

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Vývoj a analýza starobního důchodu v České republice a
na Slovensku**

Michaela Mihulová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Mihulová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Vývoj a analýza starobního důchodu v České republice a na Slovensku

Název anglicky

The development and analysis of pension in the Czech republic and in Slovakia

Cíle práce

Hlavním cílem této práce je popsat vývoj a strukturu starobního důchodu v České republice a na Slovensku za účelem provedení následné komparace zjištěných dat. Prvním dílčím cílem je charakterizovat jednotlivé pojmy související s tématem práce. Druhým dílčím cílem je pak shromáždění a přehledné vyobrazení dat k provedení následné komparace. Vedlejším cílem práce je na základě vyhodnocení zjištěných dat sestavit návrhy doporučení, které by mohly vést k optimálnímu zajištění na stáří a důstojnému prožití této části života.

Metodika

Diplomová práce je složena ze dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část práce je zaměřena na definici jednotlivých pojmů, problematiku sociální politiky a důchodové systémy. Čerpáno je z odborné literatury a dalších vhodných zdrojů zaměřených na dané téma. Praktická část je nadále zaměřena na komparaci jednotlivých sociálních politik obou zemí a zejména pak na komparaci jednotlivých důchodových systémů obou zemí z různých hledisek.

Data vyskytující se v práci jsou data veřejně dostupná. V teoretické části práce je čerpáno převážně z odborné literatury. Ve druhé části práce je pak využito elektronických zdrojů. Data použitá ve druhé části diplomové práce pocházejí z určitého období – ideálně za období patnácti let. Konkrétně tedy za období 2003 – 2018. Za použití dat z toho období je následně provedena komparativní metoda důchodových systémů obou vybraných zemí. Již zmíněná komparace získaných dat je následně přehledně zobrazena v tabulkách, ve kterých jsou popsány jednotlivé rozdíly mezi oběma zeměmi.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

sociální politika, starobní důchod, důchodový systém, komparace, důchodový věk, Česká republika, Slovensko

Doporučené zdroje informací

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivana KOHOUTOVÁ. Sociální politika. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská a sociální politika. 5. vydání. Ostrava: Sokrates, 2019. ISBN 978-80-87291-23-8.

KREBS, Vojtěch. Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

LOUŽEK, Marek. Důchodová reforma. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2612-3.

PETRÁŠEK, Josef. Sociální politika. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-41-9.

PETRÁŠEK, Josef. Sociální politika. 2. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.

POTŮČEK, Martin. České důchody. Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4236-9.

RYTÍŘOVÁ, Lucie. Důchodový systém v České republice. ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-821-5.

TOMEŠ, Igor. Obory sociální politiky. Praha: PORTÁL, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 12. 2020

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 1. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj a analýza starobního důchodu v České republice a na Slovensku" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího 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 28. března 2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D za vedení mé diplomové práce, užitečné rady a připomínky a milý přístup.

Vývoj a analýza starobního důchodu v České republice a na Slovensku

Abstrakt

Cílem této diplomové práce je popsat vývoj a strukturu starobního důchodu v České republice a na Slovensku za účelem provedení následné komparace zjištěných dat. Prvním dílčím cílem je charakterizovat jednotlivé pojmy související s tématem práce. Druhým dílčím cílem je pak shromáždění a přehledné vyobrazení dat k provedení následné komparace. Vedlejším cílem práce je na základě vyhodnocení zjištěných dat sestavit návrhy a doporučení, které by mohly vést k optimálnímu zajištění na stáří a důstojnému prožití této části života.

Práce je rozdělena na dvě části. První částí je část teoretická. Tato část je zaměřena na definici sociální politiky a důchodové politiky jako její součásti. V analytické části diplomové práce jsou pak popsány a vyobrazeny jednotlivé rozdíly v důchodových systémech České a Slovenské republiky. Uvedeny jsou i konkrétní příklady u vybraných skupin obyvatel.

Klíčová slova: sociální politika, starobní důchod, důchodový systém, komparace, důchodový věk, Česká republika, Slovensko

The development and analysis of pension in the Czech Republic and in Slovakia

Abstract

The target of this diploma thesis is describing the development and structure of retirement pension in the Czech Republic and Slovakia in order to make a subsequent comparison of processed data. First partial target is characterize individual concepts which are related with the topic of this thesis. Second partial target is collection and representation of the data which is used to perform subsequent comparison. Secondary target of this thesis is based on the evaluation of the obtained data to compile proposals and recommendations that could lead to optimal provision for retirement age and dignified experience of this part of life.

This thesis is divided into two parts. First part is theoretical part. This part is focused on definition of the social policy and pension policy as a part of social policy. In the analytical part of the diploma thesis are described and represented the individual differences in pension systems of the Czech Republic and Slovakia. In thesis are given specific examples for selected population groups.

Keywords: social policy, old age pension, pension system, comparison, retirement age, Czech Republic, Slovakia

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Sociální a důchodová politika	14
3.1 Sociální politika	14
3.1.1 Historie sociální politiky.....	17
3.1.2 Aktéři sociální politiky	18
3.1.3 Nástroje sociální politiky	20
3.1.4 Funkce sociální politiky.....	20
3.1.5 Principy sociální politiky	22
3.2 Důchodová politika jako součást sociální politiky.....	25
3.2.1 Mezinárodněprávní rámec	27
3.3 Principy a typy důchodů v systémech důchodového zabezpečení.....	29
3.3.1 Financování systému důchodového zabezpečení	34
3.3.2 Valorizace důchodových systémů	36
3.4 Důchodový systém v České republice	36
3.4.1 Právní rámec důchodového pojištění v ČR a související organizace	38
3.4.2 Historie důchodového systému v České republice	40
3.4.3 Pilířový systém	44
3.5 Důchodový systém na Slovensku a organizace sociálního pojištění	50
3.5.1 Historie důchodového systému na Slovensku	51
3.5.2 Pilířový systém	52
4 Vlastní práce	58
4.1 Obecná komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska	58
4.1.1 Komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska	58
4.1.2 Příjmy a výdaje důchodových systémů	61
4.1.3 Podíl průměrného důchodu k průměrné mzdě.....	62
4.1.4 Výše jednotlivých typů důchodů	67
4.1.5 Doba odchodu do důchodu	69
4.2 Konkrétní příklady ke komparaci důchodových systémů České republiky a Slovenska	77
4.2.1 Doba odchodu do důchodu	78
4.2.2 Orientační výše důchodu	79
4.2.3 Možnosti spoření a výše naspořených částek ve II. a III. pilíři	80

5	Výsledky a doporučení.....	82
6	Závěr.....	85
7	Seznam použitých zdrojů.....	87

Seznam obrázků

Odkazovaný seznam obrázků

Seznam tabulek

Odkazovaný seznam tabulek

Seznam použitých zkratk

Soupis a definování zkratk (vyskytuje-li se jich v textu velké množství)

1 Úvod

Problematika důchodových systémů a jejich finanční neudržitelnost jsou v dnešní době často diskutovaným problémem v mnoha zemích Evropy. Zvláště průběžně definované penzijní systémy, které patří mezi nejvyužívanější, s sebou přináší nárůst schodků státních rozpočtů, který vede k diskusím o řešení této situace z hlediska ekonomického i politického.

Obyvatelstvo stárne a podíl lidí, kteří pobírají důchodové dávky, stále roste. Za nárůst tohoto podílu mohou zejména demografické změny. Porodnost stále není tak vysoká, aby mladá generace dokázala pokrýt výdaje, které stát vydává na důchodové dávky obyvatelům v důchodovém věku. Tento problém se týká téměř všech důchodových systémů evropské unie. Ani Česká republika a Slovensko nejsou výjimkou. Podíl výdajů na důchody v poměru k hrubému měsíčnímu produktu stále roste, a to znamená do budoucna značný problém pro ekonomiky obou zemí. Proto je nutné důchodové systémy jednotlivých zemí pravidelně a účinně reformovat.

Řešením současného stavu důchodových systémů České republiky a Slovenska je zejména již zmíněná důchodová reforma. Ta by měla docílit toho, aby stát občanům poskytl jistotu optimální sociální ochrany ve stáří a také, aby jednotlivé kroky reformy nebránily ekonomickému růstu země.

Obecně lze o důchodových systémech České republiky a Slovenska říci, že z dlouhodobého hlediska jsou tyto systémy dlouhodobě neudržitelné a je nutná jejich pravidelná a včasná reformace. Státy by měly také občanům zaručit možnost prožití důstojného stáří, aniž by docházelo k prohlubování státního rozpočtu a k nerovnostem mezi sociálními skupinami obyvatel.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této práce je popsat vývoj a strukturu starobního důchodu v České republice a na Slovensku za účelem provedení následné komparace zjištěných dat. Prvním dílčím cílem je charakterizovat jednotlivé pojmy související s tématem práce. Druhým dílčím cílem je pak shromáždění a přehledné vyobrazení dat k provedení následné komparace. Vedlejším cílem práce je na základě vyhodnocení zjištěných dat sestavit návrhy doporučení, které by mohly vést k optimálnímu zajištění na stáří a důstojnému prožití této části života.

2.2 Metodika

Diplomová práce je složena ze dvou částí – teoretické a analytické. Teoretická část práce je zaměřena na definici jednotlivých pojmů, problematiku sociální politiky a důchodové systémy. Jako první se autorka práce zaměřuje na sociální politiku, do níž spadá i politika důchodová. V této části je popsána historie sociální politiky, aktéři sociální politiky a dále ještě nástroje, funkce a principy sociální politiky. Dále je v práci popsána důchodová politika jako součást sociální politiky. Následně autorka popisuje principy a typy důchodů v systémech důchodového zabezpečení, jejichž součástí je i financování systémů důchodového zabezpečení a valorizace důchodových systémů. V posledních dvou kapitolách teoretické části diplomové práce jsou popsány důchodové systémy v České republice a na Slovensku. Jsou zde vypsány základní údaje o důchodových systémech obou zemí, organizace zabývající se důchodovým zabezpečením, historie důchodových systémů a v neposlední řadě jsou zde také popsány jednotlivé pilíře těchto důchodových systémů, které jsou pro obě země typické. V teoretické části práce je čerpáno z odborné literatury a dalších vhodných internetových zdrojů zaměřených na dané téma.

Analytická část je nadále zaměřena na komparaci jednotlivých důchodových systémů obou zemí z různých hledisek. Data vyskytující se v práci jsou data veřejně dostupná. Ve druhé části práce jsou data čerpána zejména z webových stránek Českého statistického úřadu, Slovenské sociální pojišťovny a Ministerstev práce a sociálních věcí. Data použitá ve druhé části diplomové práce pochází z určitého období – ideálně za období patnácti let. Konkrétně tedy za období 2003–2018. Ostatní data jsou čerpána z nejaktuálnějších zdrojů.

Za použití dat z těchto období je následně provedena komparativní metoda důchodových systémů obou vybraných zemí. Již zmíněná komparace získaných dat je následně přehledně zobrazena v tabulkách, kde jsou popsány jednotlivé rozdíly mezi oběma zeměmi. Komparace důchodových systémů v této práci je provedena na základě obecného porovnání důchodových systémů České republiky a Slovenska a následně z hlediska konkrétních příkladů na vybraných skupinách obyvatel. Nejdříve je v této práci provedena již zmíněná komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska z obecných hledisek. Těmito hledisky jsou pilířové uspořádání důchodových systémů obou zemí, výdaje na důchody v poměru k hrubému domácímu produktu či podíl hrubého měsíčního důchodu k průměrné měsíční hrubé mzdě. Dále je v této části práce provedena komparace důchodových systémů na základě výše dávek na jednotlivé druhy důchodů nebo doby odchodu do důchodu. Následná komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska je provedena na konkrétních příkladech vybraných skupin obyvatel. Pro porovnání byli autorkou vybráni muž a žena se dvěma dětmi narození v roce 1960 a muž a žena se dvěma dětmi narození v roce 1990. U těchto skupin obyvatel je následně provedena komparace z hlediska doby odchodu do důchodu, výše starobního důchodu, možností spoření v jednotlivých pilířích důchodových systémů a následné výši naspořených prostředků. Poté následuje část, kde autorka shrnuje výsledky zjištěné v analytické práci této diplomové práce a navrhuje možná opatření, jak si ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky a Slovenska mohou zařídit důstojné stáří.

3 Sociální a důchodová politika

Vztah důchodové a sociální politiky je velmi úzký. Důchodová politika tvoří část politiky sociální, která zastřešuje vícero různých politik souvisejících se společností v daném státě. V následujících kapitolách je popsána jak politika sociální, tak politika důchodová. Jednotlivé politiky jsou popsány obecně a následně jsou rozděleny do různých souvisejících podkapitol.

3.1 Sociální politika

Sociální politika je vědní obor, který se zabývá analýzou procesů tvorby a realizace politik. Zabývá se zejména nerovnostmi a jejich rozdělením v dané společnosti. Zároveň se také zabývá institucemi, politickými procesy a činnostmi, které nerovnosti ve společnosti ovlivňují. (Petrášek, 2007)

Sociální politika vychází z latinského slova socius, což znamená druh, socio – sjednocuji, sociális – společný, společenský. Mezi další významy patří slova dobročinný, sloužící společnosti, nesobecký či týkající se mezilidských vztahů. V širším pojetí zahrnuje sociální politika například politiku sociálního zabezpečení, politiku vzdělanosti, politiku zaměstnanosti, zdravotní politiku či rodinnou politiku. V užším slova smyslu je sociální politika popsána jako snaha o zdokonalení životních podmínek lidí cílevědomou činností státu a různých institucí, které omezují sociální nerovnováhu. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Dle Potůčka (2005) je politika soustavou politických idejí, teorií a názorů. Dále také praktická činnost vedoucí k pozitivním výsledkům. A v neposlední řadě je realizována politickými institucemi.

Hlavním cílem sociální politiky je čelit různým sociálním a ekonomickým hrozbám a také vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj sociálních skupin i jedinců. Jednodušeji řečeno, poslání sociální politiky tkví ve vytvoření důstojných podmínek pro život a snaze o zajištění rovných příležitostí pro všechny. Jedním z hlavních cílů sociální politiky je zajištění blahobytu pro všechny občany. Termínem blahobyť se rozumí osobní bezpečí, vzdělávání, adekvátní bydlení, možnost cestování a jiné. (Petrášek, 2007)

Vrcholný cíl sociální politiky je tedy spíše dlouhodobého charakteru. S nadsázkou lze říci, že z liberálního přístupu k sociální politice vyplývá, že hlavní cíl této politiky je

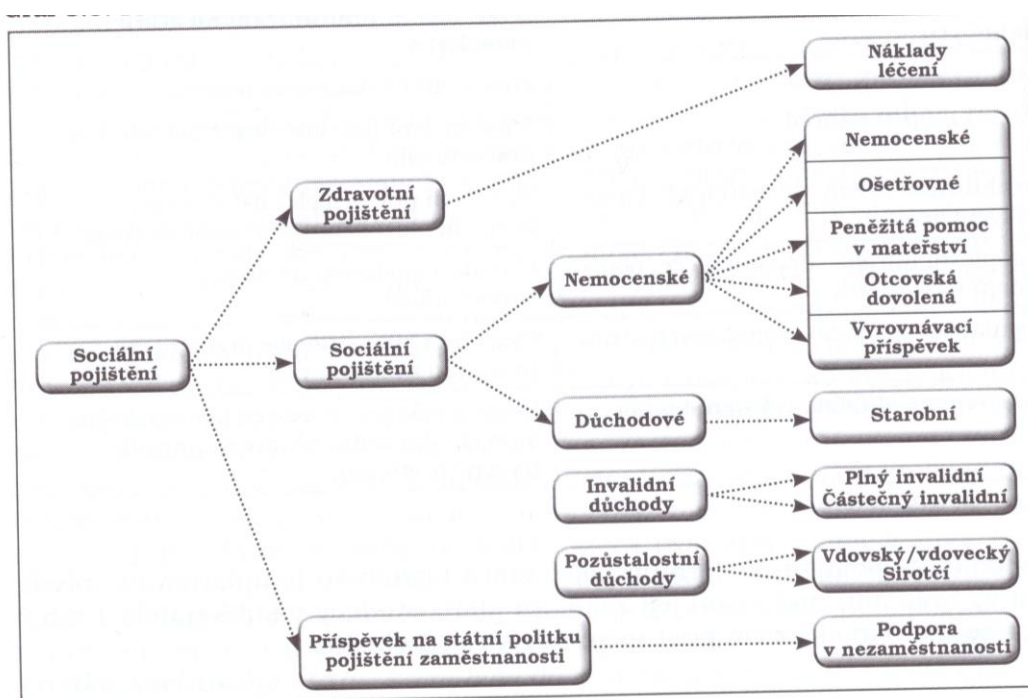
formulován značně neurčitě. Nelze přesně jednoznačně určit, jaké životní podmínky jsou dokonalé pro ideální život. Nelze je nijak kvantifikovat ani konkrétně specifikovat. Stejně tak, jako nelze konkrétně popsat, co si představit pod pojmem “rozvoj osobnosti člověka“. (Kliková, Kotlán, 2019)

Hlavním cílem sociální politiky je zde již zmíněné zdokonalování životních podmínek lidí a rozvoj osobnosti člověka. Tento vrcholný cíl se dále dělí na několik dílčích cílů. Prvním z dílčích cílů je zajištění rovného přístupu ke vzdělání. To znamená, že každý má právo se vzdělávat a zdokonalovat tak svoje vědomosti, které přináší prospěch nejen danému jedinci, ale také společnosti. Dalším dílčím cílem je snaha o zajištění rovného přístupu ke zdravotní péči. Každý obyvatel státu má nárok na zdravotní péči. Třetím dílčím cílem je pak zajištění rovného přístupu k pracovním příležitostem. Jednoduše řečeno, každý má právo na práci, za kterou přísluší adekvátní odměna. Další dílčí cíl spočívá v zajištění rovného přístupu k možnostem získat přiměřené bydlení. I zde platí, že každý občan má právo na bydlení, které odpovídá jeho finančním možnostem a životní situaci. Posledním dílčím cílem je snaha o zajištění a garanci dostatečného minimálního příjmu. V České republice je v zákoně zakotvena minimální mzda, kterou musí zaměstnanec od zaměstnavatele dodržet. Nelze sjednat mzdu nižší. Tento zákon chrání zaměstnance nejen před nízkou odměnou za práci, ale také pomáhá dodržet určitou úroveň životních podmínek člověka. (Petrášek, 2014)

Sociální politiku v České republice tvoří tři základní pilíře a těmi jsou sociální pojištění, státní sociální podpora a pomoc v hmotné nouzi. Sociální pojištění v České republice je založeno zejména na zdravotním pojištění, nemocenském pojištění, důchodovém pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zdravotní pojištění je upraveno zákonem číslo 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění. Obecně lze říci, že toto pojištění musí platit všichni pojištěnci, zaměstnavatelé a stát. Další součástí sociálního pojištění v České republice je pojištění nemocenské. To je upraveno zákonem číslo 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákonem číslo 259/2017 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení. Toto pojištění se dále člení na nemocenské, ošetřovné, peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou dovolenou a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Vedle nemocenského pojištění obsahuje sociální pojištění také pojištění důchodové. To tvoří bezesporu nejdůležitější pilíř systému sociálního zabezpečení, především s ohledem na velikost pojištění a výši prostředků, které jsou prostřednictvím

tohoto pilíře přerozdělovány. Důchodový systém v České republice je založen na povinném základním důchodovém pojištění dle zákona číslo 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (tzv. první pilíř) a na doplňkovém penzijním spoření podle zákona číslo 42/1994 Sb. (tzv. třetí pilíř). Tento systém zabezpečení probíhá na základě solidarity mezi generacemi a jeho právní úprava je jednotná pro všechny pojištěnce. Třetí a zároveň poslední součástí sociálního pojištění České republiky je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tento příspěvek platí zaměstnavatel z úhrnu vyměřovacích základů svých zaměstnanců. Přehled nyní zmíněných dávek sociálního pojištění znázorňuje následující obrázek č. 1. (Kliková, Kotlán, 2019)

Obrázek č. 1: Přehled dávek sociálního pojištění



Zdroj: Kliková, Kotlán, 2019; str. 252

Obrázek č. 1 přehledně popisuje systém dávek sociálního pojištění. Toto pojištění se dělí na čtyři typy důchodových dávek. Prvním typem je nemocenské pojištění. Do této skupiny patří nemocenské, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská dovolená a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dalším typem je důchodové pojištění obsahující starobní důchody. Třetí část sociálního pojištění tvoří plné a částečné invalidní důchody. Poslední části jsou pak pozůstalostní důchody, mezi které se řadí sirotčí, vdovské a vdovecké důchody. (Kliková, Kotlán, 2019)

3.1.1 Historie sociální politiky

Vývoj v oblasti sociální politiky je rozdělen do několika historických období. První vývojovou etapu tvoří prvotní společnosti, starověké civilizace, středověk a novověk. Pro prvotní společnosti byla typická vzájemná pomoc uvnitř kmene a poskytování pomoci starým či nemocným. Ve starověké civilizaci byla hlavním prvkem rodina. Dalšími důležitými prvky byli například sousedé či náboženské celky. Pomoc potřebným byla považována za náboženskou tradici. Zvláště v Říme probíhal výběr daní, které sloužily jako zaopatření pro chudé, nemocné, vysloužilé vojáky či vdovy po vojácích. Byly také zřizovány útulky a azyly pro chudé, staré a nemocné obyvatele. Obyvatelům byla také poskytována lékařská péče a byly zřizovány lázně. Tato opatření byla většinou přijímána jako prevence proti bouření otroků a chudiny. Ve středověku byla pak péče brána jako dobročinnost. Byla poskytována zejména katolickou církví a šlechtou. Vznikaly různé cechy mistrů, řeholní řády, ale také špitály, sirotčince, chudobince a kláštery pro nemocné. Vlivem válek, epidemií moru a dalších docházelo k žebrotě, krádežím, nemocem a dalším jevům, díky kterým se zvyšoval počet osob bez přístřeší. Potřeba pomoci sílila. Kromě církví se do pomoci zapojovaly i obce. Díky vlivům holandské, francouzské a anglické revoluce vzniklo moderní liberální pojetí sociální politiky. Toto pojetí spočívalo v principu neochuzování daňových poplatníků. Rozvinula se zde solidarita mezi občany, též zvaná jako princip vzájemnosti. Tato první etapa je zakončena obdobím novověku, kdy velký vliv měla především industrializace (rozvoj průmyslu) a urbanizace (soustředění lidí do měst). Docházelo k nárůstu sociálních problémů. Vznikla dělnická třída obyvatel, která měla své specifické problémy. V Anglii vznikl zákon na ochranu práce (1802) a byl prosazován zákaz práce dětí. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Další období vývoje sociální politiky obsahuje druhá vývojová etapa. Do této etapy spadá období experimentálních počátků, období konsolidace, sociální přestavba, sociální expanze, stagnace a rekonceptualizace. Prvním obdobím bylo již zmíněné období experimentálních počátků (80. léta 19. století až 30. léta 20. století). Docházelo k vytváření veřejných pojišťovacích schémat (Rakousko-Uhersko). Dále byly zřizovány živnostenské úřady, pracovní smlouvy a sociální pojištění. Za autora idey povinného pojištění byl považován Daniel Defoe. Další důležitou osobností byl Německý kancléř Otto von Bismarck, jehož zásluhou bylo zavedeno povinné úrazové pojištění. Byly také přijaty zákony o nemocenském pojištění, úrazovém pojištění či zákon o pojištění pro případ

invalidity a stáří. Sociální stabilitu poté výrazně omezila a zkomplikovala hospodářská krize ve 20. letech 20. století. První světová válka přinesla velké sociální dopady. Mnoho rodin zůstalo bez živitelů a bez práce, šířily se různé nemoci a mnoho lidí trpělo podvýživou z nedostatku potravin. V tomto období přišel lord John Maynard Keynes s pojetím státní sociální politiky. Daně měly být použity jako přerozdělovací nástroj k zajištění sociální politiky státu. Další autor, který navazoval na práci Keynesa byl William Beveridge, který zavedl státní systém. Tento systém byl zaveden v Anglii a platí dodnes. Jeho hlavními principem je snaha čelit nemocem, nezaměstnanosti a nouzi. Poté následovalo období konsolidace (30. léta 20. století až druhá světová válka). Ekonomika byla regulována státem. Reakcí na hospodářskou krizi byl přínos sociálního zabezpečení. V období druhé světové války však problematika sociálního zabezpečení ustupuje před financováním válečných výdajů. Po skončení války přišlo období sociální přestavby (1945–1962). Docházelo k rozvoji ekonomiky a také k rozvoji zabezpečení občanů a zaměstnanců. V roce 1948 došlo k vydání Všeobecné deklarace lidských práv OSN. V té je zakotveno, že každý člověk má právo na práci a sociální zabezpečení. V tomto období bylo typické poskytování příspěvků v nezaměstnanosti a poskytování existenčního minima občanům. Vznikl systém národní zdravotní služby, o který se zasadil již zmíněný William Beveridge. Dále vznikl princip ochrany od kolébky do hrobu. Důraz byl kladen zejména na rozvoj zdravotnictví, školství, vzdělanosti, příspěvků na bydlení a zajištění existenčního minima. Následující fází byla fáze sociální expanze, někdy také nazývána jako „zlatý věk“. V tomto období dochází k hospodářskému růstu i k rozvoji životní úrovně obyvatel. Dochází k poklesu podílu dělnické třídy a vzniká třída střední. V 70. letech 20. století nastalo období stagnace. Ve světě probíhala ropná a potravinová krize. Státům rostly výdaje, zejména v oblasti financování nezaměstnanosti. Posledním obdobím bylo poté období rekonceptualizace (1980 až dodnes). Nutnost redukce sociálních programů, nové mechanismy financování, míry sociálního zabezpečení a služeb pro občany, opětovná formulace obsahu i činnosti sociálního systému. Ubývá ekonomicky aktivních obyvatel a dochází k vytrácení principu solidarity mezi lidmi. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

3.1.2 Aktéři sociální politiky

Aktéři sociální politiky jsou ti, kdo tvoří a podporují sociální politiku v daném státě a také ti, pro koho je tato politika tvořena. Dle způsobu účasti v sociální politice dělíme aktéry na

objekty a subjekty. Subjekty jsou ti, kdo pomoc poskytují. Jedná se o organizace i jednotlivce. Tyto subjekty mají zájem, schopnosti a prostředky, aby realizovali sociální politiku. Do této skupiny patří státní, nestátní, tržní a ostatní netržní instituce. Mezi nejvýznamnější subjekty sociální politiky patří zejména stát a jeho instituce. Řadí se sem parlament, vláda a správní orgány, zaměstnavatelé a firmy, různé typy organizací a skupin, občané a jejich rodiny a v neposlední řadě hromadné sdělovací prostředky. (Petrášek, 2014)

Parlament schvaluje legislativu a rozhoduje v sociální politice státu i nestátních subjektů. Vláda a správní orgány státu realizují konkrétní sociální politiku v daném časovém rozmezí. Jsou buď republikového (Ministerstvo práce a sociálních věcí) nebo územního (Úřad práce) charakteru. Dalším subjektem jsou zaměstnavatelé a firmy. Ti jsou povinni dodržovat opatření daná státem. Firemní sociální služby jsou považovány za tzv. dobrovolná sociálně politická opatření. Dále následují různé organizace a skupiny. Sem jsou řazeny zaměstnanecké, nátlakové, zaměstnavatelské a odborové orgány, které sdružují různé profesní komory a svazy. Další jsou mezinárodní organizace (například Světová zdravotnická organizace WHO a další). Dále do této skupiny ještě patří církve a náboženské skupiny. Působí zejména v oblasti péče o zdraví, ve výchově, vzdělávání a charitě. Jako další do skupiny subjektů sociální politiky patří občané a rodiny. Ti představují primární prvek vzájemné pomoci v rámci rodiny. K této skupině lze také přiřadit například obce, sousedy a místní komunity. Posledním subjektem sociální politiky jsou již zmíněné hromadné sdělovací prostředky. Tyto prostředky mohou za pomoci zprostředkování informací situaci obyvatel zlehčit, ale také zkomplikovat. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Mezi objekty sociální politiky se řadí ti, kdo pomoc přijímají. Patří sem jak jednotlivci, tak také skupiny. Tyto objekty mají ze sociální politiky určitý vlastní prospěch. Za jednotlivce je považován občan. Ten je považován jak za objekt sociální politiky, tak také za příjemce či uživatele jejího snažení. Dalším druhem objektu sociální politiky je již zmíněná skupina. Sociální skupina je charakteristická vědomou vzájemnou interakcí osob, které se v ní nacházejí. Pro její existenci je velmi důležitý osobní kontakt a také společné zájmy jejích členů. (Krebs, 2015)

3.1.3 Nástroje sociální politiky

Nástroje sociální politiky slouží jako prostředek k realizování sociální politiky daného státu. Jedná se o prostředky, díky kterým sociální subjekty působí na sociální objekty či další subjekty. Nástrojů sociální politiky je celá řada, avšak všechny tyto nástroje musí splňovat konkrétní principy sociální politiky. Těmito principy jsou instituce, právo, regulace, nátlakové akce a peníze, za které se sociální služby uskutečňují. (Petrášek, 2014)

Hlavní nástroje sociální politiky jsou pak rozděleny do čtyř skupin. První skupinu tvoří právní normy. Jedná se o Listinu základních práv a svobod, Ústavu ČR, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev a orgánů samosprávy a také o kolektivní smlouvy. Druhou skupinou nástrojů sociální politiky jsou ekonomické nástroje. Jsou to zejména opatření, která směřují k ovlivňování a přerozdělování zdrojů, jak už finančních, lidských či věcných. Tato skupina se dělí do tří následujících podskupin nástrojů a těmi jsou fiskální politika státu, úvěrové nástroje a cenová politika. Fiskální politika státu slouží jako poskytovatel transferů různým sociálním skupinám. Dalším typem v této podskupině jsou pak úvěrové nástroje. Jedná se zejména o různé zvýhodněné půjčky a úvěry, které ovlivňují různé sociální situace důchodců, invalidů, studentů či mladistvých. Posledním nástrojem této podskupiny je cenová politika. Zde se jedná o osvobození či regulaci jednotlivých statků a služeb pro určité sociální skupiny obyvatel. Třetí skupinou nástrojů sociální politiky jsou pak sociální dokumenty. Ty obsahují jednotlivé plány, koncepce a programy státu a institucí, které stanovují jednotlivé cíle sociální politiky a následně jich dosahují. Poslední skupinou nástrojů sociální politiky jsou nátlakové akce. Zde dochází ke snaze prosadit zájmy různých sociálních skupin. Nejčastějším případem jsou petice a stávky. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Nástroje sociální politiky by měly respektovat její základní principy a plnit cíle sociální politiky. Významný nástroj z časového hlediska je sociální doktrína (vize). Ta z dlouhodobého hlediska usměrňuje praktickou sociální politiku a sociální program jako nástroj ke svému prosazení, k dosažení dlouhodobých cílů a rozhoduje, jakými prostředky a kroky jí bude dosaženo. (Krebs, 2015)

3.1.4 Funkce sociální politiky

Pro zabezpečení rozvoje všech lidí je nezbytné, aby sociální politika působila na každého z obyvatel a dosahovala stanovených cílů. Proto funkce sociální politiky odpovídají různým

potřebám jednotlivců a působí v jejich prospěch. Tyto funkce jsou ale také odrazem politické situace a stavu společnosti. Jedná se o vědomé provádění úkolů a činností, které vedou k uspokojení specifických potřeb. Tyto funkce spolu vzájemně souvisejí, působí společně a vztahují se k různým objektům sociální politiky. Těchto funkcí je celkem pět a tvoří je funkce ochranná, přerozdělovací, homogenizační, stimulační a funkce preventivní.

První zmíněnou funkcí je funkce ochranná. Tato funkce patří dle historického vývoje k nejstarším. Spočívá zejména v řešení již vzniklých sociálních událostí a situací. Nejčastěji se jedná o znevýhodnění jedince v sociální oblasti či zmírnění důsledků jako jsou například nezaměstnanost, osíření, nemoc a stáří. Ochranná funkce tedy chrání jednotlivce před již zmíněnými událostmi, ale také chrání celou společnost před výskytem těchto negativních jevů v masovém měřítku. V podstatě se tato funkce snaží zmírnit nebo zcela odstranit dopady sociálních situací, které ve společnosti vznikají. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Další funkcí sociální politiky je funkce přerozdělovací, mnohdy také zvaná jako redistribuční. Ta zahrnuje především přerozdělování finančních prostředků mezi občany a díky tomu i následné začleňování občanů do společnosti. Určuje zejména, kolik, komu, za jakých kritérií rozdělit a kde nabude prostředky pro svoji činnost. Díky této funkci dochází ke zmírnění sociálních nerovností ve společnosti. Zohledňuje podíl jednotlivců na ekonomických aktivitách a společenském bohatství, ale také zajišťuje důstojné podmínky sociálně znevýhodněným osobám, které se nemohou ekonomických činností zúčastnit. Přerozdělovací funkce spočívá v redistribuci příjmů, mezd a důchodů, které pak rozděluje pro společnost. Hlavními nástroji sloužícími pro přerozdělování finančních prostředků jsou veřejné rozpočty, státní rozpočet, nadace, fondy, neziskové organizace a soustavy pojištění.

Třetí funkcí sociální politiky je homogenizační funkce. Ta odstraňuje rozdíly ve společnosti, zmírňuje sociální nerovnosti jednotlivců i skupin a dosahuje vyššího stupně stejnorodosti v oblasti uspokojování základních potřeb. Tuto funkci lze také chápat jako možnost stejných šancí či možností pro všechny. Hlavním nástrojem homogenizační funkce je sociální pomoc skupinám s nízkými příjmy, progresivní míra zdaňování příjmů a stanovení životního minima. Pomoc je nejčastěji poskytována handicapovaným, nezaměstnaným, etnickým menšinám, rodinám dle počtu dětí, ženám či ženám

samoživitelkám. Nejvýrazněji je funkce využívána na dorovnání životního minima obyvatel. (Kliková, Kotlán, 2019)

Předposledním druhem funkce sociální politiky je funkce stimulační. Tato funkce podporuje a podněcuje sociální jednání jednotlivců i skupin v různých oblastech lidské činnosti žádoucím směrem. Působí stimulačně tvorbou sociální pomoci a garancí základních sociálních jistot. Homogenizační funkce má velice výrazný stabilizační efekt. Podporuje jak všeobecnou prosperitu, vzdělávání, lidský potenciál, tak také tvorbu důstojných podmínek pro život občanů.

Poslední funkcí je funkce preventivní. Ta předchází negativním důsledkům, které vznikly ze sociálních situací jako je například nezaměstnanost, chudoba, kriminalita a další. Tuto funkci tvoří všechny složky sociální politiky, ale nejvíce je tvořena politikou vzdělávání. Tu posiluje zřizování poradenských center jak pro oblast nezaměstnanosti a volby povolání, tak také budování center pro boje se závislostmi. V sociálně preventivní oblasti působí stát zejména za pomoci svých orgánů, orgánů územní samosprávy a nestátních subjektů. Preventivní funkce závisí především na humanitě, sociologii a na finančních a organizačních principech. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

3.1.5 Principy sociální politiky

Z definice sociální politiky vyplývá, že tato politika usiluje o změnu (ovlivnění) sociální reality a jejích dopadů. Právě proto musí sociální politika respektovat určité principy, které jsou pro ni určující. Mezi nejvýznamnější a nejtypičtější principy patří princip sociální spravedlnosti, princip sociální solidarity, dále princip ekvivalence, princip subsidiarity a princip participace. (Petrášek, 2014)

Prvním principem je princip sociální spravedlnosti. Jedná se o klíčový princip sociální politiky. Spravedlnost jako taková znamená něco, co je proti křivdě a bezpráví. Samotnou sociální spravedlnost lze pak chápat jako vymezená pravidla, dle kterých jsou rozdělovány příjmy pro společnost, stejně tak jako bohatství a životní příležitosti. Nejčastější klasifikace pro posuzování sociální spravedlnosti rozlišují další dílčí hlediska jako jsou výkon a zásluhy, soulad mezi vstupy a výstupy, rovnost, rovné příležitosti a sociální potřebnost. Tato hlediska jsou samozřejmě protikladná, avšak stát se snaží zabránit diskriminaci modelem pevného dna a otevřeného stropu. (Krebs, 2015)

Pro řešení jednotlivých sociálních situací je proto nutné přihlídnout k různým hlediskům a okolnostem. Základním principem je postup: každému stejně, každému dle jeho potřeb, každému dle jeho zásluh a podle oprávnění. Postup každému stejně je téměř neproveditelný. Probíhá formou poměrnosti (proporcionality). Dalším postupem je postup každému dle jeho potřeb. Tento postup je definován zájmy členů dané společnosti. Potřeba by měla být garantována státem. Ten je nejvyšší autoritou pro spravedlivé dělení. Třetí postup je každému dle jeho zásluh. Tento postup je odvozen z pracovního výkonu občana, jeho sil a schopností. Posledním postupem je postup podle oprávnění. Zde je dle tradic konkrétního státu očekáváno poskytování určitých zdrojů jednotlivcům či skupinám.

Pokud chceme posoudit sociální spravedlnost, je potřeba řídit se danými hledisky, kterými jsou zásluhy a výkon, rovnost, rovné příležitosti, sociální potřebnost, a nakonec vstupy a výstupy a jejich soulad. Vyspělé země užívají pro sociální spravedlnost již výše zmiňovaný „model pevného dna a otevřeného stropu“. Tento model značí, že si každý občan může přilepšit, a pokud se mu nezadaří, stát ho „propadnout“ nenechá. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Druhým principem je princip sociální solidarity. Jedná se především o utváření a rozdělování životních podmínek a prostředků jedinců či skupin v zájmu naplnění idejí sociální spravedlnosti. Tento princip funguje zejména na základě svobodné vůle a ochoty lidí, která vede k podřízení se zájmům širší společnosti. (Krebs, 2015)

T.G. Masaryk solidaritu popsal následovně: „*Solidarita je etickým příkazem, neboť člověk je dlužníkem společnosti, a zříká-li se svých práv, privilegií, ve shodě s ideou solidarity, je to jen splácení dluhu za prospěch, který skýtá společnost jednotlivci, rovněž jako dluh generacím minulým, jejichž statky nakoupené pílí jsou mu k dispozici, a povinností všech lidí je solidárně pracovat na rozhojnění tohoto bohatství.*“ (Masarykův slovník naučný. Praha: Nakladatelství „Československého kompasu“, 1932).

Samotná sociální solidarita je též vyjadřována jako vzájemná sounáležitost, podpora nejen jednotlivců, ale i skupin a organizací při utváření životních podmínek a rozdělování prostředků. Existuje mnoho forem solidarit. Jednou z nich je solidarita mezinárodní. Ta probíhá formou působení různých mezinárodních organizací. Dalším typem solidarity je solidarita celostátní. Zde se jedná o zdroje pro financování pomoci rodinám, sociálně znevýhodněným jednotlivcům, či různým komunitám. Dále existuje také solidarita na místní úrovni. Ta působí především na úrovni obcí, spolků, církví, charit či

neziskových organizací. Jako další typ solidarity je známá solidarita na úrovni jednotlivců, která probíhá v rámci rodiny. Velice podobným typem solidarity je pak také mezigenerační solidarita. Zde je jedná o součinnost ekonomicky činné části obyvatel s částí ekonomicky nečinnou (senioři, děti, studenti). Dvěma posledními a neméně důležitými typy solidarity jsou solidarita dobrovolná a nedobrovolná. Jak již napovídají názvy, tak solidarita dobrovolná je typem pomoci, který občan vykoná dobrovolně bez nátlaku. Jedná se o dar, většinou formou filantropie, který občan daruje na základě dobročinnosti, nesobeckosti a nezištnosti. Druhá forma solidarity je pak tedy solidarita nedobrovolná, někdy také zvaná obligatorní. Zde občané povinně přispívají různými odvody a tyto prostředky jsou poté poskytnuty potřebným jednotlivcům. Jedná se například o důchodové či zdravotní pojištění. (Tomeš, 2011)

Aby bylo možné danou solidaritu ve státě realizovat, využívá se tzv. redistribuční (přerozdělovací) systém. Ten je podrobněji vysvětlen v kapitole funkce sociální politiky. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Dalším principem sociální politiky je princip ekvivalence. Tento princip se naprosto liší od principu solidarity, neboť usiluje o rovnocennost. Snaží se o rozdělení důchodů, statků či služeb rovnocenným způsobem. První teze předpokládá, že každý jedinec by měl usilovně pracovat a využívat svých individuálních schopností a předností k tomu, aby uspěl na trhu práce i v boji s konkurencí. Další teze uznává, že práce jedince je dostatečně odměněna v závislosti na úsilí, které na ni jedinec vydal. To vede ke třetí tezi, kdy jedinec, který je řádně odměněn, je soběstačný a schopný zajistit sám sebe bez sociální pomoci státu. Čtvrtá teze poukazuje na to, že pokud dojde k ekonomickému selhání a nesoběstačnosti jedince, je to pouze jeho vinou, a proto musí jedinec sám nést důsledky svého selhání. Poslední tezí je, že nesoběstační jedinci jsou dále odkázáni na charitu a dobročinnost, přičemž mohou očekávat jen minimální podporu ze strany státu. Díky již zmíněným tezím je zřejmé, že princip ekvivalence podněcuje občany státu k soběstačnosti, sociální nezávislosti a motivuje je k práci. (Krebs, 2015)

Předposledním principem je princip subsidiarity vyjadřující osobní odpovědnost skloubenou se solidaritou. Subsidiarita samotná poté vychází z přístupu k člověku jako individu s jedinečnými schopnostmi, vlastnostmi, dispozicemi a vůlí, kterých je jedinec povinen užívat ke svému prospěchu a sociálnímu bezpečí sebe a svých bližních. Tyto jedinečné vlastnosti musí být společností chráněny a rozvíjeny tak, aby vše, co může

jedinec vlastními silami učinit, pro něj bylo proveditelné bez jakékoli cizí pomoci. To ovšem neznamená, že se nikdo pomoci nedočká. Princip subsidiarity spíše podporuje to, aby si každý jedinec nejdříve pomohl sám sobě a teprve poté mu bylo pomoci ostatními.

Pátým a zároveň posledním principem je princip participace. Jedná se o možnost podílení se na společenském životě, tedy i na sociální politice. Základní myšlenkou tohoto principu je, že lidé, jejichž život je ovlivňován konkrétními rozhodnutími a opatřeními, musí mít také umožněnou účast na procesu, který vede k přijímání a realizaci právě těch rozhodnutí a opatření, která se jich přímo týkají. Zjednodušeně lze říci, že lidé mají možnost podílet se na tom, co bezprostředně ovlivňuje jejich životy. Plnění principu participace je dlouhodobým procesem, který lze brát jako přechod od člověka jako objektu sociální politiky, k člověku, jako odpovědnému subjektu. Čili člověk přestává být pouze pasivní příjemce sociálněpolitických opatření, ale sám se na jejich tvorbě podílí a spolurozhoduje o jejich realizaci. (Petrášek, 2014)

3.2 Důchodová politika jako součást sociální politiky

Důchodová politika je nedílnou součástí sociální politiky státu. Jedná se o druh politiky, která se zabývá problémy společnosti, konkrétně v oblasti stáří a přípravou zabezpečení na toto období života. Jedná se o poměrně nový obor sociální politiky, který byl vyvinut až po úrazovém, nemocenském a invalidním pojištění. Cílem důchodové politiky je ekonomické zabezpečení seniorů a prodloužení jejich životů za pomoci sociálních a zdravotnických služeb v pro ně přirozeném prostředí. K dosažení tohoto cíle existují celkem tři postoje, a to postoj liberální, korporativní a postoj institucionální. Liberální postoj zastává názor, že zabezpečení ve stáří je soukromá záležitost ekonomicky aktivních osob. Cílem je tedy vytvoření soustavy národního pojištění s důchody stejné výše (Velká Británie) nebo formou starobního důchodu z veřejných rozpočtů v jednotné výši pro všechny (Dánsko). O vyšší příjem se taky občané musí postarat sami, a to buď povinně (Francie) nebo dobrovolně (Česká republika). Druhým postojem je postoj korporativní. Zde je zabezpečení na stáří v rukou zaměstnavatelů a zaměstnanců. Je zastáván názor, že důchodové pojištění by mělo být povinné a pokud by občan nedostal žádný důchod, obec mu poskytne pomoc ve výši dávek hmotné nouze. Cílem tohoto postoje je, aby si občané na stáří našetřili sami. Posledním postojem je postoj institucionální. Ten kombinuje oba předchozí postoje – metody povinného životního minima (liberální postoj) a povinné

sociální pojištění (korporativní postoj). Cílem je zajistit občanům přiměřené příjmy odpovídající jejich životní úrovni. Tento systém je využíván zejména v severovýchodních zemích. (Tomeš, 2011)

Velice důležitým faktorem důchodové politiky je věk. Tato politika se za pomoci důchodového pojištění snaží postarat o lidi, kteří se nacházejí nebo budou nacházet v důchodovém věku. Ve společnosti obecně dochází ke stárnutí obyvatelstva. Toto stárnutí je nazváno jako společenský proces změny věkové skladby obyvatelstva způsobený prodloužením věku. Jedná se o období pokračujícího rozvoje lidské osobnosti. V současné době přibývá stále více starých lidí a teorií o důvodech stárnutí je hned několik. První teorií je teorie demografická. Ta je založena zejména na poklesu porodnosti. Další teorií je medicínská teorie. Zde je kladen důraz na lepší stravovací návyky a poměrně vysoké úsilí v likvidaci infekčních nemocí. Díky tomu se obyvatelstvo dožívá vyššího věku. Další je teorie ekonomická. V současnosti dochází k úbytku těžké práce i ke změně povahy ekonomických činností. Lidé se proto při práci tolik “neopotřebí” jako kdysi. Poslední teorií je teorie sociální. Ta se opírá o celkový růst kvality života. Jak již bylo zmíněno, stárnutí je velice důležitým faktorem důchodové politiky. Obecně je stárnutí nazýváno jako poslední fáze životního cyklu každého jedince, kdy se omezují funkce lidského organismu. Stárnutí je také výsledkem přirozeného biologického procesu a jedná se o individuální a velmi složitý proces. Tento proces omezuje například genetika, kvalita života jedince nebo úspěšnost zdravotní péče. Pokud mají lidé těžší podmínky pro život, tak tedy stárnou rychleji než ostatní. Se stárnutím pak dochází ke ztrátě přirozené sociální činnosti a lidé tak chátrají jak fyzicky, tak duševně čili stárnou rychleji. Péče o starého člověka proto vychází ze zásady udržet člověka v pracovním a sociálním prostředí co nejdéle je to možné. Jsou organizovány například kluby pro volný čas, díky kterým si staří lidé zachovávají své duševní zdraví. Převažovat by pak měla ambulantní a rehabilitační péče, zatímco ústavní péče by měla být pouze podpůrnou. Se stárnutím také úzce souvisí pojem „důchodový věk“. Jedná se o věk pro vznik nároku na důchod (pobírání starobní penze). Tento věk je charakterizován jako věk, kdy je člověk ohrožen vyšším rizikem k nemocem a nižší schopností pracovat. Důchodový věk celkově roste díky stárnutí obyvatelstva, nízké natalitě (porodnosti) a nezaměstnanosti (není mnoho lidí, kteří by přispívali do systému dávek). Je proto nutné respektovat zachování rovnováhy mezi příjmy a výdaji do systému čili rovnováhu mezi těmi, kdo přispívají a těmi, kdo pobírají. K tomu

slouží průběžně financovaná soustava pojištění. V základu je důchodový věk dělen do tří skupin. První je věk předdůchodový. Jedná se o věk v době přibližně 10 let před nárokem na důchod. Dále je raný důchodový věk, který je charakterizován jako věk do 10 let po odchodu do důchodu. Poslední je pak pozdní (stařecký) důchodový věk. Tento věk je brán jako doba od 11. roku v důchodu až do smrti člověka. Důchodový věk však není všude pro všechny stejný. Například v jednotlivých státech je stanoven rozdílný důchodový věk pro muže a ženy. Je zde však snaha důchodový věk pro obě skupiny vyrovnat. (Tomeš, 2011)

3.2.1 Mezinárodněprávní rámec

Mezinárodněprávní rámec v oblasti sociálního a důchodového pojištění ve světě tvoří zejména Mezinárodní organizace práce (MOP), Organizace spojených národů (OSN), Rada Evropy a Evropská unie. Mezinárodní organizace práce přijala v roce 1933 úmluvy o starobním pojištění pro průmysl a zemědělství. Tato úmluva však nebyla všemi státy ratifikována (přijata za platnou). V roce 1952 byla přijata úmluva o sociálním zabezpečení, konkrétně o minimálních standardech. Rok 1967 s sebou přinesl úmluvu o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách. Na rozdíl od úmluvy z roku 1933, tato úmluva byla Českou republikou ratifikována. Třetí část této úmluvy je zaměřena zejména na starobní důchody. Podle článku 15 by věk pro nárok na důchod neměl být vyšší než 65 let a pokud je určen věk vyšší, měl by být stanoven nižší věk pro obtížná a zdraví škodlivá povolání. Článek 17 zase vymezuje, že důchod musí být periodickou (opakující se) dávkou, která je poskytována za dobu pojištění 30 let nebo 20 let trvalého pobytu. Minimální důchod je pak poskytnut alespoň po 15 letech pojištění nebo zaměstnání. Další organizací v mezinárodněprávním rámci je OSN. Tato organizace nemá žádnou zvláštní úmluvu týkající se seniorů. Platí zde pouze obecné mezinárodní předpisy o lidských právech (například právo na sociální bezpečnost). Další organizací je Rada Evropy. Ta v roce 1956 přijala Evropskou úmluvu o sociálním zabezpečení, která nahradila evropské mezitímní dohody o sociálním zabezpečení. Tato úmluva byla Českou republikou také ratifikována. V roce 1961 vznikla Evropská sociální charta. Jejím cílem bylo, aby všichni pracovníci a závislé osoby měly právo na sociální zabezpečení (článek 12) a sociální ochranu (článek 26). Následně v roce 1972 vznikl zákoník sociálního zabezpečení. Ten stanovuje, že důchodový věk nemůže být vyšší 65 let, pokud podíl důchodců na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (starším 15 let) činí více než 10 %. Úmluva také

stanovuje pravidla pro výpočet dávky důchodu. V roce 1990 byla revidována (přezkoumána). Poslední organizací spadající do mezinárodněprávního rámce je samotná Evropská unie. Podle EU platí v sociálním pojištění výše zmíněný princip subsidiarity. Samotná unie upravuje jen pravidla spojená s volným pohybem pracovníků mezi státy. Zastává také tzv. komunitární politiku. To znamená, že zásadní rozhodnutí týkající se současného stavu i budoucího vývoje důchodového systému jsou plně v kompetencích jednotlivých států EU. Evropská unie pouze vydává doporučení pro jednotlivé členské státy. V roce 2001 přijala otevřenou metodu koordinace (OMC), kterou lze považovat za dohodu členských zemí o důchodové politice a reformě. OMC má 11 základních cílů ve 3 základních oblastech, a to v přiměřenosti důchodů, finanční udržitelnosti penzijních systémů a modernizaci penzijních systémů v odezvě na měnící se potřeby ekonomiky, společnosti a jednotlivců. (Council of Europe: European social charter (revised), Tomeš, 2011)

Co se týče přiměřenosti důchodů, penzijní systémy by měly mít takovou kapacitu, aby byly plněny jejich sociální cíle. K tomu slouží konkrétní podmínky. První podmínkou je zabezpečení starších lidí. Je zde snaha zamezit ohrožení chudobou a docílit aktivní účasti těchto lidí na veřejném, kulturním a společenském životě. Druhou podmínkou je zajištění dostupných a vhodných penzijních systémů pro všechny. Jedná se o veřejné či soukromé systémy, které jednotlivcům pomohou zachovat v přiměřené míře svoji životní úroveň v době, kdy odejdou do důchodu. Třetí podmínkou je pak podpora solidarity mezigenerační i vnitřní. (Krebs, 2015)

Státy EU by měly také zvolit finančně solidní penzijní systémy a vhodně je kombinovat s jejich politikami. Tím se podaří dosáhnout vysoké úrovně zaměstnanosti, ovšem za předpokladu reformy trhu práce. Dále je zde záruka pro poskytnutí podnětů pro zapojení starších pracujících. Ta zajistí to, že tito lidé nebudou podněcováni k dřívějšímu odchodu do důchodu a ani nebudou nijak znevýhodňováni, pokud se rozhodnou do důchodu odejít až později. Třetím cílem jsou pak reformy penzijních systémů, které budou prováděny vhodnými způsoby. Tento cíl může také zahrnovat zakládání penzijních rezervních fondů. Dalším cílem je zachování rovnováhy mezi důchodci a ekonomicky aktivní populací, a to v tom smyslu, že na ekonomicky činnou skupinu nebude naloženo příliš vysoké břemeno a důchodcům zase budou zachovány přiměřené důchody. Posledním cílem je záruka toho, že veřejně financované a soukromé penzijní plány budou schopny

poskytnout důchody s potřebnou přesností, hospodárností, přístupností a jistotou. (Tomeš, 2011)

V souvislosti s modernizací penzijních systémů jako odezvy na změny by mělo být zaručeno, že penzijní systémy budou odpovídat požadavkům pružnosti a jistoty na trhu práce. Nemají existovat žádné penalizace nároků lidí na důchod a nemělo by docházet k odrazování lidí od samostatně výdělečné činnosti. Dále by měly být podmínky penzijních systémů hodnoceny tak, aby docházelo k rovnému zacházení s muži a ženami. Poslední cíl této strategie souvisí s přizpůsobivostí penzijních systémů měnícím se podmínkám tak, aby jim lidé mohli i nadále důvěřovat a měli důvod se těchto systémů účastnit. Základní myšlenkou otevřené metody koordinace je tak společné hledání vzájemných cílů a problémů v oblasti důchodového zabezpečení. Metody jednotlivých států se mohou lišit, avšak všechny státy kladou důraz na vzájemnou výměnu zkušeností a společnou komunikaci. (Krebs, 2015)

3.3 Principy a typy důchodů v systémech důchodového zabezpečení

Důchodové zabezpečení nebo také pojištění je součástí sociálního pojištění daného státu. Toto pojištění funguje hned na několika principech. Prvním principem je povinná účast pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele bez možnosti vyvázání. Dalším principem je jednotná úprava týkající se jak nároku na důchod, tak také výpočtu důchodu v rámci skupin pojištěnců. Další je obligatornost dávek tzn., že nárok na důchod vzniká splněním určitých podmínek. Dále je zde státní garance čili zaručení státem za bezpečnost systému a vyplácení dávek. Důchodové pojištění také funguje na bázi solidarity, a to zejména té mezigenerační. Jednoduše řečeno, ti s vyššími příjmy platí na ty s příjmy nižšími. Dalším principem je zásluhovost. Podle výše platby na pojištění je pak vypočítávána výše důchodu. S vývojem ekonomiky pak souvisí dynamičnost, kde je na základě vývoje ekonomiky v daném státě konstruován výpočet důchodů. Dalším principem je sociální princip. Jedná se o tzv. náhradní doby, kdy osoba neplatí pojistné. Pojistné za tuto osobu hradí stát (například mateřská či rodičovská dovolená...). Důležitá je také ochrana práv. Zde platí, že dříve nabyté nároky zůstávají v původní podobě oproti nárokům novým. Posledním principem je pak soudní ochrana. Ta garantuje řádný a spravedlivý přezkum v oblasti důchodového pojištění. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

V rámci základního důchodového pojištění dochází k zabezpečení všech případů dlouhodobého ohrožení, které vzniká jako následek sociální události. Podle příčiny vzniku a možností jejich řešení jsou sociální situace zabezpečované dlouhodobými dávkami rozlišovány následovně: stáří, invalidita, ovdovění a osíření. Tento systém dávek však obsahuje pouze dávky odvozené z příjmu z výdělečné činnosti, jejichž výši si mohou příjemci vlastní snahou ovlivnit. V důchodovém pojištění jsou proto poskytovány dávky týkající se starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého nebo sirotčího důchodu. Tyto důchody jsou dále děleny na přímé a nepřímé. Přímé důchody se týkají konkrétních pojištěných osob. Patří sem důchody starobní a invalidní. Do skupiny nepřímých důchodů pak patří vdovské, vdovecké a sirotčí důchody, které se týkají pozůstalých osob. Tato základní důchodová soustava je povinná a jednotná pro všechny fyzické osoby vykonávající výdělečnou činnost na území České republiky a Slovenska. Žádná osoba proto nemůže být žádným způsobem diskriminována či jinak znevýhodňována. (Krebs, 2015, Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

Do důchodového pojištění tedy spadá hned několik druhů důchodů. Jedním z těchto důchodů je řádný starobní důchod. Jedná se o typ přímého důchodu, jelikož se týká přímo pojištěné osoby. Sociální událost, která vymezuje tuto situaci je dosažení určitého věku. Člověk v tomto věku je celospolečensky považován za neschopného soustavné práce. Tato věková hranice je v mnoha zemích různá, ale většinou se pohybuje v rozmezí 60–65 let, zcela výjimečně kolem 67 let. V některých zemích je pak věková hranice pro dosažení důchodového věku různá jak pro muže, tak pro ženy. Například v České republice byla dle mezinárodního srovnání jedna z nejnižších věkových hranic pro odchod do důchodu a to konkrétně 60 let u mužů a 53-57 let u žen (zde záleželo na počtu dětí). V poslední době byla tedy jasná tendence zvyšovat tuto věkovou hranici. Dle nejnovějších údajů je tento postupný nárůst důchodového věku zastaven a je stanovena pevná doba odchodu do důchodu pro všechny v České republice, a to 65 let. Na Slovensku je stanovena pevná doba odchodu do důchodu pro muže a bezdětné ženy na 64 let. Pro ženy s dětmi je pak důchodový věk nižší. Podmínkou dosažení na řádný starobní důchod je pak dosažení důchodového věku a získání potřebné doby sociálního pojištění. Ze základního důchodového věku však ještě existují různé odchylky a výjimky, které důchodový věk ovlivňují. Jednou z možností je tzv. předdůchod. Tato možnost poskytovaná v rámci doplňkového penzijního spoření byla v České republice zavedena v roce 2013. U

předdůchodu není řádný důchod nijak krácen. Lze o něj zažádat 5 let před řádným odchodem do důchodu a zdravotní pojištění během následujících pěti let hradí stát. Hlavní podmínkou ovšem je, že účastník musí mít naspořeno alespoň takovou částku, která by při měsíčních výplatách odpovídala 30 % průměrné mzdy a musí být čerpána minimálně po dobu 2 let. V roce 2020 by to například znamenalo, že by bylo nutné vyplácet 10 450,5 Kč z průměrné mzdy 34 835 Kč. Celkově by tak účastník musel mít naspořeno 627 030 Kč. Tuto částku ovšem málokdo naspoří, a proto je předdůchod je výjimečně užívanou možností. Možnost předdůchodu mohou využít pouze ti, co spoří ve III. pilíři důchodového pojištění, ať už od roku 2013 v doplňkovém penzijním spoření nebo do roku 2012 v penzijním připojištění. Dále je nutné spořit v prvním pilíři alespoň po dobu 60 měsíců. Do předdůchodu mohou odejít lidé, co přišli o práci a nenašli novou nebo například trvale pečují o osobu blízkou. Předdůchodové dávky musí být vypláceny pouze měsíčně nebo výběrem všech prostředků naráz. Výplatu těchto dávek lze započít nejprve dosažením věku na předčasný důchod. Pokud se účastník rozhodne během předdůchodu vrátit zpět do zaměstnání, výplata této částky zůstane i nadále nezměněna. Výplatu totiž nelze nijak přerušit ani pozastavit. (Krebs, 2015, Potůček, 2019)

Dalším podtypem starobního důchodu využívaným pouze v České republice je tzv. odložený důchod zvaný též jako přesluhování. Jedná se o situaci, kdy člověk o důchod zažádá později, než má nárok. Každému pojištěnci vykonávající výdělečnou činnost bez pobírání starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně se zvyšuje procentní výměra starobního důchodu. Za každých 90 dnů vzniká pojištěnci nárok na zvýšení důchodu o 1,5 % výpočtového základu. Druhou možností potom je pobírání 50 % důchodu a dále pracovat, přičemž zvýhodnění pak činí 1,5 % za 180 dní. (Potůček, 2019)

Pojištěnci v důchodovém zabezpečení mají na výběr také možnost předčasného důchodu. Tuto možnost mají jak občané České republiky, tak občané Slovenska. Jedná se o možnost dřívějšího odchodu do důchodu s trvalým krácením důchodu. V předčasném důchodu nelze přijímat podporu v nezaměstnanosti ani podporu při rekvalifikaci. Rozdíly v předčasném důchodu mezi Českou republikou a Slovenskem spočívají zejména v době, kdy se dá do předčasného důchodu odejít. Dále jsou zde také značné rozdíly v krácení předčasného důchodu v obou zemích. Jedinou podmínkou spojující obě země je pak nárok na odchod do předčasného důchodu. Konkrétní rozdíly v možnostech předčasného důchodu jsou popsány v následující tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Rozdíly v předčasných důchodech mezi Českou republikou a Slovenskem

Rozdíly	Česká republika	Slovensko
Možnost odchodu	3 roky před dosažením řádného důchodového věku	2 roky před dosažením řádného důchodového věku
Nárok na předčasný důchod	Potřebná doba pojištění a dosažení odpovídajícího věku	Potřebná doba pojištění a dosažení odpovídajícího věku
Krácení předčasného důchodu	0,9 % výpočtového základu vždy po 90 dnech za prvních 360 dní	0,5 % výpočtového základu za každých 30 dní
	1,2 % výpočtového základu vždy po 90 dnech za 361–720 dní	
	1,2 % výpočtového základu vždy po 90 dnech od 721 dní dále	

Zdroj: Gola, 2013; vlastní zpracování

V tabulce č. 1 lze vidět jasné rozdíly v předčasných důchodech mezi Českou republikou a Slovenskem. V České republice je možné odejít do předčasného důchodu o 3 roky dříve, což je o rok dříve než na Slovensku. Podmínky na nárok k odchodu do předčasného důchodu jsou v obou zemích totožné. Je nutné splnit potřebnou dobu pojištění a dosažení odpovídajícího věku. Zásadní rozdíly jsou však v krácení předčasného důchodu. Zatímco na Slovensku dochází ke krácení výpočtového základu důchodu o 0,5 % každých 30 dní, v České republice je to o něco složitější. Prvních 360 dní dochází každý devadesátý den ke krácení výpočtového základu o 0,9 %. Od 361 dne do 720 dne je pak výpočtový základ krácen každých 90 dní o 1,2 %. Stejně je tomu pak od 721 dní dále. Pokud srovnáme předčasné důchody mezi těmito zeměmi, lépe z tohoto porovnání vychází Česká republika. Doba odchodu do předčasného důchodu je zde o rok dříve než na Slovensku a ve finále je krácení předčasného důchodu, ač vypadá složitě, výhodnější než na Slovensku. (Gola, 2013)

V systémech důchodového zabezpečení však neexistují pouze starobní důchody. Jak je již výše zmíněno, existují také důchody invalidní a důchody pozůstalostní. Do této skupiny jsou řazeny důchody sirotčí, vdovské a vdovecké. Invalidní důchody slouží k náhradě ztráty pravidelných příjmů, nikoli však jako náhrada vrozených či získaných zdravotních poškození. Cílem těchto důchodů je motivace k návratu do pracovního prostředí, které neohrožuje zdraví a umožňuje pojištěnci opatřit si dostatečné příjmy. Za invalidního se považuje pojištěnec, jehož pracovní schopnost je snížena nejméně o 35 %. Pokud je pracovní schopnost pojištěnce snížena o 35-49 %, jedná se o I. stupeň invalidity. Od 50 do 69 % snížené pracovní schopnosti se jedná o II. stupeň invalidity a od 70 % a více se jedná o invaliditu III. stupně. V případě sirotčího důchodu má nárok na výplatu pouze nezaopatřené dítě, zemře-li buď jeho rodič nebo osoba nahrazující péči rodičů. Posledním typem důchodů spadajících do systému důchodového pojištění jsou vdovské a vdovecké důchody. V těchto případech se jedná o nárok na důchod po zemřelé osobě, která požívala starobní či invalidní důchod (plný nebo částečný) nebo splnila podmínky pro nárok na starobní či invalidní důchod anebo zemřela následkem pracovního úrazu. Tento důchod je vyplácen pouze jeden rok od smrti zemřelé osoby. Výjimku tvoří pozůstalé osoby, které pečují o nezaopatřené dítě nebo o dítě závislé na péči jiné osoby ve stupni závislosti II, III a IV. Dále například osoby pečující o svého rodiče nebo rodiče zemřelé osoby žijícího ve společné domácnosti a závislého na péči jiné osoby ve stupni II, III a IV. Do výjimky dále spadají osoby plně invalidní a osoby po dosažení 55 let věku anebo důchodového věku v případě, že je důchodový věk nižší. (Krebs, 2015)

Důležitým zdrojem pro výpočet výše každého důchodu je složení daného důchodu. Důchody v oblasti důchodového pojištění jsou složeny ze dvou částí – základní a procentní výměry. Základní výměra je částka, která je identická pro všechny pojištěnce ve státě. Procentní výměra tvoří procentuální část, která se odvíjí v závislosti na výši výdělku a době pojištění. Právě procentní výměra je tím důvodem, proč každý pojištěnec pobírá jinak vysoký důchod. V případě, že pojištěnci vznikne nárok na výplatu starobního i invalidního důchodu, je vždy vyplácen důchod vyšší. V případě nároku na starobní, invalidní a vdovský či sirotčí důchod je vždy vyplácen ten nejvyšší v plné výši, a ostatní důchody jsou vypláceny polovinou procentní výměry. Nárok na důchod posuzují správy sociálního zabezpečení. U ozbrojených sil a sborů rozhodují orgány sociálního zabezpečení ministerstev. Konkrétně ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti. Pro samotný výpočet

důchodu je pak zapotřebí vícero informací. V České republice je rozhodující aktuální hrubá měsíční mzda, rok počátku důchodového pojištění (počet let pojištění), pohlaví a rok narození pojištěnce. Na Slovensku je pak důležité pohlaví pojištěnce, datum narození, počet vychovaných dětí a údaje o zaměstnání čili počet let pojištění. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013)

3.3.1 Financování systému důchodového zabezpečení

V současné době je na výběr vícero možností, jak financovat systém důchodového zabezpečení. První možností je financování ze státního rozpočtu, jehož zdrojem peněžních prostředků jsou daně z příjmů. Při tomto způsobu financování je uplatňována nejvyšší možná míra solidarity. Čím více rostou příjmy, tím více rostou i daně a úroveň důchodu při porovnání s rostoucími příjmy klesá. Pracovníci s vyššími příjmy odvedou do systému více, ale dostávají relativně méně než pracovníci s příjmy nižšími. (Krebs, 2015)

Druhou možností financování systému důchodového zabezpečení je opět financování za pomoci státního rozpočtu, ale tentokrát jsou zdrojem příjmů příspěvky na sociální důchodové pojištění. Příspěvky do státního rozpočtu jsou zde jasně určeny procentem z dosaženého výdělku. Výše příspěvků je určena tak, aby byly pokryty náklady na důchody za určité období. Základním cílem tohoto způsobu financování je tzv. „průhlednost“, tedy aby každý věděl, na co přispívá. To však znamená, že by výše této sazby měla pružně reagovat na měněné potřeby systému. Takováto průhlednost je velice důležitá i k dosažení dobré kázně při placení příspěvků na sociální pojištění. (Krebs, 2015)

Třetí možností je průběžné financování z fondu odděleného od státního rozpočtu, ve kterém jsou shromážděny příjmy z příspěvků a není vytvářena žádná kapitálová rezerva. Jde o klasický typ průběžného financování důchodového pojištění, který je v zahraničí nazýván jako systém „pay as you go“ (PAYG). Tento systém vychází z mezigenerační solidarity a příslibu budoucí péče. Lidé, kteří jsou aktivně ekonomicky činní, odvádí příspěvky na sociální pojištění a z těchto dávek jsou ihned vypláceny dávky současným důchodcům. Na rozdíl od předchozího typu financování, tento systém se vyznačuje relativně vyššími administrativními náklady na provoz samotného fondu. Pokud jsou v tomto systému dávky pevně stanoveny, nemělo by také docházet k rozdílům mezi příjmy a výdaji tohoto fondu. Pokud ovšem dojde k nedostatku prostředků na výplatu dávek, musí

stát použít peníze ze státního rozpočtu, jelikož se jedná o zákonné nároky, které jsou státem garantovány. (Finance.cz: Způsoby financování penzijního systému)

Další možností je průběžné financování s rezervním fondem. V tomto systému je vytvářena rezerva za pomoci dlouhodobě investovaného kapitálu. Tento systém funguje však pouze tehdy, jsou-li příjmy vyšší než výdaje (příspěvková sazba převyšuje náklady na dávky). Stanovená dávka příspěvku musí také zohledňovat plátce, zaměstnavatele i pracující. Její nepřiměřeně velká sazba snižuje životní úroveň pracujících lidí, ale i jejich rodin. Také snižuje konkurenceschopnost jednotlivých podniků, protože dochází ke zdražování pracovní síly. Dále je také nutné brát v potaz i makroekonomické podmínky, ve kterých bude fond vytvářen. (Krebs, 2015)

Poslední možností financování systému důchodového zabezpečení je čistě fondové financování. Zde si pojištěnci tvoří kapitálové rezervy, které jsou pak použity na financování jejich vlastních důchodů. Za pomoci těchto příspěvků je tvořen kapitál ve fondu. Neustále řešeným problémem v tomto systému jsou lidé s nízkými příjmy, kterým se nedaří naspořit dostatek financí prostředků na stáří. V tomto případě není možné přerozdělení důchodů, protože by je stát musel doplácet z daňových příjmů. Dalším problémem je také riziko bezpečnosti soukromých fondů a zapojení starších pracujících, kteří neměli čas si zde peníze naspořit. Tyto problémy vedou k vysokým nákladům na možný přechod k fondovému systému. Jako další problémy jsou uváděny například neodhadnutelná úroková míra a inflace, které významně ovlivňují úspory ve fondu. (Finance.cz: Způsoby financování penzijního systému)

Při zavádění jednotlivých forem financování systémů důchodového zabezpečení je důležitá i otázka, jaký typ penzijního plánu je zvolen. V podstatě jsou tři typy systémů. Prvním typem jsou dávkově definované systémy. Tyto systémy garantují penzijní dávky v určité výši. Většinou se tato výše odvíjí od faktorů jako je například počet let odvádění příspěvků do systému, výše příjmů za konkrétní období atd. Dalším typem jsou příspěvkově definované systémy. Ty již nejsou tak spolehlivé jako systémy předchozí (není zde taková míra jistoty ohledně výše budoucích penzí). Účastníci tohoto systému platí příspěvky stanovené konkrétní sazbou, avšak výše jejich penzí v budoucnu nezávisí jen na výši těchto příspěvků, ale také na výnosu z investování těchto úspor. Posledním typem penzijního plánu jsou hypotetické (nefinančně) příspěvkově definované systémy. V tomto systému má každý účastník svůj individuální účet, kam jsou mu připisovány

jednotlivé příspěvky a jejich časová zhodnocení. Zhodnocení je závislé na tzv. hypotetické míře výnosnosti systému. Tato míra je nejčastěji definována jako míra růstu základu, ze kterého jsou příspěvky placeny. Vhodnou aproximací tohoto základu jsou uváděny například objemy mezd a platů. Úspory na individuálních účtech jsou však pouze hypotetické, protože vybrané příspěvky jsou reálně vypláceny na současné důchody a jsou pouze „papírově“ připisovány a zhodnocovány na účtech jednotlivců. Tento systém je využíván například ve Švédsku. (Krebs, 2015)

3.3.2 Valorizace důchodových systémů

Jedná se o úpravy důchodového pojištění, které berou ohled na růst ostatních hospodářských ukazatelů. Především se jedná o existenci rozporu mezi statickým charakterem důchodů a dynamickým (měnícím se) charakterem soustavy odměňování a vývoje ekonomiky (inflace, ...). Právě proto je zde nástroj zvaný valorizace (indexace). Je o ní rozhodováno koncem roku a její platnost nastává v roce následujícím. Valorizaci je možné se přizpůsobit. Přizpůsobování je možné dvěma samostatnými okruhy. Prvním okruhem je přizpůsobování v závislosti na růstu maloobchodních cen a životních nákladů. Cílem tohoto přizpůsobování je zachování reálné hodnoty vypláceného důchodu a zabránění poklesu jeho kupní síly. Tento způsob je považován za minimální hranici úprav. Druhým způsobem je přizpůsobování v závislosti na růstu mezd ekonomicky aktivních členů společnosti. Cílem tohoto přizpůsobování je zamezení vzniku rozdílů mezi úrovní jednotlivých důchodů a zabezpečení proporcionálního (úměrného) vývoje důchodů a mezd. Za předpokladu, že porostou reálné mzdy, zajišťuje tento způsob valorizace také růst kupní síly důchodů. Lze jej proto označit za významný prvek životní úrovně důchodců. (Krebs, 2015)

3.4 Důchodový systém v České republice

Základní důchodové pojištění spolu s nemocenským pojištěním tvoří součást sociálního zabezpečení v užším slova smyslu. V české republice je důchodový systém založen na základním povinném pojištění dle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Český důchodový systém je dále založen na doplňkovém penzijním spoření dle zákona č. 427/2011 Sb., které v roce 2013 nahradilo penzijní připojištění se státním příspěvkem (zákon č. 42/1994 Sb.). Důchod ze základního

povinného pojištění v České republice pobírá více než 99 % obyvatel ve věku vyšším, než je stanovená věková hranice pro nárok na starobní důchod (tj. od 65 let a více). (MPSV ČR: Důchodové pojištění, 2020)

V České republice mají plátcí pojistného nárok na výplatu dávek důchodového zabezpečení dle zákona. Důchodový systém v České republice sestává z povinného základního důchodového pojištění (I. pilíř) a doplňkového penzijního spoření, dříve známého jako penzijní připojištění se státním příspěvkem (III. pilíř). Povinné základní důchodové pojištění zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní obyvatele a jeho zásady jsou jednotné pro všechny pojištěnce. Výjimku tvoří například vojáci, policisté či osoby vykonávající zdraví nebezpečná povolání. Doplňkové penzijní spoření je na rozdíl od povinného pojištění dobrovolné a investuje se zde skrze kapitálové společnosti. V Evropské unii jsou ještě využívány tzv. zaměstnavatelské penzijní systémy, zvané jako druhý pilíř. Tyto systémy však nejsou v České republice využívány. Jak již bylo dříve zmíněno, účast na důchodovém pojištění je povinná pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele. Za stanovených podmínek dle zákona o důchodovém pojištění mají povinnost účastnit se následující skupiny:

- zaměstnanci v hlavním pracovním poměru
- příslušníci policie ČR, vězeňské služby ČR, bezpečnostní informační služby, celní správy ČR, hasičského záchranného sboru ČR, vojáci z povolání a státní zaměstnanci podle služebního zákona
- členové družstva, pokud pro družstvo vykonávají práci, za kterou jsou odměňováni
- osoby, které jsou dle zvláštního zákona voleny nebo jmenovány do funkcí vedoucích správního úřadu nebo orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem
- OSVČ
- zaměstnanci činní na základě DPP a DPČ (dohod o provedení práci a o pracovní činnosti)
- soudci
- členové zastupitelstev územních samosprávních celků, městských obvodů, měst a Hlavního města Prahy
- poslanci poslanecké sněmovny a senátoři Senátu parlamentu
- prezident republiky, členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové rady pro rozhlasové a televizní vysílání, finanční arbitr...

- dobrovolní pracovníci pečovatelské služby
- pěstouni vykonávající pěstounskou péči
- osoby ve výkonu trestu odnětí svobody zařazené do práce
- osoby vedené v evidenci Úřadu práce ČR
- osoby se zdravotním postižením zařazené do teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost
- osoby konající vojenskou službu v ozbrojených silách ČR
- osoby konající civilní službu
- osoby pečující o dítě do 4 let věku (mateřská a rodičovská dovolená)
- osoby pečující o dítě mladší 10 let, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni I., nebo osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II., III. anebo stupni IV., pokud spolu žijí v domácnosti
- poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně
- osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala jejich účast na nemocenském pojištění podle zvláštního zákona
- pracovníci pracující v pracovním vztahu, uzavřeném podle cizích právních předpisů
- společníci a jednatelé společností s.r.o. a komanditisté komanditních společností (pokud vykonávají pro společnost práci, za kterou jsou placeni)
- prokuristé, jejichž příjem se považuje za příjem ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů
- osoby, kterým je poskytována zvláštní ochrana a pomoc na základě zvláštního právního předpisu. (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, Rytířová, 2013)

3.4.1 Právní rámec důchodového pojištění v ČR a související organizace

V České republice je právní rámec důchodového pojištění postaven na Listině základních práv a svobod, zákonu o důchodovém pojištění a penzijním připojištění a sociální péči. Dle článku 30 Listiny základních práv a svobod mají občané právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří. Otázkou však je, co lze považovat za přiměřené. Dle této listiny se za přiměřené považuje to, co schválí parlament, bude-li to více než důstojné životní minimum. Zákon o důchodovém pojištění (č. 155/1995 Sb.) pak udává, že starobní důchody jsou poskytovány těm, kdo do systému přispívali po stanovenou dobu a dosáhli určitého věku. Dále je zde zákon č. 42/1994 Sb., kterým bylo upravováno penzijní

přípojištění. Jako poslední je v právním rámci důchodového pojištění v České republice uvedena sociální péče. Ta stanovuje, že senioři, kteří nedosáhnou starobního důchodu a nemají žádný dodatečný příjem z důchodového pojištění nebo přípojištění, ani žádný jiný příjem, mohou žádat o dávky v hmotné nouzi. Ty jsou přiznávány podle zákona o pomoci v hmotné nouzi (č. 111/2006 Sb.). Mohou se také ucházet o sociální dávky (příspěvek na péči) a služby podle zákona o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.). Pod sociální péčí spadají sociální služby a ústavní péče. Sociální služby stanovené zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb., se mění společně se stárnutím obyvatelstva. Úkolem těchto služeb je zejména podporovat zdravé seniory v ekonomických aktivitách, podporovat jejich samostatné bydlení a setrvání v jejich přirozeném prostředí, podporovat jejich sociální komunikaci v sociálním prostředí a nabízet aktivity pro volný čas, díky kterým senioři neztrácejí smysl života a duševně předčasně nestárnou. V posledních letech je upřednostňována podpora seniorů před péčí o ně. Sociální služby ale také souvisejí s ubytováním seniorů. Dle §33 a §34 zákona o sociálních službách se jedná o tzv. ústavní péči v zařízeních sociálních služeb. V zákoně je uváděno hned několik typů těchto zařízení. Především se však jedná o domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory a domovy se zvláštním režimem. (Tomeš, 2011)

Dále jsou v České republice i další organizace, které se zabývají zejména důchodovým pojištěním. Hlavní organizací je ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). To sleduje vývoj důchodového pojištění a připravuje konkrétní legislativu, která se ho týká. Další organizací se česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), která se zodpovídá MPSV. Správa sociálního zabezpečení provádí důchodové pojištění a vede registr pro tyto účely. Podle zákona vyplácí a valorizuje důchody. Dále vyměřuje individuálně starobní důchody na základě žádostí, jež jsou podávány na okresní správu sociálního zabezpečení a svá rozhodnutí následně obhajuje před soudem. Dále k těmto organizacím patří i kraje a krajské úřady s přenesenou působností, jelikož zodpovídají za život a bezpečnost občanů. Tyto organizace k provádění svých činností a ke správné funkci důchodového pojištění využívají konkrétních nástrojů. Těmito nástroji jsou právní regulace, dávky a služby. Hlavním nástrojem jsou pravidelné periodické dávky ve formě veřejných starobních důchodů. Dále seniory chrání soukromoprávní předpisy ve formách regulací. Tyto regulace vychází z rodinného zákona, kdy jsou občané povinni přispívat na

své rodiče a nemocné či invalidní členy domácnosti, a z antidiskriminačního zákona, který zakazuje diskriminaci seniorů z důvodu jejich věku. (Tomeš, 2011)

3.4.2 Historie důchodového systému v České republice

Tato kapitola je zaměřena na historii vývoje důchodového systému v České republice. V roce 1924 vznikl první zákon o sociálním pojištění, tehdy ještě platný pro Československo. Sociální pojištění bylo nezávislé na státní správě a rozpočtu a bylo určeno pro všechny zaměstnance, nikoli však pro všechny OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné). V roce 1948 byl přijat další zákon o sociálním pojištění. V roce 1965 začal platit zákon o odchodu do důchodu, kde byl stanoven jednotný věk pro muže 60 let a věk pro ženy podle počtu vychovaných dětí. Po roce 1989 prošlo důchodové pojištění mnoha změnami. Cílem těchto změn bylo oddělení financování od státního rozpočtu a vytvoření dávkového systému, který by pružně reagoval na demografické, hospodářské a ekonomické změny. Zároveň zde byla také snaha motivovat pojištěnce k aktivní účasti v penzijním systému. Na základě provedených změn v legislativě byl razantně změněn výpočet odchodu do důchodu, byla zavedena valorizace důchodů a nastala změna v posouzení podmínek invalidity. Zákonnou úpravou pak bylo zavedení postupného zvyšování věku odchodu do penze. Razantnější změny nastaly až v 90. letech minulého století. Konkrétní změny jsou přehledně vyobrazeny v následující tabulce č. 2. Jsou zde vypsané jednotlivé roky a změny, které byly v těchto rocích uskutečněny. Jedná o změny za období let 1990-2016. (Krebs, 2015)

Tabulka č. 2: Přehled změn v důchodovém pojištění za období 1990-2018

Rok	Změna
1990	Odstranění diskriminace OSVČ a valorizace důchodů
1991	Sjednocení nemocenského a důchodového pojištění pod ČSSZ, valorizace důchodů
1992	Jednotné podmínky pro nárok na důchod pro všechny
1993	Pojistné zavedeno jako zvláštní platba mimo daňový systém
1994	Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem (č. 42/1994 Sb.)
1995	Nový zákon o důchodovém pojištění
1996	Zvláštní účet důchodového pojištění v rámci státních finančních aktiv
1997	Zpřísnění valorizačních podmínek

1998	Zamítnutí návrhů na zvýšení pojistné sazby u důchodového pojištění
1999	Novela zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem
2000	Návrh novely zákona o redukcí důchodů při předčasném důchodu, vyšší dávky pro pracující důchodce
2001	Předložení tří zásadních změn zákonů
2003	Zákon č. 425/2003 Sb. – změna zákona o důchodovém pojištění
2006	Další zákony upravující důchodový systém
2008	Zákon č. 306/2008 Sb. – změna zákona o důchodovém pojištění
2011	„Malá“ důchodová reforma
2012	Snížení valorizace důchodů
2013	„Velká“ důchodová reforma
2015	Zrušení opatření z roku 2012
2016	Zrušení II. pilíře důchodového systému v ČR
2017	Zákon č. 148/2017 Sb., zákon č. 203/2017 Sb.
2018	Zákon č. 191/2018 Sb. – zvýšení výměry důchodu a navýšení důchodů současným důchodcům starším 85 let

Zdroj: Krebs, 2015; vlastní zpracování

V tabulce č. 2 jsou vypsány změny ve vývoji důchodového pojištění za období let 1990-2016. V roce 1990 došlo k odstranění diskriminace OSVČ a byly zrušeny preference v důchodovém systému, což znamenalo, že téměř všichni ekonomicky aktivní obyvatelé získávali důchodové nároky dle jednotných podmínek. Následovala valorizace (úprava) důchodů. Rok 1991 přinesl změnu ve formě sjednocení nemocenského a důchodového pojištění pod Českou správu sociálního zabezpečení a následovala opět valorizace důchodů. V roce 1993 bylo pojistné zavedeno jako zvláštní platba mimo daňový systém státu. Poté v roce 1994 vstoupil v platnost zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Následující rok přinesl nový zákon o důchodovém pojištění, kde došlo k řádné definici invalidity, pružné věkové hranici a byly vytvořeny vdovecké důchody jako známka rovného zacházení mezi muži a ženami. V roce 1996 byl zaveden zvláštní účet důchodového pojištění v rámci státních aktiv. V dalším roce došlo ke zpřísnění podmínek valorizace v důchodovém pojištění. V roce 1998 byly podány dva návrhy na zvýšení pojistné sazby u důchodového pojištění. Oba návrhy byly nakonec zamítnuty. Rok 1999

s sebou přinesl novelu zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Novela zákona se týkala především bezpečnosti vkladů, zvýhodnění a rozšíření možností systému ve formě zvýšení státního příspěvku. V roce 2000 byl podán návrh novely zákona o redukci důchodů při předčasném odchodu do důchodu a zvýšení dávek pro stále pracující lidi v důchodovém věku. V roce 2001 byly předloženy tři zásadní změny zákonů, které usilovaly o vznik sociální pojišťovny, bezpečnost systémů pro účastníky a o zákon o zaměstnaneckém penzijním připojištění. Ani jedna změna zákona nebyla schválena. Rokem 2004 vstoupil v platnost zákon č. 425/2003 Sb. (s účinností od 1.1.2004) z roku 2003. Je omezována možnost odejít do předčasného důchodu za pomoci krácení dávek. Dále je redukováno hodnocení studia na vysoké škole pro účely důchodového pojištění a dochází k rozdělení samostatně výdělečné činnosti na hlavní a vedlejší. V roce 2006 jsou přijaty další zákony upravující důchodový systém. Prvním je zákon č. 24/2006 Sb., který ruší krácení částečných invalidních důchodů. Dalším zákonem je zákon č. 264/2006 Sb., díky kterému je navýšena procentní výměra důchodu. Třetím zákonem je pak zákon č. 267/2006 Sb. o úpravě vdovských důchodů. Rok 2008 přinesl zákon č. 306/2008 Sb. Dochází k prodloužení povinné doby pojištění z 25 na 35 let. Také se zvyšuje věk odchodu do důchodu pro muže a bezdětné ženy na 65 let, pro ženy s dětmi na 62 a 64 let. Prodlužuje se doba odchodu do předčasného důchodu ze 3 na 5 let a dochází ke změně plného invalidního důchodu na starobní při dosažení 65 let. Dále dochází k novému vymezení invalidity do tří stupňů a zrušení započtení doby studia do náhradní doby pojištění (vyjma invalidního důchodu). Dále jsou schváleny vyšší úlevy na sociálním pojištění pro zaměstnance i zaměstnavatele, především pro OSVČ. V roce 2011 dochází k opatření nazývaném „malá“ důchodová reforma. Jsou zpřísněny podmínky pro nárok na důchod, je odstraněn horní strop věku odchodu do důchodu. K vyrovnání rozdílů je růst věku odchodu do důchodu u mužů pomalejší než u žen. V roce 2012 dochází ke snížení valorizace důchodů ze 100 % na 1/3 (33 %). Poté v roce 2013 nastává „velká“ důchodová reforma týkající se zavedení nového pilíře zákonem č. 426/2011 Sb. Jedná se o druhý pilíř důchodového systému v České republice. Více o již zmíněných reformách je vypsáno v následujícím odstavci. V roce pak 2015 pan Sobotka ruší opatření o valorizaci z roku 2012. V roce 2016 dochází ke zrušení druhého pilíře – důchodového spoření. (Krebs, 2015, Potůček, 2019, Loužek, 2014)

Jedním z hlavních témat důchodové reformy je zajištění financování důchodů. Například v lednu roku 2010 vznikl Poradní expertní sbor pod záštitou ministra financí a ministra práce a sociálních věcí. Tento sbor vládě doporučil změny, které vedly k větší diverzifikaci zdrojů k financování důchodového systému. Dále tyto změny měly vést k fiskální udržitelnosti a rozložení finanční zátěže mezi vícero generací. Základní cestou k plnění těchto cílů byla tvorba fondové složky základního systému a vyšší náklady plynoucí ze zvýšení daně z přidané hodnoty. Tato doporučení se stala východiskem pro politická jednání o důchodové reformě. V České republice v roce 2011 proběhla tzv. „malá“ důchodová reforma. Změnou zákona č. 155/1995 Sb. došlo k posílení principu ekvivalence a ke zmírnění příjmové solidarity. Tyto změny označované „malou“ důchodovou reformou s sebou přinesly následující změny. Došlo například ke změně výpočtu nově přiznaných důchodů. Při přípravách na novelu zákona o důchodovém pojištění bylo vycházeno z toho, že do důchodového systému nebudou přidány žádné další peníze. Řešením bylo tedy to, že důchody u 10 % lidí s nízkými příjmy (zhruba do 11 tisíc korun) se nezměnily vůbec. Naopak důchody lidí se středními příjmy (11-35 tisíc korun) se postupně snižovaly a u 10 % lidí s vyššími příjmy se důchod postupně navyšoval. Tímto způsobem řešení nedocházelo ke skokovému poklesu důchodů ani k jejich skokovému nárůstu, avšak skupina lidí se středními příjmy nedopadla zrovna nejvýhodněji. Při „malé“ důchodové reformě došlo dále k navyšování věku odchodu do důchodu a ke snaze do budoucna sjednotit odchod do důchodu pro muže a ženy narozené do roku 1977, a to na 67 let. Pro mladší generaci zatím sjednocení důchodů nebylo bráno v potaz. Poslední důležitou změnou, kterou zapříčinila již zmiňovaná reforma, byla novela o změně pravidel valorizace. Ta se má při splnění podmínek dít automaticky a vláda ji nebude moci ovlivňovat. Novela přinesla také změnu podmínek pro pozůstalostní důchody a zpřísnění předčasných důchodů. Po této reformě zažila Česká republika ještě jednu reformu, a to v roce 2013. Jednalo se o reformu nazývanou „velká“ důchodová reforma. Hlavním manévrem této reformy bylo vytvoření II. pilíře. Účastníkům tohoto pilíře pak byla krácena procentní výměra důchodu z I. pilíře z 1,5 % na 1,2 % za každý rok účasti ve II. pilíři. Všechny penzijní společnosti spravovaly čtyři druhy fondů, a to dluhopisový fond, konzervativní, vyvážený a dynamický fond. Účastníci si tak mohli svobodně vybrat, jakým způsobem a s jak velkým rizikem chtějí své prostředky investovat. Při dosažení důchodového věku si pak mohli vybrat jeden ze tří produktů u soukromých životních

pojišťoven (renta po dobu minimálně 20 let, doživotní penze nebo doživotí penze s pozůstalostí penzí na 3 roky). Pokud účastník během spoření zemřel, naspořená částka se stala předmětem dědického řízení. Tato reforma však byla velmi silně kritizována. Velkým problémem byla také neschopnost vlády motivovat občany, aby možnost vstoupení do II. pilíře využili. Nakonec se do tohoto pilíře přihlásilo jen kolem 84 tisíc lidí. Pro neúspěch byl pak II. pilíř v roce 2016 zrušen. V roce 2017 byly schváleny dva zákony. Prvním byl zákon č. 148/2017 Sb. Ten měnil zákon o nemocenském pojištění (č.187/2006 Sb.). Došlo ke zmírnění podmínek nároku na sirotčí důchod a také k zavedení nového pojmu „otcovská poporodní péče“. Druhým zákonem byl pak zákon č. 203/2017 Sb. měnící zákon o důchodovém pojištění (č. 155/1995 Sb.), ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Tento zákon měnil valorizační pravidla a zastropoval důchodový věk na 65 let. Oba zákony vstoupily v platnost od 1.1. roku 2018. V tomto roce také vešel v platnost zákon č. 191/2018 Sb., který též měnil zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Novela tohoto zákona s sebou přinesla zásadní změnu v podobě navýšení základní výměry důchodu z 9 % na 10 % průměrné mzdy. Dále došlo k navýšení důchodů současných důchodců starších 85 let o 1 000 Kč měsíčně. (Krebs, 2015, Rytířová, 2013, MPSV ČR, 2019)

3.4.3 Pilířový systém

Důchodový systém v České republice je v současné době tvořen dvěma pilíři. V minulosti tomu však bylo jinak. Do roku 2016 existovaly v Českém důchodovém systému pilíře tři. Při správném nastavení je třípilířový systém považován za velmi dobrý. Tento systém je i nadále používán například ve Finsku, Švýcarsku či na Novém Zélandu. V prvním pilíři je obsažena penze, kterou dostává občan od státu. Během své ekonomicky aktivní části života občan průběžně odvádí důchodové pojištění. Tento systém funguje na principu solidarity a zásluhovosti. Obecně platí, že čím vyšší odvody daná osoba odvádí, tím vyšší má pak důchod. Penze však s vyšším příjmem rostou pomaleji. Druhý pilíř důchodového systému jsou penze vyplácené penzijními fondy. Pracující lidé si během života spoří na penzi u konkrétního penzijního fondu. Částky, které putují ke zhodnocení do tohoto fondu, pocházejí z hrubé mzdy pracovníka. Vybraný fond následně peníze spravuje a zhodnocuje. Ve třetím pilíři se jedná o vlastní úspory a investice občanů. Občané si dobrovolně spoří finanční prostředky za pomoci různých finančních společností. Toto dobrovolné spoření je

mnoha státech podporováno. Podporou může být například sleva na dani z příjmu či státní příspěvek. Podrobnější informace o jednotlivých pilířích Českého důchodového systému jsou vypsány níže. (Finance.cz: Tři pilíře důchodového systému)

Prvním pilířem je povinné základní důchodové pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.). Je charakteristické tím, že je dávkově definované a průběžně financované (systém PAYG). Toto pojištění je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby ve státě. Právní úprava je též jednotná pro všechny pojištěnce. Účast v tomto základním důchodovém pojištění je povinná jak pro zaměstnance, tak pro OSVČ. Pokud dojde ke splnění podmínek stanovených zákonem, dochází k právnímu nároku na důchod. Výše pojistného na důchodové pojištění činí celkem 28 % z vyměřovacího základu. 21,5 % přispívá zaměstnavatel a 6,5 % zaměstnanec. Státní průběžně financovaný systém je financován především odvody na sociální pojištění. Z příjmů I. pilíře jsou následně vypláceny státní důchody. (MPSV ČR: Český důchodový systém)

Za výhody základního důchodového pojištění považuje Lucie Rytířová (2013) například to, že se jedná o státem spravovaný a garantovaný systém. Další výhodou je, že pojistné je placeno dle aktuálních příjmů čili kdo nemá příjmy, neplatí pojistné. Jako poslední výhoda je fakt, že osoby s nižšími příjmy dostávají relativně vysoké dávky. Důchodové pojištění v České republice však nemá jen samé výhody, ale má i své nevýhody. První uváděnou nevýhodou je to, že odvedené prostředky nejsou součástí dědického řízení, ale zůstávají státu. Další nevýhodou je nejistota výše dávek do budoucna, jelikož způsob jejich výpočtu může být kdykoli změněn. Poslední nevýhodou základního důchodového pojištění je silný prvek solidarity. Osoby s vyššími příjmy odvádí přirozeně vyšší dávky než osoby s příjmy nižšími. Při výplatě dávek jsou pak osobám s vyššími příjmy vypláceny relativně nízké dávky. (Rytířová, 2013)

Druhým pilířem bylo důchodové spoření, které vzniklo v roce 2013. Tento systém je obecně popisován jako dobrovolný. Přesněji je ale nazýván povinným systémem s dobrovolným vstupem. Účast v tomto "dobrovolném" důchodovém spoření byla umožněna všem osobám starším 18 let, avšak byla omezena do věku 35 let. Účast ve druhém pilíři byla definitivní v okamžiku uzavření smlouvy o důchodovém spoření s penzijní společností, která nemohla uzavření smlouvy s potenciálním účastníkem

odmítnout. Po registraci již nebylo možné z druhého pilíře vystoupit. Účastník musel spořit ve druhém pilíři až do konce jeho ekonomicky aktivní kariéry. Na základě II. pilíře pak bylo možné vyplácet čtyři různé druhy dávek. Jednalo se o sirotčí důchod na dobu 5 let, doživotní starobní důchod, starobní důchod na dobu 20 let a o doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let ve stejné výši. U doživotního starobního důchodu končila výplata smrtí účastníka. U doživotního důchodu se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu byl však jistý rozdíl. Výplata byla totiž poskytována osobě, která byla účastníkem určena ve smlouvě o pojištění důchodu. (MPSV ČR: Český důchodový systém)

Sazba pojistného na důchodové spoření činila celkem 5 % z vyměřovacího základu (hrubé mzdy). Účastníkovi ve II. pilíři bylo sníženo pojistné na základní povinné důchodové pojištění (I. pilíř) o tři procentní body. K těmto 3 % byla přidána ještě 2 % z hrubé mzdy účastníka a tyto peníze pak byly převedeny na individuální účet účastníka u konkrétní penzijní společnosti. Ta pak spravovala prostředky svých klientů podle strategií zvolených účastníky. Celkově tedy účastníci odváděli do druhého pilíře 5 % ze své hrubé mzdy a měli také snížený odvod do prvního pilíře o 3 %. Tento systém však lidem nepřišel příliš výhodný a důvěryhodný, proto nebyl hojně využíván. Následně byl po domluvě vlády zákonem o důchodovém spoření (č. 426/2011 Sb.) ukončen systém důchodového spoření a byl zakázán vstup nových účastníků. Během roku 2016 probíhal proces ukončení důchodového spoření ve II. pilíři. Prostředky naspořené v důchodových fondech byly vyplaceny asi 77 000 účastníků. Možnost návratu do prvního pilíře zvolilo kolem jednoho tisíce účastníků. Možnost vkladu do fondů penzijních společností ve třetím pilíři zvolilo asi šest tisíc účastníků a 77 tisíc účastníků si nechalo naspořené peníze vrátit. Účastníci, kteří o své peníze do této chvíle nezažádali, mají možnost obrátit se na finanční úřad. Tuto možnost mají až do konce roku 2023. (MFČR: Důchodové spoření, Potůček, 2019)

Mezi výhody spoření ve II. pilíři patří zejména to, že naspořené prostředky náleží konkrétnímu účastníkovi a v případě jeho smrti jsou součástí dědického řízení, a to jak ve fázi spoření, tak ve fázi výplaty. Pojistné je také placeno dle aktuálních příjmů čili stejně jako v prvním pilíři – kdo nemá příjmy, neplatí pojistné. Naspořená částka také nepodléhá exekuci. Spoření ve druhém pilíři je navíc přísně regulováno a má nízké poplatky. Na rozdíl od prvního pilíře ve druhém pilíři platí, že čím déle se spoří, tím vyšší bude naspořená částka. Poslední uváděnou výhodou je, že výše dávek je přímo úměrná

naspořeným prostředkům. Nedochozí zde k přerozdělení na dávky pro osoby s nižšími příjmy. Hlavní nevýhodou spoření ve druhém pilíři je dozajista nemožnost ukončení účasti. Další nevýhodou je výplata dávek, ke které dochází až po získání nároku na důchod z prvního pilíře. Mezi další nevýhody patří také riziko insolvence penzijní společnosti, riziko problémů na kapitálových trzích, riziko zaměstnavatele či politická rizika. Nevýhodou je také nízké zhodnocení při krátké účasti. (Rytířová, 2013)

Třetím pilířem je pak doplňkové penzijní spoření (dříve známé také jako penzijní připojištění). Toto spoření je dáno zákonem č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření. Účast ve třetím pilíři je zcela dobrovolná. Výhodou spoření ve třetím pilíři je také možnost odečtení části zaplacených příspěvků od základu daně z příjmů. Dalším bonusem je státní příspěvek. Na rozdíl od druhého pilíře, ze třetího pilíře lze kdykoli vystoupit. Pokud ovšem nejsou splněny podmínky setrvání do konkrétní doby, účastník ztrácí nárok na daňové úlevy a státní příspěvek. Od roku 1994 do roku 2012 existovalo penzijní připojištění se státním příspěvkem (zákon č. 42/1994 Sb.). Toto připojištění existuje i v současné době, pouze v pozměněné podobě. K 1.1.2013 došlo totiž k transformaci penzijního připojištění do transformovaného fondu III. pilíře. U transformovaného fondu zůstala ponechána garance nezáporného zhodnocení. To znamená, že hodnota vložených prostředků nemůže klesnout pod hodnotu, kterou účastník do fondu poslal a pod hodnotu, která je garantována penzijní společností. V praxi to znamená, že účastníkům nelze připsat nižší zhodnocení, než je nula. Účastníci transformovaných fondů mohou také kdykoli přejít do nových účastnických fondů, které přinášejí vyšší zhodnocení, avšak bez garance nezáporného výnosu. Noví účastníci do transformovaného fondu již vstoupit nemohou. Důležitou charakteristikou penzijního připojištění je také státní dozor. Ten vytváří právní rámec, který stanovuje podmínky vzniku penzijního fondu a způsoby, jakými lze nakládat s prostředky, které jsou ve fondu obsaženy. Zakladatelem penzijního fondu může být jak osoba fyzická, tak i osoba právnická, a to tuzemská či zahraniční. Penzijní fond je akciová společnost se základním kapitálem 2 000 000 korun, který tvoří peněžité vklady splacené ještě před podáním žádosti o povolení k činnosti a vzniku penzijního fondu. Ke vzniku fondu je také zapotřebí povolení vydané ministerstvem financí ČR. Zákon také jasně stanovuje způsoby, jakými fond může hospodařit. Penzijní fond může své prostředky ukládat pouze do spolehlivých cenných papírů jako jsou státní a bankovní dluhopisy,

veřejně obchodovatelné akcie a podílové listy. Je zakázáno vydávat vlastní dluhopisy a kupovat akcie ostatních penzijních fondů. Důležitá je i již zmíněná záruka minimálně nulového výnosu. Tím stát zaručuje maximální ochranu účastníků penzijního připojištění. Od roku 2013 existuje namísto penzijního připojištění tzv. doplňkové penzijní spoření. Toto spoření je také dobrovolné. Účastníci zde vkládají své finanční prostředky do účastnických fondů, které spravují penzijní společnosti. V tomto třetím pilíři jsou volnější pravidla pro investování na kapitálovém trhu, tudíž lze dosahovat i vyšších výnosů. Je zde také možnost vybrat si z vícero typů fondů s různou investiční strategií. Účastníci si na základě rizika a výnosu volí svojí konkrétní strategii na míru. Mohou si vybrat například strategii konzervativního účastnického fondu (malé riziko, nižší výnos – státní dluhopisy) nebo třeba dynamickou investiční strategii (vysoký výnos, vysoké riziko – akcie). Tyto strategie lze jednou za rok bezplatně změnit. Od roku 2016 je navíc možnost vstupu do doplňkového penzijního spoření již od narození. Rodiče tak mohou spořit svým dětem. Pokud spoření trvá po dobu aspoň 10 let, je možné po dosažení 18 roku dítěte vybrat 1/3 naspořených prostředků. U těchto peněz však bude státu vrácen státní příspěvek. Doplňkové penzijní spoření lze zrušit předčasně, a to díky podání písemné výpovědi. Pokud již účastník požádal o výplatu dávky nebo jsou mu dávky již vypláceny, výpověď podat nelze. Po dovršení nároku na výplatu dávek si účastník volí mezi doživotní výplatou penze nebo penzí s garantovanou výší splátky na určitou dobu. V případě smrti účastníka doplňkového penzijního spoření ještě před nárokem na výplatu dávek se postupuje následovně. Pokud není ve smlouvě uvedena osoba, která v případě smrti účastníka získá jednorázově výplatu naspořených peněz, jsou naspořené peníze v tomto spoření předmětem dědického řízení. S možností spoření v tomto pilíři je spojen i již dříve zmíněný předdůchod. Právě spoření v doplňkovém penzijním spoření umožňuje osobám odejít do důchodu až o 5 let dříve. Další výhodou tohoto spoření je také již zmiňovaný státní příspěvek. Do roku 2012 byl státní příspěvek poskytován i těm, kteří spořili minimální možnou měsíční částku 100 Kč. Od 1.1.2013 však ve výplatách státních příspěvků nastaly určité změny. (Krebs, 2015, MFČR: Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření)

Jelikož mnoho účastníků doplňkového penzijního spoření zvolilo variantu co nejnižšího měsíčního příspěvku, rozhodly se penzijní společnosti své klienty motivovat

k vyšším příspěvkům. Proto v roce 2013 došlo ke změně výše státního příspěvku. Tyto změny jsou popsány v následující tabulce č. 3.

Tabulka č. 3: Přehled změn v příspěvcích v doplňkovém penzijním spoření

Měsíční příspěvek účastníka	Příspěvek státu do 2012	Příspěvek státu od 2013
100,-	50,-	0,-
200,-	90,-	0,-
300,-	120,-	90,-
400,-	140,-	110,-
500,-	150,-	130,-
600,-	150,-	150,-
700,-	150,-	170,-
800,-	150,-	190,-
900,-	150,-	210,-
1000,- a více	150,-	230,-

Zdroj: Krebs, 2015; vlastní zpracování

Tabulka č. 3 ukazuje změny v příspěvcích, které měly motivovat účastníky třetího pilíře k přispívání vyšších částek. Do roku 2012 totiž dostával příspěvek každý, dokonce i ten, kdo přispíval nejnižší možnou měsíční částkou 100 Kč. Právě proto se penzijní společnosti zasadily o zásadní změnu. Od roku 2013 již nebyly vypláceny příspěvky těm, co měsíčně přispívali jen 100 nebo 200 Kč. Příspěvky byly vypláceny až od měsíční platby ve výši 300 Kč. Navíc došlo ke zvýšení státních příspěvků. Klienti, kteří přispívali měsíčně 1000,- a více, dosáhli nejvyššího možného státního příspěvku (230 korun). Díky přísnějším pravidlům, která stanovila poskytování státního příspěvku až od měsíčního příspěvku 300 korun, přišlo téměř 1,4 miliónu pojištěnců o státní příspěvky. (Krebs, 2015)

Výhodami doplňkového penzijního spoření (III. pilíře) jsou například přísná regulace a nízké poplatky. Stejně jako ve druhém pilíři i zde naspořená částka náleží konkrétnímu účastníkovi a úspory jsou součástí dědického řízení. Výše dávek je také přímo úměrná naspořeným prostředkům, takže ani ve třetím pilíři nedochází k přerozdělování na dávky pro osoby s nižšími příjmy. Na rozdíl od druhého pilíře, z tohoto pilíře lze kdykoli dobrovolně vystoupit. Navíc je výše příspěvků stanovena

účastníkem podle jeho současné situace a spoření může být kdykoli odloženo nebo pozastaveno. Nevýhodami doplňkového penzijního spoření jsou pak riziko insolvence penzijní společnosti a riziko problémů na kapitálových trzích. Třetí pilíř však nebylo jen doplňkové penzijní spoření. Jak je již zmíněno dříve, do roku 2012 tvořilo třetí pilíř penzijní připojištění se státním příspěvkem. To mělo stejné výhody jako doplňkové penzijní spoření. Jeho výhodami navíc oproti doplňkovému penzijnímu spoření byla záruka nezáporného výnosu a možnost čerpání až poloviny naspořených prostředků po 15 letech spoření. Nevýhody penzijního připojištění se státním příspěvkem byly stejné jako jsou u doplňkového penzijního spoření. Nevýhodou navíc byl nízký výnos kvůli konzervativním investicím. (Rytířová, 2013)

3.5 Důchodový systém na Slovensku a organizace sociálního pojištění

Současný důchodový systém na Slovensku je upravován zákonem č. 461/2003 Sb. o sociálním pojištění. Dále zákonem č. 43/2004 Sb. o starobním důchodovém spoření a zákonem č. 650/2004 Sb. o doplňkovém důchodovém spoření. Jedná se o třípilířový důchodový systém. Stejně jako v České republice jsou podmínkami pro získání nároku na starobní důchod získání potřebné doby pojištění a dosažení důchodového věku. (Kučířková, 2014)

Hlavními organizacemi zaměřenými na důchodové a sociální pojištění na Slovensku jsou Sociální pojišťovna a Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Slovenská Sociální pojišťovna byla založena k 1. listopadu roku 1994, a to zákonem č. 274/1994 Sb. o Sociální pojišťovně. Jedná se o veřejnoprávní instituci pověřenou výkonem nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení, které převzala od předchozí instituce – Národní pojišťovny. Pojišťovna v roce 2002 (1. dubna) převzala od České pojišťovny pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání, tedy úrazové pojištění. Od 1.1. roku 2004 Sociální pojišťovna provádí sociální pojištění na základě zákona č. 461/2003 Sb. o sociálním pojištění (nemocenské, důchodové, úrazové, garanční pojištění – případně platební neschopnosti zaměstnavatele a pojištění v nezaměstnanosti). Od ledna 2005 provádí činnost v rámci důchodového spoření – především vybírá příspěvky. Základním zdrojem příjmů Sociální pojišťovny je placené pojistné na nemocenské, starobní, invalidní, garanční, úrazové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti. Zákon č. 461/2003 Sb. o sociálním pojištění následně udává právo

dozoru státu. Tento dozor nad Sociální pojišťovnou vykonává Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky a Ministerstvo financí ČR. Tyto instituce dohlíží nad správným prováděním jednotlivých typů sociálního pojištění na Slovensku. (Sociálna poisťovna: Základní charakteristika)

Další organizací zabývající se sociálním pojištěním a penzijním systémem na Slovensku je Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR. Jeho úkolem je zajištění klidné budoucnosti pro všechny. Tento resort tvoří legislativu v oblasti sociálního pojištění a důchodů tak, aby ochránil velkou část obyvatelstva před životními riziky a zároveň zajistil spravedlivé přerozdělení důchodů v národním hospodářství. (MPSVR: Sociálne poistenie a dôchodkový systém)

3.5.1 Historie důchodového systému na Slovensku

Vývoj důchodového systému na Slovensku byl od roku 1918 až do roku 1992 v podstatě identický s vývojem důchodového systému v České republice. Původní Slovenský důchodový systém byl založen pouze na jednom pilíři. Jednalo se o první, průběžně financovaný pilíř s financováním ze státního rozpočtu. Tento pilíř byl nazýván veřejným. V roce 1996 došlo k doplnění o soukromý pilíř. V tomto případě se jednalo o soukromé a dobrovolné důchodové zabezpečení. Již zmíněný veřejný pilíř tvořil základní pilíř důchodového systému s povinnou účastí. Správou tohoto pilíře byla pověřena sociální pojišťovna, jakožto veřejná instituce zřízená za účelem vybírání příspěvků na důchodové a sociální pojištění. Tyto příspěvky byly odváděny z hrubých mezd ekonomicky aktivních obyvatel. V případě systému soukromého a dobrovolného důchodového zabezpečení z roku 1996 se jednalo o doplňkové důchodové pojištění (III. pilíř). Toto pojištění bylo dostupné pouze pro ty zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé uzavřeli s konkrétní doplňkovou důchodovou pojišťovnou. Nárok například neměli zaměstnanci příspěvkových organizací a OSVČ. Základním principem soukromého pilíře byl vklad prostředků klientů na jejich individuální účty u doplňkové důchodové pojišťovny. Pojišťovna následně vložené prostředky za pomoci investování zhodnocovala. V roce 2001 přinesla novelizace důchodového systému zásadní změnu. Soukromý pilíř byl nyní volně přístupný pro všechny bez omezení. Dále také došlo k rozvoji individuálního důchodového a komerčního životního pojištění. Díky dlouhodobé neudržitelnosti financování důchodového zabezpečení však Slovensko v roce 2004-2005 přistoupilo k rozsáhlé reformě

důchodového systému. Do této doby zde totiž existoval pouze první průběžně financovaný pilíř a třetí pilíř. Po reformě došlo ke změně Slovenského penzijního systému ze dvou pilířů na tři. V roce 2004 byl nejprve reformován první pilíř. Následně byl v roce 2005 zaveden II. pilíř. Cílem této reformy byla snaha o vytvoření bezpečnějšího a kvalitnějšího systému financování důchodů. Dalším cílem byla také snaha o vyšší a spravedlivější důchody pro ekonomicky aktivní obyvatele. (Kučírková, 2014)

3.5.2 Pilířový systém

Stejně jako v České republice, i na Slovensku existuje pilířový systém důchodového pojištění. Na rozdíl od České republiky má však tento systém stále tři pilíře. První pilíř je identický tomu v České republice. Jedná se také o důchodové pojištění fungující na principu zásluhovosti. Stejně jako v České republice je toto pojištění ze zákona povinné pro všechny. Toto pojištění se na Slovensku člení na dva samostatně financované podsystemy, které jsou pod správou sociální pojišťovny. Ta spravuje penzijní pojištění jako pojištění na zabezpečení příjmu ve stáří a pro případ úmrtí. Dále tato pojišťovna spravuje pojištění invalidní. To slouží jako pojištění pro případ poklesu schopnosti vykonávat pracovní činnost v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a také pro případ úmrtí. Z penzijního pojištění jsou následně vypláceny dávky starobního, předčasného starobního, sirotčího, vdovského a vdoveckého důchodu. Z invalidního pojištění jsou pak vypláceny dávky invalidních důchodů a dále ještě sirotčích, vdovských a vdoveckých důchodů. (MPSVR SR: I. pilier - dôchodkové poistenie)

Samotná Slovenská sociální pojišťovna vznikla, jak je již výše zmíněno, 1. listopadu v roce 1994 jako veřejnoprávní instituce. Její hlavní činností je zabezpečení nejen důchodového, ale i nemocenského pojištění. Důchodové pojištění je jedním z celkových pěti typů pojištění na Slovensku. Bylo zavedeno v roce 2004, a to zákonem o sociálním pojištění č. 461/2003 Sb. Do roku 2004 bylo totiž důchodové zabezpečení součástí zabezpečení sociálního. (Investujeme.cz, 2010)

V případě druhého pilíře se jedná o starobní důchodové spoření (zákon č. 43/2004 Sb. o starobních důchodovém spoření a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Tento pilíř vznikl v roce 2005 a je nazýván fondový čili je příspěvkově definovaný. Jednodušeji řečeno to znamená, že výše dávky důchodu závisí na zaplacených

příspěvcích do druhého pilíře a jejich následném zhodnocení. Prostředky stádajících na Slovensku spravují důchodové správcovské společnosti (DSS). Toto důchodové spoření má spolu s penzijním pojištěním za úkol zajistit spořitelům příjem ve stáří a v případě jeho úmrtí zajišťuje příjem pozůstalým. Vstup do druhého pilíře je pro osoby mladší 35 let dobrovolný. Sociální pojišťovna má po žádosti o vstup do II. pilíře 180 dní na to, aby dotčenou osobu písemně informovala o právu na uzavření smlouvy o starobním důchodovém spoření. Po vstupu do tohoto pilíře se však důchodové spoření stává povinným a tvoří spolu s prvním pilířem základní systém důchodového zabezpečení. Střadatelé, kteří se rozhodnou pro spoření ve druhém pilíři tak budou pobírat důchod ze dvou různých zdrojů. Prvním zdrojem bude přiměřeně krácený důchod z prvního pilíře, který je vyplácen sociální pojišťovnou. Druhým zdrojem pak bude důchod z druhého pilíře, jehož výše se odvíjí od zaplacených příspěvků, jejich zhodnocení a zvoleného způsobu pobírání důchodu. Starobní důchodové spoření je tvořeno dvěma základními fázemi. První fází je spořicí fáze. V této fázi je část povinných odvodů střadatelů odváděna na jejich osobní důchodové účty, které spravují jednotlivé důchodové správcovské společnosti. V této fázi spoření mohou spořitelé volně vybírat i penzijní fondy, ve kterých chtějí své příspěvky zhodnotit. Dále je možné odvádět i dobrovolné příspěvky na starobní důchodové spoření. Další fází je fáze výplatní. V této fázi je střadatelům vyplácen důchod z jejich příspěvků. Dále může být vyplácen důchod předčasný nebo pozůstalostní. Podle zvoleného typu výplaty je pak konkrétní pojišťovnou vyplácen důchod z druhého pilíře. Příspěvky na důchodové spoření se dělí na dobrovolné a povinné. Výběr povinných příspěvků zajišťuje sociální pojišťovna, která má povinnost převést tyto příspěvky na konkrétní DSS spořitele. DSS pak příspěvky připisuje na účty střadatelů v penzijních fondech. Celková výše odvodů do prvního a druhého pilíře činí 18 % z vyměřovacího základu. Od roku 2017 se sazba příspěvků do druhého pilíře zvyšuje o 0,25 %. Zároveň s tím dochází ke snižování výše odvodů do prvního pilíře. V roce 2020 je sazba povinných příspěvků do II. pilíře 5 % z vyměřovacího základu a sazba příspěvků do I. pilíře činí 13 % z vyměřovacího základu. Do roku 2024 dojde k navýšení příspěvků do II. pilíře na 6 % a ke snížení příspěvků do I. pilíře na 12,25 % vyměřovacího základu. Střadatelé mají samozřejmě také možnost platby dobrovolných příspěvků na starobní důchodové spoření. Jejich výše není nijak omezena a od roku 2016 je nelze uznávat jako daňové zvýhodnění. Důchodové správcovské společnosti, kterých je nyní na Slovensku 5, povinně spravují dva

penzijní fondy. Těmito fondy jsou dluhopisový garantovaný penzijní fond (peněžní a dluhopisové akcie) a akciový negarantovaný penzijní fond (široká škála nástrojů včetně akcií). Při rozhodování o volbě konkrétního penzijního fondu musí střadatel brát v úvahu, že se jedná o dlouhodobé spoření, čemuž by měl přizpůsobit i svou vlastní investiční strategii. Mladším lidem s dlouhou dobou spoření je doporučován zejména akciový negarantovaný fond, jelikož krátkodobá ztráta investicí do akcií může být v budoucnu vyvážená vyšším výnosem. Opakem je tomu u starších lidí s kratší dobou spoření. Těm je naopak doporučován dluhopisový garantovaný fond, kde sice dosáhnou nižšího výnosu, ale také s nižším rizikem. Pro zvolení ideální investiční strategie je vhodné projít si statuty penzijních fondů. Tyto statuty obsahují informace o zaměření a cílech důchodových správcovských společností. Nachází se zde také informace o cenných papírech a nástrojích peněžního trhu, které budou obstarávány ze shromážděných peněžních prostředků. Výše důchodových dávek z druhého pilíře je ovlivněna především délkou spoření, výší zaplacených příspěvků na starobní a důchodové spoření, důchodovém věku, míře zhodnocení těchto příspěvků a na zvoleném způsobu pobírání důchodu z důchodového spoření. Důchody samozřejmě nejsou vypláceny samy od sebe. Je nutné o ně zažádat. To lze provést u sociální pojišťovny nebo u důchodové správcovské společnosti, se kterou má střadatel uzavřenou smlouvu o starobním důchodovém spoření. V případě, že je střadatel poživitelem předčasného důchodu z prvního pilíře, může o předčasný důchod z druhého pilíře žádat v sociální pojišťovně či DSS, kde má uzavřenou smlouvu o starobním důchodovém spoření (II. pilíř). Pokud střadatel není poživitelem předčasného starobního důchodu z prvního pilíře, může o předčasný důchod ze druhého pilíře žádat pouze v sociální pojišťovně. Po žádosti o důchod dostane střadatel všechny nabídky na důchod z druhého pilíře v jediném dokumentu v listinné nebo elektronické podobě. Nabídky zohledňují věk spořitele a výši naspořené částky. Střadatel má pak 30 kalendářních dnů na to, aby se rozhodl pro jednu z nabídek a uzavřel tak s pojišťovnou smlouvu o pojištění důchodu. Pokud si dotýčný v této době žádnou nabídku nevybere, má možnost bezplatně požádat o důchod později. Ke zprostředkování těchto důchodových nabídek slouží Centrální informační nabídkový systém (CIPS – Centrální informačný ponukový systém), který je spravován sociální pojišťovnou. CIPS nejen zprostředkovává nabídky důchodů, ale také snižuje administrativní zatížení spořitele, jelikož všechny nabídky dostane na jednom místě ve stejnou dobu. Potřebné údaje získává CIPS od sociální pojišťovny, ostatních

pojišťoven a penzijních fondů. CIPS dále vede databázi údajů o důchodových příjmech strádatelů, díky kterým je posuzován nárok na dávky v hmotné nouzi. Využití tohoto systému prostřednictvím DSS nebo sociální pojišťovny je povinné a bezplatné pro všechny strádatelé žádající o důchod z II. pilíře. Frekvence vstupu není časově podmíněna. (MPSVR SR: II. pilier - starobné dôchodkové sporenie, Banky.sk: 2. dôchodkový pilier)

Třetím pilířem důchodového systému Slovenské republiky je penzijní spoření. Jedná se o pilíř z roku 1996, ve kterém jsou spravovány prostředky účastníků tzv. doplňkovými důchodovými společnostmi (DDS). Penzijní spoření v tomto pilíři umožňuje účastníkům získat penzijní příjem ve stáří nebo penzijní příjem v případě skončení výkonu tzv. rizikových prací. Vstup do 3. pilíře je, stejně jako v České republice, dobrovolný a od roku 2001 je určen pro všechny osoby starší 18 let. Pokud se zaměstnanec rozhodne pro spoření prostřednictvím třetího pilíře, musí uzavřít účastnickou smlouvu s vybranou DDS. Pro zaměstnance vykonávající rizikové práce je vstup do třetího pilíře povinný, a to do 30 dní od počátku výkonu této práce. Zaměstnanec je povinen uzavřít účastnickou smlouvu, kterou uzavírá jeho zaměstnavatel s vybranou DDS, a to do 30 dnů. Stejně jako II. pilíř, má i tento pilíř dvě fáze – spořicí a výplatní. Ve spořicí fázi platí účastníci (případně zaměstnavatelé za své zaměstnance) příspěvky na penzijní připojištění. Účastníci mohou následně investovat své prostředky v jednom či několika fondech vybrané DDS. Přestup mezi jednotlivými příspěvkovými fondy jedné DDS není zpoplatňován. Za zaměstnance vykonávající rizikové práce platí příspěvky zaměstnavatel, a to od prvního dne výkonu práce. Ostatní zaměstnanci si příspěvky platí sami. V případě, že jejich zaměstnavatel uzavřel s DDS zaměstnavatelskou smlouvu, může příspěvky platit on. Ve výplatní fázi pak dochází k výplatě dávek. Konkrétní stanovení dávek závisí na tom, v jakém období byla uzavřena smlouva a zda je její součástí dávkový plán. Účastníci, kteří uzavřeli smlouvu do konce roku 2013, mají ve smlouvě obsažen dávkový plán. Znamená to, že změny zákona neovlivní jejich dávky. Účastníci uzavírající smlouvy od roku 2014 již podepisovali dodatek, který rušil jejich dávkový plán. Tento dodatek upravuje dávky, které jsou vypláceny na základě zákona č. 650/2004 Sb. o důchodovém spoření. Spoření pomocí DDS ve III. pilíři je prováděno za účelem zhodnocení finančních prostředků účastníků. Výsledná naspořená částka se odvíjí od výše vložených finančních prostředků a od míry jejich zhodnocení. Výška měsíčních příspěvků účastníka je sjednána v účastnické smlouvě.

Pokud za zaměstnance odvádí příspěvek zaměstnavatel, dohodne si výši, podmínky, lhůtu splatnosti a způsob placení příspěvků za své zaměstnance sám. Obecně však zaměstnavatel není povinen uzavírat s DDS zaměstnavatelskou smlouvu. Jinak to ovšem platí v případě zaměstnavatele provozujícího rizikové práce. V tomto případě je zaměstnavatel povinen s DDS zaměstnaneckou smlouvu uzavřít. Výše povinných příspěvků činí nejméně 2 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Samotný zaměstnanec při výkonu rizikové práce může příspěvky platit také, ale není to povinné. Každá DDS je povinna k vytváření a správě dvou fondů – výplatnímu doplňkovému penzijnímu fondu a příspěvkovému doplňkovému penzijnímu fondu. Majetek výplatního fondu tvoří pouze peněžní a dluhopisové investice a také obchody omezující devizové riziko. Majetek příspěvkového fondu pak mohou tvořit akciové, dluhopisové, peněžní a další investice. Při rozhodování účastníka o výběru konkrétního penzijního fondu je nutné brát v potaz investiční strategii daného fondu a porovnat ji s očekáváním účastníka. Každý penzijní fond má svůj statut, kde jsou obsaženy cíle, zaměření a investiční strategie daného fondu. Jako je tomu v druhém pilíři, i zde je mladším lidem s delší dobou spoření doporučován rizikovější fond s možností vyššího výnosu (příspěvkový penzijní fond). Naopak starším účastníkům s kratší dobou spoření je opět doporučován méně rizikový fond s nižším výnosem (výplatní doplňkový penzijní fond). Pro usnadnění rozhodování mají účastníci k dispozici klíčové informace penzijního fondu. Ty poskytují účastníkům přehledné informace o penzijním fondu, na základě kterých se mohou účastníci snadněji rozhodnout, který fond zvolí. Klíčové informace jsou poskytovány DDS v listinné i elektronické podobě. Po splnění daných podmínek následně dochází k výplatě dávek z III. pilíře. Výplata dávek však není pro všechny stejná. Jak již bylo zmíněno, třetí pilíř rozlišuje účastníky podle doby vstupu. Účastníci bez dávkového plánu (vstup od roku 2014 a dále) mají nárok na výplatu penzijního připojištění, a to ve formě doživotního nebo dočasného doplňkového starobního důchodu. Dále mají nárok na doplňkový výsluhový důchod, a to opět ve formě doživotního nebo dočasného doplňkového výsluhového důchodu. Nakonec je ještě možnost pobírat důchod ve formě jednorázového vyrovnání nebo lze uskutečnit předčasný výběr. Podmínky pro výplatu těchto dávek jsou upraveny již zmíněným zákonem č. 650/2004 Sb. Účastníci, kteří mají dávkový plán a uzavřeli tak účastnickou smlouvu do konce roku 2013, mají na výběr následující výplaty. Prvním typem výplaty je penzijní připojištění, a to ve formě doživotního nebo dočasného doplňkového starobního důchodu. Dále mají nárok

na výplatu doplňkového výsluhového důchodu, a to také ve formě doživotního nebo dočasného doplňkového výsluhového důchodu. Stejně jako účastníci bez dávkového plánu mají i ti s dávkovým plánem možnost výplaty ve formě jednorázového vyrovnání. Jediným rozdílem mezi účastníky je poslední možnost výplaty dávky. U účastníků s dávkovým plánem se totiž nejedná o předčasný výběr, ale o výplatu ve formě odstupného. Podmínky výplaty těchto dávek jsou upraveny přímo dávkovým plánem, který je součástí účastnické smlouvy. Stejně jako je tomu ve druhém pilíři, i ve třetím pilíři nejsou dávky vypláceny samy od sebe. Opět je nutné, aby účastník III. pilíře o výplatu dávek zažádal. Žádosti o výplatu dávek penzijního spoření se uplatňují u doplňkových důchodových společností. Žádost o výplatu dávek musí obsahovat následující údaje:

- jméno, příjmení a adresa trvalého bydliště účastníka
- druh dávky, kterou účastník požaduje vyplatit a forma důchodu (dočasný/doživotní)
- požadovanou výši jednorázového vyrovnání vyjádřenou procenty nebo pevnou částkou
- prohlášení účastníka, že je seznámen s tím, že doplňkový starobní a výsluhový důchod nejsou předmětem dědického řízení
- číslo účtu v bance, na který má být dávka převedena (pokud účastník nežádá zaslání poštovní poukázkou)
- přílohy, ze kterých vyplývá prokázání skutečností nezbytných pro posouzení splnění podmínek vyplácení dávek. (MPSVR SR: III. pilier - doplnkové dôchodkové sporenie)

Mezi výhody třetího pilíře důchodového zabezpečení ve Slovensku patří například možnost zajištění vyššího důchodu, jelikož důchod vyplácený z prvního pilíře nemusí být dostačující. Další výhodou je, že přispívá i zaměstnavatel a spoří tedy společně s účastníkem. Pro všechny, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním spoření v roce 2014 a dále, je zde možnost každoročního odečtení příspěvků ze základu daně, a to až do výše 180 euro. (Banky.sk: 3. dôchodkový pilier)

Tímto je shrnuta problematika sociální politiky a důchodových systémů v České republice a na Slovensku. Následující část práce je dále zaměřena na komparaci jednotlivých důchodových systémů obou zemí z různých hledisek.

4 Vlastní práce

Tato část práce je zaměřena na komparaci důchodových systémů České republiky a Slovenska z různých hledisek. V první části je provedena komparace důchodových systémů obou zemí z obecných hledisek, jako je například podíl výdajů na důchody k HDP (hrubému domácímu produktu) či podíl průměrného měsíčního důchodu k průměrné hrubé měsíční mzdě. V další části je provedena komparace důchodových systémů na konkrétních příkladech. Jsou zde vybrány jednotlivé skupiny obyvatel, které jsou identické pro obě porovnávané země. Ze zjištěných údajů je poté provedena komparace těchto skupin z různých hledisek. Mezi tato hlediska patří například doba odchodu do důchodu, či výše důchodu.

4.1 Obecná komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska

V této kapitole je provedena komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska z obecných hledisek. Jsou zde posuzovány samotné systémy z hlediska pilířového uspořádání, dále celkové příjmy a výdaje na důchody nebo také výdaje na důchody v procentním poměru ku HDP. Dále je provedena komparace průměrného důchodu k průměrné mzdě nebo průměrná výše jednotlivých typů důchodů, které spadají do oblasti sociálního pojištění obou zemí. Jako poslední je v komparaci důchodových systémů obou zemí z obecných hledisek provedena komparace z hlediska důchodového věku účastníků.

4.1.1 Komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska

V této kapitole je provedena komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska. Použita jsou data nacházející se v předchozí části práce. Důchodové systémy obou zemí a jejich rozdíly jsou popsány v následující tabulce č. 4.

Tabulka č. 4: Komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska

Země		
	Česká republika	Slovensko
I. pilíř	Povinné základní důchodové pojištění	Důchodové pojištění
Účast	povinná	povinná
Odvodové sazby	28 % (21,5 % zaměstnavatel, 6,5 % zaměstnanec)	13 % (z celkových 18 % odváděných do I. a II. pilíře)
Výplata dávky	starobní důchod	starobní důchod
II. pilíř	Důchodové spoření (do roku 2016)	Starobní důchodové spoření
Účast	vstup dobrovolný pouze do 35 let, nemožnost vystoupit	vstup dobrovolný pouze do 35 let, nemožnost vystoupit
Odvodové sazby	5 % (2 % z hrubé mzdy a 3 % místo I. pilíře)	5 % (z celkových 18 % odváděných do I. a II. pilíře)
Výplata dávky	sirotčí důchod, doživotní starobní důchod, starobní důchod na 20 let, doživotní starobní důchod s výplatou pozůstalostního důchodu na 3 roky	starobní důchod, předčasný starobní důchod, pozůstalostní důchod (sirotčí, vdovský a vdovecký) a to ve formě doživotního nebo dočasného důchodu
III. pilíř	Doplňkové penzijní spoření (od roku 2013)	Penzijní spoření
Účast	dobrovolná	dobrovolná
Odvodové sazby	individuální (minimálně 100,-)	individuální
Výplata dávky	doživotní výplata penze, penze s garantovanou výší splátky na určitou dobu	penzijní připojištění, doplňkový výsluhový důchod (oba lze doživotně či dočasně)

Zdroj: MFČR: Důchodové spoření, MPSV ČR: Český důchodový systém, Potůček, 2019, Krebs, 2015, MFČR: Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, Rytířová, 2013, MPSVR SR: II. pilier – starobné důchodkové sporenie, Banky.sk: 2. důchodkový pilier, MPSVR SR: III. pilier – doplnkové dôchodkové sporenie, Banky.sk: 3. dôchodkový pilier; vlastní zpracování

V tabulce č. 4 jsou vyobrazeny jednotlivé pilíře důchodových systémů České republiky a Slovenska. I. pilíř je v České republice nazýván jako povinné základní důchodové pojištění, zatímco na Slovensku je nazýván jednodušeji – důchodové pojištění. Účast v tomto pilíři je pro obyvatele obou srovnávaných zemí povinná. Odvodová sazba do I. pilíře pro Českou republiku činí celkem 28 %, z čehož 21,5 % odvádí do systému zaměstnavatel a 6,5 % poté odvádí ze své mzdy zaměstnanec. Na Slovensku odvádí účastník v I. pilíři celkem 13 %, přičemž celková sazba odvodu do I. a II. pilíře činí rovných 18 %. V obou zemích je po dodržení podmínek nároku na důchod vyplácen starobní důchod. Ve druhém pilíři se v České republice jednalo o důchodové spoření, které skončilo v roce 2016. Na Slovensku tento pilíř stále existuje a je nazýván starobním důchodovým spořením. Vstup do tohoto pilíře byl v obou zemích dobrovolný, avšak pouze pro účastníky mladší 35 let. Jakmile účastník do II. pilíře vstoupil, nemohl z něj již vystoupit. Odvodové sazby do II. pilíře byly pro obě země stejné, a to 5 %. V České republice tvořila tuto sazbu 2 % odváděná z hrubé mzdy zaměstnance a 3 %, o která byla snížena odvodová sazba do I. pilíře. Na Slovensku patří těchto 5 % do části odvodu, který je společný jak pro první, tak pro druhý pilíř. Co se týče České republiky, ve druhém pilíři mohly být vypláceny následující dávky důchodů:

- sirotčí důchod
- doživotní starobní důchod
- starobní důchod vyplácený po dobu 20 let
- doživotní starobní důchod s výplatou pozůstalostního důchodu na dobu 3 let.

Na Slovensku je možné z druhého pilíře pobírat tyto dávky:

- starobní důchod
- předčasný starobní důchod
- pozůstalostní důchod (sirotčí, vdovský a vdovecký).

Tyto dávky mohou být vypláceny jak ve formě doživotního důchodu, tak také ve formě důchodu dočasného. Ve třetím pilíři se v České republice jedná o doplňkové penzijní spoření, které v roce 2013 nahradilo penzijní připojištění. Na Slovensku je tento pilíř nazýván penzijním spořením. Účast ve III. pilíři je v obou zemích dobrovolná a odvodové sazby jsou individuální, v závislosti na účastnících. V české republice je však minimální příspěvek 100,-. I ze třetího pilíře dochází k výplatám různých dávek. V České republice je možno ze třetího pilíře pobírat doživotní výplatu penze nebo penzi s garantovanou výší

splátky na určitou dobu. Co se Slovenska týče, zde je možné pobírat buď penzijní přípojištění, nebo doplňkový výsluhový důchod. Obě dávky je možné vyplácet doživotně nebo dočasně.

Při komparaci důchodových systémů obou zemí nejsou viditelné žádné velké rozdíly. Kromě faktu, že Slovenský penzijní systém má stále tři pilíře a Česká republika pouze dva (I. a III.), jsou důchodové systémy těchto zemí velice podobné. Účast v prvním pilíři je povinná pro obě země a je z ní vyplácena totožná dávka – starobní důchod. Rozdíl je pouze ve výši odvodů, který je vyšší pro Českou republiku. Druhý pilíř byl v obou porovnávaných zemích téměř totožný. Vstup byl dobrovolný jak pro české účastníky, tak pro účastníky slovenské, a to s omezením vstupu pro osoby mladší 35 let. Nemožnost vystoupit z tohoto pilíře byla také dána v obou zemích. Odvodové sazby byly v obou zemích totožné, a to 5 %. Jediný patrný rozdíl nastal v možnostech výplaty dávek. Stejně tomu je i ve třetím pilíři. Účast spoření v tomto pilíři je opět dobrovolná jak pro české účastníky, tak i pro účastníky slovenské. Odvodové sazby v obou zemích jsou individuální, v závislosti na možnostech účastníků. Výplaty dávek se stejně jako ve druhém pilíři mírně liší, avšak pořád se zde jedná o možnost výběru mezi výplatou doživotní a výplatou dočasnou. Celkově lze tedy říci, že účastníci slovenského důchodového systému mají na výběr z vícero možností spoření na penzi, avšak Češi do svého povinného základního důchodového pojištění odvádějí podstatně více.

4.1.2 Příjmy a výdaje důchodových systémů

Jednotlivé důchodové systémy různých zemí světa s sebou přinášejí různě vysoké příjmy a výdaje na důchody. V této kapitole je provedena komparace celkových příjmů a výdajů na důchody. Dále je zde provedena komparace výdajů na důchody vyjádřených v procentním podílu na HDP. Komparace je provedena jak pro Českou republiku, tak zároveň pro Slovensko, a to konkrétně za rok 2018. Příjmy a výdaje na důchody jsou uvedeny v následující tabulce č. 5.

Tabulka č. 5: Příjmy a výdaje na důchody České republiky a Slovenska za rok 2018

Země	Celkové příjmy	Celkové výdaje	Výdaje, podíl na HDP (%)
Česká republika	458,6 mld. Kč	420,3 mld. Kč	7,4
Slovensko	4 123,68 mil €	4 403,295 mil €	7,7

Zdroj: MFČR, 2021, Sociálna poisťovna: Hospodárenie SP, Sociálna poisťovna: Dávky hradené štátom, Eurostat, 2020; vlastní zpracování

V tabulce č. 5 jsou nejdříve uvedeny celkové příjmy vybrané z pojistného na důchodové pojištění. V České republice v roce 2018 činily tyto příjmy necelých 459 miliard korun. Na Slovensku byly příjmy v tomto roce rovny 4 123,68 milionům eur, což je v přepočtu 105 743 526 Kč. Pro přepočet byl použit průměrný kurz eura dle České národní banky za rok 2018. Z těchto údajů vyplývá, že příjmy České republiky na důchody jsou mnohonásobně větší než příjmy Slovenska. Důsledkem toho může být také fakt, že v České republice žije dvakrát více obyvatel než na Slovensku. Jako poslední jsou v tabulce č. 4 uvedeny celkové výdaje na důchody v České republice a na Slovensku za rok 2018. Celkové výdaje na důchody v tomto roce činily v České republice 420,3 miliard korun. Na Slovensku byly tyto výdaje za rok 2018 ve výši 4 403,925 milionů eur. Po přepočtu se tedy jedná o 112,9 milionů korun. I z těchto údajů vyplývá, že Česká republika dosahuje vyšších hodnot než Slovensko. Na rozdíl od Slovenska, Česká republika nedosáhla v roce 2018 záporného salda mezi příjmy a výdaji na důchody. (MFČR, 2021, Sociálna poisťovna: Hospodárenie SP, Sociálna poisťovna: Dávky hradené štátom)

Dále jsou v tabulce číslo 5 zobrazeny výdaje na důchody v procentním podílu na HDP České republiky a Slovenska za rok 2018. Podíl výdajů na důchody v České republice na HDP činil v roce 2018 celkem 7,4 %. Na Slovensku tento podíl činil 7,7 %, zatímco průměr Evropské unie v roce 2018 činil 10,7 %. Z tohoto důvodu výše těchto výdajů řadí důchodové systémy České republiky a Slovenska k podprůměrně náročným z hlediska celkových výdajů na důchody. Rozdíl mezi výdaji na důchody v procentním podílu na HDP není nijak velký. Přesto je zcela jasné, že Slovensko vydává na důchody v procentním podílu na HDP více peněz než Česká republika. (Eurostat, 2020)

4.1.3 Podíl průměrného důchodu k průměrné mzdě

V této kapitole je provedena komparace dle podílu průměrného důchodu k průměrné hrubé mzdě v České republice a na Slovensku. Použitá data jsou z období roků 2003-2018.

V následujících tabulkách jsou popsány podíly průměrných důchodů k průměrným mzdám obou porovnávaných zemí. Měsíční důchody a průměrné měsíční mzdy pro Českou republiku jsou uváděny v českých korunách. Pro Slovensko jsou měsíční důchody a mzdy do roku 2008 uváděny ve slovenských korunách, následně od roku 2009 jsou tyto údaje uváděny v eurech. Pro objektivní srovnání nebyla eura na koruny přepočítávána.

Tabulka č. 6: Relace průměrného starobního důchodu k průměrné nominální mzdě v České republice a na Slovensku za období roků 2003-2018

Rok	Průměrný měsíční důchod		Průměrná hrubá měsíční mzda		Důchod/hrubá mzda	
	ČR	SK	ČR	SK	ČR	SK
2003	7 071,-	6 503,-	16 430,-	14 365,-	43 %	45,27 %
2004	7 256,-	7 046,-	17 466,-	15 825,-	41,5 %	44,52 %
2005	7 728,-	7 713,-	18 344,-	17 274,-	42,1 %	44,65 %
2006	8 173,-	8 226,-	19 546,-	18 761,-	41,8 %	43,8 %
2007	8 736,-	8 885,-	20 957,-	20 146,-	41,7 %	44,1 %
2008	9 347,-	9 431,-	22 592,-	21 782,-	41,4 %	43,3 %
2009	10 027,-	339,73 €	23 344,-	744,50 €	43 %	45,63 %
2010	10 093,-	352,54 €	23 864,-	769 €	42,3 %	45,84 %
2011	10 543,-	362,08 €	24 455,-	786 €	43,1 %	46,07 %
2012	10 770,-	375,89 €	25 067,-	805 €	43 %	46,69 %
2013	10 962,-	390,51 €	25 035,-	824 €	43,8 %	47,39 %
2014	11 065,-	400,18 €	26 357,-	858 €	42 %	46,64 %
2015	11 331,-	411,06 €	27 156,-	883 €	41,7 %	46,55 %
2016	11 439,-	417,46 €	28 250,-	912 €	40,5 %	45,77 %
2017	11 826,-	428,31 €	30 156,-	954 €	39,2 %	44,9 %
2018	12 391,-	444,26 €	32 510,-	1013 €	38,1 %	43,86 %

Zdroj: Finance.cz: Vývoj starobního důchodu v 1994 – 2019, Sociálna poisťovňa: Vzťah priemernej výšky vyplácaného starobného sóla dôchodku (k 31.12.) a priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR ; vlastní zpracování

V tabulce č. 6 je přehledně zobrazen jak vývoj výše průměrného měsíčního důchodu, tak také vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice a na Slovensku

za období roků 2003-2018. Dále je zde také popsán podíl průměrného měsíčního důchodu na průměrné měsíční mzdě. V roce 2003 činila výše průměrného měsíčního důchodu 7 071,-. Výše průměrné měsíční mzdy v tomto roce byla 16 430,-. Podíl průměrného důchodu ku průměrné mzdě v tomto roce dosáhl rovných 43 %. Na Slovensku byl průměrný měsíční důchod 6 503,- a průměrná hrubá měsíční mzda činila 14 365,-. Podíl důchodu ku mzdě tak byl 45,27 %. V tomto roce si slovenští důchodci vedli lépe, než čeští. V roce 2004 byla výše průměrného měsíčního důchodu v České republice 7 256,- a výše průměrné měsíční mzdy byla 17 466,-. Podíl průměrného měsíčního důchodu na průměrné měsíční mzdě činil 41,5 %, což bylo o jeden a půl procentního bodu (p.b.) méně než v roce předchozím. Na Slovensku byl průměrný měsíční důchod v roce 2004 ve výši 7 046,- a průměrná hrubá měsíční mzda činila 15 825,-. Podíl měsíčního důchodu k měsíční mzdě na Slovensku byl 44,52 %, což bylo o 0,75 p.b. méně než předchozí rok. V roce 2005 byl průměrný měsíční důchod v České republice 7 728,- a průměrná měsíční mzda byla 18 344,-. Podíl měsíčního důchodu na měsíční mzdě tento rok činil 42,1 %, což je tentokrát více než v předchozím roce, a to konkrétně o 0,6 p.b. Na Slovensku činil průměrný měsíční důchod 7 713,- a průměrná měsíční mzda dosahovala výše 17 274,-. Podíl důchodu ku mzdě v tomto roce byl oproti roku předchozímu vyšší o 0,13 p.b., tedy 44,65 %. Rok 2006 přinesl průměrný měsíční důchod v České republice ve výši 8 173,-. Průměrná hrubá měsíční mzda tento rok činila 19 546,-. Podíl důchodu ku mzdě byl tak 41,8 %. Došlo k poklesu o 0,3 p.b. oproti roku 2005. Na Slovensku byla výše průměrného měsíčního důchodu za rok 2005 celkem 8 226,-. Průměrná hrubá měsíční mzda v tomto roce byla 18 761,-. Podíl průměrného důchodu na průměrné mzdě byl 43,8 %, což znamená pokles oproti předcházejícímu roku o 0,85 p.b. V roce 2007 dosahoval průměrný měsíční důchod v České republice 8 736,- a průměrná měsíční mzda činila 20 957,-. Tentokrát podíl důchodu ku mzdě klesl jen nepatrně, a to konkrétně o 0,1 p.b. oproti roku 2006, na hodnotu 41,7 %. Průměrný měsíční důchod na Slovensku v roce 2007 byl 8 885,- a průměrná hrubá měsíční mzda dosahovala výše 20 146,-. Zatímco podíl důchodu na mzdě v České republice klesal, na Slovensku tento podíl vzrostl o 0,3 p.b. na hodnotu 44,1 %. V roce 2008 přišla hospodářská krize a ovlivnila mnoho světových ekonomik včetně té české a slovenské. Na vývoj průměrných měsíčních důchodů a mezd však neměla žádný výrazný vliv. Tento rok totiž průměrný měsíční důchod v České republice stále rostl a činil tak 9 347,-. Stejně tak rostla i průměrná hrubá měsíční mzda v České republice. Ta

v roce 2008 dosahovala výše 22 592,-. Podíl důchodu na mzdě se nepatrně snížil o 0,3 p.b. na hodnotu 41,4 %, což není nijak zásadní změna. Stejně tomu bylo i na Slovensku. Průměrný měsíční důchod také vzrostl, a to do výše 9 431,-. Stejně tak vzrostla i průměrná měsíční hrubá mzda. Ta v tomto roce činila 21 782,-. Podíl důchodu na mzdě poklesl o 0,8 p.b. na hodnotu 43,3 %, což pro Slovensko také neznamená nijak zásadní změnu. V roce 2009 došlo opět k nárůstu průměrných měsíčních důchodů i hrubých mezd, a to jak v Česku, tak na Slovensku. Průměrný měsíční důchod v České republice činil v roce 2009 celkem 10 027,- a průměrná hrubá mzda dosahovala výše 23 344,-. Podíl důchodu ku mzdě byl tak rovných 43 %, což bylo o 1,6 p.b. více než v roce předchozím. Na Slovensku ovšem v roce 2009 došlo k zásadní změně. Slovensko jako člen Evropské unie přijalo za svou měnu euro. Proto slovenští důchodci od tohoto roku pobírají důchody a mzdy vyplácené v eurech. Eura byla ponechána, neboť jejich přepočítání zkreslovalo vývoj podílu důchodů ku mzdám. Tento rok tedy průměrný měsíční důchod na Slovensku činil 339,73 euro a průměrná hrubá měsíční mzda dosahovala výše 744,50 euro. Podíl důchodu ku mzdě vzrostl, a to o 2,33 p.b. na hodnotu 45,63 %. V roce 2010 činil průměrný měsíční důchod v České republice 10 093,- a průměrná měsíční hrubá mzda dosahovala výše 23 864,-. Podíl důchodu ku mzdě tak byl v tomto roce 42,3 %, tedy o 0,7 p.b. nižší, než v roce 2009. Na Slovensku byl důchod v tomto roce 352,54 euro a mzda činila 769 euro. Podíl Slovenského důchodu ku mzdě byl 45,84 %. Oproti roku 2009 došlo k nárůstu, a to o 0,21 p.b. V tomto roce podíl důchodu ku mzdě v České republice klesl, na Slovensku ale vzrostl. V roce 2011 došlo k nárůstu podílu důchodů ku mzdě v obou zemích. Průměrný měsíční důchod v České republice dosahoval výše 10 543,- a průměrná měsíční mzda byla 24 455,-. Podíl důchodu ku mzdě vzrostl o 0,8 p.b. na hodnotu 43,1 %. Slovenský průměrný měsíční důchod v roce 2011 činil 362,08 euro a průměrná mzda byla 786 euro. Podíl důchodu ku mzdě také vzrostl, a to o 0,23 p.b. na hodnotu 46,07 %. V roce 2012 činil průměrný důchod v České republice 10 770,- a průměrná hrubá mzda byla 25 067,-. Podíl důchodu ku mzdě tak činil 43 %, což bylo o 0,1 p.b. méně než v roce 2011. Na Slovensku byl měsíční důchod 375,89 euro a měsíční mzda byla 805 euro. Podíl Slovenského důchodu ku mzdě oproti předchozímu roku vzrostl o 0,62 p.b. na hodnotu 46,69 %. Rok 2013 byl posledním rokem sledovaného období, ve kterém došlo k nárůstu podílu důchodu ku mzdě v obou zemích. Od následujících roků docházelo k postupnému poklesu tohoto podílu, a to jak v České republice, tak i na Slovensku. V již zmíněném roce 2013 byl

měsíční důchod v České republice 10 962,- a hrubá měsíční mzda byla 25 035,-. Podíl důchodu ku mzdě tedy vzrostl, a to o 0,8 p.b. na hodnotu 43,8 %. Stejně tomu bylo i na Slovensku. Slovenský důchod v roce 2013 činil 390,51 euro a měsíční hrubá mzda byla 824 euro. Podíl důchodu ku mzdě také vzrostl, a to o 0,7 p.b. na úroveň 47,39 %. Jak již bylo řečeno, od roku 2014 docházelo k postupnému snižování podílu důchodu ku mzdám, a to v obou zemích. Průměrný český měsíční důchod v tomto roce činil 11 065,- a průměrná hrubá měsíční mzda byla 26 357,-. Podíl důchodu ku mzdě tedy v roce 2014 klesl o 0,8 p.b. na hodnotu rovných 42 %. Slovenský měsíční důchod v roce 2014 byl 400,18 euro a průměrná měsíční mzda činila 858 euro. Podíl Slovenského důchodu ku mzdě také klesl, a to o 0,75 p.b. na hodnotu 46,64 %. I v roce 2015 dále docházelo k poklesu poměru důchodu ku mzdě. Průměrné české důchody v tomto roce činily 11 331,- a měsíční mzda dosahovala výše 27 156,-. Podíl důchodu ku mzdě tedy klesl o 0,3 p.b. na úroveň 41,7 %. Měsíční důchod na Slovensku byl v roce 2015 ve výši 411,06 euro a průměrná měsíční hrubá mzda byla 883 euro. Podíl důchodu ku mzdě také klesl, a to o 0,09 p.b. na 46,55 %. V roce 2016 byl průměrný měsíční důchod v České republice 11 439,- a průměrná hrubá měsíční mzda byla 28 250,-. Podíl důchodu ku mzdě opět klesl, a to o 1,2 p.b. na hodnotu 40,5 %. Průměrný důchod na Slovensku v tomto roce činil 417,46 euro a průměrná mzda byla 912 euro. Podíl důchodu ku mzdě také klesl. Konkrétně o 0,78 p.b. na hodnotu 45,77 %. V roce 2017 byl průměrný český důchod roven 11 826,- a průměrná hrubá mzda činila 30 156,-. Podíl důchodu ku mzdě opět klesl, tentokrát o 1,3 p.b. na 39,2 %. Slovenský průměrný důchod v tomto roce činil 428,31 euro a průměrná mzda dosahovala výše 954 euro. Podíl důchodu ku mzdě také klesl, a to o 0,87 p.b. na hodnotu 44,9 %. I v posledním sledovaném roce došlo k poklesu poměru průměrného důchodu ku průměrné hrubé mzdě. V roce 2018 byl měsíční důchod v České republice 12 391,- a průměrná hrubá měsíční mzda byla 32 510,-. Poměr důchodu ku mzdě klesl o 1,1 p.b. na 38,1 %. Slovenský průměrný měsíční důchod v roce 2018 dosahoval výše 444,26 euro a průměrná hrubá měsíční mzda byla 1013 euro. Podíl důchodu ku mzdě také klesl, a to o 1,04 p.b. na hodnotu 43,86 %. (Zdroj: Finance.cz: Vývoj starobního důchodu v 1994-2019, Sociálna poisťovna: Vzťah priemernej výšky vyplácaného starobného sóla dôchodku (k 31.12.) a priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR)

Z výše uvedených dat vyplývá, že průměrný měsíční důchod a průměrná hrubá měsíční mzda ve sledovaných obdobích 2003-2018 postupně rostly, a to jak v České republice, tak na Slovensku. To se ovšem nedá říct o podílu důchodu ku průměrné mzdě. Největší rozdíl v podílu České republiky nastal v roce 2009 a v roce 2014. V roce 2009 došlo k nejvyššímu nárůstu podílu, a to o 1,6 procentního bodu. V roce 2014 naopak došlo k nejnižšímu poklesu podílu důchodu ku mzdě, a to o 1,8 p.b. Na Slovensku byl nejvyšší nárůst také zaznamenán v roce 2009. Došlo k nárůstu podílu důchodu ku mzdě o 2,33 p.b. Nejnižší pokles byl však zaznamenán až v posledním sledovaném roce (2018). V tomto roce klesl podíl Slovenského důchodu ku mzdě o 1,04 procentního bodu. Za celé sledované období došlo také ke třem odlišnostem mezi podíly důchodu ku mzdě České republiky a Slovenska. Tyto rozdíly se objevily v rocích 2007, 2010 a 2012. V těchto obdobích podíl měsíčního důchodu ku mzdě v České republice klesal, ale na Slovensku naopak rostl. Při komparaci výše podílů průměrných měsíčních důchodů ku průměrným hrubým měsíčním mzdám obou zemí, vychází z komparace ve všech sledovaných obdobích lépe Slovensko, jehož podíl byl vždy vyšší než podíl v České republice. Dalo by se tedy říci, že z hlediska podílu důchodu ku mzdě se slovenští důchodci měli za celé sledované období lépe než důchodci čeští.

4.1.4 Výše jednotlivých typů důchodů

Tato kapitola je zaměřena na komparaci důchodových systémů České republiky a Slovenska z hlediska výše jednotlivých typů důchodů. Porovnáván je jak důchod starobní, tak i důchod předčasný. Dále je provedena komparace důchodů invalidních, sirotčích a také vdovských a vdoveckých důchodů. Data použitá v následující tabulce č. 7 pochází z období k 31.12.2020.

Tabulka č. 7: Výše jednotlivých typů důchodů k 31.1.2020

Typ důchodu	Česká republika	Slovensko	Rozdíl ČR:SK
Starobní	14 479,-	12 791,- (487,37 €)	+ 1 688,- (ČR)
Předčasný	12 954,-	12 453,- (474,48 €)	+ 501,- (ČR)
Invalidní (I. stupeň + částečný)	7 366,-	7 467,- (284,53 €)	+ 101,- (SK)
Invalidní (II. stupeň)	8 532,-	5 715,- (217,79 €)	+ 2 817,- (ČR)
Invalidní (III. stupeň)	12 726,-	10 360,- (394,74 €)	+ 2 366,- (ČR)
Sirotčí	7 636,-	3 744,- (142,67 €)	+ 3 892,- (ČR)
Vdovský	9 529,-	7 151,- (272,46 €)	+ 2 378,- (ČR)
Vdovecký	8 551,-	5 720,- (217,94 €)	+ 2 831,- (ČR)

Zdroj: ČSSZ: Průměrná výše sólo důchodů v ČR v časové řadě, Sociálna poisťovňa: Štatistika Dochodky; vlastní zpracování

V tabulce č. 7 je uvedena výše jednotlivých typů důchodů České republiky a Slovenska, konkrétně k 31.12.2020. Výše slovenských důchodů byla přepočítána z eur do českých korun za pomoci měnových kurzů České národní banky. Kurz eura k České koruně ke 31.12.2020 činil 26,245 Kč/euro. Starobní důchod v České republice činil k 31.1.2.2020 celkem 14 479,-. Na Slovensku dosahoval starobní důchod výše 12 791,-. Předčasný důchod v tomto roce byl 12 954,- v České republice a 12 453,- na Slovensku. Český invalidní důchod I. stupně a částečný invalidní důchod k 31.12.2020 byl 7 366,- a Slovenský invalidní důchod I. stupně a částečný invalidní důchod dosahoval výše 7 467,-. Invalidní důchod II. stupně v tomto období činil v České republice 8 532,- a na Slovensku byl 5 715,-. Invalidní důchod III. stupně pak byl v České republice roven 12 726,- a na Slovensku dosahoval výše 10 360,-. Sirotčí důchod k 31.12.2020 v České republice byl ve výši 7 636,-. Na Slovensku tento důchod činil 3 744,-. Posledními porovnávanými důchody byly důchody vdovské a vdovecké. Český vdovský důchod k 31.12.2020 dosahoval výše 9 529,-. Slovenský vdovský důchod v tomto období činil 7 151,-. Poslední, vdovecký důchod byl v České republice 8 551,-. Na Slovensku činila výše vdoveckého důchodu k 31.12.2020 celkem 5 720,-.

Z komparace těchto dat jasně vyplývá, že vyšší důchody má jednoznačně Česká republika. Rozdíl ve výši starobních důchodů mezi Českou republikou a Slovenskem byl rovných 1 688,-. Rozdíl v předčasných důchodech obou zemí již nebyl tak velký. Činil

pouze 501,-. Pouze u invalidních důchodů I. stupně a částečně invalidních důchodů si vedlo lépe Slovensko. Rozdíl mezi těmito důchody nebyl také nijak propastný. Činil pouze 101,- (ve prospěch Slovenska). Dalšími komparovanými důchody byly invalidní důchody II. stupně. Zde si opět vedla lépe Česká republika. Rozdíl ve výši těchto důchodů byl již mnohem výraznější, a to 2 817,-. Podobně tomu bylo i u invalidních důchodů III. stupně. České důchody byly opět vyšší než Slovenské, a to konkrétně o 2 366,-. Největší rozdíl ve výši důchodů nastal u důchodů sirotčích. Český sirotčí důchod k 31.12.2020 převyšoval slovenský sirotčí důchod o 3 892,-. Poslední komparované důchody jsou již zmiňované důchody vdovské a vdovecké. Oba typy důchodů byly opět vyšší v České republice. Vdovský důchod byl vyšší než ten slovenský o 2 378,- a vdovecký byl vyšší o 2 831,-. I když poměr měsíčních starobních důchodů ku průměrným měsíčním hrubým mzdám byl vyšší na Slovensku, neznamená to, že Slovensko dosahuje vyšších důchodů než Česká republika. Z této analýzy jasně vychází, že co se týče výše jednotlivých druhů důchodů, je na tom jednoznačně lépe Česká republika.

4.1.5 Doba odchodu do důchodu

V této kapitole je provedena komparace z hlediska doby odchodu do důchodu. Obě porovnávané země měly zpočátku dobu odchodu do důchodu téměř stejnou. Postupem času se však tato doba začala v každé zemi lišit. Vzhledem k rozsáhlosti údajů byla pro následnou komparaci vybrána jen některá data, která jsou zobrazena v následujících tabulkách č. 8 a 9. Tato data jsou uváděna v rocích (r) a měsících (m). Na Slovensku jsou pak ještě některá data uváděna ve dnech (d).

Tabulka č. 8: Vývoj doby odchodu do důchodu v České republice od roku 1940

Rok	Muži	Ženy s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3-4	5 a více
1940	60r + 10m	57r + 8m	56r + 4m	55r	54r	53r
1943	61r + 4m	58r + 8m	57r + 4m	56r	54r + 8m	53r + 4m
1945	61r + 8m	59r + 4m	58r	56r + 8m	55r + 4m	54r
1948	62r + 2m	60r + 4m	59r	57r + 8m	56r + 4m	55r
1950	62r + 6m	61r	59r + 8m	58r + 4m	57r	55r + 8m
1953	63r	62r	60r + 8m	59r + 4m	58r	56r + 8m
1955	63r + 4m	62r + 8m	61r + 4m	60r	58r + 8m	57r + 4m
1958	63r + 10m	63r + 10m	62r + 8m	61r + 2m	59r + 8m	58r + 4m
1960	64r + 2m	64r + 2m	63r + 8m	62r + 2m	60r + 8m	59r + 2m
1963	64r + 8m	64r + 8m	64r + 8m	63r + 8m	62r + 2m	60r + 8m
1965	65r	65r	65r	64r + 8m	63r + 2m	61r + 8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r + 8m	63r + 2m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r + 2m
1973...	65r	65r	65r	65r	65r	65r

Zdroj: ČSSZ: Starobní důchod podrobně; vlastní zpracování

V tabulce č. 8 je vyobrazena doba odchodu do důchodu v České republice u obyvatel narozených od roku 1940 až do období po roce 1973. Je zde zobrazena jak doba odchodu do důchodu pro muže, tak také pro ženy. U žen je zde také zohledňován počet vychovaných dětí. Již na první pohled je jasné, že v České republice postupně narůstala snaha o sjednocení věku odchodu do důchodu pro muže i ženy. Zatímco u mužů probíhal nárůst tohoto věku jen nepatrně v řádu čtyř až šesti měsíců, u žen se vzhledem k počtu vychovaných dětí musel tento věk měnit mnohem výrazněji. Muži narození v roce 1940 šli do důchodu v 60 letech a 10 měsících, zatímco ženy narozené v tomto roce šly do důchodu o dost dříve. Bezdětné ženy šly do důchodu v 57 letech a 8 měsících a ženy s jedním vychovaným dítětem šly do důchodu v 56 letech a 4 měsících. Ženy s dvěma vychovanými dětmi mohly odejít do důchodu v 55 letech, ženy se třemi až čtyřmi dětmi v 54 letech a ženy s pěti a více vychovanými dětmi odcházely do důchodu již v 53 letech. Do roku 1943 došlo k nárůstu důchodového věku u mužů o 6 měsíců a muži tedy mohli odejít do

důchodu až v 61 letech a 4 měsících. Bezdětné ženy a ženy s jedním až dvěma dětmi šly do důchodu přesně o jeden rok později. Tedy v 58 letech a 8 měsících, 57 letech a 4 měsících a v rovných 56 letech. Ženy narozené v roce 1943 se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi mohly odejít do důchodu o 8 měsíců později než v roce 1940, a to konkrétně v 54 letech a 8 měsících. Ženy, které vychovaly pět a více dětí měly nárok na odchod do důchodu navýšený o 4 měsíce, tedy na 53 let a 4 měsíce. Muži narození v roce 1945 měli poté věk odchodu do důchodu stanoven na 61 let a 8 měsíců, tedy o 4 měsíce více než v roce 1943. U bezdětných žen až po ženy se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi narostl důchodový věk o rovných 8 měsíců. Důchodový věk se u těchto skupin zvýšil na 59 let a 4 měsíce, 58 let, 56 let a 8 měsíců a na 55 let a 4 měsíce. U žen s vychovaným počtem dětí vyšším než pět narostl důchodový věk o 6 měsíců na úroveň rovných 54 let. Muži narození v roce 1948 mohli odejít do důchodu o dalších 6 měsíců později, konkrétně tedy v 62 letech a 2 měsících. Už všech žen narozených v roce 1948 došlo k nárůstu důchodového věku o rovný jeden rok. Bezdětné ženy tak odcházely do důchodu v 60 letech a 4 měsících, ženy s jedním vychovaným dítětem pak v rovných 59 letech, ženy s dvěma dětmi v 57 letech a 8 měsících, ženy se třemi až čtyřmi dětmi v 56 letech a 4 měsících a ženy s pěti a více vychovanými dětmi odcházely do důchodu v rovných 55 letech. Pro muže narozené v roce 1950 vzrostl důchodový věk o 4 měsíce, a to na 62 let a 6 měsíců. Pro všechny skupiny žen byl stanoven opět stejný nárůst důchodového věku, a to o 8 měsíců. Důchodový věk u bezdětných žen byl rovných 61 let, u žen s jedním dítětem 59 let a 8 měsíců, u žen se dvěma dětmi 58 let a 4 měsíce, u žen se třemi až čtyřmi dětmi rovných 57 let a u žen s pěti a více dětmi byl důchodový věk 55 let a 8 měsíců. Muži narození v roce 1953 odcházeli do důchodu v rovných 63 letech, tedy o 6 měsíců později než v roce 1950. U žen nastal opět totožný nárůst důchodového věku, tentokrát o celý jeden rok. Bezdětné ženy mohly odejít do důchodu v rovných 62 letech, ženy s jedním vychovaným dítětem v 60 letech a 8 měsících, ženy se dvěma dětmi v 59 letech a 4 měsících, ženy se třemi až čtyřmi dětmi pak v rovných 58 letech a ženy s pěti a více dětmi v 56 letech a 8 měsících. Pro muže narozené v roce 1955 se důchodový věk zvýšil na 63 let a 4 měsíce. Nárůst byl tedy rovné 4 měsíce. V tomto roce došlo také k poslednímu totožnému nárůstu důchodového věku u všech skupin žen. Tento nárůst byl rovných 8 měsíců. Bezdětné ženy odcházely do důchodu v 62 letech a 8 měsících, ženy s jedním dítětem v 61 letech a 4 měsících, ženy se dvěma dětmi v rovných 60 letech, ženy se třemi až čtyřmi dětmi v 58 letech a 8 měsících a

ženy s pěti a více vychovanými dětmi v 57 letech a 4 měsících. U mužů narozených v roce 1958 došlo opět k nárůstu důchodového věku, a to o 6 měsíců. Muži tedy mohou odejít do důchodu v 63 letech a 10 měsících. U žen narozených v tomto roce nastal rozdíl v navýšení důchodového věku. U bezdětných žen se tento věk zvedl o 1 rok a 2 měsíce na 63 let a 10 měsíců, jako tomu bylo i u mužů narozených v tomto roce. U žen s jedním vychovaným dítětem došlo k nárůstu důchodového věku o 1 rok a 4 měsíce na 62 let a 8 měsíců. Ženy se dvěma dětmi mohou jít do důchodu v 61 letech a 2 měsících. U žen se třemi až čtyřmi dětmi a u žen s pěti a více dětmi došlo k totožnému nárůstu, konkrétně o jeden rok. Tyto ženy mohou pak odejít do důchodu v 59 letech a 8 měsících a v 58 letech a 4 měsících. I v roce 1960 došlo ke stejnému nárůstu důchodového věku jak u mužů, tak i u bezdětných žen narozených v tomto roce. Tento nárůst činil 4 měsíce. Díky tomu muži odcházejí do důchodu v 64 letech a 2 měsících, stejně jako bezdětné ženy. U skupiny žen s jedním dítětem až po skupinu žen se třemi až čtyřmi dětmi došlo ke stejnému nárůstu důchodového věku, a to o jeden rok. Ženy s jedním dítětem tak odcházejí do důchodu v 63 letech a 8 měsících, ženy se dvěma dětmi pak v 60 letech a 8 měsících. Ženy s pěti a více vychovanými dětmi mají nárok odejít do důchodu o 10 měsíců později, a to v 59 letech a 2 měsících. V roce 1963 byl sjednocen důchodový věk pro muže a bezdětné ženy, tak také pro ženy s jedním vychovaným dítětem. U mužů a bezdětných žen došlo k nárůstu důchodového věku o 6 měsíců, zatímco u žen s jedním dítětem byl nárůst jeden rok. Všechny tyto skupiny však mají stejný důchodový věk, a to 64 let a 8 měsíců. U ostatních skupin žen narozených v roce 1963 došlo k nárůstu důchodového věku o 1 rok a 6 měsíců. Ženy se dvěma vychovanými dětmi tak mohou jít do důchodu v 63 letech a 8 měsících, ženy se třemi až čtyřmi dětmi v 62 letech a 2 měsících a ženy s pěti a více vychovanými dětmi pak v 60 letech a 8 měsících. V roce 1965 již byl pro první tři skupiny lidí stanoven schválený věk odchodu do důchodu ve výši 65 let. U mužů, bezdětných žen a žen s jedním dítětem narozených v roce 1965 došlo k nárůstu důchodového věku oproti předchozímu období o 4 měsíce, čímž došlo ke srovnání důchodového věku těchto skupin na stanovenou hodnotu. U zbylých třech skupin žen došlo k nárůstu důchodového věku o jeden rok. Ženy se dvěma vychovanými dětmi tak mají důchodový věk stanoven na 64 let a 8 měsíců, ženy se třemi až čtyřmi dětmi na 63 let a 2 měsíce a ženy s pěti a více dětmi na 61 let a 8 měsíců. Od tohoto roku již nedocházelo k navyšování důchodového věku u mužů, bezdětných žen a žen s jedním dítětem. Nyní zde byla snaha dostat na úroveň 65 let

i ostatní zbylé skupiny. U žen se dvěma vychovanými dětmi tak došlo k dalšímu nárůstu důchodového věku, díky kterému se tato skupina již v roce 1966 sjednotila s předchozími třemi skupinami na výši důchodového věku 65 let. Zbylé dvě skupiny žen se v roce 1968 dočkaly navýšení důchodového věku o 1 rok a 6 měsíců. Ženy se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi tak mohou jít do důchodu v 64 letech a 8 měsících a ženy s pěti a více dětmi poté v 63 letech a 2 měsících. Do roku 1970 došlo k nárůstu důchodového věku na 65 let i u skupiny žen se se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi. K tomuto nárůstu došlo již v roce 1969. Ženám narozeným v roce 1970 s pěti a více vychovanými dětmi narostl důchodový věk o rovný jeden rok na 64 let a 2 měsíce. Do roku 1973 již došlo ke sjednocení důchodového věku na 65 let pro všechny sledované skupiny. Tato změna nastala již v roce 1971, kdy ke sjednocení poslední sledované skupiny muselo dojít k nárůstu důchodového věku o rovných 10 měsíců.

Z těchto údajů vyplývá, že se v České republice během období 33 let podařilo dosáhnout jejího cíle, a to sjednotit důchodový věk jak pro muže, tak i pro všechny ženy bez ohledu na počet vychovaných dětí.

Nyní bude v následující tabulce zobrazen vývoj důchodového věku u těchto vybraných skupin i na Slovensku, aby pak mohla být provedena komparace doby odchodu do důchodu v obou sledovaných zemích. Konkrétní údaje o době odchodu do důchodu na Slovensku jsou uvedeny v následující tabulce č. 9.

Tabulka č. 9: Vývoj doby odchodu do důchodu na Slovensku od roku 1940

Rok	Muži	Ženy s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3-4	5 a více
1940	60r	57r	56r	55r	54r	53r
1943	60r	57r	56r	55r	54r	53r
1945	61r + 6m	57r	56r	55r	54r	53r
1948	62r	58r + 6m	56r + 9m	55r	54r	53r
1950	62r	60r	58r + 3m	56r + 6m	54r + 9m	53r
1953	62r	62r	60r + 6m	58r + 9m	57r	55r + 3m
1955	62r + 76d	62r + 76d	62r + 76d	60r + 3m	58r + 6m	56r + 9m
1958	62r + 8m	62r + 8m	62r + 2m	61r + 8m	60r + 9m	59r
1960	63r	63r	62r + 6m	62r	61r + 6m	60r + 6m
1963	63r + 6m	63r + 6m	63r	62r + 6m	62r	61r + 11m
1965	63r + 10m	63r + 10m	63r + 4m	62r + 10m	62r + 4m	62r + 4m
1968	64r	64r	63r + 6m	63r	62r + 6m	62r + 6m
1970	64r	64r	63r + 6m	63r	62r + 6m	62r + 6m
1973...	64r	64r	63r + 6m	63r	62r + 6m	62r + 6m

Zdroj: Sociálna poisťovňa: Starobný dôchodok; vlastní zpracování

V tabulce č. 9 je uvedena doba odchodu do důchodu pro slovenské muže a ženy narozené od roku 1940 po současnost. Stejně jako v České republice, i na Slovensku je u žen brán v potaz počet vychovaných dětí. U mužů narozených v roce 1940 byl stanoven důchodový věk na 60 let. Tento věk byl totožný i v roce 1943. Bezdětné ženy narozené v roce 1940 odcházely do důchodu v rovných 57 letech. Tento věk byl platný až do roku 1945. Stejně tomu bylo i u žen s jedním vychovaným dítětem. Tyto ženy mohly jít do důchodu v 56 letech a tento věk byl také identický až do roku 1945. Ženy s dvěma vychovanými dětmi odcházely do důchodu v rovných 55 letech. Tento věk byl také stejný, a to až do roku 1948. Podobně tomu bylo i u žen se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi. Tyto ženy dosáhly důchodového věku v 54 letech. I tento věk byl stejný až do roku 1948. U žen narozených v roce 1940 s pěti a více vychovanými dětmi byl důchodový věk stanoven na 53 let. Tento věk byl zafixován až do roku 1950. Muži narození v roce 1945 měli možnost odejít do důchodu o 6 měsíců později než v předchozích obdobích, a to

v 61 letech a 6 měsících. U mužů narozených v roce 1948 byl důchodový věk navýšen o 6 měsíců na 62 let. Tato výše důchodového věku u mužů zůstala stejná až do roku 1953. Bezdětné ženy narozené v roce 1948 odcházely do důchodu o jeden rok a šest měsíců později, konkrétně tedy v 58 letech a 6 měsících. Ženy s jedním vychovaným dítětem pak mohly odejít do důchodu v 56 letech a 9 měsících, tedy o 9 měsíců později než v předchozím období. Pro bezdětné ženy narozené v roce 1960 byl důchodový věk vyšší o jeden rok a šest měsíců a jeho výše tak byla rovných 60 let. O stejnou dobu byl navýšen i důchodový věk pro ženy s jedním a dvěma vychovanými dětmi. Ženy s jedním vychovaným dítětem tak do důchodu odcházely v 58 letech a 3 měsících a ženy se dvěma vychovanými dětmi mohly jít do důchodu v 56 letech a 6 měsících. Důchodový věk byl ještě navýšen pro ženy narozené též v roce 1950 se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi. Nárůst už byl o něco nižší než u předchozích skupin, a to rovných 9 měsíců. Tyto ženy tak odcházely do důchodu v 54 letech a 9 měsících. Bezdětné ženy narozené v roce 1953 měly nárůst důchodového věku o 2 roky. Důchodový věk byl nyní stejný, jako měli muži narození v tomto roce, tedy rovných 62 let. Tento rok došlo ke sjednocení důchodového věku u mužů a bezdětných žen. U ostatních skupin žen došlo v roce 1953 k identickému nárůstu důchodového věku, a to o 2 roky a 3 měsíce. Ženy s jedním vychovaným dítětem tak mohly jít do důchodu až v 60 letech a 6 měsících, ženy se dvěma dětmi pak v 58 letech a 9 měsících, ženy se třemi až čtyřmi dětmi v rovných 57 letech a ženy s pěti a více vychovanými dětmi tak odcházely do důchodu v 55 letech a 3 měsících. Muži a bezdětné ženy narozené v roce 1955 měly vyšší důchodový věk o 76 dní. Jejich důchodový věk tak tedy byl 62 let a 76 dní. Tento věk byl stejný i pro ženy s jedním vychovaným dítětem. Zde je jednalo o nárůst důchodového věku o 1 rok, 6 měsíců a 76 dní. U ostatních skupin žen bylo navýšení důchodového věku ve výši jednoho roku a šesti měsíců. Ženy narozené v roce 1955 se dvěma vychovanými dětmi odcházely do důchodu v 60 letech a 3 měsících, ženy se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi pak v 58 letech a 6 měsících a ženy s pěti a více dětmi mohly jít do důchodu v 56 letech a 9 měsících. Pro muže a bezdětné ženy narozené v roce 1958 byl důchodový věk opět vyšší než v předchozím sledovaném období, a to konkrétně o 167 dní. Jejich důchodový věk byl tak stanoven do výše 62 let a 8 měsíců. Ženy s jedním vychovaným dítětem měly důchodový věk ve výši 62 let a 2 měsíce, což znamenalo mírný pokles oproti předchozímu období. U žen se dvěma vychovanými dětmi byl důchodový věk ve výši 61 let a 8 měsíců, tedy o 1 rok a 5 měsíců vyšší než předtím.

Ženy se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi měly důchodový věk vyšší o 2 roky a 3 měsíce. Jejich věk pro odchod do důchodu tak dosahoval výše 60 let a 9 měsíců. U žen s pěti a více vychovanými dětmi byl důchodový věk navýšen o 2 roky a 1 měsíc na úroveň rovných 59 let. V roce 1960 došlo k nárůstu důchodového věku o 4 měsíce, a to rovnou u prvních čtyř sledovaných skupin. Pro muže a bezdětné ženy narozené v roce 1960 byl důchodový věk stanoven na rovných 63 let. Ženy s jedním vychovaným dítětem pak odcházely do důchodu v 62 letech a 6 měsících a ženy se dvěma dětmi pak mohly jít do důchodu v rovných 62 letech. U žen s vychovanými třemi až čtyřmi dětmi byl důchodový věk navýšen o 9 měsíců na 61 let a 6 měsíců. Ženy s pěti a více vychovanými dětmi pak odcházely do důchodu o jeden rok a šest měsíců později, tedy v 60 letech a 6 měsících. U lidí narozených v roce 1963 došlo k nárůstu důchodového věku o 6 měsíců, a to téměř ve všech skupinách. Kromě poslední sledované skupiny se navýšení důchodového věku o rovných 6 měsíců týkalo všech ostatních skupin. Muži a bezdětné ženy mají stanoven důchodový věk ve výši 63 let a 6 měsíců. Ženy s jedním dítětem mohou odejít do důchodu již v 63 letech, ženy se dvěma dětmi v 62 letech a 6 měsících a ženy se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi odcházejí do důchodu v 62 letech. Nárůst důchodového věku v jiné výši byl zaznamenán u poslední sledované skupiny – žen s pěti a více vychovanými dětmi. Tento nárůst činil jeden rok a pět měsíců, což znamená, že ženy z této skupiny mohou jít do důchodu v 61 letech a 11 měsících. V roce 1965 došlo opět k identickému nárůstu důchodového věku u prvních pěti sledovaných skupin, a to konkrétně o 4 měsíce. Muži a bezdětné ženy narozené v tomto roce odcházejí do důchodu v 63 letech a 10 měsících. Ženy s jedním vychovaným dítětem pak odcházejí do důchodu v 63 letech a 4 měsících, ženy se dvěma dětmi v 62 letech a 10 měsících a ženy se třemi až čtyřmi vychovanými dětmi pak mají nárok na odchod do důchodu v 62 letech a 4 měsících. Ve stejném věku jako předposlední skupina odchází do důchodu i ženy s pěti a více vychovanými dětmi. Nárůst jejich důchodového věku oproti předchozímu sledovanému období ovšem nebyl 4 měsíce, ale měsíců 5. V roce 1968 došlo k nárůstu důchodového věku ve všech skupinách o 2 měsíce. Od tohoto roku až po současnost je důchodový věk pro jednotlivé skupiny stejný. Muži a bezdětné ženy narozené od roku 1968 dále odcházejí do důchodu v rovných 64 letech. Ženy s jedním vychovaným dítětem odcházejí do důchodu v 63 letech a 6 měsících a ženy se dvěma vychovanými dětmi mají nárok odejít do důchodu v rovných 63 letech. Poslední dvě sledované skupiny – ženy se třemi až čtyřmi

vychovanými dětmi a ženy s pěti a více dětmi odcházejí do důchodu ve stejném věku, a to v 62 letech a 6 měsících.

I na Slovensku byla snaha o přiblížení doby odchodu do důchodu u jednotlivých skupin obyvatel. Nárůst nebyl tak pravidelný jako v České republice, ale cíle se nakonec dosáhnout podařilo, a to za mnohem kratší dobu.

Nyní následuje shrnutí zjištěných dat a následná komparace doby odchodu do důchodu v České republice a na Slovensku. Z tabulek číslo 8 a 9 vyplývá, že lidé na Slovensku odcházeli a stále odcházejí do důchodu dříve než lidé v České republice. Na Slovensku je také u žen stále uplatňován počet vychovaných dětí, zatímco v České republice tomu tak od 70. let minulého století už není. Také je zde viditelný rozdíl v nárůstu důchodového věku u jednotlivých skupin lidí v obou zemích. Zatímco na Slovensku docházelo k navyšování důchodového věku nepravidelně a o vyšší časová období, v České republice byl nárůst důchodového věku pravidelný a v poměrně stejné výši. Rozdíl mezi oběma komparovanými zeměmi je také v čase, kdy došlo k nastavení důchodového věku platícího doposud. V České republice došlo k nastavení důchodového věku platného do dnešní doby po 33 letech od začátku sledovaného období, a to v roce 1971. Na Slovensku k nastavení důchodového věku platného do dnešní doby došlo dříve, a to již po 28 letech od začátku sledovaného období (rok 1968). Z obecného náhledu na důchodový věk v obou zemích vyplývá, že slovenský důchodový systém je z tohoto hlediska výhodnější, jelikož lidé odchází do důchodu dříve než v České republice a u žen je navíc stále zohledňován počet vychovaných dětí.

4.2 Konkrétní příklady ke komparaci důchodových systémů České republiky a Slovenska

V této kapitole je provedena komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska na základě konkrétních příkladů. Pro komparaci byly vybrány dvě věkové skupiny obyvatel. První skupinou jsou muž a žena narození v roce 1960 mající dvě děti. Druhou skupinou jsou též muž a žena se dvěma dětmi, tentokrát narození v roce 1990. Komparace mezi těmito dvěma skupinami bude provedena na základě doby odchodu do důchodu, výše důchodu a možností spoření pro každou z porovnávaných skupin.

4.2.1 Doba odchodu do důchodu

V této kapitole je provedena komparace vybraných skupin obyvatel České republiky a Slovenska z hlediska doby odchodu do důchodu. Tato doba je pro každou skupinu znázorněna v následující tabulce číslo 10.

Tabulka č. 10: doba odchodu do důchodu u sledovaných skupin

Skupina	Důchodový věk
Muž ČR narozen 1960	64 let a 2 měsíce
Muž SK narozen 1960	63 let
Žena ČR narozená 1960	62 let a 2 měsíce
Žena SK narozená 1960	62 let
Muž ČR narozen 1990	65 let
Muž SK narozen 1990	64 let
Žena ČR narozená 1990	65 let
Žena SK narozená 1990	63 let

Zdroj: ČSSZ: Starobní důchod podrobně, Sociálna poisťovňa: Starobný dôchodok; vlastní zpracování

Z tabulky č. 10 je na první pohled jasné, že dříve do důchodu vždy odcházejí obyvatelé Slovenska. Muž i žena narození v roce 1960, kteří mají dvě děti, odcházejí do důchodu v 63 letech v případě muže a v 62 letech v případě ženy. Muž i žena z České republiky, kteří se také narodili v roce 1960 a mají dvě děti, jdou do důchodu později. Muž odchází do důchodu až v 64 letech a 2 měsících, tedy o rok a dva měsíce déle než muž ze Slovenska. Česká žena má pak nárok na odchod do důchodu o 2 měsíce později než slovenská žena, konkrétně tedy v 62 letech a 2 měsících. Slovenský muž narozený v roce 1990 bude mít nyní nárok odejít do důchodu o rovný rok později než muž narozený v roce 1960, tedy v rovných 64 letech. Stejně tomu tak je i pro slovenskou ženu narozenou v roce 1990. Tato žena půjde, stejně jako muž, do důchodu o rok později než slovenská žena z předchozího období. Důchodový věk této ženy je tedy 63 let. Muž i žena z České republiky narození také v roce 1990 budou mít oba nárok na odchod do důchodu po dosažení rovných 65 let. Na rozdíl od Slovenska se důchodový věk v České republice za posledních 30 let navýšil jen o 8 měsíců, zatímco na Slovensku toto navýšení bylo rovný rok. Tento rozdíl v odchodu do důchodu je dán, jak je již zmíněno dříve, zejména

rychlejším a pravidelným nárůstem důchodového věku v České republice než na Slovensku a také tím, že na Slovensku je u žen stále brán v potaz počet vychovaných dětí, zatímco v České republice už nikoli.

4.2.2 Orientační výše důchodu

Tato kapitola je zaměřená na orientační měsíční výši důchodu pro jednotlivé sledované skupiny obyvatel, a to jak v České republice, tak na Slovensku. Pro jednoduchost výpočtu není brána v potaz inflace či možnosti spoření v dalších pilířích kromě I. pilíře. Výše důchodu u každé skupiny je uvedena v následující tabulce č. 11.

Tabulka č. 11: Orientační výše důchodu u sledovaných skupin

Skupina	Orientační výše důchodu
Muž ČR narozen 1960	17 763 Kč
Muž SK narozen 1960	15 919 Kč
Žena ČR narozená 1960	17 145 Kč
Žena SK narozená 1960	15 311 Kč
Muž ČR narozen 1990	18 072 Kč
Muž SK narozen 1990	21 869 Kč
Žena ČR narozená 1990	17 763 Kč
Žena SK narozená 1990	20 864 Kč

Zdroj: Kurzy.cz: Výpočet důchodu - výpočet výše starobního důchodu, O peniazoch: Dôchodkové sporenie – kalkulačka; vlastní zpracování

V tabulce č. 11 jsou zobrazeny měsíční výše důchodů pro každou sledovanou skupinu obyvatel. Pro výpočet byla vybrána průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2020 jako aktuální průměrná hrubá mzda. Ta v České republice v 2020 dosahovala výše 34 835,- a na Slovensku byla výše této mzdy 1 133 euro. Při přepočítání průměrným kurzem za euro v roce 2020 dle ČNB byla průměrná hrubá mzda na Slovensku za rok 2020 rovna 29 961 českým korunám. Díky tomu získá slovenský muž narozený v roce 1960 důchod ve výši 602 eur (přibližně 15 919,-). Slovenská žena narozená v tomto roce má nárok na důchod ve výši 579 eur (přibližně 15 311,-). Rozdíl v těchto dvou důchodech je 608,-. Muž z České republiky narozený v roce 1960 má nárok na důchod ve výši

17 763,-. Česká žena narozená také v roce 1960 může očekávat starobní důchod o 618,- nižší než český muž, tedy ve výši 17 145,-. Při komparaci výše důchodů mezi obyvateli České republiky a Slovenska narozenými v roce 1960 je zcela viditelné, že na vyšší důchod si přijdou Češi. Jinak je tomu ovšem u skupin obyvatel těchto zemí narozených v roce 1990. Slovenský muž narozený v tomto roce může očekávat starobní důchod ve výši 827 eur (přibližně 21 869,-) a slovenská žena pak důchod ve výši 789 eur (přibližně 20 864,-), tedy důchod o 38 euro (1 005,-) nižší než muž. Český muž narozený v roce 1990 může dosáhnout starobního důchodu ve výši 18 072,- a česká žena pak důchodu ve výši 17 763,-. Rozdíl v těchto důchodech je již menší, a to 309,-.

Co se týče komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska z hlediska výše starobních důchodů u obou sledovaných skupin obyvatel, dá se říci, že ženy ve všech případech pobírají nižší důchody než muži. I když u slovenských žen je zohledňován počet vychovaných dětí a u českých žen nikoli, nižší důchody dostávají jak ženy slovenské, tak i ženy české. Při komparaci výše důchodů u skupin narozených v roce 1960 dosahují vyšších důchodů obyvatelé České republiky. Ve skupině obyvatel narozených v roce 1990 mohou s vyšším důchodem počítat zase obyvatelé Slovenska, jelikož nárůst jejich důchodu oproti roku 1960 byl roven 1 005,-, zatímco v České republice byl tento nárůst důchodů jen ve výši 309,-. Dá se tedy říci, že do budoucna se z hlediska výše důchodu budou mít lépe obyvatelé Slovenska.

4.2.3 Možnosti spoření a výše nasporených částek ve II. a III. pilíři

V této kapitole jsou komparovány důchodové systémy České republiky a Slovenska z hlediska možností spoření obyvatel na důchodový věk. Občané Slovenska si mohou k důchodu přilepšit spořením ve II. a III. pilíři, zatímco Češi mají v současné době možnost spořit pouze ve III. pilíři. Pro porovnání jsou využita data o průměrné mzdě za období let 1994-2020 (Český statistický úřad a Slovenská Sociálna poisťovňa) a výše odvodů do jednotlivých pilířů. Pro výpočet se považuje, že občané České republiky a Slovenska pracují od 18 let a pobírají průměrnou mzdu. Aby byla porovnána čistá snaha občanů o navýšení starobního důchodu, v potaz nejsou brány ani státní příspěvky a další veličiny nezávislé na možnostech účastníků. Údaje pro následnou komparaci jsou uvedeny v tabulce č. 12.

Tabulka č. 12: Možnosti spoření a výše naspořených částek ve II. a III. pilíři

	Česká republika	Slovensko
Odvod II. pilíř (5 %)	104 850 Kč	215 148, 8 Kč / 181 440,2 Kč
Odvod III. pilíř (minimum)	31 200 Kč / 14 400 Kč	Dobrovolná výše
Odvod III. pilíř (maximum)	312 000 Kč / 144 000 Kč	Dobrovolná výše

Zdroj: údaje dle ČSÚ a Sociálna poisťovňa; vlastní zpracování

V tabulce č. 12 jsou vyobrazeny možnosti spoření ve II. a III. pilíři důchodového systému v České republice a na Slovensku. Konkrétní odvody a dosavadní výše naspořených prostředků jsou uvedeny vždy pro všechny porovnávané skupiny. Muž a žena z České republiky, kteří se narodili v roce 1960 a pracují od roku 1978, si mohli naspořit ve II. pilíři kolem 104 850 Kč. Slovenský muž a slovenská žena narození též v roce 1960 a pracující od roku 1978 si ve II. pilíři mohli do dnešní doby naspořit přibližně 215 148,8 Kč. Pokud se český muž a ženská žena rozhodli spořit i ve III. pilíři, mohli si do dnešní doby naspořit částku v rozmezí 31 200-312 000 Kč, v závislosti na tom, jakou výši měsíčního příspěvku si zvolili. V potaz samozřejmě není brán již zmiňovaný státní příspěvek. Muž a žena na Slovensku narození též v roce 1960 měli možnost spořit si neomezenou výši příspěvku. Výše jejich naspořených prostředků je proto různorodá a těžko určitelná. Český muž a česká žena narození v roce 1990, kteří pracují od roku 2008, si doposud mohli ve II. pilíři naspořit částku také ve výši 104 850 Kč, stejně jako český muž a česká žena narození v roce 1960. Slovenský muž a slovenská žena pracující též od roku 2008 si do dnešní doby mohli ve formě spoření ve II. pilíři naspořit částku okolo 181 440,2 Kč. Z hlediska spoření ve III. pilíři si muž a žena z České republiky (*1990) mohli doposud naspořit částku v rozmezí 14 400-144 000 Kč. I zde není brán v potaz příspěvek od státu. Muž a žena ze Slovenska narození v roce 1990 mají opět možnost přispívat jakoukoli částkou, proto je i zde výše naspořených prostředků těžce určitelná.

Při porovnání možností spoření je na tom pro současné ekonomicky aktivní obyvatele a mladé lidi začínající s prací lépe rozhodně Slovenský důchodový systém, jelikož nabízí možnost spoření jak ve II., tak i ve III. pilíři. Pro obyvatele České republiky, kteří pracují od roku 2016 již není možnost ve II. pilíři spořit. Z hlediska možné výše naspořených prostředků ve II. pilíři si vede lépe důchodový systém Slovenska, jelikož byl zaveden o 8 let dříve a stále existuje možnost spoření v tomto pilíři. Zde si občané mohou

naspořit viditelně vyšší částku k důchodu než obyvatelé České republiky. Co se týče spoření ve III. pilíři, zde je těžké rozhodnout, který důchodový systém si vede lépe, jelikož na Slovensku není stanoven konkrétní minimální ani maximální měsíční příspěvek účastníka. Záleží pouze na samotných účastnících, kolik peněz si budou do III. pilíře odkládat. V České republice je minimální výše měsíčního příspěvku účastníka stanovena na 100 Kč. Maximální výše dána není, avšak pro lepší možnosti výpočtu byla použita částka měsíčního příspěvku ve výši 1 000 Kč. Z hlediska výše naspořených prostředků jsou na tom samozřejmě lépe muži a ženy narození v roce 1960, jelikož mají možnost spořit o 14 let déle (v případě České republiky) a o 12 let déle (v případě Slovenska) než muži a ženy narození v roce 1990. Mladší generace bude mít však do budoucna možnost naspořit mnohem vyšší částku za dobu pojištění, jelikož každoročně dochází k nárůstu mezd a tím pádem i k nárůstu příspěvků na důchod.

5 Výsledky a doporučení

V této kapitole jsou uvedeny výsledky z analytické části práce a různé návrhy a doporučení autorky pro ekonomicky aktivní obyvatele České republiky a Slovenska vedoucí k zajištění důstojného stáří. Z hlediska pilířového uspořádání důchodových systémů obou komparovaných zemí vyšlo najevo, že na Slovensku existuje stále ještě třípilířový důchodový systém. V České republice od roku 2016 existují pouze dva pilíře, a to první pilíř povinného základního důchodového pojištění a třetí pilíř ve formě doplňkového penzijního spoření. Z hlediska možností dobrovolného spoření mají větší výběr rozhodně obyvatelé Slovenska. Co se týče výše odvodů do jednotlivých pilířů, v České republice je do I. pilíře odváděn mnohem vyšší podíl z vyměřovacího základu než na Slovensku. Z hlediska II. pilíře na tom byly obě země s výši odvodů identicky. Výše příspěvků do III. pilíře je v obou zemích dobrovolná. Z hlediska poměru výdajů na důchody k hrubému domácímu produktu vyplývá, že vyšších výdajů dosahuje Slovensko. Dá se tedy říci, že i když je na Slovensku o téměř 50 % obyvatel méně než v České republice, výdaje na důchody v poměru k HDP jsou zde i přes to vyšší než v Česku. Z pohledu podílu průměrného měsíčního důchodu k průměrné hrubé měsíční mzdě si lépe vede opět Slovensko. Podíl důchodu ku mzdám je vyšší než v České republice. I když mají Češi vyšší mzdy, neznamená to, že si přijdou na vyšší důchody než Slováci. Z hlediska výše dávek vyplácených na jednotlivé druhy důchodů se daří více českým pobíratelům důchodů.

Kromě invalidního důchodu I. stupně a částečného invalidního důchodu jsou zbylé druhy vyplácených důchodů vyšší v České republice než na Slovensku. Co se týče doby odchodu do důchodu, dříve do penze odcházejí obyvatelé Slovenska. Tato skutečnost je dána také tím, že na Slovensku je do důchodového věku žen pořád započítáván počet vychovaných dětí, zatímco v České republice nikoli. Z hlediska možností spoření ve II. a III. pilíři a výši naspořených příspěvků si ve II. pilíři vede lépe Slovensko, jelikož je zde spoření v tomto pilíři, na rozdíl od České republiky, stále možné. Proto slovenští občané z konkrétních příkladů měli možnost naspořit si ve II. pilíři mnohem vyšší částku než občané čeští. V možnostech spoření ve III. pilíři a výši naspořené částky je těžké určit, která země si vede lépe, jelikož na Slovensku není dána žádná minimální a maximální výše měsíčního příspěvku účastníka. Celkově lze tedy říci, že z obecného pohledu na důchodové systémy obou porovnávaných zemí se lépe daří slovenským důchodcům, jelikož mají více možností spoření, je jim na důchody vypláceno více peněz v poměru k hrubému domácímu produktu, jsou jim vypláceny vyšší důchody v poměru ku průměrné mzdě, odcházejí do důchodu dříve, mají stále možnost spoření ve II. pilíři a jejich možnosti spoření ve III. pilíři nejsou nijak omezeny.

Dosavadní diskuse o dlouhodobé neudržitelnosti českého důchodového systému se pomalu stávají skutečností, a právě z tohoto důvodu je nutné zvážit možnosti, které mohou posloužit k řešení této situace. Ideálním řešením je to řešení, které způsobí co nejnižší zadlužení státního rozpočtu s co nejnižší újmou týkající se občanů České republiky. Nejjednodušším řešením se zdá navýšení příspěvků na sociální politiku nebo snížení vyplácených penzijních dávek. Tyto změny jsou sice výhodné pro státní rozpočet, ale pro občany již tak výhodné nejsou. Z hlediska toho, že příspěvky na důchodové zabezpečení v České republice jsou již tak poměrně vysoko nad úroveň jiných zemí Evropské unie a náhradový poměr vzhledem k výši zaplacených příspěvků je poměrně malý, není možné důchody snížit. Pomoc ve vylepšení situace českého důchodového systému vidí autorka zejména ve větší důvěře lidí v politiku a v lepší informovanosti ohledně možností spoření na penzi. Lidé potřebují od státu jistotu a stabilitu prostředí, aby byli schopní státu vynaložit své prostředky na spoření. Tento problém vyplývá zejména v různorodosti politických stran a jejich počínům v období po volbách. Strana, která ve volbách zvítězí, často zruší sliby strany, která byla její předchůdkyní. To pro občany nevytváří důvěru v tyto strany a způsobuje to také určité zmatení voličů. Proto se autorka domnívá, že

politická scéna České republiky by se měla snažit být více jednotnou a měla by se snažit podílet na důchodovém systému této země společně. Ideálním příkladem na nedůvěru občanů ke státu je II. pilíř, který byl v České republice zaveden na pouhé tři roky. Mnoho lidí státu nedůvěřovalo a poměrně velká část obyvatel ani netušila, jak spoření ve II. pilíři funguje. Proto byl II. pilíř důchodového systému České republiky tak neúspěšný. Lidé by také měli být více a lépe informováni o funkci důchodového systému České republiky a možnostech vlastního spoření na zabezpečení důstojného stáří. V dnešní době se sice začíná opět rodit více dětí, ale s tímto demografickým vývojem obyvatelstva roste i fakt, že se lidé dožívají vyššího věku. Občané české republiky, stejně jako občané Slovenska si musí uvědomit, že ne vždy se o ně stát postará tak dobře, jako tomu bylo dříve v komunistickém období, kdy si každý řekl, že stát se o něj nějak postará. Na základě těchto informací autorka považuje za ideální, aby si každý občan spořil na důchod již od prvních let v zaměstnání. V době, kdy nemají ekonomicky aktivní obyvatelé příliš vysoké výdaje týkající se bydlení či péče o rodinu, doporučuje autorka spořit co nejvyšší možný měsíční příspěvek v závislosti na možnostech účastníka sociálního zabezpečení. Toto doporučení je zvláště mířené na obyvatele České republiky, jelikož místní důchodový systém už nenabízí možnost spoření v již zmiňovaném druhém pilíři. Dále je také důležité, aby se účastníci obou zemí řádně informovali o možnostech spoření, možné výši soukromých a státních příspěvků. Na českém i slovenském trhu existuje mnoho společností, které nabízejí možnost individuálního spoření na penzi a nabízí různou výplatu dávek. Z tohoto důvodu autorka považuje za důležitou právě informovanost občanů o možnostech spoření na penzi a potřebnou optimální výši naspořených prostředků do budoucna. Doporučena všem obyvatelům je také možnost poradit se o možnostech spoření s finančními poradci, kteří dokáží zodpovědět různé dotazy týkající se právě individuálního spoření na penzi. Závěrem tedy autorka doporučuje všem občanům obou zemí zejména nezaspat na vavřínech, informovat se a snažit se postarat o důstojný životní standard ve stáří i na vlastní pěst.

6 Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na problematiku důchodových systémů České republiky a Slovenska, která je v současné době hojně diskutovaným tématem. Česká republika byla vybrána z důvodu, že se jedná o mateřský stát autorky a Slovensko bylo poté vybráno na základě společné minulosti s Českou republikou. Z hlediska rozsáhlosti důchodových systémů obou zemí byla práce zaměřena především na oblast starobních důchodů.

Vzhledem k současné ekonomické situaci a demografickému vývoji, které se vyvíjejí v neprospěch důchodových systémů, se právě důchodové systémy do budoucna stávají finančně neudržitelnými. Právě kvůli tomuto problému je nutné provádět změny těchto systémů. Demografický trend v podobě stárnutí obyvatelstva a stále nízké porodnosti výrazně ovlivňuje penzijní systémy jednotlivých zemí. Negativním faktorem pro důchodové systémy České republiky i Slovenska je také poměr mezi těmi, kdo na důchodové dávky přispívají a těmi, kteří tyto dávky pobírají.

Změna demografických údajů a jejich budoucí vývoj nejsou v kompetencích žádného státu. Nicméně státy mohou penzijní systémy měnit tak, aby se tíha z prvního pilíře přenesla na pilíře další. Ekonomicky aktivní obyvatelé těchto států pak mají větší možnost volby a volnost při nakládání s vlastními finančními prostředky. Zároveň tím dojde ke zvýšení zodpovědnosti občanů, která je spojena s jejich individuálním zabezpečením v období stáří. V potaz je také nutné brát fakt, že každý stát má zcela jedinečný důchodový systém, který odpovídá historickým, ekonomickým a demografickým faktorům dané země. Zároveň je také nutné brát ohled na mentalitu občanů daného státu. Právě proto nemohou všechny státy užívat jednotný penzijní systém, jelikož co funguje v jednom státu, nemusí nutně fungovat ve státu druhém.

Prvním dílčím cílem diplomové práce bylo charakterizovat jednotlivé pojmy související s tématem práce. Druhým dílčím cílem poté bylo shromáždění a přehledné vyobrazení dat sloužících k provedení komparace důchodových systémů České republiky a Slovenska. Vedlejší cílem práce bylo sestavení návrhů a doporučení, které by mohly vést k optimálnímu zajištění občanů na stáří a důstojnému prožití této části života. Na základě údajů z analytické části se autorka rozhodla určit, který důchodový systém je z pohledu občanů výhodnější. Komparace důchodových systémů obou zemí probíhala na základě srovnání pilířových systémů, výdajů důchodů v poměru k HDP či výši dávek na jednotlivé typy důchodů. Dále porovnání důchodových systémů probíhala na základě podílu

průměrného měsíčního důchodu k průměrné hrubé měsíční mzdě, pak také z hlediska doby odchodu do důchodu či možností spoření ve druhém a třetím pilíři a výši naspořených prostředků. Dále byly v práci uvedeny konkrétní příklady na vybraných skupinách obyvatel z obou zemí. Z výsledných informací autorka práce usoudila, že z pohledu občanů se výhodnějším důchodovým systémem jeví systém Slovenský. Tento systém má totiž stále možnost spoření celkem ve třech pilířích, má vyšší podíl starobního důchodu k průměrné mzdě a účastníci slovenského důchodového systému odcházejí do starobního důchodu dříve.

Na základě zjištěných informací obsažených v diplomové práci autorka stanovila možné návrhy a opatření, které mají pomoci občanům České republiky a Slovenska zajistit důstojné prožití jejich stáří. Hlavním doporučením je lepší informovanost účastníků penzijních systémů o funkci důchodových systémů a možnostech spoření v jednotlivých pilířích. Dalším návrhem je také to, aby se občané nespolehali pouze na stát a dokázali být dostatečně zodpovědnými i v možnostech zajištění na stáří vlastními silami. Výše individuálního spoření ve druhém a třetím pilíři by se poté odvíjela od současné životní situace každého účastníka.

Problematika penzijních systémů je zvláště v současné době velice rozsáhlá a není možné ji zcela podrobně probrat v rozsahu diplomové práce. Přesto autorka práce doufá, že svojí prací přispěla do diskuse na dané téma a informace uvedené v této práci budou tvořit užitečný zdroj informací pro všechny čtenáře.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská a sociální politika*. 5. vydání. Ostrava: Sokrates, 2019. ISBN 978-80-87291-23-8.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

LOUŽEK, Marek. *Důchodová reforma*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2612-3.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-41-9.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. 2. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.

POTŮČEK, Martin. *České důchody*. Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4236-9.

RYTÍŘOVÁ, Lucie. *Důchodový systém v České republice*. ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-821-5.

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: PORTÁL, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.

Internetové zdroje:

Banky.sk: 2. *důchodkový pilier* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://banky.sk/2-dochodkovy-pilier/>

Banky.sk: 3. *důchodkový pilier* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://banky.sk/3-dochodkovy-pilier/>

Council of Europe: *European social charter (revised)* [online]. [cit. 2021-03-24]. Dostupné z: <https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b3678.pdf>

ČSSZ: *Průměrná výše sólo důchodů v ČR v časové řadě* [online]. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z:

https://www.cssz.cz/documents/20143/99428/Prumerna_vyse_solo_duchodu_v_CR_v_casove_rade.pdf/a9b4355f-343f-7f3c-eaef-485a15ec2098

ČSSZ: *Starobní důchod podrobně* [online]. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/starobni-duchod-podrobne>

Eurostat: *General government expenditure in the EU in 2018* [online]. 27.2.2020 [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474879/2-27022020-AP-EN.pdf/4135f313-1e3f-6928-b1fd-816649bd424b>

Finance.cz: *Tři pilíře důchodového systému* [online]. [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/tri-pilire-duchodoveho-systemu/>

Finance.cz: *Vývoj starobního důchodu v 1994 - 2019* [online]. [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/duchody-v-cislech/vyvoj-starobnich-duchodu/>

Finance.cz: *Způsoby financování penzijního systému* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/zpusoby-financovani-penzijniho-systemu/>

GOLA, Petr. *Proč je předčasný důchod na Slovensku vyšší?* Finance.cz [online]. 30.5.2013 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/389844-proc-je-predcasny-duchod-na-slovensku-vyssi/>

Investujeme.cz: *Slovenský důchodový systém v kostce* [online]. 15.6.2010 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.investujeme.cz/clanky/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>

KUČÍRKOVÁ, Martina. *Komparace reformy důchodového systému v České republice a ve Slovenské republice*. Ostrava, 2014. Diplomová práce. Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava. Ekonomická fakulta. Vedoucí práce Ing. Kateřina KOŘENÁ, Ph.D.

Kurzy.cz: *Výpočet důchodu - výpočet výše starobního důchodu* [online]. [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/vypocet/vypocet-duchodu-2020/>

MFČR: *Důchodové spoření. Finanční gramotnost aneb Proč se finančně vzdělávat?* [online]. 30.4.2014 [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://financniagramotnost.mfcr.cz/cs/duchody/duchodove-sporeni-ukonceni>

MFČR: *Hospodaření systému důchodového pojištění*. [online]. 22.2.2021 [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/statni-rozpocet/hospodareni-systemu-duchodoveho-pojisten>

MFČR: *Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Finanční gramotnost aneb Proč se finančně vzdělávat?* [online]. 30.4.2014 [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://financniagramotnost.mfcr.cz/cs/duchody/penzijni-pripojisteni-a-doplnekove-penzij>

MPSV ČR: *Český důchodový systém* [online]. [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225485/Analyza.pdf/69192386-f6b6-c780-e2ac-62e16e63cd3f>

MPSV ČR: *Důchodové pojištění* [online]. 1.10.2020 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/duchodove-pojisteni>

MPSV ČR: *Zpráva o stavu důchodového systému České republiky a o jeho předpokládaném vývoji se zřetelem na demografickou situaci České republiky a na očekávaný populační a ekonomický vývoj* [online]. 2019 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225513/Zpr%C3%A1va+2019.pdf/6f47700b-66a2-00a1-c86e-28090e8f5c6a>

MPSVR SR: *I. pilier – dôchodkové poistenie*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/i-pilier-dochodkove-poistenie/>

MPSVR SR: *II. pilier - starobné dôchodkové sporenie*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>

MPSVR SR: *III. pilier - doplnkové dôchodkové sporenie*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>

MPSVR SR: *Sociálne poistenie a dôchodkový systém*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/>

O peniazoch: *Dôchodkové sporenie - kalkulačka* [online]. [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://openiazoch.zoznam.sk/dochodkove-sporenie/vypocet>

Sociálna poisťovňa: *Dávky hradené štátom* [online]. [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/davky-hradene-statom/1588s>

Sociálna poisťovňa: *Hospodárenie SP* [online]. [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>

Sociálna poisťovňa: *Starobný dôchodok* [online]. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/starobny-dochodok/1286s>

Sociálna poisťovňa: *Štatistika Dochodky* [online]. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/statistika-dochodky/737s>

Sociálna poisťovňa: *Vzťah priemernej výšky vyplácaného starobného sóla dôchodku (k 31.12.) a priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR* [online]. [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/vztah-priemernej-vysky-vyplacaneho-starobneho-solo-dochodku--k-31-12--a-priemernej-mesacnej-mzdy-v-hospodarstve-sr/3166s>

Sociálna poisťovňa: *Základní charakteristika* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/o-socialnej-poistovni-yuz/49233s>