

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

Důchodová reforma České republiky

Iva Lávičková

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Iva Lávičková

Provoz a ekonomika

Název práce

Důchodová reforma České republiky

Název anglicky

Pension reform in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit přínosy důchodové reformy pro občany ČR a doporučení pro zefektivnění důchodového systému. Přínosem diplomové práce budou vlastní návrhy a doporučení pro občany ČR, které by jim umožnily zlepšení finančního zajištění se na stáří.

Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na část teoretickou a analytickou. V kapitole literární rešerše budou vysvětleny základní pojmy a historie důchodového systému. Analytická část bude obsahovat příklady využití jednotlivých důchodových pilířů, porovnání fungování důchodových systémů ve vybraných státech EU a možnosti jejich využití v České republice.

V diplomové práci bude využita metoda sekundárního sběru dat, analýza dokumentu, syntéza, deskripce a komparace.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran textu bez příloh

Klíčová slova

důchodový systém, penzijní společnosti, důchodové pilíře, státní důchod, renta, fondové spoření, demografický vývoj

Doporučené zdroje informací

JANDA, Josef. Zajištění na stáří. Praha: Grada 2012. ISBN 978-80-247-4400-1.

PIKORA, Vladimír, ŠICHTAŘOVÁ, Markéta. Všechno je jinak, aneb, Co nám neřekli o důchodech, euru a budoucnosti. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4207-6.

PŘIB, Jan. Kdy do důchodu a za kolik. Praha: Grada 2012, ISBN 978-80-247-4090-4.

RUBEŠ, Lukáš. Doplnkové penzijní spoření a důchodové spoření: pro finanční poradce, zaměstnavatele a budoucí důchodce. Úvaly: Systemia, 2013. ISBN 978-802-6038-924.

SYROVÝ, Petr. Jak si spořit na důchod. Praha: Grada 2012. ISBN 978-80-247-4479-7.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Dobroslava Pletichová

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2014

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Důchodová reforma České republiky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Dobroslavě Pletichové za odborné konzultace a cenné náměty a rady, které mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Dále také děkuji své rodině za velkou trpělivost a podporu, kterou mi projevovali po celou dobu studia.

Důchodová reforma České republiky

Souhrn

V roce 2013 vstoupila v platnost tzv. velká důchodová reforma, která dosavadní český důchodový systém rozšířila o druhý pilíř – důchodové spoření. Důchodové spoření mělo po vzoru důchodových systémů jiných evropských států posílit udržitelnost průběžně financovaného pilíře a zvýšit životní úroveň českých důchodců. Změna politického prostředí, špatná informovanost občanů, velmi striktní podmínky vstupu a další nedostatky v podobě vyplácení penzí zapříčinily, že byl tento pilíř k 1. 1. 2016 novou vládou ukončen. Důchodový systém České republiky se však dlouhodobě potýká s nepříznivým demografickým vývojem spojeným se stále se prohlubujícím deficitem důchodového účtu a další reformování tohoto systému je tak nevyhnutelným krokem. Na základě analýzy důchodových systémů vybraných zemí EU a následné komparace s důchodovým systémem České republiky se diplomová práce zabývá problematikou zabezpečení občanů ve stáří. V následujících letech bude totiž velmi důležité najít cestu nejen k zajištění dlouhodobé stability a udržitelnosti důchodového systému, ale také najít cestu k důvěře občanů v tento systém.

Klíčová slova: důchodová reforma, důchodový systém, důchodové pilíře, státní důchod, renta, fondové spoření, demografický vývoj, penzijní společnosti, důchodový věk, sociální pojištění

Pension reform in the Czech Republic

Summary

In 2013, the large pension reform came into force and the current Czech pension system was extended by the second pillar - the pension savings. Following the example of other European countries, retirement savings should enhance the sustainability of PAYG pillar and raise the living standards of Czech pensioners. Changing political environment, poor public awareness, very strict entry conditions and other defects in the form of paying pensions caused that this pillar was cancelled by the new government on 1. 1. 2016. The pension system of the Czech Republic has long been struggling with a negative demographic trend associated with an increasing pension account deficit. So the next reforming of this system is inevitable step. Based on the analysis of pension systems in selected countries of EU and the subsequent comparison with the pension system of the Czech Republic, the thesis deals with the pension security of citizens in old age. In coming years it is very important to find a way not only to ensure long-term stability and sustainability of the pension system, but also to find a way to inhabitant's trust into that system.

Keywords: pension reform, pension system, pension pillar, state pension, rent, savings fund, demographic trends, pension companies, retirement age, social security

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Základní pojmy	14
3.2 Historie a vývoj důchodového systému	15
3.2.1 Historie důchodových systémů v Evropě	15
3.2.2 Základní typy konstrukce důchodového systému	18
3.2.3 Historie důchodového systému ČR.....	20
3.2.4 Vývoj po roce 1989.....	24
3.3 Malá a velká důchodová reforma	26
3.3.1 Malá důchodová reforma	27
3.3.2 Velká důchodová reforma.....	32
3.4 Důchodový systém ČR po velké důchodové reformě.....	34
3.4.1 I. pilíř	34
3.4.2 II. pilíř	38
3.4.3 III. pilíř.....	42
3.5 Změny od roku 2016	46
3.5.1 Konec druhého pilíře	46
3.5.2 Změny ve třetím pilíři	49
3.5.3 Návrh důchodové komise	51
3.5.4 Další možné změny.....	53
4 Vlastní práce	55
4.1 Analýza současných problémů českého důchodového systému	55
4.1.1 Analýza demografického vývoje ČR.....	55
4.1.2 Analýza důchodového účtu ČR	61
4.2 Melbourne Mercer Global Pension Index	65
4.3 Analýza důchodových systémů vybraných zemí EU.....	70
4.3.1 Dánsko	70
4.3.2 Nizozemí.....	76
4.3.3 Polsko.....	80
4.3.4 Slovensko.....	84
4.4 Komparace a zhodnocení důchodových systémů vybraných zemí EU	87
4.4.1 Zhodnocení důchodového systému Dánska.....	90
4.4.2 Zhodnocení důchodového systému Nizozemí	91
4.4.3 Zhodnocení důchodového systému Polska	92
4.4.4 Zhodnocení důchodového systému Slovenska	94

5 Výsledky a diskuse	95
5.1 Návrhy a doporučení finančního zabezpečení ve stáří občanů ČR.....	97
6 Závěr.....	103
7 Seznam použitých zdrojů	105
8 Přílohy	112

Seznam grafů

Graf 1 Počet živě narozených v ČR (v tis.)	56
Graf 2 Úhrnná plodnost v letech 1950 - 2014	57
Graf 3 Naděje dožití při narození v letech 1950 - 2014.....	58
Graf 4 Projekce obyvatelstva k 1.1.2016	59
Graf 5 Projekce obyvatelstva k 1.1.2066	59
Graf 6 Příjmy a výdaje důchodového pojištění	62
Graf 7 Počet důchodců a poplatníků pojistného v letech 2009 - 2015	63
Graf 8 Kolik procent objemu ročně vyplacených důchodů pokryjí roční odvody při zachování současné legislativy	64

Seznam obrázků

Obrázek 1 Diagram uspořádání Melbourne Mercer Global Pension Indexu.....	66
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 Systém tvorby nových redukčních hranic.....	29
Tabulka 2 Minimální doba pojištění	35
Tabulka 3 Státní příspěvky v Kč poskytované ke spoření.....	44
Tabulka 4 Daňové zvýhodnění III. pilíře.....	44
Tabulka 5 Věkové skupiny (2016).....	56
Tabulka 6 Věkové skupiny (2066).....	59
Tabulka 7 Klasifikace penzijních systémů	68
Tabulka 8 Komparace důchodových systémů vybraných zemí EU	88

1 Úvod

S problematikou důchodových systémů obecně a nutností jejich reformy se v posledních letech potýká většina evropských států. V důsledku demografických změn evropské populace se tak průběžně financované penzijní systémy stávají neudržitelnými a v souvislosti s tím se prohlubují schodky ve státních rozpočtech, což vyvolává diskuze o možnostech politických a ekonomických řešení této situace.

V podmínkách České republiky se tato problematika řeší již od sametové revoluce, kdy se změnil politický režim. V dobách socialistického Československa se o občany v důchodovém věku staral stát, což ovlivnilo uvažování Čechů o vlastním důchodu na mnoho let dopředu i po změně tohoto režimu. S příchodem demokracie se lidem otevřely nové možnosti a demografické složení společnosti se po vzoru dalších evropských zemí začalo razantně měnit. Snižující se porodnost i zvyšující se úroveň zdravotní péče a celkové kvality života zapříčinily stárnutí populace. To představuje velký problém pro důchodový systém, který stojí především na prvním pilíři založeném na mezigenerační solidaritě. Proto byl první pilíř v roce 1994 posílen pilířem třetím, v němž dostali občané možnost si individuálně spořit a finančně se tak zajistit na stáří.

Stále se prohlubující deficit důchodového účtu a predikce dalšího demografického vývoje však ukázaly, že v co nejkratším časovém horizontu bude třeba provést další reformní kroky. Na tento popud proběhly v roce 2011 a 2013 „malá“ a „velká“ důchodová reforma. První reforma pouze upravila parametry zákona z roku 1994. Velká důchodová reforma už přinesla systematickou změnu ve smyslu zavedení dalšího pilíře důchodového spoření a český důchodový systém se tak stal po vzoru mnoha evropských států třípilířovým.

Ač se velká důchodová reforma díky rozložení penzijních dávek mezi státní a soukromý sektor může zdát jako efektivní prostředek k zajištění finanční udržitelnosti důchodového systému, byl druhý pilíř rychle odkázán ke svému zániku. To způsobila především politická a ekonomická nestabilita spojená s nízkým zájmem veřejnosti o druhý pilíř.

Před novou důchodovou komisí pod vedením Prof. PhDr. Martina Potůčka, CSc. nyní stojí výzva k nalezení cesty k ekonomické udržitelnosti důchodového systému, která bude realizovat změny na základě širšího konsenzu. Je totiž zřejmé, že nalezení řešení, které zajistí stabilitu důchodového systému a zároveň bude přijatelné pro české občany, není vůbec jednoduché.

2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je poskytnout doporučení pro zefektivnění důchodového systému v podmínkách České republiky ve smyslu zmírnění nedostatků a problémů, které narušují jeho funkčnost a dlouhodobou udržitelnost. Dílčím cílem je komparace s vybranými zeměmi EU.

Diplomová práce bude tvořena teoretickými východisky a analytickou částí. V kapitole teoretických východisek budou vysvětleny základní pojmy, popsána historie důchodových systémů v Evropě a následně podrobněji historie vývoje důchodového systému na území České republiky. Tato část práce se také bude zabývat deskripcí malé a velké důchodové reformy s popisem jednotlivých pilířů těchto důchodových reforem. V závěru této kapitoly budou popsány další změny důchodového systému, které byly zavedeny v roce 2016 a změny, které český důchodový systém čekají v nejbližším časovém horizontu. Cílem této části práce bude vymezit problematiku zabezpečení občanů ve stáří a charakterizovat současné podoby důchodového systému České republiky.

Analytická část této práce bude identifikovat současné problémy českého důchodového systému na základě analýzy demografického vývoje obyvatelstva na území České republiky a analýzy českého důchodového účtu. Analytická část bude dále provádět rozbor Melbourne Mercer Global Pension Indexu, což je matematický model porovnávající důchodové systémy 25 zemí světa. Samotný index je váženým průměrem tří subindexů – subindexu přiměřenosti, subindexu udržitelnosti a subindexu integrity. Na základě celkového indexu budou v této části práce dále analyzovány důchodové systémy vybraných zemí EU s jejich následným zhodnocením a komparací s důchodovým systémem České republiky.

Na základě poznatků získaných při vypracování teoretických východisek a z výsledků, které přinese analytická část práce, budou v závěru práce navržena doporučení pro další reformní kroky důchodového systému České republiky, která by mohla pomoci zajistit lepší stabilitu a dlouhodobou udržitelnost tohoto systému.

Pro vytvoření diplomové práce bude využita metoda sekundárního sběru dat, analýza dokumentu, syntéza, deskripce a komparace. Jako zdroj informací budou využita data zejména z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva financí, Českého statistického úřadu a studie Melbourne Mercer Global Pension Index 2015.

3 Teoretická východiska

3.1 Základní pojmy

Důchodový systém představuje formu, jakou obyvatelstvo dané země financuje definované důchodové dávky. Tento systém je jednotný, povinný, všeobecný a je budován na zásadě zásluhovosti. Základní všeobecné systémy jsou zpravidla koncipovány jako povinné a univerzální, zahrnující všechny obyvatele na území daného státu. Fungování a solventnost tohoto systému jsou garantovány státem.

Průběžný důchodový systém (PAYG - Pay As You Go) vychází z principu, že ekonomicky aktivní jednotlivci (tj. zaměstnanci a OSVČ) přispívají průběžně do penzijního systému a tyto platby jsou ihned použity k vyplácení penzí. Tento systém je založen na mezigenerační solidaritě a redistribuci. Až se dnešní ekonomicky aktivní lidé dostanou do důchodového věku, budou jejich penze hrazeny z příspěvků generace dnešních dětí atd.

Dávkově definovaný systém garantuje určitou výši penzijních dávek. Ty většinou určuje kombinace několika faktorů, jako je např. počet let, po které jedinec odváděl příspěvky do systému, výše příjmů jedince za určité období či výše tzv. aktuálního parametru, který stanovuje zákon. V tomto systému je tedy možné poměrně přesně spočítat výši penze mnoho let před vlastním odchodem do důchodu.

Příspěvkově definovaný systém již neposkytuje takovou míru jistoty ohledně výše budoucí penze jedince jako předchozí systém. Účastník platí stanovenou příspěvkovou sazbu a výše jeho budoucí penze závisí jak na velikosti odvedených příspěvků, tak na míře výnosu z investování jeho úspor na kapitálovém trhu.¹

¹ BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: Současný stav a potřeba reformy* [online]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp2500.pdf

Starobní důchod tvoří pravidelné platby vyplácené s cílem zachovat příjem jejich příjemců po odchodu do důchodu z výdělečného zaměstnání ve standardním důchodovém věku nebo podporovat příjem starých osob.²

I. pilířem je označován státní průběžný systém financování důchodů označovaný také jako PAYG (pay-as-you-go). Jedná se o povinnou státní formu zabezpečení v důchodovém věku. Ze státem právě vybraného důchodového pojištění jsou vypláceny důchody současným důchodcům.

II. pilíř představuje způsob zabezpečení na penzi, který je upraven zákonem č. 426/2011 Sb. o důchodovém spoření. Jedná se o vyvedení části důchodového pojištění na osobní důchodový účet klienta formou důchodového spoření.

III. pilíř je způsobem zabezpečení na stáří, který upravuje zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření. Výši spoření si určuje klient sám a stát ho ve spoření podporuje státními příspěvky a daňovým zvýhodněním.

3.2 Historie a vývoj důchodového systému

3.2.1 Historie důchodových systémů v Evropě

Již po staletí funguje lidská společnost na principu rodiny s velkým sociálním cítěním. Členové rodiny drží pospolu po celou dobu svého života a je tedy normální a přirozené, že jak se rodiče starají a vychovávají své děti, tak se později děti starají o své rodiče, kteří již nemají prostředky a sílu se o svou obživu postarat sami. Tato rodinná povinnost byla přirozená zejména do 19. století, kdy celé generace žily v jednom stavení.

² VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI. *Sdělení členům* [online]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/cm/831/831338/831338cs.pdf

V 19. století však přichází průmyslová revoluce, která přináší velký zásah do těchto běžně zažitých principů. V důsledku industrializace a s ní spojené urbanizace se lidé stěhují z venkova do měst za prací a koncept rodiny ustupuje do pozadí. Zatímco velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva odchází za prací do nově vznikajících průmyslových oblastí, starší generace zůstává na dožití na venkově. Rodina tedy začíná fungovat jako jednogeneční prvek a dále zaniká. Začíná se vyskytovat potřeba vyřešit otázku, kdo se postará o pracující, kteří si z důvodu vysokého věku již nejsou schopni obstarat obživu a nahradí tak částečně dřívější funkci rodiny.

Způsobem řešení se jeví systém, kdy ekonomicky aktivní obyvatelstvo během svého života přispívá do společného fondu společnosti, ze kterého jsou vypláceny finanční prostředky (důchody) lidem, jež už nejsou v ekonomicky aktivním věku a nejsou tedy schopni tyto prostředky získat sami. Tento systém je postavený na principu solidarity a dalších předpokladech spojených s demografickým vývojem společnosti jako je poměr přispěvovatelů do systému a počtu důchodců, kteří z těchto finančních prostředků budou čerpat.³

Tohoto sociálního problému si jako první všimá německý kancléř Otto von Bismarck a v roce 1881 zavádí v Německu systém sociálního pojištění založený právě na přispěvcích do společného státního fondu ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Tento systém je od počátku založen na principu solidarity a příznivém demografickém vývoji. Je zde mnohonásobně více přispívajících než vyplácených zejména díky vysoké věkové hranici odchodu do důchodu, která je nastavena na 70 let, a tudíž se čerpání příspěvků spoustu lidí ani nemá šanci dožít. Proto později v Německu dochází k tlaku na snižování této věkové hranice. Příspěvky do fondu jsou dané ze zákona pro všechny zaměstnavatele ve formě sociálního pojištění zaměstnanců a dávky se pak odvíjí od doby pojištění a výdělku jednotlivých osob. Tento systém se postupně stává vzorem pro průběžně financované systémy dalších zemí jako je například Francie, Rakousko či Itálie.

³ KREINDL Aleš, Současná role penzijních fondů v české republice a jejich trendy, s. 70.

Ve Velké Británii později vzniká další důchodový systém, který se stává vzorem pro obdobné systémy v jiných zemích. Autorem tohoto systému je lord William Beveridge, který má za cíl zabezpečit sociálními dávkami všechny obyvatele v období na počátku dvacátého století, v době mezi světovými válkami a hluboké hospodářské krize. Systém je založen na vysoké míře solidarity a v důsledku své rozsáhlosti poskytuje poměrně nízké dávky. Proto je zde kladen důraz na odpovědnost jednotlivce za výši svého důchodu tak, že si sám zřídí další připojištění. Výše tohoto připojištění je velmi individuální a odvíjí se od ekonomické situace jedince, ale také od jeho osobní odpovědnosti. Takovýto model používají např. v Irsku, Norsku či Švýcarsku. Koncepčně se tento model podobá dnešním moderním důchodovým systémům.⁴

Vlivem politických, ekonomických a demografických změn v Evropě se jednotlivé systémy různě upravují. Některé úpravy jsou pouze krátkodobého charakteru, jinde si však uvědomují nutnost provést reformu důchodového systému, která bude mít dlouhodobý dopad. K myšlence reformy celého důchodového systému se koncem dvacátého století začínají uchylovat téměř všechny vyspělé země, což vyplývá především z demografických vývoje a jejich odhadů. Největším problémem, který vede k nutnosti reformy, je klesající počet ekonomicky aktivních obyvatel v poměru ke zvyšujícímu se počtu osob v důchodovém věku. To tedy znamená snižující se příspěvky do průběžného systému a na druhé straně zvyšující se sumu čerpaných finančních prostředků. Tento problém lze řešit posunutím hranice důchodového věku, avšak toto řešení je udržitelné jen z krátkodobého hlediska a dotčená veřejnost na něj reaguje s negativním ohlasem. Jako další možnost se nabízí úprava financování důchodového systému, jež je financován ze státních prostředků, rozšířením o další „pilíře“, které jsou naopak financovány z prostředků soukromých.

⁴ DROZD, Zdeněk. *Zajištění stáří navzdory státnímu sociálnímu systému*. Praha, s. 42

V posledních letech se v Evropě řeší otázka, zda je možné posílit stávající důchodové systémy zemí, jež jsou součástí integrace v rámci Evropské Unie, přísunem ekonomicky aktivních obyvatel z rozvojových států. Tito obyvatelé by měli partikulárně nahradit stárnoucí ekonomicky aktivní obyvatele příslušné země. Na druhou stranu s sebou nese toto řešení riziko vznikajících problémů spojených s kulturními a politickými odlišnostmi, se kterými se nyní potýká většina evropských zemí.⁵

3.2.2 Základní typy konstrukce důchodového systému

Mezi základní typy konstrukce důchodového systému patří Bismarckův pojistný systém, jenž vznikl ve střední Evropě a je představitelem klasického pojistného systému zavedeného Bismarckem, a Beveridgeův systém, který představuje model jednotného důchodu ve výši stanovené na úrovni minimální mzdy, životního minima či níže. Na základě historických, ekonomických a sociálních situací v řadě zemí vznikaly různé kombinace těchto dvou základních teoretických modelů, z nichž jsou nejčastější dva typy – pojistný systém s minimální výší a dvousložkový důchod.

Bismarckův pojistný systém

V tomto systému se výše důchodu přímo odvíjí od zaplaceného pojistného stanoveným procentem (obvykle odvozeného od doby pojištění) z průměrného výdělku, které je určeno za poměrné dlouhé období. Konkrétní parametry jsou zpravidla každý rok upravovány s tím, jak rostou mzdy. To se týká zejména konstrukce maxima vyměřovacího základu pro pojistné, maxima vyměřovacího základu pro výpočet důchodu či hranice redukce tohoto vyměřovacího základu. Pro zamezení vzniku rozdílů mezi nově přiznávanými důchody a vyplácenými důchody se důchody vyplácené každoročně přepočítávají nebo jsou navyšovány procentní částkou, která odpovídá růstu mezd.

⁵ KREINDL Aleš, Současná role penzijních fondů v české republice a jejich trendy, s. 70.

Beveridgeův (flat-rate) systém

Zde je pro výši důchodu určena jednotná částka pro všechny trvale žijící osoby v určitém věku, jako je tomu např. v Nizozemí, nebo je tato částka závislá na době pojištění (Velká Británie). Tento systém neumožňuje vznik rozdílů mezi důchody z různých období. Výše důchodů je pravidelně upravována podle toho, jak rostou ceny, dosažením určitého kritéria nebo každý rok k určitému dni. V zemích, kde se tento systém používá, se příjmy občanů v důchodovém věku diferencují zejména jejich účastí v některých tradičních a rozvinutých připojišťovacích systémech, které nejčastěji organizuje zaměstnavatel.

Pojistný systém se stanoveným minimem

Tento systém je modifikací Bismarckova systému, ve kterém je možné přiznat minimální důchod bez ohledu na výši zaplaceného pojistného, důležitá je však stanovená doba pojištění. Vyplácené důchody mohou být navýšeny procentní sazbou a současně nejméně o určenou minimální částku.

Dvousložková konstrukce

Je kombinací Bismarckova a Beveridgeova systému. Na základě konkrétní sociální a ekonomické situace je možné v důchodovém systému posilovat nivelizační prvek (zvyšuje se 1. složka o pevné částky), anebo naopak prvek ekvivalence (procentní zvyšování 2. složky). Možná je i kombinace posilování obou prvků, a to jak u nově přiznávaných důchodů, tak i u vyplácených důchodů. Tento systém umožňuje různě kombinovat valorizaci na základě životních nákladů a vývoje mezd. I zde je nutné udržovat homogenitu systému a to zvyšováním jak vyplácených důchodů, tak i parametrů důchodů nově přiznávaných podle stejných principů.⁶

⁶ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, s. 187

3.2.3 Historie důchodového systému ČR

Počátky českého sociálního, potažmo důchodového pojištění spadají již do 2. poloviny 19. století, kdy české země patřily do Rakouska – Uherska. Rakousko – Uherská monarchie vycházela z Bismarckových opatření, kdy vzniklo několik soustav nemocenského a důchodového pojištění. První zákon o nemocenském a úrazovém pojištění byl přijat v roce 1888, avšak kvůli špatné politické situaci se na zákon o penzijním pojištění muselo čekat až do roku 1908, kdy vznikl zákon o starobním a invalidním pojištění zaměstnanců v soukromém sektoru.

První zákony upravující důchodové a nemocenské pojištění

Zákon z roku 1908 byl po roce 1918 převzat do právního řádu Československé republiky, nicméně zahrnoval pouze část ekonomicky aktivního obyvatelstva a jen jedné pětině obyvatelstva se dostávalo sociálního zabezpečení. Nejvýhodněji zabezpečeni byli především úředníci soukromého sektoru a státní a veřejní zaměstnanci, naopak některé skupiny nebyly zabezpečeny vůbec. Tuto rozdílnost sjednotil v roce 1924 zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který zavedl penzijní pojištění pro všechny dělníky společně s nemocenským pojištěním pro státní zaměstnance. Zákon zahrnoval pojištění všech obyvatel pracujících na území tehdejšího Československa, vykonávajících státní službu či obyvatele v učňovském poměru. Zákon také přinesl organizační sjednocení sociálního pojištění pro občany dělnických povolání vznikem Ústřední sociální pojišťovny. Ta měla na starosti správu invalidního a starobního pojištění či nemocenské pokladny, jež byly nově označovány jako nemocenské pojišťovny.⁷

⁷ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, s.170

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. byl rozdělen na 5 částí, tvořilo ho 228 paragrafů a byl postaven na těchto zásadách:

1. Invalidní a starobní pojištění bylo v jednotném rizikovém a finančním celku, který byl spojen s jinak samostatným nemocenským pojištěním pouze na organizační bázi.
2. Z dělnického invalidního a starobního pojištění se poskytovaly důchody jako opakující se dávky, ale také jako dávky jednorázové. Dávky byly především nárokové (obligatorní), avšak v některých případech se vyskytovaly i dávky dobrovolné (fakultativní). Mezi základní dávky patřil invalidní důchod (podmíněn ztrátou výdělečné schopnosti) a starobní důchod. Na starobní důchod náležel nárok po dosažení 65. roku života, pokud opustil zaměstnání nebo pakliže jeho výdělek klesl nejméně na polovinu výdělku zdravého zaměstnance. Pozůstalým náležel nárok na vdovský a sirotčí důchod. Odbytné se poskytovalo z jednorázových dávek pozůstalým po pojištěnci či důchodci.

Nárok na důchod vznikl po uplynutí určité doby pojištění (čekací doba). Tato doba byla stanovena na 150 příspěvkových týdnů. Dále byl nárok podmíněn skutečností, že pojistný případ (invalidita, dovršení 65. roku věku či úmrtí) musel nastat během trvání pojištění nebo alespoň v tzv. ochranné lhůtě, která byla stanovena na jeden rok po zániku pojištění. Minimální výše dávek dělnického pojištění činila po třech letech pojištění 1 130 korun za rok (méně jak 95 korun měsíčně), po 10 až 20 letech se dávky pohybovaly od 1 800 do 2 400 korun ročně (150 – 200 korun měsíčně). Naopak nejvyšší invalidní a starobní důchod činil 5 400 korun ročně (450 korun měsíčně). Tento důchod náležel pojištěncům, kteří byli pojištěni v nejvyšší mzdové třídě a to nepřetržitě 50 let, každý rok minimálně 50 týdnů.

3. Mimo dávek peněžitých byla zavedena léčebná péče jako fakultativní dávka. Tato dávka byla poskytována za účelem odvrátit nebo odsunout možnou invaliditu v případech, kde už nastala.
4. Některé dávky nemocenského pojištění se omezily. Zavedena byla tzv. absolutní karence, tudíž dávky nemocenské náležely až od čtvrtého dne pracovní neschopnosti.

Celý tento systém byl založen na vyrovnané bilanci příjmů a výdajů. Pojistné bylo hrazeno zejména zaměstnavateli a zaměstnanci, v některých částech sociálního pojištění pouze zaměstnavateli (např. úrazové pojištění). V ostatních případech polovinu příspěvků hradil pojištěnec a polovinu zaměstnavatel. Zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří byl jednou z nejvýznamnějších sociálních reforem Československa mezi dvěma světovými válkami. Další rozvoj sociálního pojištění poznamenala vleklá celosvětová ekonomická krize a následně okupace v březnu 1939.⁸

Zákony po únoru 1949

Před koncem druhé světové války se československá vláda zavázala v Košickém programu k vytvoření národního systému sociálního pojištění. V únoru roku 1948 se dostali k moci komunisté a krátce na to poslanecká sněmovna odhlasovala Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který byl ucelenou koncepcí, jež nahradila systémy z konce 19. a začátku 20. století. Národní pojištění mělo být obecné pro všechny občany s co nejširším rozsahem sociální události s nejvhodnějším způsobem zabezpečení. Byly koncipovány nové druhy dávek, jako jsou např. rodinné přídatky a důchod manželky a došlo k organizačnímu sjednocení všech druhů pojištění. Bylo stanoveno pojistné na důchodovém pojištění ve výši 10% z vyměřovacího základu a to stejným dílem pro zaměstnance i zaměstnavatele. Určitými částkami, které měly přispět k vytvoření rezervy, do fondu přispíval i stát. Vzhledem k politické ideologii systém neuvažoval poskytování dávek v nezaměstnanosti. První velkou reformu tohoto zákona představoval zákon č. 102/1951, který oddělil nemocenské pojištění od důchodového, svěřil ho do přímé správy Revolučního odborového hnutí a jeho provádění převedl do závodů. Důchodové pojištění bylo spravováno Státním úřadem důchodového zabezpečení.

⁸ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *80 let sociálního zabezpečení* [online]. Dostupné z [www: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf](http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf).

Další reforma proběhla v roce 1956, jež zavedla státní sociální pojištění financované přímo ze státního rozpočtu a zrušila tak dosavadní systém financování. Tato reforma přinesla vyplácení důchodů mužům v 60 letech a ženám v 55 letech po odpracovaných 20 letech. Výše vypláčeného důchodu se pak odvíjela od výše mzdy, počtu odpracovaných let a také druhu práce. Reforma přinesla také rozdělení zaměstnanců do tří pracovních kategorií podle rizikovosti, obtížnosti a společenského významu. Např. do první kategorie patřila povolání, jako jsou horníci, hutníci, letci či námořníci. Tato kategorie měla nárok na odchod do důchodu již v 55 letech věku po 15 odpracovaných letech. Do druhé kategorie byli řazeni pracovníci vystavováni zdravotnímu ohrožení (přítomnost nemocí či radioaktivních a toxických látek). Nejširší kategorií byla kategorie třetí, kam spadali všichni ostatní pracovníci (90 %). Reforma také při výpočtu důchodového věku zohledňovala porodnost u žen.

Dosavadní systém byl velmi finančně náročný, neboť počet osob pobírajících důchod činil 37% všech pracujících. V roce 1964 tak proběhla další reforma s cílem snížit náklady na sociální zabezpečení, které v té době činily 14,7 miliardy korun. V důsledku toho se prodloužila předepsaná doba odpracovaných let z 20 na 25 let, byla zavedena maximální hranice pro invalidní a starobní důchody, které byly navíc zdaňovány, a zakázala se kumulace penze s pracovními příjmy. Tato reforma oslabila princip zásluhovosti, což u lidí vyvolalo nesouhlasné reakce.

Nedostatky tohoto zákona napravila reforma z roku 1975, která sjednotila celý systém a zahrнула do něj i pracovníky v zemědělství. Významným krokem bylo zrušení zdanění důchodů, usnadnění kumulace důchodů a pracovních příjmů spolu se zvýšením jejich maximálních hranic, což opět posílilo zásluhové hledisko. Všeobecně se zvýšilo až 90 % důchodů. V roce 1975 bylo v Československu 3,4 milionu osob pobírajících penzi a náklady na vyplácení penze vrostly na 86 miliard korun. Ač zde byla zřetelná snaha o postupné zlepšení, režim nevyřešil problém adaptace důchodů na vývoj mezd. Další navýšení řešila až třítapová reforma, kdy v roce 1987 došlo k prvnímu zvýšení důchodů navýšením rozpočtových zdrojů, v další etapě (1988) se posílil princip zásluhovosti a poslední etapa měla být ve znamení zavedení systému adaptace důchodů na vývoj mezd, což už komunistická vláda nestačila stihnout.⁹

⁹ RYS, Vladimír. *Česká sociální reforma*, s. 75

3.2.4 Vývoj po roce 1989

Po politických změnách roku 1989 se v roce 1990 formovala nová sociální reforma, která se nesla v duchu společenské transformace. V první fázi se shromažďovaly statistické údaje a zahraniční zkušenosti, na jejichž základě v roce 1990 předložilo Občanské hnutí federální vládě možný scénář sociální reformy se základními body a cíli společenské transformace do roku 1992. Mezi tyto cíle patřila sociální spravedlnost, ochrana slabých a práce neschopných osob či důraz na rodinnou politiku a sociální zabezpečení. Z toho vyplynul úkol zavést jednotný systém sociálního zabezpečení pro všechny občany, který bude zahrnovat jak důchodové, tak i nemocenské a invalidní pojištění. Tento systém měl také umožňovat dobrovolné připojištění občanů.¹⁰

Úpravy důchodového systému po sametové revoluci

Z těchto úkolů vzešlo několik zákonů; Zákon č. 110/1990 Sb., o sociálním zabezpečení OSVČ a Zákon č. 180/1990 S. o organizaci nemocenského zabezpečení, na jehož základě vznikla Česká správa sociálního zabezpečení. Zákon č. 582/1991 Sb. nastínil soustavu sociálního zabezpečení, která byla založena na sociálním pojištění odděleném od státního rozpočtu, státních dávkách rodinné péče, sociální péči, dávkách v nezaměstnanosti a na základní zdravotní péči. Dalším důležitým milníkem byl Zákon č. 42/1994 Sb., o důchodovém připojištění, což byl finanční produkt, na jehož základě měli občané možnost ukládat své finanční prostředky do soukromých fondů se státním příspěvkem. Zákon o důchodovém připojištění byl několikrát upravován a novelizován, například v roce 1999 novelou zákona č.170/1999 Sb. Hlavním cílem této novely bylo motivovat účastníky důchodového připojištění k vyšším částkám příspěvků. V roce 1995 byl přijat zákon č. 155/1995 Sb., jenž vstoupil v účinnost 1.1.1996. Tento zákon definoval rozdělení důchodového systému na dva základní pilíře. První pilíř byl postavený na principu průběžného financování s povinnou účastí pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele. Tento pilíř reguluje stát. Naopak druhý pilíř zajišťují soukromé společnosti a účast v tomto pilíři je čistě dobrovolná. Tento pilíř představovalo právě důchodové připojištění se státním příspěvkem.

¹⁰ RYS, Vladimír. *Česká sociální reforma*, s. 79

Tento zákon také přinesl zvyšování důchodového věku, prodlužování povinné doby pojištění postupně na 30 let, zpřesnění definice invalidity, ukotvení valorizace a celý systém byl díky této právní úpravě sladěn s pravidly EU.

V dalších letech došlo k navyšování vyplácených důchodů, ale také počtu penzistů. Rok 1996 přinesl zavedení zvláštního účtu důchodového připojištění v rámci státního rozpočtu, který umožňoval přesně definovat bilanci systému důchodového pojištění. V tomto roce také klesla sazba pro odvod pojistného z 27,2% na 26%. V roce 1997 došlo v rámci úsporných opatření k omezení zápočtu některých náhradních dob pojištění a ke zpřísnění valorizačních podmínek. Jak již bylo zmíněno, v roce 1999 proběhla novela zákona o penzijním připojištění. Zvýšila se bezpečnost vkladů, zvýšil se státní příspěvek a především se zavedlo daňové zvýhodnění příspěvku zaměstnavatele, tak i samotného účastníka. Cílem této novely bylo zvýšit počet účastníků v důchodovém připojištění, tak i zvýšit peněžní částky, které si účastníci do systému ukládali. V obou směrech byla tato novela úspěšná.

Podněty pro vznik důchodové reformy

1.1.2004 byl přijat zákon č. 425/2003 Sb., který dočasně zrušil krácený předčasný důchod, zvýšil odvody pojistného z 26 % na 28 % a zvýšil důchodový věk (postupné dosažení jednotné hranice 63 let u mužů, 59 let u bezdětných žen).¹¹ V tomto roce se začalo hovořit o nutnosti důchodové reformy, což zapříčinily demografické analýzy možného vývoje populace, které naznačily, že by tento vývoj mohl v následujících letech značně ovlivnit stabilitu celého důchodového systému. Stávající důchodový systém nebyl z pohledu demografického vývoje a daňové politiky státu dlouhodobě udržitelný, neboť na jedné straně přibýval počet lidí pobírajících důchod a na straně druhé ubýval počet přispěvovatelů do tohoto systému.

¹¹ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, s. 173

Za účelem přípravy důchodové reformy byla v roce 2004 sestavena tzv. Bezděkova komise. Komisi vedl Vladimír Bezděk a její členy tvořili odborníci napříč politickým spektrem. Ač tato komise podala pět návrhů na důchodovou reformu, žádný nebyl uskutečněn a komise byla rozpuštěna. V roce 2010 došlo k jejímu opětovnému sestavení za stejným účelem a pod stejným vedením. Potřeba důchodové reformy byla totiž stále aktuálnější.¹²

V závěrečné zprávě Bezděkovy komise byl český důchodový systém klasifikován jako extrémně solidární, nedostatečně diverzifikovaný a jeho dosavadní podoba jako riziková pro stát i jednotlivce. Z této zprávy vychází zřetelná tendence pokračovat v postupných parametrických úpravách, které je třeba včas nastínit občanům pro jejich včasnou přípravu na novou situaci. Občanům už nebude stačit účast v povinném průběžně financovaném pilíři a pro zamezení výrazného poklesu jejich životní úrovně se budou muset účastnit dobrovolného spoření. Pro úspěšnou důchodovou reformu je klíčové nalezení výrazné společensko-politické shody nad její podobou a dále stabilní řešení se všemi jeho parametry v čase.¹³

3.3 Malá a velká důchodová reforma

Jak napovídají předchozí kapitoly této práce, reforma českého důchodového systému byla nevyhnutelná a pro udržení průběžného systému vlády podnikají nepatrné „reformní“ kroky prakticky již od samotného zavedení tohoto systému napříč generacemi. Dosavadní penzijní systém byl založen na určité solidaritě osob z vyšších příjmových skupin s těmi, kteří mají příjmy nižší. Tento penzijní systém byl po dlouhá léta nastaven tak, že oproti lidem z nižších příjmových skupin dostávali lidé s vyššími příjmy poměrově znatelně nižší starobní důchod. Právě výrok Ústavního soudu, který sdělil, že stát je z hlediska důchodového systému příliš solidární, avšak nezasluhový, byl významnou pohnutkou pro následující reformní kroky.

¹² Pojisteno.cz. *Bezděkova komise informuje* [online]. Dostupné z: <http://www.pojisteno.cz/penzijni-pripojisteni/bezdekova-komise-informuje/>

¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Závěrečná zpráva PES* [online]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cistopis.pdf

Důchodová reforma jako taková začala platit od roku 2011. Malá důchodová reforma přinesla zejména parametrické změny v dosavadním důchodovém systému, aby odstranila nedostatky, které odhalil Ústavní soud, a současně zajistila dlouhodobou udržitelnost průběžně financovaného pilíře. Pouze parametrické úpravy však pro udržení životaschopnosti prvního pilíře výhledově nebudou stačit a proto v lednu roku 2013 vstoupila v platnost tzv. velká důchodová reforma, která posílila dosavadní dvoupilířový důchodový systém o další pilíř s možností vyvážení části peněžních prostředků z průběžného důchodového systému do soukromých penzijních fondů a přenesla tak část zodpovědnosti za své důchody na samotné občany.

3.3.1 Malá důchodová reforma

Malá důchodová reforma je v podstatě novelou zákona o důchodovém pojištění (č. 220/2011). Tato novela nabyla účinnosti dne 22.7.2011. Dalšími významnými dny v této novele jsou pak dny 30.9.2011 a 1.1.2012. Dne 22.7.2011 se změnila definice průměrné mzdy používané pro stanovení vyměřovacího základu. Některé kompetence byly přesunuty z vlády na MPSV a rovněž byla i upravena valorizace důchodů. Na konci září téhož roku vstoupila v platnost změna stanovení výpočtového základu a nastavila se nová metodika prodlužování věku odchodu do důchodu. Leden následujícího roku pak přinesl změny způsobu určování základní výměry a změny pravidel pro vdovské a vdovecké důchody.

Mimo potřeby parametrických úprav za účelem vyšší udržitelnosti průběžného systému byl hlavním důvodem pro malou důchodovou reformu nález Ústavního soudu ze dne 23.3.2010, který shledal dosavadní český důchodový systém jako přehnaně solidární a málo zásluhový.

K datu 30.9.2011 tak bylo zrušeno Ustanovení § 15 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, které říká: „*Výpočtovým základem je osobní vyměřovací základ (§ 16), pokud nepřevyšuje částku 10 500 Kč. Převyšuje-li osobní vyměřovací základ částku 10 500 Kč, stanoví se výpočtový základ tak, že částka 10 500 Kč se počítá v plné výši, z částky osobního vyměřovacího základu nad 10 500 Kč do 27 000 Kč se počítá 30 % a z částky osobního vyměřovacího základu nad 27 000 Kč se počítá 10 %*“¹⁴

Toto ustanovení bylo dle ÚS v rozporu s články ústavy o obecné rovnosti a rovnosti v základních právech. Podle Ústavního soudu by tak lidé s vysokými příjmy (a tedy i vyššími odvody do důchodového systému) měli dostávat rovněž vyšší důchody, než tomu bylo doposud.

Způsob stanovení výpočtového základu

Od 30.9.2011 malá důchodová reforma změnila tzv. redukční hranice (RH) pro stanovení výpočtového základu důchodu u procentní výměry důchodu mezi lety 2011 a 2015. Ty jsou nově vázány na průměrnou mzdu přímo v zákoně. „*Za průměrnou mzdu se pro účely tohoto zákona považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu; vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Průměrná mzda stanovená pro kalendářní rok podle věty první však nesmí být nižší než průměrná mzda stanovená pro bezprostředně předcházející kalendářní rok.*“¹⁵

¹⁴ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 15

¹⁵ Zákon č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, § 15

Tabulka 1 Systém tvorby nových redukčních hranic

	Do 30.9.2011	Po 30.9.2011	2012	2013	2014	2015
Zápočet do 1. RH	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
Zápočet nad 1. RH do 2. RH	30 %	29 %	28 %	27 %	26 %	26 %
Zápočet nad 2. RH do 3. RH	10 %	13 %	16 %	19 %	22 %	0 %
Zápočet nad 3. RH	10 %	10 %	8 %	6 %	3 %	0 %
1. RH v % prům. mzdy		44 %	44 %	44 %	44 %	44 %
2. RH v % prům. mzdy		116 %	116 %	116 %	116 %	400 %
3. RH v % prům. mzdy		400 %	400%	400 %	400 %	
1. RH v Kč	11 000	10 886	11 061	11 389	11 415	11 709
2. RH v Kč	28 200	28 699	29 159	30 026	30 093	106 444
3. RH v Kč		98 960	100 548	103 536	103 768	

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z www.ucetnikavarna.cz

Tabulka 1 ukazuje systém tvorby nových redukčních hranic a jejich aplikace v období od 30. září 2011 do konce roku 2015 (pro srovnání je uveden i právní stav účinný do 29. září 2011). Např. pro důchody, které byly přiznány v roce 2014, se výpočtový základ stanovil z osobního vyměřovacího základu tak, že do částky 11 415 Kč se počítalo 100 %, z částky nad 11 415 Kč do 30 093 Kč se počítalo 26 %, z částky nad 30 093 Kč do 103 768 Kč se počítalo 22 % a z částky převyšující 103 768 Kč se počítalo 10 %.

V roce 2016 se pro výpočet důchodů využívají pouze dvě redukční hranice. Spodní redukční hranice je ve výši 44% z průměrné mzdy a vrchní redukční hranice je ve výši 400% průměrné mzdy. Průměrná mzda pro rok 2016 činí 27 006 Kč. Spodní redukční hranice je tedy 11 883 Kč a horní 108 024 Kč. V prvním redukčním pásmu se osobní vyměřovací základ započítává ze 100 %, v druhém redukčním pásmu z 26 %. K částce nad druhou redukční hranici se již nepřihlíží.

Valorizace

Mimo zvyšování věku odchodu do starobního důchodu malá důchodová reforma upravila podmínky valorizace čili zvyšování důchodů. Od roku 2012 vláda nemůže valorizovat důchody libovolně na základě svého momentálního uvážení. Princip valorizování však zůstal neměnný a bude se užívat i v budoucnu. Cílem tohoto reformního kroku bylo zamezit valorizování důchodů za účelem získání popularity ve prospěch určitých politických stran v předvolebním období. Valorizace je založena na principu odvíjení se od indexu spotřebitelských cen (100 %) a růstu reálných mezd (1/3). Původně měly být důchody od 1. 1. 2013 valorizovány o třetinu růstu mezd a o třetinu zvýšení spotřebitelských cen, tedy od roku 1989 nejpomalejší růstové schéma přispívající k dalšímu snižování náhradového poměru. V rámci vládních škrťů mezi lety 2013-2015 bylo schváleno, že v tomto období budou penze valorizovány pouze o třetinu procentního přírůstku indexu spotřebitelských cen. Všechny důchody, jež byly přiznány do konce roku 2015, se od lednové splátky důchodu v roce 2016 valorizují. Valorizace zvyšuje pouze základní výměru důchodu o 40 Kč, ke zvýšení procentní sazby nedochází. V roce 2016 tak činí základní výměra starobního, invalidního, vdovského či sirotčího důchodu 2 440 Kč. Všechny důchody přiznané do konce roku 2015 se tak zvýší o 40 Kč bez výjimky. Nízká valorizace je způsobena minimální inflací v předchozím období.¹⁶

Věk odchodu do důchodu

S cílem zvýšit dlouhodobou finanční udržitelnost prvního pilíře, vstoupila v platnost 1. ledna 2012 další část malé důchodové reformy, jež oproti dosavadnímu nastavení výrazně zvýšila věk potřebný pro odchod do důchodu. Změny se dotýkají zejména osob narozených po roce 1965, kteří budou odcházet do důchodu až po dosažení 65. roku života. Tato reforma také upravila tempo růstu důchodového věku. To se zvýšilo o dva měsíce ročně pro muže a o šest měsíců ročně pro ženy. U osob narozených po roce 1975 došlo ke sjednocení a tempo růstu důchodového věku se nyní zvyšuje o dva měsíce za rok pro obě pohlaví. Tyto osoby pak budou odcházet do důchodu téměř v 67 letech.

¹⁶ GOLLA, Petr. *Důchod v roce 2016 v deseti číslech* [online].

K úplnému sjednocení pro všechny tedy dojde v roce 2041. Ve světě málo využívaná rozdílná úroveň důchodového věku žen podle počtu vychovaných dětí, která neodpovídá zásadám rovnosti mužů a žen v sociálním zabezpečení, bude postupně zrušena. Mladším ročníkům se i nadále bude prodlužovat důchodový věk o dva měsíce ročně. Lidé narození v roce 2016 půjdou důchodu až ve věku 73 let a 6 měsíců. Kompletní tabulka nároku na odchod do důchodu je k nahlédnutí v příloze č. 1.¹⁷

Další parametrickou změnou je prodloužená doba pojištění, která v roce 2010 činila 26 let. Ta bude postupně prodlužována až na 35 let od vstupu do důchodu v roce 2018 a dále.

Změny nároku na vdovský (vdovecký) důchod

Novela zrušila jednorázovou výplatu částky ve výši 12 měsíčních splátek při zániku nároku na vdovský či vdovecký důchod uzavřením nového manželství. Lhůta pro možnost opětovného vzniku nároku na vdovský nebo vdovecký důchod, pokud dojde znovu ke splnění zákonem stanovených podmínek (péče o nezaopatřené dítě, péče o rodiče závislé na péči ve II. a IV. stupni apod.), se zkrátila z pěti let na dva roky. Změna se týká nároků vzniklých po 31.12.2011.

Vyšší krácení u předčasného důchodu

Od roku 2012 je vyšší krácení u předčasného důchodu než v předcházejících letech. Zatímco do roku 2012 bylo krácení v prvních 720 kalendářních dnech předčasnosti 0,9 % výpočtového základu za každých 90 dní, od roku 2012 je krácení od 361. dne do 720. dne 1,2 % výpočtového základu. Do předčasného důchodu je možné v současné době odejít nejdříve 3 roky před dosažením řádného důchodového věku. Od roku 2012 činí krácení při odchodu do předčasného důchodu o 3 roky dříve 15,9 % výpočtového základu.¹⁸

¹⁷ JANDA, Josef. *Zajištění na stáří: Jak se co nejlépe připravit na podzim života*, s. 38

¹⁸ ŠTEFKO, Martin a Vladimír VOŘÍŠEK. Důchody po malé důchodové reformě. In: *Účetní kavárna* [online]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34560v44172- Duchody-po-male-duchodove-reforme/#footnote6>

3.3.2 Velká důchodová reforma

Česká „velká“ důchodová reforma se realizovala k počátku roku 2013. Podstatou velké důchodové reformy bylo, že si lidé mohli vyvést část peněz z průběžného důchodového systému do nově vzniklých penzijních společností. Spoření se tedy uskutečňovalo v soukromých penzijních fondech. Velká důchodová reforma tímto krokem zavedla tzv. druhý pilíř důchodového systému. Název „velká“ je lehce zavádějící, neboť o velkou důchodovou reformu by se jednalo v případě, že by byla účast v nově vzniklém pilíři povinná (jako tomu bylo např. v Polsku, Maďarsku či na Slovensku). Velká důchodová reforma měla za úkol zajistit dlouhodobou finanční udržitelnost průběžného pilíře důchodového pojištění, avšak následné politické rozhodnutí udělat z povinného spoření dobrovolné důležitost této reformy značně degradovalo. 1.1.2016 byl druhý pilíř zrušen.

Spoření v druhém pilíři v praxi fungovalo tak, že se část finančních prostředků z placeného sociálního pojištění převedla na účet u penzijní společnosti. Tomuto procesu se říká opt-out. V současné době činí odvod sociálního pojištění 28 % z hrubé mzdy. Velká důchodová reforma umožnila odvádět do státního rozpočtu pouze 25 % s tím, že zbylá 3 % z hrubé mzdy se odváděla na soukromý účet u penzijní společnosti. Tato možnost byla podmíněna odvodem dalších 2 % z hrubé mzdy zaměstnance na tento soukromý účet. Celkově si tak zaměstnanec v druhém pilíři mohl spořit 5 % hrubé mzdy.¹⁹

Smyslem této reformy bylo, že v rámci opt-outu po dosažení důchodového věku získá člověk nárok na dvě penze. Jednu penzi by pobíral z průběžného důchodového systému a druhou ze svého soukromého účtu u penzijní společnosti. U svého soukromého spoření si pak mohl pojištěnec vybrat ze čtyř investičních strategií pro zhodnocování svých peněžních prostředků. Investovat bylo možné do státních dluhopisů, konzervativně, vyváženě či dynamicky. Tyto důchodové fondy byly investičními, příspěvkově definovanými produkty. Výplatu důchodů si účastník mohl vybrat jako doživotní starobní důchod, doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let, starobní důchod na dobu 20 let nebo sirotčí důchod na dobu 5 let.

¹⁹ JANDA, Josef. *Zajištění na stáří: Jak se co nejlépe připravit na podzim života*, s. 45

Zákon také stanovil výši odměny penzijní společnosti, jež nesměla přesáhnout 3,5 % průměrné mzdy, a dále také reguloval výši poplatků za správu těchto fondů, jakož i výši provizí za získání klientů. Dle zákona o penzijním spoření mohla penzijní společnost požadovat úplatu nejvýše:

1. 0,3 % z objemu aktiv v důchodovém fondu státních dluhopisů
2. 0,4 % z objemu aktiv v konzervativním důchodovém fondu
3. 0,5 % z objemu aktiv ve vyváženém důchodovém fondu
4. 0,6 % z objemu aktiv dynamického důchodového fondu

Dosažením důchodového věku si pojištěnec za své úspory u fondu měl „zakoupit“ penzijní produkt u některé ze soukromých životních pojišťoven. Zákon zakazoval provize za získání klienta pojišťovny. Pro účast se mohli do prvního pololetí roku 2013 rozhodnout všichni pojištěnci, poté už jen lidé do 35 let věku s tím, že ze systému již není možné vystoupit. Uvedené pravidlo platilo pro ty, kteří byli v lednu 2013 aktivní na trhu práce, resp. platili nebo za ně zaměstnavatel odváděl pojistné na důchodové pojištění. Pokud nedošlo k naplnění tohoto předpokladu (např. rodiče na rodičovské dovolené nebo osoby pracující v zahraničí), nediskvalifikovalo uplynutí lhůty 6 měsíců tyto osoby z účasti. Šestiměsíční lhůta těmto osobám započala v okamžiku prvního zaplacení pojistného.²⁰

Velká důchodová reforma zavedla také tzv. předdůchody. V praxi to znamená, že pokud má účastník alespoň dva (nejvýše pět) let do důchodu a zároveň má naspořeno ve třetím pilíři tolik, aby měsíční výplata mohla činit minimálně 30 % průměrné mzdy, pak získává možnost čerpat své úspory v podobě renty. Zdravotní pojištění za něj bude platit stát a nedojde ke krácení jeho důchodu z prvního pilíře.²¹

²⁰ JANDA, Josef. *Zajištění na stáří: Jak se co nejlépe připravit na podzim života*, s. 45

²¹ LOUŽEK, Marek. *Důchodová reforma*, s. 66

3.4 Důchodový systém ČR po velké důchodové reformě

Po velké důchodové reformě byl důchodový systém ČR založen na povinném základním důchodovém pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, dále na důchodovém spoření podle zákona č. 426/2011 Sb. a na doplňkovém penzijním spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., které nahradilo penzijní připojištění se státním příspěvkem dle zákona č. 42/1994 Sb. Zajistit se na stáří umožňují i dobrovolné doplňkové systémy jako jsou produkty komerčních pojišťoven (např. životní pojištění). V ČR je v současné době absence v EU jinak obvyklých zaměstnavatelských penzijních systémů.

3.4.1 I. pilíř

Prvním pilířem je průběžný důchodový systém. V České republice je povinnost z většiny příjmů odvádět důchodové pojištění. Takto vybrané peníze stát obratem využije na vyplácení současným důchodcům. Tento způsob financování důchodů se nazývá „průběžný“, bývá také označován jako PAYG (Pay-as-you-go). Základní povinné důchodové pojištění je tedy dávkově definované (DB) a průběžně financované (PAYGO), je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby. Zákon platí stejně pro všechny pojištěnce a neexistují zde speciální odvětvová či profesní schémata. Lze identifikovat pouze některé odchylky organizačně-administrativního hlediska, které platí pro tzv. silové rezorty (např. vojáci, hasiči, policisté, celníci). Důchod z prvního pilíře pobírá více než 99 % obyvatel v důchodovém věku.²²

Druhy dávek

Ze základního důchodového pojištění se poskytují tyto důchody:

- starobní (včetně tzv. předčasného starobního důchodu),
- invalidní,
- vdovský a vdovecký,
- sirotčí

²² Ministerstvo práce a sociálních věcí: Důchodové pojištění. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

Složení důchodu

Důchod tvoří dvě složky:

- základní výměra (stanovené pevnou částkou stejnou pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělků; pro rok 2016 – 2 440 Kč)
- procentní výměra

Starobní důchody

Podmínky nároku na řádný starobní důchod ukazuje tabulka 2. Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže dosáhl důchodového věku a získal minimální dobu pojištění.

Tabulka 2 Minimální doba pojištění

Rok dosažení důchodového věku	Minimální doba pojištění
Před 2010	25 let
2010	26 let
2011	27 let
2012	28 let
2013	29 let
2014	30 let
2015	31 let
2016	32 let
2017	33 let
2018	34 let
po 2018	35 let

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z www.mpsv.cz

Pokud pojištěnec nesplnil výše uvedené podmínky, potom má nárok na starobní důchod, jestliže získal dobu pojištění nejméně:

- a. 15 let a dosáhl před rokem 2010 věku aspoň 65 let,
- b. 16 let a dosáhl v roce 2010 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- c. 17 let a dosáhl v roce 2011 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- d. 18 let a dosáhl v roce 2012 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- e. 19 let a dosáhl v roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození,
- f. 20 let a dosáhl po roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození.

Dále má na starobní důchod nárok pojištěnec, který dosáhl důchodového věku po roce 2014 a získal alespoň 30 let doby pojištění bez náhradních dob pojištění a také pojištěnec, který dosáhl věku 65 let a splnil podmínky nároku na invalidní důchod.

Podmínky nároku na předčasný trvale krácený starobní důchod

Pojištěnec má nárok na předčasný trvale krácený starobní důchod, jestliže

- a. získal potřebnou dobu pojištění
- b. do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše:
 - a. 3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let,
 - b. 5 roků, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let.²³

Přiznání předčasného důchodu vylučuje nárok na řádný starobní důchod.

²³ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Starobní důchody. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>

Důchodový věk

Pojištěnci narozeni před rokem 1936 mají hranici důchodového věku nastavenou následovně:

- a. Muži – 60 let
- b. Ženy
 1. mající 5 dětí a více – 53 let
 2. mající 3 nebo 4 děti – 54 let
 3. mající 2 děti – 55 let
 4. mající jedno dítě – 56 let
 5. bezdětné – 57 let

O výpočtu důchodového věku pro osoby narozeny po roce 1936 pojednává blíže kapitola 1.6.1 v části „Věk odchodu do důchodu“ a dále je pak také mechanismus prodlužování důchodového věku k nahlédnutí v příloze č. 1: Nárok na odchod do důchodu pro muže a ženy narozené po roce 1968.

Výše řádného starobního důchodu

Jak již bylo uvedeno, důchod se skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra důchodu je dána procentní sazbou z průměrné mzdy, která v současné době činí 9 %. Procentní výměra důchodu je počítána za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu nebo 1,2 % výpočtového základu za dobu získanou z titulu výdělečné činnosti, která se kryje s účastí na důchodovém spoření.²⁴

²⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Starobní důchody. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>

Do doby pojištění se započítávají i tzv. náhradní doby pojištění (v rozsahu 80 %):

- doba studia (studium po 31. prosinci 2009 se již za náhradní dobu pojištění nepovažuje)
- doba vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání (pokud náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a v rozsahu tří let také doba, kdy uvedené dávky nenáleží s tím, že před dosažením věku 55 let, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 1 roku)
- doba, po kterou je osoba se zdravotním postižením zařazená v teoretické a praktické přípravě pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost
- doba výkonu civilní služby
- doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně

Výkon základní vojenské služby, doba péče o dítě a péče o osobu závislou z důvodu nepříznivého zdravotního stavu na péči jiné osoby se počítají do dob pojištění v plném rozsahu.²⁵

3.4.2 II. pilíř

Druhý pilíř, který je od 1. 1. 2016 zrušen, byl založen na dobrovolnosti vstupující osoby. Ačkoliv byl vstup dobrovolný, účast v něm byla nevratná a tudíž již povinná. Jak už bylo uvedeno, podstatou druhého pilíře bylo přesunutí (vyvedení) části peněžních prostředků z prvního pilíře právě do tohoto pilíře. Hlavní úlohou bylo fondové investování, které měly v režii soukromé penzijní společnosti, v nichž byl oddělen majetek akcionáře (penzijní společnosti) a finanční prostředky účastníků.

²⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Starobní důchody. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>

Vznik účasti a kdo se mohl stát účastníkem

Účastníkem se mohla stát osoba starší 18 let, které ještě nebyl přiznán starobní důchod dle zákona o důchodovém pojištění, a splňovala jednu z následujících podmínek:

- nejpozději do konce roku, ve kterém dosáhne věku 35 let, uzavřela smlouvu (pokud osoba oslaví 35. narozeniny 1.1.2014, pak může smlouvu uzavřít do 31.12.2014)
- uzavřela smlouvu od 1.1. do 30.6.2013 (platilo zejména pro osoby starší 35 let)
- uzavřela smlouvu do 6 měsíců ode dne, od kterého byla poprvé od 1.1.2013 poplatníkem pojistného na důchodové pojištění²⁶

Účast na důchodovém spoření vznikla dnem registrace první smlouvy o důchodovém spoření v Centrálním registru smluv. Klient uzavřel smlouvu s penzijní společností a ta měla povinnost dodat neprodleně jedno vyhotovení smlouvy Centrálnímu registru smluv. Po ověření splnění podmínek pro uzavření smlouvy Centrální registr smlouvu zaregistroval k prvnímu dni druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém mu byla smlouva doručena. Datum registrace bylo sděleno jak penzijní společnosti, tak účastníkovi. Účastníkovi pak vznikla povinnost neprodleně informovat o datu vzniku účasti na důchodovém spoření každého svého zaměstnavatele, který za něj odváděl pojistné na důchodové pojištění.²⁷

Výše pojistného

Výše spoření byla dána:

- 3 % z vyměřovacího základu (tzn., že do průběžného systému bylo místo 28 % odváděno důchodové pojištění jen 25 %)
- další 2 % vyměřovacího základu

²⁶ RUBEŠ, Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření*, s. 33

²⁷ Záměr schválené změny. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11971/Popis.pdf>

Účastník do druhého pilíře celkem odváděl 5 % vyměřovacího základu. Podpisem smlouvy o důchodovém spoření se tedy účastník zavázal k odvádění pojistného na svůj individuální účet u penzijní společnosti. Tak se mělo dít od jeho vstupu, po celou dobu výdělečné činnosti až do dosažení důchodového věku. Toto pojistné se skládalo z 3 % z celkové 28% sazby pojistného a dodatečných 2 % z vyměřovacího základu. Celkem účastník odváděl 30 % vyměřovacího základu na důchodové pojištění, z čehož 21,5 % odváděl zaměstnavatel a 8,5 % zaměstnanec. Na státní důchodové pojištění se odvedlo 25 % a na individuální účet účastníka u penzijní společnosti 5 %. Povinnost platit pojistné do II. pilíře měl účastník pouze v případě, že byl povinen platit pojistné do I. pilíře (tzn., byl výdělečně činný a jeho výdělečná činnost založila jeho účast v I. pilíři).

V tomto bodě je nutno zmínit, že současně se snížením odvodu na důchodové pojištění se v budoucnu snižoval starobní důchod počítaný z průběžného systému. Procentní výměra se počítala s použitím koeficientu 1,2 % namísto 1,5 %. Z příjmů po vzniku nároku na státní starobní důchod se však i pro účastníky důchodového spoření počítala výše důchodu z I. pilíře opět s koeficientem 1,5 % a účastník nebyl znevýhodněn za svoji účast na důchodovém spoření ve II. pilíři.²⁸

Důchodové fondy

Zákon ukládal penzijním společnostem povinnost nabízet klientům spoření ve čtyřech určených důchodových fondech. Prostředky svěřené do správy penzijní společnosti však nebyly státem nijak garantovány ve smyslu jejich návratnosti, jako je tomu například u bankovních vkladů či stavebních spoření. Zákon omezoval do jakých cenných papírů, kterých emitentů, jaké bonity a s jakým měnovým rizikem budou fondy investovat.²⁹

Druhy důchodových fondů

- Konzervativní důchodový fond
- Důchodový fond státních dluhopisů
- Vyvážený důchodový fond
- Dynamický důchodový fond

²⁸ RUBEŠ, Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření*, s. 37

²⁹ Tamtéž, s. 39

Rozložení investic v rámci jednotlivých důchodových fondů je k nahlédnutí v příloze 2: Důchodové fondy v rámci II. pilíře. Penzijní společnost byla povinna klientovi nabídnout strategii spoření, kdy se rozložení prostředků mezi jednotlivé důchodové fondy měnilo v závislosti na jeho věku podle předem stanoveného plánu. Klient měl možnost toto rozložení nevyužít a svobodně si zvolit investiční strategii dle vlastního uvážení. Měnit strategii bylo možné kdykoliv. Změny mohly být zpoplatněny maximální částkou 500 Kč, první změna v kalendářním roce však musela být provedena zdarma.³⁰

Výplata prostředků

Nárok na výplatu prostředků z druhého pilíře měl vzniknout přiznáním starobního důchodu. O výplatu bylo možné požádat kdykoli od tohoto dne. Dávky z důchodového spoření nevyplácely penzijní společnosti, ale pojišťovny jako pojistné plnění ze smlouvy o pojištění důchodu.

Vznikl-li nárok na starobní důchod, pak si účastník mohl převést prostředky z penzijního spoření jako úhrady jednorázového pojistného na pojištění důchodu na základě zaregistrování pojistné smlouvy o pojištění důchodu. Účastník si z okruhu pojišťoven měl zvolit pouze jednu, s kterou uzavře smlouvu. Penzijní společnost by uhradila jednorázové pojistné na pojištění důchodu nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne zaregistrování pojistné smlouvy o pojištění důchodu v Centrálním registru smluv. Zvolenou pojišťovnu a druh důchodu již později nebylo možné měnit.

V pojistné smlouvě si měl účastník zvolit jeden z následujících důchodů:

- doživotní starobní důchod,
- doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let,
- starobní důchod na dobu 20 let, nebo
- sirotčí důchod na dobu 5 let (toto připadalo v úvahu, pouze pokud účastník zemřel ve fázi spoření a naspořené prostředky formou důchodu vyplatila pojišťovna dědici mladšímu 18 let).³¹

³⁰ RUBEŠ, Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření*, s. 40

³¹ Spoření na důchod ve II. pilíři: Výplata důchodu. *Finance.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisteni/abeceda-duchodove-sporeni/druhy-duchodu/>

3.4.3 III. pilíř

Třetím pilířem je doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem. To tvoří transformované a účastnické fondy. Od 1.1.2013 se podle zákona 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem toto spoření přeměnilo a vyčlenilo v jednotlivých penzijních společnostech do takzvaných Transformovaných fondů. Dle zákona 427/2011 Sb. je možné od 1.1.2013 uzavírat nové smlouvy již jen pro spoření do nových účastnických fondů.³²

Doplňkové penzijní spoření je zákonem definováno jako shromažďování a umístování příspěvků účastníka doplňkového penzijního spoření, příspěvků placených jeho zaměstnavatelem a státních příspěvků do účastnických fondů obhospodařovaných penzijními společnostmi a vyplácení dávek z doplňkového penzijního spoření, jehož účelem je zabezpečit doplňkový příjem účastníka ve stáří nebo invaliditě.³³

Staré spoření v Transformovaném fondu dodržuje podmínky penzijního plánu z doby založení smlouvy. Nemění se tak nároky ze spoření, druhy výplat ani záruka každoročního kladného zhodnocení vložených prostředků uložená zákonem penzijními společnostmi. Jednou z nejdůležitějších změn je pak oddělení úspor klientů od majetku správce tedy penzijní společnosti. Cílem tohoto oddělení je dosáhnout vyšší ochrany úspor a transparentnějšího obhospodařování v účastnických fondech. Prostředky účastníků se tak nemohou stát součástí konkurzního řízení. Nevýhodou transformovaných fondů je nižší zhodnocení vložených prostředků, které způsobuje garance nezáporného zhodnocení, díky níž jsou prostředky vkládány do bezpečnějších nástrojů s nízkým výnosem. V případě transformovaných fondů není možné přestupovat k jiným penzijními společnostmi.

³² RUBEŠ, Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření*, s. 54

³³ Spoření na důchod ve III. pilíři: Proč využít penzijní spoření aneb III. pilíř? Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisti/abeceda-penzijniho-pripojisti/proc-vyuzit-penzijni-pripojisti/>

Vznik účasti v účastnickém fondu

Do roku 2016 se účastníkem mohla stát pouze fyzická osoba starší 18 let, která oslavila 18. narozeniny nejpozději přede dnem uzavření smlouvy. Současně nesmí mít tato osoba platnou smlouvu původního penzijního připojištění uzavřenou před 1.12.2012. Není tak možné, aby jedna osoba spořila zároveň v transformovaném fondu libovolné penzijní společnosti.

Strategie spoření v účastnických fondech

V účastnických fondech již není garance nezáporného zhodnocení. Stejně jako v druhém pilíři i zde se jedná o investování a klient má na výběr z několika investičních strategií. Zákon pro penzijní společnosti stanovuje jeden povinný fond, kterým je fond konzervativní. Počet a zaměření dalších fondů zákon ponechává v režii penzijních společností. Mezi účastnickými fondy je možné přestupovat a volit si různé investiční strategie.

Státní příspěvky

V tabulce 3 je zobrazen mechanismus nároku na státní příspěvek. Je-li výše měsíčního příspěvku účastníka 300 až 999 Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku částku 90 Kč a 20 % z částky přesahující 300 Kč. Při příspěvku 1 000 Kč a více činí státní příspěvek 230 Kč. Státní příspěvky jsou penzijní společností nárokovány podle zákona na každý měsíc, ve kterém byly zaplacený příspěvky klienta minimálně ve výši 300 Kč.

Tabulka 3 Státní příspěvky v Kč poskytované ke spoření

Měsíční příspěvek klienta	Měsíční státní příspěvek
100	0
200	0
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1000	230

Zdroj: RUBEŠ, Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření*, s. 54

Daňové zvýhodnění

S doplňkovým penzijním spořením lze uplatňovat slevu na dani z příjmů až do výše 12 000 Kč ročně. Díky tomu je možné ušetřit na dani až 1 800 Kč ročně. Výše nároku na snížení daňového základu se počítá jako součet příspěvků klienta do III. pilíře zaplacených v daném roce, snížený o 12 000 Kč. Pro daňové úlevy se započítává pouze spoření klienta, nikoli příspěvky zaměstnavatele.

Tabulka 4 Daňové zvýhodnění III. pilíře

Měsíční příspěvek účastníka	Součet příspěvků za rok	Snížení daňového základu	Možná úspora na dani z příjmu
1 000 Kč	12 000 Kč	0 Kč	0 Kč
1 500 Kč	18 000 Kč	6 000 Kč	900 Kč
2 000 Kč	24 000 Kč	12 000 Kč	1 800 Kč

Zdroj: www.csas.cz

Předdůchody

V rámci účastnických fondů mají klienti možnost získat své úspory včetně celé státní podpory, až o pět let dříve než starobní důchod. Pokud klient není zaměstnán, stát za něj po dobu výplaty předdůchodu navíc platí zdravotní pojištění. Na rozdíl od předčasného důchodu je tak v době pobírání předdůchodu možné pracovat. Před žádostí o starobní důchod se účastník rozhodne, zda chce započítat příjmy z pracovní činnosti v době pobírání předdůchodu. Díky předdůchodu nemusí klient žádat o předčasný důchod, který by pro něj jinak znamenal trvalé snížení státního důchodu. Doba pobírání předdůchodu je považována za dobu vyloučenou, a tím pádem nesnižuje osobní vyměřovací základ pro výpočet státního důchodu.³⁴

Podmínky pro získání předdůchodu:

1. **Dosažení dostatečného věku pro vznik nároku** – nejdříve 5 let před dosažením věku potřebného ke vzniku nároku na starobní důchod; minimální doba výplaty jsou 2 roky.
2. **Naspořeno alespoň 60 měsíců** – počítají se i měsíce ze smlouvy o penzijním připojištění.
3. **Naspořen dostatek prostředků pro výplatu měsíční penze** – měsíční penze je definována jako 30 % průměrné hrubé mzdy. Potřebnou částku je možné doplatit i jednorázově.

³⁴ III. pilíř - Doplnkové penzijní spoření: Předdůchody. *Penzijní společnost české pojišťovny* [online]. Dostupné z: <http://www.pfcp.cz/doplnekove-penzijni-sporeni/predduchody.html>

3.5 Změny od roku 2016

V listopadu roku 2014 došlo k prosazení zrušení hlavní části velké důchodové reformy z roku 2013 vlády Petra Nečase. O zrušení se přičinila vláda koalice ČSSD, ANO a KDU-ČSL. K lednu roku 2016 tak skončil druhý pilíř důchodového systému. Podle premiéra Bohuslava Sobotky (ČSSD) byl druhý pilíř, který prosadila pravicová vláda Petra Nečase (ODS), pro většinu občanů nevýhodný, zájem o něj byl mizivý a byl spuštěn navzdory nesouhlasu opozice, sociálních partnerů i odborné veřejnosti. Následně se tato vláda bude snažit o zatraktivnění spoření na důchod ve třetím pilíři – bývalém penzijním přípojištění. Tím však změny nekončí a programové prohlášení vlády do roku 2017 slibuje další úpravy.

3.5.1 Konec druhého pilíře

Hlavní část velké důchodové reformy v roce 2016 končí. Tento krok slibovala ČSSD již před volbami a v roce 2015 došlo k prosazení i v Parlamentu. Rušení druhého pilíře, který začal fungovat 1. ledna 2013, vláda rozdělila do dvou kroků. Již v druhé polovině roku 2015 nebyl možný vstup nových klientů do systému. Do konce roku 2015 se tak účastnilo druhého pilíře necelých 85 tisíc klientů, kteří na své soukromé důchodové účty mohli dál ukládat své peněžní prostředky. Od ledna roku 2016 již není možné do druhého pilíře spořit a všem dosavadním klientům tak vzroste čistá mzda o 2 %, kterými přispívali do druhého pilíře.

Do konce září roku 2016 se lidé mohou rozhodnout, jak budou chtít své peníze získat zpět. Mohou zvolit buď výplatu v hotovosti (převod na bankovní účet) včetně tří procent hrubé mzdy nebo „vyvedenou“ sumu vrátí zpět do průběžného systému. V prvním případě se účastníkům v budoucnu sníží důchod o desítky korun měsíčně, v druhém případě se důchod nezkrátí.

Rozhodnutí vlády o ukončení II. pilíře a ustavení důchodové komise

„Na základě koaliční smlouvy a programového prohlášení vlády České republiky byla ustavena Odborná komise pro důchodovou reformu pod záštitou ministryně práce a sociálních věcí a ministra financí složená z delegovaných zástupců koaličních stran, opozice, zástupců tripartity a odborníků z řad ekonomů, demografů a sociologů, která se zabývá návrhy úprav důchodového systému, které mají za cíl

- *navrhnout způsob ukončení důchodového spoření*
- *zatraktivnit parametry doplňkového penzijního spoření*
- *zajistit výplaty důstojných důchodů,*
- *posílit princip zásluhovosti,*
- *narovnat transfer mezi rodinou a společností a*
- *řešit problematiku věku potřebného pro nárok na důchod.*“³⁵

Návrh zákona o ukončení důchodového spoření a návrh zákona, kterým se změni některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření, započaly usnesením č. 360 ze dne 18.5.2015. Sněmovní tisk byl schválen 23.10.2015 ve třetím čtení a dne 1.1.2016 nabyly platnost zákon č. 376/2015 Sb., o ukončení důchodového spoření a zákon č. 377/2015 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření.

Zákaz vstupu do systému důchodového spoření

Od 1.7.2015 již není možné vstupovat do systému důchodového spoření. Tento krok měl ještě před ukončením druhého pilíře zamezit nárůstu počtu účastníků s cílem snížení nároků na administraci v rámci vypořádání prostředků účastníků. Dále se mělo zamezit dalším neodůvodněným nákladům státní správy. V neposlední řadě nedošlo k nárůstu objemu prostředků v druhém pilíři a tyto prostředky tak mohly plynout do státního rozpočtu.

³⁵ Penzijní služby a systémy: II. pilíř - Důchodové spoření (ukončení). *Ministerstvo financí České republiky*[online]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni#4>

Způsob ukončení druhého pilíře

Důchodový fond je souborem majetku, který náleží všem účastníkům a jiným osobám, na které přešlo právo na vyplacení prostředků účastníka. Na základě těchto skutečností může účastník při likvidaci fondů zvolit mezi převedením všech jeho prostředků na jím určený bankovní účet anebo převedením jako příspěvku na penzijní připojištění (doplňkové penzijní spoření). V případě, že si účastník mezi těmito možnostmi nezvolí, budou mu jeho prostředky převedeny na určený účet správce pojistného a následně na osobní daňový účet účastníka. Likvidace penzijních fondů bude zahájena až k 1.7.2016 a to zejména kvůli některým možnostem placení pojistného u OSVČ a také kvůli přípravě penzijních společností na vypořádání prostředků a pozvolný prodej investičních nástrojů. Likvidace pak bude ukončena do konce roku 2016.

V případě, že účastník bude chtít zachovat procentní výměru státního důchodu, jako by účastníkem II. pilíře nebyl, je možné si individuálně doplatit pojistné na důchodové pojištění. K tomu můžou sloužit právě prostředky vyplacené ze zrušeného druhého pilíře.

Harmonogram ukončení druhého pilíře

- Leden 2016 – ukončení placení pojistného na důchodové spoření.
- Březen 2016 – doručení účastníkům druhého pilíře oznámení o zahájení procesu jeho ukončení; zároveň výzva ke sdělení o požadovaném způsobu vyplacení všech jejich prostředků (nutno sdělit do 30.9.2016);
- Červenec 2016 – zahájení likvidace důchodových fondů. Účastníci, kteří do konce září 2016 zašlou písemné oznámení penzijní společnosti, jak hodlají se svými prostředky naložit, budou vypořádáni do 31.12.2016. K vyplacení prostředků účastníků by pak mělo dojít v průběhu čtvrtého čtvrtletí 2016, nejdříve však v říjnu 2016. Účastníkům, již neurčili způsob vypořádání, budou prostředky převedeny na účet správce pojistného nejpozději v prvních dnech ledna 2017. Tímto vyplacením zaniknou důchodové fondy a tím i celý systém důchodového spoření.³⁶

³⁶ Penzijní služby a systémy: II. pilíř - Důchodové spoření (ukončení). *Ministerstvo financí České republiky*[online]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni#4>

3.5.2 Změny ve třetím pilíři

Součástí zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření, jsou i dílčí změny ve III. pilíři, tj. v doplňkovém penzijním spoření. Jedná se například o umožnění vstupu do systému i pro děti či uvolnění některých investičních limitů pro vyšší zhodnocení prostředků účastníků. Zároveň v souvislosti se zákonem o ukončení důchodového spoření byla přijata opatření pro zvýšení atraktivity stávajícího třetího pilíře jak na straně nabízení doplňkového penzijního spoření penzijními společnostmi, tak z hlediska účastníka a zájemce.

Spoření pro děti

Doplňkové penzijní spoření se nově otevírá co nejširšímu okruhu zájemců. Neexistuje žádný důvod pro limitování účasti v systému dosažením zletilosti, a proto je systém doplňkového spoření nově otevřen pro všechny zájemce bez omezení věku. To znamená, že nové fondy navazující na dřívější penzijní připojištění umožňují spoření dětí (respektive jejich rodičů). Dosažením 18 let věku bude účastníkům umožněno vybrat třetinu částky, kterou jim rodiče naspořili. Pakliže budou chtít rodiče provádět změny v „dětských“ smlouvách, nebude zapotřebí souhlas soudu, jako je tomu např. u stavebního spoření.³⁷

Vyšší daňové úlevy

Zákon dále zvyšuje hranici pro daňovou úlevu pro příspěvek zaměstnavatele na pojištění a penzijní produkty z 30 000 na 50 000 korun. Limit odpočtu od základu daně pro samotné účastníky se zvyšuje z 12 000 na 24 000 korun. Tato změna se však projeví až v případě spoření dvou tisíc korun měsíčně a více. Tyto dvě změny vstoupí v platnost v lednu roku 2017, a tudíž se budou uplatňovat až v daňových přiznáních v roce 2018.

³⁷ HOVORKA, Jiří a Tomáš KUNC. *Důchodová reforma* [online]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/penzijni-reforma-zmeny-penzi-prehled/r~2789430aa41211e586750025900fea04/>

V roce 2016 vstupuje v platnost osvobození od daní z výnosů (15 %) pro osoby, které si zvolí vyplácení naspořených prostředků ve formě renty minimálně po dobu deseti let. Vláda se tímto krokem snaží ustoupit od vybírání formou jednorázové výplaty a motivovat účastníky v důchodovém věku k postupnému vybírání svých peněžních prostředků.³⁸

Vyšší poplatky

V roce 2016 dochází ke zvyšování poplatků za správu fondů v novém třetím pilíři a to ze současných 0,8 procenta na celé procento. Poplatek se vypočítává z celé naspořené částky a je strháván ročně. Pro penzijní společnosti se zvedá i odměna z ročních výnosů z 10 na 15 procent.

To v praxi znamená, že v prvních letech spoření zaplatí účastníci na poplatcích o desetikoruny za rok více, než tomu bylo doposud. S přibýváním úspor bude rozdíl v poplatcích časem činit řádově několik stokorun, u lidí spořících nadprůměrné částky tento rozdíl dosáhne i několik tisíc korun ročně. Změna se dotkne všech fondů v "novém" třetím pilíři s výjimkou fondů s konzervativní investiční strategií.

Změny se nevyhnou ani transformovaných fondům, ve kterých aktuálně spoří kolem 4,4 milionů lidí. V těchto fondech se zvýší poplatek za správu z 0,6 na 0,8 procenta, avšak odměna pro penzijní společnosti z ročních výnosů se sníží z 15 na 10 procent.³⁹

Dřívější nárok na ukončení doplňkového penzijního spoření

Lidé, kteří spoří v dosavadních účastnických fondech a v novém třetím pilíři, budou mít nárok na výplatu naspořených prostředků již v 60 letech, jako tomu bylo u penzijního přípojištění před velkou důchodovou reformou. Ta umožňovala nárok na naspořené peníze až s důchodovým věkem, který se přitom má stále zvyšovat.

³⁸ Penzijní služby a systémy: II. pilíř - Důchodové spoření (ukončení). *Ministerstvo financí České republiky*[online]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni#4>

³⁹ Tamtéž

Lepší podmínky pro prodejce

Vláda chce zatraktivnit spoření v penzijních společnostech i prodejcům finančních produktů. Dojde tak ke zdvojnásobení současné výše provizí. Doposud dostávala zprostředkovatelská společnost zhruba 880 korun za smlouvu. V porovnání s provizemi za životní pojištění je však tato provize daleko nižší. Prodejci produktů penzijních společností nyní každý rok zaplatí registrační poplatek tisíc korun a projdou testem ze znalostí oboru. Nový zákon prodlouží interval u poplatku i testování na dvojnásobek.

Jednorázový příspěvek důchodcům

V tomto případě se skutečně jedná o jednorázový akt. Důchody v lednu 2016 stouply v průměru pouze o 40 korun a mimořádná valorizace není možná. Proto MPSV přišlo s alternativním řešením, kterým je jednorázová výplata s účelem kompenzace nižšího růstu důchodů v době rozpočtových úspor Nečasovy vlády. Ty vedly k propadu životní úrovně důchodců.

Tato jednorázová výplata se uskutečnila v únoru 2016, činila 1200 korun a příspěvek dostalo téměř 2,9 milionu důchodců. Státní pokladnu by tento počín měl stát 3,5 miliardy korun.⁴⁰

3.5.3 Návrh důchodové komise

Mimo výše uvedeného ukončení druhého pilíře a změnách ve třetím pilíři (s výjimkou vyšších poplatků), které vycházejí z doporučení důchodové komise, ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje návrh dalších změn na základě doporučení komise, které mají začít platit od roku 2017.

⁴⁰ HOVORKA, Jiří a Tomáš KUNC. *Důchodová reforma* [online]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/penzijni-reforma-zmeny-penzi-prehled/r~2789430aa41211e586750025900fea04/>

Pohyblivý strop pro důchodový věk

Plánuje se změna výpočtu důchodového věku. Lidé, kteří se narodili do roku 1971, tak zřejmě dostanou od vlády Bohuslava Sobotky jednu jistotu: Do penze nepůjdou později než v 65 letech. Pro mladší ročníky bude vytvořen nový mechanismus automatického přehodnocení důchodového věku v pětiletých intervalech. Předpokládá se, že v budoucnu lidé stráví v důchodu čtvrtinu života.

MPSV má v plánu zamezit dalšímu automatickému prodlužování věku po roce 2037. Koaliční smlouva ČSSD, ANO a KDU-ČSL tak vytvoří potřebný strop důchodového věku. Zároveň je nutné počítat s tím, že udržení důchodového stropu na hranici 65 let výrazně zvýší náklady státního rozpočtu v řádech desítek miliard korun ročně. Je tedy možné, že se důchodový věk bude zvyšovat i po roce 2037, avšak díky novému mechanismu bude k nárůstu docházet pomaleji, než jak s tím počítají pravidla vytvořená malou důchodovou reformou.

Dle současných pravidel by děti narozené v roce 2010 měly jít do důchodu až v 72 letech a 6 měsících. Důchodová komise plánuje snížit jejich důchodový věk zhruba na 69 let. Nový růst důchodového věku však podle důchodové komise nebude řízen automaticky, ale bude se každých pět let přehodnocovat podle aktuálních demografických dat a naděje dožití.

O navržených úpravách by měl vždy hlasovat Parlament, což se může ukázat jako slabina, neboť zvyšování důchodového věku nepřispívá ke zvyšování voličských preferencí. Návrh důchodové komise dále říká, že případné změny nepostihnou osoby, které mají bezprostředně před důchodovým věkem. Počítá se, že lidé od 55 let výše již budou přesně vědět, v kolika letech půjdou do důchodu, a tudíž se na ně případné další změny vztahovat nebudou.⁴¹

⁴¹ HOVORKA, Jiří a Tomáš KUNC. *Důchodová reforma* [online]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/penzijni-reforma-zmeny-penzi-prehled/r~2789430aa41211e586750025900fea04/>

Sleva na sociálním pojištění za děti

Dalším doporučením důchodové komise je, že lidé vychovávající děti a současně pracující či podnikající, budou mít nižší odvody na povinné sociální pojištění. Na druhou stranu lidem, kteří děti nemají nebo se o ně již nestarají, odvody vzrostou. Základní sazba sociálního pojištění by mohla v roce 2017 vrůst z 28 na 29 % hrubé mzdy. Sazba by se pak mohla snížit pro osoby mající dvě děti na 26,5 %, pro osoby se třemi dětmi na 24 % a se čtyřmi či více dětmi na 21,5 %. K poklesu sazby by došlo jen u zaměstnance a zaměstnavatel by odváděl vždy 21,5 % z hrubé mzdy. S těmito změnami však nesouhlasí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Společné důchody manželů

Dalším doporučením směrem od komise k vládě je dělení sociálního pojištění mezi manžele. Odvody a vyměřovací základy pro stanovení penze by se u manželů sečetly a rozdělily rovným dílem. Výsledkem by tak byl spravedlivý důchod pro oba manžele, který by ženám kompenzoval péči o děti, na základě které mívají nižší důchody. Ministerstvo práce a sociálních věcí ale toto doporučení zamítlo.

3.5.4 Další možné změny

Nový způsob valorizace

V současné době se důchody valorizují o inflaci a třetinu růstu reálných mezd. V souvislosti s tím se řeší otázka, jak zvyšovat penze i v případě, že se ceny ani výdělků nezvedají. *„Myslím, že velkou šanci má návrh na změnu u základu pro valorizaci důchodů. Výpočty ministerstva práce a sociálních věcí nám ukázaly, že za posledních dvacet let byla obecná inflace nižší, než jaká byla u spotřebního koše důchodců. I proto dynamika růstu důchodů v předchozích letech zaostávala za dynamikou růstu mezd. S největší pravděpodobností budeme o takové změně hlasovat na našem nejbližším jednání,“⁴²*

⁴² Martin Potůček v rozhovoru pro Aktuálně.cz

Povinné příspěvky zaměstnavatelů nebo individuální účet

Další možnou změnou, kterou důchodová komise řeší, je otázka povinného zapojení některých zaměstnavatelů do třetího pilíře. Tento mechanismus by mohl vyřešit dřívější odchody do důchodu pro osoby ve fyzicky náročných profesích. Dřívější důchod by jim fakticky zaplatili zaměstnavatelé přes příspěvky na individuální účty ve třetím pilíři.

Dalším návrhem je zavést individuální penzijní účet jako nový prvek českého důchodového systému, se kterým přišla Asociace pro kapitálový trh ČR. Lidé by se pak sami rozhodli, za pomoci jakých finančních instrumentů chtějí spořit či investovat na svůj důchod. Asociace takto usiluje o daňové zvýhodnění, které je dnes spojené se třetím pilířem důchodů a životním pojištěním, u spoření na důchod např. i prostřednictvím podílových fondů.⁴³

⁴³ HOVORKA, Jiří a Tomáš KUNC. *Důchodová reforma* [online]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/penzijni-reforma-zmeny-penzi-prehled/r~2789430aa41211e586750025900fea04/>

4 Vlastní práce

4.1 Analýza současných problémů českého důchodového systému

4.1.1 Analýza demografického vývoje ČR

Pro ekonomickou prosperitu každého státu je velmi důležité demografické složení jeho obyvatel. Tento předpoklad vychází z faktu, že práce obyvatel je klíčovým výrobním faktorem, který stát vlastní. Významnou roli pro politiku většiny evropských zemí tak hraje střední délka života obyvatel, jejich zdravotní stav či důchodový věk. Možné změny v demografickém vývoji mohou mít pro stát značné sociální i ekonomické dopady. Aby se těmto dopadům zamezilo, nebo se alespoň zmírnily, věnuje se v posledních letech velká pozornost predikcím a tvorbám modelových situací populačních prognóz. Odhady demografického vývoje jsou tak velmi důležitým podkladem pro vytváření projekcí důchodových systémů.

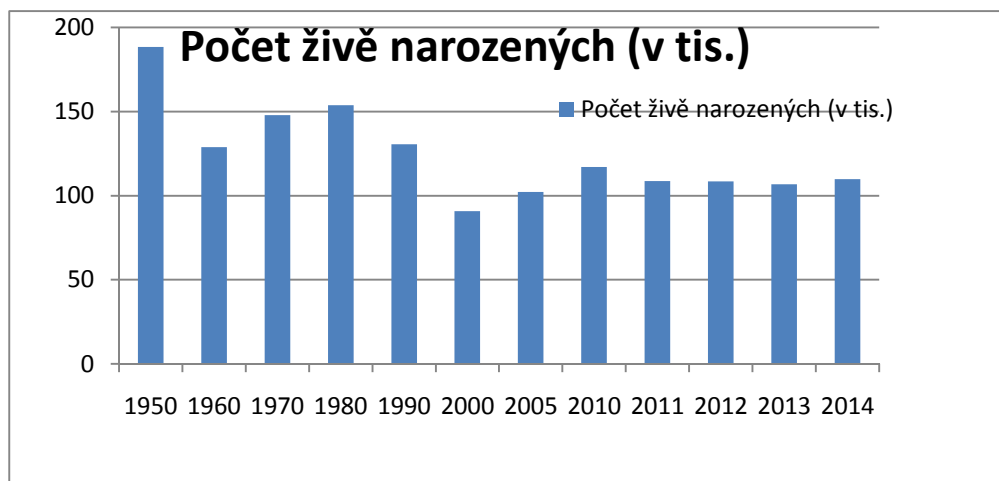
Česká republika se stejně jako většina vyspělých států potýká s trendem celkového stárnutí populace. Tento trend je výsledkem kvalitnějšího způsobu života obyvatelstva, díky kterému se lidé dožívají vyššího věku a prodlužuje se doba dožití jak u mužů, tak i u žen. Na druhé straně je tento trend podpořen neustále se snižující porodností. Tyto trendy mají za následek úbytek ekonomicky aktivního obyvatelstva, což představuje problém pro důchodový systém, který se opírá zejména o první pilíř založený na průběžném financování. Na jedné straně tedy ubývá počet přispěvovatelů do systému, zatímco na druhé straně roste počet obyvatel, kteří z důchodového systému čerpají peněžní prostředky.

Porodnost

Jak lze zpozorovat v grafu 1, v roce 2000 klesl počet živě narozených dětí z průměrných 130 tisíc ročně na 90 tisíc živě narozených ročně. Později však začalo docházet opět k mírnému nárůstu, což vyvrcholilo v roce 2010, kdy se počet živě narozených v České republice přiblížil 120 tisícům.

Od roku 2010 pak lze opět zpozorovat mírný pokles, který trvá až do dnes. „Dočasná změna trendu byla způsobena odloženým zakládáním rodiny silných ročníků 70. let, které začaly rodit děti zejména po roce 2000. Nyní tato vlna opět odeznívá.“⁴⁴

Graf 1 Počet živě narozených v ČR (v tis.)

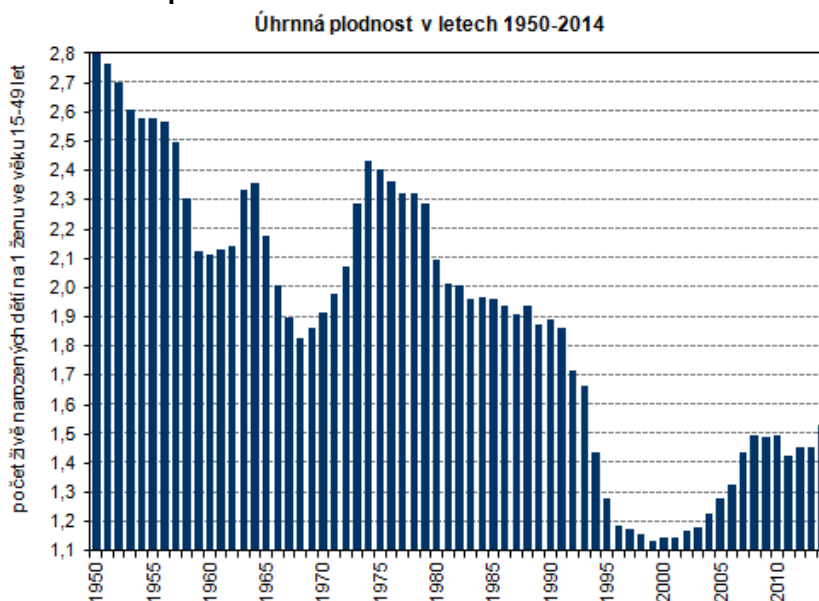


Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů dostupných z www.czso.cz

Podobný vývoj lze pozorovat i na ukazateli míry plodnosti. Snižující se porodnost a plodnost je problém, se kterým se potýká většina vyspělých zemí EU, nicméně plodnost žen v ČR je pod průměrem států EU i pod průměrem celosvětovým. Za přirozenou míru plodnosti, kdy dochází k přirozené obnově obyvatelstva, se považuje 2,1 dítěte na ženu. V roce 2012 byla podle Eurostatu průměrná úhrnná míra plodnosti zemí EU (27) 1,6. V témže roce byla tato míra plodnosti v ČR na úrovni 1,45. Vývoj plodnosti v ČR znázorňuje graf 2, kde lze zpozorovat, že ještě v roce 1950 měla každá žena průměrně 2,8 dětí. V následujících letech porodnost klesala, až do roku 1970, kdy opět začala mírně stoupat. Další výrazný pokles byl zaznamenán po revoluci v 90. letech 20. století a těsně před začátkem nového století byl index plodnosti historicky nejnižší od roku 1785. Změny v uvedených ukazatelích souvisejí s širšími změnami reprodukčního chování obyvatel Česka jako např. s odkládáním zakládání rodiny do pozdějšího věku, snižováním počtu vícečetných rodin nebo nárůstem počtu domácností tzv. singles a lidí, kteří zůstávají dobrovolně bezdětní.

⁴⁴ BUCHTÍKOVÁ, Lucie. Plodnost a porodnost v ČR a v Evropě. *Čtrnáctideník: CEVRO Liberálně konzervativní akademie* [online]. Dostupné z: http://www.cevro.cz/web_files/soubory/ctrnacni-deniky/2014/14denik_10_2014.pdf

Graf 2 Úhrnná plodnost v letech 1950 - 2014



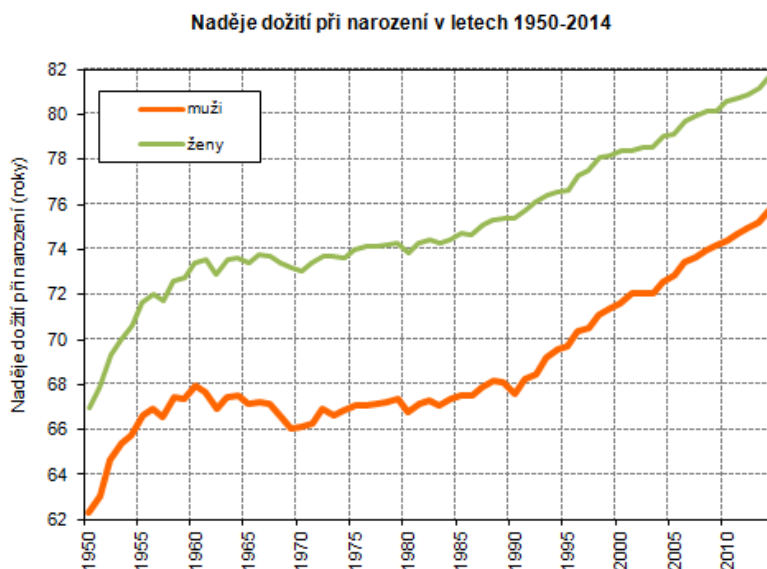
Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/uhrna_plodnost_v letech_1950_2014

Předpokládaná doba dožití a úmrtnost

Díky stále se zvyšující kvalitě života a zlepšující se zdravotní péči se celkově snižuje hrubá míra úmrtnosti (počet zemřelých na tisíc obyvatel), což se odráží v nárůstu naděje dožití při narození. V současné době činí míra úmrtnosti 10,3 zemřelých na 1000 obyvatel. V roce 2014 zemřelo celkem 105 665 osob, z toho 45 % bylo starších 80 let (v případě mužů podíl zemřelých ve věku nad 80 let činil 32,5 %, v případě žen 57,9 %). Jak je patrné z grafu 3, u lidí narozených v roce 1950 byla naděje dožití 62 let u mužů a 67 let u žen. Nejvýraznější nárůst naděje dožití při narození je patrný mezi roky 2000 a 2010, kdy se zvýšila ze 71,7 na 74,4 roku u mužů a ze 78,4 na 80,6 roku u žen (tj. o 2,7 a 2,2 roky). V roce 2014 pak činila střední délka života (naděje dožití) 75,8 let u mužů a 81,7 let u žen. Zvýšení naděje dožití je způsobeno zejména snížením kojenecké úmrtnosti, poklesem úmrtnosti starších osob a u mužů pak zlepšením úmrtnostních poměrů ve středním věku. I do budoucna lze očekávat prodlužování střední délky života.

Sřední varianta projekce ČSÚ říká, že v roce 2055 bude střední délka života 84,5 let u mužů a 89,3 let u žen. Do budoucna dojde ke snížení intenzity úmrtnosti mužů, a proto se zmenší rozdíl naděje dožití žen a mužů ze současných 6,2 na 4,8 roku.⁴⁵

Graf 3 Naděje dožití při narození v letech 1950 - 2014



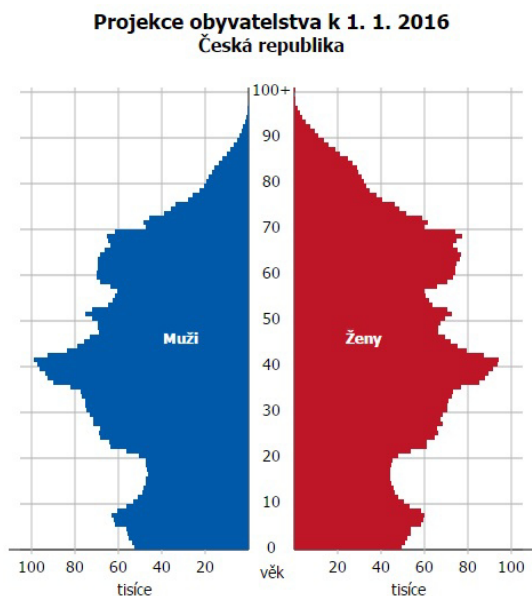
Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/nadeje_dozeni_pri_narozeni_v letech_1950_2014

Prognóza vývoje obyvatelstva ve vztahu ke stárnutí populace

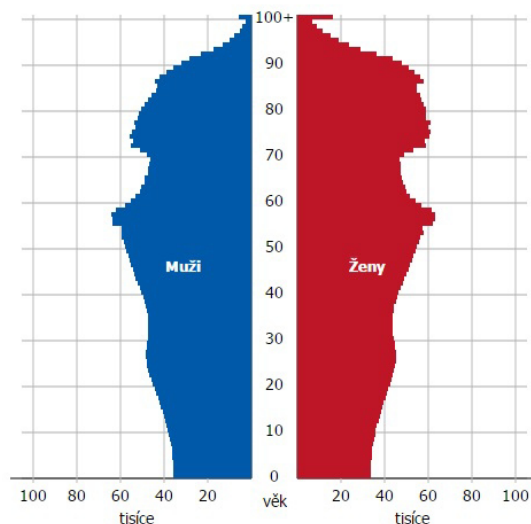
Porovnání grafu 4 a 5 ukazuje, jak se bude v následujících letech měnit skladba obyvatelstva. Z tohoto porovnání je zřejmé, že se do roku 2066 bude velmi rychle zvyšovat počet osob v nejvyšším věku. Lze očekávat, že počet osob starších 65 let se více než zdvojnásobí a počet lidí starších 85 let se v roce 2066 zvýší na více jak šestinásobek. Zatímco nyní žije v České republice 1 939 264 osob starších 65 let (tabulka č. 1), z čehož činí zhruba 154 tisíc osoby starší 85 let, v roce 2066 bude počet osob nad 65 let činit 2 983 326 (tabulka č. 2). Z tohoto čísla by pak měly tvořit zhruba jeden milion osoby starší 85 let.

⁴⁵ Demografická příručka - 2014. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-prirucka-2014>

Graf 4 Projekce obyvatelstva k 1.1.2016



Graf 5 Projekce obyvatelstva k 1.1.2066



Zdroj: www.czso.cz

Jak dokládá tabulka 5 a tabulka 6, procentní podíl obyvatel v České republice nad 65 let se zvýší ze současných 18,4 % na 32,9 %. Tento nárůst osob v důchodovém věku na jedné straně a snižování porodnosti na straně druhé bude do budoucna velkým problémem pro vyplácení důchodů na základě průběžného financování. V roce 1948 na jednoho důchodce odváděli sociální pojištění čtyři ekonomicky aktivní obyvatelé, v roce 2016 jsou to již jen dva pracující a v polovině tohoto století bude na jednoho důchodce odvádět sociální pojištění už jen jeden a půl pracujícího.

Tabulka 5 Věkové skupiny (2016)

Věkové skupiny (2016)

věk	celkem	%	% žen
65+	1939264	18,4	58,3
15 - 64	6988128	66,3	49,3
<15	1606203	15,2	48,7
Celkem	10533595	100	50,9

Tabulka 6 Věkové skupiny (2066)

Věkové skupiny (2066)

věk	celkem	%	% žen
65+	2983326	32,9	54,6
15 - 64	4992063	55,1	48,6
<15	1086865	12	48,5
Celkem	9062254	100	50,6

Zdroj: www.czso.cz

Predikce demografického vývoje obyvatelstva do roku 2066 není příliš příznivá. Pro budoucí udržitelnost průběžného systému by bylo potřeba trend stárnutí populace zvrátit, nebo alespoň zpomalit. Řešením by mohla být vysoká porodnost, ta se však dle odhadu ČSÚ bude dlouhodobě snižovat a počet obyvatel ČR bude klesat.

Migrace

V současné době je velmi diskutovaným problémem otázka migrace, jakožto nástroj zvrácení trendu stárnutí populace a zvýšení počtu pracovních sil. Na základě predikcí demografického vývoje by do budoucna byla potřeba získat asi 1,5 milionu mladých lidí pro zachování stávajícího důchodového systému. Rostoucí vlna migrantů by se tak mohla stát poměrně levnou pracovní silou, jež by mohla vyřešit lokální výpadky, ke kterým bez skokového zvýšení porodnosti v brzké době dojde. Zatímco bude současná populace stárnout, mohou noví přistěhovalci pomoci zabezpečit alespoň částečně český důchodový systém. Za rok 2013 a 2014 byl evidován zhruba milion imigrantů, kteří žádali v Evropě o azyl. Česká republika zaznamenala v porovnání s ostatními evropskými zeměmi mnohem nižší zájem. V roce 2014 zde bylo evidováno 1156 žádostí o azyl a v první polovině roku 2015 činil počet žádostí 679. Z těchto údajů je zřejmé, že i v oblasti migrace má Česká republika rezervy a je zde prostor pro přijetí většího počtu imigrantů.

Na druhou stranu pohled do zemí jako je např. Německo nám ukazuje, že je současný příliv imigrantů příliš rychlý a země tento příliv nestačí zpracovávat. Přijímání uprchlíků ze Sýrie, Iráku, Libanonu, Turecka či zemí východní Evropy se tak může jevit jako příležitost pro zachování důchodového systému a záchranu vlastní stárnoucí ekonomiky, avšak je zde velké množství socio-kulturních rozdílů a rizik, které nelze brát na lehkou váhu.⁴⁶

⁴⁶ KNEEOVÁ, Anežka. Kdy si uvědomíme přínosy migrace? In: *SwissLife Select* [online]. Dostupné z: http://www.swisslifeselect.cz/cs/home/servis/media/v_mediich/kdy-si-uedomime-prinosy-migrace.html

4.1.2 Analýza důchodového účtu ČR

Česká republika se dlouhodobě potýká se schodkem důchodového účtu. Dle Nejvyššího kontrolního úřadu se v období let 2009 až 2013 zvyšoval průměrně o 12 % za rok. Současně také NKÚ vydal varování, že tento stav není dlouhodobě udržitelný. Bylo zjištěno, že zvláštní účet pro přebytky z důchodového pojištění by mohl být dvojnásobný v případě, že by se z důchodového systému nehradila i jeho správa. Výdaje na důchody rostou v souvislosti s přibývajícím počtem seniorů a současně také s pravidelnou valorizací. Na druhé straně se sice zvyšovaly i příjmy díky privatizaci státních podniků a více než sedmiprocentnímu podílu z výnosu DPH náležejícího státu, avšak i tak je systém stále deficitní. V období let 2004 až 2008 byl důchodový systém přebytkový, a kdyby se na zvláštní účet převedl celý přebytek, mohl být zůstatek na tomto účtu o 22,5 miliardy korun vyšší. Od tohoto přebytku se však odečetly výdaje na správu, což zůstatek výrazně snížilo a to zhruba až o 7 miliard korun.

Příjmy a výdaje důchodového pojištění

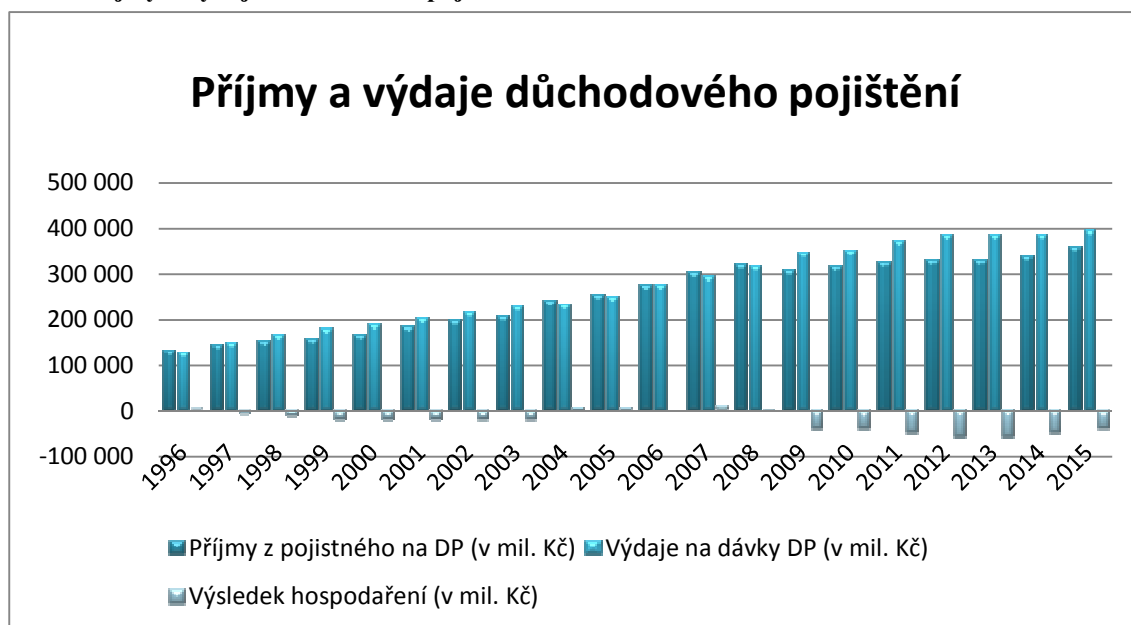
V roce 1995 prošel novelou zákon č. 576/1990 Sb. Tímto aktem byl zřízen zvláštní účet, na který se převádí přebytky získané rozdílem mezi vybraným pojistným a vyplacenými dávkami důchodového pojištění. Zvláštní účet důchodového pojištění byl zřízen za účelem zajištění určité rezervy pro období se zápornou bilancí příjmů a výdajů v oblasti důchodového pojištění, kterou způsobí trend stárnutí populace či jiné faktory. V roce 2008 došlo k transformaci tohoto účtu na Zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu.⁴⁷

Graf 6 znázorňuje vývoj bilance příjmů a výdajů důchodového účtu v rozmezí let 1996 – 2015. Do roku 2003 příjmy vykazovaly mírně rostoucí lineární trend. Tento trend se změnil v roce 2004, kdy došlo k navýšení sazby pojistného na důchodové pojištění z 26 % na 28 % a příjmy tak rostly rychlejším tempem až do roku 2008. Zmírnění tempa růstu příjmů v následujícím období zapříčinilo stanovení maximálního vyměřovacího základu pro placení pojistného na důchodové pojištění a mimo jiné i rostoucí nezaměstnanost spojená s ekonomickou recesí.

⁴⁷ Informace z kontrolní akce NKÚ č. 14/08: Prostředky státu v oblasti důchodového pojištění. In: *Nejvyšší kontrolní úřad* [online]. Dostupné z: <http://www.nku.cz/assets/media/informace-14-08.pdf>

Výdaje důchodového pojištění rostly v průměru o zhruba 5 % za rok. Nárůst výdajů byl způsoben zejména trendem stárnutí populace, předčasnými odchody do důchodu či valorizací. Nižší valorizace v roce 2004 snížila tempo růstu výdajů o cca 2 %. Toto tempo růstu se však následně výrazně zvýšilo a v roce 2009 se výdaje zvýšily o 10,2 %, dále o 9,6 % v roce 2010, v roce 2011 o 12,5 % a v letech 2012 a 2013 už o 15,5 % (v roce 2013 neproběhla valorizace). Přebytek příjmů z pojistného na důchodové pojištění nad výdaji na dávky důchodového pojištění vykazoval důchodový účet pouze v letech 1996 a 2004 – 2008. Další období se vykazují rychlejším růstem výdajů než příjmů.⁴⁸

Graf 6 Příjmy a výdaje důchodového pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z www.mfcr.cz

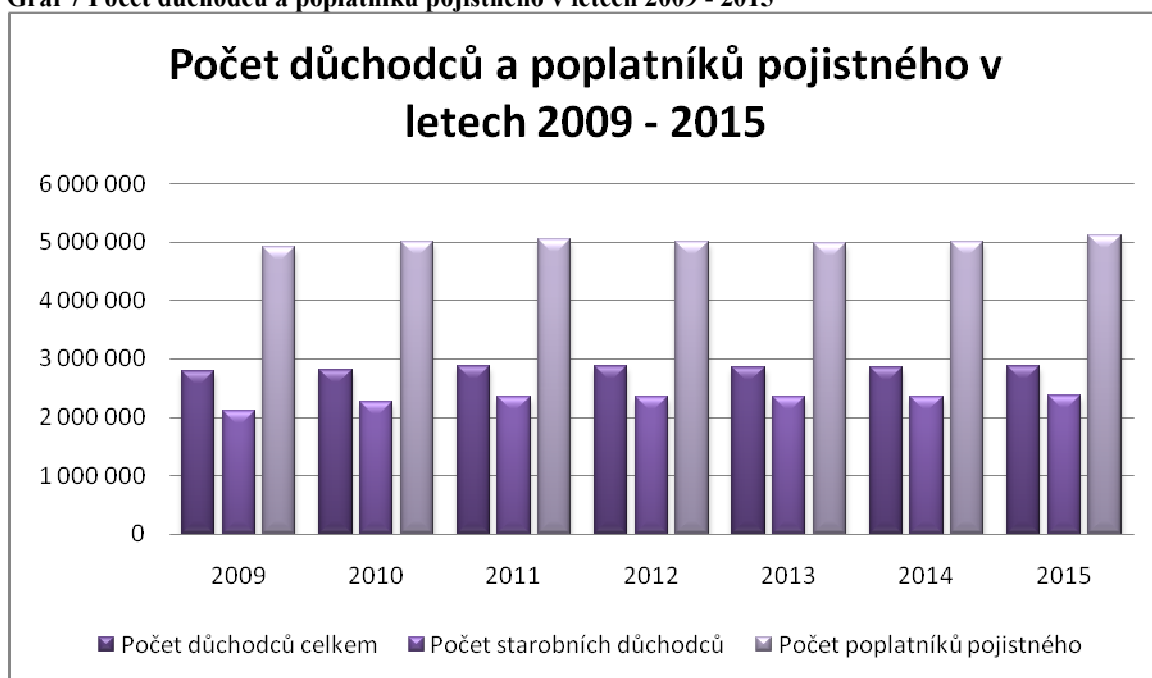
Poměr počtu důchodců a poplatníků pojistného

Následující graf 7 zobrazuje vývoj poměru počtu důchodců a počtu poplatníků důchodového pojištění, který přímo ovlivňuje vývoj salda důchodového účtu. Jak již bylo avizováno v předchozí kapitole, počet starobních důchodců se neustále zvyšuje a na straně příjmů důchodového pojištění se počet poplatníků naopak snižuje.

⁴⁸ Informace z kontrolní akce NKÚ č. 14/08: Prostředky státu v oblasti důchodového pojištění. In: *Nejvyšší kontrolní úřad* [online]. Dostupné z: <http://www.nku.cz/assets/media/informace-14-08.pdf>

Tento pokles je dán zejména dosažením důchodového věku silných poválečných ročníků, který není kompenzován na straně ekonomicky aktivního obyvatelstva. Na pracovní trh nyní vstupuje generace osob narozených v 90. letech, což je jedna z nejslabších a nejméně početných generací vůbec.

Graf 7 Počet důchodců a poplatníků pojistného v letech 2009 - 2015



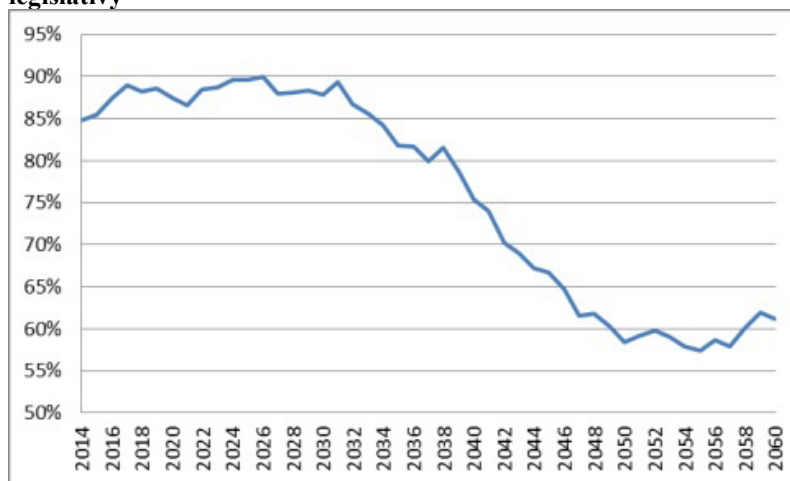
Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z www.cssz.cz

Budoucí vývoj důchodového účtu ČR

Výdaje na důchody ze státního rozpočtu činí v současné době 8,9 % HDP. Podíl výdajů na HDP se dle očekávání do budoucna bude neustále zvyšovat v důsledku demografického stárnutí populace. I přes postupné prodlužování důchodového věku a přísnější pravidla pro předčasné důchody dle studií Evropské komise dosáhnou v roce 2050 vládní výdaje na důchody 11,8 % HDP. Vývojem českého důchodového systému v období od současnosti do roku 2060 se zabývá ve své studii Důchodový systém: Scénáře budoucího vývoje projekt IDEA za pomoci mikroekonomického modelu, ve kterém se předpokládá inflace ve výši 2 % ročně a růst reálných mezd o 1,5 % ročně.

Tato studie předpokládá, že v období let 2014 – 2030 budou výdaje na vyplácené důchody kryty 90 % každoročních příjmů důchodového systému (graf 8). Po roce 2030 však bude toto procento klesat, neboť silné ročníky doposud ekonomicky aktivních obyvatel začnou odcházet do důchodu. Za předpokladu neměnné legislativy tak již budou v roce 2060 výdaje kryty pouze ze 60 % příjmy. Pokud vlády budou chtít zachovat současný náhradový poměr v celém věkovém profilu, musely by se všechny důchody valorizovat dle růstu nominálních mezd a nejen o jejich třetinu jako je tomu doposud. Takový počín by však vedl ke zvyšování výdajů důchodového účtu a deficit by se stále více prohluboval. Při zachování současného náhradového poměru dojde po roce 2030 k nárůstu výdajů o 1 % HDP. Nižší příjmy a vyšší výdaje by pak postupně zvyšovaly schodek o 2 % HDP ročně, po roce 2040 dokonce až o 4 % HDP ročně. Takový nárůst by pak vedl ke kumulovanému dluhu vlády ve výši 135 % HDP v roce 2050 a 180 % HDP v roce 2060. Tyto údaje jsou tedy důkazem, že současný stav důchodového systému je i po rozpočtové stránce do budoucna neudržitelný a další reformní opatření jsou více než nutná, neboť tak vysoký dluh státního účtu je nepřijatelný.⁴⁹

Graf 8 Kolik procent objemu ročně vyplácených důchodů pokryjí roční odvody při zachování současné legislativy



Zdroj: http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_5_2013.pdf

⁴⁹ SCHNEIDER, Ondřej a Jiří ŠATAVA. DŮCHODOVÝ SYSTÉM: SCÉNÁŘE BUDOUCÍHO VÝVOJE. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_5_2013.pdf

4.2 Melbourne Mercer Global Pension Index

Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI) je zpráva, kterou každoročně sestavuje společnost Mercer a Australské středisko pro finanční studia (Australian Centre for Financial Studies). V této zprávě jsou porovnávány důchodové systémy 25 zemí světa na základě jejich přiměřenosti, udržitelnosti a integrity, s použitím více než 40 samostatných ukazatelů. Finanční zajištění v důchodu je důležité nejen pro jednotlivce, ale i pro celou společnost, neboť světová populace stárne a země se musí potýkat se sociálními a ekonomickými dopady tohoto demografického trendu. Nikdo zatím však nevymyslel dokonalý a univerzální systém, který by bylo možné použít v jakékoliv zemi kdekoli na světě. Každý systém se odlišuje na základě různorodých podmínek příslušné země, jako jsou podmínky hospodářské, sociální, kulturní, politické a historické. Lze však detekovat určité vlastnosti a rysy penzijních systémů, které by mohly vést ke zlepšení dávek, budoucí udržitelnosti či větší bezpečnosti daného systému.

MMGPI je matematický model poskytující dostatečně komplexní analýzu, která má za cíl stimulovat vlády jednotlivých zemí k diskusím nad jejich důchodovými systémy, které budou směřovat k následným odpovídajícím změnám. Tento index zahrnuje všechny důležité oblasti a ukazatele ovlivňující celkovou kvalitu a výkonnost systému. Největší význam v tomto indexu je přisuzován již vypláceným penzím. Výše vyplácených penzí se zároveň hodnotí v souvislosti s náklady na vyplácení jejich úrovně. Například pokud by země vyplácela vysoké důchody při deficitním státním rozpočtu a deficitních rozpočtech důchodových fondů, tak by se její důchodový systém dal považovat jen těžko za dlouhodobě udržitelný, což by bylo nespravedlivé vůči budoucím generacím. Proto MMGPI zároveň hodnotí i mezigenerační spravedlnost důchodových systémů. Posledním hodnotícím prvkem je pak hodnocení rizik, kterým jsou občané daného státu vystaveni při spoření v daném důchodovém systému, a jejich zabezpečení.⁵⁰

⁵⁰ Mercer (2015), *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne [online]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>

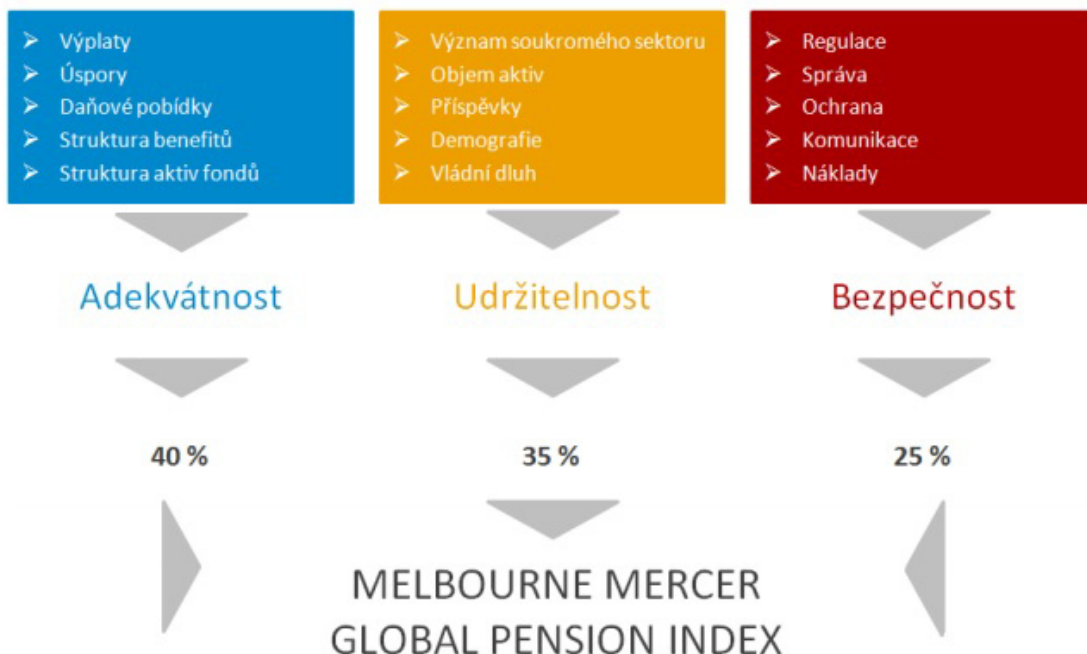
Výpočet indexu

Obrázek 1 ukazuje, jak je počítána celková hodnota indexu pro každou zemi. Index představuje vážený průměr 3 subindexů. Jejich váhy jsou:

- 40 % pro subindex přiměřenosti (adekvátnosti)
- 35 % pro subindex udržitelnosti
- 25 % pro subindex integrity (bezpečnosti)

Subindex přiměřenosti zastupuje současně poskytované dávky. Tomuto indexu jsou tedy přizpůsobeny různé váhy pro zdůraznění jeho zásadního významu. Subindex udržitelnosti je zaměřen na budoucnost, proto měří různé ukazatele ovlivňující pravděpodobnost, že současný systém lze zachovat i do budoucna. Subindex integrity zahrnuje rysy, které ovlivňují celkovou správu a fungování systému. Od toho se dále odvíjí úroveň důvěry, kterou mají občané k systému v každé zemi.

Obrázek 1 Diagram uspořádání Melbourne Mercer Global Pension Indexu



Zdroj: Melbourne Mercer Global Pension Index 2015, strana 6

Subindex přiměřenosti (adekvátnost)

Každý důchodový systém si klade za cíl poskytovat přiměřené dávky důchodu. Tento subindex tedy srovnává podíl minimální výše důchodu ve vztahu k průměrné mzdě a podíl důchodu ve vztahu k průměrné mzdě u občanů s průměrným příjmem. Mimo to tento index hodnotí i efektivitu nastavení příslušného důchodového systému.

Subindex udržitelnosti

Tento subindex vyhodnocuje dlouhodobou udržitelnost stávajícího důchodového systému. Subindex zahrnuje oblasti jako je poměr aktivně pracujících na jednoho člověka v důchodovém věku, věk odchodu do důchodu, příležitosti pro postupný přechod z produktivního života do neproduktivního, podíl zaměstnanosti lidí v předdůchodovém věku či rostoucí vládní zadlužení.

Subindex integrity (bezpečnost)

Subindex integrity je důležitý z hlediska důvěry občanů ve schopnost poskytovatelů soukromého sektoru poskytovat důchodové dávky po dobu mnoha budoucích let. Tento subindex se dále člení na tři celky – regulaci a správu, ochranu a komunikaci se střadateli a celem zabývající se výdaji fondů.

Subindex se soustředí zejména na soukromé penzijní fondy, neboť v zemích, které zahrnuje, jsou významnější než fondy veřejné. Celkovým cílem subindexu je srovnat integritu systémů a opatření, která jsou určena, pro ochranu a informovanost účastníků. Na základě platné legislativy se subindex zabývá otázkou přiměřené státní regulace a správy fungování soukromých fondů, jak jsou účastníci zajištěni proti možným investičním rizikům a jak je fondy informují.⁵¹

⁵¹ Mercer (2015), *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne [online]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>

Hodnocení výše uvedených subindexů se pro každý subindex pohybuje v rozmezí od 0 do 100. Jednotlivé subindexy se pak násobí dle předem určených podílů na celkovém hodnocení. Z toho pak vyplývá celkový index, který je též na stupnici od 0 do 100. Dle hodnoty výsledného indexu se pak země člení do jednotlivých tříd od A do E, přičemž A je nejvyšší třída a E naopak třída nejnižší. Klasifikaci penzijních systémů hodnocených států zobrazuje tabulka 7.

Tabulka 7 Klasifikace penzijních systémů

Třída	Hodnota indexu	Země	Popis
A	>80	Dánsko Nizozemí	Prvotřídní a silný důchodový systém, který poskytuje vysoké výplaty, je udržitelný a má vysokou úroveň integrity.
B+	75-80	Austrálie	Systém s pevnými základy, mnoha dobrými vlastnostmi, ale některé oblasti vyžadují zlepšení, a ty jej dělí od třídy „A“.
B	65-75	Švédsko Švýcarsko Finsko Kanada Čile Velká Británie	
C+	60-65	Singapur Irsko Německo	Systém, který má některé dobré vlastnosti, ale také značná rizika a/nebo nedostatky, které je třeba řešit. Bez těchto zlepšení může být účinnost a udržitelnost systému zpochybněna.
C	50-60	Francie USA Polsko JAR Brazílie Rakousko Mexiko Itálie	
D	35-50	Indonésie Čína Japonsko Jižní Korea Indie	Systém, který má některé žádoucí vlastnosti, ale také vykazuje výrazné slabiny a/nebo opomenutí, která je třeba řešit. Bez těchto zlepšení je jeho účinnost a udržitelnost pochybná.
E	<35		Špatný systém, který může být v raných fázích vývoje, nebo neexistující systém.

Zdroj: Melbourne Mercer Global Pension Index 2015, str. 7

V roce 2015 byl MMGPI spočítán pro 25 zemí světa. Výsledky potvrdily velkou diverzitu v systémech jednotlivých zemí. Výsledná hodnocení se pohybovala v rozmezí od 40,3 pro Indii do 81,7 pro Dánsko. Pro řadu zemí se oproti minulým ročníkům v roce 2015 změnila třída indexu. Nizozemí se připojilo k Dánsku do třídy A, Mexiko a Itálie se posunuly ze třídy D do třídy C.⁵²

Společná doporučení

Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, přestože má každý důchodový systém svou jedinečnou historii a další podmínky, které ho odlišují od ostatních, existují některá společná témata, neboť mnoho zemí se potýká s podobnými problémy.

Doporučení, která jsou společná pro většinu zemí, zahrnují:

- zvýšení státního důchodového věku a věku odchodu do důchodu, aby byla zohledněna zvyšující se průměrná délka života, nyní i do budoucna, a tím snížit úroveň nákladů na veřejně financované důchodové dávky
- podporu většího zapojení na trhu práce ve vyšším věku, což zvýší úspory disponibilní pro důchod a omezí délku doby důchodu
- podporu nebo vyžadování vyšší úrovně soukromých úspor, a to jak uvnitř, tak vně důchodového systému, snížit budoucí závislost na státním průběžném systému a vyvážit očekávání mnoha pracovníků
- zvýšení počtu zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných v soukromém důchodovém systému; mnozí jedinci se nebudou účastnit soukromého spoření bez prvku nátlaku nebo automatického zápisu
- snižovat únik ze systému důchodového spoření před odchodem do důchodu, čímž se zajistí ušetření finančních prostředků
- přezkoumání valorizace veřejných důchodů (její úrovně a četnosti) pro zajištění toho, aby byla zachována reálná hodnota důchodů a současně dlouhodobá udržitelnost důchodového systému⁵³

⁵² Mercer (2015), *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne [online]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>

⁵³Tamtéž

4.3 Analýza důchodových systémů vybraných zemí EU

Jak již název napovídá, tato kapitola analyzuje penzijními systémy vybraných zemí Evropské unie. Vzhledem k nízké úspěšnosti důchodové reformy v České republice budou tyto vybrané systémy použity v diplomové práci dále pro návrhy na další možné úpravy českého důchodového systému. Z toho důvodu byly vybrány důchodové systémy Dánska a Nizozemí, což jsou dle výše analyzovaného Melbourne Mercer Global Pension Indexu nejlepší důchodové systémy na světě. Tyto systémy jsou dlouhodobě udržitelné, poskytují svým občanům dostatečně vysoké dávky důchodu a vykazují se také vysokou integritou. Právě to jsou parametry, o které by měla důchodová reforma České republiky dlouhodobě usilovat, neboť i české obyvatelstvo stárne a pokud nedojde k dalším změnám, životní úroveň důchodců do budoucna rapidně klesne nebo se do důchodu bude odcházet ve velmi pozdním věku.

Důchodová reforma proběhla téměř ve všech zemích západní Evropy, avšak tento pojem zahrnuje velmi rozmanitou škálu a intenzitu změn či případných korekcí, které se v každé zemi různě liší. Jednotlivé důchodové systémy jsou upravovány v závislosti na sociálních hodnotách či nákladech systému. Každý stát je totiž ovlivněn historickými tradicemi a dalšími společenskými faktory, a proto je mezinárodní srovnávání důchodových systémů velmi komplikované. Z tohoto důvodu jsou analyzovány i důchodové systémy Polska a Slovenska, což jsou státy České republice bližší z hlediska historických kořenů, ekonomické situace či demografie. V minulých letech došlo totiž i v těchto zemích k penzijním reformám, které mohou být inspirací či naopak poučením pro další reformní kroky českého důchodového systému.

4.3.1 Dánsko

Dánský důchodový systém je dle Melbourne Mercer Global Pension Indexu hodnocen jako nejlepší na světě. Pro rok 2015 dosáhl tento index hodnoty 81,7 a již čtvrtým rokem se tak v tomto hodnocení Dánsko řadí do třídy A, což je nejvyšší možná třída značící prvotřídní a silný penzijní systém, který poskytuje přiměřené dávky, je dlouhodobě udržitelný a vykazuje vysoký stupeň integrity.

Zpráva MMGPI 2015 uvádí: „*Jedinečná třída A byla Dánsku přiznána za dobře financovaný důchodový systém, vysokou úroveň aktiv a příspěvků, poskytování přiměřených dávek a soukromý penzijní systém s dobře nastavenými pravidly.*“⁵⁴

Předpisy, které upravují důchody, jsou na vynikající úrovni. Stejně dobře funguje i soukromý penzijní systém. Náhradový poměr v oblasti důchodu patří mezi nejvyšší z členských zemí OECD a občanům v důchodovém věku se tak příliš nesnižuje životní úroveň. Zajímavé je i malé vystavení důchodového systému riziku spojenému s akciemi, které je nižší než 20 %. Zhruba 80% je totiž dle údajů OECD investována do dluhopisů a systém používá dohody o sdílení rizik.⁵⁵

V roce 2015 činila výše veřejných výdajů na penze pouze 6,2 % hrubého domácího produktu, což je pod průměrem OECD, který činí 7,9 % HDP. Očekávaná délka života při narození je 79,3 let, i toto číslo je lehce pod průměrem zemí OECD (80 let). Podíl obyvatel nad 65 let na celkové populaci tvořil 18,6 %, přičemž průměr OECD činí 16,2 %. Průměrná penze v Dánsku dosahovala v roce 2015 73,2 % hrubé průměrné mzdy.⁵⁶

Dánský důchodový systém se skládá ze státního základního veřejného důchodového pojištění, plně financovaného příspěvkového systému, povinného systému zabezpečení zaměstnanců a v neposlední řadě z plně fondových povinných soukromých programů, provozovaných spíše velkými fondy než jednotlivými podniky. Vícepilířový příjem v důchodu, zapojení zaměstnavatelů do penzijního spoření, zabezpečení vlastních úspor a znatelná redukce u státního důchodu, která zvyhodňuje občany s nižšími příjmy, jsou hlavními důvody, proč penzisté v Dánsku nejsou „chudí“.⁵⁷

⁵⁴ Mercer (2015), *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne [online]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>

⁵⁵ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa: Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchody-2013-kveten.pdf>

⁵⁶ OECD. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

⁵⁷ GOLLA, Petr. Dánský penzijní systém je nejlepší. *Investujeme.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/dansky-penzijni-system-je-nejlepsi/>

Dánský důchodový systém tvoří 3 pilíře:

- I. pilíř – veřejný státní důchod
- I. pilíř – povinná zaměstnanecká schémata
- II. pilíř – zaměstnanecké penzijní pojištění
- III. pilíř – soukromé penzijní spoření

I. pilíř – veřejný státní důchod

Dánsko představilo první zabezpečení na stáří již v roce 1891, kdy byla v rámci tohoto schématu zavedena příjmově testovaná dávka. Reforma z roku 1956 definovala veřejnou starobní penzi „Folkepension“. Ta od té doby reprezentuje základní dávku, jež garantuje rovný, státní, z daní financovaný důchod pro všechny občany. Současné podoby tohoto pilíře bylo dosaženo postupnou modifikací už v roce 1970, kdy byla zavedena příjmově testovaná doplňující dávka.⁵⁸

Cílem poskytování veřejné starobní penze je finanční zajištění občanů v důchodovém věku. Důchodový věk je nastaven na 65 let pro obě pohlaví, tato hranice se však v rozmezí let 2024 až 2027 bude zvyšovat na 67 let. Výše penze se odvíjí od doby pobytu na území Dánska a to všech občanů od 15 do 65 let věku. Nárok na plnou penzi v maximální výši vzniká po až po 40 letech pobytu. Je-li doba pobytu kratší, pak dochází k proporcionalnímu snižování penze.

Veřejná starobní penze se skládá ze dvou složek – základní částky a penzijního doplňku. Výše této penze se neodvíjí od předchozí účasti občana na trhu práce a jeho předchozích výdělčích, nýbrž je závislá na rodinném stavu a současném příjmu. Majetek neovlivňuje výši této dávky. Kromě této dávky byla v rámci veřejné starobní penze zavedena tzv. doplňková penzijní dávka, která je vyplácena na základě majetkové situace důchodce. K výplatě této dávky dochází jednou za rok a je určena pro finančně znevýhodněné důchodce.⁵⁹

⁵⁸ MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB (eds.). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd.

⁵⁹ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*[online]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf

Všichni zaměstnanci a OSVČ, kteří dosáhnou věku 60 let, zároveň jsou členy fondu pojištění v nezaměstnanosti a platí příspěvky do schématu dobrovolného předčasného odchodu do důchodu po dobu 30 let, mají nárok na dobrovolnou předčasnou penzi tzv. VERP (voluntary early retirement pension). Tato penze pak činí 91 % dávky v nezaměstnanosti. Členství a placení příspěvků musí být zahájeno před dosažením 30 let věku.

Každý rok dochází k přizpůsobování všech složek veřejné starobní penze průměrným výdělkům. Valorizace se odvíjí od indexu zvýšení mezd v průběhu dvou předcházejících let.⁶⁰

I. pilíř – povinná zaměstnanecká schémata

V prvním pilíři mají vedle základního důchodového schématu své místo také zaměstnanecké penzijní plány. Ty garantují udržení životní úrovně po odchodu do důchodu a to tak, že zohledňují výši celoživotních příjmů pro výpočet dávky. Zákon stanovuje povinnou účast v těchto zaměstnaneckých schématech:

- Zaměstnanecké důchodové schéma (ATP)
- Speciální schéma penzijního spoření (SP)
- Schéma pro státní zaměstnance (LD)⁶¹

Schéma ATP je zákonné, plně fondové, příspěvkově definované schéma, které je založeno na kolektivním pojištění. Zákon v něm stanovuje povinnou účast všem zaměstnancům ve věku 16 až 65 let pracující minimálně 9 hodin týdně a od roku 1998 i všem OSVČ. Ze schématu ATP je účastníkům v důchodovém věku vyplácena celoživotní penze, případně pozůstalostní jednorázová dávka pro nezaopatřené pozůstalé pokud pojištěnec zemře. Příspěvky do ATP se odvíjí od odpracovaných hodin účastníka a zpravidla odpovídá roční příspěvek 1 % průměrného příjmu zaměstnance, z čehož 1/3 příspěvku hradí zaměstnanec a 2/3 příspěvku zaměstnavatel.

⁶⁰ Tamtéž

⁶¹ MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB (eds.). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd.

Zvyšování příspěvků se odvíjí od průměrných výdělků. Vybrané prostředky jsou investovány do akcií, dluhopisů a nemovitostí. V této oblasti se ATP fond vyznačuje skvělými výsledky – např. v roce 2011 došlo ke zhodnocení příspěvků střadatelů o 26 %.⁶²

Pokud má důchodce nízký stav účtu, je možné získat jednorázovou výplatu. V případě, že si zaměstnanec bude chtít odložit výplaty dávek z ATP, bude se mu penze zvyšovat každý měsíc odložením. To je možné až do 75 let věku. Valorizace dávek je závislá na finančních zdrojích systému a je prováděna ve formě bonusových příplatků. Příjemci invalidního důchodu se nemohou účastnit systému ATP, a proto pro ně bylo zřízeno dobrovolné zaměstnanecké doplňkové penzijní schéma pro invalidní důchodce – SAP.⁶³

Schéma SP je dalším povinným zaměstnaneckým penzijním schématem. Účast v něm je od roku 1997 povinná jak pro zaměstnance, tak pro OSVČ. Příspěvky hradí zaměstnanci a OSVČ ve výši 1 % hrubého příjmu. Zaměstnavatelé nic neplatí. Nositel pojištění si může svobodně vybrat některý z registrovaných penzijních fondů. Příspěvky se odvíjí od výše mzdy, jsou investovány nositelem pojištění a od nich se pak odvíjí výše dávky v důchodovém věku. Dávka se vyplácí každý měsíc v podobě renty. Výjimkou je situace, kdy je celková hodnota nashromážděných aktiv nižší než 15 tis. DKK. V tomto případě lze pojištěnci vyplatit jednorázové vyrovnání. Periodické platby jsou zdaňovány stejně jako osobní příjem.⁶⁴

Schéma LD bylo zavedeno za účelem kompenzace zvyšujících se životních nákladů při odchodu do důchodu pro zaměstnance státního sektoru. Od roku 1980 se do tohoto schématu již neodvádí žádné příspěvky. Při dosažení 60 let dochází k jednorázové výplatě vložených příspěvků, pokud si účastník nepřevedl své úspory do jiného penzijního fondu.

⁶² MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB (eds.). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd.

⁶³ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*[online]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf

⁶⁴ Tamtéž

II. pilíř – zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecká penzijní schémata jsou povinná pro všechny zaměstnance s výjimkou státních a valná většina z nich je příspěvkově definovaná. Tato schémata druhého pilíře je možné dále rozlišovat na schémata založená na kolektivních smlouvách a schémata dohodnutá v jednotlivých podnicích. Správa penzijních plánů spadá pod zaměstnanecké penzijní fondy, podnikové fondy či pojišťovací společnosti. Úřad pro finanční dohled provádí kontrolu nad penzijními plány, zejména v oblasti nároků na krytí závazků spojených s rizikem nepříznivého vývoje hodnoty aktiv. Zákon udává povinnost hodnotit tyto aktiva minimálně 2 % ročně.

Účast v penzijním plánu je omezena minimálním a maximálním věkem, který definuje příslušná kolektivní smlouva. Zpravidla se minimální věk pohybuje v rozmezí od 25 do 30 let a maximální od 55 do 60 let. OSVČ také mohou zakládat profesní penzijní schémata, avšak tyto osoby většinou spoří na stáří individuálně ve třetím pilíři. Druhého pilíře se tak účastní kolem 80 % ekonomicky aktivních osob.

Výše budoucí penze se odvíjí od zaplacených příspěvků. Ty jsou velice variabilní v závislosti na příslušné kolektivní smlouvě. Obecně se však výše příspěvků pohybuje v rozpětí 5 – 15 % hrubé mzdy, z čehož 1/3 částky přispívá zaměstnanec a 2/3 zaměstnavatel. Penzijní schémata v rámci druhého pilíře jsou povinná, avšak každý zaměstnanec si může vybrat dávky, které nejlépe reflektují jeho životní situaci. Nejčastěji je vyplácena celoživotní průběžná penze. Tu lze kombinovat s roční penzí či kapitálovou penzí. Vyplácené dávky z I. a II. pilíře by měly odpovídat náhradovému poměru od 60 do 70 % pracovních příjmů.⁶⁵

⁶⁵ MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB (eds.). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd.

III. pilíř – soukromé penzijní spoření

Účast ve třetím pilíři je založena na soukromé iniciativě jednotlivců a není závislá na podmínkách zaměstnání. Je tedy zcela na účastníkovi, zda se bude tohoto pilíře účastnit, v jaké výši budou jeho příspěvky či jaké bude následné složení dávek. Ve třetím pilíři tedy spoří zejména osoby, které nejsou pokryty zaměstnaneckými schémata. Individuální penzijní schémata mohou být provozována penzijními fondy, pojišťovnami či bankami. Nejvíce prostředků plyne do tohoto pilíře od osob samostatně výdělečně činných, neboť jsou tyto osoby jen zřídka účastníky penzijních schémat trhu práce. Výše vyplácených dávek závisí na úsporách účastníka. Penzijní dávka může být vyplacena jednorázově či anuitně.⁶⁶

4.3.2 Nizozemí

Druhým nejlepším důchodovým systémem je v hodnocení Melbourne Mercer Global Pension Indexu důchodový systém Nizozemského království. To se společně s Dánskem umístilo v roce 2015 ve třídě „A“ s hodnotou výsledného indexu 80,5 a jeho důchodový systém byl též klasifikován jako prvotřídní a silný, poskytující přiměřené dávky, dlouhodobě udržitelný s vysokým stupněm integrity.

V roce 2015 činila výše veřejných výdajů na penze jen 5,5 % hrubého domácího produktu, což je ještě nižší hodnota, než v případě Dánska. Očekávaná délka života při narození činí 80,9 let. Tato hodnota je lehce nad průměrem OECD. Podíl obyvatel nad 65 let na celkové populaci tvořil 18,1 %, v této hodnotě se Nizozemí příliš neliší od Dánska.⁶⁷

⁶⁶ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*[online]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf

⁶⁷ OECD. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

Nizozemský penzijní systém je složen ze tří pilířů – z paušálního státního důchodu, kvazimandatorní zaměstnanecké penze (v podstatě dodatečná kolektivní penze), která je odvozena od výdělku, a je vázána na odvětvové smlouvy, a třetího pilíře, který představuje individuální účast osob v soukromých penzijních fondech. Nizozemský důchodový systém je celkově vystaven relativně malému investičnímu riziku, neboť téměř 60 % prostředků je investováno do dluhopisů.⁶⁸

Zaměstnanecké penze jsou celoodvětvovými dávkově definovanými penzijními plány, kterých se účastní většina zaměstnanců. Ač je druhý pilíř dobrovolný, nabízí ho 91 % zaměstnavatelů. Právě toto vysoké zapojení zaměstnavatelů a zodpovědný přístup občanů ke své penzi činí nizozemský penzijní systém jeden z nejlepších na světě. Vlastní úspory občanů jsou vysoké a v soukromých důchodových fondech dosahuje hodnota majetku přes 150 % HDP. Čistý náhradový poměr mezi čistou penzí a čistým mediánem mezd dosahuje hodnoty 89 %. Důchodový věk je stejný pro muže i ženy a činí 65 let. Zaměstnanecké penze posilují prvek zásluhovosti. Nizozemská legislativa podporuje zkrácené pracovní úvazky a tudíž je zde vysoká zaměstnanost starších občanů.⁶⁹

I. pilíř – státní starobní penze (AOW)

Státní penze je v Nizozemí vyplácena měsíčně na základě zákona o obecném starobním pojištění (Algemene Ouderdomswet, AOW) ženám a mužům starších 65 let. V roce 2020 se pak důchodový věk zvýší na 66 let a v roce 2025 na 67 let. Na dávky starobní penze mají nárok všichni, kteří ve věku 15 až 65 let žili nebo pracovali na území Nizozemského království. Pro získání základního příspěvku z prvního pilíře tak není stěžejní samotná pracovní činnost. Nárok na plný státní důchod vzniká po 50 letech pojištění. Během doby pojištění se nárok zvyšuje o 2 % za každý rok. Lidé, kteří v Nizozemsku nežijí, ale pracují zde a tedy jejich mzda je daněna, jsou také pojištěni. Příspěvky do systému jsou ve výši 17,9 % z příjmů a jsou strhávány z mezd zaměstnancům (případně sociálních dávek). OSVČ platí příspěvky dle svých příjmů.

⁶⁸ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa: Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchody-2013-kveten.pdf>

⁶⁹ GOLA, Petr. Nejlepší důchodový systém: Holandsko, Austrálie a .. Švédsko. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nejlepsi-duchodovy-system-holandsko-australie-a-svedsko/>

Dávky jsou vypláceny měsíčně, jsou založeny na minimální mzdě a nejsou pro každého stejné – jejich výše se odvíjí od doby pojištění. Není možné čerpat základní penzi předčasně ani si ji odložit, lze ji však kombinovat se zaměstnáním. Dávky se mohou měnit dvakrát ročně dle vývoje čisté minimální mzdy. Důchodcům, kteří nemají nárok na plnou penzijní dávku a jejich celkový příjem nedosahuje ani na hranici životního minima (tj. 70 % minimální mzdy), vzniká nárok na sociální pomoc. Od roku 2013 se státní důchod valorizuje o 0,6 % ročně. Tento růst důchodů je garantován až do roku 2028.⁷⁰

II. pilíř – zaměstnanecké penze

Nizozemci jsou, co se týče vlastního zabezpečení na stáří velmi zodpovědným národem. V soukromých fondech si spoří více, než v budoucnu dostanou od státu. Zaměstnanecké penze v Nizozemsku představují kolektivní penzijní plány. Tyto plány spravují penzijní fondy či pojišťovny, které jsou od společnosti (zaměstnavatele) dle zákona striktně odděleny (tzn., že mají právní a finanční nezávislost).

V Nizozemsku jsou 4 typy poskytovatelů zaměstnanecké penze:

1. poskytovatelé specifického podnikového penzijního fondu, kteří spravují penzijní program většího podniku;
2. poskytovatelé odvětvového penzijního fondu, kteří spravují penzijní program celého průmyslového odvětví;
3. poskytovatelé pojištění (pojišťovny) skupinového životního pojištění pro jednotlivé podniky;
4. penzijní fondy pro profesní skupiny, které mají co do činění se samostatně činnými odborníky v rámci určitých povolání.⁷¹

⁷⁰ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*[online]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf

⁷¹ Tamtéž

Státní zaměstnanci se dle zvláštního zákona musí účastnit penzijního fondu pro státní zaměstnance (ABP fond), což je jeden z největších fondů na světě. Fondy fungují na neziskovém principu, a proto jsou jejich administrativní náklady velmi nízké. Vyplácené penze jsou tvořeny příspěvků účastníků a jejich zhodnocením. Účast ve druhém pilíři není povinná, i přesto se ho však účastní více jak 90 % zaměstnanců ve více jak 700 zaměstnaneckých penzijních programech, jež jsou kapitálově financovány. Do druhého pilíře přispívají jak zaměstnavatelé (6 – 10 % hrubé mzdy zaměstnance), tak samotní zaměstnanci (3 – 7 % svých příjmů). Valné většině účastníků druhého pilíře (cca 97 %) se penze vyměřuje na základě průměrného celoživotního výdělku. V některých případech (1,3 % osob) je penze vyměřována dle posledního platu a zbytek využívá buď kombinaci předchozího či předem určenou fixní částku. Důchod za jeden rok zaměstnání se pohybuje od 1,75 % do 2 %.

Zákon neukládá povinnost zaměstnanecké penze valorizovat, i přes to se kolem 85 % důchodcům penze valorizuje dle růstu průměrných výdělků a zbylým 15 % dle inflace. Stejně je to i u zvyšování penzí, kdy téměř 60 % důchodcům je zvyšováno dle růstu mezd v daném odvětví a u dalších 30 % se zvyšování řídí růstem cen. Tento pilíř se vyznačuje solidaritou a sdílením rizik. Na výši příspěvků účastníků nemá vliv věk, pohlaví, zdraví ani příjem a všichni do daného fondu přispívají nerozdílně. Pokud se fond dostane do potíží, všichni účastníci společně sdílí riziko. To se projevuje například zvýšením příspěvků, snížením čisté mzdy zaměstnancům či v krajním případě krácením penze. Zaměstnanecké penzijní programy fungují jako doplněk státní penze AOW, k čemuž je přihlíženo právě při výpočtu dávky z druhého pilíře. Výsledná dávka by měla být ve výši 70 % platu, přičemž větší část této dávky činí důchod z druhého pilíře. Dohled nad fondy v rámci druhého pilíře vykonává Holandská centrální banka.⁷²

⁷² ZLATUŠKOVÁ, Zdeňka. Penzijní systém v Nizozemském království: Inspirace pro Česko? Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/penzijni-system-v-nizozemskem-kralovstvi-inspirace-pro-cesko/>

III. pilíř

Třetím pilířem jsou individuálně sjednané penzijní produkty. Toto doplňkové penzijní spoření je v některých případech značně zvýhodněné prostřednictvím daňových odpočtů. Vzhledem k propracovanosti druhého pilíře je tento pilíř nejmenší a využívají ho zejména OSVČ či osoby, které pracují v odvětvích nepokrytých druhým pilířem. Do třetího pilíře může vstoupit kdokoli a zajistit si tak další dodatečný příjem ve stáří.⁷³

4.3.3 Polsko

Analýza polského důchodového systému byla zvolena zejména z důvodu regionální, kulturní, sociální a historické podobnosti a provázanosti s Českou republikou. Po celá desetiletí tyto země prochází podobným vývojem, a proto může být přínosné porovnat jejich důchodové systémy a to zejména proto, že je polský důchodový systém hodnocen Melbourne Mercer Global Pension Indexem. MMGPI pro dané státy vydává i následná doporučení, a proto by se Česká republika mohla inspirovat doporučeními pro Polsko. Pro rok 2015 se Polsko umístilo s hodnotou indexu 56,2 ve třídě „C“, která značí systém s některými dobrými vlastnostmi, avšak také s celou řadou rizik a nedostatků, které je třeba řešit.⁷⁴

V roce 2015 byly v Polsku veřejné výdaje na penze ve výši 10,8 % hrubého domácího produktu. Tato hodnota je poměrně vysoko nad průměrem OECD, která pro tento rok činila 7,9 %. Očekávaná délka života při narození činí 76,3 let, což je hodnota pod průměrem OECD. Lidé starší 65 let tvořili 15,3 % z celkové populace.⁷⁵

⁷³ ZLATUŠKOVÁ, Zdeňka. Penzijní systém v Nizozemském království: Inspirace pro Česko? Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/penzijni-system-v-nizozemskem-kralovstvi-inspirace-pro-cesko/>

⁷⁴ Mercer (2015), *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne [online]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>

⁷⁵ OECD. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

Polský důchodový systém prošel zásadní reformou v roce 1999 v důsledku finanční neudržitelnosti stávajícího průběžného systému, který se potýkal s problémy spojenými se stále častějšími předčasnými odchody do důchodu, zvýhodňováním určitých kategorií důchodců, nízkým důchodovým věkem, neúměrnou valorizací či vysokým podílem důchodů ke mzdě. Do roku 1999 činily náklady na vyplácené důchody zhruba 16 % HDP a příspěvky na pojištění postupně dosáhly až na 45 % úhrnu mezd.

Reforma z roku 1999 tak primárně měla prosadit pojistný princip, na jehož základě by se zvýšila atraktivita penzijního systému pro mladší ročníky. Prostředkem k zajištění větší finanční udržitelnosti systému se stala diverzifikace v rámci tří penzijních pilířů. První pilíř představuje povinné základní důchodové pojištění na principu PAY-G. Druhý pilíř je fondově financovaný a třetí pilíř představuje státem podporované penzijní programy (např. životní pojištění, investiční fondy či zaměstnanecká penzijní schémata).⁷⁶

I. pilíř – základní důchodové pojištění

Tento pilíř zahrnuje většinu polských občanů. Pro některé skupiny zaměstnanců (zemědělci, horníci, soudci, policisté) však platí speciální režimy. První pilíř spravuje Úřad pro sociální zabezpečení. První pilíř je dále rozdělen do tří pásem:

1. Nultý pás – minimální penze, která náleží všem, kteří splní povinný počet let pojištění
2. První pás – dávky odvozeny od výše příjmů (PAY-G)
3. Druhý pás – doplňkové důchody, na které vzniká nárok investicemi do fondů pod státním dozorem; každému účastníkovi se počítá výše příspěvků s úroky na virtuálním účtu

⁷⁶ Polský systém důchodového zabezpečení, [online] 2010 [cit.16.03.2010] Dostupné z: <http://www.sciaga.pl/tekst/23830-24-polski_system_ubezpieczen_spolecznych_po_reformie>

Příspěvky na starobní důchody činí 19,52 % z hrubé mzdy a jsou placeny rovným dílem jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Příspěvky jsou rozdělovány v příslušeném poměru pro první a druhý pilíř. V závislosti na účasti či neúčasti v druhém pilíři plyne do prvního pilíře 12,22 % příspěvků, případně 19,52 % z hrubé mzdy. Minimální důchod činí 25 % průměrné měsíční mzdy.

Důchodový věk činí 60 let u žen a 65 let u mužů. Postupně se důchodový věk sjednotí pro muže i ženy na 67 let, k čemuž dojde v roce 2020 u mužů a v roce 2040 u žen. Minimální doba pojištění je stanovena na 20 let pro ženy a 25 let pro muže. Starobní důchod se vypočte tak, že pomyslný nashromážděný kapitál se rozdělí podle délky očekávaného dožití v okamžiku odchodu do důchodu. Předčasné důchody jsou možné na základě lékařského posudku a lze je pobírat 5 – 10 let před řádným důchodovým věkem. Osoby, které jsou nezaměstnané a do důchodového věku jim chybí maximálně 5 let, mohou též čerpat předčasný důchod. Je zde však podmínka, že tyto osoby musely být propuštěny na základě bankrotu firmy či restrukturalizace. Odklad důchodu je také možný a polskou vládou velmi podporovaný. Při odkladu důchodu náleží občanovi vyšší penze. Příspěvky na individuálních účtech jsou indexovány podle indexu spotřebitelských cen, který je zvýšen o skutečný růst výnosů z příspěvků.⁷⁷

II. pilíř – penzijní fondy

Druhý pilíř je v Polsku povinný pro osoby narozené po roce 1969, pro starší osoby je účast dobrovolná. Důchodové fondy v rámci druhého pilíře jsou financovány fondovým způsobem a spravují je soukromé investiční společnosti. Ač důchodové fondy spravují soukromé společnosti, stát nad nimi vykonává dohled. Vložené prostředky jsou investovány především konzervativně, a proto výnosy těchto fondů nejsou příliš vysoké, často nižší než inflace.

⁷⁷ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*[online]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf

Pro každou pojištěnou osobu v tomto systému jsou vedeny dva účty. První účet je veden u ZUS, druhý je veden v otevřeném penzijním fondu. Odváděné příspěvky jsou ve výši 7,3 % z hrubé mzdy, přičemž původně šlo 2,3 % na účet u ZUS a 5 % na individuální podúčet v otevřeném penzijním fondu. Tento poměr se do roku 2017 pak bude postupně navyšovat až na hodnotu 3,8 % na účet u ZUS a 3,5 % bude kumulováno na individuálním podúčtu účastníka. Pokud účastník zemře, budou jeho naspořené peněžní prostředky předmětem dědického řízení. Důchody vyplácené z druhého pilíře jsou zdaňovány.⁷⁸

Výše dávek ve druhém pilíři se odvíjí od celkové sumy nashromážděných příspěvků, investovaného kapitálu a průměrné délky života. Navíc je závislá na finančních podmínkách (více či méně úspěšné investice) zvoleného otevřeného penzijního fondu. Vyplácené dávky jsou valorizovány dle zvýšení cen automaticky, když celkový růst indexu spotřebitelských cen překročí 5 %.⁷⁹

III. pilíř – dobrovolné spoření

Spoření ve třetím pilíři je čistě dobrovolné a představují ho státem podporované penzijní programy. Podpora státu tak je zastoupena státními příspěvky a daňovými zvýhodněními. Účastníci si v tomto pilíři sami volí variantu spoření i výši příspěvků. Dosažením 60 let věku účastníkům vzniká nárok na dávky ze spoření. V případě úmrtí účastníka se stávají naspořené finanční prostředky předmětem dědického řízení. Účast ve třetím pilíři je v Polsku minimální – účastní se zhruba 4 % obyvatel.⁸⁰

Do třetího pilíře patří následující zaměstnanecké penzijní plány:

- skupinové životní pojištění sjednané pro zaměstnance u komerčních pojišťoven,
- placení pojistného za zaměstnance do vzájemné pojišťovací společnosti,
- placení pojistného za zaměstnance do zaměstnaneckého penzijního fondu,
- placení pojistného do otevřených investičních fondů.

⁷⁸ OECD. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

⁷⁹ Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf

⁸⁰ Uzijsiduchod.cz. Důchodový systém v Polsku [online]. Dostupné z: <http://www.uzijsiduchod.cz/novinky/duchodovy-system-v-polsku/>

4.3.4 Slovensko

Slovenský důchodový systém se historicky vyvíjel společně s českým důchodovým systémem. Proto stejně jako v České republice tvořil dlouhou dobu důchodový systém jen jeden pilíř, který byl povinný, dávkový, průběžně financovaný s prvky mezigenerační solidarity. Důchodová reforma započala na Slovensku v roce 2003 a zavedla další dva pilíře tohoto systému. Stejně jako většina vyspělých států se totiž i Slovensko potýká s problémem demografického stárnutí obyvatelstva a za 30 let zde budou pouze dva ekonomicky aktivní obyvatelé na jednoho penzistu. Bez reformy by zde do budoucna musely důchody klesnout na polovinu či by se musely zdvojnásobit odvody na důchodové pojištění. Takový systém by nebyl finančně udržitelný, spravedlivý ani motivující.⁸¹

Třípilířový důchodový systém jako takový funguje na Slovensku od roku 2005, kdy vznikl druhý kapitalizační pilíř. První pilíř zůstal zachován a zastupuje ho Sociální pojišťovna, jež spravuje odvody z mezd zaměstnanců, které odvádí zaměstnavatelé. Druhý pilíř spravují důchodcovské správcovské společnosti. Třetí pilíř je dobrovolný pod správou doplňkových důchodových společností. Základním systémem důchodového pojištění jsou tedy první dva pilíře, kam se odvádí zákonem stanovené pojistné. Pokud je občan účastníkem pouze prvního pilíře, odvádí 18 % ze mzdy Sociální pojišťovně. V případě účasti v obou pilířích je 14 % odváděno Sociální pojišťovně a 4 % vybrané správcovské společnosti.

V roce 2015 činila výše veřejných výdajů na penze pouze 7 % hrubého domácího produktu, což je pod průměrem OECD, který činí 7,9 % HDP. Očekávaná délka života při narození je 75,3 let, i toto číslo je o 4,7 let pod průměrem zemí OECD. Podíl obyvatel nad 65 let na celkové populaci tvořil 13,6 %, což je pro Slovenskou republiku příznivé, neboť průměr OECD činí 16,2 %.⁸²

⁸¹ LABUDA, Tomáš. Slovenský důchodový systém v kostce. In: *Investujeme.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>

⁸² OECD. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

I. pilíř – důchodové pojištění

Tento pilíř je upravován Zákonem o sociálním pojištění (461/2003) a spravuje ho Sociální pojišťovna. Stejně jako je tomu v ČR, je první pilíř dávkově definovaný, průběžně financovaný a založen na principu zásluhovosti. Výše vyplácených dávek se tak odvíjí od zaplaceného pojistného, které je hlavním zdrojem financování tohoto pilíře. Pojistné odvádí zaměstnavatel ve výši 18 % hrubé mzdy zaměstnance. Existuje maximální vyměřovací základ, nad jehož výši se již pojistné neodvádí. Systém se dále člení na starobní a invalidní pojištění. Účast v tomto pilíři je ze zákona povinná. Důchodový věk je stanoven jednotně pro muže i ženy na 62 let, pro ženy narozené po roce 1946 a muže narozené po roce 1962. Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji lze však předpokládat, že se důchodový věk na Slovensku ještě zvýší. Minimální doba pojištění pro nárok na dávky důchodu ze systému činí 15 let.

Předčasný odchod do důchodu je možný, pakliže zbývají účastníkovi maximálně 2 roky do řádného důchodového věku, splňuje minimální dobu pojištění a vypočtená důchodová dávka dosahuje alespoň požadované výše. Ta musí být vyšší než 1,2 krát úroveň životního minima pro dospělého jedince. Předčasné důchody jsou kráceny ve výši 0,5 % za každých 30 dní, o které je účastníkovi přiznán důchod dříve před dosažením řádného důchodového věku. Při odkladu důchodu je dávka důchodu naopak navyšována o 0,5 % za každých 30 dní po dosažení řádného důchodového věku. Zákon umožňuje pobírat důchod a zároveň pracovat. Pokud občan ztratí práci jeden rok před řádným důchodovým věkem a zároveň byl nepřetržitě zaměstnán sedm let, může odejít do důchodu hned bez snížení výše důchodových dávek. Důchody se valorizují každý rok automaticky dle inflace a růstu mezd.⁸³

⁸³ LABUDA, Tomáš. Slovenský důchodový systém v kostce. In: *Investujeme.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>

II. pilíř – starobní důchodové spoření

Druhý pilíř důchodového systému Slovenské republiky (upraven zákonem č.43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení) je založen na fondovém financování a je příspěvkově definovaný. Tento pilíř spravují důchodové správcovské společnosti, které zajišťují kapitálovou složku důchodového systému prostřednictvím důchodových fondů - dluhopisového garantovaného a akciového negarantovaného. Tyto dva fondy jsou povinné ze zákona, další fondy jsou v režii důchodových správcovských společností. Důchodové fondy jsou odděleny od majetku společnosti.

V současné době činí odvody na důchodové pojištění 18 % hrubé mzdy. Pokud se občan účastní druhého pilíře, tak z těchto 18 % vyvede Sociální pojišťovna 4 % na účet důchodové správcovské společnosti. Vedle tohoto povinného příspěvku je možno odvádět navíc příspěvek dobrovolný, který není zákonem nijak omezen. Daňově zvýhodněna jsou však pouze další 2 % z odvodů. Povinná sazba bude v období let 2017 – 2024 každý rok navyšována o 0,25 %. V roce 2024 tak bude do druhého pilíře povinně odváděno 6 % hrubé mzdy. Do druhého pilíře lze vstoupit dobrovolně, což je podmíněno vznikem účasti na důchodovém pojištění a věkem účastníka (maximálně 35 let). Vstup je omezen i shora z důvodu předepsané minimální doby spoření, která činí 10 let. Do druhého pilíře tak nemohou vstupovat osoby, kterým zbývá méně než 10 let do důchodu. Při účasti v druhém pilíři se důchodová dávka z prvního pilíře spořitelům krátí v poměrné výši.⁸⁴

Výše dávek důchodu se odvíjí od výše zaplacených příspěvků, délce spoření, zhodnocení a zvoleného způsobu vyplácení důchodové dávky. Výnosy v rámci druhého pilíře nejsou daněny. Jednotlivé penzijní fondy druhého pilíře může slovenský občan měnit každý rok. Důchody jsou vypláceny životními pojišťovnami a důchodovými správcovskými společnostmi. Spořitel do životní pojišťovny může převést všechny prostředky a nechat si vyplácet doživotní důchod ve formě anuity, či může převést pouze část prostředků a zbytek mu vyplatí důchodová správcovská společnost.

⁸⁴ MPSVR. Dôchodkový systém. II. pilier – starobné dôchodkové sporenie. [online]. Dostupné z: <<https://www.mpsvr.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilierstarobne-dochodkove-sporenie/>>

V případě úmrtí spořitele se jeho peněžní prostředky v rámci druhého pilíře stávají předmětem dědického řízení.⁸⁵

III. pilíř – doplňkové důchodové spoření

Třetím pilířem je doplňkové důchodové spoření, které upravuje zákon č. 650/2004 Z. z. o doplňkovom dôchodkovom sporení. Doplňkové důchodové spoření je příspěvkově definované, daňově zvýhodněné a financované prostřednictvím kapitalizace. Účast ve třetím pilíři je zcela dobrovolná, avšak chce-li daňový poplatník důchod do jisté míry uchránit před zásahy vlády a zároveň budoucí důchod zhruba stejné výšky jako je jeho současná mzda, bez 3. pilíře se neobejde. Účastníci si mohou vybrat, kam své finanční prostředky budou ukládat. Spořit lze prostřednictvím doplňkového důchodového spoření, investičního či kapitálového životního pojištění nebo formou účelových investic. Spoření v těchto finančních produktech je podporováno státem. Ten umožňuje odepsat si ze základu daně výši roční naspořené částky, maximálně však 398,33 €. Díky tomu může účastník ušetřit až 75,68 € na dani za rok. K tomu je však podmínkou minimální doba spoření 10 let, která musí trvat do 55. roku života. Pro uplatnění také nelze předčasně vybírat vložené finanční prostředky. Do třetího pilíře vkládá příspěvky účastník, na spoření však může přispívat i zaměstnavatel.⁸⁶

4.4 Komparace a zhodnocení důchodových systémů vybraných zemí EU

V této kapitole je provedeno porovnání jednotlivých důchodových systémů, které byly analyzovány v předchozí kapitole společně s důchodovým systémem České republiky. Komparace je provedena na základě klíčových charakteristik penzijních systémů, které se vyskytují ve všech zemích a mají určitou vypovídací schopnost. Následně jsou analyzované penzijní systémy zhodnoceny z hlediska jejich kladů a záporů, silných a slabých stránek, ze kterých je možné si vzít ponaučení či inspiraci pro další část práce, kterou jsou návrhy a doporučení finančního zabezpečení ve stáří občanů ČR.

⁸⁵ MPSVR. Dôchodkový systém. Najvýznamnejšie zmeny v starobnom dôchodkovom sporení platné od 1. januára 2013. [online]. Dostupné z: <<https://www.mpsvr.sk/sk/socialne-poisteniedochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/na-stiahnutie/>>

⁸⁶ LABUDA, Tomáš. Slovenský dôchodový systém v kostce. In: *Investujeme.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>

Tabulka 8 Komparace důchodových systémů vybraných zemí EU

Demografické údaje					
	Dánsko	Nizozemí	Polsko	Slovensko	ČR
Očekávaná délka života při narození	79,3	80,9	76,3	75,3	77,6
Podíl populace nad 65 let na celkové populaci (%)	18,6	18,1	15,3	13,6	17,6
Ekonomické údaje					
Výdaje na penze (v % HDP)	6,2	5,5	10,8	7,0	8,9
Čistý náhradový poměr (v %)	66,4	95,7	52,8	80,6	63,8
Základní charakteristiky					
Počet pilířů	3	3	3	3	2
Financování I. pilíře	PAYG DB/DC	PAYG DB	PAYG DB,DC , pásma	PAYG DB	PAYG DB
Financování II. pilíře	DC fondy	DB, DC fondy	DC fondy	DC fondy	-
Financování III. pilíře	DB, DC fondy	DB, DC fondy	DB, DC fondy	DB, DC fondy	DB, DC fondy
Důchodový věk muži/ženy	65	65	65,25/ 60,25	62/ 62-57,5*	62,67/ 61,33
Doba pojištění	40 let trvalého pobytu pro max. dávku, jinak krácení	50 let	25/20 let	15 let	32 let
Plánovaný důchodový věk muži/ženy	67	67	67	62	?

*dle počtu vychovaných dětí

Zdroj: vlastní zpracování na základě výše uvedených údajů

V tabulce 8 jsou porovnávané charakteristiky rozděleny na charakteristiky demografické, ekonomické a na základní charakteristiky, kterými se vyznačují všechny penzijní systémy a které souvisí především s nastavením prvního průběžně financovaného pilíře. Z demografických ukazatelů lze vyzorovat souvislost mezi očekávanou délkou života a podílem obyvatel starších 65 let v dané zemi. Lze očekávat, že pokud je očekávaná délka života vysoká, bude v zemi i vyšší podíl osob starších 65 let. Z porovnávaných zemí má největší podíl nejstarší skupiny obyvatel Nizozemí, hned v závěsu Dánsko. Z toho je možné usoudit, že vliv na vyšší očekávaný věk dožití má především vyspělost těchto zemí spojená s kvalitní zdravotní péčí.

Dalším ukazatelem jsou ekonomické údaje, mezi které patří výdaje na penze vyjádřeny v procentech HDP. Nejvyšší výdaje na penze má Polsko dále ČR a Slovensko. To je dáno zejména tím, že obyvatelé těchto zemí jsou závislí převážně na prvním pilíři a nejsou zde tolik propracované systémy soukromého a zaměstnaneckého spoření jako je tomu naopak v Nizozemí a Dánsku, kde jsou výdaje na penze pod průměrem zemí OECD. Mezi ekonomické ukazatele se řadí i čistý náhradový poměr neboli průměrná penze jako procento čisté průměrné mzdy. Z údajů uvedených v tabulce 8 vyplývá, že životní úroveň prakticky neklesá občanům Nizozemí, kde čistý náhradový poměr dosahuje úctyhodné hodnoty 95,7 %. Takto vysoká životní úroveň nizozemských penzistů je zapříčiněna zejména vlastní odpovědností k zajištění na stáří v průběhu ekonomicky aktivního života. Vysoký náhradový poměr má i Slovensko, což je velmi překvapivý údaj. Nejhůře jsou na tom naopak důchodci polští, jejichž náhradový poměr přesahuje jen nepatrně polovinu čisté průměrné mzdy.

Tabulka 8 podává přehled i o základních charakteristikách důchodových systémů vybraných zemí. Všechny země mají třípilířový důchodový systém s výjimkou ČR, kde byl druhý pilíř zrušen. Jistá však není budoucnost ani druhých pilířů Polska a Slovenska, kde se spoření v tomto pilíři taktéž neosvědčilo. Tabulka zobrazuje způsoby financování jednotlivých pilířů daných zemí. První pilíř představuje ve všech zemích průběžně financovaný systém s tím, že pouze v Dánsku jsou do prvního pilíře zahrnuty i zaměstnanecká schémata. Druhé a třetí pilíře jsou ve všech případech příspěvkově či dávkově definovanými systémy s fondovým financováním.

Věk odchodu do důchodu se ve sledovaných zemích příliš neliší a ve všech zemích se při stanovení zohledňuje prodlužující se střední délka života. Nejnižší důchodový věk je na Slovensku, kde zatím ani není v plánu tuto hranici zvyšovat, naopak do budoucna bude nejvyšší důchodový věk z těchto zemí v ČR, neboť mechanismus zvyšování důchodového věku zde zatím není omezen maximální horní hranicí. Hovoří-li se o minimální době pojištění, nejpřísnější podmínky jsou v Nizozemí a Dánsku, kde je nutno být pro plnou dávku důchodu pojištěn 50 a 40 let. Při nedosažení této podmínky se důchod poměrně krátí. Naopak nejméně přísná pravidla na přiznání státního důchodu jsou na Slovensku, kde občanům stačí 15 let pojištění.

4.4.1 Zhodnocení důchodového systému Dánska

Úspěšnost dánského důchodového systému je zapříčiněna vysokým daňovým zatížením a přímé daně v Dánsku patří mezi nejvyšší ze zemí OECD. Na druhou stranu náhradový poměr v oblasti důchodů patří též mezi nejvyšší ve vztahu k ostatním členským zemím OECD. Odchodem do důchodu se Dánům příliš nesnižuje životní úroveň, neboť výše jejich důchodových dávek dosahují přibližně tři čtvrtiny celoživotních průměrných výdělků. Takto vysoké důchody jsou dány zejména vysokou mírou osobní odpovědnosti a dostatečnými vlastními úsporami dánských občanů, které si zajistili v produktivním věku ve fondech zřizovaných zejména zaměstnavateli či odbory. Pro nastavení penzijních schémat jsou tak stěžejní vyjednávání odborů se zaměstnavateli a státem. Z toho lze usoudit, že velký vliv na zajištění občanů ve stáří mají právě odbory. Pro tuto skutečnost je porovnání dánského důchodového systému s českým důchodovým systémem problematické, neboť odbory v podmínkách České republiky plní spíše politickou funkci.

K vysoké životní úrovni dánských důchodců přispívá také kvalita zaměstnaneckého penzijního fondu ATP, který se vyznačuje nadstandardními investičními výsledky, a portfolio manažeři těchto fondů jsou váženými osobami ve finančních kruzích po celém světě. Ač je důchodový systém Dánska hodnocen jako nejlepší na světě, je nutno přihlídnout k faktu, že vysoké důchody velmi zatěžují zaměstnavatele příspěvkem a zdaněním, což by v České republice bylo velmi těžko proveditelné.

Dánský důchodový systém je nastaven tak, aby občané nebyli závislí na prvním pilíři, a mají povinnost si spořit v nějaké podobě fondového spoření. Právě tento nátlak zahrnuje do svých doporučení pro všechny země MMGPI a je tedy otázkou ke zvážení, zda by se podobný nátlak na občany neměl aplikovat i v podmínkách České republiky.

4.4.2 Zhodnocení důchodového systému Nizozemí

Nizozemský důchodový systém je často předkládán jako vzor pro ostatní země a to zejména díky velmi úspěšnému rozšíření druhého pilíře. Nizozemci se prakticky po celý život připravují na vlastní důchod a nejsou tak závislí pouze na státním důchodu. K tomu přispívá stabilita celého systému a benefity jako jsou daňová zvýhodnění či skutečnost, že úspory vložené do zaměstnaneckého pilíře jsou při změně zaměstnání převoditelné. I přes to, že výše státního důchodu v Nizozemsku patří k nejnižším v Evropě, důchodci zde mají jednu z nejvyšších životních úrovní. Ta je udržována zejména díky úsporám z programů zaměstnaneckých penzijních pojištění. Díky tomu je zajištěna udržitelnost celého systému do budoucna. Nizozemské penzijní fondy představují vzor solventnosti pro finanční instituce Evropské Unie, neboť jejich majetek dosahuje 150 % HDP a minimální pojistné krytí je zákonem stanoveno na 105 %. Tyto skutečnosti zvyšují jistotu schopnosti vyplácet důchodové dávky klientům i do budoucna. S tím je spojen i další atribut úspěšnosti nizozemského důchodového systému, kterým je přístup a důvěra občanů v důchodové zabezpečení, jež jim poskytuje jejich stát.

Ač je důchodový systém Nizozemí dle MMGPI hodnocen jako prvotřídní, i zde se vyskytují nedostatky, které je třeba řešit. Například některé penzijní programy byly podfinancovány a to tak, že průměrný poměr krytí činil pouze 95 % namísto zákonem požadovaných 105 %. V důsledku toho se tyto fondy musely vzdát indexace.

V posledních letech se také řešila otázka malého prostoru pro rozvoj vlastních penzijních programů v rámci odvětvových penzijních fondů a otázka zda není povinná účast v těchto fondech v rozporu s pravidly volné hospodářské soutěže. Avšak při řešení této otázky je nutno přihlídnout ke skutečnosti, že tyto fondy fungují na základě solidarity a takový systém může dobře fungovat jen za předpokladu povinné účasti. Nízké úrokové sazby a prodlužující se střední délka života se odrazily i na nizozemských penzijních fondech, které v roce 2013 musely snížit výplaty dávek a následně provést další škrty, které měly dopad na asi 3,1 mil. penzí. Průměrné snížení penzí se pohybovalo kolem 1,9 %. Stejně jako v Dánsku i v Nizozemí představují hlavní zájmové skupiny odbory a organizace zaměstnavatelů. Reformní kroky politiků jsou tak velmi často ovlivněny názory sociálních partnerů, se kterými se tyto kroky musí konzultovat.

Pokud srovnáme nizozemský důchodový systém k podmínkám České republiky, zjistíme, že je v ČR stále převážná část důchodců závislá pouze na důchodu z prvního pilíře a soukromě si na důchod spoří stále malá část produktivního obyvatelstva, často ještě v nedostatečných peněžních částkách. Proto by se Česká republika mohla inspirovat od Nizozemí jak motivovat občany do druhého pilíře, aniž by byl tento pilíř povinný. Odpovědí by mohly být zaměstnanecké penzijní fondy, avšak s kvalitně nastavenými podmínkami pro své účastníky.

4.4.3 Zhodnocení důchodového systému Polska

Důchodová reforma v Polsku měla za cíl vytvoření stabilního a transparentního systému, který odolá demografickým i ekonomickým změnám a zajistí co nejvyšší možnou životní úroveň současným i budoucím důchodcům. Po více jak deseti letech fungování tohoto systému je však zřejmé, že se v tomto směru reforma nepodařila. Začaly se objevovat problémy jako je například hrozba chudoby mezi důchodci, velké rozdíly ve výši důchodových dávek u mužů a žen či nákladná administrativa správy individuálních účtů spojená s velmi malým zhodnocením úspor. Výhledově se předpokládá, že během 40 následujících let by v Polsku mělo ročně chybět zhruba 1 – 2 % HDP na vyplácení důchodů. Ač byl zaveden druhý pilíř, výplata z něj negarantuje ani minimální penzi.

Třetího pilíře se zas neúčastní dostatek občanů, a proto je zde nashromážděno minimum finančních prostředků. Polský penzijní dluh je v současné době nejvyšší ze všech stredoevropských států. Špatně připravená reforma veřejného sociálního pojištění vedla v prvním období k tomu, že více jak polovina hlášení o pojistném bylo chybných a systém v této souvislosti nemohl odvádět soukromým penzijním fondům 95 % příspěvků.

Na rozdíl od České republiky byl zájem o druhý pilíř v Polsku velký a účastnit se rozhodlo více než 60 % občanů, k čemuž přispěla masivní reklama nových soukromých penzijních fondů. Náhlý přesun tak velké části finančních prostředků z prvního do druhého pilíře způsobil vyšší než očekávaný deficit veřejného rozpočtu, s čímž polská vláda nepočítala. Lze tedy konstatovat, že polská penzijní reforma byla spuštěna s nedostatečnou legislativní a technickou přípravou.

V současné době došlo k dalším rozsáhlým změnám polského penzijního systému zejména v důsledku velkého státního dluhu přesahujícího 60 % HDP, což je zákonem stanovená maximální přípustná hranice státního dluhu. Základem další části reformy bylo převedení velké části prostředků ze soukromých penzijních fondů do státního důchodového fondu. V důsledku úsporných opatření tak byly polské státní dluhopisy držené penzijními fondy staženy a následně skartovány. Výsledkem tak je zabavení více jak poloviny dosud naspořených prostředků v rámci druhého pilíře a jejich přesunutí zpět do systému státních penzí. Tento krok snížil státní dluh téměř o 10 %. Současně bylo soukromým fondům přikázáno investovat ze tří čtvrtin do akcií. Ze spoření na stáří v rámci druhého pilíře se tak stal agresivní a rizikový investiční nástroj. Pro snížení nákladů dostali účastníci druhého pilíře na vybranou, zda chtějí v penzijních fondech setrvat či zda chtějí své prostředky převést zpět do průběžného systému. Ač důchodové fondy nebyly znárodněny celé, je zřejmé že se systém penzijních fondů v Polsku zcela hroutí a důvěra polských občanů v tento systém je silně oslabena.

Po této „reformě“ se pro setrvání v druhém pilíři rozhodla jen 2 % účastníků. Prakticky likvidace druhého pilíře může mít vážné důsledky pro celou polskou ekonomiku.⁸⁷

⁸⁷ PALATA, Luboš. Polská lekce: Jak se krotí krkem penzijním fondům. In: *Peníze.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/duchodove-sporeni/287664-polska-lekce-jak-se-kroti-krkem-penzijnim-fondum>

4.4.4 Zhodnocení důchodového systému Slovenska

I v případě Slovenska byl hlavním cílem důchodové reformy spravedlivý a finančně udržitelný důchodový systém. Podobně jako v Polsku se však velmi brzy po reformě začaly objevovat její velké nedostatky. Hlavní z nich se týkal rozdělení povinných odvodů na dvě stejné poloviny a odvod 9 % do druhého pilíře i zde způsobil deficit pilíře prvního, který v roce 2010 dosáhl 1,17 % HDP. Tento deficit byl z počátku financován z příjmů z privatizace, později už ze státního rozpočtu. V souvislosti s tím došlo opět ke zvýšení části pojistného odváděného do prvního pilíře. Kritizován je i důchodový věk, který je na Slovensku vzhledem k demografickému vývoji nastaven nízko – a to na 62 let. Důchodová reforma tak nezajistila vyšší udržitelnost prvního pilíře, pouze rozdělila vybrané pojistné mezi státní důchodový účet a soukromé fondy, čímž nejen že nevyřešila dlouhodobou udržitelnost prvního pilíře, ale k tomu ještě zvýšila v tomto pilíři schodek.

Očekávání reformních kroků nenaplnily ani správcovské fondy, které nejsou příliš výnosné a velmi často se jejich výnosy pohybují na hranici inflace. To je nepříznivé jak pro účastníky, tak pro vládu a jelikož se povinná forma druhého pilíře nesešla s úspěchem, přistoupilo se později k modifikaci na formu plně dobrovolnou. Účastníci druhého pilíře tak mají možnost přestoupit zpět do průběžně financovaného systému i s prostředky, které vložili do kapitálové části pojištění. Druhý pilíř není vhodný pro nízkopříjmové lidi, kterých je však na Slovensku většina, a proto se většině Slováků nevyplatí ve druhém pilíři spořit. Na tuto skutečnost několikrát apeloval slovenský premiér Fico s výrokem, že na pětimilionovém Slovensku je druhý pilíř nevýhodný až pro milion občanů. Opozice Ficovi na druhou stranu vyčítá znevýhodňování tohoto systému opakovanými zásahy do spoření, a že se stát chce dostat k úsporám lidí v penzijních fondech. Někteří ekonomové se shodují, že zásadní slovenskou chybou byla tendence učinit důchodový systém udržitelný v horizontu 20 – 30 let, avšak na úkor stability systému v současnosti.

5 Výsledky a diskuse

Od zahájení velké důchodové reformy uplynuly jen tři roky a už nyní ji lze prohlásit za neúspěšnou. Reforma, která slibovala zajištění dlouhodobé udržitelnosti českého důchodového systému, selhala, a v roce 2014 byla sestavena další odborná důchodová komise pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí, jež si klade za cíl napravit nedostatky a chyby reforem z období let 2011 – 2013. Lze konstatovat, že parametrické změny v rámci malé důchodové reformy problémy důchodového systému odložily, ale rozhodně jej nevyřešily a na zajištění důchodů budoucích generací nestačí. Hovoří-li se pouze o udržitelnosti v rámci prvního pilíře, bylo by potřeba dále zvyšovat důchodový věk, pojistné sazby nebo naopak snižovat výši důchodových dávek. Ani jedna z uvedených možností však již není v podmínkách České republiky přípustná, neboť už nyní v komparaci s jinými zeměmi EU patří příspěvky na důchodové zabezpečení k nadprůměrně vysokým a výše vyplácených dávek je vzhledem k příspěvkům poměrně malá. V roce 2013 měl pak český důchodový systém dlouhodobě posílit nově zavedený druhý pilíř, ovšem ač byla původní myšlenka velké důchodové reformy převést část zodpovědnosti za své penze přímo na občany správná, výsledné třípilířové uspořádání důchodového systému nerespektovalo ekonomické, demografické a především historické charakteristiky České republiky. Je-li opomenut fakt, že celá koncepce druhého pilíře byla od počátku nastavena velmi nešťastně, velkou roli v nízkém zájmu o tento pilíř hrála zejména nízká informovanost a nedůvěra občanů.

Jak dokládá analytická část této práce, český důchodový systém se dlouhodobě potýká se dvěma stěžejními problémy, které spolu úzce souvisí. Prvním z nich je demografický trend stárnutí obyvatelstva, neboť stejně jako u ostatních evropských národů i Čechům se díky vyšší kvalitě života a zdravotní péče prodlužuje střední délka života. Tento trend jde ruku v ruce se snižující se plodností a porodností, což podemílá zejména první pilíř důchodového systému, který je založen na mezigenerační solidaritě. Výhledově se předpokládá, že už v roce 2065 zde bude na jednoho důchodce vydělávat pouze jeden ekonomicky aktivní občan. Je tedy více než zřejmé, že při současných sazbách důchodového pojištění a současných dávkách důchodů je tento systém do budoucna neudržitelný. S tímto problémem pak přímo souvisí stále se prohlubující deficit zvláštního účtu důchodového pojištění.

Ten přitom ještě v období let 2004 až 2008 vykazoval kladné přebytky, které v roce 2008 dosahovaly téměř 2,6 mld. Kč. Od dob ekonomické krize je však tento účet stále v záporných číslech a v současné době se jeho schodek pohybuje kolem 35 mld. Kč. To má na svědomí nejen neustále se zvyšující počet penzistů, ale také pravidelná valorizace penzí. Výhledově se neočekává zlepšení a už v roce 2017 se očekávají výdaje na penze přesahující 400 mld. Kč. Dle studie společnosti IDEA by se tak pro udržení vyrovnané bilance důchodového účtu musely v roce 2050 zvýšit sazby pojistného důchodového pojištění na téměř 50 % nebo by vyplácené důchody musely klesnout až o 40 %.⁸⁸

Z těchto důvodů se další podkapitola diplomové práce věnuje návrhům a doporučením na změny v českém důchodovém systému, aby bylo zajištěno finanční zabezpečení ve stáří občanům této země jak současných, tak zejména budoucích generací. Změny jsou navrženy nejen pro průběžně financovaný pilíř, ale pro celý důchodový systém, zajišťující starobní důchody. Níže popsané návrhy a doporučení vychází z poznatků získaných při vytváření předchozích kapitol této diplomové práce, konkrétně pak z plánovaných změn důchodového systému novou důchodovou komisí, návrhů společnosti Mercer, která každoročně hodnotí vybrané penzijní systémy světa, a v neposlední řadě se návrhy a doporučení opírají o poznatky získané z analýzy a komparace penzijních systémů Dánska, Nizozemí, Polska a Slovenska, jež posloužily na jedné straně jako zdroj inspirace a na druhé straně jako zdroj ponaučení.

-
- ⁸⁸ SCHNEIDER, Ondřej a Jiří ŠATAVA. DŮCHODOVÝ SYSTÉM: SCÉNÁŘE BUDOUCÍHO VÝVOJE. In: *Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu: Projekt Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR*, v.v.i.[online]. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_5_2013.pdf

5.1 Návrhy a doporučení finančního zabezpečení ve stáří občanů ČR

Pro dlouhodobou udržitelnost důchodového systému ČR je třeba si uvědomit základní a obecné cíle, od kterých lze posléze plánovat konkrétní reformní kroky. Česká vláda by tak měla usilovat o dosažení těchto cílů:

1. Zvýšení finanční gramotnosti občanů ČR
2. Zvýšení důvěry občanů v důchodový systém
3. Zvýšení odpovědnosti občanů ČR za své stáří
4. Stabilizace ekonomiky
5. Snížení deficitu důchodového účtu
6. Stabilizace českého důchodového systému

Zvýšení informovanosti a finanční gramotnosti

Nízké zapojení občanů ve druhém pilíři lze přisuzovat i nízké informovanosti a medializaci velké důchodové reformy. V České republice obecně panuje nízká finanční gramotnost a lidé si zde ani nemají šanci uvědomit, že by se o finanční zajištění na stáří měli přičinit také sami a nespoleháli se jen na stát, natož aby věděli, jaké mají možnosti ohledně finančního zajištění. Pokud je třeba vytvořit dlouhodobě stabilní důchodový systém, potom je třeba podniknout kroky dlouhodobého a trvalého charakteru. Základy finanční gramotnosti by tak měly být součástí studijních osnov již na základních školách a vzdělávání v této oblasti by občany mělo provázet i na středních a vysokých školách ve všech oborech. Není nutné, aby všichni občané věděli, jak funguje funkce nabídky a poptávky, ale každý občan by měl vědět jak správně hospodařit se svými penězi. To v praxi znamená vědět jak spořit, proč je dobré se zbytečně nezadlužovat půjčkami na spotřební zboží s často velmi nevýhodnými úroky, mít alespoň základní přehled o finančních produktech na trhu ČR a být tak připraven na nabídky „finančních poradců“, kteří těží právě z nevědomosti a neznalosti osob a velmi často nabízí svým klientům produkty, které pro ně nejsou vhodné, ovšem je za ně vysoká provize. Pro osoby, které již nestudují, by měl ohledně této problematiky pořádat pravidelně školení zaměstnavatel. Toto vzdělávání by pak měl stát doplnit patřičnou medializací a ohledně důchodové problematiky zacílit na média s největším zásahem, jako je například televizní vysílání v době večerních zpráv, vlastní internetové stránky či brožury do schránek občanů, kde by byla celá problematika velmi srozumitelně vysvětlena.

Zvýšení atraktivity spoření ve III. pilíři

V tomto bodě již důchodová komise podniká kroky nicméně i zde je prostor pro další zlepšení. Jako pozitivní lze hodnotit možnost vstupu do třetího pilíře již pro děti, motivace účasti občanů vyššími daňovými úlevami či osvobození od daně z výnosů pro osoby, které si zvolí výplatu svých prostředků ve formě renty na minimálně 10 let. Pozitivně je hodnocena i možnost vybrat si své peněžní prostředky již v 60 letech, jako tomu bylo u penzijního připojištění před rokem 2013. Atraktivita spoření v tomto pilíři by se jistě zvýšila, kdyby se opět garantovalo nezáporné zhodnocení, jako tomu bylo u spoření v penzijním připojištění. Klienti by měli mít od penzijní společnosti garantováno, že se jim po ukončení spoření vrátí minimálně ta částka, kterou do spoření vložili. I v tomto směru lze říci, že spoření v rámci třetího pilíře bylo pro občany atraktivnější před velkou důchodovou reformou než po ní.

Zvýšení výkonnosti III. pilíře

Penzijní společnosti fungující na území ČR by se ve správě portfolia měly inspirovat u zemí, kde penzijní fondy vykazují výborné investiční výsledky. Není přípustné, aby se s peněžními prostředky, které mají klientům zajistit klidné stáří, nakládalo rizikově a penzijní smlouva klientovi nezaručovala kladné zhodnocení prostředků. Inspirací by pro tyto penzijní společnosti mohly být penzijní fondy na území Dánska či Nizozemí, kde je zhruba 80 % (v Nizozemí 60 %) prostředků investováno do dluhopisů, zbytek se investuje do akcií a nemovitostí. I při tomto složení portfolia a systému dohod o sdílení rizik se však tyto penzijní fondy pyšní vysokým zhodnocením prostředků. Nad penzijními společnostmi by měl být státní dohled, aby se tak zamezilo riziku investování. I když je spoření ve třetím pilíři soukromou záležitostí občanů, stát by i zde měl mít neustálý dohled a garantovat občanům, že o svoje finanční prostředky nepřijdou. Jedině s pomocí státních garancí lze zajistit zvýšení důvěry občanů v důchodový systém.

Zastropování důchodového věku

V současné době se navrhuje zavedení maximální hranice důchodového věku na 65 let dle MPSV nebo 67 let dle MFČR. Tato diplomová práce se vzhledem ke stavu zvláštního účtu důchodového pojištění přiklání po vzoru Dánska, Nizozemí a Polska k hranici důchodového věku 67 let. Není reálné, aby se očekávalo, že 70 letí či starší budou moci vykonávat všechny druhy povolání a jejich psychická a fyzická kondice jim umožní podávat stejné výkony, které se očekávají od mladších osob. Po nastavení hranice důchodového věku by tato hranice byla přezkoumávána po určitých intervalech (např. 5 let) dle aktuální střední délky života a fyzické kondice obyvatelstva v daném důchodovém věku. Není totiž možné v roce 2016 s přesností určit, jak na tom budou lidé v 70 letech věku za 30 – 40 let.

Povinné příspěvky zaměstnavatelů či individuální účet

Třetí pilíř je dobrovolný, avšak některé profese se vyznačují zvýšenou psychickou či fyzickou náročností a bylo by na místě, aby osoby vykonávající tato povolání mohly odcházet do důchodu dříve, ovšem bez dalšího zatížení státního rozpočtu. Zákon by tak měl stanovit profese, kde by zaměstnavatelé byli povinně zapojeni do třetího pilíře. Příspěvky zaměstnavatelů na individuální účty zaměstnanců v rámci třetího pilíře by mohly zajistit financování předčasných odchodů do důchodu osob v těchto profesích.

Podpora zapojení seniorů na trhu práce

Je příhodné se nyní zamyslet nad budoucí tvorbou pracovních míst pro seniory. Dnešní generace ekonomicky aktivních osob už umí ovládat moderní technologie zejména v oblasti IT, proto by do budoucna bylo možné zapojit tyto osoby (až dosáhnou důchodového věku) na trhu práce právě prostřednictvím IT technologií. Tyto osoby by pak mohly pracovat z domova, pobírat plný či částečný důchod a zároveň by jejich životní úroveň byla zvyšována odměnou z pracovního úvazku. Pro firmy by byl tento model výhodný, neboť by mohly outsourcovat část pracovních úkolů seniorům, kteří by pracovali z domova, a zároveň by firma ušetřila na nákladech za zaměstnance v podobě zdravotního či sociálního pojištění, neboť by tyto pracovní úvazky byly uzavírány na dohody o provedení práce.

Zavedení druhého pilíře jako povinného

Chybou druhého pilíře bylo celé jeho nastavení, ale také to, že tento pilíř nebyl povinný. Je však otázkou k diskusi, zda by druhý pilíř při správném nastavení mohl fungovat stejně dobře jako v Dánsku či Nizozemí, nebo by naopak druhý pilíř i tak skončil jako neúspěšný, jak dokazují zkušenosti polských a slovenských sousedů. Myšlenka povinných zaměstnaneckých schémat se zdá jako velmi zdařilá a pro dlouhodobou udržitelnost důchodového systému dokonce nezbytná, neboť systémy Dánska a Nizozemí dokazují, že je tato cesta správná, ovšem je také vykoupena vysokým daňovým zatížením jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Takový systém je v podmínkách České republiky proto jen velmi těžko představitelný. V tomto bodě je nutné také přihlídnout nejen k ekonomickým podmínkám ČR a jejích občanů, ale také k faktu, že dánský a nizozemský důchodový systém mají dlouholetou historickou tradici a tento systém je zaběhlý po generace. Naopak jak dokazuje příklad z Polska a Slovenska, historické pozadí těchto zemí naučilo občany víře, že se o ně stát postará a za své stáří nemusí být zodpovědní. Vzhledem k tomu, že zavedení druhého pilíře stálo českou vládu nemalé peníze a vysoké výdaje nyní budou spojeny i s jeho následným zrušením, není v současné době na místě uvažovat o jeho znovu založení, neboť státní rozpočet a zejména zvláštní účet důchodového pojištění jsou již nyní dlouhodobě deficitní, a proto bude pro udržitelnost těchto účtů nutné soustředit se na parametrické změny ostatních atributů důchodové reformy.

Koncenzus politických stran a vyšší důvěra občanů v politiku

Není tajemstvím, že v České republice obecně panuje nedůvěra v politiku. To je dáno nejen historickým pozadím, ale tato skutečnost je podpořena i současnými událostmi na politickém poli. Velkým problémem je v tomto směru nejednotnost politických stran, které mnohdy řeší problémy pouze na základě svého úhlu pohledu a nesnaží na problém dívat komplexněji. Příkladem může být schválení velké důchodové reformy jednou vládou a její následné zrušení vládou novou. Je třeba si uvědomit, že takovéto počiny nedůvěru občanů v politiku a jakékoliv změny jen prohlubují. Avšak úspěch implementovaných opatření je podmíněn důvěrou občanů daného státu.

To platí dvojnásob v případě změn týkajících se důchodového systému, kdy občané mají dlouhodobě vynakládat své současné peněžní prostředky pro své budoucí zajištění v horizontu 30 – 40 let. V takovémto případě je nutné, aby tito lidé měli pocit jistoty a stability investičního prostředí, což se v současné době neděje. V otázkách vytváření důchodového systému by se tak politická scéna měla snažit být jednotná a podílet se na zvyšování důvěry v tento systém společně.

Podpora přijímání imigrantů

V analytické části této práce zabývající se demografickým vývojem bylo zjištěno, že je v ČR poměrně velký prostor pro přijímání imigrantů. Ti by zde mohli pracovat a odvádět tak pojistné do důchodového systému, čímž by došlo k posílení příjmů do prvního pilíře.

Další alternativy spoření na stáří

Vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti by občanům mělo rozšířit obzory spojené se spořením a investováním. Třetí pilíř totiž nepředstavuje jedinou možnost jak se soukromě připravit na podzim života. V současné době lze považovat za velmi dobrou investici pořizování nemovitostí. Tato investice nemusí nutně znamenat skupování nemovitostí pro další pronájem, ale minimálně pořizování jedné vlastní nemovitosti může občanům do budoucna snížit životní náklady, které by jinak vydaly na nájemné. Pokud mají však občané vyšší úspory, pak mohou investovat i do dalších nemovitostí za účelem pronájmu či případného pozdějšího prodeje. Pořízení nemovitosti se tak do budoucna může stát prostředkem dalšího příjmu v důchodovém věku.

Spoření v rámci třetího pilíře by nutně nemuselo znamenat pouze účast v doplňkovém penzijním spoření. Občané by měli mít možnost sami se rozhodnout o finančních instrumentech, s využitím kterých budou spořit či investovat na svůj důchod. Zde se diplomová práce přiklání k návrhu Asociace pro kapitálový trh ČR, jež se týká zavedení individuálního penzijního účtu, který by byl novým prvkem českého důchodového systému. Daňové zvýhodnění spojené se třetím pilířem a životním pojištěním by se tak nově mohlo vztahovat i na spoření prostřednictvím podílových fondů.

Zajištění ekonomické stability a boj se šedou ekonomikou

Česká vláda by měla řešit otázku, jak udržet vyrovnanou bilanci účtu důchodového pojištění. Jak již bylo avizováno, příspěvatelů do průběžného pilíře bude ubývat a počet osob čerpajících z tohoto systému důchodové dávky se bude naopak navyšovat, a proto nelze předpokládat, že pouze vybíráním příspěvků dojde ke snížení deficitu. Je důležité podnikat kroky ke stabilizaci české ekonomiky. V otázce jak vyřešit stále se prohlubující deficit důchodového účtu by mohl pomoci boj se šedou ekonomikou, která v současné době činí 15 % HDP. Zpráva Pensions at a Glance 2015 udává, že veřejné výdaje na důchody v ČR činily v roce 2015 8,9 % HDP. Z těchto údajů tedy vyplývá, že je zde větší objem šedé ekonomiky, než jsou výdaje na důchody. Studie kartové společnosti VISA zjistila, že platby kartou či nastupující digitální peněženkou jsou nejúčinnějším způsobem k omezení šedé ekonomiky i nelegálního trhu. Pokud by počet plateb kartou narostl o 5 %, objem šedé ekonomiky by se snížil v rozmezí 2 – 3 %. Zvýšil-li by se počet plateb o 15 %, pak by objem šedé ekonomiky mohl klesnout až o 9 %. Další z možností jak omezit šedou ekonomiku je vládou projednávané zavedení elektronické evidence tržeb. Dle dosavadních vládních odhadů by EET mohla přinést do státní pokladny až 12 mld. Kč. Takto získané peněžní prostředky by pak mohly být využity pro výplatu důchodových dávek, čímž by se snížil deficit důchodového účtu. Sociální zabezpečení je velmi důležitou oblastí, a proto je důležité, aby stát tuto oblast a její financování upřednostňoval.⁸⁹

⁸⁹ NOVÁK, František a Libor AKRMAN. Kde nejvíce lidé podvádějí stát. In: *Dotyk* [online]. Dostupné z: http://www.dotyk.cz/byz-07-2015/5_kde-nejvice-lide-podvadeji-stat

6 Závěr

V porovnání se zeměmi EU, jejichž důchodové systémy byly předmětem analýzy této diplomové práce, byly zásadní reformy v České republice provedeny pozdě. I přes současné technologie, demografické prognózy, analýzy bilance státního rozpočtu či zkušenosti států, kde penzijní systémy fungují velmi dobře, zde doposud nebyl nalezen způsob jak správně, účelně a efektivně provést důchodovou reformu.

Ač nikde na světě neexistuje dokonalý důchodový systém, existují státy, kde se občanům v důchodovém věku žije velmi komfortně, neboť se jim odchodem do důchodu nijak výrazně nesnižuje životní úroveň. Mezi takové státy patří Dánsko a Nizozemí, jejichž důchodové systémy jsou dle Melbourne Mercer Global Pension Indexu hodnoceny jako nejlepší na světě. Je pravdou, že vysoká životní úroveň dánských a nizozemských důchodců je vykoupena poměrně složitým uspořádáním důchodového systému, vysokým daňovým zatížením jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, a také vysokou odpovědností a zainteresovaností samotných občanů, ale takto to v těchto zemích funguje již několik generací a občané tak mají v tento systém důvěru.

Právě důvěra občanů v důchodový systém a pocit jistoty jsou hlavními problémy jakékoliv reformní tendence v ČR. Předchozí režim zde totiž občany naučil, že se o vše postará stát. To už však dávno neplatí a díky nedostatečné informovanosti vědí lidé často jen to, že stát na důchody nebude mít peníze a do důchodu půjdou velmi pozdě. Spousta občanů tak zastává názor, že se o své zajištění na stáří nemusí starat, protože se důchodového věku stejně nedožijí. Toto dogma je třeba změnit, jinak se ČR bude za 30 – 40 let potýkat s velkým počtem důchodců na hranici chudoby. Současné i budoucí vlády by měly obecně řešit následující úkoly:

- snaha o ekonomickou stabilizaci, zejména pak o vyrovnanou bilanci účtu důchodového pojištění
- zajištění lepší informovanosti a finanční gramotnosti občanů ČR
- při reformování důchodového systému usilovat o politickou shodu s komplexním náhledem na řešenou problematiku ve prospěch zájmu občanů, a ne ve prospěch ideologie, kterou zastupuje jejich politická strana

Analýza důchodového systému Polska a Slovenska ukázala, že pokud je nedostatečně připraveno ekonomické, politické a informativní prostředí, reforma nemůže být úspěšná. Každý stát má do jisté míry jedinečný důchodový systém, který odpovídá mentalitě občanů a dále ekonomickým, demografickým a historickým charakteristikám daného státu. Vzhledem k tomu, že všechny tyto aspekty má Česká republika s Polskem a Slovenskem více než podobné, lze si z jejich nedostatečně připravených reforem vzít ponaučení.

Na základě získaných poznatků pro podmínky České republiky bylo v diplomové práci navrženo:

- zvýšit informovanost a finanční gramotnost občanů
- zvýšit atraktivitu spoření ve III. pilíři
- zvýšit výkonnost III. pilíře
- zastropovat důchodový věk
- zavést povinné příspěvky zaměstnavatelů či individuální účty
- podporovat zapojení seniorů na trhu práce
- zavést druhý pilíř jako povinný
- konsenzus politických stran a vyšší důvěra občanů v politiku
- podpora přijímání imigrantů
- další alternativy spoření na stáří
- zajistit ekonomickou stabilitu a opatření k omezení šedé ekonomiky.

Problematika důchodových systémů je velmi obsáhlým tématem, který je třeba řešit systematicky. Tato diplomová práce se snažila přinést podnětné myšlenky, které by mohly vést k rozsáhlým diskuzím na dané téma, a být přínosným zdrojem informací pro čtenáře.

7 Seznam použitých zdrojů

Monografie

- JANDA, Josef. *Zajištění na stáří: Jak se co nejlépe připravit na podzim života*. Praha: Grada, 2012. 200 s. ISBN 978-80-247-4400-1.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 542 s. ISBN 9788073575854.
- LOUŽEK, Marek. *Důchodová reforma*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2014. 100 s. ISBN 978-802-4626-123.
- MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB (eds.). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011. ISBN 978-80-7416-087-5.
- PIKORA, Vladimír, ŠICHTAŘOVÁ, Markéta. *Všechno je jinak aneb Co nám neřekli o důchodech, euru a budoucnosti*. 3. vydání. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-42076.
- PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. Vyd. 13. Praha: Grada, 2012. s. 139. ISBN 978-80-247-4090-4
- RUBEŠ, Lukáš. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření: pro finanční poradce, zaměstnavatele a budoucí důchodce*. 1. Vyd. Úvaly: Systemia, 2013. 137 s. ISBN 978-802-6038-924.
- RYS, Vladimír. *Česká sociální reforma*. 1. vydání Praha: Karolinum, 2003. 170 s. ISBN 80-246-0588-0.
- SYROVÝ, Petr. *Jak si spořit na důchod: Zorientujte se v důchodové reformě*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4479-7.

Akademické práce

- DROZD, Zdeněk. *Zajištění stáří navzdory státnímu sociálnímu systému*. Praha, 2008. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze.
- KREINDL Aleš, *Současná role penzijních fondů v české republice a jejich trendy*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomická fakulta.

Výzkumné práce

- BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: Současný stav a potřeba reformem* [online]. Praha, 2000 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z:
http://www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp2500.pdf
- Mercer (2015), *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne [online]. Dostupné z:
<http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>
- OECD. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris.
DOI: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en
- SCHNEIDER, Ondřej a Jiří ŠATAVA. DŮCHODOVÝ SYSTÉM: SCÉNÁŘE BUDOUCÍHO VÝVOJE. In: *Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu: Projekt Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR, v.v.i.* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z:
http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_5_2013.pdf

- Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2010 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/zmeny_duchod_systemu-06-2010.pdf
- Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa: Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchody-2013-kveten.pdf>

Elektronické zdroje

- III. pilíř - Doplnkové penzijní spoření: Předdůchody. *Penzijní společnost české pojišťovny* [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.pfcp.cz/doplnkove-penzijni-sporeni/predduchody.html>
- BUCHTÍKOVÁ, Lucie. Plodnost a porodnost v ČR a v Evropě. *Čtrnáctideník: CEVRO Liberálně konzervativní akademie* [online]. 2014, (10) [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: http://www.cevro.cz/web_files/soubory/ctrnacni-deniky/2014/14denik_10_2014.pdf
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *80 let sociálního zabezpečení* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, Praha, 2004. 25 s. (PDF). [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf
- Demografická příručka - 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-prirucka-2014>
- GOLLA, Petr. Dánský penzijní systém je nejlepší. *Investujeme.cz* [online]. 2012 [cit. 2016-03-26]. ISSN 1802-5900. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/dansky-penzijni-system-je-nejlepsi/>

- GOLA, Petr. *Důchod v roce 2016 v deseti číslech* [online]. 2015, 1 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/clanky-tydne/duchod-v-roce-2016-v-deseti-cislech/>
- GOLA, Petr. Nejlepší důchodový systém: Holandsko, Austrálie a .. Švédsko. In: *Investujeme.cz* [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nejlepsi-duchodovy-system-holandsko-australie-a-svedsko/>
- HOVORKA, Jiří a Tomáš KUNC. *Důchodová reforma* [online]. 2016 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/penzijni-reforma-zmeny-penzi-prehled/r~2789430aa41211e586750025900fea04/>
- Informace z kontrolní akce NKÚ č. 14/08: Prostředky státu v oblasti důchodového pojištění. In: *Nejvyšší kontrolní úřad* [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.nku.cz/assets/media/informace-14-08.pdf>
- KNEEOVÁ, Anežka. Kdy si uvědomíme přínosy migrace? In: *SwissLife Select* [online]. Brno, 2015 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: http://www.swisslifeselect.cz/cs/home/servis/media/v_mediich/kdy-si-uedomime-prinosy-migrace.html
- LABUDA, Tomáš. Slovenský důchodový systém v kostce. In: *Investujeme.cz* [online]. Praha, 2010 [cit. 2016-03-28]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Důchodové pojištění. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí: Starobní důchody. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Závěrečná zpráva PES* [online]. 2010 [cit. 2016-03-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cisto_pis.pdf
- MPSVR. Dôchodkový systém. II. pilier – starobné dôchodkové sporenie. [online] [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://www.mpsvr.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilierstarobne-dochodkove-sporenie/>
- MPSVR. Dôchodkový systém. Najvýznamnejšie zmeny v starobnom dôchodkovom sporení platné od 1. januára 2013. [online] [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://www.mpsvr.sk/sk/socialne-poisteniedochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/na-stiahnutie/>
- NOVÁK, František a Libor AKRMAN. Kde nejvíce lidé podvádějí stát. In: *Dotyk* [online]. Tablet media, a.s., 2015 [cit. 2016-03-28]. Dostupné z: http://www.dotyk.cz/byz-07-2015/5_kde-nejvice-lide-podvadeji-stat
- PALATA, Luboš. Polská lekce: Jak se kroutí krkem penzijním fondům. In: *Peníze.cz* [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-03-28]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/duchodove-sporeni/287664-polska-lekce-jak-se-krouti-krkem-penzijnim-fondum>
- Penzijní služby a systémy: II. pilíř - Důchodové spoření (ukončení). *Ministerstvo financí České republiky* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni#4>

- *Podkladový materiál pro rozhodnutí o zavedení možnosti opt out ze základního důchodového pojištění*, [online] 2010 [cit. 2016-03-26] Dostupné z: <www.mpsv.cz/files/clanky/6279/material.pdf>
- *Pojisteno.cz. Bezděkova komise informuje* [online]. 2013 [cit. 2016-03-24]. Dostupné z: <http://www.pojisteno.cz/penzijni-pripojisteni/bezdekova-komise-informuje/>
- *Polský systém důchodového zabezpečení*, [online] 2010 [cit. 2016-03-26] Dostupné z: <http://www.sciaga.pl/tekst/23830-24-polski_system_ubezpieczen_spolecznych_po_reformie>
- *Spoření na důchod ve II. pilíři: Výplata důchodu*. *Finance.cz* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisteni/abeceda-duchodove-sporeni/druhy-duchodu/>
- *Spoření na důchod ve III. pilíři: Proč využít penzijní spoření aneb III. pilíř?* *Finance.cz* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisteni/abeceda-penzijniho-pripojisteni/proc-vyuzit-penzijni-pripojisteni/>
- ŠTEFKO, Martin a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchody po malé důchodové reformě*. In: *Účetní kavárna* [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34560v44172-duchody-po-male-duchodove-reforme/#footnote6>
- *Uzjisiduchod.cz. Důchodový systém v Polsku* [online] [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.uzjisiduchod.cz/novinky/duchodovy-system-v-polsku/>

- VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI. *Sdělení členům* [online]. In: Praha, 2010 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/cm/831/831338/831338cs.pdf
- Záměr schválené změny. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11971/Popis.pdf>
- ZLATUŠKOVÁ, Zdeňka. Penzijní systém v Nizozemském království: Inspirace pro Česko? In: *Investujeme.cz* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/penzijni-system-v-nizozemskem-kralovstvi-inspirace-pro-cesko/>

Oficiální dokumenty

- Česko. Zákon č. 155/1995 Sb. ze dne 30. 6. 1995 o důchodovém pojištění
- Česko. Zákon č. 220/2011 Sb. ze dne 21. 6. 2011, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

8 Přílohy

Příloha 1: Nárok na odchod do důchodu pro muže a ženy narozené po roce 1968

Rok narození	Muži	Ženy				
		0 dětí	1 dítě	2 děti	3-4 děti	5 dětí
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r
1978	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m
1979	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m
1980	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m
1981	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m
1982	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m
1983	68r	68r	68r	68r	68r	68r
1984	68r+2m	68r+2m	68r+2m	68r+2m	68r+2m	68r+2m
1985	68r+4m	68r+4m	68r+4m	68r+4m	68r+4m	68r+4m
1986	68r+6m	68r+6m	68r+6m	68r+6m	68r+6m	68r+6m
1987	68r+8m	62r+8m	68r+8m	68r+8m	68r+8m	68r+8m
1988	68+10m	68+10m	68+10m	68+10m	68+10m	68+10m
1989	69r	69r	69r	69r	69r	69r
1990	69r+2m	69r+2m	69r+2m	69r+2m	69r+2m	69r+2m
1991	69r+4m	69r+4m	69r+4m	69r+4m	69r+4m	69r+4m
1992	69r+6m	69r+6m	69r+6m	69r+6m	69r+6m	69r+6m
1993	69r+8m	69r+8m	69r+8m	69r+8m	69r+8m	69r+8m
1994	69r+10m	69r+10m	69r+10m	69r+10m	69r+10m	69r+10m
1995	70r	70r	70r	70r	70r	70r
1996	70r+2m	70r+2m	70r+2m	70r+2m	70r+2m	70r+2m
1997	70r+4m	70r+4m	70r+4m	70r+4m	70r+4m	70r+4m
1998	70r+6m	70r+6m	70r+6m	70r+6m	70r+6m	70r+6m
1999	70r+8m	70r+8m	70r+8m	70r+8m	70r+8m	70r+8m
2000	70r+10m	70r+10m	70r+10m	70r+10m	70r+10m	70r+10m
2001	71r	71r	71r	71r	71r	71r
2002	71r+2m	71r+2m	71r+2m	71r+2m	71r+2m	71r+2m
2003	71r+4m	71r+4m	71r+4m	71r+4m	71r+4m	71r+4m
2004	71r+6m	71r+6m	71r+6m	71r+6m	71r+6m	71r+6m
2005	71r+8m	71r+8m	71r+8m	71r+8m	71r+8m	71r+8m
2006	71r+10m	71r+10m	71r+10m	71r+10m	71r+10m	71r+10m
2007	72r	72r	72r	72r	72r	72r
2008	72r+2m	72r+2m	72r+2m	72r+2m	72r+2m	72r+2m
2009	72r+4m	72r+4m	72r+4m	72r+4m	72r+4m	72r+4m

2010	72r+6m	72r+6m	72r+6m	72r+6m	72r+6m	72r+6m
2011	72r+8m	72r+8m	72r+8m	72r+8m	72r+8m	72r+8m
2012	72r+10m	72r+10m	72r+10m	72r+10m	72r+10m	72r+10m
2013	73r	73r	73r	73r	73r	73r
2014	73r+2m	73r+2m	73r+2m	73r+2m	73r+2m	73r+2m
2015	73r+4m	73r+4m	73r+4m	73r+4m	73r+4m	73r+4m
2016	73r+6m	73r+6m	73r+6m	73r+6m	73r+6m	73r+6m

Zdroj: Josef Janda – Zajištění na stáří, str. 51

Příloha 2: Důchodové fondy v rámci II. pilíře

	Důchodový fond státních dluhopisů	Konzervativní fond	Vyvážený fond	Dynamický fond
Kam investuje	Státní dluhopisy ČR, menší část dluhopisy OECD; vážená průměrná splatnost – 5 let	Státní dluhopisy, dluhopisy evropských institucí (ECB,MMF, Invest. banka), korporátní dluhopisy s vysokým ratingem; neinvestuje do akcií	Dluhopisy jako konzervativní složka; umožňuje investice do akcií	Větší podíl investice do akcií
Rating dluhopisové složky	5 nejlepších ratingových kategorií	5 nejlepších ratingových kategorií	7 nejlepších ratingových kategorií	9 nejlepších ratingových kategorií
Podíl akciové složky	0%	0%	Max. 40%	Max. 80%
Zajištění měnového rizika	ANO	ANO	Min. 75% zajištěno	Min. 80% zajištěno
Investice do fondů	NE	Ano, max. 30%	Ano, max. 35%	Ano, max. 35%
Poplatky fixní	0,3% p.a.	0,4% p.a.	0,5% p.a.	0,6% p.a.
Poplatky ze zisku		10% ze zisku		

Zdroj: Zdroj: Jak si spořit na důchod – Petr Syrový, str.95