



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Zapojení podniků do financování důchodového systému

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Anna Válková**

Vedoucí práce: Ing. Jan Ůhm, Ph.D.



Technická univerzita v Liberci

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Anna Válková**

Osobní číslo: **E15000589**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Název tématu: **Zapojení podniků do financování důchodového systému**

Zadávající katedra: **Katedra ekonomické statistiky**

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

1. Definice cílů a formulace výzkumných předpokladů
2. Analýza současného stavu důchodového systému v České republice
3. Zhodnocení a porovnání důchodového systému
4. Návrh systémového řešení se zapojením podniků
5. Shrnutí a zhodnocení dopadu navrhovaných řešení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-571-8.

KELLER, Jan. Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme. Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-059-9.

KREBS, Vojtěch a aj. Sociální politika. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

CIPRA, Tomáš. Penze kvantitativní přístup. Praha: Ekopress, 2012. ISBN 978-80-86929-87-3.

ÚZ 1121. Sociální pojištění 2016. Ostrava: Sagit, 2016. ISBN 978-80-7488-152-7.

OECD (2015). Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators.

Paris: OECD Publishing, 2015. ISBN 978-92-64-24444-3.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jan Öhm, Ph.D.

Katedra ekonomické statistiky

Konzultant diplomové práce:

Michal Přikryl


Kooperativa pojišťovna, a.s., VIG, pobočka Jilemnice ,
branch manager

Datum zadání diplomové práce: **31. října 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. května 2018**



prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



Ing. Vladimíra Hovorková Valentová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2016

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé práce panu Ing. Janu Öhmovi, Ph.D. a Michalovi Přikrylovi za cenné rady a připomínky při tvorbě této diplomové práce.

Anotace

Autor práce: Bc. Anna Válková

Název práce: Zapojení podniků do financování důchodového systému

Vedoucí práce: Ing. Jan Öhm, Ph.D.

Počet stran: 82

Škola: Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta

Typ práce: Diplomová práce

Rok: 2018

Diplomová práce se zabývá komparativní analýzou důchodových systémů v ČR a zahraničí. Porovnává současné a analyzuje budoucí možnosti fungování důchodového zabezpečení. Navrhuje řešení zapojení podniků do penzijního systému a představuje modelové situace budoucích důchodových rent občanů. Představuje konkrétní produkty finančního trhu: doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele. Nabízí jejich porovnání a modelové výpočty, které dávají jasnější představu o budoucí výši důchodu. Diplomová práce se dále zabývá vhodnou kombinací doplňkového penzijního spoření a soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele, mapuje výši daňových bonusů a státních podpor.

Klíčová slova: penze, penzijní systém, důchod, pojištění, penzijní společnost

Annotation

Thesis author: Bc. Anna Válková

Title: Involvement of the company in the financing of the pension system in the Czech Republic

Head teacher: Ing. Jan Öhm, Ph.D.

Number of pages: 82

School: Technical university in Liberec, Faculty of Economics

Type: Master thesis

Year: 2018

The master thesis deals with comparative analysis of pension system in the Czech Republic and worldwide. It compares current options and analyses future options of pension system performance. It proposes a solution for the involvement of enterprises in the pension system and presents model situations for the future pension rents of citizens. It introduces specific financial market products: supplementary pension savings and private life insurance with the employer's contribution. The thesis compares such products and offers model calculations that give a clearer view of the retirement incomes. It further deals with a suitable combination of supplementary pension savings and private life insurance with the employer's contribution and maps the size of tax bonuses and government support.

Key words: pensions, pensions system, retirement, insurance, pension company

Obsah:

Úvod	13
1. Porovnání penzijních modelů	15
1.1. Liberální penzijní model	16
1.1.1 Testovaný důchod – klasický	17
1.1.2 Univerzální důchod – moderní	17
1.1.3 Liberální penzijní model v Austrálii	17
1.2. Konzervativní penzijní model	19
1.2.1 Služební penze	19
1.2.2 Zaměstnanecké penze	20
1.2.3 Bismarckovo sociální pojištění	21
1.3. Sociálně-demokratický model	23
1.3.1 Švédské penzijní modely	23
1.3.2 Dánský penzijní mix	25
1.3.3 Melbourne Global Pension Index	25
1.3.4 Závěry	28
1.4. Neoliberální penzijní modely	29
1.4.1 Chilská penzijní reforma.....	29
1.5. Důchodové pojištění v České republice	32
1.6. Závěry	33
2. Zapojení podniků do systému důchodového zabezpečení	35
2.1. Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele	35
2.1.1 Formy daňového zvýhodnění	36
2.1.2 Formy daňového zvýhodnění–individuální hrazení pojistného.....	36
2.1.3 Formy daňového zvýhodnění–hrazení pojistného zaměstnavatelem..	37
2.1.4 Obecné podmínky daňového zvýhodnění SŽP	37
2.1.5 Praktický příklad daňového zvýhodnění	38
2.2. Doplnkové penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele	38
2.2.1 Formy daňového zvýhodnění–individuální hrazení příspěvků	40
2.2.2 Formy daňového zvýhodnění–hrazení příspěvků zaměstnavatelem..	41
2.2.3 Obecné podmínky daňového zvýhodnění DPS.....	42
2.2.4 Praktický příklad daňového zvýhodnění včetně státní podpory.....	42
2.3. Shrnutí a závěry	43

3. Zapojení podniků do důchodového systému v ČR	45
3.1. Historický vývoj po roce 1990	45
3.1.1 Vznik penzijních fondů	45
3.1.2 Vznik SŽP s příspěvkem zaměstnavatele	46
3.2. Přehled penzijních společností v ČR	47
3.2.1 Vybrané statistické údaje penzijních společností	47
3.2.2 Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění a transformovaných fondů v letech 1995-2012, respektive od roku 2013	54
3.2.3 Zhodnocení účastnických fondů DPS v % v letech 2013-2017	55
3.2.4 Shrnutí a závěry ze současného penzijního trhu v ČR	57
3.3. Životní pojištění v České republice.....	58
3.3.1 Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele v ČR	58
3.3.2 Základní produkty soukromého životního pojištění a jejich vývoj.....	58
3.3.3 Shrnutí produktů soukromého životního pojištění.....	61
3.4. Vybrané statistické údaje soukromého životního pojištění	61
3.4.1 Počet aktivních pojistných smluv životního pojištění	61
3.4.2 Průměrná výše pojistného na aktivních smlouvách dle věku a produktu	63
3.4.3 Složení výše průměrného pojistného na aktivních smlouvách	65
3.4.4 Výše příspěvku zaměstnavatele dle počtu smluv	67
3.5. Závěry	69
4. Modelové příklady zapojení podniku do penzijního systému	70
4.1. Příspěvek na SŽP/DPS podnikem ve výši 500 Kč měsíčně	70
4.1.1 Modelový výpočet pro podnik	72
4.1.2 Modelový výpočet pro zaměstnance	73
4.2. Předpokládané zhodnocení SŽP a DPS pro zaměstnance	75
4.3. Shrnutí	77
5. Závěr	79
Seznam literatury.....	82

Seznam obrázků:

Obr. 1	Typologie základních sociálních modelů	15
Obr. 2	Přehled penzijních společností v ČR	47
Obr. 3	Vývoj počtu účastníků v letech 1995-1Q2018 (v tis. osob)	48
Obr. 4	Vývoj objemu spravovaných finančních prostředků v letech 1995 - 1Q2018 (v mil. Kč)	50
Obr. 5	Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v penzijním připojištění v letech 1995-1Q2018 (v Kč)	51
Obr. 6	Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v doplňkovém penzijním spoření v letech 2013-1Q2018 (v Kč)	52
Obr. 7	Vývoj životního pojištění v České republice	59
Obr. 8	Výše příspěvku zaměstnavatele	68
Obr. 9	Schéma rozdílu zdanění příspěvku ve výši 500 Kč	70
Obr. 10	Rozdíl 500 Kč ve mzdě nebo v SŽP/DPS 1 000 zaměstnanců	72
Obr. 11	Rozdíl 500 Kč ve mzdě nebo v SŽP/DPS zaměstnanec	74
Obr. 12	Modelace soukromého životního pojištění – produkt NA PŘÁNÍ od Kooperativa pojišťovny, a.s., VIG.....	76
Obr. 13	Modelace doplňkového penzijního spoření od Conseq penzijní společnosti.....	77

Seznam tabulek:

Tab. 1	Melbourne Mercer Global Pension Index 2017.....	26
Tab. 2	Melbourne Mercer Global Pension Index 2017.....	27
Tab. 3	Výše státní podpory penzijního připojištění a DPS	39
Tab. 4	Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění a transformovaných fondů v letech 1995-2012, respektive od roku 2013	55
Tab. 5	Zhodnocení účastnických fondů DPS v % v letech 2013-2017	56
Tab. 6	Počet aktivních pojistných smluv životního pojištění	62
Tab. 7	Průměrná výše pojistného dle věku a produktu – průměrné roční pojistné	64
Tab. 8	Složení výše průměrného ročního pojistného na SŽP	65
Tab. 9	Výše příspěvku zaměstnavatele dle počtu smluv	67

Seznam použitých zkratk:

DPS – doplňkové penzijní spoření

SP – státní podpora

SŽP – soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele

TF – transformovaný fond

ÚF – účastnický fond

FP – folk pension

APS – asociace penzijních společností ČR

OPF – otevřený podílový fond

ETF – Exchange Trade Found

FOREX – Foregin Exchange

SG – Superannuation Guarantee

TÚM – technická úroková míra

Úvod

Důchod je ve své podstatě poslední životní fáze, která se týká takřka všech občanů. Dle některých zkušeností se jedná o nejkrásnější období života. Člověk má dostatek volného času na své záliby či koníčky, přátele a rodinu. Pokud však chceme toto období prožít, nikoliv pouze přežít, musíme se zamyslet. Z jakých zdrojů a jakými prostředky budeme financovat své budoucí výdaje až budeme v neproduktivním věku a nebudeme toliko ekonomicky aktivní. Podle mého názoru se současná mladá generace nemůže spoléhat pouze na zabezpečení, jež nám poskytuje stát, to se dlouhodobě ukáže jako nedostatečné. Pokud si chceme zajistit život v důchodu v současném standartu a kvalitě, na kterou jsme zvyklí, nesmíme spoléhat pouze na jeden pilíř důchodového zabezpečení.

V dnešní době se vedou neustále diskuze o důchodovém systému, o jeho změnách v starobních a invalidních důchodech i celkového zabezpečení občanů na důchodový věk.

Výše uvedené diskuze jsou zcela na místě. Naši společnost trápí stárnutí populace, což je charakterizováno rostoucím podílem osob ve vyšších věkových kategoriích. Zásluhu na tomto nepříznivém vývoji má především prodlužující se průměrný věk dožití a nízká porodnost. Tento demografický vývoj ovlivňuje veškeré sféry našeho života, nicméně největší dopad míří do udržitelnosti současného důchodového systému.

Z tohoto důvodu jsem se rozhodla pro svou diplomovou práci zvolit důležité téma: Zapojení podniků do financování důchodového systému, zejména v České republice. Cílem mé práce je provést analýzu současného důchodového zabezpečení. S využitím poznatků, analýz a odborných zdrojů navrhnout možnosti, jakými by se mohly podniky zapojit do důchodového systému v naší zemi tak, aby tento byl dlouhodobě udržitelný.

V teoretické části práce se věnuji problematice důchodových systémů po celém světě, včetně České republiky. Popíši konkrétní důchodové systémy v jednotlivých zemích a jejich historický vývoj. Následně provedu porovnání aktuálních důchodových systémů vybraných rozvinutých zemí s důchodovým systémem v České republice. V druhé polovině teoretické části se budu věnovat jednotlivým pilířům stávajícího důchodového systému, včetně jeho financování. Následně popíši aktuální možnosti, jež podniky mohou využívat a zapojit se

tak do systému důchodového zabezpečení.

V praktické části se budu věnovat možnostem zapojení podnikatelských subjektů do důchodového zabezpečení v České republice. V druhé polovině praktické části představím konkrétní řešení, jakým způsobem zapojit podniky do penzijního systému. Popíši aktuální stav a možnosti jeho zapojení včetně výčtu daňových úlev a možnosti poskytování firemních benefitů pro zaměstnance. Uvedu statistické údaje, jakou měrou přispívají podniky svým zaměstnancům na důchodové zabezpečení.

Na konci mé práce se budu zabývat několika zjednodušenými modelovými situacemi, jaký finanční dopad bude mít zapojení podniku do systému důchodového zabezpečení formou příspěvků na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění. Uvedu konkrétní modelové výpočty předpokládaného zhodnocení vložených finančních prostředků pro zaměstnance a jejich vliv na budoucí rentu.

1 Porovnání penzijních modelů

Ve světě se vytvořila řada různých penzijních systémů, které jsou výsledkem historického vývoje sociální politiky v příslušných zemích.¹

V následující kapitole popíši jednotlivé důchodové modely, se kterými je možnost se na světě potkat. Určím klíčové body, podle kterých provedu porovnání. Zmíním výhody i nevýhody jednotlivých systémů a pokusím se identifikovat potencionální rizika. Ke každému modelu vyberu jeden z předmětných států, kde tento model funguje.

Budu porovnávat tyto penzijní modely

- liberální penzijní model
- konzervativní penzijní model
- sociálně-demokratický model
- neoliberální penzijní model

Obr. 1 Typologie základních sociálních modelů



Zdroj: Vlastní zpracování

Při porovnávání aktuální situace, ve které se nacházejí důchodové systémy napříč světem, je patrná značná rozdílnost jednotlivých systémů. Dá se říci, že každý jednotlivý stát používá svůj vlastní systém důchodového zabezpečení. Cíl je ale stejný, zabezpečení občanů státu v důchodovém věku. V čase lze pozorovat, že dochází k snahám vlád systémy zjednodušovat a zpřehledňovat.

¹ VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 1 s. ISBN 978-80-7400-571-8

1.1 Liberální penzijní model

Identifikačním znakem klasického liberálního penzijního systému je maximální svoboda v rozhodování jednotlivce. S tím jde ruku v ruce kategorické odmítnutí veřejných starobních důchodů. V případě, kdy systém selže měly by být připraveny peněžité i nepeněžité dávky sociální pomoci.

Podle mého názoru ideálně fungující liberální penzijní systém vykazuje jeden hlavní znak. Tj. penzijní systém zabezpečení je čistě soukromého charakteru a plně dobrovolné, přesně podle individuálních potřeb a zájmů jednotlivce. Nelze tak opomenout roli rodiny, která se může o svého člena v jeho důchodovém věku postarat. Ostatně, na obdobném principu fungují různá uskupení: bratrstva či cechy.

Ve středověku bylo u majetných vrstev oblíbeno kupování doživotního důchodu (renty). Z technického hlediska šlo o analogii dnešního důchodového pojištění za jednorázové pojistné.²

Ze sociálního hlediska je doživotní důchod oním ideálním stavem, kdy je o jedince postaráno pro případ dožití či invalidity.

Jakýkoliv druh veřejné penze je v klasickém liberálním penzijním systémem odmítán, včetně povinných soukromých penzí či státní subvence na tyto soukromé penze. Naopak moderní liberální penzijní model dokonce používá veřejné penze.

A to hned dvojího druhu:

- testovaný důchod – klasický
- univerzální důchod – moderní

² VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 3 s. ISBN 978-80-7400-571-8

1.1.1 Testovaný důchod – klasický

Testované starobní důchody jsou, po zohlednění zásluhovosti, poskytovány jednotlivým lidem v důchodovém věku a jsou svojí koncepcí velice blízko dávce sociální pomoci. Univerzální i testované důchody jsou z logiky věci vždy vypláceny z veřejného (státního) rozpočtu.

Dánsko bylo v roce 1891 první zemí, kde byl liberální model důchodového zabezpečení, poskytující testovaný důchod, zaveden. V roce 1898 došlo k jeho zavedení na Novém Zélandu. Počátkem 20. století byl poté uzákoněn v Austrálii, Velké Británii a Irsku. Později dále ve skandinávských a anglosaských zemích.

1.1.2 Univerzální důchod – moderní

Moderní verze liberálního penzijního systému využívá univerzální důchod pro všechny. Tato verze nebere v úvahu předchozí příjmy jednotlivce. Příkladem univerzálního důchodu může být základní státní penze (Basic State Pension) ve Velké Británii, ve které byla zavedena v roce 1948 na základě doporučení Beveridgeovy komise. Mezi státy, které používají výše uvedenou základní státní penzi můžeme zařadit: Austrálii, Dánsko, Irsko, Kanadu, Nový Zéland, Švýcarsko či Japonsko.

V současnosti je moderní liberální model značně modifikován. Jádro zůstalo, ale vznikla široká nabídka doprovodných penzijních pilířů.

1.1.3 Liberální penzijní model v Austrálii

Age Pension je australská věková penze testovaného starobního důchodu. Tato je vyplácena, bez rozdílu, mužům i ženám ve věku od 65 let. Respektive od 1. července 2017 je tato hranice každoročně posouvána o dva a půl roku až na 70 let, takže konečného stavu dosáhne v roce 2035. Australští občané mají ještě možnost obdržet tzv. Pension Supplement (penzijní příplatek) a příplatek na „čistou energii“ – Clean Energy Supplement. Všechny tyto tři

složky jsou vypláceny najednou ve čtrnácti denním intervalu každému penzistovi a jejich výše může činit až 867 australských dolarů.

Výše důchodu závisí na příjmu a daných aktivech seniora. Na příjem, do výše 160 dolarů za 2 týdny, není brán ohled a testovaná penze i s příplatky se snižuje o 50 centů za každý dolar příjmů nad uvedený limit. Mezi aktiva není počítán rodinný dům. V Austrálii mají navíc penzisté k dispozici ještě testovaný Rent Assistance – příspěvek na nájemné. Každý jednotlivec od 20. září 2015 až ve výši 128,4 dolarů na 14 kalendářních dní.

V Austrálii existuje dlouhodobě i testovaný invalidní důchod (Disability Support Pension), který má v základní variantě – při plné a dlouhodobé invaliditě – stejnou konstrukci a výši jako testovaný starobní důchod, včetně příplatků.³

Aktuálně se na měření jeho rozsahu užívá 20 různých stupňů (oproti tomu v ČR máme pouze 3 stupně). Experti proto navrhují omezit vyplácení invalidních důchodů s výjimkou toho nejtěžšího stupně – 100 % invalidita a navrhují, aby se částečně invalidní důchodci co nejvíce zapojili zpět do pracovního procesu, byť na zkrácené úvazky. V současnosti se totiž velké procento invalidních občanů nachází v šedé zóně, byť by pracovat mohli.

Podle mého názoru poskytuje australská testovaná penze velice dostatečné starobní zabezpečení, které je financováno z veřejných rozpočtů. Dá se říci, že pro invalidní zabezpečení to platí také ovšem s výhradou pro nejvyšší stupně invalidity.

Po skončení druhé světové války se v Austrálii, stejně jako v mnoha liberálních zemích, rozvinul systém zaměstnaneckého důchodového pojištění, tzv. SG – Superannuation Guarantee. Tlak na jeho vytvoření byl především z řad odborových organizací, které vnik SG podmiňovaly podpis kolektivní dohody. V roce 1992 činil povinný odvod Super 3 % ze mzdy, které hradil zaměstnavatel. Současně bylo dohodnuto, že povinný příspěvek zaměstnavatele se bude zvyšovat až na sazbu 12 %. Výměnou nepožadovaly odborové organizace takové navyšování mzdy.

³ VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 5 s. ISBN 978-80-7400-571-8

Každý zaměstnanec v Austrálii se může rozhodnout, jak s prostředky z příspěvku Super naloží. Z těchto může být totiž hrazeno i běžné pojištění na rizikové životní pojištění, včetně pojištění invalidity. Nad rámec povinných příspěvků může daný zaměstnavatel přispívat svým zaměstnancům další procenta ze mzdy zaměstnance.

Reforma v roce 1992 vytvořila 3 pilíře penzijního modelu:

1. pilíř: testovaný invalidní a starobní důchod, včetně ostatních testovaných dávek včetně příspěvku na nájemné
2. pilíř: povinné zaměstnanecké penzijní spoření
3. pilíř: dobrovolné zaměstnanecké a osobní důchodové spoření a pojištění

Vzhledem k tomu, že 85 % Australanů žije v důchodovém věku ve vlastním domě, jež není zatížen hypotékou, bývají nemovitosti označovány jako další (čtvrtý) pilíř důchodového zabezpečení v Austrálii.

1.2 Konzervativní penzijní model

Konzervativní penzijní systémy kladou ideově důraz na výkony a ekvivalenci, sledují zájmy jednotlivých sociálních skupin.⁴

Obecně je můžeme dělit na služební a zaměstnanecké penze.

1.2.1 Služební penze

Sociální skupina, která jako první získala, formou služební penze, své starobní zabezpečení byli státní a veřejní zaměstnanci. Starobní zabezpečení státních úředníků a dalších zaměstnanců prošlo v minulosti překotným vývojem. Nejdříve byly státním zaměstnancům poskytovány tzv. dary, respektive odměny za služby pro stát. V našich zemích lze tento

⁴ VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 14 s. ISBN 978-80-7400-571-8

systém penzijního zabezpečení pozorovat i za dob vlády Marie Terezie.

Teprve v roce 1781 byl na našem území, respektive, na území celého Rakouska – Uherska vyhlášen právní nárok na penzi pro státní zaměstnance formou penzijního normálu. Každý zaměstnanec měl nárok na starobní penzi ve výši 40 % posledního platu. Nicméně, daný úředník musel být ve službách státu minimálně po dobu 10 let. Výše starobní penze byla bonifikována 2 % za každé 2 další odpracované roky. Státní úředník mohl získat 100 % penzi za předpokladu, že ve státních službách pracoval po dobu minimálně 40 let. Tento princip výplaty penze platil i v našich zemích až do roku 1948. Jenom bych chtěla upozornit, že v předmětné době byly mezi státní zaměstnance počítány i tyto skupiny pracujících: vojáci z povolání, policisté, železničáři či pracovníci pošt.

Výše uvedený systém státního zabezpečení státních zaměstnanců označujeme jako služební model. Mezi jeho hlavní prvky řadíme:

- celoživotní služební poměr zaměstnance státu
- loajalita
- penze se po skončení aktivní služby pro stát vypočítává z posledního platu, takže většinou z toho nejvyššího
- důchodce bylo možné, v případě potřeby, kdykoliv povolát zpět do služebního poměru
- důchody jsou plně hrazené z veřejného rozpočtu státu

V současné Evropě můžeme moderní verzi klasického služebního poměru nalézt například v Německu. Tamní státní zaměstnanci pobírají, při odchodu do důchodu, Pension (penzi), kdežto zaměstnanci v soukromém sektoru pobírají Rente (důchod).

1.2.2 Zaměstnanecké penze

Obdobně, jako služební penze, vznikly i zaměstnanecké penze. Především po druhé světové válce se systém zaměstnaneckých penzí velice rozšířil, takřka po celé kapitalistickém světě. Velký význam pro rozvoj zaměstnaneckých penzí zaujímaly daňová zvýhodnění a odpočty či podobné konstrukce státního zvýhodnění. Za aktuální politické a ekonomické situace je

přikládán velký důraz na přenositelnost zaměstnanecké penze mezi fondy, tzv. fondové (kapitálové) zaměstnanecké penze.

Typický konzervativní systém zaměstnanecké penze se skládá ze základní částky, respektive výměry důchodu. K této základní výměře je přičtena tzv. zásluhová složka, jež je reprezentována počtem odpracovaných let, koeficientem ocenění každého roku zaměstnání a výši mzdy zaměstnance. Aby zaměstnanci vznikl nárok na zásluhovou i základní výměru musí splnit jeden ze základních požadavků: minimální odpracovanou dobu.

Penzijní systémy zaměstnanecké vhodným způsobem přispívají k segmentaci sociálního a důchodového zabezpečení. V ideálním případě jsou tyto systémy postavené na dobrovolnosti jednice, ostatně tento způsob financování je preferován i odborovými organizacemi napříč trhem. Velkou výhodou spatřuji u zaměstnaneckých penzijních systémů v tom, že jsou velice flexibilní a dokáží se přizpůsobit a prosadit v jednotlivých oborech či průmyslových odvětví.

1.2.3 Bismarckovo sociální pojištění

Bismarck představil v roce 1881 svoji koncepci starobních a invalidních důchodu a jeho systém se tak stal čelním představitelem segmentovaného sociálního pojištění. Nicméně, jak Bismarck později přiznal, ono zákonné pojištění bylo výsledkem politického kompromisu, jeho původní představa se zcela lišila.

Výklady Bismarckovy sociální politiky jsou však nezřídka zkreslovány. Nedostatečně se rozlišuje, jakou koncepci dávek Bismarck původně požadoval a jaká byla ve výsledku uzákoněna. Kolují i zkreslené představy o financování „Bismarckova“ sociálního důchodového pojištění.⁵

V roce 1889 po silném politickém tlaku Bismarcka byl zákon o dělnickém starobním a invalidním pojištění přijat. Velkou měrou přispěli konzervativci a část křídla katolíků.

⁵ Institut Václava Klause. Otto von Bismarck 200 let od narození. 1. vydání. Praha: Vydal Institut Václav Klause, 2015 35 s. ISBN 978-80-7542-001-5

Schválené pojištění, od roku 1889, zahrnovalo všechny dělníky od věku 16 let a některé úředníky, jejichž plat byl do 2 000 marek. Základní dávky tohoto modelu byl invalidní důchod, který byl složen ze tří částí:

- základní výměra 60 marek ročně
- procentní výměra závislá na době pojištění a platové třídě
- říšský příspěvek ve výši 50 marek ročně

Starobní důchod byl řešen jako specifický invalidní důchod, kdy již od určitého věku nemá smysl testovat trvalou pracovní neschopnost, neboť ji můžeme předpokládat. Starobní důchodový věk byl stanoven na hranici 70 let, byť předmětem diskuze byl i věk o pět let nižší. Ovšem se přihlédnutím k výdajové stránce bylo rozhodnuto o věku 70 let a 30 letech účasti na pojištění.

Výše uvedený starobní důchod neobsahoval žádnou základní výměru, pouze procentní, která byla závislá na době pojištění a dané platové třídě a z říšského příspěvku, viz. výše. Celkový součet všech částí představoval pouze cca. 7 % průměrné mzdy v národním hospodářství. Z tohoto podle mého názoru vyplývá, že starobní důchod byl pouze jakýmsi příspěvkem na živobytí.

K realizaci dělnických důchodů bylo v Německu postupně zřízeno 31 teritoriálně vymezených zemských pojišťoven, které vystupovaly jako společnosti veřejného práva. Bismarckův penzijní model se nevztahoval na většinu úředníků v soukromém sektoru. Spekulace mohou naznačovat, že Bismarck tento problém nepovažoval za systémové riziko, či jako veřejný problém. Má se za to, že výše uvedená skupina pracujících nepřestavovala systémové riziko pro kapitalismus.

Na začátku 20. století, respektive v roce 1906 byl v Rakousku signifikován zákon o „penzijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách“, jež nabyl účinnosti v roce 1909. Na základě tohoto zákona byl v Německu roku 1912 přijat korelující zákon, který vycházel ze stejných podmínek. Jedním z výstupů tohoto zákona bylo také snížení důchodového věku na 65 let, ke kterému došlo v roce 1916. K další výrazné reformě došlo v Německu až v roce 1957, kdy byly sjednoceny podmínky důchodového pojištění dělníků i úředníků.

V současném Německu zahrnuje základní systém sociálního penzijního pojištění více než 85 % výdělečně činných osob. Dalších 9 % výdělečných osob představují úředníci s vlastním důchodovým systémem.

1.3 Sociálně-demokratický penzijní model

Za hlavní charakteristiku sociálně-demokratických modelů bývá označování univerzálnost jejich dávek, proto bývá mnohdy označován jako univerzální model. Můžeme tak říci, že základ sociálně-demokratického modelu je tzv. univerzální důchod. Vznik univerzálních důchodů se obecně přičítá zemím, které mají silnou orientaci na sociálně-demokratické řízení států.

V tomto smyslu, bychom mohli formulovat klasický sociálně-demokratický penzijní model jako model využívající univerzální (rovný) důchod s vyšší úrovní penze v relaci k průměrnému celostátnímu výdělku, popř. k mediánovému příjmu.⁶

Současná moderní sociálně-demokratická politika většiny států světa cílí především na střední příjmovou třídu obyvatelstva. Ovšem je potřeba zmínit, že politická reprezentace většiny vyspělých států světa nezapomíná na potřeby nižších a nejhudších vrstev obyvatelstva, zejména pak ve stáří. Rozdíly lze spatřovat především v různorodém nastavení podmínek pro výplatu sociálních dávek či její výši. Sociálně demokratické vlády se prosadí jedině tak, že budou určovat a praktikovat jednotnou, univerzální sociální politiku. Proto se hlavní složkou sociálně-demokratických penzijních systémů stává tzv. solidární pilíř průběžného důchodového systému, viz. například první pilíř důchodového zabezpečení v České republice. Toto nastavení je v ostrém kontrastu s konzervativním modelem důchodového zabezpečení.

1.3.1 Švédské penzijní modely

První zemí světa, která zavedla systém univerzálního sociálního pojištění, bylo v roce 1913

⁶ VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 31 s. ISBN 978-80-7400-571-8

Švédsko. Původní systém byl složen ze dvou částí:

- testovaná základní penze
- doplňková penze

Základní testovaná penze byla pro všechny občany stejná, naopak doplňková penze byla odvozena od příspěvků pracujících obyvatel – pojištěnců. Původní testovaná penze, před reformou v roce 1935, dosahovala výše 11,3 % průměrné mzdy dělníka v průmyslu.

Po reformě v roce 1935 došlo k výraznému růstu důchodů a současně se přešlo na systém průběžného financování, kdy pojistné za své zaměstnance platil zaměstnavatel. Díky této úpravě se minimální důchod zvedl až na úroveň 29,4 % průměrné mzdy dělníka v národním hospodářství.

Po druhé světové válce, v roce 1946, došlo k nahrazení testované a univerzální penze jedním státním důchodem (folkpension – FP). Tento jednotný státní důchod můžeme považovat za sociálně-demokratické penzijní model v jeho původní podobě, který jsem popsala v kapitole 1.3 této diplomové práce. Nicméně v roce 1959 rozhodli švédští občané v referendu o zavedení povinného doplňkového starobního pojištění. Toto referendum bylo uspořádáno na základě iniciativy odborových organizací a tehdejší sociálně-demokratickou politickou stranou.

ATP – doplňková všeobecná penze byla zavedená jako povinná součást penzijního zabezpečení na základě výsledků výše uvedeného všeobecného referenda. Svazy zaměstnavatelů a některé pravicové strany požadovaly, aby ATP bylo na dobrovolné bázi. ATP tak od roku 1960 poskytuje poměrně štědré penze od věku 65 let a stala se tak jedním z hlavních a silných pilířů penzijního zabezpečení ve Švédsku. Tento systém je dávkově definovaný, takže penze se vypočítává za 15 nejlepších let po odpracování alespoň 30 let. Výše sazby ATP pro zaměstnavatele činí 13 % ze mzdy pracovníka. Současný náhradový poměr z ATP a FP činí cca 65 % u průměrného zaměstnance. Přičemž minimální důchod (FP) je řádově na úrovni 30 % průměrného výdělku v národním hospodářství.

V 90. letech 20. století došlo ve Švédsku, vlivem hospodářské krize, ke změně univerzální státní penze (FP) na garanti pension (garantovaná penze), která je financována výhradě ze zdrojů státního rozpočtu.

1.3.2 Dánský penzijní mix

V předchozí kapitole jsem krátce popsala vznik a vývoj sociálně-demokratického modelu ve Švédku. Ráda bych se ještě zastavila u jednoho státu Skandinávie u Dánska.

První penzijní pilíř v Dánsku je postaven na „státní penzi“ (folk pension), která se skládá ze základního důchodu a penzijního příplatku.

Základní starobní důchod je pro všechny rezidenty stejný, ovšem v plné výši až po 40 letech pobytu v Dánsku. V roce 2014 dosáhl základní důchod výše 5 908 dánských korun měsíčně. Což v té době představovalo cca 17 % průměrného výdělku v národním hospodářství. Výše uvedený důchod se krátí o 30 % za předpokladu, kdy má penzista výdělek na 75 % průměrného výdělku.

Penzijní příplatek je dávkou testovanou a jeho výše činila 6 137 dánských korun měsíčně pro žijícího důchodce. Při jeho vyplácení se zohledňují veškeré příjmy důchodce s výjimkou samotného základního důchodu. Do stanované hranice 30,9 % průměrného výdělku v národním hospodářství tak nepodléhá penzijní příplatek zdanění. Celková výše penze tak v Dánsku dosahuje zhruba 35 % průměrného výdělku.

Druhý penzijní pilíř je „doplňková penze trhu práce“ (arbejdsmarkedets tillagspension). V tomto případě hovoříme o fondovém penzijním pilíři, do něhož přispívají samotní zaměstnanci paušálním měsíčním příspěvkem. Tento je závislý pouze na druhu pracovního úvazku, výdělek se nezohledňuje. Dále se na financování druhého pilíře podílí zaměstnavatelé, kteří přispívají dvojnásobek aktuálního příspěvku zaměstnance.

1.3.3 Melbourne Global Pension Index

Mezinárodní porovnání kvality a udržitelnosti penzijních systémů v jednotlivých státech světa porovnává tzv. Melbourne Mercer Global Pension Index. V roce 2015 byla nejvyšší známka udělena Nizozemsku a Dánsku s následující charakteristikou: v těchto zemích je patrný robustní a dlouhodobě udržitelný penzijní systém, jenž poskytuje dobré dávky s vysokou mírou integrity.

Celkový index se skládá ze tří sub indexů:

- přiměřenost (váha 40 %)
- udržitelnost (váha 35 %)
- integrita (25 %)

Tabulky č. 1 a 2 na dalších stranách nabízí porovnání v hodnocení výše uvedeného indexu mezi roky 2015 a 2017.

Tab. 1 Melbourne Mercer Global Pension Index 2015

Country	Overall Index Value	Sub-Index Values		
		Adequacy	Sustainability	Integrity
Australia	79.6	81.2	72.1	87.6
Austria	52.2	67.6	17.2	76.8
Brazil	53.2	64.6	24.5	75.1
Canada	70.0	79.4	56.2	74.3
Chile	69.1	62.8	65.0	84.8
China	48.0	62.7	29.8	50.0
Denmark	81.7	77.2	84.7	84.5
Finland	73.0	70.7	61.8	92.4
France	57.4	77.2	36.6	54.9
Germany	62.0	76.0	36.8	75.0
India	40.3	30.0	39.9	57.6
Indonesia	48.2	41.3	40.1	70.8
Ireland	63.1	77.0	36.2	78.5
Italy	50.9	68.4	12.1	77.4
Japan	44.1	48.8	26.5	61.2
Korea (South)	43.8	43.9	41.6	46.8
Mexico	52.1	56.4	53.5	43.4
Netherlands	80.5	80.5	74.3	89.3
Poland	56.2	61.8	40.6	69.0
Singapore	64.7	55.7	65.9	77.2
South Africa	53.4	47.3	43.0	77.7
Sweden	74.2	71.1	72.6	81.5
Switzerland	74.2	73.9	68.4	82.9
UK	65.0	64.2	51.3	85.5
USA	56.3	55.1	54.4	61.1
Average	60.5	63.8	48.2	72.6

Zdroj: <https://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf> [citace 25. ledna 2018]

Tab. 2 Melbourne Mercer Global Pension Index 2017

Country	Overall Index Value	Sub-Index Values		
		Adequacy	Sustainability	Integrity
Argentina	38.8	42.4	33.1	41.2
Australia	77.1	75.3	73.0	85.7
Austria	53.1	67.6	19.9	76.4
Brazil	54.8	67.8	29.2	70.0
Canada	66.8	69.9	55.4	77.7
Chile	67.3	58.0	69.1	79.7
China	46.5	54.2	38.2	46.0
Colombia	61.7	66.4	49.9	70.7
Denmark	78.9	76.5	79.8	81.3
Finland	72.3	70.2	61.3	91.0
France	59.6	80.4	38.6	55.8
Germany	63.5	76.5	40.9	74.0
India	44.9	39.5	43.8	55.1
Indonesia	49.9	40.1	49.3	66.4
Ireland	65.8	77.9	43.9	77.2
Italy	50.8	66.2	16.4	74.3
Japan	43.5	48.0	26.0	60.7
Korea	47.1	46.9	46.8	47.9
Malaysia	57.7	42.3	61.2	77.6
Mexico	45.1	38.5	55.9	40.5
Netherlands	78.8	78.0	73.5	87.5
New Zealand	67.4	66.2	61.5	77.8
Norway	74.7	77.0	61.0	90.3
Poland	55.1	58.1	43.1	67.1
Singapore	69.4	65.2	66.2	80.7
South Africa	48.9	34.0	45.7	77.1
Sweden	72.0	67.7	71.0	80.3
Switzerland	67.6	60.2	64.7	83.3
UK	61.4	58.2	49.4	83.5
USA	57.8	57.0	57.1	60.1
Average	59.9	60.9	50.8	71.2

Zdroj: <https://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2017-Report-Web.pdf> [citace 25. ledna 2018]

Při porovnání výsledků v letech 2015 a 2017, měřeno optikou výše uvedeného indexu, můžeme vidět, že některé ze států podávají stabilní výsledky. Respektive jejich penzijní systémy. Pro příklad bych uvedla státy, které mezi v letech 2015 a 2017 vykázaly stabilní výsledky: Itálie, Austrálie, Brazílie, Německo či USA.

1.3.4 Závěry

Základní schéma sociálně-demokratického modelu penzí se skládá ze dvou hlavních pilířů a osobních penzí:

- *veřejné penze dvojího druhu*
 - *univerzální sociální pojištění,*
 - *sociální penze*
 - *testovaná penze, zvyšující nižší důchody z univerzálního sociálního pojištění,*
 - *testovaná penze, zvyšující důchod na minimální výši,*
 - *seniorský příspěvek na bydlení,*
- *kvaziponzové a dobrovolné zaměstnanecké penze,*
- *osobní penze⁷*

Výše uvedené základní schéma sociálně-demokratického modelu platí ve své podstatě pouze pro starobní důchody.

Aktuální otázka, nad penzijními systémy a jejich případnými reformami, zní: má existovat systém sociálního pojištění společně se solidárním systémem? Odpovědi se různí. Podle mého názoru, by měl každý jednotlivý občan, neekonom, především nespoléhat ve větší míře na solidárnost systému, ale především by se měl zaměřit na svoji vlastní odpovědnost při zabezpečení se na stáří.

⁷ VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 39 s. ISBN 978-80-7400-571-8

1.4 Neoliberální penzijní modely

Neoliberální sociální model deklaruje maximum liberalismu a současně i výrazné státní zásahy, které mají umožnit či dokonce vytvořit obsáhlé konkurenční prostředí včetně potřebného sociálního zabezpečení.⁸

Na přelomu 70. a 80. let dvacátého století pověřil politický establishment v Chile významné chicagské univerzitní profesory realizací kompletní sociální a hospodářské reformy. Tehdejší prezident Pinochet tímto krokem svým způsobem výrazně omezil lidská práva a svobody tím, že umožnil vnik pouze jednoho konceptu hospodářské a sociální reformy. Můžeme hovořit, že udělal čistě politické rozhodnutí bez kompromisů, a to ze všech stran. Dá se říci, že jeho kroky provedení reformy inspirovaly mnohé státníky a politiky konce 20. století napříč světem. Chilská reforma se tak do jisté míry stala vzorem pro ostatní penzijní reformy v jednotlivých státech. V prvních polovině 90. let 20. století dokonce Světová banka doporučovala, aby se státy při přípravě svých národních penzijních reforem inspirovaly právě v Chile. Ovšem za několik let bankéři svůj názor značně změnili. Světová banka se tak od druhé poloviny 90. let kloní k neoliberálnímu penzijnímu modelu, jež je založen na měkkých povinnostech (soft compulsion).

Snaha pojímat každého jednotlivce, jako by byl malou soukromou firmou zaměstnávající sebe sama, je projevem imperiálních ambicí ekonomické vědy. Ty byly dovedeny do nejvyššího stupně právě v podobě neoliberální ideologie.⁹

1.4.1 Chilská penzijní reforma

Na úvod je nutné říci, že chilská penzijní reforma byla realizována jednorázově od roku 1981. Tato reforma byla ve velkém kontrastu s názory, jež zastávali profesori chicagské ekonomické teorie. Základem jejich koncepce je úplné zrušení veřejných penzí a odmítnutí povinného soukromého penzijního zabezpečení. V Chile ovšem došlo k náhradě

⁸ Webové stránky [citace 31. ledna 2018] dostupné na <https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=933.pdf>

⁹ KELLER, Jan, Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) 2012. s. 181. ISBN 978-80-7419-059-9

segmentovaného systému pojištění systémem soukromého důchodového pojištění, jenž byl pod přísnou regulací států. Toto bylo provedeno opt-out systémem, kdy vstup do nového soukromého důchodového systému byl povinný pouze pro zaměstnance nově nastoupivší do práce (výjimka byla udělena vojákům, policistům a osobám samostatně výdělečně činným).

Lidé byli k tomuto kroku uměle tlačeni, především motivací zvýšení mzdy. Konvertující zaměstnanci si polepšili o cca 11 procentních bodů, při srovnání z původním systémem segmentovaného důchodového zabezpečení.

V podstatě šlo o fiskálně velkoryse pojatou, zcela zásadní důchodovou reformu, provedenou v podmínkách celkové šokové terapie chilské ekonomiky.¹⁰

V chilském penzijním modelu je obecně odmítáno placení příspěvků zaměstnavatelem, důchod tvoří osobní nároky každého zaměstnance. Příspěvky si tak platí pouze zaměstnanci v plné výši. Jejich příspěvky na soukromé důchodové spoření mají sazbu 10 % ze mzdy pro starobní penzi. Dále je svobodná možnost volby posílat dalších 10 % mzdy. Spolu se starobní penzí se dále platí příspěvky na invalidní a pozůstalostní penze ve výši cca 1,26 % a také režijní poplatek, který je určen procentem ze mzdy. Všechny výše uvedené platby zaměstnanců jsou odečitatelnou položkou od základu daně z příjmů osob. Následně se poté zdaňují výplaty z tohoto soukromého systému penzí.

Po skončení fáze spoření si může důchodce vybrat z několika možností, jak se k naspořeným prostředkům dostat.

- nákup starobního důchodu u životní pojišťovny
- pravidelné vybírání prostředků ze svého osobního účtu u penzijního fondu
- kombinací výše uvedených variant

Chilská penzijní reforma byla dále upravena ještě v roce 2008. Vzhledem k rozsahu a charakteru této práce se výše uvedenou reformou již nezabývám.

¹⁰ VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 42 s. ISBN 978-80-7400-571-8

Výše jsem popsala chilskou penzijní reformu z roku 1981, která zavedla zcela nový penzijní model. Velice zvláštní ale je, a já považuji za důležité zmínit, že byla realizována zcela z principiálních důvodů, nikoliv například z důvodu nepříznivého demografického vývoje, či jiných makroekonomických ukazatelů.

Oddělení pojistného a solidárního pilíře považuji za pozitivní. Obecně je přijímáno vysvětlení, že oddělení pojistného a solidárního systému je výsledkem demografických změn a ekonomicky rostoucích tlaků na státní penzijní politiky. Světová banka proto prosazovala systém osobních penzí, jako univerzální systém, především pak v transformujících se postkomunistických zemích. Níže pro lepší přehlednost uvádím základní schéma původního neoliberálního modelu Světové banky.

Tři pilíře původního neoliberálního modelu dle Světové banky:

- první pilíř
 - univerzální penze nebo
 - testovaná penze nebo
 - státní garance minima ve druhém pilíři
- druhý pilíř
 - osobní nebo zaměstnanecké penze
- dobrovolné soukromé penze

1.5 Důchodové pojištění v České republice

V současné době probíhá v řadě zejména postkomunistických zemí včetně ČR proces, který vědomě usiluje o posílení úlohy nestátních a zejména netržních subjektů v sociální politice včetně jedince.¹¹

S účinností od 1. ledna 1996 začal platit zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Zákon byl v průběhu let novelizován a upravován nařízením vlády a vyhláškami. Jedná se o progresivní zákon. Srovnal náš předchozí důchodový systém na obdobnou úroveň systémů ve vyspělých státech západní Evropy. Níže bych ráda představila obecné principy důchodového systému v České republice.

Mezi základní principy důchodového pojištění v ČR řadíme:

- princip solidarity (tj. vysoce příjmoví daňoví poplatníci a ekonomicky aktivní osoby financují důchody důchodcům a lidem z nízkými příjmy)
- průběžné financování (vybrané pojistné ze sociálního pojištění od zaměstnanců i zaměstnavatelů se průběžně spotřebovává, stát proto nevytváří důchodové fondy)
- povinná účast – účast na důchodovém systému je ve své podstatě povinná, z placení příspěvků do průběžného systému se nelze úplně vyvázat
- jednotná úprava pro všechny pojištěnce – pro všechny pojištěnce platí jednotné zásady pro nárok a výpočet jejich důchodu (osoby samostatně výdělečně činné, zaměstnanci v pracovním poměru, osoby ve služebním poměru a osoby soustavně se připravující studiem na budoucí povolání)
- státní garance dávek – při splnění zákonných podmínek vzniká z důchodového pojištění právní nárok na vyplácení důchodových dávek
- náhradní doby pojištění (jedná se dobu, kdy pojištěnec neplatí pojistné, a přesto se mu daná doba započítává pro účely pozdějšího výpočtu důchodu (ženy na mateřské dovolené, invalidní důchody ve třetím stupni invalidity atd.))
- soudní ochrana (každý pojištěnec může soud požádat o přezkum rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení)

¹¹ KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 51 s., ISBN 978-80-7478-921-2

Každý důchod vyplácený v České republice (starobní, invalidní) obsahuje dvě základní složky:

- základní výměra důchodu – tato je stanovena pevnou částkou, která je jednotná pro všechny pojištěnce (pro rok 2018 činí 2 700 Kč)
- procentní výměra důchodu – tzv. zásluhová a její výše je spjata s dobou pojištění a výši výdělků daného pojištěnce

Aktuální důchodový systém v České republice stojí na dvou základních pilířích. První z nich je státní, průběžně financovaný důchodový systém. Druhý pilíř je dobrovolná účast v doplňkovém penzijním spoření nebo na soukromém životním pojištění s příspěvkem zaměstnavatele.

Ještě před několika lety se důchodový systém v ČR skládal ze tří pilířů. Nicméně vláda premiéra Sobotky tento pilíř k 1. lednu 2016 zrušila.

1.6 Závěry

Při vývoji penzijních systémů vždy hrály zásadní role politiky vlád a dalších účastníků trhů, především z řad finančních institucí. Penzijní modely a jejich reformy jsou vždy předmětem zájmů různých skupin, jelikož se hraje velká hra o peníze a moc. Těchto her se účastnily všechny čtyři výchozí penzijní modely, o kterých jsem psala v této kapitole: liberální, konzervativní, sociálně-demokratický a neoliberální model.

Stárnutí populace nepředstavuje z historického pohledu nic nového, protože se jedná o fenomén pozorovatelný již více než sto let. Nový je však sociologický pohled, který stáří spojuje s odchodem do důchodu (s penzionováním, s odchodem do výslužby – na rozdíl od češtiny zde angličtina používá jednotný termín retirement). Důchod ve svém současném významu (tj. trvalé opuštění zaměstnání zajišťované důchodovým příjmem) byl dříve v řadě zemí výsadou nepříliš početné složky společnosti.¹²

¹² CIPRA, Tomáš. Penze – kvantitativní přístup 1. vydání. Praha: Ekopress, s.r.o., 2012. 5 s. ISBN 978-80-86929-87-3

V roce 2018 jsme svědky toho, že průběžný důchodový účet vykazuje výrazné schodky, jež se táhnou již několik let. V budoucnu bude tento systém trvale neudržitelný (v současné výši), bude nutné provést dílčí reformy a hlavně, zlepšit informovanost veřejnosti a její finanční gramotnost. Důležité bude ještě více motivovat a podpořit daňové poplatníky, aby se více zapojili do dobrovolného třetího pilíře a zajistili si tak důstojné stáří.

2 Zapojení podniků do systému důchodového zabezpečení

Cílem této kapitoly je porovnat možnosti dvou základních produktů, pomocí nichž se může podnik zapojit do systému důchodového zabezpečení v České republice. Obecně lze produkty pro zabezpečení na stáří dělit na dvě základní skupiny. První skupinu tvoří produkty, které jsou státem podporovány, respektive obsahují nějakou formu státních subvencí či dotací. Druhou skupinu tvoří produkty, které jsou z obecné povahy také vhodné k zabezpečení na stáří, nicméně nejsou státem podporovány. V této kapitole bych se ráda věnovala první skupině, konkrétně soukromému životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele a doplňkovému penzijnímu spoření. Tyto dva produkty lze nalézt v nabídce drtivé většiny komerčních pojišťoven, respektive komerčních penzijních společností, jež působí na trhu v České republice. Jak jsem již uvedla výše, jedná se o produkty, jež jsou státem více či méně podporovány.

2.1 Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele

V této části práce se budu věnovat oblíbenému komerčnímu produktu, který poskytuje pracujícím další pilíř zabezpečení na stáří. Soukromé životní pojištění je hojně využíváno, jak klienty z řad zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, kteří především vnímají výhody daňových zvýhodnění a úlev.

Soukromým životním pojištěním (dále SŽP) zákon o daních z příjmů se rozumí pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti.¹³

Pro možnost uplatnění daňového zvýhodnění musí být na straně pojistníka splněny tři základní podmínky, přičemž musí být splněny současně.

¹³ Webové stránky [citace 25. července 2018] dostupné na <https://www.du.cz/33/soukrome-zivotni-pojisteni-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EiuoAhSUHdFr8b7QKy4RKgw/>

Těmito podmínkami se rozumí:

1. Výplata pojistného plnění (důchod či jednorázové plnění) musí nastat nejdříve po 60 kalendářních měsících od data platnosti smlouvy
2. Výplata pojistného plnění (důchod či jednorázové plnění) musí být sjednána do minimálně 60 let věku pojistníka
3. Minimální pojistná částka na riziko smrti, respektive dožití musí být 40 tisíc Kč (pro pojistné smlouvy z pojistnou dobu od 5 do 15 let včetně) respektive 70 tisíc Kč pro pojistné smlouvy s pojistnou dobou nad 15 let.

Přesnou právní úpravu lze nalézt v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

2.1.1 Formy daňového zvýhodnění

Možnosti daňového zvýhodnění soukromého životního pojištění můžeme v zásadě dělit na dvě základní roviny:

- Nezdanitelná část základu daně z příjmu fyzických osob – platí v případě individuálního placení pojistného pojistníkem
- Zvýhodnění zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů v případě hrazení pojistného zaměstnavatelem za své zaměstnance

2.1.2 Formy daňového zvýhodnění – individuální hrazení pojistného

Každý daňový poplatník má možnost uzavřít individuální pojistnou smlouvu soukromého životního pojištění a čerpat tak daňové výhody, respektive snížit si danou část základu daně z příjmu o částku, kterou za daný kalendářní rok použil k zaplacení pojistného.

V případě, kdy poplatník daně (pojistník) splnil všechny podmínky uvedené v podkapitole 2.1 vzniká mu právo, nikoliv povinnost, v souladu s ustanovením § 15 odst. 6 zákona o dani z příjmu odečíst zaplacené pojistné za zdaňovací období na soukromé životní pojištění na základě sjednané pojistné smlouvy mezi pojistníkem a pojišťovnou, a to až do úhrnné výše 24 tisíc Kč za kalendářní rok. Toto pravidlo je především z důvodu, kdy má pojistník

sjednáno více pojistných smluv u několika různých pojistitelů.

2.1.3 Formy daňového zvýhodnění – hrazení pojistného zaměstnavatelem

Každý zaměstnavatel se sídlem a daňovým domicilem v České republice se může stát plátcem pojistného na soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění patří v České republice mezi oblíbené a hojně využívané formy firemních benefitů a odměn.

Zhodnocování kapitálových rezerv v případě investičního či kapitálového životního pojištění sice podléhá dani z příjmu, ovšem s odloženou platností. Ke stržení daně tak dochází až při tzv. dožití smlouvy. Respektive, při čerpání naspořených finančních prostředků. Jak jsem již uvedla výše, zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé si mohou odečíst část zaplaceného pojistného ze základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických a právnických osob.

Zaměstnavatel může takto přispět zaměstnanci až do úhrnné výše 50 tisíc Kč, přičemž tato částka je navíc osvobozena od placení zdravotního a sociálního pojištění. Další daňové zvýhodnění je uvedeno výše – odečet ze základu daně.

2.1.4 Obecné podmínky daňového zvýhodnění soukromého životního pojištění

Na závěr této kapitoly bych ráda přehledně zrekapitulovala obecné podmínky, které musí pojistník i zaměstnavatel splnit proto, abych mohl čerpat veškeré státní podpory a zvýhodnění při placení pojistného na soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele.

Výše maximální daňové úlevy činí, ze zaplaceného pojistného na tvorbu kapitálového hodnoty či na pojištění rizika smrti, maximálně 24 tisíc Kč v případě zaměstnance, samozřejmě za kalendářní rok. V případě, že zaměstnavatel platí příspěvky na soukromé životní pojištění, činí maximální částka, ze které se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, 50 tisíc Kč za kalendářní rok. Společně s placením příspěvků je nutné splnit ještě další

podmínky pro daňové zvýhodnění. Tyto jsem uvedla v podkapitole 2.1.

2.1.5 Praktický příklad daňového zvýhodnění

Pojistník má základ daně 9 100 Kč a měsíční pojistné na životní pojištění s tvorbou kapitálové hodnoty činí 1 000 Kč. Klientova daňová úspora tak bude činit 1 800 Kč (1 000 Kč měsíčně x 12 měsíců = 12 tisíc Kč, z toho 15 % (aktuálně platná sazba daně z příjmu fyzických osob)).

Výše uvedené daňové úspory samozřejmě nedosahují závratných výšin, nicméně, pro většinu zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů se jedná o nezanedbatelnou úsporu na daních z příjmu. Z dlouhodobého hlediska se jedná o vhodnou formu doplňkové akumulace finančních prostředků pro pracující, kteří si tak mohou zabezpečit důstojnější stáří.

Z hlediska makroekonomie bych ráda závěrem uvedla několik faktů. V případě úmrtí pojištěného dochází k výplatě pojistného plnění oprávněným osobám (zpravidla rodinných příslušníkům), které napomáhá k udržení (zajištění) daného životního standardu. Tímto také klesá zátěž kladená na záchranou sociální síť státního rozpočtu. Další makroekonomický fakt také nelze přehlédnout. Dle zákonem stanovených podmínek musejí pojišťovny při správě kapitálových a důchodových pojištění postupovat přesně dle zákona o pojišťovnictví. Ten, mimo jiné, také udává skladbu finanční alokace prostředků klientů, primárně do dluhopisů ČR, respektive České národní banky, pokladničních poukázek či veřejně obchodovatelných obligací. Tímto omezením získává státní rozpočet v poměrně velkém objemu finanční prostředky za relativně příznivý úrok.

2.2 Doplnkové penzijní spoření s příspěvkem zaměstnavatele

V přechodí kapitole jsem vysvětlila první z produktů, soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele, které může podnik využít pro důchodové zabezpečení svých zaměstnanců. Alternativní variantu tvoří doplňkové penzijní spoření, respektive, jeho předchozí varianta penzijní připojištění se státním příspěvkem. Jak jsem uvedla dříve,

soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele umožňuje čerpat „pouze“ daňové úlevy. Oproti tomu, doplňkové penzijní spoření obsahuje i přímou finanční podporu státu, tzv. státní podporu, která je vyplácena měsíčně a její výše je navázána na příspěvek účastníka penzijního spoření. Její výše je zastropována na částce 230 Kč měsíčně. Pro větší přehlednost uvádím níže přehlednou tabulku státní podpory v návaznosti na výši měsíčního příspěvku účastníka penzijního spoření.

Tab. 3 Výše státní podpory penzijního připojištění a DPS

Výše příspěvku účastníka (měsíční)	Částka státní podpory (měsíční)
100 Kč	0 Kč
200 Kč	0 Kč
300 Kč	90 Kč
400 Kč	110 Kč
500 Kč	130 Kč
700 Kč	170 Kč
1 000 Kč	230 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V 90. letech 20. století došlo ke vzniku prvních soukromých penzijních společností na finančním trhu v České republice. V roce 2013 došlo k legislativním změnám a původní penzijní společnosti musely na tuto situaci reagovat svojí transformací na tzv. transformované penzijní fondy. Současně došlo ke vzniku nových penzijních fondů, které dle zákona poskytují tzv. doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem.

Aktuálně tak na trhu v České republice působí jak původní, transformované fondy, a tak fondy nového doplňkového penzijního spoření. Obě varianty důchodových fondů mají mnoho společného, ale taktéž se vyznačují výraznými rozdíly, které bych ráda krátce popsala.

Původní penzijní fondy mají několik výhod, které ovšem nejsou pro všechny jeho účastníky bonusem. Lépe, jde o jejich charakteristické znaky. V případě transformovaných fondů se jedná o tyto znaky: garance kladné nuly – penzijní fond garantuje výplatu všech vložených prostředků jeho účastníkem bez ohledu na jeho výsledky hospodaření. Účastník

transformovaného fondu má taktéž možnost využít tzv. výsluhovou penzi. Toto ustanovení penzijního plánu umožňuje klientovi provést, po 15 letech placení příspěvků, výběr naspořených finančních prostředků, a to až do výše 50 % celkové hodnoty penzijního účtu. Dalším charakteristickým prvkem je konzervativní investiční strategie. Penzijní společnosti tak musejí postupovat především z důvodu garance nezáporného zhodnocení a také v návaznosti na regulatorní zákonná omezení.

Na druhé straně stojí doplňkové penzijní spoření, které má následující charakteristické prvky. Jeho účastník má možnost volby investiční strategie od konzervativní až po plně dynamickou s potenciálem vyššího zhodnocení jeho příspěvků, než je tomu v případě transformovaných penzijních fondů. Nicméně garanci nezáporného zhodnocení již není ukotvena v penzijním plánu. Mezi další charakteristický prvek můžeme zařadit možnost sjednání smlouvy doplňkového penzijního spoření pro děti od nultého roku věku. Původní penzijní fondy toto neumožňovaly. Další nespornou výhodou je možnost čerpání tzv. předdůchodu. To je situace, ve které odchází daňový poplatník a účastník doplňkového penzijního spoření do předdůchodu (lze 3 až 5 let před řádným odchodem do starobního důchodu) a než mu vznikne nárok na řádný starobní důchod (placený státem), čerpá naspořené finanční prostředky právě ze svého doplňkového penzijního spoření.

V obecné rovině nelze jednoznačně říci jaká forma penzijního spoření je pro jeho účastníka vhodná. Jediným omezením je fakt, že „původní“ penzijní spoření již nelze v současné době sjednat. Klient má na výběr ze dvou možností: provést konverzi z tzv. transformovaného fondu na nové doplňkové penzijní spoření, či sjednání nové smlouvy. Z hlediska daňových výhod, o kterých budu psát na dále, není rozdíl mezi jednotlivými fondy, jak na straně účastníka, tak i jeho zaměstnavatele. Taktéž výše poskytované státní podpory je totožná.

2.2.1 Formy daňového zvýhodnění – individuální hrazení příspěvků

Každý daňový poplatník má možnost uzavřít individuální smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. (Dříve sjednávané penzijní připojištění již nelze sjednat) a čerpat tak daňové výhody, respektive snížit si danou část základu daně z příjmu o částku, kterou za daný kalendářní rok použil k zaplacení příspěvků na DPS.

V případě, kdy poplatník daně (účastník DPS) splnil všechny podmínky uvedené kapitole 2, v podkapitole 2.1 vzniká mu právo, nikoliv povinnost, v souladu s ustanovením § 15 odst. 6 zákona o dani z příjmu odečíst zaplacené pojistné za zdaňovací období na doplňkové penzijní spoření na základě sjednané pojistné smlouvy mezi účastníkem a penzijní společností, a to až do výše 24 tisíc Kč za kalendářní rok.

Daňové úlevy se ovšem, na rozdíl od soukromého životního pojištění, poskytují až od příspěvků v celkové výši nad 12 tisíc Kč za kalendářní rok. V případě, kdy jeho účastník chce čerpat maximální daňovou úsporu, musí celková výše jeho příspěvků činit 36 tisíc Kč za rok.

2.2.2 Formy daňového zvýhodnění – hrazení příspěvků zaměstnavatelem

Každý zaměstnavatel se sídlem a daňovým domicilem v České republice se může stát plátcem příspěvků na doplňkové penzijní spoření ve prospěch zaměstnance. Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření patří v České republice mezi oblíbené a hojně využívané formy firemních benefitů a odměn.

Zhodnocování zaslaných příspěvků na doplňkové penzijní spoření podléhá dani z příjmu, ovšem s odloženou platností. Ke stržení daně tak dochází až při tzv. dožití smlouvy. Respektive, při čerpání naspořených finančních prostředků. S výjimkou v případě, kdy jeho účastník zvolí výplatu formou pravidelné penze, v minimální délce trvání výplaty 3 let. V tomto případě je plnění osvobozeno od srážkové daně. Jak jsem již uvedla výše, zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé si mohou odečíst část zaplaceného pojistného ze základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických a právnických osob. Zaměstnavatel může takto přispět zaměstnanci až do úhrnné výše 50 tisíc Kč, přičemž tato částka je navíc osvobozena od placení zdravotního a sociálního pojištění. Další daňové zvýhodnění je uvedeno výše – odečet ze základu daně.

2.2.3 Obecné podmínky daňového zvýhodnění doplňkového penzijního spoření

Na závěr této kapitoly bych ráda přehledně zrekapitulovala obecné podmínky, které musí účastník i zaměstnavatel splnit proto, abych mohl čerpat veškeré státní podpory a zvýhodnění při placení příspěvků na doplňkové penzijní spoření

Výše maximální daňové úlevy se vypočítává z maximálního ročního příspěvku na DPS ve výši 36 tisíc Kč v případě zaměstnance za kalendářní rok. V případě, kdy zaměstnavatel platí příspěvky na doplňkové penzijní spoření, činí maximální částka, ze které se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, 50 tisíc Kč za kalendářní rok.

2.2.4 Praktický příklad daňového zvýhodnění včetně státní podpory

V ideálním případě, pokud účastník DPS bude chtít využít maximální daňové podpory státu (včetně státní podpory) musí jeho roční příspěvek činit 36 tisíc Kč.

Z toho 12 tisíc využije pro účely čerpání maximální státní podpory: 12 měsíců x 230 Kč = 2 760 Kč. Zbývajících 24 tisíc Kč použije pro odečet ze základu daně. Roční daňová úspora tak bude činit 15 % z 24 tisíc Kč, tj. 3 600 Kč.

Celková roční podpora státu, včetně státní podpory, tak pro účastníka DPS činí celkem 6 360 Kč.

Výše uvedené daňové úspory je samozřejmě vyšší než při placení příspěvků na soukromé životní pojištění, na které se nevztahuje přímá státní podpora. Z dlouhodobého hlediska se jedná o vhodnou formu doplňkové akumulace finančních prostředků pro pracující, kteří si tak mohou zabezpečit důstojnější stáří.

2.3 Shrnutí a závěry

V předchozích dvou podkapitolách jsem popsala možnosti daňových úlev a čerpání státních podpor na dva produkty důchodového systému: soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele a doplňkového penzijního spoření.

Výše daňové úlevy, respektive státní podpora, výše uvedených produktů není z mého pohledu dostatečná. Stát by měl více podporovat individuální akumulaci finančních prostředků jeho obyvatel, které primárně slouží k zajištění dostatečného životního komfortu po odchodu do důchodu. Aktuálně nevnímám v České republice snahy o systematické a komplexní řešení důchodové reformy jako takové. V minulosti byly určité snahy tuto problematiku řešit, ale vzhledem k politické nedohodě zůstalo jenom u slibů a pokusů (v případě tzv. druhého pilíře).

Tím, jak obecně stárne naše společnost a posunuje se hraniční věk průměrného dožití, je nutné se touto otázkou zabývat. Byly jsme svědky různých Bezděkových komisí a dalších poradních orgánů různých vlád. Ovšem, bez politického konsenzu nelze uspět a nastartovat tak důležitou reformu penzijního systému v České republice.

Aktuálně žijeme v době nejsilnější hospodářské konjunktury v dějinách naší země, je tedy nejvyšší čas zaměřit se na řešení problematiky penzí. Vlivem zvyšování mezd a růstu platů ve státní sféře dochází k plošnému bohatnutí společnosti, což by mělo doprovázet větší úspory jeho obyvatel, především pak na období důchodu. Dle statistik pojišťoven a penzijních společností se tak ale neděje. (Této problematice se budu věnovat v praktické části práce). Výše pravidelných příspěvků zůstává na velice nízké úrovni. Mnoho obyvatel si totiž ještě nepřipustilo, či připustit nechce, že individuální akumulace finančních prostředků bude hrát v následujících dekádách velice významnou roli. Ve své práci se často setkávám s osobami samostatně výdělečně činnými, kteří si ne zcela uvědomují jeden fakt. Výše jejich starobního důchodu se bude odvíjet od výše zaplacených příspěvků na sociální pojištění. Mnozí z nich se snaží v maximální možné míře tyto výdaje v průběhu aktivního života omezit. Mnoho živnostníků již dosáhlo důchodového věku a mají nárok na čerpání řádného státního důchodu. Mnozí jsou negativně překvapeni jeho výší. Pevně doufám, že větší část z úspor na sociálním pojištění a daních si OSVČ akumulují „mimo systém“.

Současná politika státu, respektive osvěta v problematice důchodového zabezpečení je velice slabá. Informovanost pracující veřejnosti, budoucích poživatelů starobního důchodu, je velice nízká. Mnozí spoluobčané spoléhají na historickou zkušenost při vyplácení starobních důchodů. Současná výše starobních důchodů je z dlouhodobého hlediska neudržitelná, respektive pro státní rozpočet neufinancovatelná. Schodek důchodového účtu se každým rokem nepatrně zvětšuje. V posledních dvou až třech letech není toto rozevírání nůžek patrně z důvodu výrazně posilující ekonomiky a růstu hrubého domácího produktu – státu výrazně rostou daňové příjmy. Tato situace se ale velice rychle obrátí v další očekávané ekonomické a finanční krizi. Velice snadno se tak ocitneme v situaci, kdy vybrané vz. vyplacené příspěvky budou ve výrazné nerovnováze, samozřejmě v neprospěch budoucích generací. Obecně se dá říci, že schodek důchodového účtu má dlouhodobě negativní trend. Pokud naši zákonodárci nenajdou konsensus napříč politickým spektrem, budeme svědky postupného rozpadu důchodového systému v naší zemi. Pouhé populistické zvyšování mandatorních výdajů států na platy ve státní sféře a zvyšování starobních důchodů situaci nezachrání. Je nutné provést kompletní revizi celého systému a učinit takové kroky, které povedou ke stabilizaci důchodového účtu. Především je ale nutné, o tomto veřejně mluvit a zbavit se tak dojmu, že se jedná o zveličování problému, či snad že vůbec neexistuje. Odpovědnost za tuto komunikaci je na našich volených zákonodárcích. Štěstí totiž přeje připraveným.

3 Zapojení podniků do důchodového systému v ČR

V praktické části této diplomové práce bych se ráda zaměřila a popsal konkrétní možnosti zapojení podnikatelských subjektů do důchodového systému v České republice. V první části provedu rekapitulaci a popis aktuálního stavu, včetně vývoje. V druhé části se budu věnovat penzijnímu připojištění a životnímu pojištění a na základě daňových úlev provedu srovnání. Dále uvedu přesný postup a možnosti účasti zaměstnavatelů, stejně jako konkrétní modelové příklady.

3.1 Historický vývoj po roce 1990

Za dob totalitního režimu, tj. před rokem 1989, bylo zapojení podniků do důchodového systému nulové. Všechny podnikatelské subjekty byly státními podniky, výhradně v rukou státu a jeho obyvatel. Tato forma vlastnictví tak vylučovala možnost, aby státní podniky přispívaly svým zaměstnancům na zvláštní penzijní účet, řekněme mimo systém. Tato situace se ovšem změnila až po sametové revoluci na sklonku roku 1989. Legislativní změny v 90. letech dvacátého století umožnily vznik penzijních společností a komerčních pojišťoven.

3.1.1 Vznik penzijních fondů

Po roce 1990 došlo k postupné privatizaci státních podniků v několika vlnách formou kupónové privatizace, tímto se otevřela možnost zapojení zaměstnavatelů, tak jako ji známe nyní, do sociální politiky státu. Konkrétně od roku 1994, kdy začal platit zákon č. 42/1994 Sb., zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, jenž nabyl účinnosti 21. 03. 1994. Cílem tohoto zákona byla podpora jednotlivců k odkládání části příjmu na důchodový věk. Hlavní motivace spočívala ve státním příspěvku, možnosti odečtu zaslaných příspěvků od základu daně a taktéž již zmíněná možnost daňově zvýhodněných příspěvků zaměstnavatele. Na základě výše uvedeného zákona vznikla v letech 1994 a 1995 převážná část penzijních fondů, z nichž většina funguje dodnes.

Na současném finančním trhu v České republice působí 8 penzijních společností. Mezi nejvýznamnější hráče na trhu, co se týče počtu klientů a objemu spravovaných vkladů, patří:

- Česká spořitelna – penzijní společnost a.s.
- Penzijní společnost České pojišťovny a.s.
- KB penzijní společnost a.s.
- ČSOB penzijní společnost a.s.
- NN Penzijní společnost a.s.

3.1.2 Vývoj soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele

Pojistný trh byl až do roku 1991 monopolizován Českou pojišťovnou. S účinností od 28. května 1991 vstoupil v platnost zákon č. 185/1991 zákon České národní rady a pojišťovnictví, který znamenal otevření trhu a vznik nových pojišťoven, respektive vstup zahraničních pojistitelů na tehdejší československý pojistný trh. Výše uvedený zákon upravoval jak podmínky pro podnikání v pojišťovnictví, tak i státní dozor.

Aktuálně na českém pojistném trhu působí desítky subjektů, které nabízejí soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele. Mezi hlavní hráče pojistného trh řadíme:

- Kooperativu pojišťovnu a.s., VIG
- Českou pojišťovnu a.s.
- Allianz pojišťovnu a.s.
- Generali pojišťovnu a.s.

Všechny výše uvedené subjekty mají ve svém produktovém portfoliu i produkty životního pojištění, které jsou vhodné k akumulaci peněžních prostředků na důchodový věk klienta, včetně možnosti příspěvku zaměstnavatele.

3.2 Přehled penzijních společností v ČR

V této podkapitole bych ráda uvedla přehled penzijních společností působících na českém trhu a jejich srovnání dle počtu účastníků a objemu spravovaných finančních prostředků. Důležité je uvést, že se budu zabývat pouze těmi společnostmi, které poskytují DPS – doplňkové penzijní spoření. Původní, transformované fondy penzijního připojištění nezohledňuji.

Všechny penzijní společnosti na českém trhu jsou sdruženy do APS, Asociace penzijních společností ČR. (viz. obrázek č. 3 níže). Stav k 01. 12. 2016

Obr. 2 Přehled penzijních společností v ČR



Zdroj: <https://www.apfcr.cz/clenove/>

3.2.1 Vybrané statistické údaje penzijních společností

Pro účely této diplomové práce jsem vybrala čtyři základní statistické údaje, jež jsou volně dostupné na Asociaci penzijních společností v České republice.

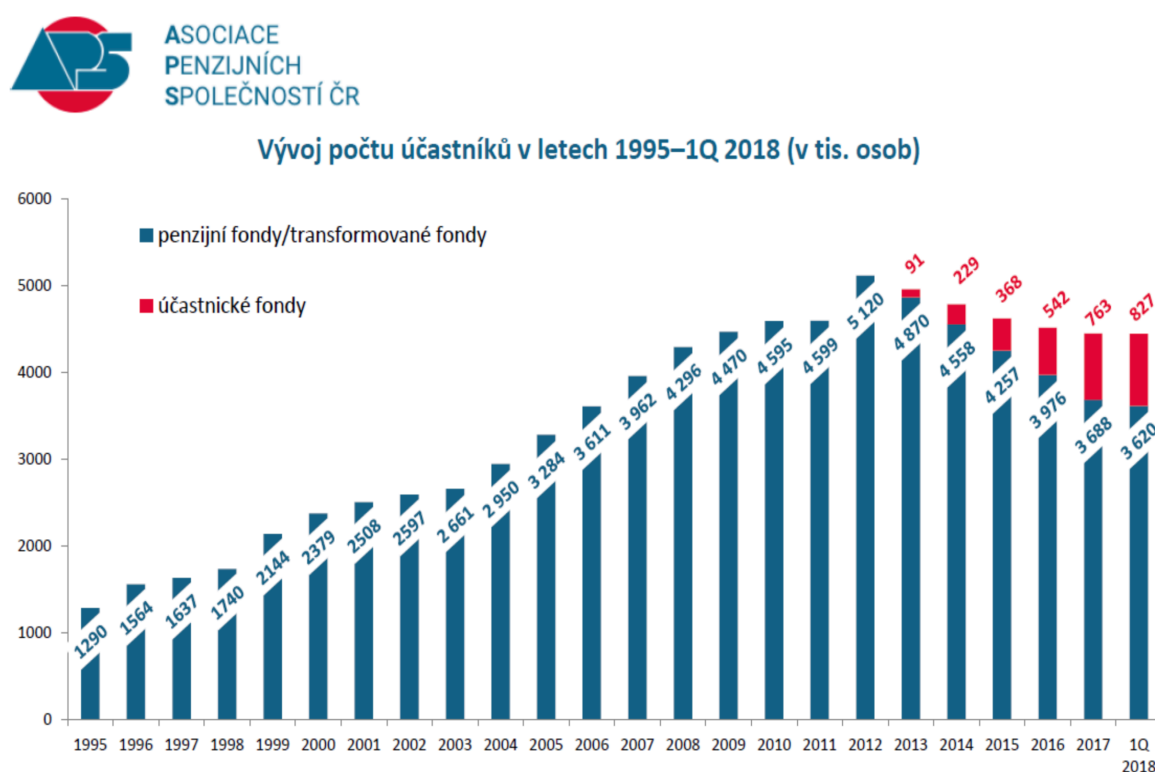
Čtyři základní statistické údaje trhu doplňkového penzijního spoření v ČR.

1. Vývoj počtu účastníků penzijního spoření v období 1995-2018
2. Vývoj objemu spravovaných finančních prostředků účastníků v letech 1995-2018
3. Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v penzijním spoření 1995-2018

4. Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v doplňkovém penzijním spoření v období let 2013-2018

Grafy na následujících stranách monitorují vývoj penzijního trhu v České republice od jeho vzniku v roce 1995 až do konce prvního kvartálu roku 2018.

Obr. 3 Vývoj počtu účastníků v letech 1995-1Q2018 (v tis. osob)



Zdroj: Webové stránky: dostupné na <https://www.apfcr.cz/grafy/>

Na grafu číslo tři můžeme vidět lineární nárůst účastníků penzijního spoření až do roku 2012, kdy trh dosáhl svého vrcholu. Právě na konci roku 2012 došlo k účinnosti legislativních změn a vznikly tak nové penzijní společnosti a s ním i „nový produkt“, doplňkové penzijní spoření. Původní penzijní fondy byly transformovány a naakumulované finanční prostředky spravují dál. Ovšem, nesmějí již přibírat nové účastníky. Všem jeho stávajícím účastníkům byly zachovány, mimo jiné, dva základní parametry produktu: možnost výsluhové penze po 15 letech a garance nezáporného zhodnocení.

K 1. lednu 2013 vznikly nové penzijní společnosti (viz. obrázek číslo 2 této práce), které se řídí jinými pravidly než původní penzijní společnosti. Tzv. přestup z transformovaného fondu do nového doplňkového penzijního spoření je otevřen všem účastníkům původního penzijního spoření. Vstup nových účastníků tak není nijak omezen.

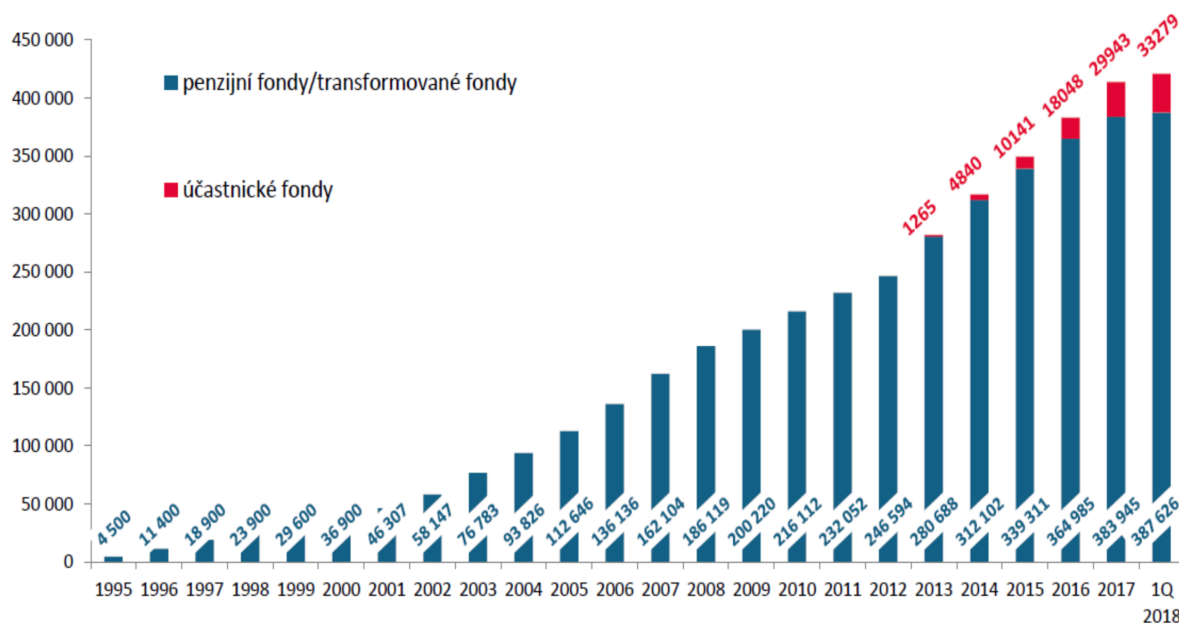
Z grafu lze dále vyčíst, že počet všech účastníků obou typů penzijního fondů mírně klesá, počínaje rokem 2013. Od tohoto roku můžeme pozorovat postupný úbytek účastníků. Důvodů může být mnoho, podle mého názoru se trh penzijního spoření v naší zemi dostal na svůj vrchol a noví účastníci odkládají vstup do systému na pozdější dobu. Dalším faktorem ovlivňujícím klesání růstu účastníků může být postupný odchod účastníků do starobní penze.

Klesající počet účastníků můžeme také přikládat větší otevřenosti finančního trhu v České republice. Oproti stavu před 15 či 20 lety mají aktivně pracující (potencionální účastníci DPS) výrazně širší produktové portfolio rozličných finančních produktů, pomocí nichž si mohou akumulovat finanční prostředky na svůj starobní důchod. Ráda bych uvedla alespoň ty základní: OPF (otevřené podílové fondy), ETF (Exchange Trade Funds), FOREX (Foreign Exchange), kryptoměny, drahé kovy a akciová portfolia.

Obr. 4 Vývoj objemu spravovaných finančních prostředků v letech 1995 - 1Q2018 (v mil. Kč)



Vývoj objemu spravovaných prostředků účastníků v letech 1995–1Q 2018 (v mil. Kč)



Zdroj: Webové stránky: dostupné na <https://www.apfcr.cz/grafy/>

Na výše uvedeném grafu dva můžeme pozorovat takřka ideální lineární růstovou křivku, která zobrazuje celkový objem spravovaných finančních prostředků všech penzijních společností podnikajících na českém trhu. Celkový objem finančních prostředků, na konci prvního kvartálu roku 2018, činil takřka 420 mld. Kč

Zajímavé je také srovnání objemu spravovaných finančních prostředků původními respektive, transformovanými fondy, versus účastnickými fondy. I přes svůj start v roce 2013 se doplňkové penzijní spoření netěší velké oblibě občanů – účastníků. Drtivá většina účastníků zůstává v původních, transformovaných fondech. Tento efekt přičítám několika okolnostem, které vedou účastníky k setrvání v původních fondech.

1. Konzervativnost – po zkušenostech z divokých 90 let dvacátého století odmítá drtivá většina účastníků transformovaných fondů tržní riziko, či ho nejsou ochotni podstoupit. Panují obavy z přílišného kolísání hodnoty investovaných prostředků.
2. Výsluhová penze – z vlastní pracovní zkušenosti mohu potvrdit, že pro některé

účastníky penzijního připojištění je vidina tzv. výsluhové penze po 15 letech spoření lákavá a chystají se jí využít. I proto došlo, v posledních měsících roku 2012, k živelnému zakládání smluv původního penzijního spoření.

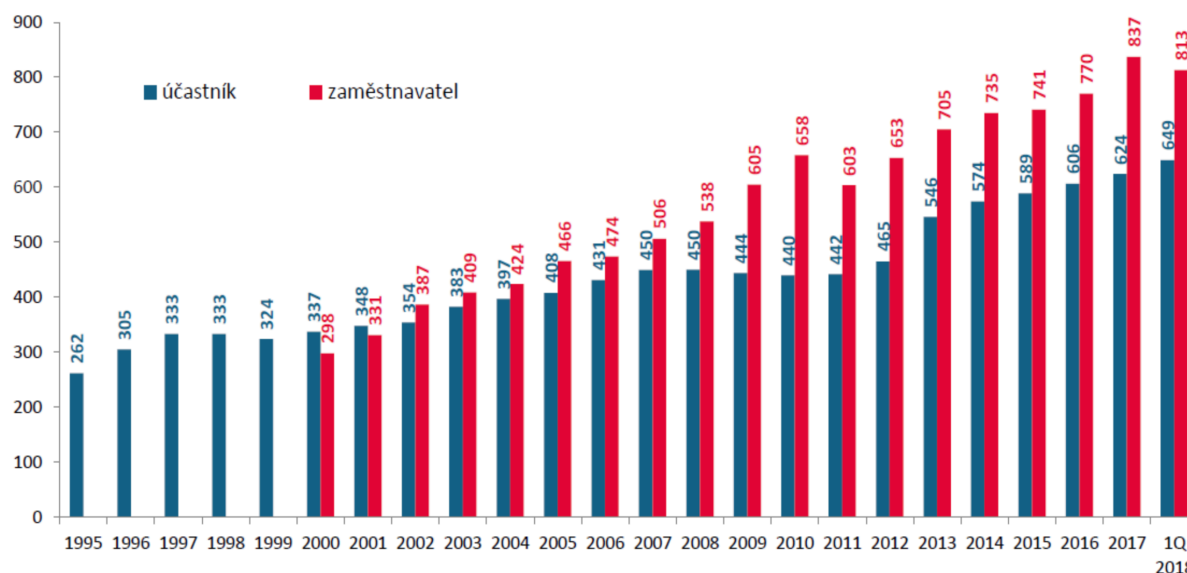
3. Nízká odměna za zprostředkování – spolu se zákonnou úpravou doplňkového penzijního spoření byla legislativou taktéž omezena maximální možnost, jenž mohla penzijní společnost vyplatit zprostředkovateli na sjednání smlouvy o doplňkovém penzijním spoření. Šlo o zlomek odměny, kterou zprostředkovatel inkasoval při sjednání původního penzijního spoření. Proto se drtivá většina subjektů činných ve zprostředkování finančních služeb a produktů zaměřila na jiný segment trhu. Později byla odměna navýšena, nicméně to nemá velký vliv na sjednávání DPS, jak je patrné z obrázku číslo 3.

Obr. 5 Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v penzijním připojištění v letech 1995-1Q2018 (v Kč)



ASOCIACE
PENZIJNÍCH
SPOLEČNOSTÍ ČR

Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v letech 1995– 1Q 2018 v PP (v Kč)

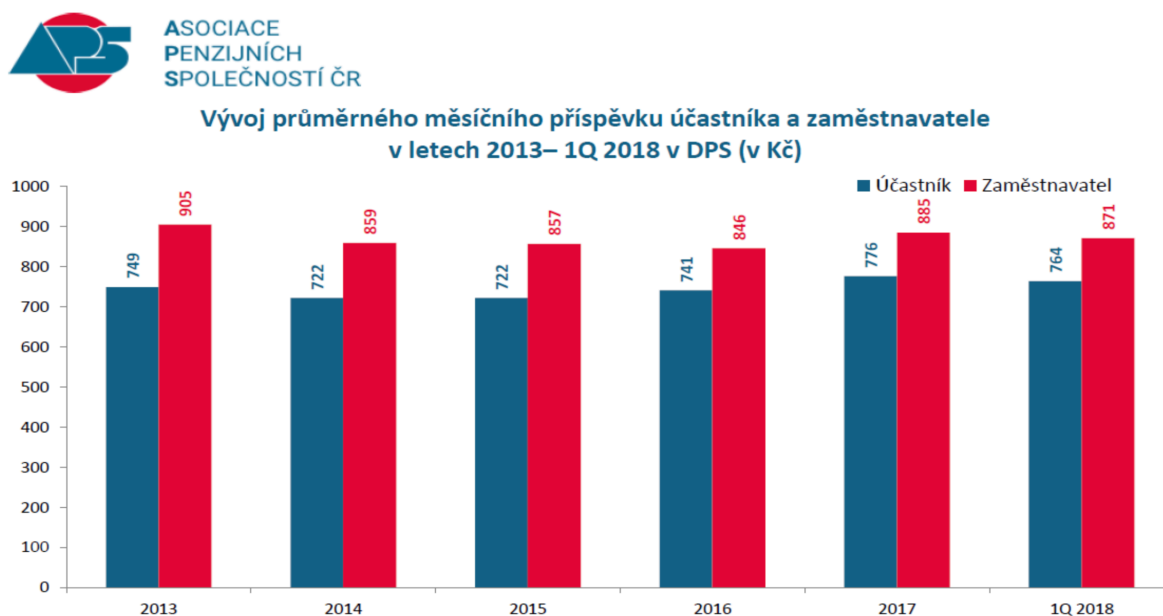


Zdroj: Webové stránky: dostupné na <https://www.apfcr.cz/grafy/>

Počáteční průměrná měsíční výše příspěvku účastníka penzijního spoření činila v roce 1995 262 Kč měsíčně. Na konci prvního čtvrtletí roku 2018 činí tato výše pouhých 649 Kč. Jedná se tak o pouhých cca 250 % růst příspěvku, což nekoreluje s nárůstem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, která ve stejném období vykazala nárůst o cca 364 %. Nicméně korelaci mezi průměrnou mzdou v národním hospodářství a průměrným měsíčním příspěvkem účastníka můžeme pozorovat v letech 2000 až 2007, tedy v letech velkého hospodářského růstu ekonomiky ČR před finanční krizí, která vypukla v roce 2008. V krizových letech 2008–2012 došlo ke zmrazení příspěvku účastníka na hladině okolo 440 Kč. Teprve až v roce 2013 došlo k dalšímu růstu příspěvku účastníka. Současná výše průměrného měsíčního příspěvku účastníka tak činí cca 650 Kč.

Oproti příspěvku účastníka bych ráda porovnála příspěvek zaměstnavatele, který také roste lineárně již od roku 1995 s drobným výkyvem v krizových letech 2010-2012. Na obrázku číslo 5 můžeme pozorovat přesnou korelaci s příspěvkem účastníka, především v letech 2012-2018. Průměrná výše příspěvku zaměstnavatele vzrostla, mezi lety 2012-2018, přesně o 180 Kč, a průměrná výše příspěvku účastníka o 184 Kč.

Obr. 6 Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele v doplňkovém penzijním spoření v letech 2013-1Q2018 (v Kč)



Zdroj: Webové stránky: dostupné na <https://www.apfcr.cz/grafy/>

Jak jsem již uvedla, doplňkové penzijní spoření vzniklo teprve v roce 2013, tedy v době počínajícího hospodářského růstu, kterého jsme svědky v posledních letech. Nicméně překotný hospodářský růst národního hospodářství nekoresponduje s výši příspěvků účastníka ani zaměstnavatele. Z grafu výše je patrné, že výše obou příspěvků je v roce 2018 stejná jako byla v roce 2013, kdy DPS vznikalo. Přičemž příspěvek v transformovaných fondech vykazuje, v předmětných letech, nárůst. Jak na straně účastníků, tak i zaměstnavatelů. Nabízí se tak otázka, proč tomu tak je. Ráda bych níže uvedla několik aspektů, které vysvětlují tuto anomálii.

- Věk účastníků – průměrný věk účastníků je v DPS nižší než v transformovaných fondech. Tudíž můžeme říci, že na startu pracovní kariéry si mladí uvědomují důležitost akumulace finančních prostředků na důchod. Ovšem výdaje na pořízení bydlení či založení rodiny jsou velké, proto odkládají navýšení příspěvku na DPS na pozdější dobu.
- Růst mezd – postupem času, jak roste průměrná měsíční mzda v národním hospodářství mělo by docházet i k pravidelné valorizaci měsíčních příspěvků na DPS. Toto se ovšem na našem trhu neděje. Finanční gramotnost naší populace není vysoká, proto si drtivá většina účastníků DPS neuvědomuje nutnost pravidelné valorizace svých příspěvků na roční bázi. Při vstupu do doplňkového penzijního spoření jim finanční poradci, mimo jiné, ukazují, co to je průměrování ceny při nákupu podílových jednotek, je tudíž jedno, v jaké fázi se trh nalézá. Toto pravidlo může fungovat pouze za předpokladu, že dochází k roční valorizaci příspěvků účastníka o cca 10 %. V opačném případě se efekt průměrování nákupní ceny po několika letech vytrácí.
- Zaměstnanecké benefity vs. růst mezd – dle výzkumů různých renomovaných finančních institucí stále většina pracujících Čechů upřednostňuje přímý nárůst své mzdy v neprospěch zaměstnaneckých benefitů. Pro příklad, většina pracujících si raději nechá přidat do své hrubé mzdy 1 000 Kč, než aby využila příspěvku od svého zaměstnavatele ve výši 2 000 Kč (nezdaněných) do DPS. Jedná se o takzvaný efekt odložené spotřeby, kdy většina pracujících raději peníze utratí, či navýší svůj příspěvek na DPS. Takovýto krok ovšem nedává z daňového hlediska smysl.

3.2.2 Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění a transformovaných fondů v letech 1995-2012, respektive od roku 2013

V tabulce níže je uveden přehled zhodnocení jednotlivých penzijních fondů od roku 1995 do roku 2012. Jak jsem již uvedla, s platností od 1. 1. 2013 došlo k jejich transformaci, proto jsou data v samostatné tabulce.

Transformované penzijní fondy mají i nadále striktně vymezenou investiční strategii od regulátora trhu. Finanční prostředky účastníků tak nesmí, mimo jiné, zhodnocovat v tržních fondech. Musejí tak spoléhat na státní dluhopisy s vysokým ratingem, pokladniční poukázky a další velmi konzervativní metody investování. Toto omezení se především váže na garanci tzv. nezáporné nuly, tj. penzijní společnost garantuje svým účastníkům, že hodnota jejich prostředků nesmí klesnout pod souhrnnou hodnotu všech zaslaných příspěvků.

Z tabulky je patrné, že v posledních letech dochází k výrazným propadům ve zhodnocení, napříč všemi penzijními společnostmi na českém trhu. Tento jev se váže k omezené možnosti investování prostředků účastníků. V návaznosti na pohyb úrokových sazeb centrální banky směrem dolů v posledních letech dochází s jistou setrvačností i k poklesu zhodnocení penzijních fondů. Tento jev lze vysvětlit jednoduše. Penzijní společnosti měly v předchozích letech nakoupeny státní dluhopisy, které byly úročeny vyšší sazbou než nově vydávané. Postupem času dochází ke splacení státních dluhopisů a společnosti jsou nuceny je nahradit novými, které ovšem mají nižší výnos. Proto můžeme, takřka s jistotou říci, že zhodnocení transformovaných fondů se i v následujících letech bude pohybovat hluboko pod hranicí inflace.

Tab. 4 Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění a transformovaných fondů v letech 1995-2012, respektive od roku 2013



ZHODNOCENÍ PROSTŘEDKŮ ÚČASTNÍKŮ
penzijního připojištění v penzijních (1995 až 2012) a transformovaných (od 2013) fondech v %

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

Název penzijního fondu	2010	2011	2012
AEGON Penzijní fond, a.s.	2,11	1,6	2,21
Allianz penzijní fond, a.s.	3,0	2,69	1,85
AXA penzijní fond, a.s.	1,47	1,47	1,23
ČSOB Penzijní fond Stabilita, a.s.	1,49	1,71	1,84
Generali penzijní fond, a.s.	2,1	0,3	1,2
ING Penzijní fond, a.s.	2,1	2,1	1,75
Penzijní fond České pojišťovny, a.s.	2,0	1,5	2,2
Penzijní fond České spořitelny, a.s.	2,34	2,07	1,63
Penzijní fond Komerční banky, a.s.	2,23	2,0	1,58

Název penzijní společnosti	2013	2014	2015	2016	2017
Conseq PS, a.s.(dříve AEGON)	2,17	0,7	0,4	0,47	0,16
Allianz penzijní společnost, a.s.	1,6	1,64	1,38	1,03	0,41
AXA penzijní společnost, a.s.	2,29	1,46	1,1	1,025	0,76
ČSOB Penzijní společnost, a.s.	1,7	1,4	1,2	0,7	0,63
PS České pojišťovny, a.s. (vč. Generali PS)	2,1	1,7	1,40	0,94	0,84
NN Penzijní společnost, a.s. (dříve ING)	1,41	1,13	0,88	0,66	0,69
Česká spořitelna - penzijní společnost, a.s.	1,3	1,42	0,85	0,68	0,51
KB Penzijní společnost, a.s.	1,44	1,35	1,16	0,66	0,49

Zdroj: Webové stránky: dostupné na https://www.apfer.cz/wpcontent/uploads/2018/05/Zhodnocen%C3%AD-PF_TF.pdf

3.2.3 Zhodnocení účastnických fondů DPS v % v letech 2013-2017

V porovnání s transformovanými fondy, viz. předchozí podkapitola 3.2.2., můžeme pozorovat výrazný nárůst zhodnocení v nových účastnických fondech, jež obsahuje tabulka číslo 5. Tento efekt lze přičíst legislativně neomezené možnosti investiční strategie. Každá jednotlivá penzijní společnost si může zvolit libovolně dynamickou, či naopak konzervativní tržní strategii, pomocí níž budou spravovat prostředky účastníků.

Účastnický fond je souborem aktiv, která náleží účastníkům doplňkového penzijního spoření a dalším osobám, na které přešlo právo vyplacení prostředků účastníka, a to v poměru podle počtu penzijních jednotek.¹⁴

¹⁴ CIPRA, Tomáš. Penze – kvantitativní přístup 1. vydání. Praha: Ekopress, s.r.o., 2012. s. 371 ISBN 978-80-86929-87-3

V obecné rovině lze říci, že každá penzijní společnost nabízí 3 základní typy investičních fondů/strategií: konzervativní, vyvážená a dynamická strategie. Výsledky zhodnocení se tak výrazně liší. Nicméně, fondy mají zatím krátkou historii, proto predikce budoucích výsledků je v tuto chvíli zcela irelevantní.

Tab. 5 Zhodnocení účastnických fondů DPS v % v letech 2013-2017

ZHODNOCENÍ ÚČASTNICKÝCH FONDŮ v %

		OD ZALOŽENÍ	2017	2016	2015	2014	2013
ALLIANZ PS	PKF	2,28	-1,63	-0,04	1,22	1,31	1,44
	Vyvážený ÚF	8,71	-0,72	2,21	3,18	2,12	1,67
	Dynamický ÚF	16,00	4,07	1,51	4,98	2,78	1,76
AXA PS	PKF	2,37	-1,38	0,02	0,59	2,67	0,49
	Dluhopisový ÚF	2,99	-1,33	0,43	-0,23	3,61	0,54
	Vyvážený ÚF ***)	12,21	-0,1	4,48	2,02	n/a	n/a
Conseq PS	PKF	1,71	-0,90	0,09	0,51	1,39	0,69
	Dluhopisový ÚF	9,83	-1,04	1,61	0,60	5,00	3,40
	Globální akciový ÚF	64,02	9,96	10,81	-0,08	12,71	19,53
ČS PS	PKF	1,6	-0,62	-0,05	0,50	1,34	0,44
	Vyvážený ÚF	13,8	3,7	5,17	-0,23	4,11	0,41
	Dynamický ÚF	23,3	8,2	7,42	-1,04	7,02	0,17
	Etický ÚF **)	1	1	n/a	n/a	n/a	n/a
ČSOB PS	PKF	4,06	-0,94	0,00	1,35	2,68	0,94
	Vyvážený ÚF	14,51	2,63	3,11	3,55	3,77	0,70
	Dynamický ÚF	24,44	5,53	5,36	7,66	3,28	0,66
	Garantovaný ÚF	1,72	-1,41	-0,47	0,87	1,65	1,10
NN PS	PKF	0,28	-1,93	0,21	1,15	0,61	0,27
	Růstový ÚF *)	10,32	14,04	9,35	-11,53	n/a	n/a
	Spořicí (Vyvážený) ÚF *****)	0,92	-0,99	2,44	-0,50	n/a	n/a
KB PS	PKF	0,31	-1,57	-0,15	0,36	1,33	0,36
	Vyvážený ÚF	8,46	2,90	-0,84	1,57	3,54	1,07
	Dynamický ÚF	19,09	7,51	0,87	1,60	5,81	2,16
	Spořicí ÚF *****)	-0,59	-1,39	0,45	0,02	n/a	n/a
PS ČP	PKF	3,90	-0,30	-0,14	0,97	0,87	2,46
	Spořicí ÚF	7,50	0,00	0,80	1,17	2,42	2,94
	Vyvážený ÚF	15,00	4,10	3,48	0,54	2,45	3,60
	Dynamický ÚF	21,00	8,20	6,36	-0,32	1,84	3,53

*) fond funguje od 3/2015

**) fond funguje od 11/2017, výnos za 2017 byl zajištěn dotací od penzijní spol.

***) fond funguje od 1/2015, je nástupcem zrušeného smíšeného fondu AXA, jeho výnos je započítán

****) fond funguje od 11/2014

*****) fond funguje od 8/2015

Zdroj: Webové stránky: dostupné na

https://www.apfcr.cz/wpcontent/uploads/2018/05/Zhodnocen%C3%AD-PF_TF.pdf

3.2.4 Shrnutí a závěry ze současného penzijního trhu v ČR

Aktuální trh penzijního spoření je již plně saturován a dá se říci, že dosáhl svého přirozeného vrcholu, co se týče počtu účastníků, jak v transformovaných fondech, tak fondech doplňkového penzijního spoření.

Každý občan má možnost stát se dobrovolným klientem některé z penzijních společností, které podnikají na českém trhu. Ovšem, s výběrem konkrétního produktu nemá moc možností. Aktuálně může vstoupit pouze do fondu doplňkového penzijního spoření, ve kterém si může zvolit z nabízených investičních strategií, včetně ryze tržních akciových fondů. Svým měsíčním příspěvkem může ovlivnit výši státní podpory a taktéž může využít možnosti odečtu zaplacených příspěvků od základu daně při ročním zúčtování. Obecně se dá říci, že jednotlivé fondy penzijních společností se liší pouze svojí investiční strategií a zhodnocením v uplynulých letech. Nicméně, fondy fungují teprve od roku 2013 a mají tak krátkou historii pro predikci budoucího vývoje. rozdíly mezi zhodnocením jsou.

Výše vstupních poplatků, i za obhospodařování portfolia, je zákonem zastropována. Liší se pouze ve formě zvoleného investičního fondů, respektive jeho strategií (viz. podkapitola 3.2.3). Potencionální účastník tak předem ví, kolik procent ze zaslaných příspěvků, penzijní společnost použije na úhradu svých nákladů. Pokud bychom poplatky v DPS porovnali s „normálními“ tržními fondy, zjistíme, že se jedná o levnou formu kolektivního investování.

Lze jenom těžko říci kam se bude trh penzijního spoření ubírat v následujících letech. Očekávám především vývoj v příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance. Předpokládám, že společně s růstem národního hospodářství dojde i k nárůstu průměrného příspěvku. Do jaké míry se toto stane, lze v tuto chvíli, jenom odhadovat.

3.3 Životní pojištění v České republice

V předchozí kapitole jsem se věnovala penzijním společnostem a jejich penzijním fondům v České republice. Penzijní společnosti umožňují svým klientům dlouhodobou akumulaci finančních prostředků s cílováním na důchodový věk. Stejně tak i pojišťovny nabízí dlouhodobé zhodnocení finančních prostředků, i u nich lze čerpat daňové výhody a bonusy, tak jako v případě penzijního připojištění respektive, doplňkového penzijního spoření.

Aktuálně působí na českém pojistném trhu více než 25 pojistitelů, pojišťoven. Drtivá většina z nich má ve svém produktovém portfoliu i životní pojištění, konkrétně soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele. Mezi největší hráče řadíme: Kooperativu pojišťovnu, a.s., VIG, Českou pojišťovnu a.s., a Allianz pojišťovnu a.s.

V následujících podkapitolách vysvětlím, co se skrývá za produktem soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele.

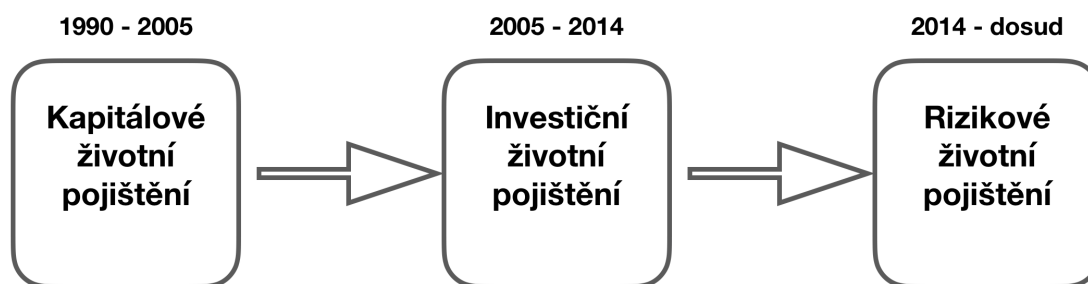
3.3.1 Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele v ČR

Jak jsem uvedla na začátku kapitoly číslo 3 této práce. Životní pojištění, tak jako ho známe v dnešní moderní podobě, vzniklo po uvolnění trhu v devadesátých letech 20. století. Za tu dobu prodělal produkt životního pojištění překotný vývoj. Pojišťovny byly, jsou a budou nuceny reagovat na měnící se potřeby trhu a přání svých klientů. Každá pojišťovna jde svou vlastní cestou, nicméně, drtivá většina produktových parametrů musí být stejná, aby byly dodrženy zákonné podmínky a pojišťovna tak zůstala konkurenceschopnou – tj. všechny pojišťovny zaručují, po splnění podmínek, u produktů životního pojištění odečet ze základu daně.

3.3.2 Základní produkty soukromého životního pojištění a jejich vývoj

Obecný vývoj životního pojištění, z hlediska typů pojistných produktů, po roce 1990 v České republice můžeme jednoduše znázornit na následujícím obrázku.

Obr. 7 Vývoj životního pojištění v České republice



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek výše ukazuje zjednodušený vývoj soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele na českém pojistném trhu po roce 1990. Princip fungování kapitálového/důchodového životního pojištění byl jednoduchý. Klient si s pojišťovnou, při založení smlouvy, sjednal tzv. pojistnou částku na dožití (samozřejmě do pojištění šlo sjednat i pojistná rizika jako je úraz, nemoc...) a dobu trvání smlouvy. V té době většinou do 60 let věku klienta. Na základě pojistné matematiky pojišťovna vypočetla měsíční pojistné, které klient pravidelně platil. Pojistné, jenž bylo pojišťovnou určené na tvorbu kapitálové hodnoty pojištění bylo úročeno tzv. technickou úrokovou mírou, jejíž výši stanovoval regulátor, respektive její maximální možnou výši. Další zhodnocení prostředků se klient mohl dočkat v případě, kdy mu pojišťovna přiznala podíl na zisku ze svého hospodaření. Na konci pojistné doby tak klient obdržel aktuální výši svého účtu: sjednaná pojistná částka + případný podíl na zisku z hospodaření pojišťovny.

Původní kapitálové životní pojištění bylo pro klienty do jisté míry nesrozumitelné z hlediska poplatkové struktury. Pouze pojišťovna věděla, jaká část se zaplaceného pojistného je skutečně akumulována a zhodnocována technickou úrokovou mírou. Ceníky pojišťoven neexistovaly, bylo tak velice obtížné zjistit jednotlivé poplatky, jak za pojistná rizika, tak i za ostatní úkony, mezi, než můžeme počítat i počáteční poplatek za založení smlouvy. Odborná i laická veřejnost volala po změnách a větší přehlednosti pojistných produktů životního pojištění.

Již v prvních letech po roce 2000 začaly pojišťovny připravovat náhradu zastaralých životních produktů kapitálového a důchodového pojištění. Drtivá většina z nich se vydala formou kombinace produktů. Tak vzniklo investiční životní pojištění. V době jeho vzniku

se jednalo o velice moderní produkt. Jako první přinesl postupné možnosti plošných změn v pojistných smlouvách (přidávání dalších rizik, změna výše pojistného atd.). Taktéž bylo možno pojistit více osob na jedné pojistné smlouvě. Došlo k zřehlednění poplatkové struktury produktu. Klient byl schopen, do jisté míry, určit v jakém poměru je jím zasílané pojistné rozdělováno: na krytí sjednaných rizik a na investiční složku. Ačkoli se jednalo o moderní produkt, byl a je do dnešních dnů, mnohými právem zatracován. Přehlednost a flexibilita pojištění sebou nesla, mimo jiné, také výrazně vysoké vstupní náklady při založení smlouvy. Pojištění bylo zatíženo i dalšími poplatky: za vedení účtu, rozdíl mezi nákupní a prodejní cenou podílových jednotek, management fee atd.

Nejmodernějším a prozatím posledním produktem soukromého životního pojištění je rizikové životní pojištění. Toto je českými pojišťovny v zásadě sjednáváno ve dvou variantách

- rizikové pojištění – obsahuje pouze krytí rizik
- rizikové pojištění s tvorbou kapitálové hodnoty

Můžeme říci, že rizikové životní pojištění vzniklo evolucí investičního životního pojištění. Základní princip je jednoduchý: klient je pojištěn a zároveň se může rozhodnout pro tvorbu kapitálové hodnoty, jejíž tvorba může být výrazně podpořena příspěvkem jeho zaměstnavatele.

Kapitálovou hodnotu pojištění tvoří součet zaplaceného pojistného jak pojistníkem, tak i jeho zaměstnavatelem. Celé pojistné (vyjma pojistného na rizika) je tak investováno do tržních fondů. Každá z pojišťoven má ve svém portfoliu mnoho fondů různého zaměření, od konzervativních po dynamické. U mnohých si také klient může zvolit tzv. alternativní fondy: spoření do zlata či komoditní fondy. Chtěla bych upozornit, že v drtivé většině případů se jedná o fondy fondů, ať vlastní, či od dceřiné společnosti. Ve velkém jsou také zastoupeny fondy třetích stran.

Poplatková struktura, respektive skutečná výše poplatků, je výrazně zjednodušena, pojišťovny nabízejí klientům přehledné ceníky poplatků. Celková nákladovost se tak výrazně snížila. U některých produktů životního pojištění došlo ke snížení poplatků až na úroveň přímých investic do OPF – otevřených podílových fondů.

3.3.3 Shrnutí produktů soukromého životního pojištění

Investiční a rizikové životní pojištění s tvorbou kapitálové hodnoty, na rozdíl od kapitálového či důchodového pojištění, nezaručují (ze své tržní podstaty) kladné zhodnocení vložených finančních prostředků. Na druhou stranu je nutné říci, že obecně nabízejí větší potenciál růstu v čase. Riziko ztráty hodnoty investice, zejména pro mladé klienty, kteří mají investiční horizont 20 a více let, se rovná nule. U některých pojistitelů má klient možnost zvolit si konzervativní investiční strategii ve formě garantovaných fondů.

Prodej kapitálového životního pojištění již skončil, pojišťovny však i nadále evidují stovky tisíc smluv tohoto typu. Nutno říci, že mnohé staré smlouvy, především z let 1995–2002 obsahují vysokou technickou úrokovou míru. Ve své pracovní praxi se, sice výjimečně, ale ještě stále setkávám s klienty, kteří mají garantovanou úrokovou míru ve výši 4,5 - 6 %, což je v dobách nízkých úrokových sazeb velice slušné. Pojišťovny jsou si toho vědomy, proto omezily, či úplně vyloučily možnost navyšování pojistného na starých sazbách kapitálového životního pojištění.

Nelze jednoznačně říci, jaký produkt by měl klient, popřípadě podnik, zvolit, aby dosáhl co největší efektivity. V intencích životního pojištění jsou si všechny produkty před daňovým zákonem rovny. Na všechny tak lze čerpat daňové úlevy, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

3.4 Vybrané statistické údaje životního pojištění

V této podkapitole bych ráda okomentovala vybrané statistické údaje soukromého životního pojištění. Data, která budu prezentovat, pocházejí od jednoho z největších pojišťovacích domů v České republice, od Kooperativy pojišťovny a.s. na základě mého výzkumu.

3.4.1 Počet aktivních pojistných smluv životního pojištění

V tabulce číslo 6 níže je uveden přehled evidovaných živých smluv soukromého životního pojištění, které splňují podmínky pro daňové zvýhodnění, respektive pro daňový odpočet na

straně klienta – pojistníka. Zdali je ve smlouvě sjednán příspěvek zaměstnavatele tabulka nezohledňuje.

Tab. 6 Počet aktivních pojistných smluv životního pojištění

rok počátku	důchodové	investiční	kapitálové	ostatní	Celkový součet
1992				1	1
1993				2	2
1994				15	15
1995	126			145	271
1996	358			1 408	1 766
1997	864			4 944	5 808
1998	1 163			7 454	8 617
1999	1 778			7 524	9 302
2000	4 477			11 398	15 875
2001	9 039			13 462	22 501
2002	13 205	13		10 932	24 150
2003	30 187	3		8 323	38 513
2004	23 704	6		5 146	28 856
2005	15 561	153		5 009	20 723
2006	11 394	2 653		2 735	16 782
2007	9 684	7 757		1 439	18 880
2008	7 131	8 425		1 174	16 730
2009	7 349	6 623		1 227	15 199
2010	3 017	32 364		607	35 988
2011	2 645	50 676		410	53 731
2012	2 129	56 959		340	59 428
2013	641	57 764		159	58 564
2014	327	53 363		172	53 862
2015	535	58 030		119	58 684
2016	4 535	59 347		23	63 905
2017	11 494	46 396		22	57 912
2018	2 813	13 415		1	16 229
Celkový součet	164 156	453 947		84 174	17 702 294

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky výše je patrné, že pojišťovna Kooperativa eviduje více než 702 tisíc kusů pojistných smluv životního pojištění, které splňují podmínky pro uplatnění daňového odpočtu. Jak jsem uvedla v předchozích kapitolách. V tabulce je zřetelně vidět vývoj životního pojištění od jeho původní kapitálové a důchodové verze s postupnou inklinací k investičnímu životnímu pojištění. Tento zlom nastal mezi lety 2006-2008. Od té doby je jasná převaha investičního životního pojištění. Přičemž tento trend ještě neskončil.

Pojišťovna také eviduje desítky tisíc smluv starších 15 a více let. Tyto jsou výhradně zastoupeny důchodovým a kapitálovým životním pojištěním. Více než 10 tisíc ks. smluv je více než 20 let starých. Jak jsem již uvedla, tyto staré kapitálové smlouvy mají výhodu ve

vysoké technické úrokové míře. V čase těchto smluv bude logicky ubývat, tak jak pojistníci budou odcházet do řádného důchodu, či skončí pojistná doba, která většinou byla do 60 let věku klienta.

3.4.2 Průměrná výše pojistného na aktivních smlouvách dle věku a produktu

Tabulka níže podává přehled živých pojistných smluv dle věkových kategorií a typů pojistných produktů.

Z tabulky je patrné, že nejvyšší průměrné pojistné je ve věkové kategorii 61–65 let, přičemž průměr na pojistnou smlouvu činí 15 451 Kč včetně příspěvku zaměstnavatele. Druhé nejvyšší průměrné pojistné můžeme pozorovat ve věkové kategorii nejmladších klientů, tj. do 30 let včetně. Nejnižší průměrné pojistné vykazuje skupina 31-50 let. Rozdíly v průměrné pojistném jsou, vyjma kategorie 61-65 let, velice vyrovnané.

Pokud porovnáme rozdíl obou pohlaví, výše průměrného příspěvku je vyšší u žen, o více než 1 000 Kč. A to napříč věkovými kategoriemi. Největší rozdíl můžeme pozorovat v kategorii 61-65 let, kdy rozdíl činí více než 6 000 Kč za kalendářní rok.

Tab. 7 Průměrná výše pojistného dle věku a produktu – průměrné roční pojistné

Průměr z roční pojistné	Popisky sloupců		
Popisky řádků	M	Z	Celkový součet
0 - 30 let	12 671 Kč	15 106 Kč	13 407 Kč
důchodový	7 515 Kč	9 392 Kč	8 019 Kč
kapitálový	9 076 Kč	10 027 Kč	9 335 Kč
31 - 50 let	12 759 Kč	13 636 Kč	13 072 Kč
důchodový	9 217 Kč	9 792 Kč	9 426 Kč
investiční	15 276 Kč	16 209 Kč	15 616 Kč
kapitálový	8 485 Kč	8 362 Kč	8 448 Kč
51 - 60 let	12 920 Kč	13 691 Kč	13 230 Kč
důchodový	10 367 Kč	11 477 Kč	10 829 Kč
investiční	16 012 Kč	16 670 Kč	16 274 Kč
kapitálový	9 049 Kč	9 391 Kč	9 177 Kč
61 - 65 let	14 045 Kč	20 091 Kč	15 451 Kč
důchodový	12 402 Kč	14 234 Kč	12 816 Kč
investiční	16 157 Kč	25 891 Kč	18 523 Kč
kapitálový	9 633 Kč	9 192 Kč	9 544 Kč
Celkový součet	12 890 Kč	13 977 Kč	13 281 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Na první pohled se dá říci, že průměrné pojistné, napříč věkovými kategoriemi, je vysoké, opak je ale pravdou. Dle mého názoru jediná přiměřená hladina průměrného pojistného je ve věkové kategorii 61-65 let. Tito se již připravují na odchod do důchodu a akumulují poslední finanční prostředky. Naopak kategorie 31-50 let má velice nízké průměrné pojistné. U této kategorie se očekává výrazný pokles výše vypláceného starobního důchodu. Tyto dopady jsem popsala v teoretické části práce.

Kategorii 31-50 let proto považuji za nejohroženější budoucí důchodce. Je nutné, aby pravidelně navyšovali své měsíční platby (viz. podkapitola 3.2.1 o průměrování nákladů), případně vyjednali se svým zaměstnavatelem navýšení příspěvku na soukromé životní pojištění.

Průměrné pojistné v kategorii 0-30 let je do jisté míry překvapující. Jeho průměrná výše přesahuje průměr kategorií 30-50 let i 51-60 let. Mladí lidé si v té době pořizují vlastní

bydlení či zakládají své rodiny. Dle všech předpokladů to vypadá, že mladá generace si více než dobře uvědomuje, že se musí na svůj důchod zajistit sami. Až tato generace mladých půjde po 30-35 letech aktivní práce do důchodu tak jeho státní výše bude činit dnešní existenční minimum.

Moje pracovní praxe koreluje se statistickými údaji ve věkové kategorii do 30 let. Mladí lidé stále více tlačí na své zaměstnavatele formou navyšujících se příspěvků na jejich soukromá životní pojištění. Vidím zde velký posun oproti starší generaci, pro kterou je prioritou maximalizovat čistý měsíční příjem na úkor budoucí spotřeby.

3.4.3 Složení výše průměrného pojistného na aktivních smlouvách

Tabulka níže znázorňuje rozložení pojistného na soukromé životní pojištění v poměru, ve které ho platí zaměstnanec a zaměstnavatel, včetně pohlaví a věkového složení.

Tab. 8 Složení výše průměrného ročního pojistného na SŽP

Popisky řádků	Průměr z roční příspěvek pojistníka	Průměr z roční příspěvek zaměstnavatele
0 - 30 let	2 742 Kč	10 665 Kč
M	2 174 Kč	10 497 Kč
Z	4 055 Kč	11 052 Kč
31 - 50 let	2 628 Kč	10 444 Kč
M	2 260 Kč	10 498 Kč
Z	3 291 Kč	10 345 Kč
51 - 60 let	2 606 Kč	10 624 Kč
M	2 104 Kč	10 816 Kč
Z	3 352 Kč	10 339 Kč
61 - 65 let	3 270 Kč	12 187 Kč
M	2 555 Kč	11 494 Kč
Z	5 631 Kč	14 473 Kč
Celkový součet	2 666 Kč	10 616 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce výše vidíme výrazně nevyvážený poměr zaplaceného pojistného zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přičemž výrazně větší díl z celkového pojistného platí firma. Hovoříme o více než trojnásobku příspěvku zaměstnavatele v porovnání se samotným příspěvkem zaměstnance.

Při pohledu na věkové kategorie, se zohlednění pohlaví, vidíme výrazné rozdíly v příspěvku zaměstnance. Tyto činí i desítky procent. Zatímco poměr napříč věkovými kategoriemi je u příspěvku zaměstnavatele takřka totožný. Jedinou výjimku tvoří kategorie 61-65 let. Příspěvek zaměstnavatele je vyvážen především z důvodu, že drtivá většina společností poskytuje tzv. plošný příspěvek. Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel o příspěvcích nerozhoduje individuálně, ale zvolí pro všechny zaměstnance stejnou výši příspěvku. Jak vidíme v tabulce, většina podniků tak ještě pořád považuje příspěvek zaměstnavatele jako okrajovou formu bonusu. Ovšem existují firmy, které cílí výši svých příspěvků na každého jednotlivého zaměstnance. Těch je ovšem výrazná menšina, proto mají na konečnou statistiku jenom malý vliv.

Pokud porovnáme výši příspěvku zaměstnavatele u jednotlivých pohlaví, zjistíme pouze drobné rozdíly. Vyjma poslední kategorie 61-65 let, kdy je výše příspěvku zaměstnavatele výrazně vyšší u žen než u mužů. Ostatní věkové kategorie jsou spíše vyrovnané. Na druhé straně se ale ukazuje, že ženy mají vyšší svůj vlastní příspěvek než muži. V tomto porovnání jsou rozdíly mnohem markantnější a liší se o desítky i stovky procent. Jako příklad bych uvedla dvě věkové kategorie: do 30 let a 61-65 let. Rozdíl ve výši příspěvku v kategorii do 30 let činí takřka 100 %. U nejstarší kategorie 61-65 let je tento rozdíl dokonce větší než 100 %. Nabízí se hypotéza, že ženy jsou obecně zodpovědnější než muži, nejenom při zabezpečení se na důchod. To by vysvětlovalo tak výrazné rozdíly mezi vlastními příspěvky žen a mužů na soukromé životní pojištění.

Pokud se na tabulku podíváme z pohledu zaměstnavatelů musíme konstatovat, že průměrná výše ročního příspěvku je velice nízká. Jeho výše není ani 11 tisíc korun. Přičemž, až do částky 50 tisíc korun může zaměstnavatel uplatnit daňové výhody a úlevy.

3.4.4 Výše příspěvku zaměstnavatele dle počtu smluv

Tabulka níže zobrazuje kategorie výše příspěvku dle počtu smluv a věkové kategorie.

Kategorie ročních příspěvků jsem rozvrhla následovně:

- více než 50 tisíc Kč
- 36–50 tisíc Kč
- 24-36 tisíc Kč
- 12-24 tisíc Kč
- 6-12 tisíc Kč
- méně než 6 tisíc Kč

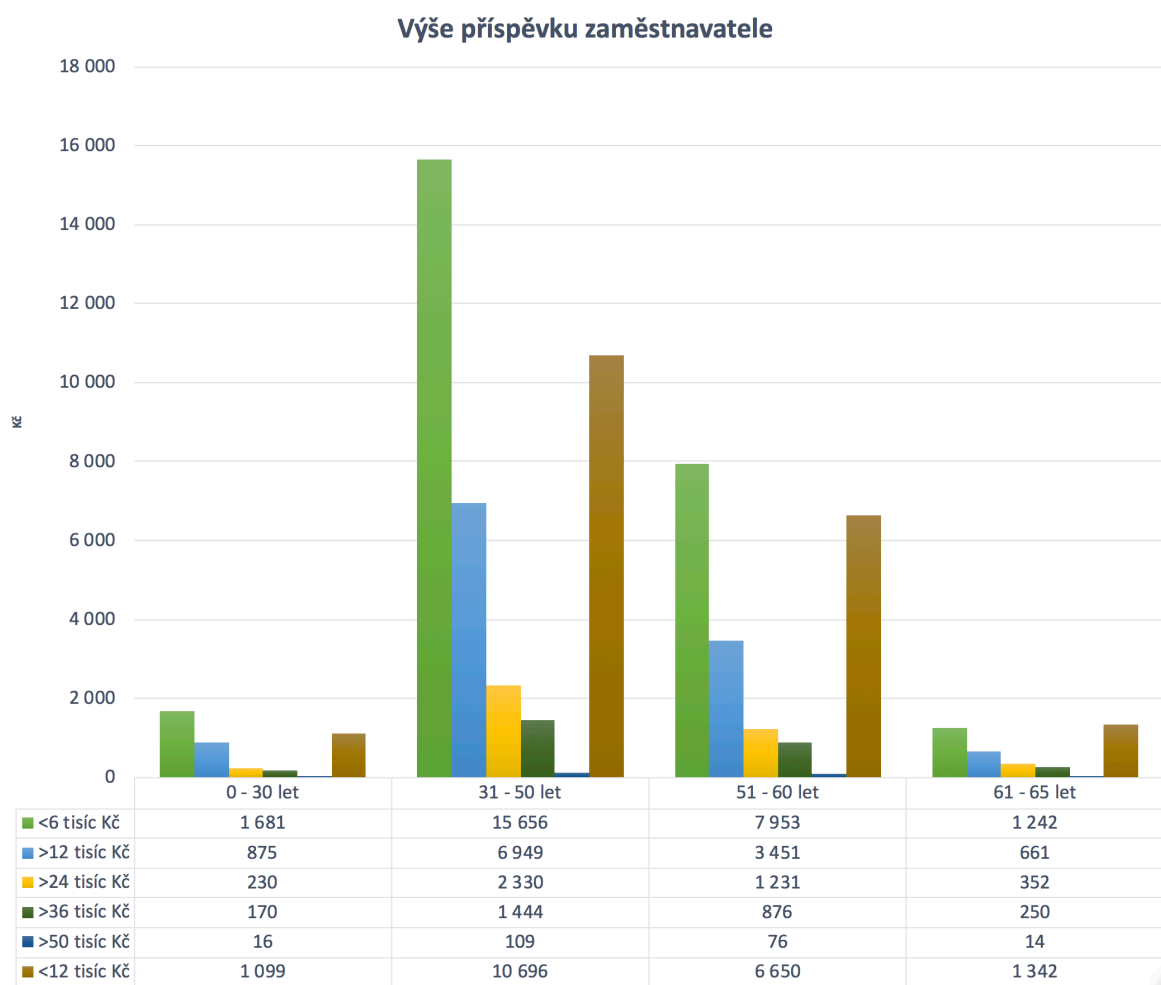
Tab. 9 Výše příspěvku zaměstnavatele dle počtu smluv

Počet z roční příspěvek zaměstnavatele	Popisky sloupců						
Popisky řádků	<6 tisíc Kč	>12 tisíc Kč	>24 tisíc Kč	>36 tisíc Kč	>50 tisíc Kč	<12 tisíc Kč	Celkový součet
0 - 30 let	1 681	875	230	170	16	1 099	4 071
31 - 50 let	15 656	6 949	2 330	1 444	109	10 696	37 184
51 - 60 let	7 953	3 451	1 231	876	76	6 650	20 237
61 - 65 let	1 242	661	352	250	14	1 342	3 861
Celkový součet	26 532	11 936	4 143	2 740	215	19 787	65 353

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky výše můžeme vyčíst kompletní rozložení výše ročního příspěvku podniku na soukromé životní pojištění pro svého zaměstnance. Rozdělení jsem provedla dle věkových kategorií a k nim přiřadila počty smluv dle kategorie výše příspěvku zaměstnavatele. Pro větší přehlednost níže přikládám grafické znázornění.

Obr. 8 Výše příspěvku zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

Jak jsem již uvedla. Maximální daňovou úlevu může podnik využít při ročním příspěvku ve výši 50 tisíc Kč pro každého jednotlivého zaměstnance. Jak je patrné z tabulky i grafu, tuto možnost využívá pouze mizivé procento společností. Z celkového počtu 65 353 ks živých smluv s příspěvkem zaměstnavatele je v kategorii s ročním příspěvkem 50 tisíc pouhých 215 kusů smluv, napříč všemi věkovými kategoriemi. Hovoříme tak o pouhém 0,3 %.

Situace ovšem není lepší ani v kategorii příspěvků ve výši 24 tisíc až 36 tisíc a 36-50 tisíc Kč. Více než 2 000 Kč měsíčně posílá podnik svým zaměstnancům na 6 883 ks smluv z celkových 65 tisíc. Jedná se tak o pouhá 10 %. Kategorie 12–24 tisíc Kč tvoří z celkového počtu všech příspěvků pouze 18 %. Můžeme tedy říci, že pouze 30 % všech podniků přispívá svým zaměstnancům více než 1 000 Kč měsíčně. Tuto sumu považuji za tristně nízkou. Zvláště v porovnání kdy 40,6 % zaměstnanců čerpá příspěvek svého zaměstnavatele, který

je menší než 6 000 Kč ročně. Což v měsíčním vyjádření činí pouze 500 Kč.

Celkový poměr příspěvků společností do výše 12 tisíc Kč ročně činí 70 %. Můžeme tak říci, že pouhá desetina pracujících si může užívat příspěvek přesahující 1 000 Kč měsíčně. Tato situace naprosto nereflektuje na současný trh práce. Firmy se snaží obsadit svá volná pracovní místa a navenek nabízejí mnoho benefitů, včetně příspěvku na soukromé životní pojištění. Následně se ale ukáže že takřka 90 % z nich se pohybuje v částkách okolo 600 Kč měsíčně, což je směšně nízká částka.

3.5 Závěry

V předchozích podkapitolách jsem představila a okomentovala statistické údaje, které jsem získala na základě mého výzkumu v pojišťovně Kooperativa, pro níž pracuji již více než 10 let.

Pokud teoreticky porovnáme doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění, dojdeme k následujícímu výsledku. Oba produkty může pracující člověk využít k akumulaci finančních prostředků na důchodový věk. Může u toho také využít příspěvek svého zaměstnavatele a čerpat daňové úlevy a bonusy. Ve výsledku se ovšem jedná o dva specifické produkty, přičemž penzijní připojištění, respektive doplňkové penzijní spoření je ze své podstaty určeno pouze k akumulaci prostředků. Soukromé životní pojištění ovšem umí kombinovat akumulaci peněz společně s krytím pojistných rizik.

Na základě zjištěných technických parametrů nelze jednoduše říci, jaký z produktů je pro pracujícího občana vhodnější. Konkrétnímu a praktickému porovnání obou typů produktů se budu věnovat v další kapitole, jejíž součástí budou i praktické modelové výpočty a příklady.

4 Modelové příklady zapojení podniku do penzijního systému

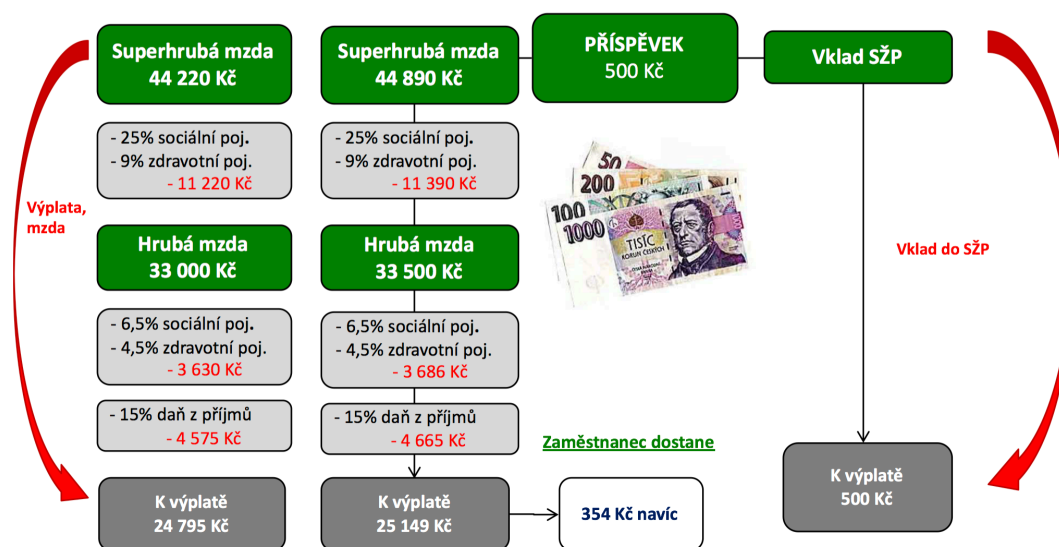
V této kapitole se budu věnovat konkrétním modelovým příkladům. Představím praktické možnosti zapojení podniku do systému důchodového zabezpečení formou doplňkového penzijního spoření a soukromého životního pojištění. Na celou problematiku se podívám ze dvou úhlů pohledu. Jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Každý podnikatelský subjekt se sídlem v České republice se může dobrovolně zapojit do placení příspěvků svým zaměstnancům na soukromé životní pojištění a čerpat tak daňové výhody a úlevy. Z hlediska postavení zákona nerozhoduje forma podnikání, stejně jako status subjektu. Přispívat svým zaměstnancům mohou jak právnické, tak i fyzické osoby, ovšem za předpokladu, že mají alespoň jednoho zaměstnance. Státní podniky, státem či municipalitami zřizované veřejné instituce mohou také svým zaměstnancům přispívat na soukromé životní pojištění, potažmo na doplňkové penzijní spoření.

4.1 Příspěvek na SŽP/DPS podnikem ve výši 500 Kč měsíčně

Vycházím ze situace, že podnik chce pro své zaměstnance zavést nový benefit ve formě příspěvku na soukromé životní pojištění či doplňkové penzijní spoření. Podnik se rozhodl pro plošný příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně pro všechny své zaměstnance.

Obr. 9 Schéma rozdilu zdanění příspěvku ve výši 500 Kč



Zdroj: prezentace pojišťovny Kooperativa a.s., VIG

Na schématu je znázorněna situace, ve které se podnik rozhodl přidat každému jednotlivému zaměstnanci 500 Kč. Může tak učinit formou navýšení hrubé mzdy či příspěvkem na soukromé životní pojištění, respektive doplňkové penzijní spoření. Hrubá měsíční mzda v podniku činí 33 000 Kč

Pokud se podnik rozhodne pro první možnost, tj. navýšení hrubé mzdy o 500 Kč měsíčně, obdrží zaměstnanec, z přidaných 500 Kč pouze 354 Kč čistého navíc. Na druhé straně bude muset firma odvést zvýšené zdravotní a sociální pojištění za svého zaměstnance, které v tomto případě bude činit 170 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele na přidání 500 Kč měsíčně do hrubé mzdy budou činit 670 Kč. Zaměstnanec v tomto případě však obdrží pouze 354 Kč, tj. 52 % z celkově zaměstnavatelem vynaložených nákladů.

V případě druhé možnosti bude 500 Kč měsíčně vloženo formou příspěvku/pojistného do soukromého životního pojištění či doplňkového penzijního spoření, obdrží zaměstnanec celých 500 Kč. Přičemž tato výsledná suma je na obou stranách (zaměstnavatele i zaměstnance) osvobozena od daně z příjmu a platby zdravotního i sociálního pojištění.

Měsíční úspora (v případě příspěvku na ŠZP/DPS) podniku tak na každého jednotlivého zaměstnance činí 170 Kč. Na druhé straně dojde k zatraktivnění společnosti na trhu práce vlivem zavedení nového firemního bonusu. Zvýší se tak prestiž společnosti mezi stávajícími i potenciálními zaměstnanci. V neposlední řadě dojde taktéž k výraznému posunu na žebříčku sociálně zodpovědných firem, které se o své zaměstnance řádně starají.

Bohužel mnoho společností do dnešního dne plně nepochopilo smysl a význam příspěvku na dlouhodobou akumulaci finančních prostředků svých zaměstnanců, především pak na důchodový věk. Tato situace je do jisté míry svázána i s názorem a prací odborových organizací v našem státě. Odborový předáci pravidelně a hlasitě volají po zvyšování tarifních mezd, navyšování flexikont a zavedení 13. a 14. platů. Všechny tyto benefity jsou samozřejmě na pracovním trhu důležité, nicméně firmu stojí mnohem více finančních prostředků, než kdyby část odměn a benefitů transformovaly do příspěvků pro své zaměstnance. Myslím si, že ve chvíli, kdy podnik nevyčerpá všechny možnosti daňových bonusů a úlev je naprosto bezpředmětné, aby uvažoval o zavedení dalších finančních benefitů, z nichž drtivá většina není daňově zvýhodňována ani podporována.

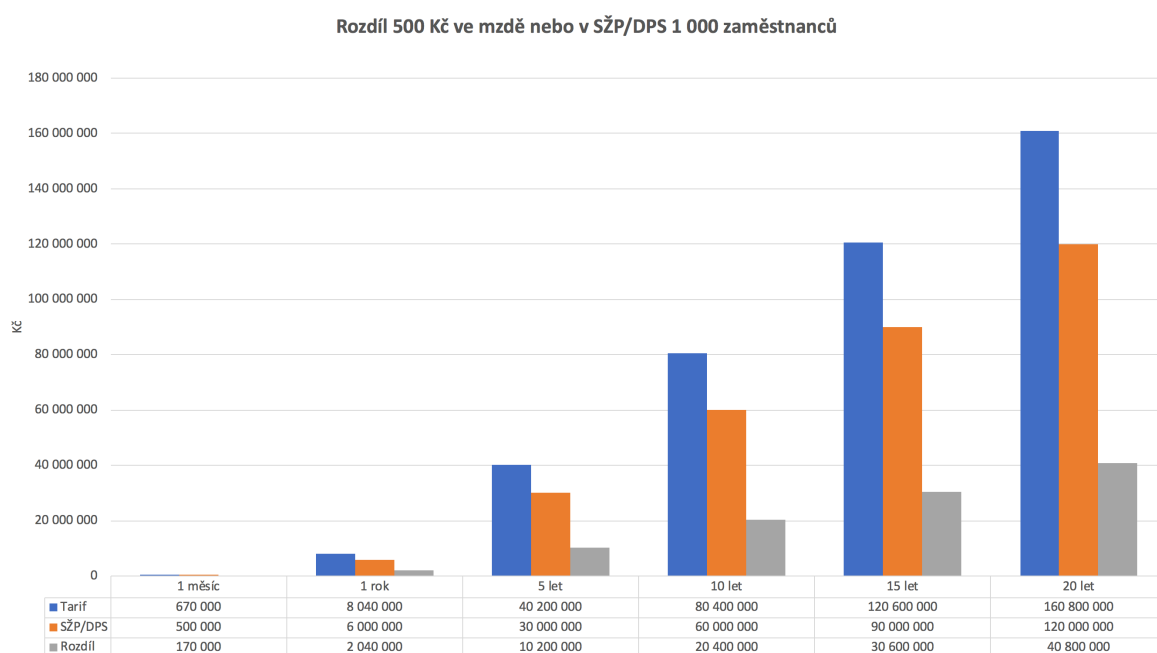
4.1.1 Modelový výpočet pro podnik

Výše jsem popsala úsporu mzdových nákladů ve výši 170 Kč na jednoho zaměstnance v případě navýšení hrubé mzdy o 500 Kč, respektive zavedení příspěvku na SŽP a DPS. Jinak bude samozřejmě situace vypadat jinak v časovém úseku 20 let a s více zaměstnanci.

Grafické znázornění daňových úspor pro podnikatelský subjekt s následujícími parametry:

- 1 000 zaměstnanců
- hrubá měsíční mzda 33 000 Kč
- výše měsíčního příspěvku na SŽP/DPS činí 500 Kč
- vývoj v časovém horizontu 1 měsíce, 1 roku, 5, 10, 15 a 20 let

Obr. 10 Rozdíl 500 Kč ve mzdě nebo v SŽP/DPS 1 000 zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu výše vidíme, jaká je celková úspora mzdových nákladů podniku v případě zapojení do penzijního systému formou příspěvků jeho zaměstnanců. Měsíční úspora činí 170 tisíc Kč, v ročním horizontu potom podnik ušetří více než 2 mil. Kč. Nejzajímavější jsou ovšem

úspory v dlouhodobém horizontu. Po dvaceti letech placení příspěvků činí daňová úspora více než 40 milionů Kč (vycházejme z předpokladu stejného zdanění i v budoucnu).

S růstem měsíčních příspěvků samozřejmě lineárně poroste i daňová úspora podniku. Ráda bych uvedla jenom krátký příklad. Podnik má 1000 zaměstnanců, přičemž každému z nich přispívá maximální možnou částkou po daňovou úlevu ve výši 50 tisíc Kč. Celková úspora po 20 letech bude činit neuvěřitelných 340 milionů Kč. V následující podkapitole si ukážeme, co tento příspěvek přinese zaměstnanci na jeho soukromém životním pojištění či doplňkovém penzijním spoření až dosáhne věku pro odchod do starobního důchodu.

4.1.2 Modelový výpočet pro zaměstnance

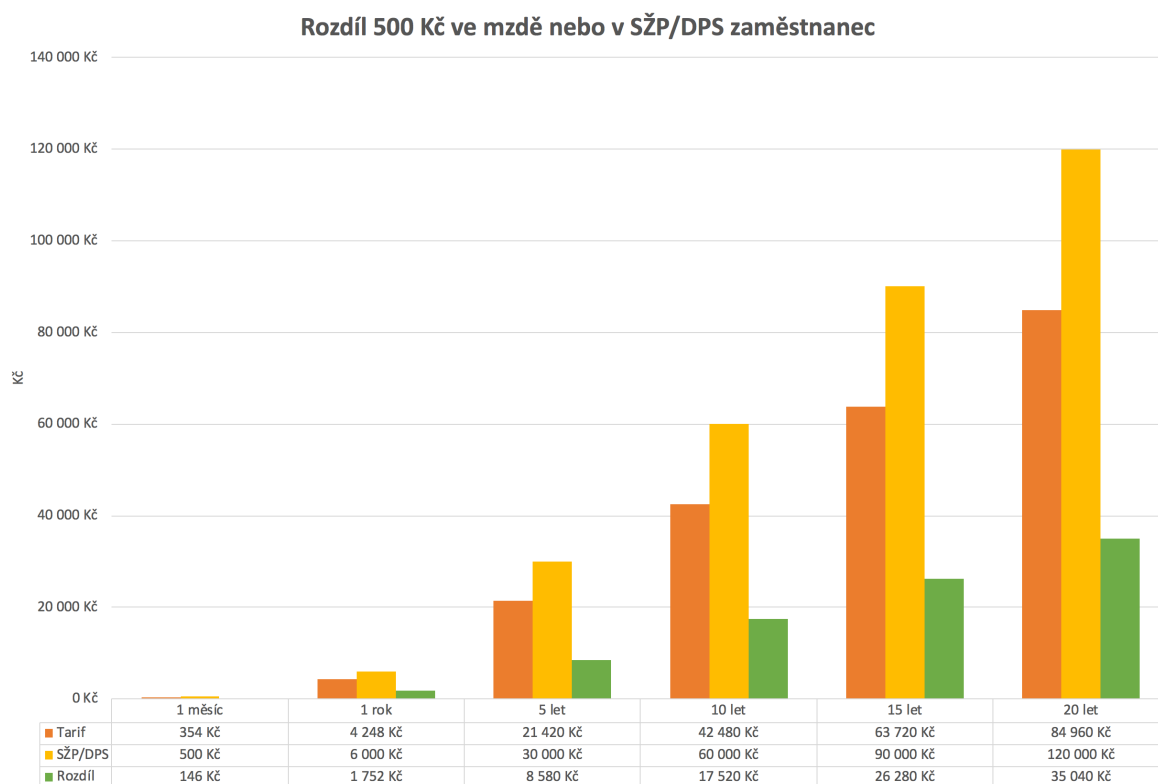
V předchozích odstavcích jsem uvedla konkrétní modelové situace a výpočty daňové úspory pro podnik. V následující části práce bych se ráda, na celou situaci zapojení podniku do systému důchodového zabezpečení, podívala z pohledu zaměstnance.

Na současném trhu práce v České republice zuří boj o zaměstnance. Mnoho pracujících již změnilo, nebo se chystá zaměstnavatele změnit. Jak roste finanční gramotnost obyvatelstva, roste i počet pracujících, kteří si uvědomují, jaká síla se může skrývat za firemními benefity. Zvláště patrné je toto u mladé generace, jenž stále častěji, při hledání pracovní pozice, posuzuje společnosti podle nabízených benefitů, či společenské odpovědnosti.

Na druhé straně, drtivá většina zaměstnanců, dává stále přednost navýšení své měsíční hrubé mzdy před příspěvkem na soukromé životní pojištění či penzijní připojištění. Plně chápu důvody každého pracujícího, které ho vedou k jeho rozhodnutí příspěvků svého zaměstnavatele nevyužívat. Z krátkodobého pohledu se totiž může jednat o zanedbatelnou částku měsíční úspory, ovšem z dlouhodobého horizontu 20 a více let se jedná o zajímavý bonus navíc, jenž pracujícímu umožní důstojnější komfort života v důchodovém věku.

Podle mého názoru i příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně na SŽP či DPS přinese zaměstnanci v dlouhodobém horizontu velice zajímavé finanční prostředky, zvláště po započtení úročení.

Obr. 11 Rozdíl 500 Kč ve mzdě nebo v SŽP/DPS zaměstnanec



Zdroj: vlastní zpracování

Graf výše jasně znázorňuje rozdíl, který nastává v případě, kdy se zaměstnanec rozhoduje mezi navýšením své hrubé mzdy nebo založením smlouvy o soukromém životním pojištění či doplňkového penzijního spoření. Uvažovaná výše hrubé mzdy je 33 000 Kč měsíčně. Z grafu je dále patrné, že v časovém horizontu 20 let činí rozdíl nemalých 35 tisíc Kč ve prospěch varianty zasilání příspěvků na SŽP/DPS.

Jak jsem již uvedla v předchozích částech této práce. Drtivá většina firem přispívá svým zaměstnancům do 10 tisíc Kč ročně. Pokud ovšem zaměstnanec bude pracovat 20 let pro firmu, která bude zasílat příspěvky ve výši 50 tisíc Kč, bude celkový rozdíl činit více než 291 tisíc Kč (při měsíční hrubé mzdě 33 000 Kč).

4.2 Předpokládané zhodnocení SŽP a DPS pro zaměstnance

V předchozí podkapitole jsem pomocí výpočtů demonstrovala možné daňové úspory, které pro firmu plynou, pokud bude přispívat svým zaměstnancům na SŽP či DPS.

Každý zaměstnanec, který zvažuje sjednání smlouvy o doplňkovém penzijním spoření či o soukromém životním pojištění s příspěvkem zaměstnavatele si určitě klade otázku, jaký typ produktu zvolit.

Na základě mé dlouholeté praxe v pojišťovnictví doporučuji kombinaci obou typů produktů. Při jejich vhodné kombinaci každý pracující občan získá maximální výši státní podpory na doplňkové penzijní spoření, odečet ze základu daně jak na SŽP, tak DPS a v neposlední řadě také může využít příspěvku svého zaměstnavatele. V praktické části této diplomové práce jsem provedla výčet rozdílů a výhod jak SŽP, tak i DPS. Mnoho klientů taktéž bude zajímat předpokládané zhodnocení vložených finančních prostředků. Pro tato srovnání jsem využila modelačních kalkulačních programů dvou finančních institucí, které podnikají na českém trhu. Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele je zastoupeno Kooperativou pojišťovnou, a.s., VIG a doplňkové penzijní spoření je zastoupeno společností Conseq penzijní společnost, a.s. V případě pojišťovny jsem čerpala z interního informačního systému. V případě DPS z veřejně dostupné kalkulačky doplňkového penzijního spoření.

Níže naleznete konkrétní vstupy do modelací. Byly nastaveny tak, aby maximalizovaly daňovou úlevu poplatníka, maximální čerpání státní podpory na DPS a obsahují maximální možný, daňově uznatelný, příspěvek zaměstnavatele. U obou byla, vzhledem k době akumulace prostředků, zvolena výchozí dynamická strategie.

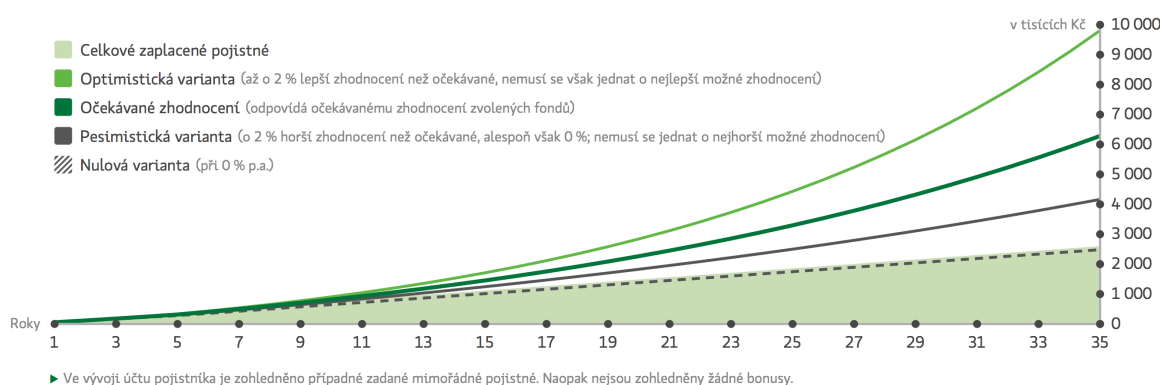
Vstupní údaje pro modelaci SŽP a DPS:

- vstupní věk klienta 30 let
- doba trvání smlouvy do 65 let věku klienta
- měsíční úložka klientem 2 000 Kč
- měsíční příspěvek zaměstnavatele 4 200 Kč

Obr. 12 Modelace soukromého životního pojištění – produkt NA PŘÁNÍ od pojišťovny Kooperativa

MODELOVÝ VÝVOJ ÚČTU POJISTNÍKA

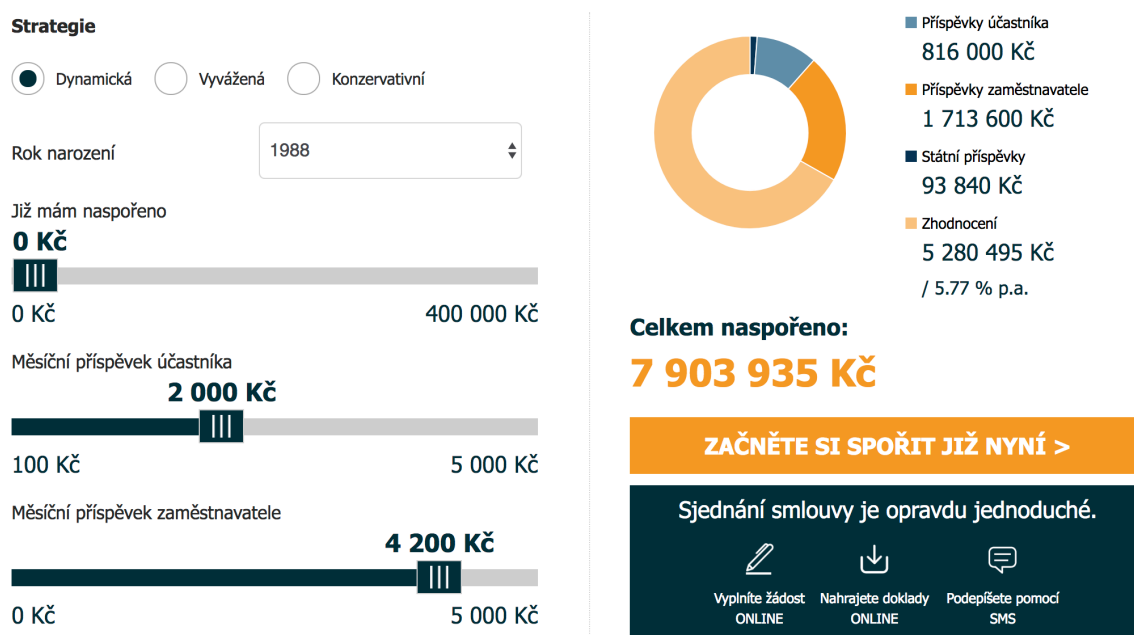
Rok	Zaplaceno celkem v Kč	Zaplaceno celkem na krytí rizik v Kč	Hodnota účtu celkem v Kč	Odkupné v Kč	Odkupné / zaplacené pojistné celkem	Daňová úspora v Kč
1.	74 040	600	57 287	56 787	77 %	1 200
2.	148 080	1 200	117 387	116 887	79 %	3 600
3.	222 120	1 800	180 437	179 937	81 %	3 600
4.	296 160	2 400	246 584	246 084	83 %	3 600
5.	370 200	3 000	315 982	315 482	85 %	3 600
6.	444 240	3 600	406 881	406 381	91 %	3 600
7.	518 280	4 200	502 248	501 748	97 %	3 600
8.	592 320	4 800	602 305	601 805	102 %	3 600
9.	666 360	5 400	707 282	706 782	106 %	3 600
10.	740 400	6 000	817 425	816 925	110 %	3 600
15.	1 110 600	9 000	1 455 025	1 454 525	131 %	3 600
20.	1 480 800	12 000	2 266 055	2 265 555	153 %	3 600
25.	1 851 000	15 000	3 298 055	3 297 555	178 %	3 600
30.	2 221 200	18 000	4 611 687	4 611 187	208 %	3 600
35.	2 591 400	21 000	6 284 366	6 283 866	242 %	3 600



Zdroj: vlastní zpracování

Modelace výše ukazuje očekávanou hodnotu investičního účtu ve výši 6,284 mil. Kč. Celkové zaplacené pojistné (zaměstnanec i příspěvky zaměstnavatele) činí celkem 2,591 mil. Kč. Chtěla bych upozornit na jednu podstatnou věc. Jak můžeme vidět v modelaci. V celkové předpokládané částce není obsažena daňová úspora, jelikož tato není připisována na pojistníkův účet u pojišťovny.

Obr. 13 Modelace doplňkového penzijního spoření od Conseq penzijní společnosti



Zdroj: Webové stránky: dostupné na <http://www.mojepenze.cz/Home.aspx>

Modelace doplňkového penzijního spoření ukazuje předpokládanou hodnotu účtu ve výši 7,9 mil. Kč. Příspěvky účastníka a zaměstnavatele činí, za celou dobu trvání smlouvy, celkem 2,529 Kč. Oproti SŽP obsahuje tato modelace příspěvky státní podpory v úhrnné výši 93 840 Kč. Taktéž v této modelaci není obsažena daňová úleva, protože se taktéž nepřipisuje na účastnický účet doplňkového penzijního spoření.

4.3 Shrnutí

V předchozích podkapitolách kapitoly číslo 4 jsem představila konkrétní možnosti zapojení podniku do důchodového systému v České republice. Vysvětlila jsem všechny podstatné zákonné i technické aspekty. Na modelových příkladech jsem doložila výhodnost účasti podniků na důchodovém systému formou čerpání daňových úlev.

V druhé části kapitoly číslo 4 jsem představila konkrétní modelové příklady pro zaměstnance společností, které se rozhodly poskytovat příspěvek na soukromé životní pojištění či doplňkové penzijní spoření jako firemní benefit.

Nastínila jsem kritéria pro výběr produktu pro zaměstnance i možnosti, jak co nejefektivněji

čerpat maximální státní podporu a daňovou úlevu. Jednoznačně mohu říci, že vhodnou kombinací produktů soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele a doplňkového penzijního spoření získá daňový poplatník další pevný pilíř svého důchodového zabezpečení.

5 Závěr

V průběhu psaní teoretické části mé diplomové práce jsem si ověřila, jak je penzijní systém a jeho politika citlivé téma napříč celým světem, rozvojové státy a státy třetího světa nevyjímaje. Penzijní politika je velice bohaté a plodné téma, zároveň však velice citlivé a komplikované.

Důchodový systém každého státu, stejně jako zapojení podnikatelských subjektů, je složitý ekonomicko-sociální problém. Dá se říci, že se jedná o celospolečenský problém.

Při studiu penzijních systémů v jiných státech světa jsem dospěla k názoru, že žádné, univerzální řešení neexistuje. Podle mého názoru, každý penzijní systém vychází jak z tradice daného národa, tak i z jeho historické zkušenosti. Žádný penzijní systém na světě není plně konzistentní. Naopak, všechny procházejí postupnou evolucí tak, aby reflektovaly aktuální dobu. Nic nenasvědčuje tomu, že by se evoluční vývoj měl někdy v budoucnu zastavit, spíše naopak.

V dnešních dnech stojíme na prahu čtvrté, tentokrát digitální revoluce, která prověří nejen naše penzijní systémy a jejich jednotlivé pilíře. Na změny, na než lidstvo dříve potřebovalo stovky či tisíce let (jako je třeba vynález kola), dnes stačí jedno desetiletí.

Ještě na konci druhé světové války nikdo z nás netušil, co znamená slovo počítač. Více než 70 let po jejím konci nás počítače provázejí na každém kroku a život bez nich si neumíme představit. Společně s Marshallovým plánem na poválečnou obnovu Evropy jsme se v druhé polovině dvacátého století stali svědky mnohých reforem jednotlivých národních penzijních systémů. Některé byly bolestivé a chaotické, jiné se ukázaly jako koncepční a konkurence schopné a přežívají s námi do dnešních dnů.

Byli jsme a budeme svědky neustálých reforem důchodových systémů, jelikož se jedná o nikdy nekončící proces. Žádný systém se totiž zatím neukázal plně imunní a odolný vůči jakýmkoliv vnějším podnětům. Celá naše společnost bohatne, již více než 70 let nepostihl svět žádný celosvětový konflikt. Měli jsme a máme teď dostatečný prostor pro provedení systémových změn.

Konkrétně, náš důchodový systém v České republice potřebuje koncepční reformu již mnoho let. Léta schodkových státních rozpočtů zatěžovala a zatěžují celý důchodový účet průběžného financování. V minulosti, docela nedávno, jsme byli svědky pokusu o částečnou reformaci důchodového systému. Bez politického konsenzu nelze nikdy dosáhnout koncepční dohody, která bude přijatelná jak napříč politickým spektrem, tak i pro odbornou a laickou veřejnost. Nedávno jsme vkročili do 21. století, ale jsme připraveni?

Závěry a výstupy z praktické části mé diplomové práce dávají jasný signál. Pro podnikatelské subjekty i jejich zaměstnance. V této práci jsem se snažila přiblížit a vysvětlit problematiku důchodového systému.

V teoretické části, kde jsem se věnovala důchodovým systémům celého světa. Provedla jsem jejich porovnání a zmapovala jejich historii. Dotkla jsem se problematiky služebních i zaměstnaneckých penzí. Dále jsem se věnovala problematice naše současného důchodového systému v České republice. V neposlední řadě jsem představila možnosti zapojení podniku do důchodového systému v naší zemi za pomoci dvou hlavních finančních produktů: soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele a doplňkového penzijního spoření.

V praktické části jsem se zaměřila na konkrétní modelové příklady daňových úspor a možnosti čerpat státní podporu. Pro čtenáře jsem zmapovala vznik a historický vývoj pojistného trhu, stejně jako trhu penzijních fondů. Představila jsem a obhájila si důvody, proč se mají podniky, potažmo jejich zaměstnanci, zapojit do důchodového systému v naší zemi.

Hlavního cíle jsem dosáhla nastudováním odborné literatury a následné znalosti aplikovala do výsledků dílčích analýz. Výsledkem a výstupem mé diplomové práce je několik doporučení. Pro podniky a jejich zaměstnance, kteří se tak mohou efektivně zapojit do penzijního systému v České republice. V rámci současného legislativního rámce není plně využit potenciál výše firemních i osobních příspěvků na DPS a SŽP. Je nutné zlepšit finanční edukaci zaměstnavatelů i zaměstnanců. Tady spatřuji ohromný potenciál do budoucna.

V dnešní hektické digitální době můžeme nalézt mnoho zdrojů mapující problematiku důchodových systémů. Rozhodně se nedá říci, jaká cesta je ta správná. Při psaní této práce jsem taktéž čerpala ze své více než 10leté pracovní praxe pro jednu z předních českých

pojišťoven. Své výzkumy a analýzy jsem tak mohla opřít o praktické zkušenosti, jež považuji v dnešní přetechnizované době za velice cenné a přínosné, do jisté míry jedinečné.

Ve své práci každodenně hledám pro klienty ta nejlepší možná řešení pro jejich aktuální životní a finanční situaci. Nepoužívám k tomu žádné složité metodické nebo analytické nástroje. Stačí naslouchat a zvolit nejvhodnější řešení a v pravý čas provést zpětné ověření, zda byl problém vyřešen. Stejně tak bychom měli všichni postupovat při reformě našeho stávajícího důchodového systému v České republice. Politická reprezentace by měla postupovat koncepčně a naučit se poslouchat odbornou i laickou veřejnost stejně, jako využít praktických zkušeností ostatních států. Žijeme v moderní době, kdy informací je přehršel. Důležité je, vybrat ty podstatné a neopakovat chyby jiných.

Seznam literatury:

CIPRA, Tomáš. *Penze – kvantitativní přístup*. 1. vydání. Praha: Ekopress, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-86929-87-3

Institut Václava Klause. *Otto von Bismarck 200 let od narození*. 1. vydání. Praha 2015. Vydal Institut Václav Klause, ISBN 978-80-7542-001-5

JÍLEK, Josef. *Finanční trhy a investování*. 1. vydání, Praha: GRADA Publishing, a.s. 2009. ISBN 978-80-247-1653-4

KELLER, Jan, *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme* 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) 2012. s. 181. ISBN 978-80-7419-059-9

KREBS, Vojtěch., et al. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 51 s., ISBN 978-80-7478-921-2

ŠIRCHTAŘOVÁ, Markéta a PIKORA, Vladimír. *Jak to vidí Šichtařová*. 1. vydání. Praha 2016. ISBN 978-80-905564-6-1

PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. 1. vydání. Praha 1999, ISBN 80-7169-852-0

PŘIB, Jan a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové pojištění v České republice*. 5., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 1999. ISBN 80-7263-014-8.

ÚZ 1121. *Sociální pojištění 2016*. Ostrava: Sagit, 2016. ISBN 978-80-7488-152-7

VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-571-8

VOSTATEK, Jaroslav. *Důchodová reforma: Břímě mladých?* 1. vydání. Praha: CESTA Centrum pro sociálně-tržní ekonomiku a otevřenou demokracii 2012. ISBN 978-80-905134-8-8

VOSTATEK, Jaroslav. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: CODEX Bohemia, 2000. ISBN 80-85963-21-3