

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Důchodové systémy ve vybraných zemích

Pension systems in selected countries

Bc. Alžběta Adamová

Plzeň 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Alžběta ADAMOVI**
Osobní číslo: **K11N0008P**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Důchodové systémy ve vybraných zemích**
Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

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

1. Charakterizujte metody, principy a cíle důchodových systémů.
2. Rozeberte důchodové systémy vybraných zemí (Česká republika, Slovenská republika).
3. Proveďte komparaci systémů vybraných zemí.
4. Zhodnoťte budoucí penzijní reformní východiska pro Českou republiku.

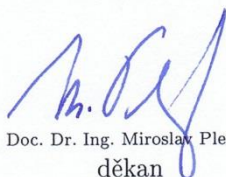


Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:


- **GREGOROVÁ, Zdeňka.** *Důchodové systémy.* Brno: Masarykova Univerzita, 1998. ISBN 80-210-2003-2
- **KREBS, Vojtěch a kol.** *Sociální politika.* Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4
- **PŘIB, Jan.** *Kdy do důchodu a za kolik.* Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-1090-4

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Karel Karlovec**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání diplomové práce: **25. října 2013**
Termín odevzdání diplomové práce: **25. dubna 2014**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Důchodové systémy ve vybraných zemích“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne

podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé práce, Ing. Karlu Karlovcovi, nejen za odborné rady a podnětné připomínky, ale také za vstřícný a systematický přístup.

Obsah

Úvod.....	8
1 Charakteristika důchodových systémů	10
1.1 Cíle důchodových systémů	10
1.2 Principy důchodových systémů.....	14
1.2.1 Princip všeobecnosti (univerzality)	15
1.2.2 Princip rovnosti (uniformity)	16
1.2.3 Princip sociální solidarity	16
1.2.4 Princip sociální spravedlnosti	17
1.2.5 Princip participace	18
1.2.6 Princip ekvivalence	19
1.2.7 Zásady vnitřní výstavby důchodových systémů	20
1.2.8 Shrnutí.....	22
1.3 Metody financování důchodových systémů.....	22
1.3.1 Metoda průběžného financování.....	23
1.3.2 Dávkově definovaný PAYG systém (PAYG – DB).....	23
1.3.3 Metoda fondového financování	24
1.3.4 Kombinovaný systém	25
1.3.5 Srovnání PAYG a FF metod financování důchodových systémů	26
2 Charakteristika důchodového systému v České republice a na Slovensku	28
2.1 ČR - pohled do minulosti	28
2.2 ČR - důchodový systém od roku 1996 do roku 2012.....	29
2.3 ČR - současný důchodový systém.....	35
2.4 ČR - závěr	40
2.5 SR – pohled do minulosti.....	41
2.6 SR – důchodový systém do roku 2004.....	42

2.7	SR – důchodový systém po roce 2004	44
2.8	SR – závěr	49
3	Komparace důchodových systémů v České republice a na Slovensku	51
3.1	Komparace obecných systémových aspektů a vybraných aspektů I. pilíře	51
3.2	Komparace relace starobního důchodu ke mzdě.....	53
3.3	Komparace příjmů a výdajů na důchodové systémy.....	56
3.4	Komparace výpočtu starobní důchodové dávky	59
3.4.1	Výpočet dávky v ČR.....	59
3.4.2	Výpočet dávky v SR	61
3.4.3	Komparace	61
3.5	Komparace fondově financovaných pilířů	62
3.6	Shrnutí – posouzení naplnění cílů důchodových systémů	65
4	Zhodnocení reformních opatření a návrhy úprav pro ČR.....	68
4.1	Zhodnocení zavedených reformních opatření	68
4.2	Návrh řešení pro ČR.....	73
	Závěr	79
	Seznam tabulek	81
	Seznam obrázků.....	82
	Seznam použitých zkratk	83
	Seznam použité literatury	84
	Seznam příloh	92
	Příloha A:.....	93
	Příloha B:	94
	Příloha C:	95

Úvod

Pojem důchodový systém vyvolává velké množství asociací a emocí, které se s ním pojí. Pro každého z nás by měl znamenat především jakousi jistotu. Jistotu, že za určitých podmínek v postproduktivním věku či v případě jiné sociální události, jež je předmětem důchodového zabezpečení, nezůstaneme bez peněžních prostředků, a tudíž bez relevantního postavení na společenském žebříčku.

Historie institucionálně zastřešených důchodových systémů však nesahá do daleké minulosti. V dobách, kdy společnost fungovala na principu rodinné sounáležitosti, bylo přirozené, že střední generace vždy zajišťovala obživu pro ostatní členy rodiny. V sociálních oblastech pomáhala také náboženská společenství. S postupným vývojem společnosti, kdy vlivem industrializace a následné urbanizace¹ docházelo k rozpadu rodinných struktur, bylo zapotřebí řešit otázku zaopatření lidí ve stáří globálně na státní úrovni. Z určitého pohledu lze za první zmínku o důchodovém pojištění považovat pokus Jeana Baptisty Colberta², francouzského ministra, který koncem 17. století zavedl povinné pojištění pro námořníky (Tomeš, 2001). Za první důchodový systém je obecně považována ucelenější koncepce sociálního pojištění německého kancléře Otto von Bismarcka³ z roku 1881, která se stala jakýmsi vzorem pro ostatní státy (Šimek, 2011). Klíčovou se ve většině států otázka důchodového zabezpečení stává po druhé světové válce.

Dnes jsou důchodové systémy předmětem dennodenních diskuzí, které probíhají na úrovni mezinárodní i národní, v řadách nejvyšších politiků a odborníků i mezi prostými občany. Důvodem jsou především sociální a ekonomické problémy systémů, a tudíž jejich nutné reformy. Jeden z důvodů je ale jistě daleko prostší. Toto téma se týká každého z nás. Všichni stárneme a všichni bychom si do důchodového věku rádi odnesli onu alespoň základní finanční jistotu. Právě aktuálnost a osobní zainteresovanost v této problematice jsou hlavními důvody pro výběr tohoto tématu.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. Prvé dvě představují teoretické uvedení do problematiky a jsou podkladem pro praktickou část, kterou obsahují ty následující.

¹ K výraznému působení těchto vlivů docházelo především za tzv. „průmyslové revoluce“, která se šířila Evropou v 18. a 19. století.

² Jean Baptist Colbert (1619 – 1683), francouzský ministr financí.

³ Otto von Bismarck (1815 – 1898), německý kancléř, byl považován za jednoho z nejvýznamnějších politiků 19. století.

První kapitola se bude zabývat obecnou charakteristikou důchodových systémů, a to z hlediska metod a principů, na kterých jsou vystavěny, a cílů, jež mají plnit.

V druhé kapitole budou rozebrány důchodové systémy České republiky a Slovenské republiky. Uveden bude jejich historický vývoj až po současnost s důrazem na aktuální koncepci.

Třetí kapitola bude obsahovat komparaci důchodových systémů těchto dvou států. Zaměřena bude téměř výhradně na současný stav a nejbližší minulost.

Poslední kapitola se bude týkat zhodnocení zavedených reformních opatření v ČR a návrhů, jakým reformním směrem by se měla Česká republika ubírat v penzijní oblasti.

Cílem práce je vedle základní teoretické charakteristiky důchodových systémů a rozboru důchodových systému ve vybraných zemích - v ČR a SR - především komparace těchto systémů, zhodnocení zavedených reformních opatření a návrh budoucích východisek pro ČR v penzijní oblasti.

1 Charakteristika důchodových systémů

Důchodový systém je ryze individuální záležitostí každé země. Závisí na jejím historickém vývoji, demografické struktuře, tradicích, vyspělosti a na mnoha dalších faktorech. Z těchto důvodů bývá souhrnná charakteristika a komparace jednotlivých systémů poměrně problematická a nejednoznačná.

V České i Slovenské republice je důchodový systém jakýmsi úsekem sociální politiky. Sociální politikou můžeme laicky chápat určitou činnost státu poskytující sociální ochranu občanům. Gregorová (1998) tuto činnost definuje jako činnost: „..., která směřuje k vytváření vhodných podmínek pro všestranný rozvoj jedince.“ (Gregorová, 1998, s. 39) Jak ale uvádí Gregorová (1998) i Krebs (2010), samotný pojem nelze vzhledem k jeho šíři jednoznačně vymežit.

Jedním z nástrojů sociální politiky je v České republice sociální zabezpečení a ve Slovenské republice sociální pojištění⁴.

Dle definic, které předkládá Krebs (2010), lze říci, že sociální zabezpečení existuje s cílem předcházet předem známým sociálním rizikům, případně odstraňovat a kompenzovat jejich nepříznivé důsledky tak, aby občanovi bylo umožněno uspokojovat na rozumné úrovni sociální potřeby. Systém sociálního zabezpečení, jehož součástí je důchodový systém, je členěn do podsystémů. Jedná se o systém sociálního pojištění, který zahrnuje mimo jiné právě důchodové pojištění, systém státní sociální podpory a systém sociální péče. (Krebs, 2010)

Na Slovensku je od 1. 1. 2004 důchodový systém postaven na principu důchodového pojištění, jež je jedním z pěti sociálních pojištění, která jsou součástí nástrojů sociální politiky. (Socpoist.sk, 2012)

1.1 Cíle důchodových systémů

Cíle důchodových systémů nejsou definovány jednoznačně. Jednotliví autoři je ve svých publikacích vymezují odlišně, a to především v závislosti na šíři úhlu pohledu. V jejich podstatě lze samozřejmě vypořádat shodné rysy.

⁴ Sociální zabezpečení existovalo v SR do roku 2004 a jeho součástí bylo rovněž důchodové zabezpečení. Více viz. 2. kapitola.

Například Gregorová (1998) popisuje cíl důchodových systémů poměrně obecně. Uvádí, že: „*Základním smyslem a účelem úpravy důchodových systémů je zajistit lidem dostatečné příjmy ve stanovených sociálních situacích.*“ (Gregorová, 1998, s. 53)

Daleko detailněji se cílům důchodových systémů věnuje ve své publikaci „*The Economics of The Welfare State*“ z roku (1993) Nicholas Barr. Dle tohoto autora lze vygenerovat čtyři základní cíle: (Barr, 1993, s. 48)

- Důchodový systém by měl lidem důchodového věku zajišťovat dostatečný příjem tak, aby je chránil proti chudobě.
- Důchodový systém by měl disponovat prostředky pro umožnění vlastní redistribuce příjmů v průběhu života.
- Důchodový systém by měl být dlouhodobě finančně udržitelný, a tedy co nejméně nákladný. Cílem je makroekonomická efektivita.
- Důchodový systém by měl v co nejmenší míře produkovat nepříznivé podmínky pro účastníky systému. Cílem je mikroekonomická efektivita.

Otázkou, jaké cíle by měly plnit důchodové systémy, se zabývá i Mezinárodní organizace práce⁵ (International Labour Organization). Ředitel Odboru sociálního zabezpečení Colin Gillion uvádí ve svém článku „*The development and reform of social security pensions: The approach of the International Labour Organization*“ z roku 2000 pět cílů, které by měly důchodové systémy plnit: (Gillion, 2000, s. 50)

- Důchodový systém by měl zahrnovat všechny členy populace.
- Důchodový systém by měl ochraňovat všechny členy populace proti chudobě ve stáří, při zdravotním postižení či v případě úmrtí živitele.
- Důchodový systém by měl poskytovat příjem jako náhradu při ztrátě výdělku⁶ v důsledku dobrovolného či nedobrovolného⁷ důchodu všem, kteří do něj přispívali.
- Příjem z důchodového systému by měl zohledňovat inflaci a do určité míry i růst všeobecné životní úrovně.
- Důchodový systém by měl vytvářet prostředí pro rozvoj dalších dobrovolných rezerv pro příjem ve stáří.

⁵ Mezinárodní organizace práce (zkratka ILO) je specializovanou organizací OSN, která se zabývá sociální spravedlností a prosazováním mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena 11. dubna 1919, sídlí v Ženevě a v současnosti má 183 členů. (Ilo.org)

⁶ Výdělkem rozumíme peněžní příjem spojený s vykonáváním pracovní činnosti.

⁷ Za dobrovolný důchod můžeme považovat odchod jedince do starobního důchodu, za nedobrovolný např. sirotčí důchod spojený se ztrátou živitele.

Jako poslední zde budou uvedeny cíle důchodových systémů, o nichž se v roce 2005 zmiňuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj⁸ (Organisation for Economic Co-operation and Development) v pravidelně vydávané publikaci „*Pensions at a Glance*“. Podle této zprávy existují dva hlavní cíle. Prvním je přerozdělování prostředků směrem k nízké příjmové skupině důchodců tak, aby se předcházelo bídě v postproduktivním věku. Druhým je zachování přiměřené životní úrovně v důchodcovském věku. Oba cíle jsou si velmi blízké a také většina zemí oba dodržuje. Rozdíly existují především v míře zaměření důrazu na ten či onen cíl. (Pensions at a Glance, 2005)

Z výše uvedeného je patrné, že i přes odlišnou detailnost rozpracování cílů u jednotlivých autorů, se cíle částečně překrývají, doplňují i vylučují.

Ve všech případech některý z cílů souvisí s pojmem dostatečný příjem. Za dostatečný příjem považujeme takový obnos, který zajistí žití nad hranicí chudoby. Chudoba je však velmi obtížně definovatelná a pro každý stát individuální. Obecně si pod chudobou představujeme hmotný nedostatek ohrožující zdraví jedince. Světová banka považuje za chudobu žití pod 1, 25 dolaru na den (Web.worldbank.org, 2012), což je v podmínkách vyspělých států naprosto absurdní představa. Dle Eurostatu je za chudobu považován příjem pod 60% mediánu příjmu domácností. (Epp.eurostat.ec.europa.eu) Zajímavě se v souvislosti s adekvátním příjmem jeví stanovisko EU ohledně přiměřenosti důchodů⁹: „*Členské státy ... by měly zabezpečit, aby starší lidé nebyli ohroženi chudobou a mohli se těšit z důstojné životní úrovně; aby se podíleli na ekonomické prosperitě své země a aby se mohli přiměřeně účastnit aktivním způsobem na veřejném společenském a kulturním životě.*“ (Krebs, 2010, s. 212)

Ochrana proti chudobě souvisí s cílem rozšířit působnost systému na všechny členy populace. Čím více občanů bude v řešených sociálních situacích získávat ze systému adekvátní příjem, tím nižší bude procento chudých. Zde se však naráží na řadu problémů, především problém zásluhovosti a sociální spravedlnosti. Mnoho občanů žije i v produktivním věku s velmi nízkými příjmy a do důchodového systému nepřispívá.

⁸ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (zkratka OECD) má za cíl liberalizaci mezinárodního obchodu a financí. Každoročně vydává publikace s ekonomickými analýzami včetně hodnocení jednotlivých států. Založena byla v roce 1961, sídlí v Paříži a v současnosti má 30 členů. (Oecd.org, 2012)

⁹ EU přijala v roce 2001 tzv. Otevřenou metodu koordinace, v níž definovala jedenáct společných cílů týkajících se důchodových systémů. Cíle jsou rozděleny do třech oblastí. Týkají se přiměřenosti důchodů, finanční udržitelnosti systémů a potřeby jejich modernizace. (Krebs, 2010)

I přes solidaritu, která je jedním ze základních principů sociálních systémů (více viz. kapitola 1.2), by pak čerpání prostředků ze systému těmito lidmi nebylo sociálně spravedlivé vůči těm, kteří do něj po celý aktivní život pečlivě odváděli určité částky. Můžeme zde tedy spatřovat určité dilema mezi těmito cíli. Snad každý sociální systém je zaměřen především na ochranu a zabezpečení nízko příjmových skupin a tedy určité solidaritě mezi majetnými a chudšími, je však nutné zajistit, aby redistribuce příjmů zohledňovala zásluhovost a spravedlnost a aby také výše dávek reflektovala výši předchozích příjmů, z nichž byly odváděny příspěvky. V opačném případě by docházelo k demotivaci skupiny s vyššími příjmy být tohoto systému účasten. I Gillion (2000), který právě uvádí rozšíření systému na celou populaci jako jeden z cílů, v dalším cíli hovoří o příjmu ze systému jako náhradě pro ty, kteří do systému přispívali.

S adekvátním příjmem souvisí také potřeba, aby tento příjem zohledňoval inflaci a míru růstu životní úrovně, což je další z cílů předkládaných Gillionem (2000). Souvisí s indexací a valorizací. Indexací rozumíme: „*Úpravy v proplácení penzí s cílem podchytit změny nákladů nebo životní úrovně.*“ (Pensions at a Glance, 2005, s. 2) Jedná se tedy o mechanismus úpravy důchodových dávek odpovídající aktuální inflaci. Valorizace znamená úpravy penzí vzhledem ke změnám v životní úrovni, které vznikají mezi dobou, kdy se do systému spoří, a dobou, kdy se z něj dávky odčerpávají. K těmto úpravám lze přistupovat dvojím způsobem. Buď v závislosti na růstu spotřebitelských cen a tedy životních nákladů, nebo vzhledem k růstu průměrných mezd ekonomicky aktivní populace. (Krebs, 2010)

Obecně uváděný cíl zajištění dostatečného příjmu může v některých situacích kolidovat s cílem týkajícím se udržitelnosti systému. Udržitelný systém musí být příjmově a výdajově vyrovnaný. Příjmy a výdaje závisí mimo jiné na počtu pracujících, odvádějících peníze do systému, a počtu osob, které ze systému prostředky čerpají. Závisí tedy na demografické struktuře obyvatel, která se v současné době ukazuje jako velice problematická. Dle Krebse (2010) v roce 2010 připadalo na sto zaměstnaných třicet důchodců a předpokládá se, že v roce 2020 jich na sto zaměstnaných bude připadat kolem padesáti. Důvodem je mimo jiné prodlužující se délka života či klesající porodnost. Pokud by chtěl systém zajistit adekvátní příjmy postproduktivní generaci, jejíž procentuální zastoupení ve struktuře obyvatelstva roste, potřeboval by obrovské množství prostředků. To by v prostředí průběžně financovaných systémů (více viz. kapitola 1.3), které jsou dnes stále stěžejní, znamenalo především vysoké odvody

ekonomicky aktivních obyvatel do systému. Ty jsou ale např. v ČR jedny z nejvyšších v Evropě. (Mesec.cz)

Další ze zmíněných cílů, který uvádí Barr (1993), že důchodový systém by měl být mikroekonomicky efektivní, souvisí s vlivem systému na pracovní trh. Aby byl systém mikroekonomicky efektivní, měl by produkovat minimum negativních stimulů. Produkce těchto stimulů souvisí se způsobem, jakým je systém financován. Průběžně financované systémy (PAYG) se svými specifickými rysy, o nichž hovoří Musgrave (1994), a kterými jsou minimální doba pojištění, stanovení důchodového věku či existence předčasného odchodu do důchodu, poměrně negativně působí na pracovní participaci starších občanů na trhu práce. U fondových systémů může být naopak motiv naspořit si co nejvíce pro setrvání v aktivním pracovním procesu silně interesující.

Poslední cíl Barra (1993), pojednávající o existenci mechanismů pro umožnění vlastního rozložení příjmů v průběhu života, i poslední ze zmiňovaných cílů Gilliona (2000), hovořící o podpoře tvorby dalších zdrojů pro zajištění příjmů ve stáří, kladou důraz na určitou volnost v rozhodování o sobě samém, a tedy na možnost nějaké volby. Plánování budoucí spotřeby je vystaveno riziku inflace a je nutné jej ošetřit již dříve zmíněnou indexací. Ta je však charakteristická pouze pro průběžně financované systémy. U systémů fondových jsou úspory ovlivňovány neodhadnutelnou mírou inflace a budoucí penze tedy nelze předvídat (Krebs, 2010). Dostáváme se tak k rozporu mezi těmito dvěma cíli. Pro naplnění prvního je výhodnější tradiční systém založený na průběžném financování, druhý sám o sobě usiluje o rozvoj spoření v rámci soukromých fondů, kde je však naopak naplnění prvního cíle značně komplikované.

Z výše uvedeného rozboru je patrná nejen provázanost jednotlivých cílů, ale také jejich konfliktnost. Zřejmá je i skutečnost, že důchodové systémy musí plnit více cílů najednou. Důchodový systém si ale každá země spravuje způsobem sobě vlastním, a tak si každá může individuálně zvolit zaměření svého penzijního systému dle svých preferencí.

1.2 Principy důchodových systémů

Principy jsou obecně určitá základní východiska, základní myšlenky. Principy důchodových systémů tedy představují určité zásady, které jsou pro důchodové systémy charakteristické. Jedná se o teoretické obecně platné postuláty, na jejichž základě jsou

tyto systémy vystavěny. V důchodových systémech různých zemí se jednotlivé principy projevují více či méně zřetelně, intenzita uplatnění dané ideje záleží na celkové výstavbě a na celkovém zaměření systému.

Principy důchodových systémů vychází z obecných principů sociální politiky i více specifických principů sociálního zabezpečení, které jsou samozřejmě platné pro všechny subsystemy, jež zahrnuje. Tyto zásady nebudou uvedeny v obecné rovině, ale se zaměřením na užší pohled důchodových systémů.

Mezi základní principy důchodových systémů patří: (Gregorová, 1998, str. 72 – 85; Krebs, 2010, str. 188)

- Princip všeobecnosti (univerzality)
- Princip rovnosti (uniformity)
- Princip sociální solidarity
- Princip sociální spravedlnosti
- Princip participace
- Princip ekvivalence
- Zásady vnitřní výstavby důchodových systémů
 - Princip sociální potřebnosti
 - Princip zabezpečení, garance a iniciace
 - Princip kompenzace a společenské integrace
 - Princip zachování nabytých práv
 - Princip valorizace
 - Princip odstraňování tvrdostí

1.2.1 Princip všeobecnosti (univerzality)

Zásada všeobecnosti, někdy též nazývaná zásadou univerzality, bývá považována za jeden z nejdůležitějších principiálních pilířů, na nichž jsou důchodové systémy vystavěny. V tržní ekonomice její respektování prakticky znamená, že většina obyvatelstva by měla být v sociálních situacích, jež jsou předmětem důchodových systémů, zabezpečena před chudobou.

Všeobecnost je v tomto směru chápána tak, že působnost důchodového systému v ochranné rovině je cílena na všechny občany, kteří splňují určité zákonem dané podmínky. Tyto podmínky vymezují jednak zohledňované sociální situace, kterými jsou v případě důchodových systémů stáří, invalidita či ztráta živitele, a pak také určitá

kritéria opravňující subjekty, fyzické osoby, stát se příjemci pomoci v případě existenčního ohrožení. Původně bylo tímto kritériem především státní občanství dané země, v současnosti se spíše jako požadavek uplatňuje trvalý pobyt na území daného státu při zohlednění flukтуаčního trendu, tedy migrace obyvatelstva (především mezi zeměmi EU). (Gregorová, 1998)

Toto všeobecné působení však představuje zabezpečení pouze základní životní úrovně. Dle Gregorové (1998, str. 73) se v souvislosti s tímto důchodový systém člení do tří stupňů, přičemž první úroveň v řadě zemí nespadá do důchodového systému, ale do jiné sféry sociálního zabezpečení týkající se sociální pomoci, neboť se jedná o realizaci státní pomoci všem potřebným. Působnost druhého stupně je zúžena na osoby, které splní již výše uvedená kritéria rozšířená navíc o podmínku platby pojistného nebo vykonávání definovaných činností po stanovené období. Třetí úroveň je pak reprezentována připojištěním dobrovolného charakteru. Jak tedy upozorňuje Krebs (2010, str. 188) princip všeobecnosti není v rozporu s principem zásluhovosti, nezbavuje občany odpovědnosti za sebe samé, ani nevylučuje formy zabezpečení na státní úrovni. Má za určitých podmínek garantovat základní minimální dávku. (Gregorová, 1998; Krebs, 2010)

1.2.2 Princip rovnosti (uniformity)

Princip rovnosti je postaven na uplatňování jednotných pravidel. Neznamená „dát všem stejně“ v podobě dávky jednotné výše ani jinou snahu o rovnost z příjmového hlediska, ale snahu „měřit všem stejným metrem“. Krebs (2010) podotýká, že dodržování tohoto principu zeslabovala existence pracovních kategorií. (Krebs, 2010)

1.2.3 Princip sociální solidarity

Sociální solidaritou se rozumí společenská soudržnost ve smyslu vzájemné podpory. Jako taková je významným atributem pro obecné soužití lidí ve společenství, neboť odráží fakt, že stejně jako musí být jedinec užitečný pro společnost, musí mu ona poskytovat nějaký profit. Ve vyspělých společenstvích je také chápána jako určitý projev lidskosti.

V teoretické oblasti důchodových systémů je rozlišována solidarita ze dvou hledisek. Tou první je solidarita mezigenerační, tedy solidarita ekonomicky aktivních obyvatel s poživateli důchodových dávek. Ekonomicky aktivní platbou pojistného vytváří zdroje, z nichž je uskutečňováno důchodové plnění. Tato solidarita je vázána na průběžný

způsob financování, pro nějž je charakteristická značná redistribuce zdrojů. U fondového financování ustupuje do pozadí na úkor principu ekvivalence. (Gregorová, 1998)

Druhým typem je solidarita občanů s vyššími příjmy s občany s nižšími příjmy. Je vyvolána způsobem nastavení plateb pojistného ve vazbě na příjmy, kterým se zabezpečují zdroje systému, a způsobem výplaty dávek, protože mezi výší příjmu a výší dávky neexistuje vztah přímé závislosti. Důvodem jsou existence na jedné straně maximálních vyměřovacích základů pro platbu pojistného¹⁰ a na straně druhé redukovaných vyměřovacích základů pro výpočty dávek¹¹. (Gregorová, 1998)

U obou typů se hovoří o solidaritě státem vynucené, tedy takové, která vyplývá z povinného pojištění¹² a je nedobrovolná. Solidarita poskytuje prostor pro redistribuci zdrojů. Důležitou otázkou je dle Gregorové (1998) optimální míra sociální solidarity. Nadměrná solidarita vede k potlačení odpovědnosti za sebe samého a k neefektivnímu vynakládání prostředků, nedostatečná míra solidarity může existenciálně ohrozit některé skupiny společnosti a být nepřijatelná z etického hlediska. Krebs (2007) spatřuje v současných důchodových systémech spíše nadměrnou solidaritu a poukazuje na nutnost jejího omezení posílením principu ekvivalence.

1.2.4 Princip sociální spravedlnosti

Sociální spravedlnost je dalším z termínů, které v podstatě není možné definovat. Ačkoliv v chápání pojmu jakožto významné morální hodnoty a projevu lidskosti v rámci společenského soužití panuje shoda, míra sociální spravedlnosti již jednoznačně vymezitelná není. Z pohledu důchodových systémů je stěžejní spravedlnost vzhledem k šancím.

Spravedlnost z hlediska šancí lze chápat především jako všeobecnou možnost účasti v systému, při splnění určitých zákonem daných kritérií. Princip spravedlnosti se tak prolíná s principem univerzality (viz. kapitola 1.2.1). Dále lze za vyjádření spravedlnosti z pohledu šancí považovat princip jednotné úpravy, který charakterizuje Přeb (2010) takto: „*Pro jednotlivé skupiny pojištěnců, ..., platí jednotné zásady pro nároky na důchody a jejich výpočet.*“ (Přeb, 2010, s. 11) Uplatnění tohoto principu

¹⁰ Maximální vyměřovací základ neboli strop pro platbu pojistného v roce 2012 byl 1 206 576 Kč. (Csz.cz)

¹¹ Konečnou fází úpravy vyměřovacího základu na výpočtový základ důchodové dávky je jeho redukce prostřednictvím tří redukčních hranic. (Finance.cz, 2012)

¹² V jiných případech může vynucená solidarita vyplývat z platby daní.

vyžaduje neexistenci osobních důchodů, pracovních kategorií atd. Podstaty všech tří zmíněných principů (spravedlnosti, univerzality a jednotné úpravy) lze rovněž použít jako charakteristiku principu rovnosti neboli uniformity. Ten je právě prezentován rovností v šancích, v přístupu, a nikoliv rovností ve smyslu „všem stejně“, jak by mohlo být nesprávně usuzováno z názvu. Důchodový systém, principiálně jednotný, uniformní, však může užívat absolutní (pevná částka) či procentuální (procentuální sazba ze stanoveného základu) přístup k výši odvodů i dávek. Stanovení, zda jeden či druhý přístup je spravedlivý, či který je spravedlivější, je věcí názoru, vycházejícího z komplexního pojetí sociálního systému dané společnosti a jejího přístupu k redistribuci.

Redistribuce je sice klíčovým aspektem důchodových systémů, ale stejně jako u principu solidarity i zde je otázkou míra sociálně přijatelné redistribuce, byť z hlediska spravedlnosti. Je pravděpodobné, že objem redistribuovaných zdrojů, který by byl považován za spravedlivý, bude daleko menší než ten, který by byl uznán za solidární. V otázce spravedlnosti bude hrát významnou roli zásluhovost spojená s výkonností a poměrem mezi odvody do systému (vstupy) a později čerpanými dávkami (výstupy). Laicky by se dalo říci, že za spravedlivé bude považováno to, co si člověk zaslouží. Z hlediska solidarity převáží společenský akt rovnosti a pomoci potřebným. Ve spravedlivém důchodovém systému je potřeba ponechat prostor zásluhovosti i solidaritě. V souvislosti s tímto uvádí Krebs (2010) příklad modelu sociální spravedlnosti – *model „pevného dna a otevřeného stropu“*, který právě chápe sociální spravedlnost tak, že především by měl občan realizovat své zájmy vlastními silami, ale současně by měla existovat vůle pomoci slabším. (Krebs, 2010)

1.2.5 Princip participace

Zásada participace vyjadřuje skutečnost, že požadavkem dnešní doby je nazírat na občana jako na subjekt nikoli objekt důchodového systému. Participace pak znamená možnost podílet se na fungování a tvorbě tohoto systému. Gregorová (1998) uvádí, že na tuto možnost aktivní účasti v systému je možné nahlížet ve dvou rovínách – právní a ekonomické. Právní hledisko představuje participaci občanů na správě, kontrole a řízení, ekonomické potom tvorbu finančních zdrojů prostřednictvím přímých i nepřímých plateb. Míra účasti na tvorbě zdrojů je v jednotlivých pilířích důchodových systémů rozdílná. Nejnižší je pochopitelně v základním I. pilíři, vyšší potom v doplňkových důchodových systémech. (Gregorová, 1998)

Participace je podmíněna přehledností a srozumitelností systému, stejně tak dostatečnou informovaností občanů, jejich vzdělaností a smyslem pro odpovědnost. Posílení odpovědnosti za vlastní budoucí existenci je hlavním cílem uplatnění principu participace, který směřuje k tomu, aby si každý občan sám nastavil model své budoucnosti. Je třeba ale také dbát na odpovědnost těch, jež mají úlohy občanů ve své správě. (Krebs, 2010)

Uplatnění zásady participace lze pozorovat zejména ve vícepilířových systémech, v nichž si občané (standardně pouze omezeně) volí míru své účasti v jednotlivých pilířích.

1.2.6 Princip ekvivalence

V obecné terminologii znamená pojem ekvivalence rovnocennost. Z hlediska důchodových systémů je však zásada ekvivalence chápána spíše jako zásada zásluhovosti mající vazbu na výkon či zásluhu, tedy splnění předem stanovených podmínek. (Krebs, 2007)

V praxi toto představuje například požadavek na minimální dobu pojištění, kdy se subjekt musí formou placení pojistného po stanovenou dobu podílet na tvorbě zdrojů systému, nebo uplatnění tzv. minulé zásluhy, kdy není vyžadována finanční účast, ale existuje situační požadavek, na který je vázána výplata dávky v nadcházejícím období. (Gregorová, 1998)

Krebs (2007) uvádí, že pojem ekvivalence je v současnosti pojen s ideou individualizmu, jež staví do popředí dovednosti, schopnosti a výkonnost jedince a vyzdvihuje skutečnost, že člověk sám je strůjcem svého života. Idea zapadá do neoliberalistické koncepce, která odmítá přehnanou všeobecnou solidaritu a redistribuci, neboť posílení principu ekvivalence považuje za akt stimulace k práci a ekonomickému růstu, čímž také dochází k eliminaci závislosti občanů na státu, k úspoře veřejných financí a k podpoře funkčnosti a udržitelnosti celého systému. Při extremizaci ideologie jsou nesoběstační jedinci odkázáni na dobročinnost. To by z hlediska funkce sociální politiky mohlo být společensky nepřijatelné, a tak se znovu vyskytuje potřeba zavedení určité míry solidarity a nutnost kombinace obou principů, přičemž mezi mírou solidarity a mírou ekvivalence existuje vztah nepřímé úměrnosti. (Krebs, 2007)

Podstata ekvivalence spočívá v tom, aby byl jedinec odměněn adekvátně vynaloženému úsilí, tedy aby důchodová dávka korespondovala s tím, jak tvrdě pracoval, a aby jedinci

schopní sami si zaopatřit svoji budoucnost nemuseli poskytovat příliš mnoho svých zdrojů pro redistribuci k nesoběstačným. Je-li systém příliš solidární, dochází k pracovní demotivaci ekonomicky činných obyvatel. Posílení principu ekvivalence vnáší do důchodových systémů reformní úpravy, jež v současnosti aplikuje většina evropských států, a to především zaváděním a rozvojem druhého a třetího pilíře (viz. kapitola 1.3). K těmto krokům existují dle Krebse (2007) dva hlavní důvody. Prvním je vzhledem ke stále se zvyšující míře sociálních transferů v mnoha státních sférách udržitelnost systému a druhým pak celkové směřování systémů k přenášení větší odpovědnosti za vlastní potřeby na občany.

1.2.7 Zásady vnitřní výstavby důchodových systémů

Princip sociální potřebnosti, princip zabezpečení, garance a iniciace, princip kompenzace a společenské integrace, princip zachování nabytých práv, princip valorizace a princip odstraňování tvrdostí zahrnuje Gregorová (1998) do široké skupiny zásad, jež určují vnitřní výstavbu důchodových systémů, tedy stanovují podmínky pro poskytování plnění¹³.

Princip sociální potřebnosti se v důchodových systémech uplatňuje zpravidla pouze v I. pilíři, tedy v jejich základní rovině. Jak sám název napovídá, princip odráží vazbu plnění na objektivní vznik skutečnosti, jež je předmětem daného systému a jež zapříčiňuje hmotnou nouzi občana. V dnešní době, kdy se klade důraz na rozvoj doplňkových důchodových systémů v čele s principem ekvivalence, se vyskytuje zřídka. (Gregorová, 1998)

Zásada zabezpečení, garance a iniciace odráží klasifikaci důchodového systému v napojení na základní rovinu sociálního zabezpečení, systém sociální pomoci. Pod správu státu spadá v celistvém pohledu pouze systém sociální pomoci, ve kterém tedy stát hraje klíčovou a jedinečnou roli zabezpečovatele. Vzhledem k důchodovému systému se nejvíce uplatní zásada garance. Z té vyplývá role státu jako garanta zabezpečujícího fungování základního systému. Na principu iniciace stojí doplňkové důchodové systémy. Vzhledem k tomu, že všechny systémy jsou určitou mírou kombinace všech tří rovin, lze také v jednotlivých systémech nalézt odpovídající míru užití kombinace všech tří zásad. (Gregorová, 1998)

¹³ Gregorová (1998) do této skupiny zásad řadí také princip ekvivalence. Vzhledem k jeho významnosti jsem jej však v této práci vyčlenila do samostatného celku.

Princip kompenzace je snad v každém důchodovém systému, neboť odráží jeho základní podstatu, tedy poskytovat plnění jako finanční vyrovnání při vzniku uznávané sociální události, kterou v tomto případě může být např. odchod do důchodu po dosažení stanoveného důchodového věku. Kompenzace nepředstavuje absolutní náhradu předešlých výdělků a nevyklučuje princip ekvivalence. Naopak, čím více se během aktivního života jedinec zabezpečuje prostřednictvím doplňkových důchodových systémů na stáří, tím větší míru kompenzace ze systému pak může očekávat. (Gregorová, 1998)

Princip sociální integrace charakterizuje Gregorová takto: „*Systém se snaží vytvářet podmínky pro to, aby občané, byť nějakým způsobem postižení, měli možnost podílet se na normálním běhu života.*“ (Gregorová, 1998, s. 84) Na první pohled lze uplatnění této zásady v důchodových systémech vidět jen málo, ale z hlediska třeba invalidních důchodů je v podstatě klíčová. Samotné poskytnutí důchodové dávky invalidnímu občanovi totiž nejen podmiňuje, ale zároveň také v podstatě automaticky zajišťuje jeho sociální integraci, byť v mnoha případech vzhledem k výši dávky v omezené kvalitě.

Charakter principu zachování nabytých práv i principu valorizace je zřejmý z názvu. Oba principy se uplatňují ve většině evropských důchodových systémů a nejsou pro svoji zřejmost a logiku předmětem spekulací.

Velmi spekulativní je naopak poslední princip, princip odstraňování tvrdostí, který znamená možnost poskytnout dávku i jedinci, který nesplnil určité podmínky, a to v případě, že její neposkytnutí by vůči němu bylo příliš tvrdé. V důchodových systémech, jež jsou převážně systémy pojistnými, by však takováto výjimka byla v rozporu minimálně s principem sociální spravedlnosti, principem uniformity a principem ekvivalence. Narušena by byla i zásada jednotné úpravy. Na stranu druhou by takový postup bylo možno chápat jako projev solidarity při sociální potřebnosti. Princip odstraňování tvrdostí se v dnešních důchodových systémech příliš neuplatňuje, neboť většina států má pro případy krajních sociálních událostí vyčleněn speciální systém sociální pomoci. V České republice by tak nezaopatřené osoby mohly z takového systému čerpat dávky pomoci v hmotné nouzi¹⁴.

¹⁴ Systém pomoci v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, a spadá do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

1.2.8 Shrnutí

Z výše uvedených principů i odkazů na propojenost vztahů mezi nimi je patrné, že v každém důchodovém systému lze pozorovat velké množství zásad, na nichž je vystavěn, přičemž některé jsou v součinnosti a jiné jsou si opozity. Společnost je natolik vyspělá, že si každý jedinec musí od počátku svého aktivního ekonomického života sám uvědomovat potřebu zabezpečení své budoucnosti. Předpokladem by však měly být racionální a spravedlivé podmínky fungování takového důchodového systému, jejichž naplnění bude ve smyslu zásady univerzality. Jeli žádoucí, aby občané byli zainteresováni na zabezpečování se na stáří, je také žádoucí poskytnout jim jistoty. Bylo by vhodné tedy velký důraz klást zejména na princip garance.

1.3 Metody financování důchodových systémů

Obecně dnes odborné zdroje uvádí, že existují dvě základní metody financování – průběžné financování (tzv. „pay-as-you-go“, zkráceně PAYG) založené na transformaci příspěvků v dávky a jejich redistribuci v tomtéž období a fondové financování (zkráceně FF) charakteristické kumulací příspěvků na individuálních účtech. Obě tyto metody jsou založeny na principu pojištění, což znamená, že účelově pojaté příspěvky jsou soustředěny mimo státní rozpočet, a v souvislosti s tím se hovoří o důchodovém pojištění.

Existuje však také možnost financování důchodových systémů ze státního rozpočtu. Gregorová (1998) uvádí, že v tom případě se jedná o důchodové zabezpečení. Státní rozpočet získává zdroje pro financování důchodových dávek z daňového systému. Tento způsob je nepřehledný, neboť státu poskytuje přílišnou volnost a prostor k manipulaci v nakládání s rozpočtovými prostředky, potlačuje zodpovědnost jedince za vlastní budoucnost a je vystavěn na vysoké míře solidarity¹⁵.

PAYG i FF se však ve své absolutní podobě aplikují jen zřídka. Trendem dnešní doby je kombinovaný model, přičemž míra uplatnění průběžného či fondového financování je v jednotlivých státech individuální.

¹⁵ Příklad aplikace této metody je důchodový systém České republiky do roku 1993. (Gregorová, 1998)

1.3.1 Metoda průběžného financování

Princip fungování PAYG systému je poměrně jednoduchý. Ekonomicky aktivní občané odvádí povinné platby pojistného na důchodové pojištění na účet, z něhož jsou vypláceny finanční prostředky poživatelům důchodových dávek. Zdroje systému jsou tak neustále získávány z pojistných odvodů a zároveň čerpány výplatami dávek. Problémem systému je zajištění vyrovnaného poměru mezi příjmy a výdaji. Ten je citlivý na řadu faktorů a v případě jeho nevyrovnanosti jsou nutné změny buď ve výši příspěvků, nebo ve výši výplat.

Mezi výhody metody se řadí dle Gregorové (1998) především možnost jejího rychlého zavedení, které nevyžaduje extrémní administrativní náklady, dále univerzalitu, jež umožňuje do systému zahrnout všechny pojištěnce, bezproblémovost při změně zaměstnání občana, či možnost indexace důchodů dle životních nákladů, která procentní vazbou pojistného na objem mezd při jejich růstu zajišťuje regulovatelnost a zvýšení dávek pro ochranu jejich příjemců.

Naopak jako hlavní nevýhody Gregorová (1998) uvádí striktní uplatňování jednotných podmínek a povinnou účast, jež nedává prostor pro individuální volbu a nezohledňuje rozdílné potřeby či možnosti zajištění své budoucnosti, a značnou citlivost na demografický vývoj, na kterém je závislý poměr příjmů a výdajů.

Krebs (2010) tento výčet doplňuje z hlediska výhod o stabilitu systému a z negativního hlediska o nadměrnou redistribuci.

Ve spojení s typy penzijních plánů se rozlišují tři druhy PAYG systémů: (Holman a další, 2005; Bezděk, 2000)

1.3.2 Dávkově definovaný PAYG systém (PAYG – DB)

Dávkově definovaný systém obecně spočívá v garanci určité výše dávky dle výpočtové formule, jež zohledňuje zjednodušeně řečeno počet let pojištění a výši příjmů. (Bezděk, 2005) Dle Holmana (2005) je vystavěn především na principu solidarity.

- Příspěvkově definovaný PAYG systém (PAYG – DC)

Příspěvkově definovaný systém stanovuje příspěvkovou sazbu. Výši důchodu pojištěnce charakterizuje Bezděk (2005) takto: „...závisí přímo úměrně na množství odvedených příspěvků a jejich zhodnocení a nepřímo úměrně na naději dožití jeho generace

v okamžiku odchodu pojištěnce do důchodu.“ (Bezděk, 2005, s. 58) Holman (2005) uvádí, že tento systém je principiálně ekvivalentní.

- Hypoteticky příspěvkově definovaný PAYG systém¹⁶ (PAYG – NDC)

Tento systém je uváděn jako poměrně nový systém vystavěný na PAYG, ale využívající hypotetických fondů. Zjednodušeně jej lze charakterizovat jako systém, ve kterém má každý účastník individuální účet, na němž se mu kumulují odvedené platby na pojistném. Ty jsou v čase zhodnocovány tzv. hypotetickou mírou výnosnosti, která představuje pozitivní či negativní míru růstu základu pro výplatu příspěvků, za něž nejčastěji považujeme objem mezd a platů. V momentu odchodu do důchodu je tedy výše důchodové dávky přímo závislá na nakumulovaných úsporách jedince a nepřímo závislá na průměrné očekávané délce života důchodců. Úspory se však kumulují pouze hypoteticky, fakticky jsou prostředky průběžně vypláceny stávajícím důchodcům. (Bezděk, 2000)

PAYG systém se dle Bezděka (2000) vyskytuje také ve své nečisté podobě jako tzv. PAYG s nárazníkovým fondem. Jeho podstatou je investice finančních přebytků systému na kapitálových trzích a v případě potřeby využití úrokových výnosů pro výplatu dávek.

1.3.3 Metoda fondového financování

Metoda fondového (kapitálového) financování¹⁷ je založena na vytváření kapitálové rezervy. Podstata spočívá v akumulaci důchodových odvodů na individuálních účtech občanů po celou dobu jejich ekonomicky aktivního života. Správu prostředků zajišťují zákonem stanovené soukromé subjekty, penzijní fondy, které je zároveň zhodnocují na kapitálových trzích. Výnosnost je závislá na uplatněném přístupu k riziku investice, který si občan zpravidla volí sám. Platí obecná zákonitost, že vyšší výnos mohou přinést riskantnější investice a analogicky méně riskantní poskytují výnos nižší.

Budoucí důchodová dávka je závislá na objemu naspořených prostředků, míře jejich zhodnocení a rozložení spotřeby těchto prostředků v období jejich čerpání. Neexistuje zde mezigenerační solidarita, naopak, jak je z výše popsaného patrné, plně je uplatněn princip zásluhovosti.

¹⁶ Metodu PAYG – NDC používá např. Švédský důchodový systém. (Krebs, 2010)

¹⁷ Metodu plně fondového financování důchodových systémů začalo aplikovat před již více než třiceti lety Chile. (Krebs, 2010)

Mezi výhody tohoto systému řadí Gregorová (1998) především návratnost do systému vložených prostředků, zohlednění individuálních potřeb i možností v souvislosti se zajištěním své budoucnosti a nižší nákladovost u již zaběhnutého systému.

Hlavními nevýhodami jsou dle Gregorové (1998) časová náročnost, tedy potřeba dlouhé doby k tomu, aby došlo k naakumulování prostředků a aby tedy systém mohl začít fungovat, vysoké administrativní náklady při vzniku systému, nemožnost regulace naspořených prostředků vzhledem k inflaci či rostoucí životní úrovni, či riziko špatného hospodaření správcovských společností, a tudíž insolventnost systému.

Krebs (2010) dále poukazuje na problém zabezpečení nízkopříjmových skupin, jež vzhledem ke svým nízkým příjmům nejsou schopny naspořit dostatečné množství prostředků, ale také na nižší citlivost na demografický vývoj, která je obzvláště v dnešní době významným pozitivem.

I u FF systému uvádí Bezděk (2000) jeho nečistou formu, a to jako systém vystavěný na dvou povinných pilířích, přičemž první je tvořen metodou PAYG a druhý je založen na fondovém přístupu.

1.3.4 Kombinovaný systém

V praxi se jen zřídka vyskytují systémy založené na určité metodě v čisté podobě. Financování důchodových systémů zpravidla zajišťuje určitá kombinace obou metod, přičemž dnešním trendem je v poměru posilovat míru fondového financování na úkor průběžného. (Krebs, 2010)

Kombinovaný systém je tedy založen na existenci dvou povinných pilířů, přičemž v zásadě se u něj vyskytuje i třetí pilíř, který funguje na čistě dobrovolné bázi.

- I. pilíř - PAYG systém.

Představuje základní platbu garantovanou státem. Zdroje pro tento pilíř jsou získávány z plateb pojistného vyplývajících ze mzdy. Uplatněn je vedle principu solidarity i princip zásluhovosti, ale v omezené míře, neboť s růstem výše příjmů roste penze pomaleji.

- II. pilíř - FF systém.

Představuje platbu od penzijního fondu, do kterého si občan v produktivním věku spořil. Dominantní je princip zásluhovosti.

- III. pilíř - doplňkový důchodový systém spoření.

Tento pilíř je reprezentován penzijním připojištěním a důchodovým životním pojištěním. Jejich společnou charakteristikou je dobrovolnost, kapitálový způsob financování, správa prostředků soukromými subjekty a individuální určení rozsahu finanční účasti, na níž je posléze závislá výše plnění. (Šulc, 2005)

Účelem penzijního připojištění je dle Příba (2011) zabezpečit občanům další zdroj příjmů a zachovat tak přiměřenou životní úroveň. Ta je individuální stejně jako příspěvky na připojištění.

Důchodové životní pojištění je specifickým typem kapitálového životního pojištění, které se skládá z pojištění pro případ smrti a ze spoření. Na pojištění pro případ smrti jde však jen malá část prostředků, většina z nich je spořena. V případě dožití konce pojištění je následně vyplácena sjednaná měsíční dávka. V případě smrti je tato vyplácena pozůstalým. (Mesec.cz, 2012)

Výhodou kombinovaného systému je větší uplatnění principu ekvivalence, neboť existuje vazba mezi výší odvodů a výší vyplácených dávek. Tím pádem je celý systém spravedlivější, byť ponechává prostor pro existenci mezigenerační solidarity. Systém zároveň není tak citlivý na demografický vývoj a umožňuje částečnou indexaci důchodů.

1.3.5 Srovnání PAYG a FF metod financování důchodových systémů

Z výše uvedeného je patrné, že žádnou z metod, ani v kombinované podobě, nelze označit za dokonalou a univerzálně vyhovující. Bezděk (2005) uvádí, že výhody jedné metody financování oproti druhé jsou vždy vyváženy nevýhodami dané metody oproti druhé.

Na závěr je uvedeno bodové srovnání obou metod financování dle „Závěrečné zprávy“ z roku 2005 Výkonného výboru ČNB vedeného Vladimírem Bezděkem.

Tabulka 1: Srovnání PAYG a FF metod financování důchodových systémů

	Výhody	Nevýhody
PAYG	Odolnost vůči cyklickému vývoji ekonomiky	Citlivost na demografický vývoj Citlivost na rostoucí dobu dožití Závislost na vývoji domácí ekonomiky Riziko mezigenerační nespravedlnosti
FF	Odolnost vůči demografickému vývoji Možnost mezinárodní diverzifikace Mezigenerační spravedlnost	Citlivost na vývoj na finančních trzích Vysoké administrativní náklady Citlivost na rostoucí dobu dožití

Zdroj: Bezděk, 2005, s. 64. (vlastní zpracování)

2 Charakteristika důchodového systému v České republice a na Slovensku

2.1 ČR - pohled do minulosti

Dějiny penzijního systému v Československé republice se píší od roku 1924, kdy byl vydán na svoji dobu velmi pokrokový zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který představoval vůbec prvotní standardizaci sociálního pojištění u nás. Pojištění spravovala Ústřední sociální pojišťovna a týkalo se dělníků, jež platili pojištění dle rozdělení do deseti tarifních tříd. V dané třídě platil jednotný princip. Důchodový věk činil 65 let a tzv. čekací doba (tj. povinná doba pojištění) činila 150 příspěvkových dní. (Csz.cz, 2004) Objem vyplacených důchodů k počtu obyvatel byl velmi malý – v roce 1930 zhruba 167 tis. ku 15 mil. (Mpsv.cz, 2011).

Všechny předchozí zákony pojednávající o této problematice byly zrušeny zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který již představoval plošné důchodové pojištění občanů. (Csz.cz, 2004) Do systému byli zahrnuti i živnostníci (tj. OSVČ¹⁸), byla snížena důchodová hranice na 60 let a nárok na důchod vznikl po dvaceti letech pojištění. Objem vyplácených penzí proto narůstal. Drábek (2011) však uvádí, že ani v této době se ještě nehovoří o univerzálním systému, neboť na důchod dosáhl jen každý druhý občan starší 65 let. (Mpsv.cz, 2011)

Významným historickým mezníkem je rok 1951, kdy bylo zákonem č. 102/1951 Sb., o přebudování národního pojištění odděleno nemocenské a důchodové pojištění. Správu důchodového systému vykonával Státní úřad důchodového zabezpečení a od roku 1957 Státní úřad sociálního zabezpečení, ze kterého vznikl v roce 1969 Úřad důchodového zabezpečení v Praze. (Csz.cz, 2004)

Zásadní změny v důchodovém pojištění přinesl také zákon o sociálním zabezpečení, jenž nabyl účinnosti 1. 1. 1957. Zákonem byla pracovní činnost rozdělena do tří pracovních kategorií. Pracovní kategorie diverzifikovaly výši důchodu skrze odlišné stanovení základní výměry důchodu. Výše důchodu závisela na délce výkonu pracovní

¹⁸ Osoby samostatně výdělečně činné

činnosti (resp. na délce pojištění), na klasifikaci činnosti do určité kategorie a výši výdělku¹⁹. (Skarupská)

Ani tento zákon neplatil dlouho a již v roce 1964 byl zrušen, když nabyt účinnosti nový zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení. Zákon mimo jiné stanovil podmínky pro nárok na starobní důchod, a to 25 let zaměstnání a dosažení věku 60 let pro muže a 57 let pro bezdětné ženy. Ženám byl věk odchodu do důchodu snižován vzhledem k počtu vychovaných dětí až na 53 let pro matky pěti a více dětí. (Skarupská)

Další vývoj důchodového pojištění byl ovlivněn změnami ve společnosti po listopadu 1989. Hned na počátku devadesátých let vznikla na základě nové právní legislativy²⁰, slučující nositele důchodového a nemocenského pojištění, Česká správa sociálního zabezpečení, která zastřešuje pod dohledem ministerstva práce a sociálních věcí sociální systém dodnes. V následujících letech byla vydána řada zákonů, jež reformovaly systém komunistického období do dnešní podoby. Mezi tyto změny patří např. v roce 1992 zrušení pracovních kategorií²¹, uplatňování pojistného principu namísto zabezpečovacího, ustanovení povinnosti platit pojistné pro zaměstnavatele, zaměstnance a OSVČ²², či jak uvádí Šulc (2004) přijetí zákona o penzijním připojištění v roce 1994²³, který manifestoval myšlenku liberalismu týkající se svobody jednotlivce a jeho vlastní odpovědnosti. Na základě těchto a dalších změn byl vydán zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který vstoupil v platnost 1. 1. 1996 a jehož základní rysy platí dodnes. (Csz.cz, 2005)

2.2 ČR - důchodový systém od roku 1996 do roku 2012

Od roku 1996, kdy vstoupil v platnost výše uvedený zákon č. 155/1995 o důchodovém pojištění, je charakterizován důchodový systém jako systém všeobecný, zahrnující při splnění podmínky státního občanství, trvalého pobytu aj. veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo, pro něž je zároveň účast v systému povinná a systém jako takový funguje na principu jednotné úpravy. Zákon v určitých situacích umožňuje pro plnoleté občany

¹⁹ Výši důchodu mohla ovlivnit také pracovní činnost nad hranici věku nebo délky pojištění.

²⁰ Zákon č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení a o změně zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. (Csz.cz, 2004)

²¹ Zákon č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení.

²² Zákon č. 289/1992 Sb. pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

²³ Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem.

účast dobrovolnou²⁴. Naopak ale při splnění stanovených podmínek vzniká na důchodovou dávku právní nárok – hovoří se o obligatornosti dávek a také o státní garanci, jež vyplývá z existenční závislosti důchodců na dávkách. Správu systému nadále vykonává Česká správa sociálního zabezpečení. (Mpsv.cz)

Z hlediska obecných principů se uplatňuje princip sociální solidarity, a to jednak solidarity účastníků s vyššími příjmy s účastníky s nižšími příjmy a jednak solidarity ekonomicky aktivních obyvatel s ekonomicky neaktivními obyvateli. Druhá zmíněná odráží další princip, a to průběžné financování systému (PAYG). Typická je také dynamičnost představující každoroční aktualizace parametrů dle reálného ekonomického vývoje. (Mpsv.cz)

Vzhledem k pojistnému principu, na němž je systém vystaven, odvádí pojištěnci tzv. pojistné. Sazba pojistného na důchodové pojištění činí 28% z vyměřovacího základu. V případě, že zaměstnanec má zaměstnavatele, je procentní sazba rozdělena mezi tyto dva subjekty tak, že zaměstnavatel platí 21,5% a zaměstnanec zbylých 6,5%. Pojistné za zaměstnance odvádí každý měsíc zaměstnavatel, OSVČ si jej odvádí sami prostřednictvím měsíčních záloh podléhajících ročnímu zúčtování a osoby dobrovolně se účastníci důchodového pojištění odvádí stanovené částky za jednotlivé celé kalendářní měsíce. Pojistný princip odráží uplatnění zásady zásluhovosti. Důchodová dávka se skládá ze dvou složek – ze základní výměry, tedy přesně stanovené částky, která je stejná pro všechny důchody a všechny důchodce, a z procentní výměry, jež je odvislá od typu důchodové dávky, doby trvání pojištění a výše příjmů, z nichž bylo pojistné odváděno. (Mpsv.cz, Analýza 2012; Zákon č. 589/1992 Sb.)

Nejpodstatnější charakteristikou však je, že důchodový systém této doby je vystavený na dvou pilířích – prvním a třetím dle evropské terminologie. První pilíř představuje všeobecný základ systému, pro který platí vše výše uvedené a který je dávkově definovaný. Z tohoto pilíře jsou poskytovány důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí.²⁵ Třetí pilíř je podstatně odlišný. Je reprezentován dobrovolným soukromým pojištěním, které je definováno příspěvkově, financováno fondovou metodou a upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním

²⁴ Př. V případě evidence na úřadu práce jako uchazeče o práci, v případě soustavné přípravy na budoucí povolání, v případě činnosti v ČR ve prospěch zahraničního zaměstnavatele atd. (Csz.cz)

²⁵ Dle Bezděka (2005) zaujímaly v roce 1998 jednotlivé důchody tyto podíly na celkově vyplacených důchodcích – starobní 70,8%, invalidní 19%, vdovské / vdovecké 9% a sirotčí 1,2%.

příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. Do třetího pilíře je řazeno také životní pojištění, coby produkt poskytovaný komerčními pojišťovnami. (Finance.cz; 2014)

Penzijní připojištění je zákonem definováno jako „...*shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění a státu poskytnutých ve prospěch účastníků...*“ (Zákon č. 42/1994 Sb., hlava první, §1) Podstatou této formy pravidelného spoření je si po menších částkách, které mohou být měsíční, čtvrtletní, pololetní či roční, vytvořit určitý objem peněžních prostředků, jež bude využíván v postproduktivním věku jako doplnění státem vyplácené důchodové dávky. Znamená tedy pro občany omezení současné spotřeby za účelem zajištění vyšší možné spotřeby budoucí. Penzijní připojištění je založeno na smluvním vztahu mezi fyzickou osobou, kterou může být osoba starší 18 let s trvalým pobytem na území ČR nebo jiného státu EU, pokud se účastní českého zdravotního nebo důchodového pojištění, a právnickou osobou, penzijním fondem registrovaným u České národní banky²⁶. Správa penzijního připojištění přísluší zmíněným fondům, nikoli státu, ale stát toto spoření podporuje formou příspěvků k příspěvkům účastníků, a to dle výše jejich pravidelných úložek. Každý účastník má tedy vlastní individuální účet, na který se mu připisují jeho vlastní příspěvky, státní příspěvky, případné příspěvky od třetích osob (např. od zaměstnavatele) a podíl na hospodářských výnosech fondu. Uzákoněna je garance kladného zhodnocení, možnost daňového odpočtu z daňového základu či možnost přispívání od zaměstnavatele. (Kurzy.cz; Zákon č. 42/1994 Sb.)

Zákon definuje tři způsoby čerpání naspořených prostředků, a to formou penze, tedy pravidelné dávky, jednorázového vyrovnání nebo odbytného. K zahájení výplaty penzí, nebo jednorázovému výběru by standardně mělo dojít při dosažení minimálně 60 let věku klienta a při dosažení minimální doby spoření 5 let. Výplata odbytného je umožněna po 12 měsících trvání spoření, ale v tomto případě je penzijní fond povinen vrátit státu klientovi vyplácené státní příspěvky. Co se týče penzí, rozlišují se 4 druhy dávek - penze starobní, invalidní, výsluhová a pozůstalostní. Pro naplnění podstaty penzijního připojištění je nejdůležitější penze starobní, tedy pravidelná měsíční dávka vyplácená od naplnění podmínek pro výplatu doživotně. Výplata penze invalidní je mimo splnění podmínek daných penzijním plánem podmíněna přiznáním invalidního

²⁶ Do 31. 12. 2012 bylo v ČR registrováno 9 penzijních fondů.

důchodu z důvodu invalidity třetího stupně z důchodového pojištění. Penze výsluhová je možností, která nepodléhá žádným sankcím a její sjednání ve smlouvě umožňuje vybrat polovinu z naspořené objemu peněz po 15 letech trvání připojištění²⁷. Velký rozdíl oproti penzi vyplácené ze zákonného důchodového pojištění je možnost výplaty pozůstalostní penze, díky níž má klient garantováno, že jím naspořené prostředky budou, v případě jeho předčasného úmrtí, vyplaceny osobě či osobám, které určil ve smlouvě. Podmínkou nároku je zde tedy úmrtí účastníka. (Kurzy.cz; Zákon č. 42/1994 Sb.)

Príspevky účastníků, i když mohou být placeny za různá období (viz. výše), jsou stanoveny jako měsíční a jejich výše nesmí být nižší, než výše zakládající nárok na státní příspěvek, což je 100 Kč měsíčně. Státní příspěvky jsou poukazovány prostřednictvím penzijních fondů na individuální účty účastníků, přičemž za jeden měsíc náleží účastníkovi maximálně jeden státní příspěvek, což ale samo o sobě vychází z předpisu umožňujícího fyzické osobě uzavřít pouze jednu smlouvu u jednoho penzijního fondu. Výše státního příspěvku se odvíjí od výše příspěvku účastníka (podrobněji viz. Tabulka 2). (Kurzy.cz; Zákon č. 42/1994 Sb.)

Tabulka 2: Výše státního příspěvku v rámci penzijního připojištění

Výše příspěvku od účastníka (Kč/měsíc)	Výše státního příspěvku (Kč/měsíc)
100	50
200	90
300	120
400	140
500 a více	150

Zdroj: Zákon č. 42/1994 Sb., hlava sedmá, §29; vlastní úprava

Během více než 15 letého fungování tohoto modelu doznal celý systém určitých úprav. Dle údajů MPSV docházelo v podstatě každoročně k aktualizaci prvků podílejících se na konstrukci výpočtu důchodových dávek, a to prostřednictvím nařízení vlády. Za stěžejní změny v důchodovém pojištění lze považovat změny provedené v letech 2003, 2008 a 2011.

V roce 2003 došlo vydáním zákona č. 425/2003 Sb., kterým byl novelizován také zákon o důchodovém pojištění, k většímu množství úprav, jež nabyly účinnosti 1. 1. 2004.

²⁷ Za předpokladu, že nedojde dříve k naplnění podmínek pro přiznání starobní či invalidní penze.

Změny se mimo jiné týkaly zvyšování věkové hranice zakládající nárok na starobní důchod, jejímž cílem bylo dosažení jednotných 63 let pro muže a bezdětné ženy, zrušení možnosti odchodu do předčasného důchodu s dočasným krácením dávky²⁸, redukce započítávání doby studia jako náhradní doby pojištění po dosažení 18 let po maximálně 6 následujících let na výši 80% či rozlišení samostatné výdělečné činnosti na hlavní a vedlejší a s tím související stanovení podmínek pro účast na důchodovém pojištění. V rámci pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti také došlo k úpravě sazeb pro jednotlivá pojištění, konkrétně ke zvýšení sazby pojistného u důchodového pojištění z 26% na 28% a zároveň ke snížení sazby příspěvku na státní politiku zaměstnanosti z 3,6% na 1,6%. (Mpsv.cz)

V roce 2008 byl nejvýznamnějším dokumentem z hlediska změn v důchodovém pojištění zákon č. 306/2008 Sb., který však nabyl účinnosti až k 1. 1. 2010. Zákon stanovoval postupné prodloužení minimální doby pojištění potřebné pro přiznání starobního důchodu z 25 let na 35 let se zohledněním náhradních dob pojištění, pokračování v posouvání věkové hranice pro odchod do starobního důchodu na 65 let pro muže a bezdětné ženy, zrušení započítávání doby studia jako náhradní doby pojištění a snižování zápočtu náhradních dob na 80%, kromě situací péče o dítě do 4 let či bývalé základní vojenské služby, postupné prodlužování doby umožňující odejít do předčasného důchodu z 3 let na 5 let či zavedení třístupňové klasifikace invalidity a s tím spojené stanovení podmínek pro přiznávání invalidních důchodů. (Mpsv.cz)

Důvodem rozsáhlých změn v roce 2011, které se týkaly především konstrukce výpočtu důchodové dávky, byl náleží Ústavního soudu ČR (náleží Pl. ÚS 8/07 ze dne 23. 3. 2011) o protiústavnosti §15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Tento paragraf pojednává o stanovení výpočtového základu, přes tzv. redukční hranice, pro výpočet procentní výměry důchodové dávky. ÚS shledal výši redukčních hranic v kombinaci s ostatními parametry, jež vstupují do konstrukce výpočtu důchodu, v rozporu s čl. 1, čl. 3 odst. 1 a čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, které občanům garantují rovnost a nárok na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří. Užívaný model konstrukce výpočtu příliš nerefletoval princip zásluhovosti a životní úroveň občanů v produktivním věku, a naopak silně uplatňoval princip solidarity, kdy lidé s vysokými příjmy odváděli do systému vysoké odvody na

²⁸ Při splnění specifických podmínek možnost přechodně zachována, a to do 31. 12. 2006.

pojistném, ale v poměru k tomu pak dostávali relativně nízké důchodové dávky. V souvislosti s tímto nálezem byl vydán zákon č. 220/2011 Sb. upravující základní zákon o důchodovém pojištění. Došlo tak především k navázání základní výměry a redukčních hranic na průměrnou mzdu a k úpravě procentuální výše zápočtu mezi jednotlivými hranicemi. Další změny nabývající účinnosti od 1. 1. 2012 souvisí s reformními opatřeními plně platnými od roku 2013 a jsou uvedeny v podkapitole 2.3. (Mpsv.cz)

Co se týče organizace a provádění sociálního zabezpečení, pozitivním přínosem bylo zavedení registru pojištěnců, jež funguje od 1. 7. 2005 a jež má zajistit neustále aktualizovanou databázi údajů evidovaných pro potřeby důchodového zabezpečení. Významná je také elektronizace systému ČSSZ týkající se např. evidenčních listů důchodového pojištění. Ke změně došlo také ve správě prostředků. Ty jsou součástí státního rozpočtu, avšak v roce 2008 byl zvláštní účet důchodového pojištění, na nějž byl převáděn kladný rozdíl mezi příjmy z pojistného na důchodové pojištění a výdaji na výplatu dávek, který bylo možno použít pouze na výplatu dávek či převádět do státního rozpočtu za účelem dorovnání záporného rozdílu mezi výše zmíněnými příjmy a výdaji, transformován. Vznikl tak zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu, který se stal součástí státních finančních aktiv. Případné volné peněžní prostředky tohoto účtu tak může Ministerstvo financí ČR investovat²⁹ a výnosy jsou potom součástí příjmu tohoto účtu. (Mpsv.cz, Analýza 2012)

Globální rozvoj vyspělých zemí s sebou mimo jiné přináší také řadu demografických změn. Mezi těmi, které nejvíce ovlivňují důchodový systém, je možné zmínit zvyšování průměrné doby dožití umožněné kvalitnějšími životními podmínkami včetně kvalitnější zdravotnické péče a snižování porodnosti vycházející jednak z preference jedno či dvoudětných rodin a jednak z obecného životního trendu, jež klade menší důraz na „kult rodiny“, jakožto smysl života. Oba fenomény, rostoucí počet osob pobírající starobní důchod a snižující se počet ekonomicky aktivních osob, ve svém důsledku znamenají, že se důchodový systém stává neudržitelný. Přípravy důchodové reformy čítající přes

²⁹ Investování je možné do státních dluhopisů, dluhopisů ČNB, dluhopisů OECD, či dluhopisů Evropské centrální banky.

dvě desetiletí³⁰ jsou završeny v roce 2013, kdy vstupují v účinnost zákony, jež celý systém mění.

2.3 ČR - současný důchodový systém

Současný důchodový systém je právně podložen třemi základními zákony. Jednak již mnohokrát zmiňovaným a novelizovaným zákonem o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., a dále novými zákony z roku 2011, jež vstoupily v platnost k 1. 1. 2013, a to zákonem č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření a zákonem č. 427/2001 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. (Mpsv.cz)

Tyto tři zákony zároveň odrážejí třípilířový systém. Do systému tak kromě prvního pilíře, jež znamená základní důchodové pojištění spravované na státní úrovni, a třetího pilíře představujícího individuální spoření, vstupuje také druhý pilíř umožňující fondové spoření na vlastní účet vyvedením části příspěvku z prvního pilíře. Úřad vlády ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvo financí ČR v publikacích z roku 2013 „Průvodce důchodovou reformou“ a „Manuál k důchodové reformě“ uvádí 4 cíle této důchodové reformy:

- Dlouhodobá udržitelnost veřejných financí v návaznosti na financování důchodového systému
- Diverzifikace rizik snížením závislosti důchodců výhradně na státním prvním pilíři
- Zvýšení odpovědnosti za zajištění svých příjmů v budoucnu včetně posílení rodinných vazeb a vyšší uplatnění principu zásluhovosti
- Snížení anonymních mezigeneračních transferů způsobených PAYG systémem

První pilíř zůstává v podstatě zachován v podobě uvedené v podkapitole 2.2. Změny v něm byly provedeny s platností již od roku 2012, tedy o rok dříve, než začal fungovat třístupňový systém. Tyto modifikace bývají nazývány malou důchodovou reformou. Nejvýznamnější jsou změny spojené s věkovou hranicí pro přiznání starobního důchodu. Tato by se měla pravidelně zvyšovat až do roku 2041, kdy dosáhne jednotných 66 let a 8 měsíců pro muže i ženy a odstraní zvýhodnění pro ženy dle počtu vychovaných dětí. Zákonem upravena byla dále valorizace důchodů. Po roce 2015 tak

³⁰ Dle Manuálu k důchodové reformě se diskuze o důchodové reformě vedou od 90. let 20. století. (Manuál k důchodové reformě, 2013)

bude valorizace průměrných penzí odpovídat růstu indexu spotřebitelských cen a jedné třetině růstu reálných mezd. K úpravě došlo i v zohledňované délce rozhodného období, jež bude čítat dobu od roku následujícího po roce dosažení plnoletosti po rok předcházející dosažení věkové hranice pro přiznání starobního důchodu³¹. Další změny jako větší krácení předčasných důchodů či zkrácení lhůty pro znovu přiznání pozůstalostních důchodů, nejsou pro celý systém až tak stěžejní. (Icv.vlada.cz)

Druhý pilíř, důchodové spoření, je v českém systému novou možností zaopatření na stáří. Jedná se o fondově financovaný systém, jehož správu zajišťují státem pověřené soukromé subjekty, penzijní společnosti (více viz. kapitola 1.3.2). Účast v tomto pilíři není na rozdíl od pilíře prvního povinná. Občané mají možnost se pro vstup do něj rozhodnout do 35 let věku³², vstup je však trvalý. Fungování pilíře spočívá v odvodu 5% z hrubé mzdy na vlastní účet vedený občanem vybranou penzijní společností. Těchto 5% znamená 3%, o něž se sníží pojistné na důchodové pojištění hrazené zaměstnancem do prvního pilíře (tj. do prvního pilíře bude hrazeno pouze 3,5% namísto 6,5%), a 2%, která občan odvádí ze své hrubé mzdy navíc. Tyto prostředky penzijní společnost zhodnocuje investicemi dle klientem vybraného fondu. Společnosti musí nabízet čtyři typy fondů. (Icv.vlada.cz)

Tabulka 3: Typy důchodových fondů

Typ fondu	Riziko	Odhadovaný výnos	Poplatky za správu
Fond státních dluhopisů	minimální	2 - 3%	0,3%
Konzervativní fond	malé	3 - 4%	0,4%
Vyvážený fond	střední	4 - 7%	0,5%
Dynamický fond	vyšší	5 - 7%	0,6%

Zdroj: Průvodce důchodovou reformou, 2013, vlastní úprava

Důchodový fond státních dluhopisů musí investovat 90% obhospodařovaného majetku do dluhopisů, vydaných ČR, ČNB, Evropskou či Světovou bankou, jakožto nejméně rizikové formy cenných papírů. U konzervativního fondu je navíc připuštěno investování do vybraných podílových fondů. U obou fondů musí být majetek zajištěn proti měnovému riziku. Vyvážený a dynamický fond mohou kromě zmíněných nástrojů

³¹ Bez zahrnutí roků před rokem 1986

³² Při zahájení fungování druhého pilíře byla pro občany starší 35 let stanovena půlroční lhůta pro volbu o vstupu do něj.

investovat také do rizikovějších instrumentů, především akcií, a to podílem 40% u vyváženého fondu a 80% u dynamického fondu. Prostředky klienta je možné rozložit do více fondů ve zvoleném poměru a strategii lze jedenkrát ročně bezúplatně změnit. Volbu investiční strategie by občanům mělo zjednodušit povinné sestavování profilu účastníka vycházejícího z investičního dotazníku, který je vyhodnocován před uzavíráním smlouvy. Povinně musí penzijní společnosti nabízet také tzv. strategii životního cyklu, která znamená dynamičtější formy investic v počátcích spoření a méně riskantní investování ke konci spoření. Zákon nařizuje společnostem investovat 10 let před dosažením důchodového věku klienta prostředky do méně rizikových nástrojů (tzv. autopilot) s výjimkou situace, kdy klient vysloveně požaduje rizikovější investování. Obecně platí zákonitost – čím menší riziko, tím jistější, ale nižší výnosy. V případě nespokojenosti (či v jakémkoli jiném případě) má klient právo převést smlouvu k jiné společnosti. Tento úkon je jednou za pět let prováděn bezúplatně. (Icv.vlada.cz)

Správu systému administrativně zajišťuje Centrální registr smluv, do nějž je penzijní společnost povinna příslušnou smlouvu zaevidovat. Až po procesu zaevidování, o jehož provedení jsou penzijní společnost i klient informováni, vzniká účast v tomto pilíři a probíhají příslušné platby. O účasti je také zaměstnanec povinen písemně informovat svého zaměstnavatele, aby docházelo ke správným procentuálním odvodům do daných pilířů. (Icv.vlada.cz)

Čerpání prostředků je navázáno na přiznání starobního důchodu z prvního pilíře, ale klient si může zvolit mezi třemi variantami pobírání penze. Doživotní důchodovou dávkou, jejíž vyplácení končí úmrtím klienta, a zbytek peněz není předmětem dědictví, tj. propadá ve prospěch společnosti, dále doživotní důchodovou dávkou se sjednanou výplatou pozůstalostní penze v tříleté lhůtě, kdy tři roky po úmrtí klienta je penze vyplácena obmyšlené osobě. Jednotlivé důchodové dávky jsou logicky nižší než v první variantě. Třetí možností je výplata důchodu po dobu 20 let, kdy v případě předčasného úmrtí účastníka je zbytek prostředků předmětem dědictví. Předmětem dědictví jsou prostředky naspořené na individuálním účtu účastníka také v případě úmrtí v době spoření. Způsobů vyplácení dědických podílů je více. V případě dědice, který je rovněž účastníkem druhého pilíře, jsou prostředky převedeny na dědicův účet, v případě dědice, který není účastníkem tohoto pilíře, jsou prostředky jednorázově vyplaceny a v případě nezletilého dědice jsou prostředky vyplaceny na pojistnou smlouvu

o sirotčím důchodu a zákonným zástupcem zvolená pojišťovna z ní pak po dobu 5 let vyplácí sirotčí dávku. (Icv.vlada.cz)

Druhého pilíře se pochopitelně mohou účastnit i OSVČ a umožněna je, stejně jako v prvním pilíři, i dobrovolná účast např. nezaměstnaných osob či studentů. Naopak v případě, že účastník momentálně nemá příjmy z důvodu ztráty zaměstnání, mateřské dovolené apd., platí dle Manuálu k důchodové reformě (2013) pravidlo, že: „*platba do II. pilíře kopíruje platbu do I. pilíře.*“ (Manuál k důchodové reformě, 2013, s. 13), tj. nevzniká-li účastníkovi povinnost platby v prvním pilíři, je pojistné ve druhém pilíři nulové. (Icv.vlada.cz)

Obecně lze říci, že zavedení druhého pilíře nemá zbavit první pilíř stěžejní role v zabezpečení seniorů. Důchody z prvního pilíře budou i nadále hlavními prostředky poživatelů těchto dávek, neboť spoření na vlastní účet ve výši 5% z hrubé mzdy nemůže zajistit dostatečné prostředky pro zabezpečení na stáří. Vzhledem k demografickému vývoji a s ním spojenému vývoji veřejných financí však lze předpokládat, že náhradový poměr průměrné výše důchodu z prvního pilíře a průměrné hrubé mzdy bude klesat. Druhý pilíř je možností získat větší množství prostředků a skrze rozhodování o strategii moci být více osobně zainteresován na zajišťování své budoucnosti. (Icv.vlada.cz)

Třetí pilíř zahrnuje jednak penzijní připojištění (dále PP) v obdobné podobě jako před spuštěním reformy a pak také nové doplňkové penzijní spoření (dále DPS). Do systému penzijního připojištění bylo možné vstoupit do 30. 11. 2012, pro klienty ale zůstalo zachováno i nadále. Pouze připojištění poskytující společnosti musely přeměnit fondy v tzv. transformované fondy. Podmínky pro účastníky zůstaly nezměněny, s výjimkou výše státního příspěvku (viz. dále). Doplňkové penzijní spoření spuštěné k 1. 1. 2013 je postaveno na tzv. účastnických fondech povinně zřízených penzijními společnostmi k tomuto datu. U účastnických fondů již nebude státní garance nezáporného zhodnocení, bude ale možné prostředky investovat do rizikovějších nástrojů, což vytváří předpoklad vyšších možných výnosů, než které jsou dosahovány v transformovaných fondech. Za možnost vyšších výnosů tedy klienti ponесou vyšší investiční riziko. Účastníci transformovaných fondů mohou přestoupit do účastnických, obrácený proces zákonem umožněn není. Vzhledem k nemožnosti vstupu do transformovaných fondů je také změna penzijní společnosti možná pouze v rámci účastnických fondů. Výše státního příspěvku je u PP i DPS stejná a odvíjí se od částky příspěvku spořitele.

Minimální výše vkladu, na který se vztahuje příspěvek, je 300 Kč měsíčně. Přesné částky příspěvku jsou uvedeny v Tabulce 4. (Icv.vlada.cz)

Tabulka 4: Porovnání výše státního příspěvku před a po zavedení reformních změn ve III. pilíři

Výše příspěvku od účastníka (Kč/měsíc)	Výše státního příspěvku od 1. 1. 2013 (Kč/měsíc)	Výše státního příspěvku do 31. 12. 2012 (Kč/měsíc)
100	0	50
200	0	90
300	90	120
400	110	140
500	130	150
600	150	150
700	170	150
800	190	150
900	210	150
1000	230	150

Zdroj: Průvodce důchodovou reformou, Icv.vlada.cz, 2013, vlastní úprava

U doplňkového penzijního spoření jsou odlišné podmínky čerpání prostředků. Nárok na pravidelnou dávku z DPS vzniká 5 let před dosažením věkové hranice pro přiznání starobního důchodu ze státního průběžného pilíře a při dosažení minimální doby spoření 5 let. Čerpání prostředků jednorázově je možné až při dosažení důchodového věku a splnění minimální doby spoření 5 let. Výsluhová penze v systému DPS umožněna není, nárok na odbytné vzniká za stejných podmínek jako u PP (tj. po 24 měsících za předpokladu vrácení státních příspěvků). V případě předčasného úmrtí klienta jsou prostředky vyplaceny formou vyrovnání nebo odbytného ve smlouvě uvedené obmyšlené osobě nebo se stávají předmětem dědictví. (Icv.vlada.cz)

Pro zajištění ochrany prostředků spořitelů musí být, stejně jako ve druhém pilíři, oddělen majetek penzijní společnosti od majetku klientů. Prostředky klientů tak nemohou být přímo ohroženy špatným hospodařením společnosti, jsou vystaveny pouze riziku z investic. V souvislosti s tímto oddělením byla zákonem stanovena limitní hranice nákladů správce, kterou mohou být zatíženi klienti. Správce tak např. nemůže profitovat z výnosů prostřednictvím libovolně stanovených provizí. (Icv.vlada.cz)

Nejvýznamnější novinkou třetího pilíře je možnost využití tzv. předdůchodů. Zjednodušeně se jedná o možnost odchodu do důchodu až 5 let před přiznáním

starobního důchodu z prvního pilíře, za předpokladu naspoření dostatečné částky ve třetím pilíři. Toto řešení by mělo pomoci lidem, kteří vzhledem k vysokému věku nemohou najít práci. Po dobu předdůchodu se stávají státními pojištěnci pro účely zdravotního pojištění, doba předdůchodu je považována za vyloučenou dobu, takže jim nesnižuje osobní vyměřovací základ, a díky čerpání vlastních prostředků není krácen později vyplácený státní důchod, jako je tomu u předčasných důchodů. Předdůchod je poskytován pouze v rámci účastnických fondů za podmínky splnění minimální doby pojištění 5 let (doba je při přechodu mezi transformovaným a účastnickým fondem přenositelná) a maximálně 5 let před dosažením důchodového věku. Dávka je vyplácena minimálně po dobu dvou let a klient musí mít naspořeno takové množství prostředků (zahrnují se veškeré prostředky včetně státních příspěvků atp.), aby mu po tuto dobu mohla být vyplácena částka ve výši alespoň 30% průměrné mzdy³³. (Icv.vlada.cz)

2.4 ČR - závěr

Důchodový systém v podstatě každé vyspělejší země je ovlivňován politickou scénou. Český důchodový systém byl dlouhá léta ovlivňován komunistickou ideologií a s ní spojeným sociálním zaopatřováním výhradně na státní úrovni. Občanům nebyl dán prostor pro vlastní starání se o svoji budoucnost. Jistě, svým způsobem to byl systém pro občany „pohodlnější“, a tak není divu, že dnešní reformní opatření poskytující méně „sociálních jistot“ a kladoucí větší nároky na odpovědnost za sebe samé jsou ze strany populace přijímány poměrně negativně. Na stranu druhou nově nastavený systém je z velké části odmítán i proto, že je zkrátka nový a neznámý. Systém poskytuje občanům řadu práv (právo volby účasti ve II. pilíři, právo volby investiční strategie atp.), ale vystavuje je také velikému nebezpečí, neboť druhý pilíř není zastřešen garancí státu. Vychází ze zkušeností jiných států, které podobný systém zavedly (př. Slovensko, Polsko, Maďarsko). Je to systém, který nemá fungovat roky, ale desetiletí, a tak jeho efektivitu budou soudit až další generace seniorů.

³³ Dle ČSSZ (Daněk, 2014) je pro rok 2014 průměrná mzda 25 942, tj. minimální dávka předdůchodu je po zaokrouhlení 7780 Kč měsíčně, což znamená, že potenciální žadatel o předdůchod by musel mít naspořeno alespoň cca 187 000 Kč.

2.5 SR – pohled do minulosti

Společný stát Čechů a Slováků do roku 1992 znamenal také společný systémový vývoj důchodového zabezpečení. I v případě Slovenska je tedy stěžejním zákonem po vzniku Československé republiky zákon č. 221/1924. Vedle ustanovené Ústřední sociální pojišťovny sídlící v Praze, coby zastřešovatele sociálních pojištění, byla nejdůležitější slovenskou institucí Zemská úradovňa pre poisťovanie robotníkov se sídlem v Bratislavě. (Slovenskyarchivar.pweb.sk; Socpoist.sk)

Za okupace a existence Protektorátu Čechy a Morava na části území Československa došlo k oddělení systémů pojištění obou států. Na Slovensku tak od roku 1939 důchodové a nemocenské zabezpečení zajišťovala Ústředná sociálna poisťovňa sídlící v Bratislavě, jež se vládním nařízením o rok později přeměnila na Robotnícku sociálnu poisťovňu. Spravovala pojištění nemocenské, rentové (tj. důchodové) a úrazové. S koncem druhé světové války a obnovením Československé republiky se instituce na tři roky pretransformovala zpět na Ústřednú sociálnu poisťovňu a poté na Národnú poisťovňu působící do roku 1951, která zabezpečovala i zdravotní pojištění. Svoji funkci vykonávala v součinnosti s pražskou Ústřední národní pojišťovnou. (Slovenskyarchivar.pweb.sk; Socpoist.sk)

Po oddělení důchodového a nemocenského pojištění v Československu zákonem z roku 1951 se soustředily prostředky důchodového systému na Slovensku v Slovenskom úrade dôchodkového zabezpečenia podřízeném Státnímu úřadu důchodového zabezpečení v Praze. Od roku 1960 patří výkonná funkce v otázce důchodového systému Správe dôchodkov v Bratislave a od roku 1975 Úřadu dôchodkového zabezpečenia, a to na základě změn dle zákona č. 121/1975 Zb., o sociálnom zabezpečení, který organizačně odčlenil výkon důchodového zabezpečení a nemocenského pojištění. (Slovenskyarchivar.pweb.sk; Socpoist.sk)

Po státním převratu v roce 1989 došlo hned na počátku 90. let ke sloučení nositelů důchodového a nemocenského zabezpečení, jež na Slovensku vedlo ke vzniku totožné instituce s ČSSZ, a to Slovenskej správy sociálneho zabezpečenia. Její dvouletá působnost byla ukončena rozdělením Československa na Českou a Slovenskou republiku k 1. 1. 1993. Od tohoto okamžiku se důchodové systémy obou zemí vyvíjely samostatně. Slovensko se vydalo cestou sloučení správy zdravotního pojištění, nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení do jedné instituce, Národnej

poisťovne. Začlenění zdravotního pojištění se však ukázalo jako neefektivní, a tak bylo opět odděleno a sociální pojištění zastřešuje od roku 1995 Sociální poisťovňa. (Lesay, 2005)

2.6 SR – důchodový systém do roku 2004

Legislativní základ důchodového systému SR tvoří v tomto období dva hlavní zákony. Zákon č. 100/1988 Zb., o sociálnom zabezpečení (ve znění pozdějších předpisů) a zákon č. 123/1996 Z.z., o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov. Systém je velmi podobný českému předreformnímu systému. Skládá se z hlavního dávkově definovaného a průběžně financovaného státního pilíře, který je zároveň povinný, a dobrovolného spoření, které v duchu dnešní terminologie můžeme označit za třetí pilíř. (Lesay, 2005)

Základní pilíř je postaven na platbě pojistného z hrubé mzdy. Výše pojistného činila v počátcích fungování systému 26,5%, přičemž v zaměstnaneckém poměru se tento povinný odvod sociální poisťovně rozdělil mezi zaměstnavatele (20,6%) a zaměstnance (5,9%). V roce 2003 před zavedením reformních opatření dosahuje hodnoty 28% a odvody jsou v poměru 21,6% (zaměstnavatel) a 6,4% (zaměstnanec). (Lesay, 2005)

Z vybraného pojistného jsou hrazeny dávky současných důchodců, přičemž výše důchodové dávky je stanovena zákonem. Stejně jako v ČR hovoříme o redukčních hranicích, na Slovensku funguje obdobný systém tzv. redukovaného vyměřovacího základu. Fakticky toto znamená, že průměrný výdělek se do 2500 Sk počítá v plné výši, dále se započítá 1/3 z částky od 2500 do 6000 Sk a 1/10 z částky od 6000 do 10000 Sk. Vyšší částky nejsou brány v potaz. Při stanovení vyměřovacího základu se přihlíží k průměrné mzdě dosahované v pěti letech nejvyšších výdělků během deseti let před odchodem do důchodu. Důchodová dávka je stanovena procentní sazbou z redukovaného vyměřovacího základu, která odráží délku trvání zaměstnání a zařazení do pracovní kategorie³⁴. Výsledná výše je dále násobena stanovenou procentuální sazbou a k výsledku je připočtena pevná suma. Obě tyto hodnoty jsou průběžně

³⁴ Lesay (2005) uvádí, že běžný občan mohl získat maximálně 67% z redukovaného vyměřovacího základu při odpracování maximálního možného počtu let, tj. 42. (Lesay, 2005)

upravovány vládou. K valorizaci důchodů dochází, pokud růst životních nákladů překročí 10%, nebo průměrná mzda vzroste o 5%³⁵. (Goliaš, 2011)

Ze systému důchodového pojištění jsou vypláceny dávky starobní, pozůstalostní a invalidní. Nárok na starobní dávku je podmíněn dosažením věkové hranice pro odchod do důchodu, která činí 60 let pro muže a 53 – 57 let pro ženy dle počtu vychovaných dětí. Druhou podmínkou je splnění minimální doby pojištění ve výši 25 let. (Lesay, 2005)

Zákonem z roku 1996 o doplňkovém důchodovém pojištění (dále DDP) je zaměstnancům umožněno si nad rámec zákonného pojištění pravidelně spořit prostředky, které budou v budoucnu znamenat doplňkovou dávku v případě stáří či invalidity. Nebo bude sloužit pozůstalým, dojde-li k úmrtí pojištěnce. Jedná se o kapitalizační systém, jehož správu vykonává doplňková důchodová pojišťovna, která získala potřebné povolení od vlády Slovenské republiky. (Zákon č. 123/1996 Z.z.)

Účast v systému je plně dobrovolná, ale v případě účasti v něm je spořitel k pravidelné platbě příspěvků smluvně zavázán. Jejich výše a frekvence jsou upraveny dávkovým plánem. Ten také určuje podmínky pro případné dočasné přerušování platby DDP, ukončení účasti v systému a podmínky pro výpočet a výplaty dávek. Na účtu klienta jsou kumulovány jeho příspěvky, příspěvky, které může získávat od zaměstnavatele, a podíly na výnosech z hospodaření doplňkové důchodové pojišťovny. Z úhrnu těchto prostředků jsou vypláceny dávky starobní, invalidní, pozůstalostní, výsluhové a dále jednorázové vyrovnání či odstupné. Na doplňkovou starobní dávku vzniká nárok určený podmínkami v dávkovém plánu, tento však nesmí určit nižší věk než 50 let věku pojištěnce a delší minimální období pro trvání pojištění než 5 let. Přiznání doplňkového invalidního důchodu je kromě splnění podmínek dávkového plánu podmíněno také přiznáním invalidního důchodu ze zákonného pojištění. Výsluhový důchod je vázán na splnění podmínky vykonávání činnosti určené v dávkovém plánu. Pozůstalostní dávky jsou přiznány pozůstalým, pokud zemřelému pojištěnci byl přiznán starobní, invalidní či výsluhový doplňkový důchod. Tímto a možností dědění, nevznikne-li nárok na pozůstalostní důchod, je zaručeno, že střadatelovi peníze nepropadnou ve prospěch cizích osob. Dávkovým plánem jsou dále určeny podmínky, za nichž pojištěnci či

³⁵ Dle statistiky Sociálnej poisťovni byla průměrná starobní dávka v roce 1993 ve výši 2532 Sk a v roce 2003 ve výši 6503 Sk. Podíl průměrné výše důchodu k průměrné hrubé mzdě však v roce 1993 činil 47,07% a o deset let později 45,27%. (Socpoist.sk)

pozůstalému může být vyplaceno jednorázové vyrovnání, pokud vzniknul nárok na doplňkový důchod. V případě, že tento nárok nevznikne, je vypláceno odstupné, které však nezahrnuje příspěvky zaměstnavatele. (Zákon č. 123/1996 Z.z.)

Na rozdíl od obdobného českého systému slovenský systém doplňkového pojištění není podporován státními příspěvky. Určitou podporou střadatelům je, že o zaplacené příspěvky se jim snižuje daňový základ³⁶, a podporou pro zaměstnavatele, aby přispívali svým zaměstnancům, je možnost zahrnutí těchto příspěvků do nákladů, a to do výše 3% úhrnu nákladů. (Zákon č. 123/1996 Z.z.)

Původně byl systém určen pouze zaměstnancům, od roku 2001 do něj však mohou vstupovat i OSVČ. Ačkoli podle výše spravovaných aktiv, která dle Goliaše (2011) činila v roce 2000 v systému DDP 0,3% HDP, zatímco ze státního systému byly vyplaceny prostředky na důchody ve výši 4,8% HDP, jej lze považovat za okrajový, počet pojištěnců DDP se mezi roky 2000 – 2003 zdvojnásobil. (Goliaš, 2011)

Výše popsaný systém fungoval na Slovensku do 31. 12. 2003. Potřeba reformovat ho vznikla z více důvodů. Těmi hlavními byly, tak jako ve spoustě dalších států a např. později v ČR, finanční neudržitelnost systému a neustále se zvyšující deficit Sociální pojišťovny, ke kterým vedly zejména demografické důvody. Systém byl ale též označován za nespravedlivý, byť pojem spravedlnost je těžko definovatelný. Jednak kvůli době, ze které byla dávka stanovována a která spadala až do posledních 10 pracovních roků, a pak také kvůli vysoké míře solidarity a nízké míře zásluhovosti. Výpočtový způsob znamenal velmi podobnou výši důchodových dávek pro občany a příliš tedy neodrážel předchozí výdělky a z nich placenou výši pojistného. Palacková tak uvádí, že systém občany nemotivoval k vyšším výdělkům, a tedy ani k vyššímu pracovnímu nasazení vůbec. (Maag.euba.sk)

2.7 SR – důchodový systém po roce 2004

Důchodový systém na Slovensku v takové podobě, v jaké existuje v současnosti, se vyvíjí od roku 2004 a nabytí účinnosti reformních zákonů spadá do let 2004 - 2005. Současný systém je třípilířový a tedy postaven na třech základních zákonech. První zachovaný státní průběžně financovaný pilíř vycházející z pojistného principu je

³⁶ Od roku 2000 až do výše 10% ročního příjmu (max. 24000 Sk). (Goliaš, 2011)

definován zákonem č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Tento od 1. 1. 2004 nahradil zákon z roku 1988. Nově zavedený druhý pilíř, příspěvkově definovaný a fungující na principu fondového financování, ustanovuje zákon č. 43/2004 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení, ktorý vstoupil v platnost 1. 1. 2005. Třetí pilíř tvoří dobrovolné spoření uzákoněné výše zmíněným předpisem z roku 1996, jehož novela nabyła účinnosti 1. 1. 2005. Právně je tedy upraven také zákonem č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení. Tímto se doplňkové důchodové pojištění mění na doplňkové důchodové společnosti. Do třetího pilíře můžeme zařadit také další produkty komerčních pojišťoven, např. životní pojištění, investiční fondy či banky. (Lesay, 2005; Palacká)

Princip, na kterém funguje první pilíř, zůstal zachován. Došlo však k mnoha podstatným změnám. První se týkají samotného nároku na starobní dávku, který nově vzniká při splnění minimálně 15 let pojištění a dosažení důchodového věku, který se postupně prodlužuje na sjednocenou věkovou hranici 62 let pro muže i ženy. Další změnou je možnost odcházet do důchodu dříve či později. V případě dřívějšího odchodu je pak starobní dávka krácena o 0,5% za každých 30 dní zbývajících do dosažení zákonné hranice pro odchod do důchodu. Přiznání předčasného důchodu je podmíněno splněním minimální doby pojištění 10 let a dosažení, po všech kráceních, dávky vyšší, než je 1,2 x životní minimum³⁷. Pozdější odchod do důchodu je zvýhodněn navýšením dávky o 0,5% za každých 30 dní. (Golias, 2011)

Nejpodstatnější změnou je však samotný způsob výpočtu důchodu, který vychází ze vzorce: $důchod = POMB \times R \times ADH$. POMB (osobní mzdový bod) je poměr příjmu konkrétního pojištěného k průměrné mzdě (tj. pobírání přesně průměrné mzdy by znamenalo osobní mzdový bod na úrovni 1), R značí dobu trvání pojištění a veličina ADH (aktuální důchodová hodnota) je přesně stanovená hodnota, která se každoročně mění v závislosti na vývoji průměrné mzdy na Slovensku. Palacková uvádí, že v takto nastaveném systému by měl občan pracující 40 let za průměrnou mzdu při odchodu do důchodu při dosažení zákonné věkové hranice pobírat dávku ve zhruba poloviční výši svého předchozího výdělku. (Maag.euba.sk)

³⁷ Pro rok 2014 je stanoveno životní minimum ve výši 198,09 eura/měsíc, tj. důchodová dávka musí dosahovat alespoň $198,09 \times 1,2$, tedy necelých 238 euro. (Financie.etrend.sk)

Goliaš (2011) uvádí také změny v oblasti výše a správy pojistného. Celková výše odvodu se zvýšila na 28,75% a dělí se do tří fondů – fond starobního pojištění (18%), fond invalidního pojištění (6%) a rezervní fond (4,75%). (Goliaš, 2011)

Druhý pilíř spočívá v kumulaci prostředků na individuálním účtu střadatele. Jde o kapitalizační pilíř spravovaný soukromými důchodovými správcovskými společnostmi (dále DSS). Fungování vychází z vyvedení určité procentuální výše z 18% placených do fondu starobního pojištění z prvního pilíře. Při spuštění druhého pilíře v roce 2005 účastníci platili 9% do prvního a 9% do druhého pilíře, v současnosti (od 1. 9. 2012) je poměr odvodů 14% do prvního a 4% do druhého pilíře. Od 1. 1. 2013 je zároveň umožněno přispívat do druhého pilíře dobrovolně nad zákonem stanovený rámec. Dobrovolné příspěvky jsou do 2% daňového základu do roku 2016 daňově zvýhodněné, jejich výše není omezena. (Employment.gov.sk)

Od 1. 1. 2005 do 30. 6. 2006 se pracující občané mohli rozhodnout, zda do systému druhého pilíře vstoupí, či ne, občané nově vstupující na pracovní trh museli vstoupit povinně, a naopak občané, kterým do odchodu do důchodu zbývalo méně než 10 let by vzhledem k podmínce pro výplatu dávky minimálně 10 let trvání pojištění vstupovat neměli. Povinný vstup pro tzv. prvospořitele byl k 1. 1. 2008 zrušen a nahrazen 180 denní lhůtou na rozmyšlení při prvním vstupu na pracovní trh. Výjimkou bylo období od 1. 4. 2012 do 31. 12. 2012, kdy prvospořitelé vstupovali do druhého pilíře automaticky. Prvospořitelé však mohou ve lhůtě 730 dní z druhého pilíře vystoupit. Osoby, které již alespoň jednou byly účastny důchodového pojištění, mohou vstoupit do druhého pilíře do dovršení 35 let. Výstup z pilíře umožněn není. Během mnohaletého fungování systému však byla ustanovena již tři období, po která byl druhý pilíř otevřen na vstupu i výstupu. Jednalo se o období 1. 1. 2008 – 30. 6. 2008, 15. 11. 2008 – 30. 6. 2009 a 1. 9. 2012 – 31. 1. 2013. (Goliaš, 2011; Socpoist.sk)

Z druhého pilíře se vyplácí více typů dávek – dávky starobního důchodu, předčasného starobního důchodu a dávky pozůstalostní (vdovské, vdovecké a sirotčí). Starobní a předčasný starobní důchod umožňuje volbu mezi dvěma možnými způsoby čerpání. Prvním je čerpání doživotního důchodu. V tomto případě si za naspořené prostředky klient koupí v životní pojišťovně doživotně vyplácenou dávku. Druhou možností je programový výběr s doživotním důchodem. Doživotní důchod si tedy spořitel koupí jen za část peněz a část si může jednorázově, nebo postupně vybrat (dle specifikace ve

smlouvě s DSS). Tento obnos je nazýván disponibilním přebytkem a je vyplácen DSS. Minimální výše pravidelně vyplácené dávky životní pojišťovnou však nesmí klesnout pod 0,6 x životní minimum. Stejně minimum platí pro doživotní dávku při předčasném důchodu. Podmínkou pro přiznání dávky je u starobního důchodu dosažení důchodového věku a splnění minimální doby pojištění. Původně stanovená doba 10 let byla zvýšena na 15 let, ale od 1. 4. 2012 se opět vrátila na hranici 10 let. Podmínkou pro získání předčasného starobního důchodu je přiznání předčasného starobního důchodu z prvního pilíře. Vdovský či vdovecký důchod je vyplácen v případě, že zemřelý byl poživitelem starobního důchodu. Pokud se jednalo o výplatu formou doživotního důchodu, je po dobu jednoho roku vdově / vdovci vypláceno životní pojišťovnou 60% této dávky. Pokud se jednalo o programový výběr, vyplácí DSS celý disponibilní přebytek po stanovené období a životní pojišťovna opět 60% dávky po dobu jednoho roku. Sirotčí důchod je vyplácen stejným způsobem, ale životní pojišťovna vyplácí pouze 30% původní výše dávky. Výška důchodové dávky je závislá na sumě naspořených prostředků, tedy na délce trvání spoření, výšce mzdy, věku odchodu do důchodu, výši nákladů na správu a výši výnosů z investování prostředků prostřednictvím fondů. (Lesay, 2005; Poistenie.sk)

Při vzniku druhého pilíře v roce 2005 musela každá DSS povinně zřídit tři typy fondů – rastový, vyvážený a konzervativní. Portfolio nejrizikovějšího rastového fondu mohlo být až z 80% tvořeno akciemi. Investovat do něj mohl jen klient, kterému zbývalo do odchodu do důchodu více než 15 let. Akcie ve vyváženém fondu mohly tvořit 50% portfolia a omezení pro investice se vztahovalo na klienty, kterým zbývalo méně než 7 let do odchodu do důchodu. Bez omezení byl nejméně rizikový konzervativní fond, jehož portfolio tvořily především dluhopisy. Klient si mohl vybrat investovat pouze prostřednictvím jednoho z fondů. V roce 2012 došlo ke změně názvů fondů. Rastový fond byl přejmenován na akciový, vyvážený fond na smíšený, konzervativní fond se stal dluhopisovým s garancí nezáporného zhodnocení a vznikl nový indexový fond, který plně investuje do akcií a představuje nejvyšší riziko. Od 1. 1. 2013 musí DSS povinně nabízet minimálně dva typy fondů, a to jeden garantovaný dluhopisový a jeden negarantovaný akciový. Existence smíšených a indexových fondů jsou volbou konkrétní DSS. Klienti mají možnost investovat do dvou fondů, přičemž jedním z nich musí být garantovaný fond. V systému existuje tzv. automatická realokace, která znamená, že

s blížícím se věkem pro odchod do důchodu jsou peněžní prostředky postupně přesouvány do garantovaných dluhopisových fondů. (Lesay, 2005; Poistenie.sk)

V současnosti existuje na Slovensku 6 DSS. Klienti si mohou společnost sami vybrat a v průběhu spoření ji lze změnit. Do roku 2009 byla změna možná jedenkrát za dva roky a nejdříve po dvou letech trvání spoření, od 1. 1. 2009 je změna možná kdykoli a jedenkrát ročně je bezplatná. Majetek DSS musí být pro ochranu majetku klientů oddělen od prostředků střadatelů. Dohled nad DDS vykonává Úřad pro finanční trh udělující licence společnostem. (Lesay, 2005; Ingdss.sk)

Společnosti si za své služby nárokují určité poplatky. Poplatek za vedení účtu je v současnosti stanoven ve výši max. 1% z každého příspěvku přicházejícího na osobní důchodový účet, poplatek za správu je max. 0,3% p. a. z hodnoty majetku ve všech fondech a poplatek za zhodnocení činí až 10% z výnosu. Nastavené poplatky lze považovat za až nepřiměřeně vysoké, především poplatek za vedení účtu vycházející z každého příspěvku se nejeví adekvátní vzhledem k nenáročnosti úkonu spojeného s jeho správou. (Employment.gov.sk)

Reforma třetího pilíře v roce 2005, kterou se doplňkové důchodové pojišťovny přetransformovaly v DSS, přinesla oddělení majetku společností od majetku střadatelů (stejně jako v druhém pilíři) a změnu v dohledu, který nově vykonává Úřad pro finanční trh. Změnily se také podmínky pro čerpání prostředků, a to z 50 let věku klienta na 55 let a z povinné minimální doby spoření 5 let na 10 let. Splnění těchto podmínek zároveň podmiňuje možnost uplatnění daňového zvýhodnění prostřednictvím snížení základu daně až do výše 12000 Sk ročně. (Golias, 2011)

Další změny přišly k 1. 1. 2010, kdy se upravovala velká část administrativních poplatků, např. došlo ke snížení poplatku za správu aktiv z 3% p. a. na 2,5% p. a. z čisté hodnoty v důchodovém fondu, zavedl se poplatek z výnosů ve výši 10%, který by měl postupně narůstat až na hodnotu 20% v roce 2020 atp. K 1. 1. 2011 pak bylo zrušeno daňové zvýhodnění, jež umožňovalo snížení daňového základu do výše 12000 Sk (tj. 398,33 euro). (Golias, 2011)

K významnějším změnám v oblasti doplňkového spoření došlo k 1. 1. 2014, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 318/2013, jež novelizuje předchozí zákony této problematiky. Většina změn se týká pouze smluv uzavřených od roku 2014 nebo smluv

stávajících, u kterých klienti podepíší dodatky. Pokud klient dodatek neseíše, řídí se původními podmínkami (s určitými výjimkami). Novela mění podmínky pro vznik nároku na výplatu prostředků, které jsou nyní spojeny s přiznáním starobního důchodu či předčasného důchodu ze základního pilíře, případně dovršením 62 let věku. Zrušeny jsou dávkové plány a veškeré podmínky specifikuje výše zmíněný předpis. Naopak znovu je zavedena možnost daňového zvýhodnění, a to poprvé za zdaňovací období 1. 1. 2014 – 31. 12. 2014 ve výši 180 euro ročně. Novela ruší možnost výplaty odstupného a namísto něj zavádí tzv. předčasný výběr. Ten znamená možnost po deseti letech trvání spoření a maximálně jedenkrát za deset let si vybrat naspořené prostředky. Je však umožněn pouze výběr vlastních prostředků, nikoli příspěvků od zaměstnavatele, či podílů na výnosech. Ty zůstávají uloženy, dokud klientovi nevznikne nárok na doplňkový starobní důchod. Ke změně došlo také ve výplatě výsluhové penze. Ta je nově podmíněna dovršením 55 let a vykonáváním rizikové práce v pracovní kategorii 3 nebo 4 po dobu minimálně 10 let. Pro klienty pozitivní změnou je snížení poplatku za správu příspěvkového fondu na max. 1,8% z hodnoty majetku fondu a na max. 0,9% u výplatního fondu. Pro všechny smlouvy také nyní platí možnost změny DSS bezplatně již po jednom roce od uzavření smlouvy. Do 31. 12. 2014 musí společnosti zabezpečit všem účastníkům systému elektronický přístup k jejich osobním účtům. (Stabilita.sk)

2.8 SR – závěr

Slovensko lze navzdory jeho relativně malé rozloze považovat za poměrně čínorodý stát. Důkazem pro toto tvrzení může být zapojení Slovenska do eurozóny již necelé 4 roky po vstupu do EU, či právě výše rozebírané spuštění důchodové reformy, při kterém např. ČR předběhlo Slovensko o celých 8 let.

Od počátku je však zreformovaný systém doprovázen velkým množstvím dodatečně prováděných legislativních změn. Jen hlavní zákon vztahující se k nově zavedenému druhému pilíři, tj. zákon o starobnom dôchodkovom sporení, zaznamenal již dvě desítky novelizací³⁸. V pozadí změn v systému stojí pochopitelně i politické zájmy, neboť nastavení důchodových systémů je politickou záležitostí. Jak z pohledu faktického, kdy vláda je tím, kdo „dává zelenou“ všem změnám, tak z pohledu „populistického“, neboť změny je potřeba obhájit před občany a nejlépe je dovést k sympatiím k těmto změnám.

³⁸ Dle uvedených aktualizací příslušného zákona na Employment.gov.sk

Desetileté fungování třípilířového systému je však stále krátkým obdobím pro hlubší vyjadřování sympatií či antipatií s ním. Soudit ho bude možné až teprve z pozice důchodců.

3 Komparace důchodových systémů v České republice a na Slovensku

Důchodové systémy České a Slovenské republiky nejsou i vzhledem k dlouhodobému vývoji v rámci společného státu systémově příliš odlišné. Od prvotního vzniku systému zabezpečování na stáří, který spadá do období společného státu, je základ systémů vystavěn na průběžném financování, pro nějž se získávají prostředky odvodem pojistného z mezd pracující populace. I po rozdělení státu a vzniku České a Slovenské republiky tvořily obě země důchodovou právní legislativu v duchu PAYG systému. Společné důvody také přivedly oba státy k úvahám o nezbytné reformě systému. Mezi tyto můžeme řadit především demografický vývoj odrážející nižší porodnost a vyšší doby dožití, ale i třeba snahu o zmírnění solidarity a zvýšení míry zásluhovosti v systému. Ve způsobu provedení reformních úprav se již postupy obou států různí, byť oba se vydaly cestou třípilířového modelu tak, jako celá řada další nejen evropských států (např. Švýcarsko, Maďarsko, Polsko,...). V České republice funguje zreformovaný systém teprve od 1. 1. 2013, na Slovensku již téměř 10 let. Výhodou Slovenska tak je, že již mohlo reagovat na zjištěné nedostatky, Česko zase může čerpat ze zkušenosti sousedů a poučit se z jejich chyb.

3.1 Komparace obecných systémových aspektů a vybraných aspektů I. pilíře

Od roku 2013, kdy nabyla v České republice účinnosti reformní opatření, je důchodový systém obou států vystavěn na třech pilířích dle evropské terminologie. První je tvořen zákonným pojištěním, je průběžně financovaný a účast v něm je při splnění určitých podmínek povinná. Druhý představuje spoření ve fondech, je fondově financovaný a v současnosti je účast v něm dobrovolná. Věkově je ovšem omezena možnost vstupu a na Slovensku byl za určitých podmínek v minulosti vstup povinný. Dobrovolný výstup v podstatě umožněn není. Třetí pilíř představuje naprosto dobrovolnou možnost spořit si na stáří. Takto fungují důchodové systémy v ČR od 1. 1. 2013 a v SR od 1. 1. 2005.

Z hlediska základních aspektů lze porovnat především stanovený důchodový věk a požadovanou minimální dobu pojištění pro přiznání důchodové dávky. Důchodový

věk je v roce 2014 kolem 61 - 62 let v obou státech. Konkrétně v ČR 62 let a 8 měsíců pro muže a 61 let a 4 měsíce pro bezdětné ženy, v SR 62 let pro muže a 60 let a 4 měsíce pro bezdětné ženy. Tyto hranice se budou nadále postupně navyšovat. V ČR není stanovena horní hranice a dle předpokladů by dnes narozené děti odcházely do důchodu až v 73 letech. (Aktualne.cz) V SR je stanovena horní hranice na 62 let a té bude u mužů i žen dosaženo v roce 2024. Tento rozdílný přístup je překvapivý, neboť oba státy se potýkají s podobnými obtížemi souvisejícími s demografickým vývojem. Průměrný věk obyvatel ČR, který v roce 2010 činil 41,4 roku, by se měl do roku 2065 zvýšit na 47,7 roku. (Demografie.info) Vývoj průměrného věku v SR je možná ještě více alarmující, neboť z 39,1 roku v roce 2010 by se měl do roku 2050 zvýšit na 47,8 roku. (Infostat.sk)

Co se týče minimální doby pojištění, neboli laicky řečeno minimálního počtu odpracovaných let, pro přiznání starobní důchodové dávky je situace v obou státech opačná. Zatímco v ČR se tato zákonná doba prodlužuje z původních 25 let postupně až na 35 let od roku 2019, přičemž pro rok 2014 činí 30 let, na Slovensku byla naopak snížena, a to z původních 25 let před rokem 2004 na současných 15 let. Navrátilová (2009) uvádí, že tento krok je krokem k posílení spravedlnosti, neboť v době výdělečných příjmů je povinen platit pojistné i ten, jemuž z důvodu nízké doby pojištění v budoucnu nevznikne nárok na důchodovou dávku. Doba pojištění tak musí být stanovena ohleduplně k občanům, ale zároveň tak, aby neohrožovala fungování průběžného pilíře. (Trend.sk) V ČR je naopak zvýšení minimální doby pojištění jednou ze strategií, jak finančně důchodový systém v budoucnu udržet.

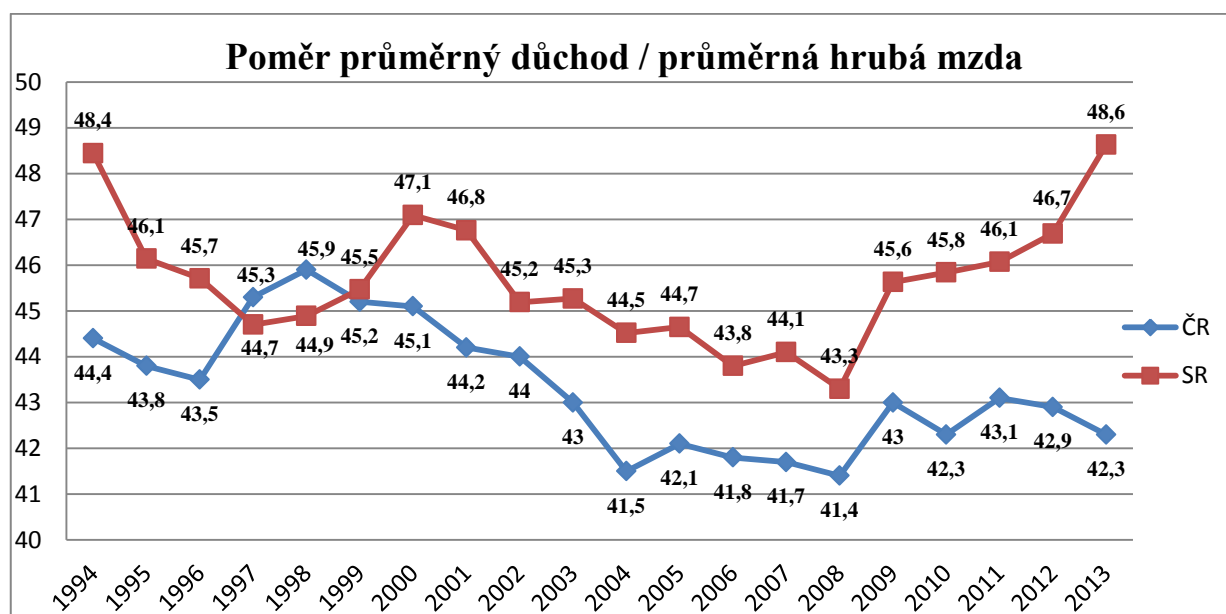
Zajímavé je také porovnání současných valorizačních pravidel. V ČR se od roku 2013 důchody valorizují pouze o 1/3 růstu reálných mezd a 1/3 růstu spotřebitelských cen. To v důsledku znamená, že pro rok 2014 byly důchody navyšovány pouze o 0,4%. U průměrného starobního důchodu ve výši 10 975 Kč v roce 2013 se tak jedná o zvýšení o pouhých 44 Kč. Důvodem takto přísných valorizačních pravidel je nutnost snižování deficitu státního rozpočtu. I Slovensko od roku 2013 valorizuje podle inovovaných pravidel, a to o pevné částky stanovené MPSVR SR pro jednotlivé důchodové dávky a daný rok. Starobní důchody se tak v roce 2014 zvýšily o 8,80 €, což u průměrného starobního důchodu, jenž byl v roce 2013 ve výši 391 €, znamená valorizaci ve výši 2,25%. Důvodem valorizace o pevnou sumu je snaha podpořit rovnost a více zvýšit nízké důchody, které se při valorizaci procentem zvyšují velmi

málo. (Iness.sk) Z pohledu procentuálních čísel stanovených z průměrných starobních důchodů jsou důchody v SR v roce 2014 valorizovány více, a to i pokud vezmeme v úvahu míru inflace, která byla v roce 2013 v obou státech stejná (1,4%), a meziroční růst mezd, který činil 1,3% v ČR a 2,4% v SR. (vlastní výpočty)

3.2 Komparace relace starobního důchodu ke mzdě

Relace starobního důchodu ke mzdě je jednou z možností, jak vyjádřit tzv. náhradový poměr neboli míru náhrady. Tato veličina je nejčastěji měřena jako poměr důchodu ke mzdě a vyjadřuje tedy míru, s jakou důchodová dávka nahrazuje příjmy před důchodem. Pro analytické využití při komparaci meziročních náhradových měr či náhradových měr jednotlivých států, se konstruuje jako poměr průměrné starobní dávky a průměrné hrubé měsíční mzdy. Relaci těchto veličin v poměrovém vyjádření pro Česko i Slovensko ukazuje Obrázek 1 (vstupní údaje pro tyto poměry viz. Příloha A).

Obrázek 1: Náhradový poměr v ČR a SR (průměrný důchod/průměrná hrubá mzda)



Zdroj: cszo.cz; socpoist.sk, vlastní zpracování

Z grafu je jednoznačné, že kromě let 1997 – 1999 je náhradový poměr na Slovensku nastaven na vyšší úroveň než v Česku, obecně projevuje o něco málo větší fluktuace, ale vývojové rysy jsou velmi podobné, a to především kvůli závislosti poměru na vývoji průměrné mzdy, jež je v obou případech ovlivněna především hospodářskými výsledky podnikatelských subjektů, tedy vývojem trhu, nikoli jednotlivými vládními zásahy.

Pro zachování určité úrovně náhradového poměru by bylo zapotřebí zachovat určitý vývoj výše důchodové dávky v návaznosti na vývoj průměrné mzdy. Vývoj průměrné mzdy a inflace je do důchodových dávek promítán valorizacemi. Vývoj veličin v obou státech zachycuje Tabulka 5.

Tabulka 5: Meziroční vývoj mezd, valorizací a inflace v ČR a SR

Česká republika									
Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
růst mezd (%)	11,9	9,3	8,5	6,6	8,8	8	5,8	6,3	5
valorizace (%)	8	5	5	5	8	3,8	2,5	5,4	4
rozdíl	3,9	4,3	3,5	1,6	0,8	4,2	3,3	0,9	1,0
inflace (%)	8,4	10,7	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9
Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
růst mezd (%)	6,6	7,2	8,3	4	2	2,2	2,7	1,3	
valorizace (%)	4	5,6	3	4,4	3,9	0	1,6	0,9	
rozdíl	2,6	1,6	5,3	-0,4	-1,9	2,2	1,1	0,4	
inflace (%)	2,5	2,8	6,3	1	1,5	1,9	3,3	1,4	
Slovenská republika									
Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
růst mezd (%)	13,1	8,4	7,3	6,5	8,2	9,3	6,3	10,2	9,2
valorizace (%)	10	8	7,51	9,45	7	5	6	7,8	8,85
rozdíl	3,1	0,4	-0,3	-2,9	1,2	4,3	0,3	2,4	0,3
inflace (%)	6,1	6,7	10,5	12,2	7,2	3,5	8,4	7,5	2,8
Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
růst mezd (%)	8,6	7,4	8,1	2,9	3,2	2,2	2,4	2,4	
valorizace (%)	5,95	6,25	5	6,95	3,05	1,8	3,3	11,20 €	
rozdíl	2,7	1,1	3,1	-4,1	0,2	0,4	-0,9	x	
inflace (%)	4,3	1,9	3,9	0,9	0,7	4,1	3,6	1,4	

Zdroj: ČSU; naseduchody.cz; moje.hnonline.sk; openiazoch.zoznam.sk; vlastní výpočty a zpracování

Nárůst náhradového poměru na Slovensku mezi léty 1998 – 2000 odráží skutečnost, že v tomto období byl růst důchodů vyšší, než růst průměrných mezd, naopak prudký pokles v roce 2002 znamená situaci opačnou. Mzda v tomto roce meziročně vzrostla o 9,57%, zatímco důchody byly valorizovány pouze o 5%. Náhradový poměr tak klesl. Do roku 2008 je pak vidět klesající trend. Meziroční růst mezd předstihoval valorizace důchodů. Obrat nastal po roce 2008. Růst mezd byl pod vlivem krize na nízké úrovni, pouze 2,9%, přesto však v roce 2009 byla vyhlášena valorizace necelých 7%. Krize také podnítila odchody do důchodu a vzhledem k tomu, že nově přiznané důchody mají zpravidla vyšší hodnotu, tak i tato skutečnost stojí za zvýšením náhradového poměru.

Od roku 2010 je růst mezd na Slovensku pouze mezi 2,5% - 3,5% a valorizace důchodů je na velmi podobné úrovni. Valorizace je však obrovskou zátěží pro veřejné finance. Nyní Slovensko nastoupilo novou cestu a od roku 2013 valorizuje pevnou, nikoli procentuální částkou.

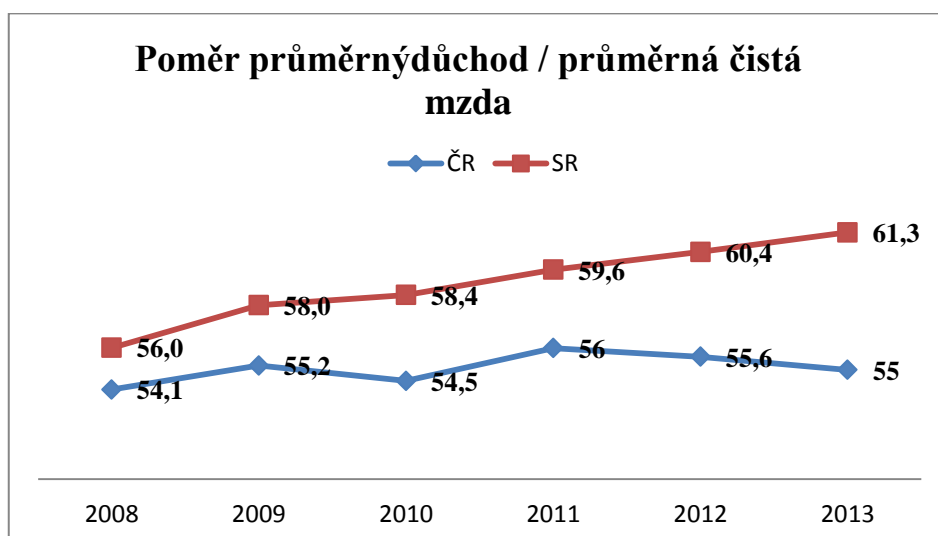
V České republice jsou po celé sledované období důchody valorizovány nižším procentem než na Slovensku. K velkému snížení míry náhrady došlo po letech 2002 a 2003, ve kterých růst mezd značně předbíhal valorizace. Zatímco růst mezd byl na hodnotě 8%, resp. 5,8%, důchody se valorizovaly pouze ve výši 3,8%, resp. 2,5%. Téměř nejnižší hodnoty tak náhradový poměr dosáhl v roce 2004, a to 41,5%. Do roku 2008 se následně hodnoty o něco zvýšily a zase poklesly, ale příliš se neměnily. Nárůst v roce 2009 až na 43% byl zapříčiněn identickými důvody, jako skokový nárůst v tomto roce na Slovensku, jen nárůst při nižší valorizaci v ČR byl pouze 1,6 procentního bodu, zatímco na Slovensku 2,3 procentního bodu. Vzhledem k nepříznivému vývoji veřejných financí se vláda ČR snaží valorizace omezit. Poté, co se v roce 2013 valorizovaly důchody o 0,9%, v roce 2014 to je pouze 0,4%. Do budoucna lze tedy očekávat, že náhradový poměr bude klesat.

Nelze však jednoznačně říci, že nižší náhradový poměr znamená, že se důchodci mají hůře. Je třeba také uvážit růst spotřebitelských cen. V ČR tak v letech 1997 – 2010 téměř vždy růst důchodů předběhl růst spotřebitelských cen, což znamená, že reálně si důchodci mohli koupit větší množství statků. Na Slovensku lze takový vývoj pozorovat až od roku 2005. Do té doby byla procenta valorizace a růstu spotřebitelských cen na podobné úrovni.

Vzhledem k tomu, že důchody jsou vypláceny v podstatě „čisté“, tedy bez dalších odvodů, je možná vhodnějším ukazatelem míra náhrady počítaná z čisté mzdy. Např. dle ASFA³⁹ (1999) by optimální výše takto stanoveného náhradového poměru měla být kolem 60%. Vývoj náhradových poměrů v ČR a SR stanovených z čisté mzdy znázorňuje Obrázek 2.

³⁹ The Association of Superannuation Funds of Australia, tj. Asociace penzijních fondů v Austrálii

Obrázek 2: Náhradový poměr v ČR a SR (průměrný důchod/průměrná čistá mzda)



Zdroj: cszo.cz; vlastní výpočty

Z grafu lze u obou států pozorovat obdobný trend jako při určení náhradového poměru z hrubé mzdy, tj. že ČR má náhradový poměr nižší a jeho trend je vzhledem k omezení valorizací klesající, zatímco slovenský trend je rostoucí. V porovnání s ostatními státy lze říci, že náhradový poměr ČR patří mezi průměrné, ten slovenský mezi nadprůměrné (Finance.cz). Při těchto srovnáních je však potřeba si uvědomit, že např. český důchodce je z 95% závislý na státním důchodu, zatímco např. v Německu, kde náhradový poměr dosahuje nižších hodnot, mají lidé na stáří více vlastních úspor.

3.3 Komparace příjmů a výdajů na důchodové systémy

Otázka bilance důchodových systémů je klíčovým aspektem, od něhož se vůbec odvíjí možnost jejich fungování. V obecném světovém trendu se bilance důchodových účtů vzhledem k demografickému vývoji zhoršuje nebo se minimálně stává ostře sledovanou.

V České republice jsou příjmy a výdaje sociálního pojištění součástí státního rozpočtu, na Slovensku jsou od rozpočtu odděleny a tvoří samostatné fondy spravované Sociální pojišťovnou. Bilanci důchodového účtu ovlivňuje řada faktorů, především výše sazeb pojistného, počet platičů pojistného, počet vyplácených důchodových dávek atd.

Je vidět, že sazby pojistného jsou v ČR i v SR na velmi podobné úrovni. Dále jsou uvedeny konkrétní výše pro zaměstnanecký vztah. V České republice odvádí na

důchodové pojištění zaměstnanec 6,5%, zaměstnavatel 21,5%, celkově tedy 28% z hrubé mzdy. Na Slovensku se celkový odvod ve výši 28,75% z hrubé mzdy dělí do tří fondů. Zaměstnanci odvádějí do fondu starobního pojištění 4% a do fondu invalidního 3%, zaměstnavatelé odvádějí do těchto fondů 14%, resp. 3% a navíc ještě 4,75% do rezervního fondu. (Csz.cz; Socpoist.sk)

V následující Tabulce 6 je vidět vývoj příjmů a výdajů v obou státech.

Tabulka 6: Hospodaření systému důchodového pojištění v ČR a SR.

Stát	Česká republika			Slovenská republika		
	Rok	Příjmy z pojistného (mld. Kč)	Výdaje na důchody (mld. Kč)*	VH (mld. Kč)	Příjmy z pojištění (mil. €)	Výdaje na důchody (mil. €)*
2002	198,4	213,6	-15,176	2511,4	2687,0	-175,567
2003	209,6	225,8	-16,176	2726,5	2883,0	-156,492
2004	243,3	230,9	12,376	2880,2	3198,0	-317,843
2005	258,3	247,4	10,927	2673,3	3501,9	-828,646
2006	276,9	272,9	4,013	3269,6	3826,7	-557,149
2007	304,9	289,9	15,034	3655,9	4217,8	-561,813
2008	320,0	312,5	7,528	3952,4	4540,8	-588,393
2009	310,3	339,8	-29,49	4203,1	5019,4	-816,319
2010	317,9	346,2	-28,319	4596,3	5225,2	-628,931
2011	328,0	368,1	-40,095	4622,3	5366,8	-744,5
2012	332,1	382,0	-21,15	4983,4	5610,8	-627,355

Zdroj: mfcz.cz; statistics.sk; socpoist.sk; vlastní výpočty a zpracování; *bez výdajů na správu

Do roku 2003 se oba státy pohybovaly v záporných hodnotách. V roce 2004 pak Česká republika dosáhla kladné bilance, zatímco na Slovensku se deficit v roce 2005 razantně zvýšil. Důvodem tohoto velmi odlišného vývoje je skutečnost, že zatímco ČR se v té době soustředila na reformu veřejných rozpočtů, jež by snížila deficity veřejných financí, SR reformovala svůj důchodový systém. V Česku tak byl přijat soubor parametrických změn pro krátkodobou stabilizaci důchodového systému a obecně byly hledány úspory na výdajové stránce státního rozpočtu. Úpravy se týkaly věkových hranic, specifikací pravidel valorizací, zrušení dočasně krácených důchodů či omezení souběhu starobního důchodu a výdělku. V důsledku toho je vidět pozitivní vývoj bilance důchodového účtu v následujících letech. Zavedení reformních opatření celého důchodového systému na Slovensku s účinností od roku 2005 znamenalo jednak vysoké administrativní náklady a jednak snížení příjmů z pojistného zavedením II. pilíře

a vyvedením do něj části pojistného⁴⁰. Toto se odráželo v deficitním vývoji i v průběhu dalších let. Po roce 2008 byly účty obou států ovlivněny finanční krizí, jež z pohledu příjmů a výdajů znamenala především snížení příjmů z pojistného vlivem nízké míry růstu mezd, snížením počtu účastníků pojištění vzhledem k růstu nezaměstnanosti a zvýšení počtu vyplácených dávek. V ČR se tak v roce 2009 dokonce strana příjmů dostala pod úroveň předešlého roku, zatímco strana výdajová markantně vzrostla. Ze záporných hodnot bilance se do sledovaného roku 2012 nedostal ani jeden stát. V ČR byla pro zlepšení bilance důchodového účtu přijata další opatření. Přímo se tak v bilanci pro rok 2012 promítlo započtení 7,2% z výnosů DPH, které činilo 14,38 mld. Kč, či převedení 14,4 mld. Kč z privatizačního účtu (tj. z výnosů společnosti ČEZ) na kompenzaci schodku důchodového systému dle usnesení vlády č. 293/2012. (Mfcr.cz) Slovensko řeší deficity důchodového účtu jednak krytím z ostatních fondů spravovaných sociální pojišťovnou (tj. z nemocenského fondu a z rezervního fondu) a jednak ze zdrojů z částečné privatizace společnosti Slovenský plynárenský průmysl, a.s., Bratislava. (Burianová)

Často uváděným ukazatelem pro porovnání výdajů na důchody v čase či mezi státy, jsou výdaje udávané jako procento HDP. Výsledky tohoto ukazatele pro ČR a SR lze vidět v Tabulce 7.

Z údajů lze pozorovat, že vývoj tohoto ukazatele je relativně stabilní, a to především na Slovensku, kde se po celé sledované období mezi roky 1996 a 2012 pohybuje v rozmezí 7 – 8%. V České republice je podíl výdajů na důchody na HDP po celé období o něco vyšší. V roce 2009 se razantněji zvýšil, meziročně o 0,9 procentního bodu, a do roku 2012 se neustále zvyšoval. V roce 2012 již byl mezi ukazatelem v ČR a v SR výraznější rozdíl. V Česku se podíl výdajů na důchody na HDP pohybuje o 2 procentní body výše na téměř 10%.

⁴⁰ Z 18% placených z pojistného do fondu starobního pojištění bylo u účastníků II. pilíře vyvedeno 9%.

Tabulka 7: Podíl výdajů na důchody na HDP v ČR a v SR

Stát	Česká republika			Slovenská republika		
	Rok	Výdaje na důchody (mld. Kč)	HDP v běžných cenách (mld. Kč)	Podíl	Výdaje na důchody (mil. Eur)	HDP v běžných cenách (mil. Eur)
1999	177,90	2149,00	8,3%	2103,98	28 109,10	7,5%
2000	186,90	2269,70	8,2%	2316,11	31 177,10	7,4%
2001	201,10	2448,60	8,2%	2483,01	33 881,20	7,3%
2002	213,60	2567,50	8,3%	2687,00	36 806,70	7,3%
2003	225,80	2688,10	8,4%	2883,02	40 612,00	7,1%
2004	230,90	2929,20	7,9%	3198,03	45 161,40	7,1%
2005	247,40	3116,10	7,9%	3501,92	49 314,20	7,1%
2006	272,90	3352,60	8,1%	3826,75	55 001,60	7,0%
2007	289,90	3662,60	7,9%	4217,75	61 449,70	6,9%
2008	312,50	3848,40	8,1%	4540,76	66 842,40	6,8%
2009	339,80	3759,00	9,0%	5019,39	62 794,40	8,0%
2010	346,20	3790,90	9,1%	5225,19	65 897,00	7,9%
2011	368,10	3823,40	9,6%	5366,83	68 974,20	7,8%
2012	382,00	3845,90	9,9%	5610,80	71 096,00	7,9%

Zdroj: mpsv.cz; czso.cz; statistics.sk; vlastní výpočty a zpracování

Vzhledem k již mnohokrát zmiňovanému nepříznivému demografickému vývoji lze v obou státech v budoucnu očekávat nárůst výdajů na výplatu důchodových dávek. Oba státy jsou si toho vědomy a snaží se pro financování důchodového systému hledat nové zdroje.

3.4 Komparace výpočtu starobní důchodové dávky

Při ukázce výpočtu je vycházeno ze situace, kdy by občan žádal o starobní důchodovou dávku z I. pilíře k 1. 1. 2014, a to přesně při dosažení důchodového věku. Dále je uvažováno přesně 35 let trvání pojištění, což bude v ČR minimální doba pojištění zákonem stanovená pro přiznání důchodů po roce 2018. Při výpočtu je abstrahováno od vyloučených dob. Výdělek v modelové situaci je po celé rozhodné období uvažován přesně na úrovni průměrné mzdy.

3.4.1 Výpočet dávky v ČR

Základem pro stanovení starobní důchodové dávky je hrubý výdělek. Roční výdělek je zapotřebí pro každý rok upravit násobením koeficientem nárůstu všeobecného

vyměřovacího základu (KNVVZ), který odráží vývoj průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství a který je každoročně stanovován nařízením vlády. Těmito úpravami, jež lze vidět v příloze C, byl získán úhrn ročních vyměřovacích základů (RVZ).

Pro získání osobního vyměřovacího základu (OVZ), jež je základem pro stanovení procentní výměry dávky, je nutné úhrn vyměřovacích nákladů násobit koeficientem vyjadřujícím průměrný počet dní v roce a výsledek dělit počtem dní trvání pojištění za rozhodné období. Vstupní údaje pro tyto úpravy jsou uvedeny v Tabulce 8.

Tabulka 8: Prvky konstrukce výpočtu starobní důchodové dávky

Rozhodné období (roky)	1986* - 2013
Počet dní (dny)	10 227
Úhrn vyměřovacích základů (Kč)	8 642 797 Kč
Koeficient (číslo)	30,4167
Doba pojištění (roky)	35

*Zdroj: vlastní výpočty; *do rozhodného období jsou dle ČSSZ započítávány výdělků od roku 1986*

Výpočet osobního vyměřovacího základu je tedy dle vzorce $OVZ = (\Sigma RVZ * \text{koeficient}) / \text{počet dní}$, čímž po dosazení hodnot, tj. $OVZ = (8642797 * 30,4167) / 10227$, vyjde OVZ ve výši 25 705 Kč.

OVZ bude dále redukován redukčními hranicemi platnými pro rok 2014. Výše OVZ spadá do 2. redukční hranice.

1. Redukční hranice do 11 415 Kč počítáno 100% – započteme 11 415 Kč
2. Redukční hranice od 11 416 Kč do 30 393 Kč počítáno 26% – $(25705 - 11415) * 0,26$, tj. započteme 3 715 Kč

Takto byl získán výpočtový základ, který zde činí 15 130 Kč. Pro získání výše procentní výměry je výpočtový základ násoben počtem celých let trvání pojištění a 1,5% za každý tento rok. Po dosazení hodnot do vzorce: Procentní výměra = výpočtový základ * celé číslo (doba pojištění/365) * 0,015, tak vyjde procentní výměra ve výši 7 943 Kč (po zaokrouhlení). K procentní výměře náleží ještě základní výměra, jejíž výše pro rok 2014 je stanovena na 2 340 Kč.

Celková výše starobní důchodové dávky je tedy 10 283 Kč (2340 + 7943).

3.4.2 Výpočet dávky v SR

Výpočet důchodové dávky na Slovensku vychází ze vzorce uvedeného v kapitole 2, tj. důchodová dávka = POMB * R * ADH.

I na Slovensku je tak v podstatě základem pro stanovení starobní důchodové dávky hrubý výdělek. Ten je pro jednotlivé roky rozhodného období poměřován s průměrnou hrubou mzdou a výsledek je nazýván osobní mzdový bod. Je-li přesně ve výši průměrné mzdy, jak udávají podmínky modelového příkladu, pak je roven 1, POMB (průměrný osobní mzdový bod) je pak logicky rovněž roven 1. V podstatě stejnou měrou se však ve vzorci projeví také doba pojištění a aktuální důchodová hodnota určená vládním nařízením pro daný rok. Hodnoty vstupující do výpočtu jsou uvedeny v Tabulce 9.

Tabulka 9: Prvky výpočtového vzorce starobní důchodové dávky

Rozhodné období (roky)	1984* - 2013
R (roky)	35
POMB (číslo)	1
ADH (číslo)**	10,2524

*Zdroj: **socioist.sk; vlastní zpracování; *do rozhodného období vstupují dle zákona č.461/2003 Z.z., ve znění pozdějších předpisů, roky od 1. 1. 1984*

Dosažením uvedených hodnot do vzorce, tj. starobní důchodová dávka = 1 * 35 * 10,2524, je získána po zaokrouhlení na celé číslo částka starobní důchodové dávky ve výši 359 €.

3.4.3 Komparace

Prvním aspektem, kterého si lze všimnout, je skutečnost, že výpočet u slovenského systému je o něco jednodušší. V klasickém případě, kdy nelze očekávat výdělky přesně na úrovni průměrné mzdy, by však výpočet vzhledem k nutnosti stanovení POMB byl také složitější.

Zaměřením se na prvky, které vstupují do výpočtu, lze najít mnoho podobného. Stejně jako v českém systému tvoří podstatu hrubý výdělek, jakožto vyměřovací základ, ve slovenském systému vystupuje výdělek ve veličině osobní mzdový bod. Stejně jako jsou výdělky v ČR násobeny KNVVZ, aby byl ve výpočtu zohledněn vývoj průměrné hrubé mzdy, tak je na Slovensku výdělek poměřován s průměrnou mzdou při stanovování OMB pro daný rok. Dále výpočtový základ českého systému představující průměrný výdělek během pracovních let je analogií k POMB. Výpočtový základ v ČR

je poté při výpočtu upravován redukčními hranicemi, jak je patrné i z ukázkového výpočtu. Na Slovensku je upravován POMB. Nižší POMB než 1 je o 18% z rozdílu (1 - POMB) navyšován, POMB od 1, 25 do 3 je z hodnoty nad 1, 25 započítáván pouze z 76%. I zde lze tedy vidět podobnost. Dalším aspektem ovlivňujícím výši dávky je v obou případech doba pojištění. Poslední parametr tvořící důchodovou dávku je v českém systému základní výměra v podobě pevně stanovené částky pro daný rok, která se pro stanovení dávky sčítá s procentní výměrou, a analogicky slovenská aktuální důchodová hodnota, jakožto obdobný pevný parametr podléhající vyhlášení vládou.

Porovnáním získané výše dávek modelového příkladu s průměrnou starobní dávkou v obou státech k 30. 9. 2013, by pak český důchodce získal dávku ve výši 93,85% průměrného důchodu a slovenský důchodce dávku ve výši 92% průměrného důchodu. Pro srovnání lze ještě uvést, že v případě doby pojištění 30 let, by se tento rozdíl zvětšil, neboť český důchodce by dosahoval 83,5% průměrného důchodu z roku 2013, ale slovenský důchodce pouze 79% průměrného důchodu. Naopak při době pojištění 40 let je tento procentuální poměr 104% u české dávky k 105% u slovenské dávky. Na základě této analýzy je možné usoudit, že ve výpočtovém vzorci slovenského systému má doba pojištění větší význam na výslednou velikost důchodové dávky, než je tomu u českého systému. Český systém se tak z tohoto pohledu jeví solidárněji, slovenský systém klade větší důraz na zásluhovost.

3.5 Komparace fondově financovaných pilířů

Fungování II. a III. pilíře je v ČR i v SR velmi podobné. V systémových parametrech však lze najít řadu rozdílů.

Základním rozdílem je přístup občanů obou států k zabezpečení se na stáří. Následující tabulka ukazuje počty účastníků ve druhém a třetím pilíři v obou státech.

Z níže uvedené tabulky je patrné, že v České republice jsou občané značně více nakloněni spoření v rámci třetího pilíře, než vstupu do nově otevřeného druhého pilíře. Důvodů může být více. Je pravděpodobné, že hlavní roli hraje určitá obava ze změny, z neznáma, nejistota, skutečnost, že občané ČR nejsou nakloněni reformním opatřením. Vínou za tento výsledek zcela jistě nesou zejména představitelé politické scény, kteří nejen, že neumí kroky reformních opatření před občany obhájit, ale navíc sami nejsou

jednotní v názorech na ně. Na Slovensku je situace zcela opačná a větší počet občanů je zapojen ve II. pilíři. Třetí však pro ně není tak lákavý, jako je v českém systému, neboť na Slovensku není III. pilíř podporován státními příspěvky.

Tabulka 10: Počet účastníků II. a III. Pilíře v ČR a v SR v roce 2013

Počet účastníků / stát	ČR*	SR**
počet účastníků II. pilíře	86 597	1 445 987
počet účastníků III. pilíře	5 004 430	731 578

Zdroj: ČNB; MPSVR SR; vlastní zpracování; *údaje k 30. 9. 2013, **údaje k 31. 12. 2012

Srovnávání počtu účastníků druhého pilíře by mohlo být vzhledem k rozdílné délce jejich fungování v jednotlivých státech zavádějící. Na Slovensku již tento pilíř funguje od roku 2005, v Česku byl zaveden teprve od roku 2013. Srovnání vývoje počtu účastníků během prvního roku zavedení pilíře však pohled na výsledek ČR nijak nezlepší. Zatímco na Slovensku se již během prvního půlroku stalo účastníky více než 930 tisíc osob a do konce roku tento počet přesáhl 1 milion, v Česku se během prvního pololetí 2013 zapojilo pouze necelých 40 tisíc občanů a ani v druhém pololetí jejich počet nepřekročil 100 tisícovou hranici. Rozdíl je možné vidět ještě větší s přihlédnutím ke skutečnosti, že Česká republika má téměř dvojnásobek obyvatel⁴¹. Přesné počty účastníků ukazuje Tabulka 11.

Tabulka 11: Počet účastníků II. pilíře v ČR a v SR v prvním roce fungování

Stav k	3 / 2013	6 / 2013	9 / 2013
ČR	7 501	39 036	86 597
Stav k	5 / 2005	12 / 2005	
SR	932 720	1 080 316	

Zdroj: ČNB; Svoreňová M., 2011; vlastní zpracování

Správu fondově financovaných pilířů v Česku zajišťují penzijní společnosti. Celkem je jich v současné době na trhu 10, přičemž 6 zajišťuje fondy důchodového spoření a 1 z nich se účastní pouze tohoto II. pilíře, dále 1 poskytuje důchodové spoření a doplňkové důchodové spoření, 3 fungují pouze v rámci III. pilíře a 5 společností zajišťuje jak DS, tak i DDS a PP. Na Slovensku správu II. pilíře zajišťují důchodové

⁴¹ Dle ČSÚ byl v ČR počet obyvatel k 30. 9. 2013 10 513 834 a dle ŠÚ byl v SR počet obyvatel k 31. 12. 2013 5 415 949.

správcovské společnosti, kterých je 6, a III. pilíř spravují důchodové doplňkové společnosti, jež jsou 4.

Čerpání prostředků z II. pilíře je v obou státech navázáno na přiznání důchodu ze zákonného pojištění, tj. na splnění důchodového věku a minimální doby pojištění (více viz. podkapitola 3.1). Podmínky čerpání prostředků z třetího pilíře jsou odlišné. V ČR tyto podmínky odrážejí to, zda se jedná o penzijní připojištění, pak pro klasickou pravidelnou penzi jsou podmínkami dosažení 60 let věku klienta a trvání pojištění minimálně 5 let, nebo o doplňkové penzijní spoření. V druhém případě minimální doba pojištění zůstává stejná, ale penzi (v podobě tzv. předdůchodu a při splnění dalších podmínek) je možné čerpat již 5 let před dosažením důchodu. V SR vzniká nárok na prostředky dosažením důchodu, předčasného důchodu, nebo věku 62 let a splněním doby pojištění 10 let. V každém případě jsou za určitých podmínek prostředky obou pilířů v obou státech předmětem dědictví.

Co se týče fondů II. pilíře, v Česku musejí penzijní společnosti povinně nabízet (fond státních dluhopisů, konzervativní fond, vyvážený fond a dynamický fond), na Slovensku jsou povinné dva fondy (garantovaný dluhopisový fond a negarantovaný akciový fond), ale dle svého uvážení mohou společnosti nabízet ještě indexový či smíšený fond. Analogii fondů u obou států lze najít u dluhopisového, vyváženého, neboli smíšeného, a akciového neboli dynamického fondu. Fond plně investující do akcií, jako je v SR indexový fond, v ČR chybí. Průměrná výnosnost fondů zatím nedosahuje vysokých hodnot. V ČR činila v nominálním vyjádření za rok 2013 1,8%, což znamená, že průměrný reálný výnos jen slabě přesáhl inflaci, jež byla na úrovni 1,4%. V SR byla z pohledu všech fondů situace o něco lepší, výnos za rok 2013 dosáhl 3,8% při inflaci 1,4%. Pokud by se však vzaly v úvahu pouze povinné fondy (tj. dluhopisový a akciový), pak by průměr činil 1,1% a tedy nepokryl by ani inflaci. Slovenský průměr zvedá především výnosnost indexového fondu, který však existuje pouze dva roky a je velmi rizikový. Obecné důvody nízkých výnosů tkví v opatrnosti a v případě ČR také v nedostatečném zájmu o druhý pilíř. Toto tvrzení dokazují slova Tomáše Kofroně uvedená na informačním serveru E15: „*Zajistit klientům dostatečně kvalitní správu jejich portfolia je při malém objemu spravovaných peněz velmi obtížné...*“ (Zpravy.e15.cz; Ako-investovat.sk; vlastní výpočty)

Třetí pilíř na tom s výnosností není o moc lépe. Dle ČTK se výnosy transformovaných fondů za rok 2013 pohybovaly mezi 1 – 2% a pouze 11 z 25 účastnických fondů překonalo inflační hranici ve výši 1,4%. (M.ceskenoviny.cz) Průměrný výnos doplňkových důchodových fondů na Slovensku se za rok 2013 dostal na úroveň 2,1%, tedy pokryl inflaci, která dosáhla 1,4%. (Investujeme.sk; vlastní výpočet)

Další odlišnosti přináší porovnání poplatků placených ve II. pilíři. V ČR se poplatky za obhospodařování fondů odvíjejí od typu fondů a zákonem je stanovena jejich horní hranice v procentuální výši z naspořené částky. Tato je u fondu státních dluhopisů 0,3%, u konzervativního fondu 0,4%, u vyváženého fondu 0,5% a u dynamického 0,6%. Za zhodnocení prostředků je poplatek max. 10% z výnosů s výjimkou fondu státních dluhopisů, kde je v nulové výši. Na Slovensku existuje více typů poplatků, avšak jsou u všech fondů stejné. Rovněž je zákonem stanovena maximální hranice. Za vedení účtu tak mohou správci vybírat až 1% z každého příspěvku, za správu až 0,3% ročně z hodnoty majetku ve fondech či např. za zhodnocení max. 10% z výnosu.

3.6 Shrnutí – posouzení naplnění cílů důchodových systémů

Pro shrnutí bude nejlepší se zamyslet, nakolik plní oba státy obecné cíle důchodového systému tak, jak jsou uvedeny v podkapitole 1.1.

Za splněný cíl v případě obou států lze považovat cíl zahrnutí všech členů populace. Prvního pilíře, důchodové pojištění, se účastní všichni výdělečně činní občané a umožněna je i dobrovolná účast. Vstup do druhého pilíře je sice věkově omezen, ale tato nemožnost účasti vyplývá z určitého přechodného období vzhledem k čerstvému zavedení pilíře. Další generace budou mít dostatečně dlouhou dobu na zvážení své účasti v něm. Třetí pilíř naplňuje cíl v podstatě absolutně. Existencí II. a III. pilíře v obou státech je také splněn cíl, aby bylo vytvářeno prostředí pro tvorbu dalších dobrovolných rezerv pro příjem ve stáří.

Splněným cílem je poskytování příjmu všem, kteří do systému přispívali. Oba státy mají sice stanoveny minimální doby, po které je nutné do systému přispívat, aby vznikl nárok na dávku, ale ty také vyplývají z nutnosti zajistit finanční udržitelnost systému. Přístup k minimální době pojištění je v obou státech velmi rozdílný. Při pohledu pouze na

samotnou minimální dobu bez jejího vlivu na chod systému, pak lze říci, že cíl plní lépe Slovensko.

Jednoznačně splněný určitě není cíl ochrany proti chudobě, byť jeho stoprocentní naplnění v podstatě není reálné. Dle Eurostatu je za chudobu považován příjem pod 60% mediánu příjmu domácností. Podle odhadovaných údajů ukazatele míry ohrožení chudobou pro rok 2012 pro věkovou skupinu osob 65 let a více byla v ČR tato hodnota 6% (8,4% ženy a 2,7% muži) a v SR 7,8% (9% ženy a 5,9% muži). Vývoj tohoto ukazatele lze vidět v Tabulce 12. Údaje vykazují po prvotním vzestupu pozitivní klesající trend. Kromě roku 2011 však vzhledem k nižším číslům Česká republika plnila tento cíl lépe. Kladně lze hodnotit také skutečnost, že oba státy se nacházejí hluboko pod průměrem všech 28 států EU, který v roce 2012 činil 14,5%.

Tabulka 12: Míra ohrožení chudobou pro věkovou skupinu 65 let a starší (v % z celkové populace)

Stát/Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Česká republika	5,3	5,9	5,5	7,4	7,2	6,8	6,6	6
Slovenská republika	7,1	8,5	9,6	9,9	10,8	7,7	6,3	7,8

Zdroj: Eurostat; vlastní zpracování; *odhadované údaje

Další cíl, aby důchodové systémy zohledňovaly inflaci a růst životní úrovně, je v obou státech naplňován prostřednictvím valorizací důchodů, jež odrážejí inflaci a růst mezd. Dle rozboru otázky valorizací v obou státech v roce 2014 uvedeného v podkapitole 3.1 lze tvrdit, že tento cíl lépe plní Slovensko, které při porovnání procentuální výše valorizace vzhledem k průměrnému důchodu roku 2013 dosáhlo hodnoty 2,25%, zatímco ČR v rámci opatření pro snižování schodků veřejných rozpočtů snížila valorizaci na pouhých 0,4%.

Velkým problémem pro oba státy je naplnění cíle, aby byl důchodový systém dlouhodobě finančně udržitelný a co nejméně nákladný. Jak bylo uvedeno v podkapitole 3.3, oba státy se v posledních letech potýkají s deficitními bilancemi příjmů a výdajů důchodového systému a vzhledem k nepříznivým prognózám demografického vývoje nelze očekávat rychlé a značné zlepšení tohoto stavu. K naplnění cíle vedou reformní úsilí obou států, ale v současné době lze cíl považovat za nesplněný.

Cíl, aby důchodové systémy zajišťovaly seniorům dostatečné příjmy, je nutné specifikovat. V podkapitole 3.2 je uvedeno, že dle ASFA je za optimální neboli

dostatečný příjem, považována míra náhrady vypočítaná z průměrného důchodu a průměrné čisté mzdy nad úrovní 60%. Bude-li tedy toto číslo považováno za kritérium splnění cíle, pak Česká republika tento cíl dlouhodobě neplní, neboť se pohybuje v hodnotách okolo 55%. Situace na Slovensku je lepší. Jednak vývoj ukazatele vykazuje v posledních 6 letech vzestupný trend a jednak se jeho hodnoty v letech 2011 a 2012 pohybovaly těsně, ale nad hranicí 60%. Zmíněný cíl tak SR plní lépe, než ČR.

Nelze jednoznačně říci, který z důchodových systémů je lepší. Ačkoli stojí na podobném základě, jsou odlišné a každý má své silné i slabé stránky. Shrnutí naplnění cílů poskytuje Tabulka 13.

Tabulka 13: Posouzení splnění/nesplnění cílů důchodových systémů v ČR a v SR

Cíl	Česká republika	Slovenská republika	Úspěšnější
zahrnutí všech členů populace	splněno	splněno	X
možnost tvorby dalších rezerv	splněno	splněno	X
ochrana proti chudobě	částečně splněno	částečně splněno	ČR
příjem všem, kteří přispívali	splněno	splněno	SR
zohlednění inflace a růstu ŽÚ	splněno	splněno	SR
dlouhodobá fin. udržitelnost	nesplněno	nesplněno	ČR
poskytování dostatečných příjmů	nesplněno	splněno	SR

Zdroj: vlastní zpracování

4 Zhodnocení reformních opatření a návrhy úprav pro ČR

Důchodový systém je prostřednictvím aktualizací parametrů a zaváděním různých úprav reformován v podstatě neustále. K 1. 1. 2013 však proběhla nejrozsáhlejší reforma českého systému v dějinách.

4.1 Zhodnocení zavedených reformních opatření

Hlavní změnou, jež změnila celý model důchodového systému, bylo zavedení tzv. II. pilíře. Ukazuje se však, že druhý pilíř pravděpodobně nevyřeší problémy ČR v důchodové oblasti. Základní problém lze vidět v nastavení pilíře – konkrétně ve výši odvodů na důchodové spoření, v neexistenci garance budoucího získání peněz a v politické nejednotnosti názorů na tento reformní krok, jež sám o sobě občany zrazuje od účasti v něm, čímž v podstatě znemožňuje jeho fungování.

Při dnešním nastavení I. pilíře analýzy ukazují (např. dle Icv.vlada.cz), že náhradový poměr by vzhledem k demografickému vývoji v horizontu 30 – 40 let mohl klesnout až o 50%, tedy zhruba na 20%. Při odvodu pojistného do I. pilíře ve výši 28% (souhrnně od zaměstnance i zaměstnavatele) se lze domnívat, že vyvádění 3% z tohoto pojištění a dodání dalších 2% občanem navíc ze své mzdy do II. pilíře těžko může zajistit dostatek budoucích prostředků pro kompenzaci poklesu náhradového poměru z I. pilíře.

Bude-li vzata průměrná hrubá mzda pro rok 2014 (tj. 25 942 Kč), pak při zjednodušeném výpočtu při měsíčním odvodu 28% na důchodové pojištění po dobu 35 let bude získán odvod ve výši 3 050 780 Kč.

Výpočet: $((25\,942 * 0,28) * 12) * 35 = 3\,050\,780$

Při stejném propočtu v případě, že bude uvažováno, že do I. pilíře se odvede pouze 25% a 5% se odvede do druhého se zhodnocením 1,8% (průměrná míra výnosnosti fondů v roce 2013), pak do I. pilíře bude odvod 2 723 910 Kč a ve druhém bude naspořeno (dle vzorce naspořená částka = anuita * střadatel, tj. $S = A * ((1+i)^n - 1) / i$, kde i = roční úroková míra a n = počet let) 749 770 Kč. Celkem tedy 3 473 680 Kč.

Výpočet: $((25\,942 * 0,25) * 12) * 35 = 2\,723\,910$

$((25\,942 * 0,05) * 12) * ((1 + 0,018)^{35} / 0,018) = 749\,770$

Z absolutního hlediska by se dalo říci, že v druhém případě je částka vyšší, ale je nutné vzít v úvahu, že nebyl uvažován meziroční růst mezd, inflace a poplatky spojené se správou druhého pilíře a především, že poměr naspořených prostředků ve II. pilíři je velmi malý. Takovýto obnos by jistě nezajistil kompenzaci poklesu výplaty dávek z I. pilíře, jež je prorokován. Propoččet je samozřejmě modelový, neboť I. pilíř funguje na principu průběžného financování a naspořená částka v něm se ve výši důchodu odráží nepřímo přes stanovený vyměřovací základ pro procentuální část důchodové dávky. Příklad má ilustrovat především velmi nízký obnos, který by se takto podařilo naspořit ve II. pilíři.

System má sloužit pro zabezpečení životně nutných peněžních prostředků na postproduktivní období. V druhém pilíři však neexistuje garance, a to z více pohledů. Jednak garance, že nebudou měněny podmínky fungování systému, zejména v neprospěch účastníků, a pak také garance získání peněz. Budoucnost prostředků střadatelů nemůže být závislá na politických rozhodnutích, jež se odvíjejí od momentálních výsledků voleb, čímž lze předpokládat, že se budou neustále měnit. Prostředky ve fondech nejsou ze zákona pojištěny (na rozdíl od např. vkladů v bankách) a horizont 30 – 40 let je značně dlouhá doba na svěření prostředků, jež mají zajistit budoucí život, soukromým subjektům. Tyto subjekty navíc při nepopření logického významu podnikání budou preferovat především své zájmy, byť třeba v mezích zákona. Nejistota ohledně budoucího získání prostředků je tak pro potenciální účastníky velmi vysoká. Vhodné by bylo minimálně zákonné pojištění vkladů do určité výše, jako je u bank či spořitelén.

Jedná-li se o životně nezbytné prostředky, pak by byla na místě i garance zhodnocení, a to alespoň na úrovni valorizace důchodů, lépe na úrovni inflace, aby spořené prostředky neztrácely svoji hodnotu. Vzhledem k základním ekonomickým principům vzdání se současné spotřeby pro spotřebu v budoucnosti s sebou vždy nese úrok, který by měl odrážet zhodnocení peněz vzhledem k nejistotě a chtění vyšší budoucí spotřeby. Podstupovanému riziku by se zdál adekvátní minimální výnosový úrok na úrovni inflace.

Výsledkem všeho je skutečnost, že do II. pilíře se zapojilo pouhých 86,5 tis. osob, ačkoli I. pilíř čítá skoro 5 mil. pojištěnců (dle Cssz.cz). Takto malé procento osob účastných obou pilířů nemůže znamenat žádné zásadní vývojové ovlivnění systému,

především ne v pozitivním směru. Naopak spíše II. pilíř fungujícímu I. pilíři ubírá potřebné prostředky. Tento pilíř by bylo vhodné zrušit s tím, že jeho klienti by byli povinni převést do I. pilíře prostředky, o které měli účastí ve druhém pilíři snížené odvody. Zbytek prostředků by mohl být převeden do třetího pilíře na doplňkové důchodové spoření.

Další zásadní změnou je postupné prodlužování minimální doby pojištění na 35 let. Tato doba je značně dlouhá. Vysokoškolsky vzdělaný jedinec nastupuje do prvního zaměstnání zhruba ve 26 letech. Minimální dobu pojištění by tak splnil ve věku 61 let. Znevýhodnění tak budou především vzdělaní občané, přitom dosažení co nejvyšší vzdělanosti by mělo být cílem každého státu už jen proto, že vystudovaní lidé budou vychovávat další kvalitní generaci. Lze předpokládat, že ve většině případů během produktivního života dojde k obdobím dočasné ztráty výdělků, ať už z důvodu nezaměstnanosti, nebo např. vlastního rozhodnutí ženy zůstat v domácnosti a starat se o rodinu. Může se tak stát, že tito lidé budou po velkou část svého života odvádět pojistné a nakonec nesplní podmínky pro přiznání důchodu a budou do něj muset odejít později, než v dosaženém důchodovém věku. V krajním případě by jim důchodová dávka nebyla přiznána vůbec. Dosažená doba pojištění je jedním z hlavních parametrů vstupujících do výpočtu výše dávky a ev. by mohla ve výpočtu získat vyšší váhu. Nedostatečně dlouhá doba se tak projeví v nižší výši důchodu. Adekvátní minimální dobou pojištění by bylo 30 let. Jistě nelze předpokládat případ, kdy by lidé po dosažení této doby přestali pracovat. Pro běžně pracující občany by se však minimální doba pojištění nestala limitujícím faktorem znemožňujícím jejich odchod do důchodu při dosažení řádného důchodového věku, který, zdá se, bude postupně relativně vysoký.

Posouvání věkové hranice pro odchod do důchodu je logickým vyústěním prodlužující se délky života. Naděje dožití byla v roce 2010 73,1 roku pro muže a 79,4 roku pro ženy. Do roku 2050 by mělo dojít k prodloužení délky života u mužů na 78,9 roku a u žen na 84,5 roku. (Demografia.info.cz) V průměru tedy dojde k prodloužení naděje dožití o 5,5 roku a tomu by měl odpovídat také posun věkové hranice pro odchod do důchodu. Vzhledem k dnešním hodnotám, jež se pohybují kolem 62 let, by adekvátní věk odchodu do důchodu měl činit max. zhruba 68 let. Při stanovení věkové hranice je potřeba uvážit nejen zachování poměrné doby strávené v důchodu, ale také skutečnost, v jakém věku jsou ještě lidé objektivně fyzicky schopni práce. Jedná se samozřejmě o faktor jednak individuální a jednak odvíjející se od jednotlivých typů povolání.

Plánovaná budoucí hranice až třeba 73 let jistě není poměrná a vycházející z těchto faktorů. Dle uvedených čísel v roce 2010 strávili lidé v důchodu, bude-li uvažován věk odchodu do důchodu v průměru 61 let a průměrná naděje dožití 76,25 roku, něco přes 15 let. V roce 2050 bude průměrná naděje dožití 81,7 let, což znamená, že i při navrhované věkové hranici pro odchod do důchodu 68 let se doba strávená v důchodu sníží. Na jedné straně je samozřejmě zapotřebí vzít v úvahu finanční udržitelnost systému, na stranu druhou skutečnost, že by se prodlužovala doba produktivní činnosti a zároveň zkracovala doba postproduktivního důchodového období při celkovém prodlužování délky života, se jeví nespravedlivé.

Nepříznivý demografický vývoj a prodlužující se délka života se odráží v posouvání věkové hranice pro odchod do důchodu v mnoha státech. Dle přehledu na finance.cz vycházejícího z publikace OECD „*Pension at a Glance 2011*“ je nejvyšší uvažovaná věková hranice ve Velké Británii, a to právě 68 let, ve kterých by se mělo odcházet do důchodu po roce 2046. Nejčastější uváděnou věkovou hranicí je v současnosti 65 let. Nejnižší uvedenou hodnotu má Francie, a to 60 let jednotně pro muže i ženy. (Finance.cz)

Značných změn doznal také třetí pilíř zahrnující původní PP, nové DDS, ale i třeba životní pojištění. Každá z těchto variant má svá vlastní nastavení, a proto je těžké třetí pilíř hodnotit souhrnně. PP a DDS jsou funkčně podobné důchodovému spoření.

U PP lze vidět jako obrovskou výhodu garanci nezáporného zhodnocení. I přes tuto garanci však mohou být vzhledem k inflaci prostředky prodělečné. S ohledem na dlouhodobý horizont vázání prostředků ve spoření je výhodou také možnost čerpat výsluhovou penzi i nižší věková hranice pro možnost čerpání peněz.

U DDS je velmi zajímavá možnost čerpání předdůchodu. Vzhledem ke zvyšující se věkové hranici pro odchod do důchodu bude pro lidi předdůchodového věku těžší najít práci. Bohužel však řada lidí možnosti předdůchodu nebude moci v bližší době využít vzhledem k nedostatečné výši naspořených prostředků. A právě u lidí, kteří v produktivním věku pracovali na méně významných postech, za nižší mzdy a spořili si nižší částky, je vyšší pravděpodobnost nenalezení uplatnění v předdůchodovém věku. Dnešní generace mladých pracujících občanů by již potřebné prostředky po dobu svého produktivního života mohla naspořit. DDS přes účastnické fondy umožňuje

dynamičtější investování prostředků, ale neposkytuje žádnou garanci, čímž je samozřejmě zvýšeno investiční riziko.

Zajímavou otázkou je státní podpora spoření ve třetím pilíři, která se uskutečňuje příspěvky a daňovými úlevami. Příspěvky jsou pro občany jistě lákavé, na stranu druhou vzhledem k deficitnímu vývoji veřejných financí⁴² a k uvážení, že se nejedná, na rozdíl od samotné výplaty dávek apd., o nezbytný výdaj, nabízí se otázka, nakolik je to výdaj opodstatněný, když si na něj stát musí půjčovat. Lze však předpokládat, že právě státní příspěvky jsou důvodem vysokého počtu účastníků v doplňkovém spoření. Na podporu tohoto tvrzení je možné využít srovnání se Slovenskem, kde státní příspěvky poskytovány nejsou, a ve třetím pilíři je zapojeno jen něco přes 700 tis. lidí. Třetí pilíř však zahrnuje spoření prostředků, které by měly znamenat určité přilepšení k budoucí základní dávce. Mělo by tedy být na uvážení jednotlivce, zda je za budoucí přilepšení ochoten vzdát se části současné spotřeby či ne. Bylo by tedy vhodné, s ohledem na výše řečené, nechat třetí pilíř bez finanční účasti státu.

Ačkoli třetího pilíře je účastno přes 5 mil. osob, vzhledem k nízkým měsíčním úložkám, které v průměru činí 465 Kč (Mpsv.cz), nelze prostředky v něm naspořené považovat za zabezpečující zdroj příjmů v budoucnosti. Lze však tento pilíř upřednostnit před pilířem druhým, a to z více důvodů, např. možnost volby výše úložky, možnost čerpání předdůchodu či státní podpora. I u transformovaných a účastnických fondů však platí, že vklady nejsou pojištěny a prostředky tak klienti svěřují soukromým osobám na dlouhodobý horizont v podstatě bez jakékoli garance.

Možností, jak spořit prostředky pro budoucí období, je více – prostřednictvím spořicíh účtů, termínovaných vkladů, stavebního spoření, podílových fondů aj. Výhodou těchto forem je, že v nich prostředky nejsou vázány tak dlouho, jasnou nevýhodou skutečnost, že vzhledem k tomu, že se jedná o čistě soukromé prostředky, z nichž bude majitel libovolně čerpat, nezajistí např. existenci výplaty doživotní penze. V případě spořicíh účtů je poměrně nízký výnos, ale snazší cesta k prostředkům. Termínované vklady jsou vhodné pro ty, kteří již mají určitý obnos naspořený, neboť v době trvání termínovaného vkladu nelze prostředky přidávat. Výnosy jsou ale o něco vyšší, než u spořicíh účtů. Stavební spoření je spořením na zhruba 6 let s určitou cílovou částkou a státní

⁴² Deficit sektoru vládních institucí činil v roce 2012 4,4% HDP a meziročně tak vzrostl o 1,15 procentního bodu. Dle maastrichtských kritérií by hodnota deficitu neměla překročit 3%. (Czco.cz)

podporou. Po jeho skončení lze peníze využít libovolně. Investice do podílových fondů, státních dluhopisů či jiných cenných papírů může být zajímavou možností, jak získat prostředky, ale vyžaduje již ochotu podstoupení investičního rizika a určitou finanční gramotnost pro orientování se na trhu.

Jako alternativa spoření při nulovém počátečním obnosu, averzi k riziku a k vázání prostředků na dlouhodobý horizont se jeví např. počáteční využití stavebního spoření a následná investice naspořených prostředků do cyklického termínovaného vkladu. V obou případech budou prostředky ze zákona pojištěné až do výše 100 000 €. Pro dosažení maximální státní podpory 2 000 Kč je potřeba naspořit 20 000 Kč ročně, tedy zhruba 1667 Kč měsíčně. Podpora u PP či DDS by v případě takové částky byla vyšší, neboť by za každý měsíc činila 230 Kč, tj. 2 760 Kč za rok. U stavebního spoření je určitou výhodou pevná úroková sazba, nevýhodou platba srážkové daně ve výši 15% z úroků z vkladů. Následný úrok termínovaného vkladu by byl závislý nejen na zvolené poskytující instituci a aktuálním trhu, ale především na výši ukládané částky. Dle Tůmy (2014) se úroky termínovaných vkladů při úložce 100 000 Kč na rok pohybují zhruba od 1,3% do 2,3%. (Penize.cz) Úroky jsou to tedy poměrně nízké, ale stále konkurence schopné výnosům účastnických a transformovaných fondů (více viz. kapitola 3).

Krajním řešením zabezpečení budoucnosti je investice do nemovitosti, např. formou pořízení nemovitosti přes hypoteční úvěr, její pronajímání po dobu splácení úvěru a následný odprodej pro zajištění prostředků na postproduktivní období. I tento krok s sebou samozřejmě nese rizika, a to především v nestabilitě cen nemovitostí i v závislosti na budoucí poptávce. I vzhledem k omezenosti trhu s nemovitostmi toto řešení nelze použít globálně pro zabezpečování se na stáří. Může však být určitou alternativou.

4.2 Návrh řešení pro ČR

Vzhledem k výše řečenému by bylo vhodné se přiklonit k obnově modelu vycházejícího ze zákonného pojištění, ale s jistými úpravami. Je zřejmé, že systém, který fungoval v roce 1948, kdy byla střední délka života 68 let a do důchodu se docházelo v 60 letech, dnes při střední délce života přes 77 let a odchodu do důchodu zhruba v 62 letech nemůže fungovat. S uvážením, že v období po 2. světové válce začínala většina lidí pracovat kolem 20. roku života, pak platili pojištění cca 40 let a důchod čerpali 8 let.

I pokud by byla připuštěna stejná doba pojištění v dnešní době, ačkoli lidé sice odcházejí do důchodu později, ale také vzhledem ke studiím začínají později pracovat, doba strávená v důchodu je dnes 15 let, tedy skoro dvakrát tolik. Současně míra porodnosti byla i při určitých výkyvech až do roku 1982 nad hranicí 2 děti na ženu, pak neustále klesala a v roce 2011 již byla na úrovni pouhých 1,43. (Světová banka, 2014) Pro zajištění prosté reprodukce je přitom dle údajů ČSÚ zapotřebí hodnoty 2,1.

Základ řešení důchodového systému by měl vycházet z podpory příznivějšího demografického vývoje, tedy ze snahy zvýšit porodnost. Navrhovaná úprava by spočívala v rozlišení sazeb pojistného na důchodové pojištění dle počtu vychovávaných dětí. Konkrétní výše sazeb ukazuje Tabulka 14.

Tabulka 14: Výše sazeb pojistného na důchodové pojištění (v % z hrubé mzdy)

Sazby pojistného	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Celkem
Bezdětní	16%	16%	32%
1 dítě	14%	14%	28%
2 děti	12%	7%	19%
3 děti a více	11%	6%	17%

Zdroj: vlastní

Při úvaze, že přirozeností člověka je žít v páru, a se zohledněním statistických údajů ČSÚ, dle kterých byl poměr žen a mužů věkové skupiny 15 – 60 let v roce 2012 téměř 1:1 (konkrétně 49% žen a 51% mužů), by vždy jednomu z páru náležela sazba 32% a druhému sazba dle výše uvedeného přehledu podle počtu vychovávaných dětí. Průměrná sazba pro potenciálního „vychovatele“ činí 24%, tudíž celková průměrná sazba pojistného by zůstala na úrovni dnešních 28%.

Snížená sazba by byla automaticky přiznávána matce dítěte. V případě, že by matka nebyla vychovatelem dítěte, mohl by o sníženou sazbu zažádat ten, jemuž bylo dítě svěřeno do péče. Uplatňování snížené sazby primárně matkami nemá být diskriminačním prvkem, ale má jednak předcházet zneužívání systému z titulu snažit se uplatňovat nižší sazbu u toho z páru, který má vyšší mzdu, a zároveň nelze popřít skutečnost, že úloha rození dětí je dána výhradně ženám. Sníženou sazbu by bylo možno uplatňovat do 26 let věku dítěte.

Odstupňování sazeb, které přináší menší snížení za 1 dítě, značné snížení za 2 děti, a pak jen již malé snížení pro případ tří dětí, vychází ze snahy zajistit reprodukci co

nejbližší požadované hodnotě 2,1. Je patrné, že trendem dnešní doby je domácnost s jedním dítětem, proto je snaha návrhu podpořit především dvoudětné rodiny. Rodiny se 3 a více dětmi samozřejmě příznivějšímu demografickému vývoji rovněž napomohou, ale větší podpora vícedětných rodin není na místě. I přes pouze malé snížení sazby pro případ 3 a více dětí si rodiny, které více dětí chtějí, děti stejně pořídí, ale úprava nemá směřovat k podpoře přelidnění, jen k podpoře základní logické reprodukce.

Ve výše uvedené tabulce sazeb lze vidět, že byl upraven poměr celkové sazby na důchodové pojištění mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Celková systémová úprava vychází z principu, že kdo vychovává dítě, musí do něj investovat prostředky a tím má celkově nižší prostředky na spotřebu. Zároveň dítě, do kterého investoval, bude jednou odvádět pojistné, a tudíž dotovat důchod i toho, kdo žádné dítě nevychoval. Snahou tedy je lidem, kteří neinvestují do dítěte, snížit objem prostředků na spotřebu, aby se finanční situace mezi těmi, jež vychovávají děti, a těmi, jež žijí bez dětí, alespoň trochu přiblížila. Absolutně toto samozřejmě nelze aplikovat, neboť i přes určitou existenci vyčíslených nákladů na výchovu dítěte v podstatě nelze určit faktickou výši ani nákladů na dítě, ani příjmů vycházejících z abstraktních hodnot, jako je radost, pocit životního naplnění aj. Aby mohlo být snížení sazby viditelné, byla potřeba navýšit tu část, jež je srážena přímo zaměstnanci.

Ke snižování sazby dle počtu dětí dochází i u zaměstnavatele, a to z důvodu snahy podpořit zaměstnavatele, aby zaměstnávali ženy s dětmi, které jsou leckdy na trhu práce znevýhodňovány.

V reálném životě je málo případů, kdy je více dětí narozeno najednou, většinou se jedná o sourozence různého věku. Tato situace by byla lehce řešitelná následujícím způsobem, uvedeném na příkladu matky, která nejprve vychovává 1 dítě, a od jeho 4 let 2. dítě. Po dobu prvních čtyř let (je abstrahováno od toho, že by byla na rodičovské dovolené a neplatila pojištění) by uplatňovala snížení sazby na 1 dítě, od doby narození 2. dítěte po dosažení 26 let věku 1. dítěte by uplatňovala snížení sazby na 2 děti, následně by do dovršení 26 let druhým dítětem (tj. po zbývajících 4 roky) byla matce sazba snížena o rozdíl mezi sníženou sazbou na 2 děti a sníženou sazbou na 1 dítě, neboť tu již uplatňovala po prvé 4 roky života prvního dítěte. Celkově by tak bylo

dosaženo snížení sazeb, jako v případě, že by po 26 let vychovávala dvě děti najednou. Přehledněji tuto úvahu ukazuje Tabulka 15.

Tabulka 15: Uplatňování principu snižování sazeb při rozdílném narození dětí

1. dítě	4 roky	22 roků	
2. dítě		22 roků	4 roky
Snížení sazby - zaměstnavatel	-2%	-4%	-2%*
Snížení sazby - zaměstnanec	-2%	-9%	-7%**

Zdroj: vlastní; *4% - 2% = 2%; **9% - 2% = 7%

Finančně by na tom vzhledem k zachování průměrné sazby ve výši 28% systém neměl být hůře. Dle ČSSZ bylo k 30. 9. 2013 4 968 564 poplatníků na důchodové pojištění. Se zohledněním poměru 49% žen a 51% mužů tedy 2 434 597 žen a 2 533 968 mužů. Průměrný měsíční příjem z důchodového pojištění při průměrné hrubé mzdě za rok 2013 25 942 Kč by při současné sazbě 28% činil 36 mld. Kč (tj. $(25\,942 * 0,28) * 4968564 = 36$ mld.). Průměrný měsíční příjem z důchodového pojištění při stejné průměrné hrubé mzdě a sazbě 24% pro ženy a 32% pro muže bude při poměru 49% žen a 51% mužů 15 mld. Kč u žen a 21 mld. Kč u mužů, tedy celkově rovněž 36 mld. Kč. Pro zjednodušení je uvažováno, že snížená sazba je automaticky uplatňována u žen. Uvažovaná sazba 24% zde není průměr sazeb „pro ženy“, ale odráží míru porodnosti udanou Světovou bankou za rok 2011 v ČR, která činila 1,43 dítěte na ženu.

Konkrétně - interval mezi sazbou u jednoho dítěte a u dvou dětí činí 9 procentních bodů (28%:19%). Sazba tedy byla získána výpočtem $9 * 0,43 = 3,87$. Toto číslo bylo odečteno od hranice pro jedno dítě, tj. $28 - 3,87 = 24,13\%$. Zaokrouhlením vznikla sazba 24%, která byla použita pro srovnání příjmů z důchodového pojištění.

Navíc snížení sazba může být uplatňována pouze po dobu prvních 26 let života dítěte, přičemž produktivní věk jedince trvá daleko delší dobu. Po zbytek doby bude odvádět základní sazbu 32%, čili celkové příjmy systému by se měly zvýšit a systém by se měl v bilanci příjmů a výdajů dostat ze záporných hodnot.

Na základě tohoto relativně značného rozlišení sazeb je dosaženo relevantního rozdílu v odvodech z hrubé mzdy. Konkrétní výši odvodu pojistného při jednotlivých sazbách vypočítanou z průměrné hrubé mzdy za rok 2013 přehledně ukazuje níže uvedená Tabulka 16. Při uvážení, že v případě výchovy dítěte / dětí je možné uplatnit ještě slevu

na dítě (pro rok 2014 ve výši 1 117 Kč) vzhledem k daňovému odvodu, tak se lze domnívat, že se rodinám s dětmi odvod sníží o již významnou částku.

Tabulka 16: Odvody pojistného na důchodové pojištění pro jednotlivé výše sazeb vypočtené z průměrné hrubé mzdy pro rok 2013

Sazba	Zaměstnanec	Sazba	Zaměstnavatel	Sazba	Celkem
16%	4 151	16%	4 151	32%	8 302
14%	3 632	14%	3 632	28%	7 264
12%	1 816	7%	3 113	19%	4 929
11%	1 557	6%	2 854	18%	4 411

Zdroj: vlastní

Vyměřovací základ pro budoucí dávku by se i nadále odvíjel od výdělku, tudíž odváděné nižší sazby, které je nutno chápat jako zvýhodnění za výchovu budoucí generace, by se ve výši dávky negativně nepromítly.

Návrh neoslabuje dodržování základních principů důchodových systémů. Diskutabilní by mohl být z hlediska principu univerzality. Pravděpodobně nelze popřít, že reprodukce by měla být přirozenou součástí lidského života a že tedy její podpora neznámá zvýhodňování určité skupiny osob. Výchova lidí budoucí generace znamená hmotnou i nehmotnou investici vychovatele a zároveň přinese budoucí užitek celé společnosti. Rozlišení výše odvodů na pojistné je tedy naopak prvkem, který přináší rovnější podmínky mezi lidmi vychovávajícími děti a lidmi bezdětnými. Z jiného pohledu, přirozeně s určitými výjimkami, si z biologického hlediska děti může pořídit v podstatě každá žena a každá tedy může profitovat z nižších sazeb. Univerzální podmínky pro všechny tak zůstávají zachovány. Princip solidarity bude odrážet skutečnost, že zatímco lidé vychovávající děti projevují solidaritu vůči bezdětným výchovou budoucích plátců důchodů a investicí do nich, bezdětní ji vůči lidem s dětmi projevují vyššími odvody na pojistném, neboť vzhledem k tomu, že neinvestují do dětí, mají více volných prostředků. Zároveň dojde k posílení principu zásluhovosti, neboť vychovatelé dětí budou odvádět nižší pojistné, jako zvýhodnění za výchovu budoucí generace, ale to jim nesníží budoucí důchodovou dávku. Ti, jež nebudou mít „zásluhy“ v podobě výchovy budoucí generace, si vyšší důchodové dávky budou muset zasloužit vyššími odvody pojistného. Ostatní důchodové principy by změnou v podstatě nebyly poznamenány.

Návrh na této úrovni jistě není a ani nemůže být komplexním řešením českého důchodového systému. Poskytuje však určitou možnost, jakým směrem by bylo možno se ubírat při řešení současného problému, který je spatřován především v demografickém vývoji. Hlubší analýza by odhalila řadu dalších aspektů, které by bylo potřeba řešit. Jedním z nich by zcela jistě byla otázka zaměstnanosti, neboť vzhledem k industrializaci a neustálému technickému pokroku je lidské práce zapotřebí stále méně. Nebylo by tedy na místě snažit se o zvyšování populace bez současného řešení vysoké nezaměstnanosti. Laicky řečeno, bez příjmů produktivní populace není z čeho odvádět pojistné a bez odvodů pojistného nikdy nebudou prostředky na výplatu důchodových dávek. I toto je jedním ze současných problémů českého důchodového systému, ale otázka řešení nezaměstnanosti není předmětem této práce.

Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na důchodové systémy, tedy na téma, jež je vzhledem k finančním otázkám, které s ním souvisí, v současnosti velmi diskutované, a to nejen ve vybraných státech pro tuto práci, v České a Slovenské republice. Náplní práce bylo teoretické zpracování základních aspektů důchodových systémů, jejich cílů, principů, na nichž jsou vystavěny, a způsobů jejich financování, dále pak rozbor vývoje a současného stavu důchodových systémů v ČR a v SR. Praktická část, zejména plnění cíle práce, byla věnována komparaci obou systémů, zhodnocení zavedených reformních opatření v ČR a návrhu budoucích východisek pro ČR.

Vzhledem k šíři problematiky a omezeným možnostem její analýzy v rámci diplomové práce byla tato práce soustředěna především na zabezpečení ve stáří, tedy nejpálčivější část důchodového zabezpečení.

Důchodové systémy ČR a SR jsou vystavěny na společném počátečním vývoji a i přes následnou diverzifikaci modelů důchodového zabezpečení po osamostatnění států i současnou typologickou podobnost se oba státy potýkají s problematickou finanční udržitelností systémů pramenící především z demografických důvodů. Reformní opatření již zavedly oba státy, ačkoli Slovensko o 10 let dříve než Česko.

Na Slovensku funguje od roku 2005 kombinovaný třípilířový systém, jehož parametrické nastavení bylo po dobu existence již mnohokrát měněno. Reformou nově zavedený II. pilíř, do něhož se zapojilo téměř 1,5 mil. osob, zatím není schopen svým účastníkům poskytovat očekávané výnosy. Česko zavedlo třípilířový model teprve v roce 2013. Reformou byl nejen nově zaveden fondově financovaný II. pilíř, o nějž je mezi občany velmi malý zájem, ale také byly přenastaveny parametry I. a III. pilíře.

Komparace obou systémů ukázala, že z hlediska základního pilíře je nastavení parametrů českého systému pro občany přísnější. Zpřísněním pravidel, zejména zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu a prodlužováním minimální doby pojištění, ČR bojuje proti deficitům důchodového účtu a přesto, že i ona se nyní nachází v záporných číslech, lze tvrdit, že vykazuje pozitivnější bilanci než Slovensko. SR se naopak daří držet vyšší náhradový poměr. Z ilustrativního výpočtu důchodové starobní dávky pak vyplynulo, že český systém se jeví solidárněji a slovenský systém klade o něco větší důraz na zásluhovost. Z hlediska plnění obecných cílů důchodových

systemů jsou na tom oba státy velmi podobně. Dle porovnání zvolených základních kritérií nelze jednoznačně rozhodnout, zda důchodový systém jedné z porovnávaných zemí je možné doporučit jako funkčně lepší.

Lze se domnívat, že reforma zavedená v ČR není efektivním prostředkem pro zajištění adekvátních příjmů důchodců v horizontech budoucích desetiletí. Hlavním problémem je nedostatečně řešená otázka garance prostředků, z níž také jistě vyplývá malý zájem o účast ve fondově financovaném pilíři. V této podobě se existence II. pilíře jeví bezpředmětná. Druhým problémem je politická neshoda týkající se zavedené reformy, která vyvolává nejistoty a obavy o destabilizaci systému do budoucna. Problémy tohoto typu je možno pozorovat právě na Slovensku, kde je systém měněn prakticky při každé změně na politické scéně. Nastavení důchodového systému by mělo být pro jeho efektivnost a spravedlnost dlouhodobě stabilní.

Větší zájem o spoření prostředků, který značí uvědomění si nutnosti vlastní iniciativy v zabezpečení vyšších budoucích příjmů, je mezi občany ČR prostřednictvím III. pilíře. I zde by byla potřeba řešit otázku garance prostředků, nicméně diverzifikace celého důchodového systému je nutná, proto by bylo vhodné systém doplňkového spoření dále propracovávat a propagovat.

Východisko pro ČR lze vidět spíše v reformě základního průběžně financovaného pilíře se státní garancí, který je sice vystaven na vyšší míře solidarity, ale zároveň může zajistit zaslouženou důchodovou dávku. Předložený návrh by na základě diferenciací sazby pojistného na důchodové pojištění po dobu vychovávání dětí a dle jejich počtu mohl napomoci pozitivnějšímu demografickému vývoji, který je klíčový pro finanční udržitelnost systému a pro zachování adekvátního budoucího příjmu důchodců.

V součinnosti s řešením demografického vývoje však musí dojít k řešení snižování míry nezaměstnanosti, neboť pouze zvýšení počtu pracovních míst zajistí vyšší počty pojištěnců a tím vyšší příjmovou stránku důchodového účtu. Zvyšování zaměstnanosti je podmíněno také nastavením systému sociálních podpor tak, aby lidé byli motivováni k potřebě práce. Tato otázka v práci není řešena, ale může sloužit jako námět pro další diskuzi ohledně důchodového systému v ČR, do níž i tato práce chtěla přispět a zcela jistě určité obohacení tématu přinesla.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Srovnání PAYG a FF metod financování důchodových systémů	27
Tabulka 2: Výše státního příspěvku v rámci penzijního připojištění	32
Tabulka 3: Typy důchodových fondů	36
Tabulka 4: Porovnání výše státního příspěvku před a po zavedení reformních změn ve III. pilíři.....	39
Tabulka 5: Meziroční vývoj mezd, valorizací a inflace v ČR a SR.....	54
Tabulka 6: Hospodaření systému důchodového pojištění v ČR a SR.	57
Tabulka 7: Podíl výdajů na důchody na HDP v ČR a v SR.....	59
Tabulka 8: Prvky konstrukce výpočtu starobní důchodové dávky	60
Tabulka 9: Prvky výpočtového vzorce starobní důchodové dávky	61
Tabulka 10: Počet účastníků II. a III. Pilíře v ČR a v SR v roce 2013	63
Tabulka 11: Počet účastníků II. pilíře v ČR a v SR v prvním roce fungování	63
Tabulka 12: Míra ohrožení chudobou pro věkovou skupinu 65 let a starší (v % z celkové populace).....	66
Tabulka 13: Posouzení splnění/nesplnění cílů důchodových systémů v ČR a v SR	67
Tabulka 14: Výše sazeb pojistného na důchodové pojištění (v % z hrubé mzdy).....	74
Tabulka 15: Uplatňování principu snižování sazeb při rozdílném narození dětí	76
Tabulka 16: Odvody pojistného na důchodové pojištění pro jednotlivé výše sazeb vypočtené z průměrné hrubé mzdy pro rok 2013	77

Seznam obrázků

Obrázek 1: Náhradový poměr v ČR a SR (průměrný důchod/průměrná hrubá mzda)... 53

Obrázek 2: Náhradový poměr v ČR a SR (průměrný důchod/průměrná čistá mzda) 56

Seznam použitých zkratk

ADH	Aktuální důchodová hodnota
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DDP	Doplňkové důchodové pojištění
DPS	Doplňkové penzijní spoření
DSS	Důchodová správcovská společnost
EU	Evropská unie
FF	Fondově financovaný systém
KNVVZ	Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OVZ	Osobní vyměřovací základ
PAYG	„pay-as-you-go“ – průběžně financovaný systém
POMB	Osobní mzdový bod
PP	Penzijní připojištění
RVZ	Roční vyměřovací základ
SR	Slovenská republika
ÚS	Ústavní soud

Seznam použité literatury

Knižní publikace a články

BARR, Nicholas. *The Economics of the Welfare State*. Stanford University Press, 1993, 2. vydání, 495 s.

GILLION, Colin. *The development and reform of social security pensions: The approach of the International Labour Organization*. International Social Security Review. Vol. 53, 1/2000.

GREGOROVÁ, Zdeňka. *Důchodové systémy*. Brno: Masarykova Univerzita, 1998. ISBN 80-21-2003-2

HOLMAN, Robert, a další. *Studie k reformám zdravotního a penzijního pojištění*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 978-80-2450-994-5

KREBS, Vojtěch; a kol. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4

KREBS, Vojtěch a kol. - SLANÝ, Antonín. *Solidarita a ekvivalence v sociálních systémech*. Praha : VŠE Praha, 2007.

MUSGRAVE, Richard, Abel; Musgrave, Peggy, Brewer. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 1994. ISBN 978-80-8560-376-7

Pensions at a Glance. *Public Policies Gross OECD Countries*. Paris: OECD, 2005. ISBN 92-64-018719

PŘIB, Jan. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-8-247-1090-4

ŠULC, Jaroslav. *Alternativy reformy penzijního systému v České republice*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2005. ISBN 978-80-8675-434-5

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika – teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9

VYBÍHAL, Václav; a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 9788024751207

Oficiální stránky institucí

Oficiální stránky ČSSZ. *Cssz.cz* [online]. Praha [cit. 26. 9. 2012]. Dostupné na www: <http://www.cssz.cz/>

Oficiální stránky ČSÚ. *Czso.cz* [online]. Poslední aktualizace 19. 2. 2014 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://www.czso.cz/>

Oficiální stránky MPSV. *Mpsv.cz* [online]. Praha [cit. 10. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/>

Oficiální stránky MPSVR Slovenskej republiky. *Employment.gov.sk* [online]. Bratislava [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.employment.gov.sk/sk/>

Oficiální stránky Sociálna poisťovňa. *Socpoist.sk* [online]. Bratislava [cit. 21. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.socpoist.sk/>

Oficiální stránky ŠÚ SR. *Statistics.sk* [online]. Bratislava [cit. 21. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.statistics.sk/>

Internetové publikace

BEZDĚK, Vladimír. Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: I. díl. *Cnb.cz* [online]. Praha, 2000 [cit. 7. 10. 2012]. Dostupné na www: http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/en/research/research_publication_s/mp_wp/download/vp2500.pdf

BEZDĚK, Vladimír. Závěrečná zpráva – Výkonný tým. *Mpsv.cz* [online]. Praha, 2005 [cit. 7. 10. 2012]. Dostupné na www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf

BURIANOVÁ, Jaroslava. *Současný stav sociálního pojištění v ČR a SR* [online]. Česká zemědělská univerzita, 1. 1. 2007 [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://www3.ekf.tuke.sk/work/Konferencia%20Herlany/zbornikCD/doc/Burianova.pdf>

ČSSZ. 15 let České správy sociálního zabezpečení. *Cssz.cz* [online]. Praha, 2005 [cit. 17. 10. 2012]. Dostupné na www: http://www.cssz.cz/stranky/konference-15let/cssz15_brozura_cz.pdf

ČSSZ. 80 let sociálního pojištění. *Cssz.cz* [online]. Praha, 2004 [cit. 17. 10. 2012].

Dostupné na www: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf

GOLIAŠ, Peter. Zmeny v dôchodkovom systéme na Slovensku 2000-2010. *Ineko.sk*

[online]. Červen 2011 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné na www:

www.ineko.sk/file_download/623

LESAY, Ivan. Slovenská dôchodková reforma v kontexte ekonomickej globalizácie.

Priateliazeme.sk [online]. Združenie sociálnej sebaobrany a Priatelia Zeme-CEPA,

Trnava, 2005 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné na www:

<http://www.priateliazeme.sk/cepa/sk/publikacie/82-slovenska-dochodkova-reforma-v-kontexte-ekonomickej-globalizacie>

MF ČR; MPSV ČR; a kol. Manuál k důchodové reformě. *Icv.vlada.cz* [online].

Publikováno 7. 1. 2013 [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné na www:

<http://icv.vlada.cz/cz/duchodova-reforma/manual/>

MPSV. Analýzy - Český důchodový systém v kontextu EU. *Mpsv.cz* [online]. Praha,

poslední aktualizace 16. 1. 2012 [cit. 12. 2. 2014]. Dostupné na www:

www.mpsv.cz/files/clanky/11969/Analyza.pdf

SKARUPSKÁ, Helena. Vývoj sociálního zabezpečení seniorů. *Pedagog.ic.cz* [online].

[cit. 8. 2. 2014]. Dostupné na www:

http://pedagog.ic.cz/skarupska_dok/soubory/Vyvoj_socialniho_zabezpeceni_senioru.pdf

SVOREŇOVÁ, Mária. Starobné dôchodkové sporenie v Slovenskej republike.

Cmkos.cz [online]. Konferencia o súkromných dôchodkových schémach a ich vplyve

na verejné systémy v čase krízy, Praha, 31. 3. 2011 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na

www: [http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2955-3/v-praze-se-uskutecnila-](http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2955-3/v-praze-se-uskutecnila-konference-soukrome-duchodove-systemy-a-jejich-dopady-na-verejne-duchodove-systemy)

[konference-soukrome-duchodove-systemy-a-jejich-dopady-na-verejne-duchodove-](http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2955-3/v-praze-se-uskutecnila-konference-soukrome-duchodove-systemy-a-jejich-dopady-na-verejne-duchodove-systemy)

[systemy](http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/2955-3/v-praze-se-uskutecnila-konference-soukrome-duchodove-systemy-a-jejich-dopady-na-verejne-duchodove-systemy)

ÚV ČR; MF ČR; MPSV ČR. Průvodce důchodovou reformou. *Icv.vlada.cz* [online].

Publikováno 16. 4. 2013 [cit. 18. 2. 2014]. Dostupné na www:

<http://icv.vlada.cz/cz/duchodova-reforma/manual/>

VAŇO, Boris; JURČOVÁ, Danuša; MESZÁROS, Jan. Prognóza vývoja obyvateľstva SR do roku 2050. *Infostat.sk* [online]. Bratislava, listopad 2002 [cit. 12. 3. 2014].

Dostupné na www: <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/prognoza2050vdc2.pdf>

Zákony

Zákon č. 123/1996 Z.z., o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov.

Zbierka.sk [online]. Ze dne 21. 3. 1996 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné na www:

http://www.zbierka.sk/sk/vyhľadavanie?filter_sent=1&_filter_predpis_aspi_id=123%2F1996&q=

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním pripojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. *Zakonyprolidi.cz* [online]. Ze dne 16.

2. 1994 [cit. 10. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-42>

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní

politiku zaměstnanosti. *Zakonyprolidi.cz* [online]. Ze dne 20. 11. 1992 [cit. 12. 2. 2014].

Dostupné na www: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Internetové články

ASFA Research Centre. Achieving an adequate retirement income – how much is enough? Summary of research findings and issues for discussion.

Superannuation.asn.au [online]. Říjen 1999 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na www:

<http://www.superannuation.asn.au>

Co vstupuje do výpočtu důchodu. *Finance.cz* [online]. 2012 [cit. 26. 9. 2012]. Dostupné

na www: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/co-vstupuje-do-vypoctu-duchodu/>

Česká republika od roku 1989 v číslech. Tab. 13.08 Relace průměrného důchodu

k průměrné mzdě. *Czso.cz* [online]. Poslední aktualizace 11. 12. 2013 [cit. 8. 3. 2014].

Dostupné na www: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989

Čo prináša novela zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení? *Stabilita.sk* [online].

Ze dne 8. 10. 2013 [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné na www:

<http://www.stabilita.sk/sk/spolocnost/novinky/clanok/co-prinasa-novela-zakona-o-doplnkovom-dochodkovom-sporenii-122>

DANĚK, Antonín. Průměrná mzda a zdravotní pojištění od 1. ledna 2014. *Cssz.cz* [online]. Národní pojištění, č. 12/2013 [cit. 20. 2. 2014]. Dostupné na [www: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/ing-antonin-danek-prumerna-mzda-a-zdravotni-pojisteni-od-1-ledna-2014.htm](http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/ing-antonin-danek-prumerna-mzda-a-zdravotni-pojisteni-od-1-ledna-2014.htm)

Důchodový věk, předčasný důchod, doba pojištění ve světě. *Finance.cz* [online]. [cit. 20. 3. 2014]. Dostupné na [www: http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-od-uchodech/duchodove-systemy/duchodovy-vek-predcasny-duchod-doba-pojistenie-ve-svete/](http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-od-uchodech/duchodove-systemy/duchodovy-vek-predcasny-duchod-doba-pojistenie-ve-svete/)

Druhý penzijní pilíř propadl, fondy trátí a bojí se investovat. *Zpravy.e15.cz* [online]. Publikováno 3. 2. 2014 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na [www: http://zpravy.e15.cz/byznys/finance-a-bankovnictvi/druhy-penzijni-pilir-propadl-fondy-trati-a-boji-se-investovat-1057741](http://zpravy.e15.cz/byznys/finance-a-bankovnictvi/druhy-penzijni-pilir-propadl-fondy-trati-a-boji-se-investovat-1057741)

GOLA, Petr. Sociální pojištění: v ČR z nejvyšších. *Mesec.cz* [online]. Publikováno 21. 6. 2004 [cit. 16. 3. 2014]. Dostupné na [www: http://www.mesec.cz/clanky/socialni-pojisteni-v-cr-z-nejvyssich/](http://www.mesec.cz/clanky/socialni-pojisteni-v-cr-z-nejvyssich/)

Inflácia. *Openiazoch.zoznam.sk* [online]. © 2000 – 2014 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na [www: http://openiazoch.zoznam.sk/zivot/makro/ukazovatele.asp?iid=INFL&year=ALL](http://openiazoch.zoznam.sk/zivot/makro/ukazovatele.asp?iid=INFL&year=ALL)

Jak vysoký je český důchod? *Finance.cz* [online]. Poslední aktualizace 12. 12. 2012 [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na [www: http://www.finance.cz/zpravy/finance/373710-jak-vysoky-je-cesky-duchod-/](http://www.finance.cz/zpravy/finance/373710-jak-vysoky-je-cesky-duchod-/)

Kapitálové životní pojištění. *Měsíc.cz* [online]. c2012 [cit. 7. 10. 2012]. Dostupné na [www: http://www.mesec.cz/pojisteni/zivotni-pojisteni/kapitalove-zivotni-pojisteni/pruvodce/](http://www.mesec.cz/pojisteni/zivotni-pojisteni/kapitalove-zivotni-pojisteni/pruvodce/)

KOLLÁROVÁ, Zuzana. Důležité čísla v roce 2014. *Financie.etrend.sk* [online]. 23. 12. 2013 [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné na [www: http://financie.etrend.sk/dane-a-odvody/dolezite-cisla-v-roku-2014.html](http://financie.etrend.sk/dane-a-odvody/dolezite-cisla-v-roku-2014.html)

MPSV – DRÁBEK, Jan. Historie univerzálního důchodového zabezpečení nepřekračuje v ČR 55 let. *Socialniporadce.mpsv.cz* [online]. Praha, 16. září 2011 [cit. 17. 10. 2012]. Dostupné na [www: http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/280](http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/280)

Mzdy – vývoj mezd. *Kurzy.cz* [online]. © 2000 - 2014 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/?G=1&A=1&page=1>

NAVRÁTILOVÁ, Ľubica. Je potrebná minimálna doba poistenia a minimálna doba sporenia? *Trend.sk* [online]. Publikováno 17. 2. 2009 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://blog.etrend.sk/lubica-navratilova/je-potrebnna-minimalna-doba-poistenia-a-minimalna-doba-sporenia.html>

NAVRÁTILOVÁ, Ľubica. Prečo pri vysokom raste dôchodkov klesá miera náhrady? *Moje.hnonline.sk* [online]. 1. 11. 2009 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://moje.hnonline.sk/node/636>

Oficiální stránky Eurostat. At-risk-of-poverty rate of older people by sex and selected age groups. *Epp.eurostat.ec.europa.eu* [online]. Poslední aktualizace 12. 3. 2014 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Oficiální stránky ILO. About the ILO. *Ilo.org* [on-line]. Geneva, c2012. [cit. 16. 9. 2012]. Dostupné na www: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

Oficiální stránky ING. Často kladené otázky. *Ingdss.sk* [online]. Poslední aktualizace 21. 2. 2014 [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné na www: <https://www.ingdss.sk/starobne-dochodkove-sporenie/casto-kladene-otazky/#text06>

Oficiální stránky OECD. About the OECD. *Oecd.org* [on-line]. Paris, c2012. [cit. 16. 9. 2012]. Dostupné na www: <http://www.oecd.org/about/>

Oficiální stránky The World Bank. New data show 1.4 billion live on less than US\$1.25 a day, but progress against poverty remains strong. *Web.worldbank.org* [on-line]. Washington, DC, c2012, článek ze dne 26. 8. 2008 [cit. 17. 9. 2012]. Dostupné na www: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:21881954~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html>

PALACKOVÁ, Dana. Materiály k vzdelávaniu - Právna úprava dôchodkového systému. *Maag.euba.sk* [online]. Bratislava [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://maag.euba.sk/materialy.html>

Penzijní připojištění ve stávající podobě platné do 31. 12. 2012. *Kurzy.cz* [online]. © 2000 – 2014 [cit. 10. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.kurzy.cz/penzijni-pripojisteni/penzijni-pripojisteni-2012.htm>

Prognóza obyvatelstva České republiky do roku 2065. *Demografie.info* [online]. © 2004 – 2014 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www: http://www.demografie.info/?cz_prognozyprognozacr=

Sociálne poisťovníctvo na Slovensku. *Slovenskyarchivar.pweb.sk* [online]. 19. 10. 2008 [cit. 21. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://slovenskyarchivar.pweb.sk/clanok-socialne-poistovnictvo-na-slovensku->

Současný český důchodový systém. *Finance.cz* [online]. 2014 [cit. 10. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/soucasny-cesky-duchodovy-system/>

Starobné dôchodkové sporenie - druhý pilier. *Poistenie.sk* [online]. [cit. 26. 2. 2014]. Dostupné na www: <http://www.poistenie.sk/starobne-dochodkove-sporenie-druhy-pilier>

ŠIMEK, Robert. *Otto von Bismarck: důchody od kancléře* [on-line]. Praha: Mladá fronta a.s. – E15.cz - EURO, 24. 2. 2011. [cit. 11. 9. 2012]. Dostupné na www: <http://euro.e15.cz/profit/otto-von-bismarck-duchody-od-kanclere-901434>

TŮMA, Ondřej. Srovnání: Ani nejlepší termínované vklady nejsou dobré. *Penize.cz* [online]. Publikováno 16. 1. 2014 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://www.penize.cz/terminovane-vklady/279952-srovnani-ani-nejlepsi-terminovane-vklady-nejsou-dobre>

Valorizace důchodu od roku 2015, zvýšení důchodů od 1. 1. 2014. *Naseduchody.cz* [online]. 2013 [cit. 8. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://www.naseduchody.cz/valorizace-duchodu.html>

Věk odchodu do důchodu, tabulka. *Aktualne.cz* [online]. Publikováno 1. 1. 2014 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/vek-odchodu-do-duchodu-tabulka/r~i:wiki:1878/>

Výkonnosť fondov DSS a DDS v treťom týždni. *Investujeme.sk* [online]. Publikováno 28. 1. 2014 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www:

<http://www.investujeme.sk/vykonnost-fondov-dss-a-dds-v-tretom-tyzdni/>

Výnosy fondov v druhom pilieri po započítaní inflácie. *Ako-investovat.sk* [online].

Publikováno 30. 9. 2013 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www: [http://ako-](http://ako-investovat.sk/clanok/571/vykonnost-fondov-druheho-piliera)

[investovat.sk/clanok/571/vykonnost-fondov-druheho-piliera](http://ako-investovat.sk/clanok/571/vykonnost-fondov-druheho-piliera)

Zmeny v penziách: minimálny dôchodok aj nová valorizácia. *Iness.sk* [online].

Publikováno 15. 5. 2012 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné na www:

<http://www.iness.sk/stranka/7170-Zmeny-v-penziach-minimalny-dochodok-aj-nova-valorizacia-Pravda.html>

Seznam příloh

Příloha A: Relace průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ČR a SR

Příloha B: Relace průměrného starobního důchodu k průměrné čisté mzdě v ČR a SR

Příloha C: Výpočet úhrnu ročních vyměřovacích základů v ČR

Příloha A:

Rok	Česká republika			Slovenská republika		
	Průměrný důchod	Průměrná hrubá mzda	Poměr důchod / HM	Průměrný důchod	Průměrná hrubá mzda	Poměr důchod / HM
1994	3 059	6 896	44,4	3 049	6 294	48,4
1995	3 578	8 172	43,8	3 320	7 195	46,1
1996	4 213	9 676	43,5	3 727	8 154	45,7
1997	4 840	10 696	45,3	4 124	9 226	44,7
1998	5 367	11 693	45,9	4 490	10 003	44,9
1999	5 724	12 655	45,2	4 878	10 728	45,5
2000	5 962	13 219	45,1	5 382	11 430	47,1
2001	6 352	14 378	44,2	5 782	12 365	46,8
2002	6 830	15 524	44	6 105	13 511	45,2
2003	7 071	16 430	43	6 503	14 365	45,3
2004	7 256	17 466	41,5	7 046	15 825	44,5
2005	7 728	18 344	42,1	7 713	17 274	44,7
2006	8 173	19 546	41,8	8 226	18 761	43,8
2007	8 736	20 957	41,7	8 885	20 146	44,1
2008	9 347	22 592	41,4	9 431	21 782	43,3
2009	10 027	23 344	43	339,73	744,5	45,6
2010	10 093	23 864	42,3	352,54	769	45,8
2011	10 543	24 455	43,1	362,08	786	46,1
2012	10 770	25 112	42,9	375,89	805	46,7
2013	10 975	25 942	42,3	391	824	48,6

Zdroj: czso.cz; socpoist.sk; vlastní zpracování

Příloha B:

Rok	Česká republika			Slovenská republika		
	Průměrný důchod	Průměrná čistá mzda	Poměr důchod / ČM	Průměrný důchod	Průměrná čistá mzda	Poměr důchod / ČM
2008	9 347	17 264	54,1	9431	16837,00	56,0
2009	10 027	18 155	55,2	339,73	586,13	58,0
2010	10 093	18 513	54,5	352,54	603,40	58,4
2011	10 543	18 820	56	362,08	607,71	59,6
2012	10 770	19 372	55,6	375,89	622,39	60,4
2013	10 975	19 937	55	391	637,16	61,3

Zdroj: cszo.cz; socpoist.sk; vlastní výpočty

Příloha C:

Rok	Průměrná měsíční mzda	Průměrná roční mzda	KNVVZ pro rok 2014	Roční vyměřovací základ
1986	2 964 Kč	35 568 Kč	8,7523	311 302 Kč
1987	3 026 Kč	36 312 Kč	8,573	311 303 Kč
1988	3 095 Kč	37 140 Kč	8,3819	311 304 Kč
1989	3 170 Kč	38 040 Kč	8,1836	311 304 Kč
1990	3 286 Kč	39 432 Kč	7,8947	311 304 Kč
1991	3 792 Kč	45 504 Kč	6,8412	311 302 Kč
1992	4 644 Kč	55 728 Kč	5,5861	311 302 Kč
1993	5 904 Kč	70 848 Kč	4,4597	315 961 Kč
1994	7 004 Kč	84 048 Kč	3,7619	316 180 Kč
1995	8 307 Kč	99 684 Kč	3,1745	316 447 Kč
1996	9 825 Kč	117 900 Kč	2,6811	316 102 Kč
1997	10 802 Kč	129 624 Kč	2,4254	314 390 Kč
1998	11 801 Kč	141 612 Kč	2,2186	314 180 Kč
1999	12 797 Kč	153 564 Kč	2,0499	314 791 Kč
2000	13 219 Kč	158 628 Kč	1,923	305 042 Kč
2001	14 378 Kč	172 536 Kč	1,772	305 734 Kč
2002	15 524 Kč	186 288 Kč	1,6512	307 599 Kč
2003	16 430 Kč	197 160 Kč	1,547	305 007 Kč
2004	17 466 Kč	209 592 Kč	1,4507	304 055 Kč
2005	18 344 Kč	220 128 Kč	1,3792	303 601 Kč
2006	19 546 Kč	234 552 Kč	1,2939	303 487 Kč
2007	20 957 Kč	251 484 Kč	1,2051	303 063 Kč
2008	22 592 Kč	271 104 Kč	1,1143	302 091 Kč
2009	23 344 Kč	280 128 Kč	1,0768	301 642 Kč
2010	23 797 Kč	285 564 Kč	1,0577	302 041 Kč
2011	24 126 Kč	289 512 Kč	1,0338	299 298 Kč
2012	25 101 Kč	301 212 Kč	1,0015	301 664 Kč
2013	25 942 Kč	311 304 Kč	1	311 304 Kč
Úhrn vyměřovacích základů				8 642 797 Kč

Zdroj: *ČSU; **Mzdové účetnictví 2014, vlastní zpracování

Abstrakt

ADAMOVÁ, Alžběta. *Důchodové systémy ve vybraných zemích*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 92 str., 2014.

Klíčová slova: dávka, důchodový systém, pilíř

Diplomová práce se zabývá důchodovými systémy v České a Slovenské republice a je teoreticko – analyzačního charakteru. Teoretická část spočívá ve zpracování základních aspektů důchodových systémů, jejich cílů, principů, na nichž jsou vystavěny, a způsobů jejich financování, dále rozbor vývoje a současného stavu důchodových systémů v ČR a v SR. Praktická část je zaměřena na komparaci obou systémů z hlediska základních systémových nastavení, finanční oblasti z pohledu státu i příjemců dávek a plnění obecných cílů důchodových systémů. V další části obsahuje zhodnocení zavedených reformních opatření v ČR platných od roku 2013 a zamyšlení nad možnými parametrickými i systémovými úpravami v ČR do budoucna. Práce navrhuje východisko v podobě reformy základního státního pilíře s cílem zlepšení demografického vývoje a poukazuje na nutnost současného řešení otázky zvýšení zaměstnanosti.

Abstract

ADAMOVÁ, Alžběta. *Pension systems in selected countries*. Dissertation. Plzeň: Faculty of Economics, University of West Bohemia, 92 p., 2014.

Key words: benefit, pension system, pillar

This dissertation, which is theoretically-analysing, deals with the retirement systems in the Czech Republic and Slovakia. Theoretical part contains basic aspects of the retirement systems, their aims, principles of their constructing and ways of their financing. Next thing is the analyse of a development and a contemporary state of the retirement systems in the Czech Republic and Slovakia. Practical part is focused on a comparison of both systems from point of view of basic systems' settings. Another part contains an evaluation of established reform arrangements in the Czech Republic, which are effective since 2013, and a reflection on possible parametric and systemic modifications in the Czech Republic in the future. This dissertation proposes the solution in a form of a reform of the basic state pillar with the aim at an improvement of the demografic development, and pointing to the necessity of solving the question concerning increasing of the employment.