchodovém věku, výpočtu státního důchodu či možnosti odchodu do předčasného důchodu však nejsou hlavním rozdílem. Největší rozdíl je v míře zapojení soukromého sektoru v povinném penzijním systému. Penze občanů může být buď zcela veřejná, zcela soukromá nebo kombinovaná. Tří-pilířový systém, o kterém se nejvíce mluví, je právě kombinací." (Finance.cz. *Tři pilíře důchodového systému*, [2016]). V případě užití všech 3 pilířů se tak důchod občana skládá se 3 samostatných příjmů. (Finance.cz. *Tři pilíře důchodového systému*, [2016]).

První část penze dostává člověk od státu, kdy z hrubé mzdy v produktivním věku odvádí důchodové pojištění. Je zde zachován princip zásluhovosti a solidarity. *"Vyšší odvody na důchodovém pojištění znamenají vyšší důchod, ale penze se s vyšším příjmem zvyšuje pomaleji."* (Finance.cz. *Tři pilíře důchodového systému*, [2016]).

Druhou část dostává občan od penzijního fondu, do něhož si během života spořil. Část příjmu šla tedy fondům, které finance spravovaly a zhodnocovaly. 2. pilíř je založen převážně na systému zásluhovosti. (Finance.cz. *Tři pilíře důchodového systému*, [2016]).

Třetí pilíř, od roku 2013 známý jako doplňkové penzijní spoření (dříve penzijní připojištění), je tvořen vlastními investicemi a úsporami občana. *"Zdrojem je příjem od různých finančních společností, kde si občan dobrovolně spořil (např. investováním do akcií)." (Finance.cz. Tři pilíře důchodového systému, [2016]).* U nás je doplňkové penzijní spoření podporováno státním příspěvkem a možností snížení základu daně. (Finance.cz. *Tři pilíře důchodového systému*, [2016]).

Tento systém tří pilířů u nás ještě v nedávné době fungoval, ale s počátkem roku 2016 byl druhý pilíř definitivně uzavřen, přičemž naspořené finanční prostředky si lidé mohli převést na účet nebo do třetího pilíře, který taktéž doznal jistých změn (např. zrušení věkové hranice pro vstup). Druhý pilíř nebyl příliš oblíbený, ale skončil s ním

jeden způsob, jak se zabezpečit na stáří. (Aktuálně.cz. *Změny důchodů: Druhý pilíř skončí, spoření ve třetím zdraží*, 2015).

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen "zákon") je základní hmotněprávní předpis, "který upravuje nároky ze základního povinného důchodového pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele". (Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Systém sociálního zabezpečení v České republice*, 2009). Nabyl účinnosti dne 1. ledna 1996 a od té doby byl již několikrát novelizován. (Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Systém sociálního zabezpečení v České republice*, 2009).

Důchody, které z tohoto pojištění plynou, se rozdělují na čtyři základní druhy, jimiž jsou:

- 1) Starobní
- 2) Invalidní
- 3) Vdovský a vdovecký
- 4) Sirotčí

(Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění*, © 2010-2016).

V našem případě nás bude zajímat především první a částečně druhá skupina. Ostatní jsou pro naše účely nepodstatné.

Než se na ně ale podíváme, je ještě třeba zmínit jednu důležitou náležitost. Tou je fakt, že důchodové pojištění je povinné pro všechny fyzické osoby, jež jsou uvedené v § 5 tohoto zákona (např. zaměstnanci v pracovním poměru, policisté, soudci, osoby samostatně výdělečně činné,...), a mohou se ho dobrovolně účastnit i osoby z § 6 (např. dobrovolníci, studenti, lidé provádějící výdělečnou činnost v cizině,...). (Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění*, © 2010-2016).

3.3.1. Starobní důchod

Aby mohl jedinec čerpat starobní důchod, musí nejdříve splnit dvě podmínky:

- Být pojištěný alespoň 25 (15) let
- Dosáhnout hranice důchodového věku (65 let)

(Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění*, © 2010-2016).

Problematika ohledně doby pojištění je poněkud složitější a pro bližší informace je třeba nahlédnout do výše zmíněného zákona, konkrétně na § 29-31. Pro naše účely však takovéto zjednodušení bude stačit.

Když se blíže podíváme do zákona (popř. stačí sledovat společenské dění), zjistíme, že hranice věku odchodu do důchodu je poněkud mlhavá. Jak už víme, důchodový věk je v současné době 65 let. V zákoně je ale psáno následující:

"Důchodový věk činí

a) u mužů 60 let,

b) u žen

- 1. 53 let, pokud vychovaly alespoň pět dětí,*
- 2. 54 let, pokud vychovaly tři nebo čtyři děti,*
- 3. 55 let, pokud vychovaly dvě děti,*
- 4. 56 let, pokud vychovaly jedno dítě, nebo*
- 5. 57 let"*

(Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

Toto platí pro lidi narozené před rokem 1936. (Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

Pro lidi, kteří se narodili mezi lety 1936 a 1965, to už funguje trochu jinak. *"Důchodový věk se každoročně zvyšuje, a to u mužů o 2 a u žen o 4 měsíce až na cílový stav podle nyní účinné právní úpravy 63 let pro muže a bezdětné ženy a 59 až 62 let pro ženy podle počtu vychovaných dětí (v červenci 2008 bylo rozhodnuto o pokračování zvyšování důchodového věku na 65 let pro muže, bezdětné ženy a ženy, které vychovaly jedno dítě a na 62 až 64 let pro ostatní ženy podle počtu vychovaných dětí)." (Ministerstvo práce a sociálních věcí. Systém sociálního zabezpečení v České republice, 2009).*

Později se to ještě změnilo až k dnešnímu stavu. Výše popsany systém se zachoval a byl rozšířen z roku 1965 až na rok 1977, čímž se samozřejmě posunula i hranice důchodového věku. Konkrétně byla posunuta na 67 let. Pro lepší představu si to

můžeme prohlédnout sepsané v tabulce níže (viz Příloha č. 1). (Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění*, © 2010-2016).

Tím to ovšem nekončí, neboť v zákoně nalezneme ještě následující dovětek: "*U pojištěnců narozených po roce 1977 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977.*" (Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění*, © 2010-2016). V tomto ohledu už se navíc nebere ohled na počet dětí či na pohlaví. Důchodový věk tedy bude pro muže i ženy (s jakýmkoli počtem dětí) shodný, jak se můžeme podívat v následující tabulce (viz tabulka č. 1): (Aktuálně.cz. *Věk odchodu do důchodu, tabulka*, 2015)

Tabulka 1: Důchodový věk po roce 1977

Rok narození	Muž	Žena bez dětí	Žena 1 dítě	Žena 2 děti
1977	67	67	67	67
1978	67+2	67+2	67+2	67+2
1979	67+4	67+4	67+4	67+4
1980	67+6	67+6	67+6	67+6
1981	67+8	67+8	67+8	67+8
1982	67+10	67+10	67+10	67+10
1983	68	68	68	68

Zdroj: Aktuálně.cz. Věk odchodu do důchodu, tabulka, 2015

V současné chvíli by se mohlo zdát, že problematika starobního důchodu je dostatečně jasná a srozumitelná. Skutečně by taková byla, avšak 5. září 2016 vláda rozhodla o zastropování důchodového věku na 65 letech. Z výše popsaného pohyblivého systému jsme tím pádem přešli na "pevně" zakotvená léta. Ani to však není konečné slovo, neboť hranice pro odchod do důchodu se bude každých 5 let revidovat, přičemž k první revizi nemá dojít roku 2021, jak bychom si mohli myslet, ale už roku 2019. (iDnes.cz. *Penze v pětadesáti je mýtus. Zákon počítá se změnou každých pět let*, 2016).

Z jakého důvodu je právě důchodový věk tolik řešenou a neustále měněnou záležitostí? Odpověď je jednoduchá. Je to z důvodu stárnutí populace a dožívání se stále vyššího průměrného věku. Vypravme se na okamžik do minulosti a podívejme se, jak moc se vše změnilo.

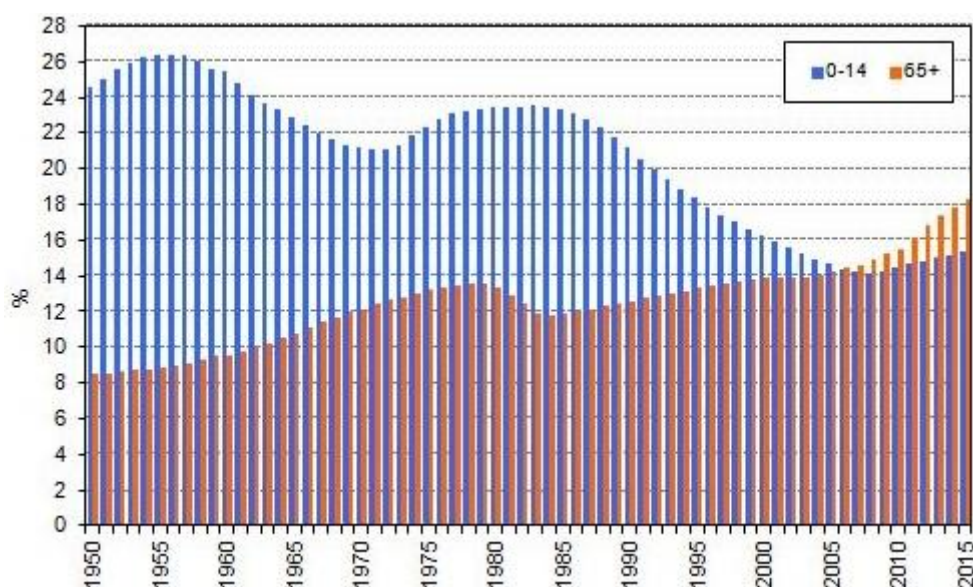
"Za poslední století se délka života protáhla o několik desetiletí. V roce 1920 se muži měli šanci dožít 47 a ženy necelých 50 let. Za první republiky do roku 1938 se naděje dožití u mužů prodloužila na 56,5 roku a u žen na 60,8 roku. V roce 1968 střední

délka života mužů dosáhla 67,1 roku a žen 73,4 roku a v roce 1989 byla u mužů 68,1 roku a u žen 75,4 roku." (Novinky.cz. Průměrný věk dožití Čechů se za rok prodloužil o sedm měsíců, 2015).

V současné době je to ještě více. Z ročenky Českého statistického úřadu plyne, že roku 2014 se muži dožívali v průměru 76 let a ženy dokonce 82 let. (Český statistický úřad. *Statistická ročenka České republiky - 2015 - Zemřeli podle věku a pohlaví*, 2015).

Nyní se podívejme na demografické stárnutí populace v ČR. Jak můžeme vidět na níže uvedeném obrázku (viz obr. 3), rodí se stále méně dětí a přibývá lidí starších 65 let.

Obrázek 3: Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2015



Zdroj: Český statistický úřad, *Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2015*, 2016

To má za následek jediné - postupné snižování poměru počtu poplatníků na 1 důchodce (viz tabulka 2).

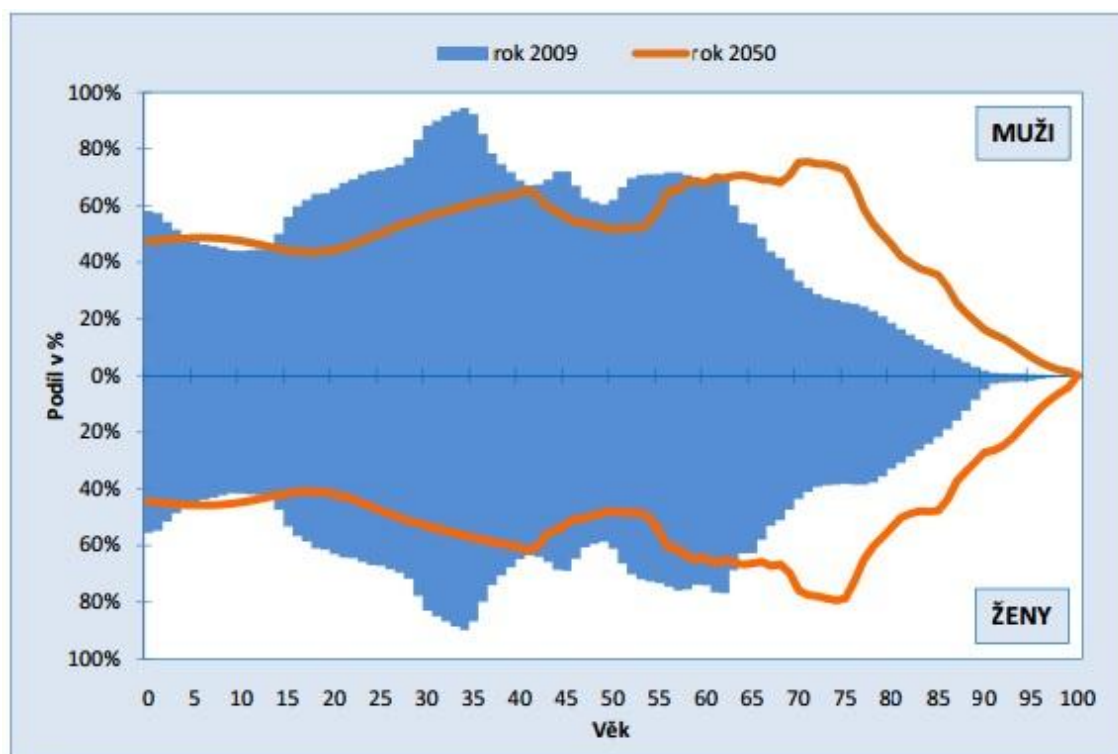
Tabulka 2: Počet důchodců a poplatníků pojistného

Rok	2008	2009	2010	2011	2012
Počet důchodců celkem	2 727 240	2 759 803	2 797 939	2 823 583	2 871 453
Počet starobních důchodců	2 034 881	2 071 269	2 225 908	2 266 348	2 340 218
Počet poplatníků pojistného	5 006 895	4 909 120	4 829 554	4 923 898	4 933 997
Počet poplatníků na jednoho důchodce	1,84	1,78	1,73	1,74	1,72
Počet poplatníků na 1 starobního důchodce	2,46	2,37	2,17	2,17	2,11

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Počty důchodců a poplatníků pojistného v ČR, 2012*

Ještě než učiníme nějaké závěry, podívejme se na prognózy věkové struktury k roku 2050 (viz obr. 4) podle dat z ČSÚ.

Obrázek 4: Reálná a předpokládaná věková struktura obyvatelstva ČR v letech 2009 a 2050



Zdroj: Svobodová, 2010, str. 186

Nyní si můžeme udělat docela dobrý obrázek o současné demografické situaci v České republice. Z předcházejících údajů je jasně patrné, že česká populace opravdu stárne, což je pravděpodobně způsobeno nejen neustálými pokroky v oblasti medicíny a vývojem nových technologií, ale také zdravějším životním stylem a čistším životním prostředím. (Novinky.cz. *Průměrný věk dožití Čechů se za rok prodloužil o sedm měsíců*, 2015).

Jak můžeme vidět z posledního obrázku, ještě poměrně nedávno bylo v ČR nejvíce lidí ve věku kolem 35 let, kdežto v roce 2050 to bude naopak kolem 75 let. Z ekonomického hlediska je to dlouhodobě neudržitelné, neboť kdybychom dostatečně dlouho pokračovali v tabulce č. 2, jistě bychom se časem dostali na poměr 1 poplatník - 1 důchodce a následně i níže. Jak tedy takovému kolapsu systému zabránit? Jedním z možných řešení, které je také využíváno, je hranici věku odchodu do důchodu neustále posouvat. Právě z toho důvodu je důchodová problematika tak často probírané a upravované téma.

3.3.2. Invalidní důchod

Jak už víme, druhou možností amortizace lidských zdrojů je krom přirozeného stárnutí organismu také jeho poškození v důsledku nadměrné fyzické (popř. psychické) zátěže či vlivem vystavení dlouhotrvajícím nepříznivým podmínkám, jako jsou např. chemické látky. Tím může vzniknout nemoc z povolání a poškození může být až v takovém rozsahu, že tím jedinec získá nárok na pobírání částečného, či dokonce plného invalidního důchodu.

Předcházející větou jsme zjistili, že lze invalidní důchod dělit do dvou kategorií. Podíváme se tedy opět do zákona, který nám je přiblíží a pomůže nám je blíže charakterizovat.

Stejně jako v případě starobního důchodu i zde nejprve jedinec musí splnit určité podmínky, aby ho mohl pobírat. Jedná se o následující:

"Pojištěnec má nárok na invalidní důchod, jestliže nedosáhl věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, a stal se" (Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

- a) *"invalidním a získal potřebnou dobu pojištění, pokud nesplnil ke dni vzniku invalidity podmínky nároku na starobní důchod podle § 29, popřípadě, byl-li přiznán starobní důchod podle § 31, pokud nedosáhl důchodového věku, nebo*
- b) *invalidním následkem pracovního úrazu."*

(Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

Minimální délka pojištění je zde plně závislá na věku pojištěnce a vypadá následovně:

- a) *"do 20 let méně než jeden rok,*
- b) *od 20 let do 22 let jeden rok,*
- c) *od 22 let do 24 let dva roky,*
- d) *od 24 let do 26 let tři roky,*
- e) *od 26 let do 28 let čtyři roky a*
- f) *nad 28 let pět roků."*

(Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

Dále je třeba uvést, že existuje několik stupňů invalidity, přičemž invalidním se člověk stává v případě, že jeho pracovní schopnosti poklesly minimálně o 35% v důsledku dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. (Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

Nyní se podívejme na jednotlivé stupně. Dělí se podle toho, o kolik poklesla pracovní schopnost jedince. Je-li to

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

(Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

A jak už si můžeme odvodit z předcházejících kapitol, pracovní schopnost je "schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu." (Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

"Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření; přitom se bere v úvahu," (Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016).

- a) "zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,

- d) *schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,*
- e) *schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %,*
- f) *v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek."*

(Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění*, © 2010-2016).

V zákoně není přímo definován plný a částečný invalidní důchod. Toto rozdělení používá pro svou práci Česká správa sociálního zabezpečení, přičemž do částečné invalidity řadí invaliditu prvního a druhého stupně, a plnou invaliditou se rozumí až stupeň třetí. (Česká správa sociálního zabezpečení. *Invalidní důchody*, 2015).

Tímto jsme získali určitý základní náhled na důchodovou problematiku, který nám pro naše účely bude stačit. Nyní známe podmínky vzniku nároku na starobní a invalidní důchod a taktéž příčiny, které ke vzniku tohoto nároku mohou vést.

Nyní se můžeme ptát. Když víme, co všechno může pracovníky v zaměstnání potkat, jaké u nich panují pracovní podmínky, jakým způsobem se opotřebovává jejich tělo i mysl,... Je současný systém důchodového zabezpečení spravedlivý? Bere dostatečné ohledy na fyzický i duševní stav lidí? Nenuť lidi k tomu, aby se při práci dlouhodobě "úmyslně" poškozovali a nakonec přešli na jinou práci, přičemž nedostanou žádnou déletrvající náhradu? Neměl by být systém vytvořený např. samostatně pro každé povolání, aby byl spravedlivější? Odpovědi k těmto otázkám si nastíníme v následujících kapitolách.

4. Analýza amortizace lidského kapitálu v kontextu s důchodovým systémem

V předcházejících kapitolách jsme se důkladně seznámili s mnoha různými druhy amortizace lidského kapitálu a následně i se současným důchodovým systémem České republiky.

Obě zmíněné části se v této kapitole pokusíme skloubit dohromady a zjistit, jaké jsou reálné podmínky v oblasti důchodového zabezpečení. Je to spravedlivý systém? Neměly by proběhnout nějaké změny, aby byla zohledněna právě výše zmíněná amortizace lidského kapitálu? A co rozdíly ve fyzickém a morálním opotřebením pracovníků? Na všechny tyto otázky se právě v následující kapitole pokusíme najít odpovědi.

4.1. Vybraná povolání

Než začneme se samotnou analýzou situace, je nejprve nutné zvolit povolání, která do ní zahrneme a která budeme porovnávat. Zvolíme tedy několik profesí, které jsou náročné zejména po fyzické stránce, a následně je porovnáme se zaměstnáními, která vyžadují spíše psychickou výkonnost. Obojí samozřejmě budeme srovnávat z pohledu amortizace a také zohledníme faktory, které by mohly mít vliv na odchod a druh důchodu.

Pro možnost relevantního statistického srovnání je nutné mít alespoň 20 prvků. Proto i v tomto případě bylo vybráno 20 fyzicky náročných povolání a taktéž 20 psychicky zaměřených profesí.

Mezi práce vyžadující tělesnou zdatnost můžeme řadit následující:

- Hutník
- Dělník u pásu
- Hasič
- Horník
- Horolezec
- Kopáč
- Lesní dělník
- Obsluha vysokých pecí
- Popelář
- Posunovač vlakových souprav
- Potápěč
- Silničář
- Sportovec
- Stěhovák
- Svářeč
- Voják
- Pracovník u výškových prací
- Závozník
- Zedník
- Zemědělec (chovatel prasat a skotu)

Naopak spíše myšlenkově orientované profese jsou:

- Administrativní pracovník
- Architekt
- Designér
- Diplomat
- Finanční poradce
- Chirurg
- Laborant
- Manažer
- Personalista
- Politik
- Právník
- Programátor
- Projektant
- Překladatel
- Psychiatr
- Soudce
- Spisovatel
- Statistik
- Úředník
- Zaměstnanec call centra

4.2. Formulace otázek

Než začneme s testováním, nejprve si musíme zvolit, co vlastně chceme testy prokázat. Pro naše účely budeme chtít zjistit, jestli existuje významný rozdíl mezi fyzicky a psychicky orientovanými povoláními, co se týče jejich náročnosti, možnosti využití prostředků, které by mohly práci usnadnit, atp. Zvolil jsem tedy 4 základní kritéria, která mají vliv na amortizaci lidského kapitálu a jež budeme u výše zvolených profesí porovnávat. Jedná se o následující:

- 1) Škodlivost prostředí
- 2) Možnost využití ergonomie
- 3) Náročnost (fyzická i psychická)
- 4) Nemoci z povolání a úrazovost

Škodlivostí prostředí rozumíme takové pracoviště, kde na zaměstnance mohou působit různé nepříznivé vlivy, jako je např. vysoká hladina prachových částic v ovzduší, dlouhodobé vystavení nadměrným teplotám či nepřiměřenému hluku.

Možnost využití ergonomie zahrnuje např. možnost využití ergonomických pracovních nástrojů a dalších pomůcek, jako jsou třeba vysokozdvíhací vozíky.

Náročnost práce není zaměřena pouze na to, jak se daný pracovník nadře, když se snaží dostat klavír do druhého patra, ale zohledňuje také stres, který pracovníky velmi vysiluje po psychické stránce.

Poslední kategorií jsou nemoci z povolání a úrazy, které se mohou člověku přihodit, když bude vykonávat ono zaměstnání.

Jak vidíme, každou z výše uvedených kategorií lze rozčlenit do několika dalších bodů, z nichž každý ovlivňuje zdraví pracovníka a určuje nám, jaká rizika zaměstnanec podstupuje, když si zvolí danou profesi.

Aby se nám to v nadcházející analýze lépe testovalo, rozčlenil jsem každou kategorii do 6 oblastí, přičemž jsem se snažil o takovou formulaci, která by zahrнула maximální množství vlivů, které mohou člověka v dané kategorii ovlivnit.

U škodlivosti prostředí tedy zjišťujeme, jestli je pracovník vystaven:

- 1) **Nadměrným teplotám** - tím rozumíme trvale vysoké či nízké teploty jako v případě horolezce či obsluhy vysokých pecí.
- 2) **Nadměrnému hluku** - zejména nad 85 dB, kdy dlouhodobější vystavení takové intenzitě trvale poškozuje sluch, což může být případ i obyčejného dělníka u pásu.
- 3) **Špatnému osvětlení** - čímž máme na mysli nedostatečné osvětlení či problikávání zářivek či monitorů počítačů. Nenávratně se tímto způsobem poškozuje zrak.
- 4) **Vysokému či nízkému tlaku** - což způsobuje bolesti hlavy a změnu hustoty krve, které s sebou přináší další problémy. Setkáme se s tím např. u potápěčů.
- 5) **Počasi** - i vystavení přírodním živlům má svá negativa a způsobuje různá onemocnění. Pokud zajdeme do krajností, může se jednat i třeba o rakovinu kůže vzniklou vlivem dlouhodobého vystavení přímému slunečnímu záření bez použití ochranných prostředků.
- 6) **Znečištěnému ovzduší** - máme tím na mysli prachové částičky či toxické látky ve vzduchu, což se opět podepisuje na zdraví pracovníka a časem poškozuje dýchací soustavu.

Možnost využití ergonomie zahrnuje následující:

- 1) **Barevná úprava pracoviště** - krom psychologických účinků na člověka to má i funkční význam a to při využití různých výstražných pruhů a označení, přičemž např. červená znamená stát, oranžová nebezpečí a modrá informace.
- 2) **Ergonomické pracovní nástroje** - u programátora se může jednat o ergonomicky tvarovanou myš a u horolezce nástroje, co mu přesně padnou do ruky. Nemají už tedy standardní rovnou násadu, ale může být třeba kvůli lepšímu úchopu nějakým způsobem prohnutá.
- 3) **Optimalizace pracovní polohy** - máme dvě základní polohy a to stoj a sed. V tomto ohledu se bude jednat spíše o druhý případ a využití např. ergonomicky tvarovaného křesla.

- 4) **Statická vs. dynamická práce** - statická práce namáhá končetiny daleko více než práce dynamická. Setkáme se s tím nejen u stěhováka, ale také např. u programátora, kterému stále stejným úchopem myši hrozí zánět karpálního tunelu.
- 5) **Uspořádání pracoviště** - je zde brán ohled na to, jestli daný pracovník dosáhne na všechny své nástroje bez toho, aby se musel nějak ohýbat či předklánět. Z převážné části tento bod souvisí pouze s psychicky zaměřenými profesemi.
- 6) **Využití pomůcek** - jak už bylo řečeno výše, jedná se o využití manipulačních prostředků, jako jsou třeba vysokozdvizné vozíky, atp.

Náročnost práce je asi nejhůře hodnotitelná kategorie. Je zde nepřehledné množství aspektů, které mohou mít na obtížnost vliv. Vybral jsem následující:

- 1) **Faktor času** - v současné době je jednou z nejdůležitějších komodit čas. Kvůli jeho nedostatku se člověk více namáhá, nedělá potřebné pauzy a v konečném důsledku může i zkolabovat.
- 2) **Plánování** - vlivem plánování sice odstraníme některá rizika, ale má i svou stinnou stránku. Pracovník musí neustále přemýšlet o dalším kroku, takže nemusí dávat úplně pozor na to, co dělá v současné chvíli. Navíc kvůli vymýšlení plánů ani nemusí v noci spát, což se opět negativně podepíše na zdraví organismu.
- 3) **Stres** - souvisí především s psychicky náročnými povoláními, ale můžeme se s ním setkat i u druhé skupiny, např. u sportovců. Dlouhodobé vystavení stresu negativně ovlivňuje mysl jedince, která v nejhorším případě může vypovědět službu.
- 4) **Těžká břemena** - zde jde samozřejmě o poškozování kostí, kloubů a svalů a není třeba to dále rozvádět. Každý si dokáže představit důsledky.
- 5) **Ztížené pracovní podmínky** - tato kategorie by mohla být i u vlivů prostředí. Nejedná se ale jen o to, jestli je daná práce vykonávána např. pod vodou, ale může se jednat i o práci statistika, který celý den stráví nad čísly a mezi lidmi se vůbec nedostane. Znovu tím značně trpí psychika jedince.

- 6) **Vytrvalost** - nejde jen o vytrvalost fyzickou, jaká je potřeba u sportovce, ale také o jiný druh. Např. chirurg musí strávit mnoho hodin na sále a po celou dobu musí být maximálně soustředěný, což organismus velmi vyčerpává.

Nemoci z povolání a úrazovost souvisí se všemi výše zmíněnými kategoriemi a říká nám, jaké poškození může pracovník očekávat při vykonávání dané profese. Může se jednat o poruchu či zranění:

- 1) **Končetin a páteře** - jak už víme, hrozí to nejen u namáhavých zaměstnání, ale i třeba u výše zmíněného programátora.
- 2) **Mozku** - zde nemáme na mysli jen fyzické trauma způsobené zraněním, ale i psychické nemoci způsobené např. vlivem stresu.
- 3) **Plic** - toto přímo souvisí se znečištěním pracovního ovzduší.
- 4) **Smyslů** - zde se jedná hlavně o poruchu zraku a sluchu kvůli nevhodnému osvětlení a nadměrnému hluku.
- 5) **Srdce** - může být způsobeno nejen z důvodu vysokého či nízkého tlaku, ale stává se to i např. manažerovi, jehož podnik postihne nějaká neočekávaná katastrofa.
- 6) **Smrt** - tento faktor souvisí převážně s rizikovými povoláními, jako je voják, hasič či horník, kde při výkonu práce může člověk zemřít.

4.3. Tvorba datového souboru

Nyní máme formulované otázky, na které budeme odpovídat u každého jednotlivého povolání. Všimněme si, že lze na všechno odpovědět pomocí binomické proměnné. Jinak řečeno můžeme na každou z otázek odpovědět pouze dvěma způsoby a to: ANO a NE. V matematice binomická proměnná může nabývat hodnot 0 a 1, což se dá výborně propojit o odpovídáním na ony otázky. Nula tedy reprezentuje NE, což znamená, že se u daného povolání onen faktor nevyskytuje. Číslo jedna znamená pravý opak.

Tímto způsobem můžeme ohodnotit všechna vybraná povolání, přičemž nám vznikne následující tabulka, ve které jsme pro představu ohodnotili zedníka. (viz tabulka č. 3).

Tabulka 3: Hodnocení jednotlivých faktorů

Zedník			
Vliv	Faktor	Hodnocení	Součet
Škodlivost prostředí	Nadměrné teploty	0	2
	Nadměrný hluk	0	
	Špatné osvětlení	0	
	Vysoký/nízký tlak	0	
	Vystavení počasí	1	
	Znečištěné ovzduší	1	
Možnost ergonomie	Barevná úprava pracoviště (výstražné pruhy)	0	3
	Ergonomické pracovní nástroje	1	
	Optimalizace pracovní polohy (např. ergonomické křeslo)	0	
	Statická (0) vs. dynamická (1) práce	1	
	Uspořádání pracoviště	0	
	Využití pomůcek (např. vysokozdvizné vozíky)	1	
Náročnost (fyzická/psychická)	Faktor času	1	4
	Plánování	1	
	Stres	0	
	Těžká břemena	1	
	Ztížené pracovní podmínky	0	
	Vytrvalost	1	
Nemoci z povolání a úrazovost	Končetiny a páteř	1	3
	Mozek	0	
	Plíce	1	
	Smrt	1	
	Smysly	0	
	Srdce	0	

Zdroj: Vlastní zpracování

Po ohodnocení všech zaměstnání si sečteme body, čímž získáme výsledná hodnocení všech 4 vlivů u všech profesí. Výsledná data opět můžeme uvést v tabulce a to zvlášť pro fyzicky a psychicky orientovaná povolání. Získáme tím následující (viz tabulky č. 4 a 5):

Tabulka 4: Hodnocení vlivů u fyzicky orientovaných povolání

Profese	Vliv			
	Škodlivost prostředí	Možnost ergonomie	Náročnost (fyzická/psychická)	Nemoci z povolání a úrazovost
Hutník	4	4	4	4
Dělník u pásu	2	5	1	3
Hasič	4	2	5	5
Horník	5	2	3	5
Horolezec	4	3	6	4
Kopáč	3	2	2	3
Lesní dělník	2	3	2	3
Obsluha vysokých pecí	4	2	4	5
Popelář	3	3	2	4
Posunovač vlakových souprav	3	2	2	3
Potápěč	2	1	3	3
Silničář	3	2	2	4
Sportovec	0	3	5	3
Stěhovák	1	1	3	1
Svářeč	4	2	4	3
Voják	2	5	5	4
Pracovník u výškových prací	2	1	2	2
Závozník	0	2	4	1
Zedník	2	3	4	3
Zemědělec (chovatel prasat a skotu)	3	2	2	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5: Hodnocení vlivů u psychicky orientovaných povolání

Profese	Vliv			
	Škodlivost prostředí	Možnost ergonomie	Náročnost (fyzická/psychická)	Nemoci z povolání a úrazovost
Administrativní pracovník	1	5	2	2
Architekt	0	5	3	1
Designér	0	5	2	1
Diplomat	2	2	3	2
Finanční poradce	0	4	2	0
Chirurg	1	4	5	1
Laborant	2	6	1	2
Manažer	0	5	4	1
Personalista	0	4	3	0
Politik	0	3	2	1
Právník	0	4	4	1
Programátor	1	3	3	2
Projektant	0	3	3	1
Překladač	0	2	2	0
Psychiatr	0	4	3	2
Soudce	0	2	3	2
Spisovatel	1	3	2	3
Statistik	1	3	4	3
Úředník	0	4	2	2
Zaměstnanec call centra	1	3	3	3

Zdroj: Vlastní zpracování

Tímto způsobem jsme získali 2 datové soubory, které můžeme začít statisticky porovnávat za účelem zjištění významné statistické odchylky, co se týče rozdílu v náročnosti fyzicky a psychicky orientovaných profesí a taktéž v dalších výše popsaných aspektech.

4.4. Statistické srovnání daných profesí

Pro následující výpočty využijeme program "R project", který byl konstruován na počítání a grafické znázornění jednoduchých statistických metod. Porovnávané sloupce jsme označili u fyzicky náročných prací x_1 , x_2 , x_3 a x_4 , přičemž u psychicky zaměřených

profesí jsou to y_1, y_2, y_3 a y_4 . Před samotným testováním je potřeba učinit ještě několik jednoduchých kroků.

Tím prvním je odpověď na otázku, zda-li jsou na sobě testované vzorky závislé či nezávislé.

Závislý vzorek by byl např. u zvířat, která jsou krmena 2 různými druhy krmiva. Jedná se stále o *tatáž zvířata*, kterým je nejprve podáván jeden druh krmiva a po ukončení měření pak druhý druh, přičemž můžeme testovat třeba změnu jejich váhy.

V našem případě se však testují naprosto odlišní pracovníci, tudíž můžeme prohlásit, že vybrané vzorky jsou na sobě **nezávislé**.

Druhým krokem je určení hladiny významnosti α , což je pravděpodobnost, že dojde k chybnému zamítnutí pravdivé nulové hypotézy H_0 . Obvykle má tato hladina hodnotu $\alpha = 0,05$ či $0,01$, což znamená, že výpočty byly provedeny se spolehlivostí 95% či 99%. Častěji se používá hladina významnosti $\alpha = 0,05$, která bude použita i v následujících testech.

Třetím krokem je otestování normality vzorku, čímž rozumíme zjištění, jestli daná data odpovídají normálnímu rozdělení, které je jedno z nejdůležitějších rozdělení, neboť jím můžeme aproximovat celou řadu jiných rozdělení. (Books.fs.vsb.cz. *Normální rozdělení náhodné veličiny*, [2016]).

Jelikož budeme mezi sebou testovat jednotlivé sloupce, kde je vždy 20 prvků, použijeme pro zjištění normality Shapiro-Wilkův test, který je konstruován pro testování menších souborů dat. Předpis pro test normality vypadá následovně:

$$H_0: x_1 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$\alpha = 0,05$$

$$W = 0,92622$$

$$p\text{-value} = 0,1306$$

$$H_0: y_1 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$\alpha = 0,05$$

$$W = 0,71075$$

$$p\text{-value} = 5,287e-05$$

Předpis nám vyjadřuje, že nulová hypotéza H_0 tvrdí, že soubory x_1 a y_1 jsou z normálního rozdělení. Proti nim stojí alternativní hypotéza H_A , která tvrdí opak. Vše je pak testováno na výše zmíněné hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

Nejprve se podíváme na testovou statistiku W , která by neměla být výrazně nižší než 1, aby se jednalo o normální rozdělení. Tuto statistiku musíme porovnat s kritickou hodnotou z tabulek (viz příloha č. 2), která pro počet prvků $n = 20$ a hladinu významnosti $\alpha = 0,05$ má hodnotu 0,905.

Po porovnání W ze souboru x_1 s kritickou hodnotou 0,905 zjistíme, že **0,92622 > 0,905**. Nemůžeme tedy zamítnout nulovou hypotézu o normalitě souboru x_1 .

Kromě porovnávání hodnoty testového kritéria s kritickými hodnotami lze pro rozhodování o platnosti nulové hypotézy využít ještě hodnotu p-value. Tu lze definovat jako "*nejmenší hladinu významnosti testu, při níž na daných datech ještě zamítneme nulovou hypotézu.*" (Matematická biologie. *P-hodnota a její interpretace*, [2016]). Jednoduše řečeno platí, že čím nižší hodnota p-value, tím nižší pravděpodobnost platnosti nulové hypotézy. (Matematická biologie. *P-hodnota a její interpretace*, [2016]).

Pokud porovnáme p-value ze souboru x_1 s hladinou významnosti α , zjistíme, že **0,1306 > 0,05**. Hodnota p-value je tedy vyšší než hladina významnosti α , což nám říká, že s více než 95% spolehlivostí nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu o normalitě dat. Jinak řečeno můžeme prohlásit, že vzorek x_1 s více než 95% pravděpodobností sleduje **normální rozdělení**. Provedeme-li však tataž srovnání i u vzorku y_1 , dojdeme k závěru, že tato data s více než 95% pravděpodobností nemají normální rozdělení.

Jelikož nepocházejí oba vzorky z normálního rozdělení, jsme nuceni v dalším kroku využít Mann-Whitneyův test, který porovnává mediány výběrů a jehož předpis pro vzorky x_1 a y_1 při hladině významnosti $\alpha = 0,05$ vypadá následovně:

$$H_0: \tilde{x}_{x_1} \geq \tilde{x}_{y_1}$$

$$H_A: \tilde{x}_{x_1} < \tilde{x}_{y_1}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$U = 361$$

$$p\text{-value} = 1$$

Stejně jako v případě Shapiro-Wilkova testu normality, tak i zde máme testovou statistiku U , kterou musíme porovnat s kritickou hodnotou pro Mann-Whitneyův test z

tabulky (viz příloha č. 3). Tentokrát správnou hodnotu nalezneme podle počtů prvků v souborech x_1 , y_1 , tedy 20 a 20. Když tak učiníme, dostaneme následující: **361 > 127**. Testová statistika U je vyšší než kritická hodnota, tudíž nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu, kterou jsme postavili na předpokladu, že pracovní prostředí je škodlivější u fyzicky náročných profesí.

Následně si závěry ještě potvrdíme pohledem na p -value, které bylo tak vysoké, že dosahovalo téměř jednotkové hodnoty, což se obvykle nestává. Pravděpodobně je to způsobeno charakterem dat, neboť v souboru x_1 se nacházejí daleko vyšší čísla než v souboru y_1 , což potvrzuje i pohled na průměry, které jsou:

$$x_1 = 2,65$$

$$y_1 = 0,5$$

Při srovnání p -value tedy zjistíme, že **1 > 0,05**. Výsledek nám potvrzuje nulovou hypotézu a s více než 95% spolehlivostí můžeme tvrdit, že pracovní prostředí je skutečně škodlivější u fyzicky náročných povolání.

Stejným způsobem otestujeme i zbylá kritéria. Jelikož byl postup rozepsán výše, omezíme se v následujících testech pouze na předpisy a interpretaci výsledků. U možnosti využití ergonomie to vypadá následovně:

$$H_0: x_2 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_0: y_2 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$\alpha = 0,05$$

$$\alpha = 0,05$$

$$W = 0,85774$$

$$W = 0,92381$$

$$p\text{-value} = 0,007206$$

$$p\text{-value} = 0,1173$$

Z výsledků vidíme, že z testovaných souborů pouze data y_2 sledují normální rozdělení. Jelikož tedy normálnímu rozdělení znovu odpovídá pouze jeden ze souborů, využijeme opět Mann-Whitneyův test.

$$H_0: \tilde{x}_{x_2} \geq \tilde{x}_{y_2}$$

$$H_A: \tilde{x}_{x_2} < \tilde{x}_{y_2}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$U = 89,5$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 0,001095}$$

Jak testová statistika U, tak p-value dosahují nižších než požadovaných hodnot. Tento výsledek nám říká, že s více než 95% spolehlivostí můžeme zamítnout nulovou hypotézu, která předpokládá vyšší možnost využití ergonomie u fyzicky náročných profesí.

Nyní můžeme pokračovat v testování rozdílu u náročnosti práce.

$$H_0: x_3 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_0: y_3 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$\alpha = 0,05$$

$$\alpha = 0,05$$

$$\mathbf{W = 0.914}$$

$$\mathbf{W = 0.90248}$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 0.076}$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 0.0459}$$

Znovu můžeme vidět, že pouze soubor x_3 sleduje normální rozdělení, tudíž opět využijeme k dalšímu porovnání Mann-Whitneyův test.

$$H_0: \tilde{x}_{x_3} \geq \tilde{x}_{y_3}$$

$$H_A: \tilde{x}_{x_3} < \tilde{x}_{y_3}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$U = 237$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 0,8337}$$

Výsledek nám říká, že s více než 95% spolehlivostí nemůžeme vyvrátit nulovou hypotézu o vyšší náročnosti práce u fyzicky náročných profesí.

Podíváme se tedy na poslední kategorii, kterou je ještě potřeba otestovat, a tou je možnost výskytu nemocí z povolání a úrazů. Začneme opět Shapiro-Wilkovým testem o normalitě dat.

$$H_0: x_4 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$\alpha = 0,05$$

$$W = 0.8895$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 0.02633}$$

$$H_0: y_4 \sim N(\mu, \sigma^2)$$

$$H_A: \text{non } H_0$$

$$\alpha = 0,05$$

$$W = 0.89102$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 0.02808}$$

Oproti předcházejícím případům se zde vyskytla jedna malá změna a sice, že ani jeden soubor dat neodpovídá normálnímu rozdělení. Ve výsledku je ale jedno, jestli normálnímu rozdělení odpovídá jeden nebo žádný soubor. Abychom mohli využít jiný test, musely by oba soubory pocházet z tohoto rozdělení. V našem případě se tak ale nestalo, a tudíž naposledy využijeme služeb Mann-Whitneyova testu.

$$H_0: \tilde{x}_{x_4} \geq \tilde{x}_{y_4}$$

$$H_A: \tilde{x}_{x_4} < \tilde{x}_{y_4}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$U = 354,5$$

$$\mathbf{p\text{-value} = 1}$$

Stejně jako v prvním případě, i zde nám vychází jednotkové p-value, což je opět způsobeno vysokou variabilitou dat jednotlivých souborů. Testová statistika i p-value nám říkají, že s více než 95% spolehlivostí nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu o možnosti vyššího vzniku nemocí z povolání a úrazů u fyzicky náročných povolání.

Pro lepší přehlednost si nyní zrekapitulujeme výsledky:

Tabulka 6: Výsledky testování

Faktor	Fyzicky/psychicky zaměřené profese
Vyšší škodlivost prostředí	Fyzicky
Vyšší možnost ergonomie	Psychicky
Vyšší náročnost práce	Fyzicky
Vyšší možnost vzniku nemocí z povolání a úrazů	Fyzicky

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak můžeme vidět, statistické testy nám potvrdili, že pracovníci vykonávající fyzicky zaměřené profese jsou vystaveni vyšší škodlivosti pracovního prostředí, nemají takové možnosti využívání ergonomie, jejich práce je obvykle náročnější a navíc jim časem hrozí i různé nemoci z povolání, než je tomu u psychicky orientovaných zaměstnání. Díky tomu můžeme tvrdit, že lidé, kteří pracují spíše manuálně, jsou daleko více vystaveni nepříznivým vlivům, které velmi ovlivňují jejich "životnost", jež se jim tímto zkracuje.

4.5. Srovnání z morálního hlediska v kontextu s výsledky analýzy

Když nyní máme prokázáno, že existuje rozdíl mezi jednotlivými druhy povolání, podívejme se ještě na faktor, který do analýzy zahrnut nebyl, ale který je taktéž velmi důležitý, přičemž jsme ho zmínili výše. Jedná se čas, přesněji řečeno stárnutí pracovníka, vlivem čehož klesá jeho výkon.

Jak už víme, lidé nad 50 let jsou často diskriminováni kvůli předpokladu snížené výkonnosti (či jejímu brzkému snížení). Pokud si vezmeme manuálně zaměřené profese, tak s tím, co víme, se ani nemůžeme divit. Pokud člověk dlouhodobě vykonává náročnou práci ve znečištěném prostředí a bez možnosti využití ergonomie, zákonitě musí dojít k jeho rychlému opotřebení.

Vezměme si např. horníka. Určitě si dokážeme představit, jak náročné a nebezpečné je toto povolání. Dlouhé léta dýchá znečištěný vzduch, což nutně poškodí plíce. Vlivem toho nebude jeho krev dostatečně okysličená a dojde k poklesu výkonu. Samozřejmě tato práce obnáší daleko více negativ, ale toto pro představu stačí. Třicetiletý horník, který danou práci vykonává teprve chvíli, je relativně zdravý a silný.

O šedesátiletém muži už však něco podobného prohlásit nemůžeme. Pokud ano, pak s daleko nižší jistotou. Při pohledu na důchodový systém víme, že současná generace by měla pracovat přibližně do svých 70 let, přičemž toto a další podobná povolání už prakticky nepřicházejí v úvahu.

Na druhé straně máme práci zaměřenou na psychiku. "*Mozek je jako sval. Když se procvičuje, zvyšuje se jeho síla.*" (Vrchota, 2016, osobní sdělení). Jinak řečeno dochází k rozvoji mentálních schopností jedince. Dalo by se tedy také říci, že dokud je mozek procvičován, nedojde k jeho "zakrnění". Pokud si vezmeme např. soudce či architekta, na které nikterak zásadně nepůsobí nepříznivé vlivy pracovního prostředí a mají vyšší možnost využití ergonomických pomůcek, pak jestliže je nepostihne nějaká duševní nemoc, mohou vykonávat své povolání klidně až do svých 70 let (i déle) bez toho, aby jejich výkonnost nějak zásadně poklesla.

4.6. Amortizace lidského kapitálu v kontextu s důchodovým systémem ČR a návrhy na zlepšení

Zákon samozřejmě myslí i na možnost předčasného odchodu do důchodu. "*Do předčasného starobního důchodu můžeme odejít tehdy, jestliže jsme dosáhli dobu pojištění, kterou bychom museli splnit při odchodu do řádného starobního důchodu.*" (Důchody-důchodci.cz. *Důchod předčasný*, 2016). Postupně se doba pro předčasný odchod do důchodu ustálila na hodnotě 5 let, což znamená že můžeme odejít do předčasného důchodu maximálně o 5 let dříve než do řádného starobního důchodu, ovšem s tím, že minimální věk bude 60 let. Nese to ale s sebou i jakési sankce a to v podobě krácení důchodu. Když totiž např. bude penze 10 000 Kč a pracovník se rozhodne jít do důchodu o 3 roky dříve, sníží se mu pobíraná renta zhruba o 1 800 Kč. Když půjde jen o rok dříve, snížení bude pouze o 500 Kč. Proto je třeba si rozmyslet, zda-li využít této možnosti. (Důchody-důchodci.cz. *Důchod předčasný*, 2016).

Krom výše popsaného dobrovolného odchodu do předčasného důchodu existují i povolání, kde je zohledněna náročnost vykonávané práce. Mezi taková povolání můžeme zařadit např. horníky. Těm byla uznána věková hranice pro odchod do důchodu o 7 let nižší než zákonná. Díky novelizaci se horníci nemusejí bát ani toho, že by kvůli kratší době účasti na pojištění byli nějak penalizováni. Penze se jim tedy budou

vypočítávat bez tohoto krácení. (Peníze.cz. *Horníci do důchodu o sedm let dřív. Kvůli OKD*, 2016). Nutno ale dodat, že mnoho obdobných náročných povolání, jako je např. hutník, ocelář, valcář a další zaměstnanci těžkého průmyslu, obdobné výhody nemá. (iDnes.cz. *Odboráři přitvrdili. Chtějí, aby do důchodu šli dříve také hutníci*, 2015). Těžko si lze představit 70 letého hutníka, který sice může odejít dříve, ale jak už víme, bude za to penalizován.

Jedním z možných řešení této situace je dle odborů znovuzavedení důchodových kategorií, které byly zrušeny s nástupem roku 1993. (iDnes.cz. *Odboráři přitvrdili. Chtějí, aby do důchodu šli dříve také hutníci*, 2015). Do té doby byly profese rozděleny do 3 kategorií.

V I. kategorii se nacházeli pracovníci v hornictví, letectví, posádky lodí, pracovníci s tekoucím kovem, zaměstnanci chemického průmyslu, potápěči, skláři a obdobná povolání. (Sagit. *NARÍZENÍ VLÁDY č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení*, © 1996–2017)

Ve II. kategorii pak byli profese ve ztíženém pracovním prostředí, tedy v prostředí "zamořeném" radiací, obsahující škodliviny ve vzduchu, v infekčním prostředí, na místech s vysokými teplotami či nadměrně zatěžující cévní a svalový aparát. (Sagit. *NARÍZENÍ VLÁDY č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení*, © 1996–2017)

Ve III. kategorii pak byla ostatní zaměstnání. (Sagit. *NARÍZENÍ VLÁDY č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení*, © 1996–2017)

První kategorie se ještě dále rozdělovala, takže systém byl poměrně složitý. Pro lepší představu si ukážeme, jak to vypadalo.

- "v 55 letech mají občané, kteří odpracovali 10 let v kategorii I.UA, 15 let v kategorii I.AA, 20 let v I.A nebo 20 let v I.KF
- v 56 letech při odpracování 9,5 let v kategorii I.UA, 14 let v I.AA, 19 let v I.A nebo 19 let v I.KF
- v 57 letech při odpracování 9 let v kategorii I.UA, 13 let v I.AA, 18 let v I.A nebo 18 let v I.KF
- v 58 letech při odpracování 8 let v kategorii I.UA, 12 let v I.AA, 16 let v I.A nebo 16 let v I.KF

- *v 59 letech při odpracování 7,5 let v kategorii I.UA, 11 let v I.AA, 15 let v I.A nebo I.B nebo I.KF nebo II.KF"*

(DůchodováReforma.cz. *Pracovní kategorie a důchodový věk*, 2014)

Bohužel je tento způsob administrativně velmi náročný. To byl také jeden z důvodů, proč byl k 31. 12. 1992 zrušen. Na druhou stranu ale musíme přiznat, že byl mnohem spravedlivější. Pamatovalo se na náročnost profesí i na škodlivost prostředí, na což se dnes téměř nehledí. Je velký rozdíl mezi prací hutníka a např. programátora, kterému nehrozí téměř žádné zdravotní potíže. Přesto ale oba mohou odejít do důchodu ve stejném věku. Už jen tento fakt ukazuje, že systém důchodového zabezpečení České republiky není nastaven úplně dobře a spravedlivě a že nezohledňuje jisté aspekty, které ovlivňují životnost a výkonnost pracovníků.

Existuje možnost, jak by se dalo rozčlenění pracovníků do daných kategorií zjednodušit. Tou možností je Národní soustava povolání. Zde už jsou profese relativně jednoduše rozděleny podle jednotlivých oborů. Pravděpodobně by nebylo příliš obtížné sjednotit obdobně náročné a škodlivé obory do skupin, které by následně sloužily jako kategorie pro výpočet výše starobních důchodů. Zakotvit kategorie právě zde by mohlo celou situaci zjednodušit a ušetřit tak nějaké administrativní náklady.

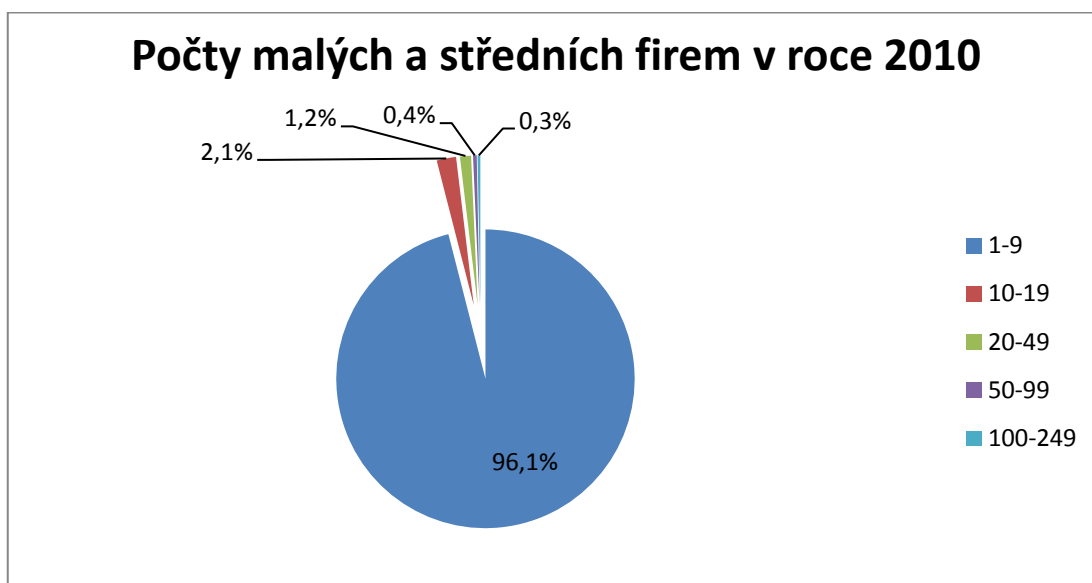
V tuto chvíli to vypadá, že se možná kdysi měli důchodci při zavedených důchodových kategoriích lépe než dnes. Řekněme si ale následující. Důchodové pojištění je u nás upraveno zákonem 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Za existence důchodových kategorií se důchod řídil zákonem č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. "*Podle zákona o sociálním zabezpečení se však ve stanovených případech (tj. v případech, kdy pojištěnec získal před rokem 1993 alespoň jeden rok zaměstnání zařazeného do I. nebo II. pracovní kategorie nebo kategorie funkcí) ještě na žádost postupuje (až do roku 2018) při tzv. srovnávacím výpočtu (tj. důchod se vypočítává jak podle ZDP, tak podle zákona o sociálním zabezpečení a náleží pak důchod vyšší); tento srovnávací výpočet byl v ZDP zaveden v rámci ochrany pojištěnců, aby důchod podle nové právní úpravy nebyl nižší než podle dřívější právní úpravy obsažené v zákoně o sociálním zabezpečení, avšak v současné době je výpočet podle dřívějšího zákona o sociálním zabezpečení výhodnější než výpočet podle ZDP již jen zcela výjimečně.*" (Přib, 2012, str. 13)

Další možností, jak zlepšit situaci důchodců, je např. zvýšení sazby důchodového pojištění. Jelikož jsou lidé, kteří jen taktak vyjdou se svou mzdou, navrhol bych zvýšit spíše pouze sazbu důchodového pojištění, které odvádí zaměstnavatel. Podívejme se na situaci, kdy by se tato sazba zvedla o procento.

Vezměme si střední podnik (tzn. do 249 zaměstnanců), jenž má 100 zaměstnanců, kterým bude dávat průměrnou mzdu z roku 2016, tedy 27 220 Kč. (Český statistický úřad. *Mzdy a náklady práce*, 2016). Celkem vyplatí 2 722 000 na mzdách. V současné době platí 21,5% z hrubé mzdy na důchodové pojištění, což v našem případě činí 585 230 Kč. U 22,5% by to bylo 612 450 Kč, tedy přibližně o 27 tisíc Kč více, což je hodnota průměrné mzdy. Můžeme předpokládat, že aby podnik ušetřil oněch 27 000 Kč, může propustit jednoho zaměstnance. Zároveň však může učinit i jiná opatření pro vyrovnání rozdílu či jednoduše zvýšení příjmů jako "nutné zlo"

Musíme si však ještě uvědomit, že tohle platí u středních a malých (tzn. do 50 zaměstnanců) podniků, kde je situace následující:

Graf 1: Počet malých a středních firem v roce 2010



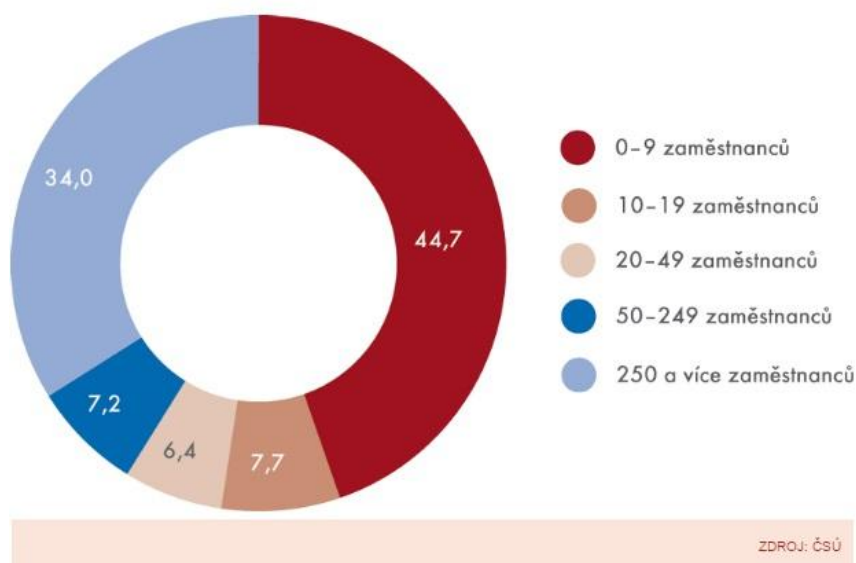
Zdroj: Český statistický úřad, *Malé a střední firmy ve ekonomice ČR v letech 2003-2010*, 2013, vlastní zpracování

Z grafu (viz graf č. 1) vyplývá, více než 96% počtu malých a středních podniků jsou tzv. mikropodniky (tzn. do 9 zaměstnanců). Pokud aplikujeme stejný postup i zde, zjistíme, že při počtu 5 zaměstnanců firma na hrubých mzdách vyplatí 136 100 Kč. Při 21,5% sazbě by zaměstnavatel platil na důchodové pojištění přibližně 29 260 Kč a při

22,5% pak přibližně 30 620 Kč. Rozdíl je tedy cca 1 400Kč, což podnikatele prakticky nijak neovlivní.

Nyní se podívejme na velké podniky (nad 250 zaměstnanců). Jak vyplývá z níže uvedeného grafu (viz obr. č. 5), dle Českého statistického úřadu pracuje ve velkých podnicích 34% zaměstnaných. I když je tedy zřejmé, že hlavním zdrojem ekonomického růstu země jsou právě malé a střední podniky, kde pracuje přibližně 66% zaměstnaných lidí, nemůžeme velké podniky úplně opominout.

Obrázek 5: Počet zaměstnaných osob podle velikosti maloobchodních podniků v roce 2012 (v %)



Zdroj: Statistika&My, *Maloobchod ovlivňuje velké podniky*, 2014

Mějme opět stejnou situaci. Podnik má 2 000 zaměstnanců. Na mzdách jim vyplatí 54 440 000 Kč. Důchodové pojištění pro sazbu 21,5% činí 11 704 600 Kč a pro zvýšenou sazbu pak 12 249 000, tedy o 544 tisíc více. O půl milionu vyšší náklady už se nepřijímají tak snadno jako několikatisícové v případě menších podniků. Zde už by téměř jistě došlo ke snížení počtu pracovních míst, i když nejspíše ne ve stejném poměru (1% = 20 zaměstnanců).

Pokud se na to podíváme z makroekonomického hlediska, dojdeme k závěru, že s růstem sazby důchodového pojištění, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance, dojde i k růstu nákladů podnikatele, což nutně povede k nárůstu nezaměstnanosti. Vzhledem k předešlým datům však můžeme s relativní jistotou říct, že malé a střední podniky, ve kterých pracuje většina obyvatel České republiky, to prakticky neovlivní, tudíž nárůst nezaměstnanosti v této oblasti nebude nijak velký.

Když však znovu využijeme předešlý graf (obr. č. 5) a zkombinujeme ho s počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva (počtem pracujících lidí), kterého je téměř 2 770 000, dojdeme k závěru, že ve velkých podnicích pracuje přibližně 941 tisíc lidí. (Český statistický úřad, *Statistická ročenka České republiky - 2016 - Organizační struktura národního hospodářství podle velikosti subjektů a převažující činnosti (stav k 31. 12.)*, 2016). I když by tedy nedošlo ke snížení počtu pracovních míst přesně o procento (tedy 9 410), rozhodně by nějaký nárůst nezaměstnanosti přineslo. Na druhou stranu ale ze statistik vyplývá, že ČR má nejnižší nezaměstnanost v EU a navíc dlouhodobě klesající. V roce 2016 došlo např. k poklesu ze 6,4% na 5,5%. (Kurzy.cz. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017*, © 2000-2017). Stálo by tedy za úvahu posoudit, zda by nebylo možné zvýšit sazbu důchodového pojištění do takové míry, aby to úplně nezastavilo pokles nezaměstnanosti, ale třeba ho pouze zpomalilo.

Použijeme-li výše uvedená data a přidáme k nim počet důchodců z roku 2016, kterých bylo 2 880 677, můžeme zjistit, o kolik by se průměrně zvýšil důchod, pokud by skutečně došlo k zvýšení sazby o 1% (viz tabulka č. 7). (Česká správa sociálního zabezpečení. *Počet starobních důchodců stoupá, průměrně pobírali 11 441 korun měsíčně*, 2016).

Tabulka 7: Vzrůst průměrného měsíčního důchodu

Faktor	Částka
Průměrná mzda 2017	27 220 Kč
Počet pracujících obyvatel	2 768 953
Průměrně vyplaceno na mzdách (27 220 x 2 768 953)	75 370 900 660 Kč
Důchodové pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance 21,5% (0,215 x 75 370 900 660)	16 204 743 642 Kč
Důchodové pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance 22,5% (0,225 x 75 370 900 660)	16 958 452 649 Kč
Rozdíl (16 958 452 649 - 16 204 743 642)	753 709 007 Kč
Počet důchodců 2016	2 880 677
Vzrůst průměrného měsíčního důchodu (753 709 007 / 2 880 677)	262 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulku nám říká, že pokud zvýšíme sazbu důchodového pojištění hrazeného zaměstnavatelem za zaměstnance o 1%, vzroste průměrný důchod přibližně o 260 Kč.

Nyní máme dvě varianty, jak tyto finance přerozdělit. Můžeme to nechat tak, jak ukazuje tabulka, tedy všem důchodcům zvýšit jejich penzi rovnoměrně o výše uvedenou částku. Druhá varianta se pak pojí se znovuzavedením důchodových kategorií. Zde by se zohledňovala zvýšená amortizace lidského kapitálu, náročnost profese a její vliv na zdraví daného člověka a podle toho by se rozhodlo o výši obdržného důchodu. Zatímco např. úředníkovi by se zvýšil důchod o 100 Kč, hutník by mohl obdržet několikanásobně vyšší částku.

Poslední možností je podívat se na důchodový systém ostatních států a případně se jím nějakým způsobem inspirovat. Nemůžeme však naši ekonomiku porovnávat např. s americkou či německou. Tyto ekonomiky jsou daleko silnější než naše a jistě zde platí taktéž jiné podmínky, co se výše starobních důchodů týče.

Abychom mohli porovnat náš stát s co nejpodobnějšími zeměmi, musíme si určit několik kritérií. V první řadě by to měl být stát v rámci EU. Druhým výběrovým kritériem je pak hrubý domácí produkt na osobu. Tím získáme státy s relativně podobnými ekonomikami.

"Při porovnání používá Eurostat standard kupní síly (PPS). Ten se snaží zohlednit cenové rozdíly mezi státy. Za jeden PPS by si spotřebitel mohl ve všech zemích koupit stejné množství zboží či služeb." (Aktuálně.cz. *Česko je patnáctou nejbohatší zemí EU. Nové porovnání ukazuje, jak doháníme Západ*, 2016). Zde (viz tabulka č. 8) se podívejme na část porovnání za rok 2015 (průměr EU je 100):

Tabulka 8: Porovnání HDP na osobu za rok 2015

Země	HDP na osobu v PPS
Španělsko	92
Malta	89
Česká republika	85
Slovinsko	83
Kypr	81
Portugalsko	77

Zdroj: Aktuálně.cz. Česko je patnáctou nejbohatší zemí EU. Nové porovnání ukazuje, jak doháníme Západ, 2016

Abychom si to trochu zjednodušili a vybrali pouze nejpodobnější kandidáty, zvolíme si země do 4 bodů od hodnoty České republiky. To splňují pouze Malta, Slovinsko a Kypr.

Velkou část důchodu člověk dostává od státu a to z příspěvků, které za svého produktivního života odváděl do tzv. prvního pilíře ve formě sociálního (konkrétně

důchodového) pojištění. Dalo by se tedy říct, že čím více do něj odvádíme, tím více také stát může důchodcům rozdávat. U nás zaměstnanec odvádí 6,5% a zaměstnavatel 21,5% z hrubé mzdy zaměstnance. (Česká správa sociálního zabezpečení. *Sazba pojistného*, 2016). Jak je tomu v ostatních státech?

Na Maltě odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel stejnou částku ve výši 10% z hrubé mzdy zaměstnance. (Dendax.com. *Vrátenie daní z Malty*, © 1999-2017). Na Slovinsku pak dokonce víc hradí zaměstnanec (15,5%) než zaměstnavatel (8,85%). (Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slovinsko - životní a pracovní podmínky*, 2017). Na Kypru je situace zcela unikátní. Nejenže příspěvky odvádí zaměstnanec (6,3%) a zaměstnavatel (6,3%), nýbrž zde musíme zohlednit i stát (4%). (Businessinfo.cz. *Pravidla pro podnikání na Kypru* (2009). Pro přehlednost se na výše zmíněné údaje podívejme v tabulce (viz tabulka č. 9):

Tabulka 9: Odvody důchodového pojištění

Země	Důchodové pojištění			
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Stát	Celkem
Česká republika	6,5%	21,5%	0%	28%
Malta	10%	10%	0%	20%
Slovinsko	15,5%	8,85%	0%	24,35%
Kypr	6,3%	6,3%	4%	16,6%

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak vidíme, asi "nejlepší" situace pro důchodce je u nás, kde jsou nejvyšší odvody na důchodové pojištění. Tyto údaje nám však neposkytují dostatečný pohled na věc. Nevyplývá nám z toho, jestli jsou na tom důchodci u nás opravdu nejlépe. S tím by nám mohl pomoci tzv. hrubý náhradový poměr (viz tabulka č. 9), který nám ukazuje poměr mezi hrubou mzdou před odchodem do důchodu a následnou výší pobíraného důchodu.

Pro názornost si vezměme třeba Maltu, kde je průměrná roční mzda 17 239,43 Euro, což dělá přibližně 1 436,62 Euro/měsíc. (Tradingeconomics.com. *Malta Average Gross Wages*, ©2017). Průměrný denní důchod je 16,072 Euro, což měsíčně vychází na 482,16 Euro (počítáme s normoměsícem o délce 30 dnů). (SocialSecurity.gov.mt. *Strengthening the Pension System*, 2015). Pokud měsíční důchod vydělíme hrubou měsíční mzdou, získáme tak hrubý náhradový poměr o výši 34%. Stejným způsobem si

můžeme spočítat tuto veličinu u všech ostatních zemí čímž získáme následující data (viz tabulka č. 10).

Tabulka 10: Hrubý náhradový poměr

Země	Hrubý náhradový poměr
Česká republika	39
Malta	34
Slovinsko	36
Kypr	28

Zdroj: Vlastní zpracování

České noviny. *Státní důchod při vyšších příjmech v zemích OECD, 2016*

Ethnos.gr. *Ο μηχανισμός των περικοπών στις επικουρικές συντάξεις, 2016*

Jak vidíme, nejvyšší hrubý náhradový poměr připadá právě na Českou republiku. To znamená, že procentní rozdíl mezi hrubou mzdou a následným důchodem je u nás nejnižší, takže by se zde vlastně důchodci měli mít nejlépe. Z toho vyplývá, že pokud bychom se chtěli inspirovat důchodovým systémem ostatních států, pravděpodobně si nevybereme tyto tři, i když jsou nám z jistého aspektu ekonomicky nejbliže.

5. Závěr

Lidé jsou nejdůležitějším zdrojem pro každou organizaci a je nutné o ně patřičně pečovat. Pomocí statistických metod jsme prokázali, že existuje významný rozdíl mezi profesemi orientovanými na fyzickou a duševní práci. Zdravotně jsou na tom hůře fyzicky náročné profese, ale přesto jen málokteré z nich mají nárok na dřívější odchod do starobního důchodu. Pokud by takoví pracovníci odešli dříve, vyplacené důchody by se jim částečně krátily. V závěru práce jsme si představili několik variant řešení této problematiky.

Nejdříve se podívejme na poslední variantu - inspirování se důchodovým systémem jiné země. Pro lepší přehlednost vycházejme z výsledků následující tabulky (viz tabulka č. 11) rozšířené o modelového pracovníka v oblasti hornictví, který se narodil roku 1960 a jehož průměrná hrubá mzda je 27 346 Kč, což je jen nepatrně víc, než činí průměrná hrubá mzda České republiky. (Platy.cz. Horník, [2016]).

Tabulka 11: Horník - srovnání zemí

Země	Důchodový věk	Důchodové pojištění (celkem)	Hrubý náhradový poměr	Důchod
ČR	57 let 2 měsíce	28%	39%	10 665 Kč
Malta	64	20%	34%	9 298 Kč
Slovinsko	65	24,35%	36%	9 845 Kč
Kypr	63	16,6%	28%	7 657 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

SocialSecurity.gov.mt. *Contributory Retirement Pension - Frequently Asked Questions*, © 2016

Slovenia.si. *Pension system reform, 2010*

SocialSecurity. *Cyprus*, [2016]

Jak vidíme, ve všech ohledech nám nejlépe vychází právě Česká republika. Díky novelizaci, umožňující horníkům odejít o 7 let dříve do důchodu, je pro tuto profesi náš stát nejlepší, co se zohlednění zrychlené amortizace týče. Bohužel je tomu zatím výhradně u horníků. U ostatních států je úleva pro horníky pouze na Kypru, avšak jen o 2 roky. (SocialSecurity. *Cyprus*, [2016]).

Díky vyššímu důchodovému pojištění má náš stát i více prostředků, které může důchodcům dát, což je vidět i na hrubém náhradovém poměru. Jelikož nebyla nalezena data o průměrných mzdách a způsobech výpočtu důchodu u ostatních zemí, vypočteme přibližný důchod jako součin hrubého náhradového poměru dané země s průměrnou

mzdou horníků u nás. Tím zjistíme, jaký přibližný důchod by obdržel horník u nás a v ostatních státech.

Jelikož nám vychází Česká republika ve všech kategoriích na prvním místě, docházím k názoru, že inspirací z výše uvedených států cesta ke zlepšení důchodové situace u nás nevede.

Asi nejlepším řešením by bylo to, které navrhují i odbory, tedy znovuzavedení obdobných důchodových kategorií, jako tomu bylo před rokem 1993. Právě zde byla zohledněna náročnost práce a škodlivost prostředí. V současnosti by k těmto faktorům mohla přibýt i možnost využití ergonomie, která práci může podstatně usnadnit. Pro přidělení profesí do jednotlivých kategorií by mohla posloužit Národní soustava povolání, kde už jsou profese relativně jednoduše a přehledně rozděleny do jednotlivých oborů. Stačilo by pouze sdružit příbuzná a podobně náročná povolání do skupin, kterým by se následně přiřadila známka označující důchodovou kategorii, ke které tato skupina patří a podle níž se bude počítat důchod.

Poslední možností by bylo zvýšení sazby důchodového pojištění odváděného zaměstnavatelem za zaměstnance. To však s sebou nese negativum v podobě zvýšení nezaměstnanosti, avšak vzhledem k českému tržnímu prostředí víme, že procento by nemuselo být příliš velké.

S tím souvisí i možnost zkombinování druhé a třetí zde uvedené varianty, tedy zvýšit sazbu a zavést důchodové kategorie. Tím by mohlo dojít ke značnému nárůstu důchodů v případech, kde je to opravdu nutné. To se může týkat zejména výše zmíněných horníků, kteří jsou nejvíce postiženi nemocemi z povolání. (Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Nemocemi z povolání trpí nejvíce horníci*, 2013).

Tohle je několik možností, jak by se mohla změnit důchodová situace u profesí se zvýšenou amortizací. Právě tito lidé často obětují státu a společnosti své zdraví a na oplátku o ně ani ve výsledku nemusí být dobře postaráno. Ba co víc, nejsou zohledňováni ani v době, kdy ještě pracují. Není problém představit si sedmdesátiletého statistika, soudce či politika, ale je snad správné a spravedlivé, aby ve stejném věku pracovali i hutníci či obsluha vysokých pecí? Mohou přejít na jiné zaměstnání, avšak 55 let starého profesionálního hutníka těžko někdo zaměstná. Mohou odejít dříve do důchodu, ale tím se jim pobíraná penze výrazně zkrátí. Toto jsou skutečnosti, které by se měly změnit a to se zohledněním zrychlené amortizace.

I. Summary and keywords

The target of my thesis is to assess, whether the pension system of the Czech Republic reflect the possibility of accelerated amortization of human capital and human resources, due to excessive mental and physical strain. First of all, we look at the possibility of amortization. While using statistical tests detect whether there is a difference between the professions that focus on physical work and jobs where are needed rather mental abilities. Thanks to the historical view of the development of the pension system in the Czech Republic, we find that sooner were these differences taken into account, but it is different today. The big problem is the ageing of population that causes the extension of the age limit for retirement, which is unfair due to the professions of accelerated amortization. Finally, I suggest several options how this situation could be resolved to the more equitable system.

Keywords: human resources, human capital, pension system, pension, amortization

II. Seznam použitých zdrojů

Publikace

- 1) Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů - Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.
- 2) Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses, with Special Reference to Education*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- 3) Covey, S. (2014). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život*. Praha: Management Press
- 4) Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions*. New York City, New York: Human Sciences Press.
- 5) Filipová, L. (2008). *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.
- 6) Kameníček, J. (2003). *Lidský kapitál - úvod do teorie chování*. Praha: Karolinum.
- 7) Kebza, V. & Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav
- 8) Koubek, J. (2006). *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha: Management press.
- 9) Kuběnová, V. (2011). *Návrh systému hodnocení vzdělávání ve „společnosti BR“* (Diplomová práce). Brno: FSS MUNI.
- 10) Kucharčíková, A. & Vodák, J. (2007). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing.
- 11) Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje - Výkladový slovník*. Praha: Academia.
- 12) Příb, J. (2012). *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: Grada Publishing.
- 13) Putnam, R. (1996, March 20). Who killed civic America?. *The American Prospect*, 7 (24), 66-72.
- 14) Russel, R. & Taylor, B. (2009). *Operations management: Creating value along the supply chain*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- 15) Spence, M. (1974). *Market Signalling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Cambridge, Massacgusetts: Harvard University Press.
- 16) *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. (2003). Praha: Úřad vlády ČR.

Internetové zdroje

- 1) Aktuálně.cz. *Česko je patnáctou nejbohatší zemí EU. Nové porovnání ukazuje, jak doháníme Západ* (2016). Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>
- 2) Aktuálně.cz. *Věk odchodu do důchodu, tabulka* (2015). Dostupný z WWW: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/vek-odchodu-do-duchodu-tabulka/r~i:wiki:1878/>
- 3) Aktuálně.cz. *Změny důchodů: Druhý pilíř skončí, spoření ve třetím zdraží* (2015). Dostupný z WWW: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/druhy-pilir-konci-vlada-boura-necasovu-reformu-penzi/r~f3990b0afd3811e490ae0025900fea04/?redirected=1473755003>
- 4) Beránková, K. (2014), *I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem*, Úřad práce ČR. Dostupný z WWW: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/03/2014_03_26_tz_50plus.pdf
- 5) Books.fs.vsb.cz. *Normální rozdělení náhodné veličiny* ([2016]). Dostupné z WWW: <http://books.fs.vsb.cz/SystAnal/texty/10.htm>
- 6) BusinessDictionary. *Synergistic effect* ([2016]). Dostupný z WWW: <http://www.businessdictionary.com/definition/synergistic-effect.html>
- 7) Businessinfo.cz. *Pravidla pro podnikání na Kypru* (2009). Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/pravidla-pro-podnikani-na-kypru-5766.html>
- 8) Česká správa sociálního zabezpečení. *Invalidní důchody* (2015). Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>
- 9) Česká správa sociálního zabezpečení. *Počet starobních důchodců stoupá, průměrně pobírali 11 441 korun měsíčně* (2016). Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2016/2016-11-3-pocet-starobnich-duchodcu-stoupa-prumerne-pobirali-11441-koron-mesicne.htm>
- 10) Česká správa sociálního zabezpečení. *Sazba pojistného* (2016). Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>
- 11) České noviny. *Státní důchod při vyšších příjmech v zemích OECD* (2016). Dostupné z WWW:

- 12) Český statistický úřad, *Malé a střední firmy ve ekonomice ČR v letech 2003-2010* (2013). Dostupné z WWW:
<https://www.czso.cz/documents/10180/20534676/116111a01.pdf/42108b35-f884-47a3-b421-f3771aa15427?version=1.0>
- 13) Český statistický úřad, *Statistická ročenka České republiky - 2016 - Organizační struktura národního hospodářství podle velikosti subjektů a převažující činnosti (stav k 31. 12.)* (2016). Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/12-organizacni-struktura-narodniho-hospodarstvi>
- 14) Český statistický úřad. *Mzdy a náklady práce* (2016). Dostupné z WWW:
https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace
- 15) Český statistický úřad. *Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2015* (2016). Dostupný z WWW:
<https://www.czso.cz/csu/czso/podil-obyvatel-ve-vekove-skupine-0-14-a-65-a-vice-let-v-letech-1950-2015>
- 16) Český statistický úřad. *Statistická ročenka České republiky - 2015 - Zemřelí podle věku a pohlaví* (2015). Dostupný z WWW:
<https://www.czso.cz/csu/czso/4-obyvatelstvo>
- 17) Dendax.com. *Vrátenie daní z Malty* (© 1999-2017). Dostupné z WWW:
<https://dendax.com/sk/vratenie-dani-z-malty>
- 18) DůchodováReforma.cz. *Pracovní kategorie a důchodový věk* (2014). Dostupné z WWW: <http://www.duchodovareforma.cz/poradna/pracovni-kategorie-a-duchodovy-vek/>
- 19) Důchody-důchodci.cz. *Důchod předčasný* (2016). Dostupné z WWW:
<http://www.duchody-duchodci.cz/starobni-duchod-predcasny.php>
- 20) Ekonomika online. *Co je Amortizace (majetku)* ([2016]). Dostupný z WWW:
<http://ekonomikaonline.cz/293/co-je-amortizace-majetku/>
- 21) Ekonomika, management. 2) *Opotřebením investičního majetku dělíme na fyzické a morální* (© 2016). Dostupný z WWW: <http://ekonomika-managment.studentske.cz/2009/06/2-opotrebeni-investicniho-majetku.html>
- 22) Ethnos.gr. *Ο μηχανισμός των περικοπών στις επικουρικές συντάξεις* (2016). Dostupné z WWW: http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/statni-duchod-pri-vyssich-prijmech-v-zemich-oecd/1315846http://www.ethnos.gr/syntakseis/arthro/o_mixanismos_ton_perikopon_stis_epikourikes_syntakseis-64361076/

- 23) Finance.cz. *Tři pilíře důchodového systému* ([2016]). Dostupný z WWW: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/tri-pilire-duchodoveho-systemu/>
- 24) Habáň, P. (2014), *Seznam nemocí z povolání se mění*, MPSV. Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/18813/TZ_060814a.pdf
- 25) Hluk & Emise. *Vliv hluku na zdraví* (© 2007). Dostupný z WWW: <http://hluk.eps.cz/hluk/vliv-hluku-na-zdravi/>
- 26) iDnes.cz. *Odboráři přitvrdili. Chtějí, aby do důchodu šli dříve také hutníci* (2015). Dostupné z WWW: http://ostrava.idnes.cz/odborari-pritvrdili-chteji-aby-do-duchodu-sli-drive-take-hutnici-pxk-/ostrava-zpravy.aspx?c=A150319_2148580_ostrava-zpravy_jog
- 27) iDnes.cz. *Penze v pětadesáti je mýtus. Zákon počítá se změnou každých pět let* (2016). Dostupný z WWW: http://ekonomika.idnes.cz/do-penze-v-65-letech-hranice-se-muze-kazdych-pet-let-menit-pjq-/ekonomika.aspx?c=A160906_2271142_ekonomika_kris
- 28) IEA. *Definition and Domains of Ergonomics* (© 2016). Dostupný z WWW: <http://www.iea.cc/whats/>
- 29) Kadeřábková, B. & Soukup, A. ([2016]), *Teorie lidského kapitálu, jeho vliv na konkurenceschopnost*, Agris.cz. Dostupný z WWW: http://www.agris.cz/Content/files/main_files/59/136966/kaderabkova.pdf
- 30) Kadeřábková, B. (2005). *Některé směry kritiky teorie lidského kapitálu*. In: Sborník z mezinárodní konference: Lidský kapitál a investice do vzdělání, 2005. (str. 92-96). Dostupné z WWW: <http://www.vsfs.cz/soubor2.php?s=lidsky-kapital-2005-sbornik.pdf&adr=konference>
- 31) Kurzy.cz. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017* (© 2000-2017). Dostupné z WWW: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=2&page=1>
- 32) ManagementMania. *Výrobní faktory (Factors of Production)* (© 2011 - 2013). Dostupný z WWW: <https://managementmania.com/cs/vyrobni-faktory>
- 33) ManagementMania. *Finanční zdroje, finance (Financial Resources, Finance)* (© 2011-2016). Dostupný z WWW: <https://managementmania.com/cs/financi-zdroje-finance>
- 34) Matematická biologie. *P-hodnota a její interpretace* ([2016]). Dostupné z WWW: <http://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza->

klinických-a-biologických-dat--biostatistika-pro-matematickou-biologii--uvod-
do-testovani-hypotez--p-hodnota-a-jeji-interpretace

- 35) Memon, M., Mangi, R. & Rohra, Ch. (© 2009)., *Human Capital a Source of Competitive Advantage “Ideas for Strategic Leadership”*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences. Dostupný z WWW:
https://www.researchgate.net/publication/259032973_Human_Capital_a_Source_of_Competitive_Advantage_Ideas_for_Strategic_Leadership
- 36) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Počty důchodců a poplatníků pojistného v ČR* (2012). Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/12950>
- 37) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Seznam nemocí z povolání* (2014).
Dostupný z WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/18816/TZ_060814c_p1.pdf
- 38) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slovinsko - životní a pracovní podmínky* (2017). Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/slovinsko/>
- 39) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Systém sociálního zabezpečení v České republice* (2009). Dostupný z WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/7089/ssz_cr_cz.pdf
- 40) Ministerstvo zahraničních věcí. *OECD - Lidský kapitál. Důležité je vědět!* (2008).
Dostupný z WWW:
http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zpravy_udalosti_aktuality/oecd_lidsky_kapital_dulezite_je_vedet.html
- 41) Ministerstvo zahraničních věcí. *Základní informace o OECD* ([2016]). Dostupný z WWW:
http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zakladni_informace_o_oecd/index.html
- 42) Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Nemocemi z povolání trpí nejvíce horníci* (2013). Dostupné z WWW: http://www.mzcr.cz/dokumenty/nemocemi-z-povolani-trpi-nejvice-hornici-_8113_2778_1.html
- 43) Mzdová praxe. *Lidský kapitál a efektivnost investic do lidských zdrojů* (2006).
Dostupný z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d733v709-lidsky-kapital-a-efektivnost-invtic-do-lidskych-zdroju/>
- 44) Národní informační centrum pro mládež. *Systém sociálního zabezpečení v ČR* (2015). Dostupný z WWW: <http://www.nicm.cz/system-socialniho-zabezpeci-v-cr>

- 45) Novinky.cz. *Průměrný věk dožití Čechů se za rok prodloužil o sedm měsíců* (2015). Dostupný z WWW: <https://www.novinky.cz/domaci/390550-prumerny-vek-doziti-cechu-se-za-rok-prodlouzil-o-sedm-mesicu.html>
- 46) Ordinance.cz. *Syndrom počítačového vidění* (2014). Dostupný z WWW: <http://www.ordinace.cz/clanek/nepodcenujte-chronickou-unavou-svych-oci-u-pocitace/>
- 47) Peníze.cz. *Horníci do důchodu o sedm let dřív. Kvůli OKD* (2016). Dostupné z WWW: <http://www.penize.cz/starobni-duchod/313431-hornici-do-duchodu-o-sedm-let-driv-kvuli-okd>
- 48) Peterková, M. (© 2008 - 2016), *Syndrom vyhoření - úvod*, Syndrom vyhoření. Dostupný z WWW: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>
- 49) Platy.cz. *Horník* ([2016]). Dostupné z WWW: <http://www.platy.cz/platy/hornictvi-hutnictvi/hornik>
- 50) Podnikatel.cz. *Předpis č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách - Hlava II - Další vzdělávání sociálního pracovníka* (© 2007 - 2016). Dostupný z WWW: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-socialnich-sluzbach/f3011056/>
- 51) Podnikatel.cz. *Předpis č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách - Část první - úvodní ustanovení* (© 2007 - 2016). Dostupný z WWW: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-socialnich-sluzbach/f3009623/#p6>
- 52) Podnikátor. *Metody vzdělávání pracovníků a jejich použitelnost* (© 2012). Dostupný z WWW: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-zdroju/n:17746/Methody-vzdelavani-pracovniku-a-jejich-pouzitelnost>
- 53) Sagit. *NARIŽENÍ VLÁDY č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení* (© 1996–2017). Dostupné z WWW: <http://www.sagit.cz/info/uztxt.asp?cd=5&typ=r&det=&levelid=121459&datuma kt=1.6.1992&full=y>
- 54) Slovenia.si. *Pension system reform* (2010). Dostupné z WWW: <http://www.slovenia.si/slovenia/society/social-care/pension-system-reform/>
- 55) SocialSecurity. *Cyprus* ([2016]). Dostupné z WWW: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/europe/cyprus.html>

- 56) SocialSecurity.gov.mt. *Contributory Retirement Pension - Frequently Asked Questions* (© 2016). Dostupné z WWW:
<https://socialpolicy.gov.mt/en/Pensions/Pages/Contributory-Retirement-Pension-FAQ.aspx>
- 57) SocialSecurity.gov.mt. *Strengthening the Pension System* (2015). Dostupné z WWW: <https://socialpolicy.gov.mt/en/Pensions-Reform/Documents/Pensions%20Report.pdf>
- 58) Soukup, A. ([2016]), *Vzdělávání a informační společnost*, Agris.cz. Dostupný z WWW: http://www.agris.cz/Content/files/main_files/72/150753/47Soukup.pdf
- 59) Sstzr.cz. *Výkladový slovník ekonomických pojmů* ([2016]). Dostupný z WWW: http://sstzr.cz/download/cat1/ekonomie_slovník.pdf
- 60) Statistika&My, *Maloobchod ovlivňuje velké podniky* (2014). Dostupné z WWW: <http://www.statistikaamy.cz/2014/05/maloobchod-ovlivnuji-velke-podniky/>
- 61) Stöhr, T. (© 2016), *Neustálé zlepšování procesů - kaizen*, Escare.cz. Dostupný z WWW: <http://www.escare.cz/lean-healthcare/metodika/metodika-snizovani-nakladu/neustale-zlepsovani-procesu-kaizen>
- 62) Svobodová, K. (2010), *Demografické stárnutí a životní podmínky seniorů v České republice*. In: Sborník z demografické konference České demografické společnosti, 2010. (str. 185-194). Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1574.pdf
- 63) Synek, M. & Carboch, R. (© 2014). *Profesní slepota a režimy úspěchu*. Dostupný z WWW: <http://www.biograf.org/clanek.php?id=954>
- 64) Tradingeconomics.com. *Malta Average Gross Wages* (©2017). Dostupné z WWW: <http://www.tradingeconomics.com/malta/wages>
- 65) Yin.cz. *Sun Tzu - Umění války* (© 2007). Dostupné z WWW: <http://cina.yin.cz/clanky/sun-tzu-umeni-valky/>
- 66) Veselý, A. (© 2006). *Teorie mnohačetných forem kapitálů*. Dostupný z WWW: http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/117_014_Vesely.pdf
- 67) Zákony pro lidi.cz. *Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění* (© 2010-2016). Dostupný z WWW: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>
- 68) Západočeská univerzita. *5% kritické hodnoty Mannova-Whitneyova testu* ([2016]). Dostupné z WWW: http://www.kmt.zcu.cz/person/Kohout/info_soubory/letnisem/ruzne/MW0,05.pdf

69) Západočeská univerzita. *Kritické hodnoty pro Shapiro-Wilkův test normality* ([2016]). Dostupné z WWW:

http://www.kmt.zcu.cz/person/Kohout/info_soubory/letnisem/ruzne/SWkritichodnoty.pdf

III. Seznam použitých tabulek, obrázků a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1: Tržní hodnota podniku	10
Obrázek 2: Zdroje organizace a proces řízení	15
Obrázek 3: Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2015	40
Obrázek 4: Reálná a předpokládaná věková struktura obyvatelstva ČR v letech 2009 a 2050	41
Obrázek 5: Počet zaměstnaných osob podle velikosti maloobchodních podniků v roce 2012 (v %)	64

Seznam tabulek

Tabulka 1: Důchodový věk po roce 1977	39
Tabulka 2: Počet důchodců a poplatníků pojistného	40
Tabulka 3: Hodnocení jednotlivých faktorů	51
Tabulka 4: Hodnocení vlivů u fyzicky orientovaných povolání.....	52
Tabulka 5: Hodnocení vlivů u psychicky orientovaných povolání	53
Tabulka 6: Výsledky testování	59
Tabulka 7: Vzrůst průměrného měsíčního důchodu	65
Tabulka 8: Porovnání HDP na osobu za rok 2015.....	66
Tabulka 9: Odvody důchodového pojištění	67
Tabulka 10: Hrubý náhradový poměr	68
Tabulka 11: Horník - srovnání zemí	69

Seznam grafů

Graf 1: Počet malých a středních firem v roce 2010	63
--	----

IV. Seznam příloh

Příloha č. 1: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977

Příloha č. 2: Kritické hodnoty pro Shapiro-Wilkův test normality

Příloha č. 3: Kritické hodnoty pro Mann-Whitneyův test

V. Přílohy

Příloha č. 1: Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3a4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m

1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Vysvětlivky:

„r“ znamená rok

„m“ znamená kalendářní měsíc.

Zdroj: Zákony pro lidi.cz. Zákon č. 155/1995 Sb. - Zákon o důchodovém pojištění, © 2010-2016.

Příloha č. 2: Kritické hodnoty pro Shapiro-Wilkův test normality

n	α				
	0,01	0,02	0,05	0,1	0,5
3	0,753	0,756	0,767	0,789	0,959
4	0,687	0,707	0,748	0,792	0,935
5	0,686	0,715	0,762	0,806	0,927
6	0,713	0,743	0,788	0,826	0,927
7	0,73	0,76	0,803	0,838	0,928
8	0,749	0,778	0,818	0,851	0,932
9	0,764	0,791	0,829	0,859	0,935
10	0,781	0,806	0,842	0,869	0,938
11	0,792	0,817	0,85	0,876	0,94
12	0,805	0,828	0,859	0,883	0,943
13	0,814	0,837	0,866	0,889	0,945
14	0,825	0,846	0,874	0,895	0,947
15	0,835	0,855	0,881	0,901	0,95
16	0,884	0,863	0,887	0,906	0,952
17	0,851	0,869	0,892	0,91	0,954
18	0,858	0,874	0,897	0,914	0,956
19	0,863	0,879	0,901	0,917	0,957
20	0,868	0,884	0,905	0,92	0,959
21	0,873	0,888	0,908	0,923	0,96
22	0,878	0,892	0,911	0,926	0,961
23	0,881	0,895	0,914	0,928	0,962
24	0,884	0,898	0,916	0,93	0,963
25	0,888	0,901	0,918	0,931	0,964

Zdroj: Západočeská univerzita. Kritické hodnoty pro Shapiro-Wilkův test normality. ([2016]).

Příloha č. 3: Kritické hodnoty pro Mann-Whitneyův test

5% kritické hodnoty Mannova-Whitneyova testu																			
	n_2																		
n_1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	-	-	0																
5	-	0	1	2															
6	-	1	2	3	5														
7	-	1	3	5	6	8													
8	0	2	4	6	8	10	13												
9	0	2	4	7	10	12	15	17											
10	0	3	5	8	11	14	17	20	23										
11	0	3	6	9	13	16	19	23	26	30									
12	1	4	7	11	14	18	22	26	29	33	37								
13	1	4	8	12	16	20	24	28	33	37	41	45							
14	1	5	9	13	17	22	26	31	36	40	45	50	55						
15	1	5	10	14	19	24	29	34	39	44	49	54	59	64					
16	1	6	11	15	21	26	31	37	42	47	53	59	64	70	75				
17	2	6	11	17	22	28	34	39	45	51	57	63	69	75	81	87			
18	2	7	12	18	24	30	36	42	48	55	61	67	74	80	86	93	99		
19	2	7	13	19	25	32	38	45	52	58	65	72	78	85	92	99	106	113	
20	2	8	14	20	27	34	41	48	55	62	69	76	83	90	98	105	112	119	127
21	3	8	15	22	29	36	43	50	58	65	73	80	88	96	103	111	119	126	134
22	3	9	16	23	30	38	45	53	61	69	77	85	93	101	109	117	125	133	141
23	3	9	17	24	32	40	48	56	64	73	81	89	98	106	115	123	132	140	149
24	3	10	17	25	33	42	50	59	67	76	85	94	102	111	120	129	138	147	156
25	3	10	18	27	35	44	53	62	71	80	89	98	107	117	126	135	145	154	163
26	4	11	19	28	37	46	55	64	74	83	93	102	112	122	132	141	151	161	171
27	4	11	20	29	38	48	57	67	77	87	97	107	117	127	137	147	158	168	178
28	4	12	21	30	40	50	60	70	80	90	101	111	122	132	143	154	164	175	186
29	4	13	22	32	42	52	62	73	83	94	105	116	127	138	149	160	171	182	193
30	5	13	23	33	43	54	65	76	87	98	109	120	131	143	154	166	177	189	200

Zdroj: Západočeská univerzita. 5% kritické hodnoty Mannova-Whitneyova testu, ([2016]).