

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Komparace českého a britského důchodového systému**

**Comparison of Czech and British pension system**

Lucie Hořejší

Plzeň 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie HOŘEJŠÍ**  
Osobní číslo: **K10N0058P**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**  
Název tématu: **Komparace českého a britského důchodového systému**  
Zadávací 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. Popište současný stav a navrhovanou reformu důchodového systému v ČR.
2. Popište důchodový systém ve Velké Británii.
3. Zhodnoťte možnosti a důsledky aplikace zahraničního důchodového systému do podmínek v ČR.
4. Zhodnoťte a navrhněte možné řešení důchodového systému v ČR.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **60 - 80 stran**

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

Seznam odborné literatury:

- **FELDSTEIN, M.; SIEBERT, H.** *Social Security Pension Reform in Europe*. Chicago: University of Chicago Press, 2002. ISBN 0-226-24108-4
- **VYLÍTOVÁ, M.; HOLUB, M.** *Speciální systémy důchodového pojištění*. Praha: VÚPSV - Technická univerzita v Liberci, 2002.
- *Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj [online]*. Dostupné z <http://www.oecd.org>
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/>

Vedoucí diplomové práce:

**Doc. Ing. Jiří Beck, CSc.**

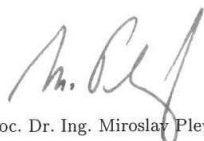
Katedra ekonomie a kvantitativních metod

Datum zadání diplomové práce:

**30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce:

**27. dubna 2012**



Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný  
děkan



Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. listopadu 2011

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

*„Komparace českého a britského důchodového systému“*

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

V Plzni, dne 27. 4. 2012

.....

podpis autora

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Jiřímu Beckovi, CSc., vedoucímu mé diplomové práce, za odborné rady a cenné připomínky, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce. Další poděkování patří mé rodině a přátelům za podporu při studích.

## Obsah

<b>ÚVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>1 TEORETICKÝ PŘEHLED K ČLENĚNÍ DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ .....</b>	<b>8</b>
1.1 ČLENĚNÍ DLE ZPŮSOBU FINANCOVÁNÍ.....	8
1.1.1 Průběžné financování (PAYG) .....	8
1.1.2 Fondové financování .....	8
1.2 ČLENĚNÍ DLE PROVOZOVATELE .....	8
1.2.1 Důchodové systémy provozované veřejným sektorem .....	8
1.2.2 Důchodové systémy provozované soukromým sektorem .....	9
1.3 ČLENĚNÍ DLE VZTAHU PŘÍSPĚVEK VERSUS DÁVKA.....	9
1.3.1 Dávkově definované systémy (DB – defined benefit) .....	9
1.3.2 Příspěvkově definované systémy (DC – defined contribution) .....	9
<b>2 DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČR.....</b>	<b>10</b>
2.1 SOUČASNÁ PODOBA DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU .....	10
2.1.1 Pojistné na důchodové pojištění.....	12
2.1.2 Dávky vyplácené z důchodového pojištění.....	13
2.2 DŮCHODOVÁ REFORMA .....	17
2.2.1 Problémy důchodového systému .....	17
2.2.2 Vývoj důchodové reformy .....	19
2.2.3 Současný stav důchodové reformy a navrhované změny.....	22
2.3 ZHODNOCENÍ DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU A NAVRHOVANÉ REFORMY .....	25
<b>3 DŮCHODOVÝ SYSTÉM VE VB.....</b>	<b>29</b>
3.1 ZÁKLADNÍ KONCEPT.....	29
3.2 PARAMETRY V JEDNOTLIVÝCH PILÍŘÍCH.....	31
3.2.1 První pilíř důchodového systému .....	31
3.2.2 Druhý pilíř důchodového systému .....	35
3.2.3 Třetí pilíř důchodového systému .....	37
3.3 DŮCHODOVÁ REFORMA .....	37
<b>4 APLIKACE BRITSKÉHO DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU DO PODMÍNEK V ČR.....</b>	<b>39</b>

---

4.1 KOMPARACE ZÁKLADNÍCH ASPEKTŮ OVLIVŇUJÍCÍCH DŮCHODOVÉ SYSTÉMY.....	39
4.1.1 Demografický vývoj.....	39
4.1.2 Spravedlnost a solidarita v důchodových systémech.....	44
4.1.3 Relace důchodu ke mzdě.....	46
4.1.4 Výdaje na důchodové systémy.....	48
4.1.5 Soukromé důchodové systémy.....	50
4.1.6 Zdanění a tvorba úspor domácností.....	56
4.2 MOŽNOSTI A DŮSLEDKY VYUŽITÍ PRINCIPŮ BRITSKÉHO DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČR.....	58
<b>5 ZHODNOCENÍ A NÁVRH ŘEŠENÍ DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČR.....</b>	<b>61</b>
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>64</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>67</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>71</b>

## ÚVOD

Stárnutí populace je fenomén, který charakterizuje současný demografický vývoj ve všech vyspělých ekonomikách včetně České republiky. V důsledku toho se stávají důchodové systémy více či méně finančně neudržitelnými. V České republice proto několik posledních let probíhala intenzivní jednání a diskuse o podobě a přijetí důchodové reformy, z nichž vzešel návrh na zavedení druhého fondově financovaného pilíře. Vzhledem k jeho zjevným nedostatkům však čelí tento návrh ostré kritice nejen z řad politické opozice, ale také z řad odborné i laické veřejnosti. Existuje tedy reálná možnost, že se tato podoba důchodové reformy dlouhodobě neprosadí.

Proto jsem se rozhodla v této diplomové práci analyzovat důchodový systém ve vybrané zahraniční zemi s cílem nalézt případnou inspiraci pro uspořádání českého důchodového systému. K tomuto účelu jsem vybrala Velkou Británii, jež je známá svou liberální důchodovou politikou a rozmanitým důchodovým systémem. Cílem této práce je porovnat český a britský důchodový systém a analyzovat základní aspekty, které na tyto systémy působí s důrazem na možnou aplikaci principů britského důchodového systému do podmínek v České republice. Pracovní metodou při naplňování cíle bude popisná analýza a komparace.

Samotná práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola představuje stručný teoretický přehled k členění důchodových systémů. V této kapitole jsou vysvětleny základní pojmy, jež se budou objevovat v průběhu celé práce.

Druhá kapitola se věnuje důchodovému systému v České republice, vývoji a zhodnocení důchodové reformy.

Třetí kapitola si klade za cíl představit základní koncept a parametry v jednotlivých pilířích britského důchodového systému.

Čtvrtá stěžejní kapitola se v první části nejprve věnuje komparaci základních faktorů ovlivňujících dané důchodové systémy (např. demografický vývoj). Zároveň jsou v této části analyzovány aspekty, které jsou zpětně ovlivněny nastavením důchodových systémů (např. výdaje na důchody). Druhá část čtvrté kapitoly zhodnocuje možnosti a důsledky využití principů britského důchodového systému v České republice.

Pátá kapitola zhodnocuje oba důchodové systémy a představuje alternativní návrh řešení důchodového systému v České republice



# 1 TEORETICKÝ PŘEHLED K ČLENĚNÍ DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ

Předtím, než se budeme zabývat důchodovými systémy v České republice (dále ČR) a Velké Británii (dále VB), je vhodné nejprve objasnit některá kritéria a způsoby, podle nichž jsou tyto systémy členěny. Cílem první kapitoly je představit základní způsoby členění podle kritérií, která jsou nejčastěji zmiňována jak v odborné literatuře, tak i v běžném tisku.

## 1.1 ČLENĚNÍ DLE ZPŮSOBU FINANCOVÁNÍ<sup>1</sup>

### 1.1.1 Průběžné financování (PAYG)<sup>2</sup>

Tento způsob financování je založen na mezigenerační solidaritě a redistribuci. Generace ekonomicky aktivních lidí platí příspěvky na sociální zabezpečení a tyto příspěvky jsou ihned spotřebovávány na důchody současných penzistů. Poté, co se dnešní aktivní lidé dostanou do důchodového věku, budou jejich penze hrazeny z příspěvků generace dnešních dětí atd.

### 1.1.2 Fondové financování

Tento způsob financování nespočívá na mezigenerační solidaritu. Výše penze jedince závisí na příspěvcích, které si za ekonomicky aktivní období naspořil, a na dlouhodobé míře výnosu z aktiv penzijního fondu.

## 1.2 ČLENĚNÍ DLE PROVOZOVATELE<sup>3</sup>

### 1.2.1 Důchodové systémy provozované veřejným sektorem

Veřejným provozovatelem bývá nejčastěji stát, to znamená, že vláda je zodpovědná za výběr příspěvků a výplatu důchodů. Obvykle lze najít dva druhy státních penzí, tzv. paušální penzi a penzi spjatou s výdělkem. Paušální penze znamená, že všichni

---

<sup>1</sup> BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*, str. 12 – 13.

<sup>2</sup> Z angl. Pay as you go.

<sup>3</sup> Tamtéž.

důchodci mají nárok na stejnou dávku bez ohledu na to, jakých výdělků dosahovali v ekonomicky aktivním období. Naopak penze závislé na výdělci diferencují výši důchodů podle dosažených příjmů v ekonomicky aktivní době.

### **1.2.2 Důchodové systémy provozované soukromým sektorem**

Odpovědnost za výplatu dávek a většinou také za výběr příspěvků je na straně soukromého sektoru. V praxi se lze nejčastěji setkat se dvěma možnými způsoby. V prvním případě jsou penzijní plány organizovány zaměstnavateli. Druhým způsobem řešení je delegovat mandát až na úroveň občanů, kteří si zřídí individuální penzijní účty spravované penzijními fondy. Na těchto účtech si poté budou občané spořit na stáří po dobu své ekonomické aktivity.

## **1.3 ČLENĚNÍ DLE VZTAHU PŘÍSPĚVEK VERSUS DÁVKA**

### **1.3.1 Dávkově definované systémy (DB – defined benefit)**

Tyto důchodové systémy garantují určitou výši penzijních dávek, většinou v závislosti na kombinaci faktorů jako počet let, po které jedinec odváděl příspěvky do systému, výše příjmů jedince za určité období.<sup>4</sup> Tento systém tedy umožňuje občanovi poměrně dlouhou dobu před odchodem do penze a poměrně přesně spočítat výši jeho budoucího důchodu.

### **1.3.2 Příspěvkově definované systémy (DC – defined contribution)**

Tyto systémy neposkytují účastníkům takovou jistotu ohledně výše jejich budoucích penzí. Velikost důchodu je závislá kromě výše odvedených příspěvků také na míře výnosu z investování těchto úspor na kapitálovém trhu.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, 4. přepracované vydání, str. 185.

<sup>5</sup> Tamtéž.

## 2 DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČR

V českém důchodovém systému stále přetrvává úloha státu jako garanta sociálních jistot. Pro většinu důchodců je státní důchod hlavním příjmem, a úspory plynoucí ze soukromého připojištění se podílejí na příjmech důchodců jen zanedbatelnou měrou. Toto uspořádání systému je výsledkem historicko-politického vývoje naší společnosti a má spolu s trendem stárnutí populace negativní dopad na veřejné finance.

ČR, stejně tak jako mnoho dalších zemí, usiluje o vytvoření takového důchodového systému, který by vyřešil problémy související s populačním vývojem, nadměrnou solidaritou a více by stimuloval občany k vlastní odpovědnosti.

Cílem této kapitoly je v první části charakterizovat současnou podobou českého důchodového systému, dále konkrétně vymezit problémy, se kterými se tento systém potýká, a představit návrh a vývoj důchodové reformy. Závěrečná část kapitoly se věnuje zhodnocení důchodového systému a navrhované reformy.

### 2.1 SOUČASNÁ PODOBA DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU

Důchodový systém v ČR stojí v současné době na dvou pilířích. Dle terminologie používané Světovou bankou se jedná o první a třetí pilíř. V členských státech Evropské unie (dále EU) obvykle existuje i druhý pilíř, který mívá podobu osobních penzijních účtů či podnikových (zaměstnavatelských) penzijních fondů. Český důchodový systém takovýto pilíř zatím nemá.

**První nosný pilíř** důchodového systému ČR tvoří základní a státem organizované povinné důchodové pojištění, dávkově definované a průběžně financované. Jedná se o univerzální systém zahrnující všechny ekonomicky aktivní osoby, které mají ze zákona povinnost odvádět do systému stanovenou výši odvodů prostřednictvím pojistného na důchodové pojištění (viz kapitola 2.1.1). Při splnění zákonem definovaných podmínek mají tyto osoby nárok na výplatu důchodových dávek, kterými jsou důchody starobní, invalidní v I., II., III. stupni invalidity a důchody pozůstalostní - vdovské, vdovecké a sirotčí<sup>6</sup> (viz kapitola 2.1.2).

---

<sup>6</sup> MPSV. *Důchodové pojištění* [online].[cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>.

**Třetí pilíř** existuje ve formě dobrovolného doplňkového, příspěvkově definovaného, fondově financovaného penzijního připojištění se státním příspěvkem. Tento pilíř vznikl v roce 1994 přijetím zákona č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Stát poskytuje státní příspěvky v závislosti na výši měsíčního příspěvku účastníka. Hodnota měsíčního státního příspěvku se pohybuje od 50 Kč do 150 Kč. Konkrétní výše poskytovaného státního příspěvku je uvedena v tabulce 1. Dále stát nabízí možnost daňových úlev. Účastník penzijního připojištění má možnost snížit svůj základ daně o jím zaplacené příspěvky na penzijní připojištění, které převyšují částku 6000 Kč ročně. Maximálně lze odečíst za jedno zdaňovací období 12 000 Kč.<sup>7</sup>

**Tab. 1:** Výše poskytovaného státního příspěvku k penzijnímu připojištění (v Kč)

Výše příspěvku účastníka	Výše státního příspěvku
100 až 199	50 + 40 % z částky nad 100
200 až 299	90 + 30 % z částky nad 200
300 až 399	120 + 20 % z částky nad 300
400 až 499	140 + 10 % z částky nad 400
500 a více	150

Zdroj: §29 zákona č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem

Ke konci roku 2011 bylo evidováno 4 599 209 účastníků penzijního připojištění. V průběhu roku se však počet účastníků pohyboval jen mírně nad 4 570 000.<sup>8</sup> K poměrně velkému nárůstu počtu účastníků došlo až ve čtvrtém čtvrtletí, pravděpodobně v důsledku vládou avizovaných změn v penzijním připojištění. Míra zapojení obyvatelstva v penzijním připojištění tak převyšuje 70 % ekonomicky aktivních obyvatel v ČR.<sup>9</sup>

Dle závěrečné zprávy Asociace penzijních fondů ČR (dále APF) vydané v dubnu 2011 činila v roce 2010 průměrná výše účastnického příspěvku 440 Kč. Na konci roku 2011

<sup>7</sup> Zákon č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem.

<sup>8</sup> APF. *Ekonomické ukazatele v roce 2011* [online]. APF: © 2009 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <<http://apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2011.html>>.

<sup>9</sup> APF. *Závěrečná zpráva 2010* [online]. APF: © 2009 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <[http://publikace.apfcr.cz/2010/cz\\_verze.html](http://publikace.apfcr.cz/2010/cz_verze.html)>.

bylo nejvíce prostředků klientů investováno do dluhopisů, z celkového objemu činily tyto investice 86,7 % (konec roku 2010 – 84 %). Na termínovaných vkladech a účtech bylo 7,8 % spravovaných prostředků (konec roku 2010 – 7,6 %). Do akcií směřovalo pouze 0,4 % vybraných příspěvků (konec roku 2010 – 0,8 %).<sup>10</sup>

V průběhu roku 2011 aktivně působilo na trhu 10 penzijních fondů. Od 1. 12. 2011 je však evidováno pouze 9 penzijních fondů, neboť došlo ke sloučení dvou penzijních fondů ČSOB v jeden.<sup>11</sup>

### 2.1.1 Pojistné na důchodové pojištění

Pojistné na důchodové pojištění se platí v rámci pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výpočet pojistného řeší zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Základními poplatníky pojistného jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné (dále OSVČ). Výše pojistného se určí procentní sazbou z vyměřovacího základu (dále VZ) zjištěného za rozhodné období.

*U zaměstnance* je rozhodným obdobím kalendářní měsíc a VZ pak představuje úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů. Zaměstnanci odvádějí 6,5 % na důchodové pojištění. Maximální VZ zaměstnance pro placení pojistného v kalendářním roce 2012 je 48 násobek průměrné mzdy, tj. 1 206 576 Kč při průměrné mzdě 25 137 Kč. Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, z částky, o kterou ji přesáhne, nebude platit pojistné. Částka nad maximální VZ, z níž zaměstnanec nebude platit pojistné, se nezahrnuje ani do VZ zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec dosáhne maximálního VZ u více zaměstnavatelů, bude si moci po skončení kalendářního roku požádat o vrácení pojistného.

*U zaměstnavatele* je rozhodným obdobím stejně jako u zaměstnance kalendářní měsíc. VZ pro výpočet pojistného, které zaměstnavatel platí za své zaměstnance, je úhrn VZ

<sup>10</sup> APF. *Ekonomické ukazatele v roce 2010 a 2011* [online]. APF: © 2009 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <<http://apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2011.html>> a <<http://apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2010.html>>.

<sup>11</sup> ČSOB. *Informace o fúzi penzijních fondů ČSOB* [online]. 1. 12. 2011 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <<http://www.csobpf.cz/cz/Aktuality/Stranky/Informace-o-fuzi-penzijnich-fondu-csob.aspx>>.

jeho zaměstnanců. Zaměstnavatelé odvedou za své zaměstnance na důchodové pojištění 21,5 %.

**U OSVČ** je rozhodným obdobím pro výpočet pojistného na důchodové pojištění kalendářní rok a výši VZ si určí sama v rámci zákonem definovaného intervalu mezi maximálním a minimálním VZ. Minimální VZ odpovídá 50 % z rozdílu mezi příjmy ze samostatné výdělečné činnosti a výdaji vynaloženými na její dosažení, zajištění a udržení. Minimální roční VZ však nesmí klesnout pod „absolutní“ minimum. To se vypočítá dvojím způsobem v závislosti na tom, zda OSVČ provozuje hlavní nebo vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. Toto „absolutní“ minimum se stanoví pro hlavní činnost jako 12 x 25 % průměrné mzdy a pro vedlejší činnost 12 x 10 % průměrné mzdy, pokud je činnost vykonávána po dobu 12 měsíců. Maximální VZ pro rok 2012 je stejně jako u zaměstnance 48 násobek průměrné mzdy, tj. 1 206 576 Kč. OSVČ odvádějí na důchodové pojištění 28 % z VZ.<sup>12</sup>

### **2.1.2 Dávky vyplácené z důchodového pojištění**

Problematiku důchodového pojištění, podmínky pro výplatu jednotlivých důchodových dávek a výši těchto dávek řeší zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (dále ZDP).

#### ***Starobní důchod***

Pojištěnec má nárok na starobní důchod, pokud získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného důchodového věku. 1. 1. 2010 vešel v platnost zákon č. 306/2008 Sb., kterým byl novelizován ZDP. Na základě této novelizace dochází od roku 2010 k postupnému prodlužování doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod z 25 na 35 let tak, že za každý rok následující po roce 2010 se potřebná doba pojištění zvyšuje o 1 rok. Pojištěnci, kteří dosáhnou důchodového věku v roce 2012, musí tedy získat dobu pojištění nejméně 28 let.

Důchodový věk se dle § 32 ZDP stanoví podle roku narození pojištěnce:

---

<sup>12</sup> Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

- u pojištěnců narozených před rokem 1936 je důchodový věk 60 let u mužů a 53 – 57 let u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí (57 let – žádné vychované dítě, 53 let – 5 a více vychovaných dětí),
- u pojištěnců narozených v období let 1936 až 1983 je důchodový věk 60 – 68 let u mužů a 53 – 68 let u žen (konkrétně viz příloha A),
- u pojištěnců narozených po roce 1983 se důchodový věk postupně prodlužuje o dva měsíce za každý další rok.

Výše starobního důchodu se vypočítá jako součet základní a procentní výměry důchodu. Základní výměra činí 9 % průměrné měsíční mzdy. Procentní výměra je 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění a 1,5 % výpočtového základu za každých 90 kalendářních dní, které uplynuly od vzniku nároku na důchod. Nejnižší procentní výměra nesmí klesnout pod 770 Kč měsíčně.<sup>13</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že pro určení velikosti důchodu je nutno znát výpočtový základ, který je vymezen těmito parametry:<sup>14</sup>

- rozhodné období – časový úsek, v němž se zjišťuje výše osobního vyměřovacího základu (dále OVZ); je definováno jako třicet kalendářních roků bezprostředně předcházejících roku, v němž se přiznává důchod,<sup>15</sup>
- vyloučené doby – časové úseky, které se nezapočítávají do rozhodného období,
- VZ – tímto se rozumí stejný VZ jako pro stanovení pojistného na sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti,
- všeobecný VZ – výše průměrné měsíční mzdy za kalendářní rok, stanovené nařízením vlády,
- přepočítací koeficient – podíl průměrné měsíční mzdy za 1. pololetí kalendářního roku, který o jeden rok předchází roku přiznání důchodu, a téhož ukazatele, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu,
- koeficient nárůstu všeobecného VZ – podíl všeobecného VZ za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu, vynásobeného přepočítacím koeficientem, a všeobecného VZ za kalendářní rok, za který se vypočítává roční VZ,

<sup>13</sup> §28 - §34 ZDP.

<sup>14</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, 4. přepracované vydání, str. 210 – 212.

<sup>15</sup> Do rozhodného období se nezapočítávají roky před rokem 1986, to znamená, že plná délka třiceti let se bude týkat důchodů přiznaných až v roce 2016.

- roční VZ – součin úhrnu vyměřovacích základů pojištěnce za kalendářní rok a koeficientu nárůstu všeobecného VZ,
- OVZ – měsíční průměr součtu ročních VZ pojištěnce za rozhodné období.

Konečnou hodnotu výpočtového základu nutného pro stanovení procentní výměry důchodu získáme redukcí OVZ v rámci tří tzv. redukčních hranic:<sup>16</sup>

- první redukční hranice činí 44 % průměrné mzdy, do této hranice se započte OVZ v plné výši,
- druhá redukční hranice činí 116 % průměrné mzdy, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se pro rok 2012 počítá 28 %, v roce 2013 to bude 27 % a v roce 2014 jen 26 %,
- třetí redukční hranice činí 4 násobek průměrné mzdy, z částky nad druhou redukční hranicí do třetí redukční hranice se pro rok 2012 počítá 16 %, 19 % v roce 2013 a 22 % v roce 2014.
- z částky nad třetí redukční hranicí se bude počítat 8 % v roce 2012, 6 % v roce 2013 a 3 % v roce 2014.<sup>17</sup>

### ***Invalidní důchod***

S účinností od 1. 1. 2010 došlo k novému definování invalidity spočívajícím v zavedení tří stupňů invalidity namísto invalidity plné a invalidity částečné. Pojištěnec má nárok na invalidní důchod, jestliže nedosáhl věku 65 let, získal potřebnou dobu pojištění a poklesla-li jeho pracovní schopnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu:

- nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 % → invalidita prvního stupně,
- nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % → invalidita druhého stupně,
- nejméně o 70 % → invalidita třetího stupně.

Pokud nastala invalidita v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, potom má pojištěnec nárok na invalidní důchod bez ohledu na dobu pojištění. U ostatních žadatelů o invalidní důchod činí potřebná doba pojištění:

- u pojištěnce do 20 let méně než 1 rok,

<sup>16</sup> V období od 30. 9. 2011 do 31. 12. 2014 platí přechodné období se třemi redukčními hranicemi, po roce 2014 budou dvě redukční hranice – první ve výši 44% průměrné mzdy, druhá ve výši 4 násobku průměrné mzdy. Částka do první redukční hranice se započítává v plné výši, do druhé redukční hranice se započítá 26 %, k částce nad druhou redukční hranicí se nepřihlíží.

<sup>17</sup> §15 ZDP.



- u pojištěnce od 20 let do 22 let 1 rok,
- u pojištěnce od 22 let do 24 let 2 roky,
- u pojištěnce od 24 let do 26 let 3 roky,
- u pojištěnce od 26 let do 28 let 4 roky,
- u pojištěnce nad 28 let 5 roků.

Invalidní důchod se také skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry. Výše základní výměry činí 9 % průměrné mzdy. Procentní výměra se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu za každý rok doby pojištění a dopočtové doby.<sup>18</sup> Výše procentní výměry se odvíjí od stupně invalidity:

- 0,5 % u invalidity prvního stupně,
- 0,75 % u invalidity druhého stupně,
- 1,5 % u invalidity třetího stupně.<sup>19</sup>

### ***Vdovský a vdovecký důchod***

Pozůstalá osoba (manžel, manželka) má nárok na vdovský (vdovecký) důchod, pokud byl zemřelý poživitelem starobního nebo invalidního důchodu. Nárok vzniká také tehdy, pokud zemřelý splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod nebo zemřel následkem pracovního úrazu. Vdovský nebo vdovecký důchod se vyplácí po dobu jednoho roku od smrti manžela či manželky. Po uplynutí této doby má nárok na pozůstalostní důchod jen ta osoba, která:

- pečuje o nezaopatřené dítě,
- pečuje o dítě, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) až IV (úplná závislost),
- pečuje o svého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, který s ní žije v domácnosti a je závislý na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
- je invalidou třetího stupně,
- dosáhla věku alespoň o 4 roky nižšího, než je důchodový věk.

Vdovský i vdovecký důchod tvoří rovněž dvě složky, a to základní a procentní výměra. Výše základní výměry je 9 % průměrné mzdy. Velikost procentní výměry je 50 %

<sup>18</sup> Období začínající rokem, v němž vznikl nárok na invalidní důchod, a končící rokem, v němž je dosaženo důchodového věku.

<sup>19</sup> §38 - §41 ZDP.

procentní výměry starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně, na který měla nebo by měla nárok zemřelá osoba v době smrti.<sup>20</sup>

### ***Sirotčí důchod***

Sirotčí důchod náleží nezaopatřenému dítěti, kterému zemřel rodič či osvojitel, nebo osoba, která dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů. Pozůstalé dítě může dostat sirotčí důchod pouze za podmínky, že zemřelý byl poživitelem starobního důchodu, invalidního důchodu, nebo ke dni smrti získal dobu pojištění potřebnou pro invalidní důchod, či splnil podmínky pro nárok na starobní důchod. Na sirotčí důchod má nárok také dítě, jehož živitel zemřel následkem pracovního úrazu.

Základní výměra pro výpočet důchodu činí 9 % průměrné mzdy. Výše procentní výměry je 40 % procentní výměry důchodu, na který měla nebo by měla nárok zemřelá osoba v době smrti.<sup>21</sup>

## **2.2 DŮCHODOVÁ REFORMA**

Důchodová reforma může mít mnoho podob. Může se jednat pouze o parametrické změny, které se promítnou např. v posunu věkové hranice pro odchod do důchodu, v době pojištění či v sazbě důchodového pojištění. Reforma může mít také podobu systémových změn spočívajících v novém nastavení a způsobu fungování důchodového zabezpečení. Obvykle bývá systémová reforma spojena se zavedením nového kapitálového pilíře. V neposlední řadě může důchodová reforma spočívat v zavedení systému NDC („National defined contributions“), čímž se rozumí přechod od současného, průběžně financovaného a dávkově definovaného systému k průběžně financovanému, příspěvkově definovanému systému.<sup>22</sup>

### **2.2.1 Problémy důchodového systému**

Nyní i ČR stojí před úkolem vytvořit důchodovou reformu. Ta by měla řešit problémy, s kterými se potýká současný důchodový systém. Jedná se především o prodlužující se

---

<sup>20</sup> §49 - §51 ZDP.

<sup>21</sup> §52 - §53 ZDP.

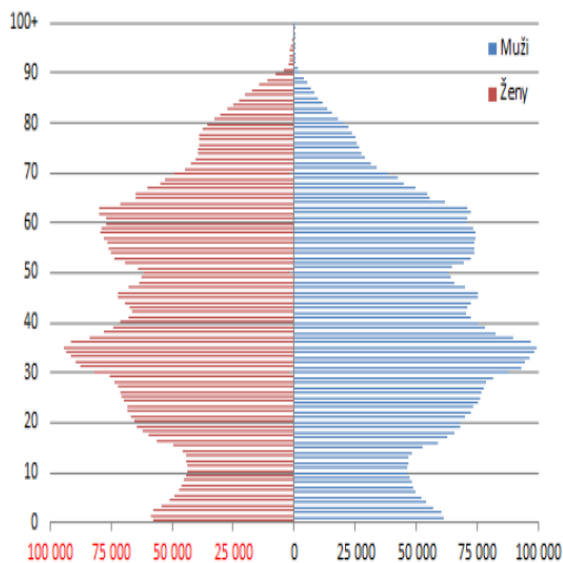
<sup>22</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, 4. přepracované vydání, str. 222 – 223.

střední délku života a snižující se míru porodnosti. Na základě těchto demografických vlivů dochází ke stárnutí obyvatelstva a k negativním změnám ve struktuře populace.

Změny v rozložení populace mezi lety 2010 a 2060 znázorňují grafy 1 a 2. Z grafů je patrné, že v roce 2060 dojde oproti roku 2010 k oslabení věkové skupiny 15 – 64 a naopak věková skupina 65 + postupně naroste.

**Graf 1:** Struktura populace ČR

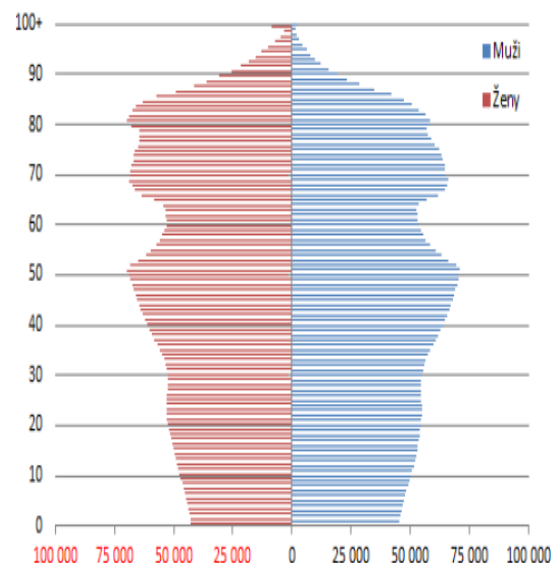
v roce 2010



Zdroj: MPSV

**Graf 2:** Struktura populace ČR

v roce 2060



Zdroj: MPSV

Změna věkové struktury se samozřejmě projeví i na vývoji míry závislosti populace seniorů na ekonomicky aktivních občanech (dále jen míra závislosti). Tento ukazatel se dle Českého statistického úřadu (dále ČSÚ) vypočítá jako podíl populace jedinců starších 65 let na populaci lidí ve věku 15 – 64 let, neboli kolik ekonomicky aktivních lidí připadne na jednoho důchodce. Zatímco dnes na jednoho člověka v post-produktivním věku připadá téměř 5 lidí v produktivním věku, v roce 2060 bude tento poměr dle projekce Evropského statistického úřadu (dále Eurostat) méně než 1:2.<sup>23</sup>

Z výše uvedených demografických vlivů vyplývá, že současné nastavení důchodového systému a důchodového pojištění je dlouhodobě finančně neudržitelné.

<sup>23</sup> Podrobnější analýze demografických vlivů a jejich grafickému znázornění se věnuje kapitola 4.1.1.

Dalším problémem důchodového systému je jeho nadměrná solidarita. V praxi se tento princip projeví při výpočtu důchodu, kdy výše dávky je cíleně korigována ve prospěch příjmově podprůměrných a na úkor příjmově nadprůměrných účastníků systému. Dochází tím k určité diskriminaci obyvatel s vyššími příjmy. To potvrdil v březnu 2010 i Ústavní soud ČR, který shledal část ZDP týkající se právě vysoké redukce OVZ protiústavní, a s platností od 30. 9. 2011 stanovil nové redukční hranice.<sup>24</sup>

Osoby s vyššími příjmy však nejsou jedinou diskriminovanou skupinou v důchodovém systému. Ten svým nastavením prakticky znevýhodňuje rodiče, kteří vychovali děti, oproti těm, kteří děti nemají. Bezdětní nemuseli v průběhu ekonomicky aktivního života snižovat svoji životní úroveň, protože nemuseli investovat do výchovy dětí a jejich vzdělávání (mohli si tak více spořit na důchod oproti rodičům). Tyto děti však budou v dospělosti financovat penze jak svým rodičům, tak i bezdětným, a to bez rozdílu. Podle Ivo Patty jde o zásadní systémovou chybu, již označuje jako sociální solidaritu obrácenou „na ruby“.<sup>25</sup>

## 2.2.2 Vývoj důchodové reformy

Prakticky nepřetržitě od počátku devadesátých let minulého století probíhá proces nejrůznějších parametrických změn, které se snaží čelit uvedeným problémům důchodového systému. V roce 2004 byl ustanoven vznik expertní skupiny vedené Vladimírem Bezděkem (tzv. Bezděkova komise), která měla za úkol připravit podklady pro širší důchodovou reformu. Hlavní činnost komise spočívala ve zhodnocení a propočítání možnosti vývoje stávajícího českého důchodového systému při zachování současného stavu, při provedení parametrických změn a při provedení reformních variant navrhovaných jednotlivými politickými stranami. Závěrečná zpráva Bezděkovy komise vyšla v roce 2005. Názory a doporučení z ní plynoucí lze shrnout následovně:<sup>26</sup>

- důchodový systém musí být výrazně parametricky upraven, je nezbytné pokračovat ve zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu,

<sup>24</sup> Ústavní soud ČR. *Ústavní soud shledal část zákona o důchodovém pojištění protiústavní* [online]. 16. 4. 2010 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <<http://www.concourt.cz/clanek/3227>>.

<sup>25</sup> PATTA, Ivo. *První prorůstává a propopulační důchodová reforma* [online]. Virtually.cz., 28. 1. 2010 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <<http://virtually.cz/archiv.php/a.map?art=5829>>.

<sup>26</sup> BEZDĚK, Vladimír, et al. *Závěrečná zpráva* [online]. Praha: 2005 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna\\_zprava.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf)>.

- vytvořit vhodnou politikou na trhu práce podmínky pro zvýšení míry zaměstnanosti, zejména v segmentu starších osob,
- zvýšit motivaci starších osob k setrvání na trhu práce, například formou bonusu diferencovaného podle délky „přesluhování“ či snížením pojistného pro osoby pracující po dosažení důchodového věku,
- snížit objem příjmové solidarity ve státním pilíři buď snížením pojistné sazby odváděné do státního pilíře, kdy uvolněné pojistné by se spořilo ve fondově financovaném a příspěvkově definovaném důchodovém pilíři, nebo zavedením stropů pro placení pojistného,
- je důležitá zdrženlivost v oblasti valorizace důchodů,
- je nutné nalézt co nejširší shodu nad podobou dlouhodobého strategického cíle pro důchodovou reformu a zvolenou strategii důchodové reformy je nutné intenzivně, otevřeně a dlouhodobě komunikovat s veřejností s cílem získat podporu.

Na základě těchto doporučení vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) v čele s tehdejším ministrem Petrem Nečasem návrh důchodové reformy, která byla dle tiskové zprávy MPSV z 26. 7. 2007 rozdělena do tří etap.<sup>27</sup>

- I. etapa byla zaměřena na realizaci parametrických úprav současného systému,
- II. etapa si kladla za cíl změny ve fungování systému dobrovolného penzijního připojištění zaměřené na zvýšení motivace pro účast v tomto systému a na jeho zprůhlednění,
- III. etapa měla za cíl zavedení dalšího dobrovolného spořicího pilíře založeného na možnosti částečně se vyvázat ze základního důchodového pojištění (tzv. opt-out)

Navrhované změny v rámci I. etapy byly realizovány schválením zákona č. 306/2008 Sb., kterým byl novelizován ZDP. Novela nabyla účinnosti 1. 1. 2010 a přinesla zejména tyto úpravy:<sup>28</sup>

- postupné prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let pro muže i ženy a postupné zvyšování potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod až na 35 let (viz kapitola 2.1.2),

<sup>27</sup> MPSV. *Důchodová reforma* [online], 2007 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4321/26062007.pdf>>.

<sup>28</sup> MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2008* [online]. 31. 10. 2008 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5409>>.

- nové vymezení definice invalidity spočívající v zavedení tří stupňů invalidity (viz kapitola 2.1.2),
- zrušení doby studia získané po 31. prosinci 2009 jako náhradní doby pojištění pro nárok na starobní důchod (doba studia získaná před datem účinnosti navrhované změny se bude posuzovat a započítávat i nadále podle právní úpravy platné před tímto datem),
- zvýšení redukce procentní výměry při předčasném odchodu do důchodu, a to od třetího roku (za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku činí snížení procentní výměry důchodu 0,9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů a 1,5 % výpočtového základu od 721. kalendářního dne),
- zvyšování procentní výměry starobního důchodu za dobu výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod při souběžném pobírání tohoto důchodu v plné výši, a to o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů nebo při pobírání tohoto důchodu v poloviční výši, a to o 1,5 % výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů.

Přestože ze závěrečné zprávy Bezděkovy komise prezentované v roce 2005 vyplynula nutnost provedení nejen parametrických změn, s realizací II. a především pak III. etapy důchodové reformy se stále otálelo. Důchodový účet vykazoval od roku 2004 lehké přebytky, proto mohlo převládnout přesvědčení, že s razantnější systémovou změnou není nutno pospíchat. Přebytky důchodového účtu vznikly díky významným parametrickým změnám schváleným v roce 2003, které nabyly účinnosti právě v roce 2004. Jednalo se například o zvýšení sazby důchodového pojištění z 26 % na 28 %, zvýšení minimálního VZ pro výpočet pojistného u OSVČ či zvýšení věkové hranice pro nárok na starobní důchod.<sup>29</sup> S příchodem hospodářské krize se však mírné přebytky důchodového účtu rázem proměnily ve velký schodek, v důsledku čehož začalo intenzivnější jednání o podobě a přijetí systémové reformy.

---

<sup>29</sup> MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2003* [online]. 22. 4. 2005 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/627>>.

**Tab. 2:** Vývoj salda důchodového účtu (v mld. Kč)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Příjmy	202,8	235,8	250,1	268,4	295,9	310,8	300,7	308,4	241,9
Výdaje	220,3	225,2	241,2	266,2	282,6	304,9	331,6	337,8	275,5
Saldo	-17,5	10,6	8,9	2,2	13,3	5,9	-30,9	-29,4	-33,6

\* údaje za období leden – září 2011

Zdroj: státní závěrečné účty

V lednu 2010 vznikl poradní expertní sbor (dále PES) jako společná iniciativa tehdejšího ministra financí Eduarda Janoty a ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky. Cílem PES bylo navázat na činnost Bezděkovy komise z let 2004 – 2005 v oblasti reformy důchodového systému v ČR, analyzovat současný stav důchodové problematiky v širším kontextu a doporučit možné cesty v reformě důchodového systému pro budoucí vládu.

Závěrečná zpráva PES, vydaná v červnu 2010, prakticky potvrdila výstupy Bezděkovy komise. Nejvýznamnějším doporučením PES bylo zavedení druhého, povinného fondového pilíře, který by byl povinný pro osoby mladší 40 let. Dále PES doporučil snížení pojistné sazby z 28 % na 23 %, z toho 20 % by putovalo do prvního pilíře a 3 % do druhého pilíře. Snížení pojistné sazby by bylo kompenzováno fiskálně sjednocením sazeb daně z přidané hodnoty (dále DPH) na úrovni 19 %.<sup>30</sup>

### 2.2.3 Současný stav důchodové reformy a navrhované změny

V průběhu roku 2011 byly schváleny další významné parametrické úpravy prvního pilíře. Zákon č. 220/2011 Sb., kterým se novelizuje ZDP, přinesl tyto hlavní změny:<sup>31</sup>

- nové stanovení redukčních hranic s pevnou vazbou na průměrnou mzdu včetně nového způsobu míry redukce OVZ v důsledku nálezů Ústavního soudu, který

<sup>30</sup> MPSV. *Závěrečná zpráva PES* [online]. 2010 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010\\_06\\_03\\_Zaverecna\\_zprava\\_final\\_cistopis.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cistopis.pdf)>.

<sup>31</sup> MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2011* [online]. 2012 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11111>>.

poukázal na příliš vysokou míru solidarity v základním důchodovém pojištění a zrušil tak s účinností od 30. 9. 2011 dosavadní ustanovení § 15 ZDP,<sup>32</sup>

- základní výměra důchodu bude pevně svázaná s průměrnou mzdou, výše základní výměry je stanovena na 9 % průměrné mzdy,
- postupné prodlužování rozhodného období (v němž se zjišťuje OVZ), ze současného cílového stavu 30 roků na celoživotní s tím, že tak jako dosud se nebude přihlížet k příjmům před rokem 1986.

V roce 2013 by mělo dojít k realizaci II. a III. etapy důchodové reformy, které se zaměří na úpravu současného penzijního připojištění a zavedení nového druhého pilíře do důchodového systému.

### ***Navrhované změny v penzijním připojištění***

Dne 28. 12. 2011 byl ve Sbírce zákonů publikován zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření, kterým se novelizuje zákon č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Novela nabude účinnosti od 1. 1. 2013 a přinese změny týkající se především výše státního příspěvku.

Bude-li měsíční příspěvek účastníka v rozmezí 300 Kč až 999 Kč, potom se výše státního příspěvku stanoví jako součet hodnot 90 Kč a 20 % z částky přesahující 300 Kč. U měsíčního příspěvku 1000 Kč a více bude státní příspěvek 230 Kč. Účastníci, kteří si budou spořit 100 Kč (požadovaný minimální měsíční příspěvek) až 299 Kč, nebudou mít nárok na státní příspěvek.<sup>33</sup>

Součástí zákona o doplňkovém penzijním spoření je i požadavek na transformaci dnešních penzijních fondů. Tím se rozumí oddělení úspor majetku akcionářů do penzijní společnosti a oddělení úspor současných klientů do tzv. transformovaného fondu, který tato penzijní společnost bude dále spravovat. U klientů transformovaných fondů budou zachovány výhodné podmínky současných smluv, tzn. především garance nezáporného ročního zhodnocení vložených prostředků. Současné penzijní fondy jsou totiž povinny případnou ztrátu pokrýt z vlastních zdrojů. Klienti, kteří si založí penzijní připojištění po 1. 1. 2013 (v rámci tzv. účastnických fondů spravovaných penzijní

<sup>32</sup> Cílem nového nastavení redukce OVZ je posílení vztahu mezi zaplaceným pojistným na důchodové pojištění a výší důchodu z důchodového pojištění; nové redukční hranice viz kapitola 2.1.2.

<sup>33</sup> Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření.



společností) již nebudou mít garantovány nezáporné roční výnosy. Změna ve výši měsíčního státního příspěvku se bude týkat jak stávajících, tak nově vzniklých smluv.<sup>34</sup>

### ***Základní principy vzniku druhého pilíře***

Druhý pilíř by měl být podle současných předpokladů spuštěn k 1. 1. 2013. Tato systémová změna by měla umožnit pojištěncům částečně se vyvázat (opt-out) ze základního důchodového pojištění do soukromého systému v rámci nově vzniklého druhého pilíře, který by měl být prozatím dobrovolný, resp. povinný s dobrovolným vstupem. Pojištěnci se budou moci rozhodnout až do dosažení věku 35 let, zdali se vyvážou ze státního průběžného systému do fondového pilíře. Pojištěnci, kteří budou v okamžiku spuštění druhého pilíře starší 35 let, dostanou možnost učinit rozhodnutí o vstupu ve lhůtě 6 měsíců. Jakmile bude rozhodnutí o vstupu do druhého pilíře učiněno, nebo šestiměsíční lhůta pro jeho učinění uplyne, nebude již možné rozhodnutí změnit.

Účastník druhého pilíře se bude moci částečně vyvázat z prvního pilíře snížením procentní sazby důchodového pojištění z 28 % na 25 %. K vyvázaným 3 % bude mít povinnost přidat další 2 % z vlastních prostředků. Celková výše odvodu pojistného se tedy účastníkům druhého pilíře zvýší z původních 28 % na 30 %, avšak 5 % bude odváděno do soukromého druhého pilíře.

Správu naspořených finančních prostředků v rámci druhého pilíře budou provádět penzijní společnosti, které budou povinně nabízet čtyři důchodové fondy. Každý účastník si bude moci zvolit vlastní strategii spoření v závislosti na výnosově – rizikovém profilu vybraného důchodového fondu. Konkrétně se bude jednat o důchodový fond státních dluhopisů, důchodový konzervativní fond, důchodový vyvážený fond a důchodový dynamický fond.

Proces výplaty dávek z druhého pilíře zahájí účastník uzavřením písemné smlouvy s jím vybranou životní pojišťovnou, která tímto bude výplatu dávek zajišťovat. Vyplacené dávky mohou mít podobu:

- starobního důchodu ve formě doživotní anuity,

<sup>34</sup> Generali penzijní fond. *Důchodová reforma od roku 2013* [online]. Generali penzijní fond a. s.: © 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <<http://www.generalipf.cz/cz/horni-menu/duchodova-reforma-od-roku-2013/c2344>> .

- starobní důchodu ve formě doživotní anuity se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu ve stejné výši po dobu tří roků ode dne úmrtí účastníka,
- starobního důchodu ve formě anuity vyplácené po dobu 20 let (v případě úmrtí příjemce důchodu před uplynutím doby 20 let přechází nárok na výplatu důchodu do dědictví).

Na základě účasti ve druhém pilíři bude upravena výše starobního důchodu plynoucího z prvního pilíře. Základní výměra starobního důchodu zůstane beze změny, avšak procentní výměra bude vypočtena tak, aby přímo úměrně reflektovala délku doby účasti ve druhém pilíři a tedy nižší pojistné placené do prvního pilíře.<sup>35</sup>

V tabulce 3 je uvedena výše starobního důchodu, kterou bude moci získat pojištěnec účastníci se pouze prvního pilíře důchodového pojištění (I. varianta), resp. i druhého fondového pilíře (II. varianta). Příklad je koncipován pro muže narozeného v roce 1985, který nevstoupí, resp. vstoupí k 1. 1. 2013 do druhého pilíře při zhodnocení fondu 2,5 % (tj. očekávaná průměrná výnosnost konzervativního fondu). Příklady pro jiné typy pojištěnců a různé míry zhodnocení jsou uvedeny v příloze B.

**Tab. 3:** Výše starobního důchodu při odlišných hodnotách hrubé mzdy (v Kč)

Hrubá mzda	10 000	15 000	20 000	25 000	30 000
I. varianta	9 394	10 717	11 653	12 589	13 525
II. varianta	9 221	10 809	12 070	13 330	14 589

Zdroj: kalkulačka k důchodové reformě MPSV

## 2.3 ZHODNOCENÍ DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU A NAVRHOVANÉ REFORMY

Český důchodový systém stojí v současné době na dvou pilířích. Základní pilíř je povinný, státem spravovaný a průběžně financovaný. Doplnkový pilíř je dobrovolný, privátně spravovaný a fondově financovaný.

<sup>35</sup> MPSV. *Hlavní principy pokračování důchodové reformy* [online]. [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/10660/principy\\_v2.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10660/principy_v2.pdf)>.

Prakticky od devadesátých let až k dnešnímu dni prošel systém nespočtem parametrických úprav, kterými se snaží čelit nepříznivému demografickému vývoji a v současné době i dopadům hospodářské krize. Již v roce 2005 shledala Bezděková komise český důchodový systém dlouhodobě finančně neudržitelným a doporučila kromě realizace parametrických změn také provedení významnější systémové reformy. Ta by měla mít podobu zavedení nového fondově financovaného pilíře do důchodového systému. Závěrečná zpráva PES zveřejněná v roce 2010 doporučení podpořila a navrhla základní principy pro zavedení druhého pilíře.

Vláda tato doporučení modifikovala a předložila veřejnosti návrh podoby druhého pilíře, který by měl být spuštěn k 1. 1. 2013. Základní princip fungování druhého pilíře spočívá ve vyvázání 3 % z prvního pilíře a investování do druhého. Účastník druhého pilíře však bude muset k vyvázaným 3 % přidat ještě další 2 % ze svých prostředků. Výpadek příjmů způsobený snížením pojistného v prvním pilíři bude dle návrhu vlády kompenzován sjednocením sazeb DPH. Dále současný návrh důchodové reformy počítá s dobrovolným vstupem účastníků do druhého pilíře, nicméně po vstupu již bude účast v pilíři povinná. Lidé si proto budou muset velmi dobře rozmyslet, zda se jim takovýto krok vyplatí. Podle dostupných materiálů a výpočtů (viz předchozí kapitola) by se tento krok měl vyplatit spíše osobám s vyššími příjmy. Pokud má důchodová reforma v delším časovém horizontu vyřešit potíže s financováním penzí, pak by měla do nového systému přilákat co nejvíce lidí, jinak svým způsobem postrádá smysl. Vzhledem ke zmiňovaným propočtům to však nelze příliš očekávat.

Ve prospěch důchodové reformy nehovoří ani odborná veřejnost. Podle Jana Traxlera (ekonom, ředitel FINEZ Investment Management) tato důchodová reforma neřeší zásadní problém důchodového systému, jímž je stárnutí populace. Petr Mach (ekonom, předseda Strany svobodných občanů) upozorňuje na nesmyslné „přetahování“ peněz daňových poplatníků, kterým se na jedné straně sníží pojistné placené do veřejného systému, na druhé straně ho zaplatí ve zvýšené DPH. Markéta Šichtařová (ekonomka, ředitelka Next Finance) naopak vidí největší riziko v nejisté budoucnosti systému. Než budou moci dnešní třicátníci čerpat penzi z druhého pilíře, uplyne 35 – 40 let. To je

doba, po kterou v uplynulých sto letech nevydržel žádný jednotlivý český nebo československý systém beze změny.<sup>36</sup>

Důvěru lidí v nový penzijní systém nepodporuje ani odlišný postoj opoziční sociální demokracie<sup>37</sup>, která odmítá zavedení druhého pilíře.<sup>38</sup> Tímto se jen zvyšují pochybnosti občanů o tom, zda je nová verze důchodového systému definitivní a zda nedojde po volbách a po případném vystřídání vládních garnitur k zásadním změnám.

V neposlední řadě navrhovaná důchodová reforma nebudí důvěru ani z hlediska finanční výhodnosti a návratnosti vložených prostředků. Investiční správu ve fázi akumulace finančních prostředků budou ve druhém pilíři provádět penzijní společnosti. Předpokládá se, že je budou tvořit především transformované současné penzijní fondy. Jak je patrné z tabulky 4, výnosnost těchto fondů není vysoká, v dlouhodobém horizontu jen mírně převyšuje inflaci. Průměrná reálná roční výnosnost za období let 2001 až 2010 tak činí pouhých 0,63 %. Penzijní společnosti již navíc nebudou garantovat nezáporné výnosy (pro nové klienty účastnických fondů), jako současné penzijní fondy.

**Tab. 4:** Výnosnost penzijních fondů v letech 2001 – 2010 (v %)

	2001	2002	2003	2004	2005
Průměrný výnos	4,01	3,74	3,23	3,58	4,08
Inflace	4,70	1,80	0,10	2,80	1,90
Reálný výnos	-0,69	1,94	3,13	0,78	2,18
	2006	2007	2008	2009	2010
Průměrný výnos	3,19	2,90	1,00	0,93	1,90
Inflace	2,50	2,80	6,30	1,00	1,50
Reálný výnos	0,69	0,10	-5,30	-0,07	0,40

Zdroj: ČSÚ, data jednotlivých penzijních fondů a vlastní výpočty

<sup>36</sup> TŮMA, Ondřej. *Očima expertů: Navrhovaná důchodová reforma nic nevyřeší!* [online]. Peníze.cz, 11.3.2011 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/duchody/196866-ocima-expertu-navrhovana-duchodova-reforma-nic-nevyresi!>>.

<sup>37</sup> Stabilitu průběžného důchodového systému chce ČSSD udržovat nejrůznějšími parametrickými úpravami a do budoucna plánuje postupné zavádění prvků nefinančního příspěvkově definovaného systému (NDC).

<sup>38</sup> ČSSD. *Důchodová reforma* [online]. [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: <<http://www.cssd.cz/data/files/duchody-0004.pdf>>.

Na základě výše zmíněných informací lze nedostatky navrhované důchodové reformy shrnout následovně:

- druhý pilíř se vyplatí pouze občanům s vyššími příjmy,<sup>39</sup>
- důchodová reforma není důvěryhodná z důvodu politické nejistoty,
- druhý pilíř budou zajišťovat penzijní společnosti, které dlouhodobě vykazují jen malou výnosnost a negarantují návratnost vložených prostředků,
- důchodová reforma má být financovaná zvyšováním daní, čímž dojde ke snížení reálné hodnoty důchodů.

Navrhovaná důchodová reforma vykazuje mnoho zásadních nedostatků. Vystává tedy otázka, jakým způsobem řešit současné nastavení českého důchodového systému. Inspiraci budeme hledat v důchodovém systému VB, kterému je věnována následující kapitola.

---

<sup>39</sup> Pro muže narozeného v roce 1985 se druhý pilíř (při zhodnocení fondu 2,5 %) vyplatí, pokud jsou jeho příjmy 15 000 Kč a více.

## 3 DŮCHODOVÝ SYSTÉM VE VB

Britský důchodový systém vznikl na začátku 20. století a je charakteristický vysokou mírou liberalizace. Klade důraz na odpovědnost a individuální přístup jedince k sociálnímu zabezpečení a minimalizaci státních intervencí. Dávky důchodového zabezpečení pochází ze zdrojů státních i ze zdrojů soukromých, přičemž hlavní roli v příjmech penzistů hrají zdroje soukromé.<sup>40</sup> Systém je tedy vícepilířový a nabízí účastníkům důchodového zabezpečení širokou škálu možností, jak se zajistit na stáří. Následující kapitola bude věnována analýze tohoto variabilního a oproti ČR poměrně složitého důchodového systému s cílem objasnit základní koncept a parametry systému.

### 3.1 ZÁKLADNÍ KONCEPT

Britský důchodový systém je tvořen třemi pilíři:

**První pilíř** je průběžně financovaný, spravovaný státem. Skládá se ze dvou složek, a to základního státního důchodu (dále BSP – „Basic state pension“) poskytujícího rovnou dávku a doplňkového státního důchodu, kde je výše důchodu vztažena k výdělkům. Tento pilíř je doplněn ještě důchodovým příspěvkem, penzí pro občany starší 80 let a řadou testovaných dávek. Schéma BSP je povinné pro všechny ekonomicky aktivní osoby (zaměstnance i OSVČ). Doplňkové schéma, zavedené v roce 1978, je určené pouze pro zaměstnance. V roce 2002 prošlo doplňkové schéma reformou s cílem lépe zabezpečit nízko a středně příjmové skupiny obyvatel. Původní schéma „State earnings related pension scheme“ (dále SERPS) tak bylo nahrazeno současným tzv. druhým státním důchodem (dále SSP – „State second pension“).<sup>41</sup>

**Druhý pilíř** nabízí zaměstnancům možnost účastnit se podnikových schémat důchodového zabezpečení, která jsou fondově financovaná. Účast v tomto pilíři je zcela dobrovolná. Důchody vyplácené z druhého pilíře mohou být jak příspěvkově, tak i dávkově definované. Zaměstnanci se mohou svou účastí v některém ze schémat

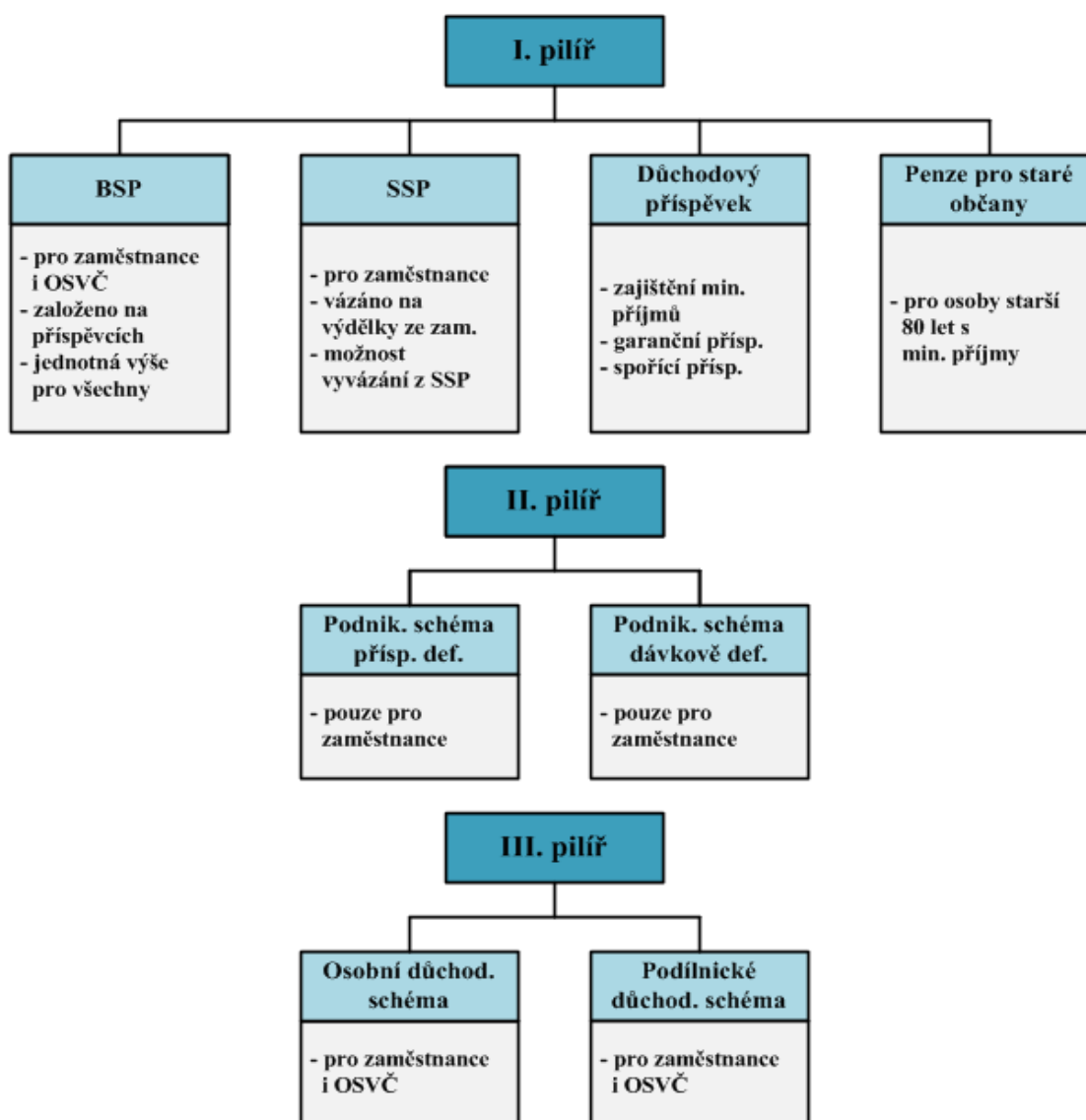
<sup>40</sup> VYLÍTOVÁ, Markéta; HOLUB, Martin a kol. *Speciální systémy důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření)*, str. 54.

<sup>41</sup> HOLUB, Martin; ŠLAPÁK, Milan. *Možnost převodu („přenechání“) částí získaných individuálních důchodových nároků rodinnému příslušníku nebo jiné fyzické osobě, případně možnost získávání společných důchodových nároků*, str. 28.

druhého pilíře (ale i třetího) částečně vyvázat z prvního pilíře (ze systému SSP).<sup>42</sup> OSVČ nejsou pokryty systémem SSP, neboť tento systém vznikl jako alternativa k podnikovým schématům a byl určen především zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel nenabízel možnost účasti v podnikových penzijních plánech. OSVČ tak mohou svou penzi plynoucí z BSP doplnit penzí ze třetího pilíře.

**Třetí pilíř** tvoří podílnická a osobní důchodová schémata, taktéž fondově financovaná. Obě tato schémata fungují na dobrovolné bázi, mohou do nich přispívat OSVČ, zaměstnanci i zaměstnavatelé.

**Obr. 1:** Systém důchodového zabezpečení ve Velké Británii



Zdroj: vlastní zpracování

<sup>42</sup> MERCER, William M. a VÚPSV. *Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení*, str. 91.

## 3.2 PARAMETRY V JEDNOTLIVÝCH PILÍŘÍCH

### 3.2.1 První pilíř důchodového systému

*Důchodový věk* se ve VB postupně zvyšuje. V současné době odcházejí muži do důchodu v 65 letech a ženy narozené před 6. 4. 1950 odcházejí do důchodu v 60 letech. Důchodový věk žen narozených po 6. 4. 1950 se postupně zvyšuje tak, aby do listopadu roku 2018 odcházely do důchodu rovněž v 65 letech.

Dále vláda plánuje mezi lety 2024 až 2028 růst důchodového věku pro muže i ženy na 66 let. V letech 2034 až 2036 by se měl věk odchodu do důchodu dále zvýšit na 67 let a mezi lety 2044 až 2046 na konečných 68 let. Do důchodu v 68 letech by tedy měli odcházet Britové narozeni v roce 1978 a později.

Odchod do důchodu ve VB lze odložit, avšak předčasný důchod, tak jako v ČR, možný není.<sup>43</sup>

*Výše příspěvku* do tzv. národního pojištění je odvozena od výše hrubého příjmu, případně zisku. Plátce pojistného lze rozdělit do několika kategorií, a to:

- zaměstnanci,
- OSVČ,
- dobrovolné příspěvky,
- ostatní speciální příspěvky.

*Zaměstnanci* jsou zařazeni do první platební třídy národního pojištění. Pokud jsou jejich týdenní příjmy v rozmezí £ 139 – £ 817, potom se výše pojistného do národního pojištění vypočítá jako 12 % z hrubé mzdy. Zaměstnanec, jehož příjem je vyšší než £ 817, musí navíc zaplatit další 2 % z částky přesahující uvedenou hranici.

*OSVČ* představují zvláštní kategorii plátců pojistného a jejich příspěvky se proto liší od příspěvků zaměstnanců.<sup>44</sup> Pojistné odvádí do národního pojištění v rámci druhé a čtvrté platební třídy. Příspěvky do národního pojištění se platí paušálně ve výši £ 2,5 týdně (druhá platební třída). OSVČ, jejichž roční příjmy jsou v rozmezí £ 7 225 – £ 42 475, odvádějí 9 % z těchto příjmů, ze zisku nad £ 42 475 musí odvést navíc ještě

<sup>43</sup> Directgov. *Changes to the planned increase in State Pension age* [online]. 29. 11. 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/en/N11/Newsroom/SpendingReview/DG\\_192159](http://www.direct.gov.uk/en/N11/Newsroom/SpendingReview/DG_192159)>.

<sup>44</sup> Vyplývá to z rozdílné účasti v důchodovém systému, kdy se OSVČ neúčastní ani SSP, ani podnikových schémat.



další 2 % (čtvrtá platební třída). Pokud jsou roční příjmy nižší než £ 5 315, potom OSVČ nevzniká povinnost odvádět příspěvky do národního pojištění.

**Dobrovolné příspěvky** se platí nejčastěji v rámci třetí platební třídy v paušální výši £ 12,60 týdně. Možnost platit dobrovolné příspěvky využívají osoby, které nemají povinnost odvádět příspěvky do národního pojištění, ale které chtějí později uplatnit nárok na BSP. Jedná se např. o nezaměstnané osoby, nebo osoby s příjmy pod hranicí, zakládající účast na důchodovém pojištění.

**Ostatní speciální příspěvky** v rámci různých sazeb národního pojištění jsou stanoveny např. pro vdané ženy, vdovy, rybáře, dobrovolné pracovníky výzkumu atd.<sup>45</sup>

### **Základní státní důchod (BSP)**

BSP pokrývá všechny zaměstnance a OSVČ. Výjimkou mohou být určité skupiny vdaných žen, které se před rokem 1977 rozhodly nebýt pojištěny. Platba pojistného není povinná pro osoby s výdělkem pod stanovenou minimální hranicí, nicméně dobrovolná účast je možná (viz „Dobrovolné příspěvky“). Výše BSP je pro období 2011/2012 stanovena na £ 102,15 týdně. BSP je ročně navyšován minimálně o 2,5 %.

Nárok na plný BSP mají osoby, které dosáhly důchodového věku, minimálního počtu let pojištění a odváděly příspěvky do národního pojištění alespoň z minimální mzdy/výdělku. Pro období 2011/2012 je toto minimum nastaveno pro:

- zaměstnance na £ 5 304 za rok,
- OSVČ na £ 5 315 za rok.

Minimální počet let pojištění pro přiznání plného BSP:

- muži narození před 6. 4. 1945 – 45 let,
- muži narození po 6. 4. 1945 – 30 let,
- ženy narozené před 6. 4. 1950 – 39 let,
- ženy narozené po 6. 4. 1950 – 30 let.

Pokud nebylo dosaženo požadovaného počtu let pojištění, potom má žadatel o BSP nárok na jeho poměrnou část za každý rok pojištění.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> HMRC. *National Insurance – the basic* [online]. [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm>>.

<sup>46</sup> Directgov. *Qualifying for a basic State Pension* [online]. [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/StatePension/DG\\_10014671](http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/StatePension/DG_10014671)> .

### *Druhý státní důchod (SSP)<sup>47</sup>*

SSP navyšuje příjmy důchodců plynoucí z BSP. Vznikl v roce 2002 reformou původního systému SERPS. Nárok na SSP mají:

- zaměstnanci, jejichž minimální roční příjmy činily alespoň £ 5 304,
- osoby pečující o děti do 12 let, které mají zároveň nárok na přídavky na děti,
- osoby pečující o nemocné či zdravotně postižené více než 20 hodin týdně, které mají zároveň nárok na příspěvek na péči,
- osoby, které pobírají různé dávky v důsledku nemoci či tělesného postižení.

Z uvedeného vyplývá, že SSP pokrývá především zaměstnance, nikoliv OSVČ. Podmínky pro uplatnění nároku na SSP jsou shodné s podmínkami získání BSP.

### Výpočet SSP

Výše SSP závisí na počtu let, po který byly placeny příspěvky do národního pojištění a na hodnotě ročních výdělků. Ty jsou rozděleny do dvou pásem:

1. £ 5 304 - £ 14 400 → z příjmů v rámci prvního pásma se započítá 40 %,
2. £ 14 400 - £ 40 040 → z příjmů v rámci druhého pásma se započítá 10 %, k příjmům nad horní hranici se nepřihlíží.

Výpočet SSP je založen na třech krocích:

1. roční příjmy jsou rozděleny v rámci jednotlivých pásem a přeceněny procentní sazbou, která odpovídá meziročnímu růstu průměrných mezd (cca 2,5 %),<sup>48</sup>
2. přeceněné příjmy jsou násobeny příslušnou procentní sazbou,
3. přeceněné příjmy jsou děleny počtem let pracovního života.<sup>49</sup>

### Příklad

*Muž, 65 let, měl ve zdaňovacím období 2011/2012 roční příjmy v hodnotě £ 45 000. Jeho pracovní život trval 49 let.*

<sup>47</sup> Zpracováno na základě: Scottish life. *The State Second Pension Explained* [online]. [cit. 2012-02-02]. Dostupné z:

<<http://www.scottishlife.co.uk/scotlife/web/site/Adviser/TechnicalCentralArea/Informationguidance/General/TheStateSecondPensionExplainedPage.asp>>.

<sup>48</sup> Přecenění se provádí za každý rok následující po zdaňovacím období 2002/03 až do roku, který předchází roku dosažení důchodového věku.

<sup>49</sup> Pracovní život je definován jako období následující po 16. roce života až do doby dosažení důchodového věku, pro výpočet se ale nezahrnují roky před rokem 1978.

1. pásmo:  $14\,400 - 5\,304 = \text{£ } 9\,096$ , po přecenění cca  $\text{£ } 11\,644$ .

$$11\,644 \times 40\% / 49 = \text{£ } 95,05$$

2. pásmo:  $40\,040 - 14\,400 = \text{£ } 25\,640$ , po přecenění cca  $\text{£ } 38\,821$ .

$$38\,821 \times 10\% / 49 = \text{£ } 66,98$$

Celkové roční příjmy plynoucí z SSP budou **£ 162,03**.

### ***Důchodový příspěvek („Pension credit“)***

Účelem důchodového příspěvku je zajistit minimální příjem žen a mužů v důchodovém věku s trvalým pobytem na území VB. Jde vlastně o institut minimálního důchodu. Příspěvek byl do penzijního systému zaveden v říjnu 2003.<sup>50</sup> Jedná se o testovanou dávku, která může mít dvě podoby, a to:

- garanční příspěvek („Guarantee credit“),
- spořicí příspěvek („Savings credit“).

Na garanční příspěvek mají nárok osoby, které dosáhly důchodového věku a jejichž týdenní příjmy jsou nižší než  $\text{£ } 137,35$  (pro osoby žijící bez partnera), resp.  $\text{£ } 209,70$  (pro osoby žijící s partnerem).

Spořicí příspěvek je určen osobám starším 65 let, jejichž týdenní příjmy jsou nižší než  $\text{£ } 188$ , resp.  $\text{£ } 277$ . Maximální výše týdenního příspěvku je  $\text{£ } 20,52$ , resp.  $\text{£ } 27,09$ .

### ***Penze pro staré občany („The over 80 pension“)***

Tato penze je určena osobám starším 80 let, které:

- nemají nárok na BSP, potom je výše penze  $\text{£ } 61,20$  týdně,
- dostávají BSP nižší než  $\text{£ } 61,20$  týdně, potom je výše penze určena jako rozdíl mezi částkou  $\text{£ } 61,20$  a hodnotou přiznaného BSP.

Pojištěnec, který chce uplatnit nárok na penzi pro staré občany, musí bydlet na území VB minimálně po dobu 10 let během dvacetiletého období předcházejícího 80. narozeninám pojištěnce.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Jandová, Lenka. *Systémy sociálního zabezpečení v EU. 7. část - Velká Británie*. Národní pojištění, 2006/11. ISSN 0323-2395.

<sup>51</sup> Tamtéž.

### 3.2.2 Druhý pilíř důchodového systému

Tento pilíř zajišťuje zaměstnavatel. Pokud zaměstnává 5 a více osob, je povinen nabídnout svým zaměstnancům možnost účasti v podnikovém schématu (spadajícím do druhého pilíře), nebo v podílnickém důchodovém schématu (spadajícím do třetího pilíře).

Podniková schémata mohou mít dvě podoby. Jedná se buď o příspěvkově definovaná („defined contribution/ money purchase schemes“), nebo dávkově definovaná („defined benefit/ salary-related schemes“) schémata. Je-li však zaměstnavatelem stát, nabízí vždy pouze dávkově definovaný penzijní plán.

Zaměstnanci se svou účastí v některém ze schémat druhého (ale i třetího) pilíře mohou částečně vyvázat z prvního pilíře (ze systému SSP). Platí to však pouze pro ty zaměstnance, kteří mají minimální roční příjmy ve výši £ 5 304 a odvádí příspěvky do národního pojištění v rámci první platební třídy.

Zaměstnanci, kteří se vyvázali z SSP a jsou členem některého z podnikových schémat důchodového zabezpečení, platí v rámci prvního pilíře nižší sazbu pojistného o 1,6 procentních bodů (hodnota snížení pojistného jde na připojištění). Zaměstnavatelé za tyto zaměstnance platí taktéž nižší sazbu pojistného. Jedná-li se o příspěvkově definované podnikové schéma, snižuje se sazba pojistného placeného zaměstnavatelem ze základních 13,8 % o 1,4 procentních bodů, v případě dávkově definovaného schématu o 3,7 procentních bodů. Pokud se zaměstnanec vyvázal připojením k osobnímu či podílnickému důchodovému schématu, nadále platí on i jeho zaměstnavatel příspěvky do národního pojištění v plné výši. Hodnoty snížení sazeb pojistného jsou pak na konci zdaňovacího období poukázány Národním úřadem pro vybírání příspěvků a daní na zaměstnancův osobní účet u důchodového provozovatele.<sup>52</sup>

Důchody z výše uvedených penzijních schémat lze obvykle čerpat po dosažení 55 let, avšak nejpozději do 75 let. U podnikových schémat si může zaměstnanec vybrat až 25 % naspořené částky v jednorázové platbě, která je osvobozená od daně z příjmů. Zbytek naspořených prostředků z penzijního fondu se vyplácí ve formě doživotní anuity, která již podléhá zdanění.

---

<sup>52</sup> HMRC. *National Insurance Contributions* [online]. [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/nic.htm>>.

Pokud zaměstnanec změní zaměstnavatele, svá penzijní práva neztratí. V případě, že to jeho nové penzijní schéma umožňuje, může požádat o převedení svých penzijních nároků k novému zaměstnavateli, nebo zachovat svá práva ve starém schématu a při dosažení věku odchodu do penze mu bude dávka vyplácena z více zdrojů.<sup>53</sup>

### ***Podniková důchodová schémata***

Na začátku své existence byly podnikové důchody určeny jen pro vybrané skupiny zaměstnanců, jednalo se například o státní úředníky nebo vojáky. Počátkem 20. století začalo docházet k jejich postupnému rozšiřování i na ostatní skupiny zaměstnanců. Přestože v současné době zaměstnanec nemá povinnost do podnikových schémat vstoupit, je tato možnost poměrně oblíbená. Jak již bylo zmíněno, existují dvě základní podoby podnikových penzijních plánů, a to příspěvkově a dávkově definovaných. Zákonná úprava těchto schémat je jen rámcová, konkrétní specifikace záleží výlučně na zaměstnavateli.

#### *Podniková schémata příspěvkově definovaná*

Velikost důchodu získaného z příspěvkově definovaného podnikového schématu závisí na hodnotě příspěvku odváděného do schématu, na úspěšnosti investičních rozhodnutí v rámci daného schématu a na následném zhodnocení vložených příspěvků. Dalším faktorem, který působí na velikost důchodu, je např. věk, ve kterém účastník schématu začne čerpat penzi.

#### *Podniková schémata dávkově definovaná*

Výše důchodu plynoucího z toho penzijního schématu se odvíjí od počtu let členství v daném schématu a velikosti výdělku. Pro výpočet se využívá většinou hodnota výdělku dosahovaného v několika posledních letech před odchodem do důchodu. Druhou možností je výpočet založený na průměrném výdělku, získaném v průběhu celého zaměstnání. V současné době se začíná přecházet k výpočtům založeným právě na tomto „celoživotním“ průměrném výdělku.

---

<sup>53</sup> MUSILOVÁ, Zdeňka; ŠLAPÁK, Milan; HOLUB, Martin, et al. *Zaměstnanecká schémata ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*, str. 64

### 3.2.3 Třetí pilíř důchodového systému

Třetí pilíř důchodového systému ve VB je podobný třetímu pilíři v ČR. Je zastoupen různými formami daňově zvýhodněných spoření, mezi něž patří především osobní a podílnická důchodová schémata.

První osobní důchodové plány byly zavedeny již v roce 1956. Z počátku o ně nebyl příliš velký zájem, to se však změnilo se vznikem možnosti vyvázat se z SSP do osobních důchodových schémat v roce 1988.

Systém podílnických důchodů vznikl v dubnu 2001. Tento systém se prioritně zaměřuje na středně příjmové osoby s výdělkem od £ 9 500 do £ 21 600 ročně, které nemají sjednané soukromé připojištění.<sup>54</sup> Administrativní náklady těchto schémat jsou zákonem regulované. V důsledku konkurenčního boje to má pozitivní vliv i na administrativní poplatky ostatních osobních důchodových schémat, jež byla právě pro jejich výši často kritizována.<sup>55</sup>

Osobní i podílnická důchodová schémata jsou příspěvkově definovaná. Organizují je a zajišťují finanční společnosti. Výše důchodu závisí především na hodnotě příspěvku placeného do systému a s jakou úspěšností bude příspěvek v rámci daného schématu investován.<sup>56</sup>

## 3.3 DŮCHODOVÁ REFORMA

Vlivem důchodové reformy by mělo v průběhu roku 2012 dojít ve VB k jedné z největších změn důchodového systému posledních desetiletí. Od 6. dubna 2012 již zaměstnanci nebudou mít možnost vyvázat se z SSP připojením se k osobnímu, podílnickému či podnikovému příspěvkově definovanému důchodovému schématu. Vyvázat se budou moci pouze ti zaměstnanci, kteří se připojí k podnikovému dávkově definovanému schématu.

---

<sup>54</sup> FELDSTEIN, Martin S.; SIEBERT, Horst. *Social Security Pension Reform in Europe*, str. 325.

<sup>55</sup> MAYHEW, Les. *Comparative Analysis of the UK Pension System Including the Views of Ten Pension Experts*. London, University of London, 2001 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <<http://www.iccr-international.org/pen-ref/docs/penref-d2-uk.pdf>>.

<sup>56</sup> The Pension Service. *The contracted-out pensions* [online]. 2010 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/prod\\_consum\\_dg/groups/dg\\_digitalassets/@dg/@en/@over50/documents/digitalasset/dg\\_180199.pdf](http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@over50/documents/digitalasset/dg_180199.pdf)>.

Dále budou od října roku 2012 automaticky zařazováni do dlouhodobého spoření v rámci druhého pilíře všichni zaměstnanci, kteří:

- spoření na penzi zatím nemají,
- mají roční příjmy vyšší než £ 7 475,
- jsou starší 22 let,
- pracují ve VB.<sup>57</sup>

Zapojování do soukromého spoření bude probíhat postupně dle velikosti firmy. V roce 2012 budou do penzijního spoření zařazeni pouze zaměstnanci největších firem, ale již během roku 2013 budou následovat všechny firmy nad 250 zaměstnanců a v roce 2014 nad 50 zaměstnanců. Nejmenší firmy se zapojí od roku 2015.

Minimální celkový příspěvek do jakéhokoliv podnikového schématu bude 8 % z hrubé mzdy, z toho minimálně 3% bude přispívat zaměstnavatel, 4 % zaměstnanec a 1 % přidá státní rozpočet formou daňového zvýhodnění.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Directgov. *Enrolling into a pension at work* [online]. [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/Companyandpersonalpensions/WorkplacePensions/DG\\_183783](http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/Companyandpersonalpensions/WorkplacePensions/DG_183783)>.

<sup>58</sup> DRÁBEK, Jaromír. *Deset milionů Britů bude nasměřováno do důchodového spoření* [online]. blog.aktuálně.cz, 2011 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <<http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/jaromir-drabek.php?itemid=14504>>.

## **4 APLIKACE BRITSKÉHO DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU DO PODMÍNEK V ČR**

Ve druhé kapitole byly definovány problémy českého důchodového systému a byla představena vládou navrhovaná důchodová reforma, jež vykazuje mnoho zásadních nedostatků. Ve třetí kapitole jsme se seznámili s fungováním britského důchodového systému, který se značně liší od toho českého. Je tedy otázkou, zdali by mohlo být řešením problémů českého důchodového systému jeho přeměna na britský důchodový systém, resp. zdali by bylo možné využít principy fungování britského důchodového systému i v ČR. Cílem této kapitoly je tedy zhodnotit možnosti a důsledky aplikace britského důchodového systému do podmínek v ČR. K tomu je potřeba nejprve vymezit a porovnat základní aspekty, které mají v daných zemích vliv na důchodové systémy.

### **4.1 KOMPARACE ZÁKLADNÍCH ASPEKTŮ OVLIVŇUJÍCÍCH DŮCHODOVÉ SYSTÉMY**

Jedním z nejdůležitějších aspektů, které působí na důchodové systémy a jsou příčinou odlišných přístupů důchodových politik, je demografický vývoj. Kromě analýzy demografického vývoje bude dále cílem této kapitoly zhodnotit a porovnat míru spravedlnosti a solidarity v jednotlivých systémech či míru vlastní odpovědnosti důchodců za jejich důchody. Tyto faktory ovlivňují výši výdajů na důchody, či výši příspěvku spořených v soukromých důchodových systémech, které jsou v této kapitole také analyzovány. V závěrečné části se kapitola věnuje vlivu zdanění na tvorbu soukromých úspor, které mohou být použity ve funkci rezerv na penzijní věk.

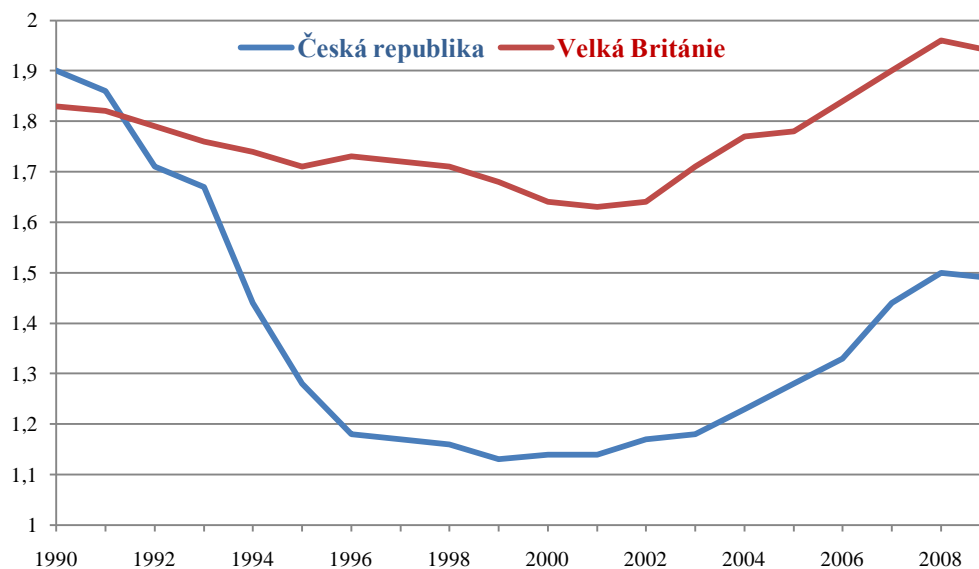
#### **4.1.1 Demografický vývoj**

Důchodové systémy ČR a VB čelí stejnému základnímu problému, který je příznačný pro celý evropský prostor, tj. stárnutí obyvatelstva. Příčinou stárnutí obyvatelstva je především prodlužující se střední délka života a snižující se míra porodnosti. To má negativní dopad na důchodové systémy, jež ve větší či menší míře stojí na průběžném financování.



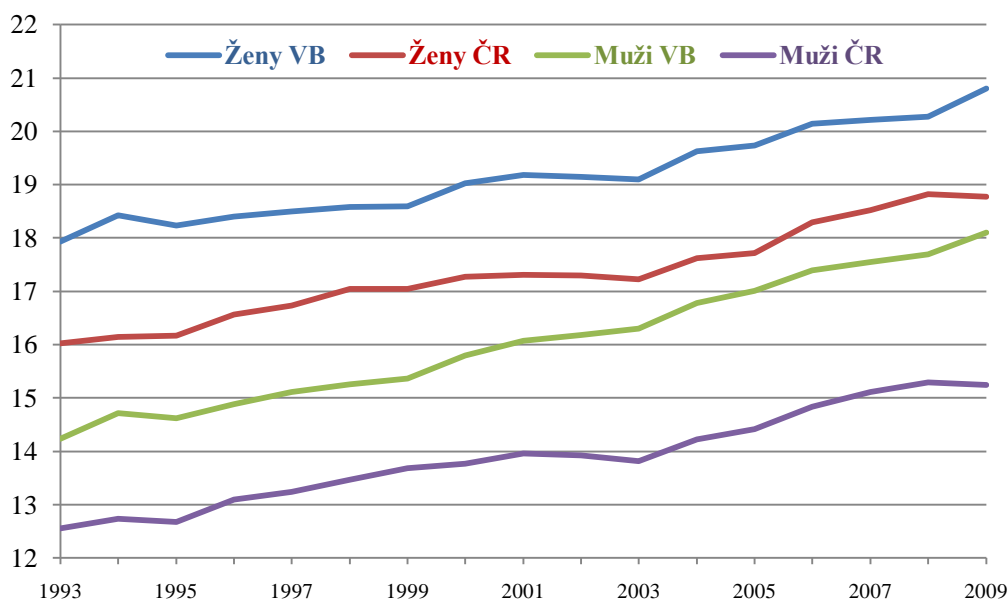
Vzhledem k vývoji porodnosti (viz graf 3) čelí stárnutí obyvatelstva lépe VB. V roce 2009 činila míra úhrnné plodnosti ve VB 1,94, zatímco v ČR pouze 1,49.

**Graf 3:** Míra úhrnné plodnosti v ČR a VB



Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

Další již zmiňovanou příčinou stárnutí obyvatelstva je prodlužující se střední délka života neboli naděje dožití. Prodlužující se délka života je všeobecně pozitivním jevem, nicméně ve vztahu k průběžně financovanému důchodovému systému je nežádoucí. Graf 4 znázorňuje vývoj střední délky života ve věku 65 let v ČR a VB, neboli kolik let v průměru ještě prožijí osoby po dosažení věku 65 let. Z grafu je patrné, že obecně je střední délka života vyšší u žen, v celkovém porovnání je pak tento ukazatel vyšší u Britů, v průměru téměř o 2 roky. V roce 2009 byl ukazatel naděje dožití ve věku 65 let nejpříznivější pro ženy z VB, dosahoval hodnoty 20,8 let (rok 1993 – 17,9 let). Střední délka života žen v ČR byla 18,8 let (rok 1993 – 16 let). Muži žijící ve VB, kteří v roce 2009 dosáhli 65 let, prožijí v průměru ještě 18,1 let (rok 1993 – 14,2 let), muži z ČR pak 15,2 let (rok 1993 – 12,6 let). Ve sledovaném období se tedy nejvíce zvýšila střední délka života u mužů z VB, a to o 3,9 let. Změna střední délky života u ostatních skupin nepřesáhla hranici 3 let.

**Graf 4:** Střední délka života ve věku 65 let v ČR a VB

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

Pro finanční udržitelnost veřejného důchodového systému je nutné, aby se s prodlužující se délkou života prodlužovala i hranice odchodu do důchodu. V současné době je jak v ČR tak ve VB nastaven rozdílný věk odchodu do důchodu pro muže a ženy<sup>59</sup>, nicméně do budoucna se v obou zemích plánuje jeho sjednocení. Vlády obou zemí také plánují v rámci důchodové reformy postupné prodlužování věku odchodu do důchodu, který by se měl zastavit prozatím na hranici 68 let. V ČR by měli občané odcházet do důchodu v 68 letech v roce 2051, ve VB již v roce 2046. Je však otázkou, zdali se prodlužování věku odchodu do důchodu shoduje s vývojem střední délky života.

Z grafu 4 je patrné, že vývoj střední délky života má přibližně lineární charakter. Pomocí jednoduché lineární regrese lze vypočítat střední délku života, neboli naději dožití ve věku 65 let v roce, ve kterém budou občané ČR a VB odcházet do důchodu v 68 letech.<sup>60</sup> Výsledky shrnuje tabulka 5. Porovnáme-li dobu pobírání důchodu v roce 2009 a po dokončení parametrických úprav v roce 2046, resp. 2051, můžeme říci, že hodnoty jsou relativně podobné. Významnější rozdíl je akorát u mužů ve VB, u kterých by měla být doba pobírání důchodu v roce 2046 přibližně o 5,6 let delší než v roce 2009. Důvodem je rychleji rostoucí střední délka života právě u této sledované skupiny

<sup>59</sup> U žen v ČR se navíc důchodový věk liší dle počtu vchovaných dětí.

<sup>60</sup> K určení přesného vývoje je nutné zahrnout různé faktory, jako např. pokrok v medicíně, životní styl aj. Pro účel této práce postačí přibližný odhad vývoje pomocí lineární regresní funkce.

obyvatel. Rychleji rostoucí střední délka života u mužů není neobvyklá, podle demografa Tomáše Kučery bude docházet k postupnému zmenšování rozdílu v dožití mezi muži a ženami.<sup>61</sup> Díky sjednocení věku odchodu do důchodu a přibližování naděje dožití u mužů a žen bude ve VB v roce 2046 doba pobírání důchodů téměř shodná. V ČR se v roce 2051 bude doba pobírání důchodu u mužů a žen mírně lišit, nicméně trendově se k sobě bude blížit. Z výše uvedeného vyplývá, že politika jednotného věku odchodu do důchodu bude mít za následek zvyšování doby pobírání důchodu u mužů, což bude kompenzováno snižující se dobou pobírání důchodu u žen. Na základě uvedených skutečností se domnívám, že sjednocení a zvýšení věku odchodu do důchodu je vzhledem k vývoji naděje dožití vyhovující a také spravedlivé, neboť dojde k sjednocení dob pobírání důchodu u mužů a žen.

**Tab. 5:** Vývoj důchodového věku a naděje dožití

Rok	Důchodový věk				Naděje dožití <sup>1</sup>				Doba pobírání důchodu			
	VB-Ž	VB-M	ČR-Ž	ČR-M	VB-Ž	VB-M	ČR-Ž	ČR-M	VB-Ž	VB-M	ČR-Ž	ČR-M
1993	60	65	57	60	17,9	14,2	16,0	12,6	22,9	14,2	24,0	17,6
2009	60	65	60	62	20,8	18,1	18,8	15,2	25,8	18,1	23,8	18,2
2046/2051 <sup>2</sup>	68	68	68	68	26,4	26,7	25,9	22,5	23,4	23,7	22,9	19,5

Ž= ženy (bezdětné), M = muži

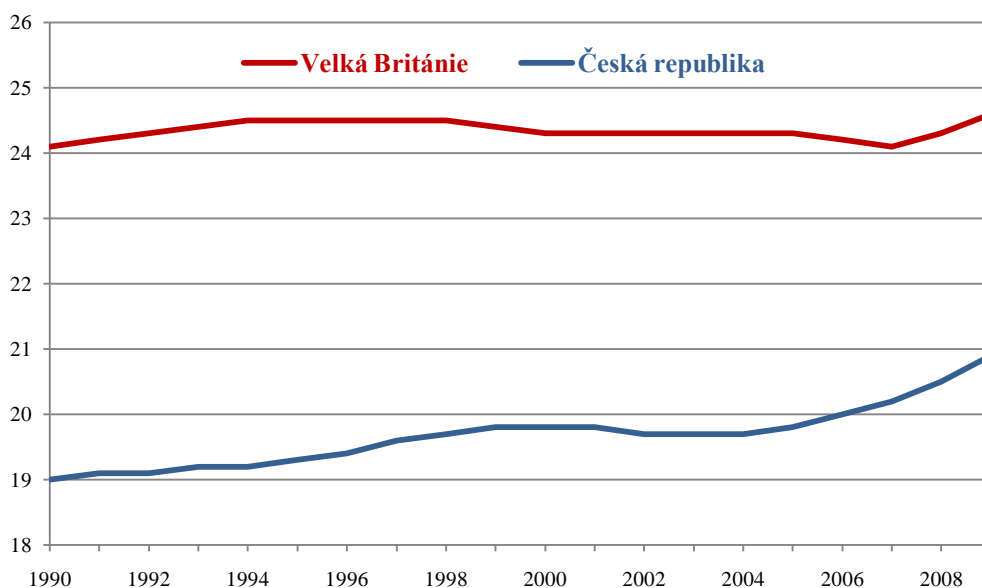
1- ve věku 65 let

2- rok, kdy věk odchodu do důchodu dosáhne 68 let (VB - 2046, ČR – 2051)

Zdroj: Kalkulačky důchodového věku, vlastní výpočty

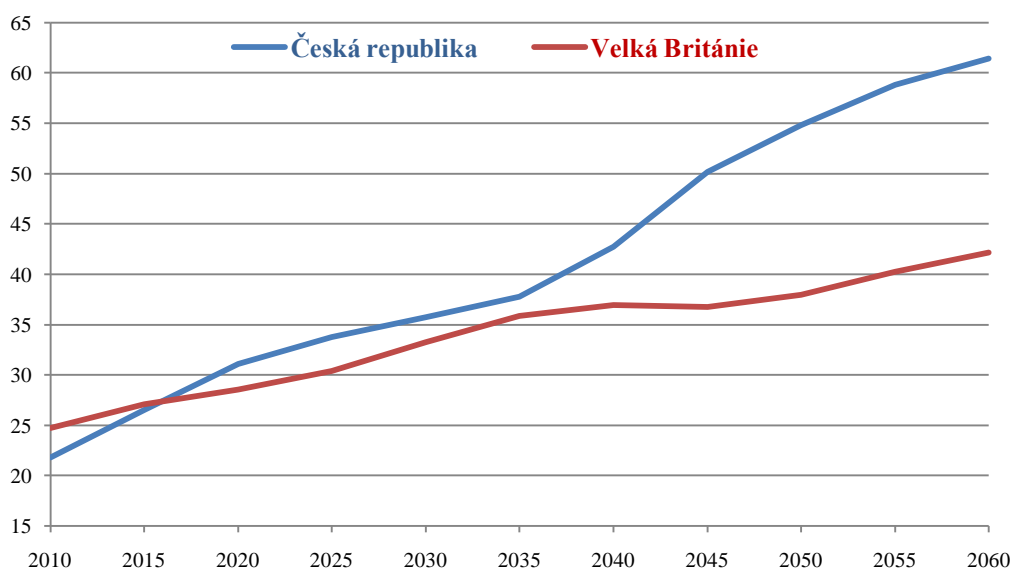
Prodlužující se střední délka života a nízká porodnost mají zásadní vliv na strukturu populace. Dochází k růstu počtu důchodců a k poklesu počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Poměr mezi těmito dvěma skupinami je vyjádřen mírou závislosti (viz graf 5). Z grafu je patrné, že od roku 1990 až do současnosti se míra závislosti vyvíjela příznivěji pro ČR. V roce 2009 činila míra závislosti v ČR 20,9 %, zatímco ve VB 24,9 %. Jinak řečeno, na jednoho důchodce v ČR připadne téměř 5 ekonomicky aktivních obyvatel, ve VB jsou to pouze 4.

<sup>61</sup> ŠKODOVÁ, Hana. *Dožít se devadesátky nebude výjimečné. Muži dohánějí ženy, říká demograf* [online]. Ihned.cz, 2010 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: <<http://zpravy.ihned.cz/c1-47920900-dozit-se-devadesatky-nebude-vyjimecne-muzi-dohaneji-zeny-rika-demograf>>.

**Graf 5:** Vývoj míry závislosti v ČR a VB (v %)

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

Během několika let by se však situace měla obrátit. Již z grafu 5 je zřejmé, že míra závislosti v ČR stoupá mnohem strměji než ve VB. Přibližně kolem roku 2016 by mělo dle projekce Eurostatu dojít k vyrovnání, poté již bude míra závislosti v ČR čím dál tím víc převyšovat hodnotu téhož ukazatele ve VB (viz graf 6). Dle předpokladu v roce 2060 by měla míra závislosti v ČR přesáhnout hodnotu 61 %, zatímco ve VB by to mělo být 42 %.

**Graf 6:** Projekce míry závislosti v ČR a VB do roku 2060 (v %)

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

### 4.1.2 Spravedlnost a solidarita v důchodových systémech

Rozdílnost českého a britského důchodového systému vyplývá z daného historického, kulturního a politického vývoje. Koncepce těchto systémů navíc vycházejí ze dvou odlišných teoretických modelů:

*Bismarckův pojistný systém* – jedná se o klasický pojistný systém, který vznikl ve střední Evropě koncem 19. století. Výše důchodu je v tomto systému přímo závislá na zaplaceném pojistném. Důchod je konstruován na základě procenta z průměrné mzdy. Hodnota procenta se obvykle odvozuje od doby pojištění. Parametry konstrukce bývají každoročně upravovány podle růstu mezd.

Důchodový systém zavedený u nás v roce 1957 byl prakticky modifikací Bismarckova systému, nicméně postupnými úpravami převzal i charakteristické prvky Beveridgeova systému.<sup>62</sup>

*Beveridgeův (flat-rate) systém* – jedná se o model jednotného důchodu, jehož výše je stanovena na úrovni minimální mzdy či životního minima. Výše důchodu je určena jednotnou částkou a bývá pravidelně upravována podle růstu cen. Tato dávka může být vyplácena buď v jednotné výši pro všechny trvale žijící osoby od určitého věku (např. Nizozemí), anebo se její výpočet odvíjí od doby pojištění (např. VB).<sup>63</sup>

Důchodová dávka je tedy v Bismarckovském pojetí definována jako ekvivalentní náhrada příjmu s možností eventuelního vložení solidárních prvků. Důchodová dávka dle Beveridgeova systému má charakter jednotné dávky, solidárně zajišťující pouze základní životní potřeby s cílem eliminovat chudobu ve stáří. Pro zajištění přiměřené náhrady příjmů ve stáří je v tomto systému nutná ještě existence rozvinutého doplňkového důchodového systému.

Z výše uvedeného je zřejmé, že oba důchodové systémy jsou ve větší či menší míře solidární. Systémy s vysokou příjmovou solidaritou představují účinný nástroj boje s chudobou post-produktivních generací, což je důležité z hlediska udržení sociální soudržnosti společnosti. Na druhé straně nadměrná příjmová solidarita je příčinou nespravedlivého důchodového systému. Občané, kteří v produktivním věku dosahovali nižších příjmů a odváděli tak do systému nižší příspěvky, mají nárok na bezmála stejný

<sup>62</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, 4. přepracované vydání, str. 186 – 187.

<sup>63</sup> Tamtéž.

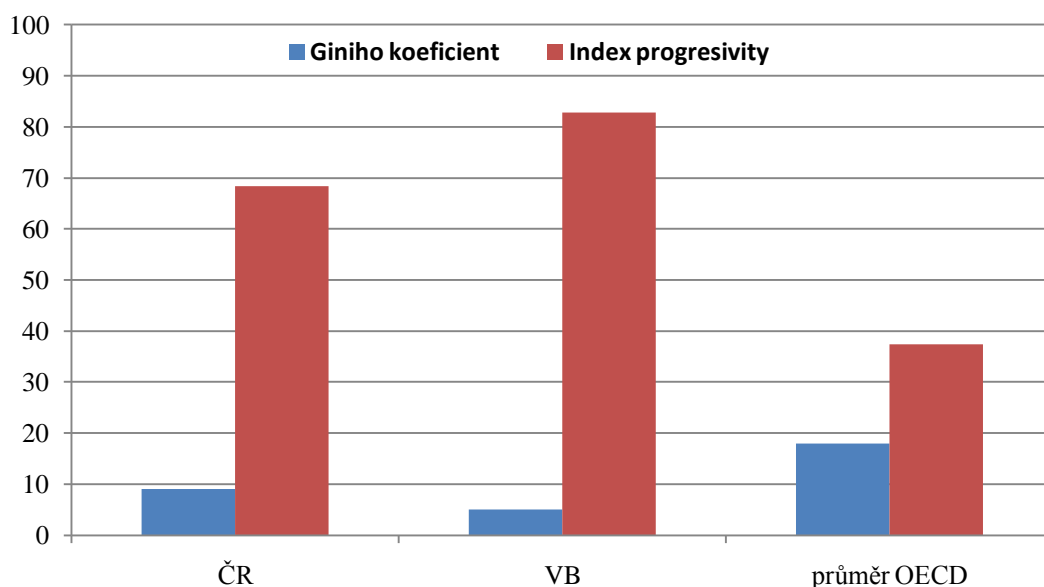
důchod jako občané z vyšších příjmových skupin, odvádějících do systému vyšší příspěvky. Čím více je tedy systém solidární, tím méně je spravedlivý a naopak.

Pojmy solidarita a spravedlnost úzce souvisí s mírou přerozdělení v důchodovém systému, kterou lze kvantifikovat tzv. Giniho koeficientem a indexem progresivity. Giniho koeficient nabývá hodnot od 0 % do 100 %. Čím vyšší je hodnota tohoto koeficientu, tím vyšší je nerovnost v systému. Hodnota dosahující 100 % představuje dokonalou nerovnost (jedna osoba je pobíratelem všech příjmů), naopak hodnota 0 % představuje dokonalou rovnost příjmů (všichni mají stejný příjem). Giniho koeficient dosahující hodnoty 50 % představuje plně ekvivalentní systém.

Index progresivity je indikátorem míry zásluhovosti v systému. Stejně jako Giniho koeficient, nabývá index progresivity hodnot z intervalu od 0 % do 100 %. Hodnota 100 % charakterizuje plně solidární systém (důchody jsou konstantní bez ohledu na výši příjmů) a hodnota 0 % představuje plně zásluhový systém.

Z následujícího grafu je zřejmé, že ČR i VB se řadí se svými státními důchodovými systémy mezi nejsolidárnější země v rámci Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále OECD). Hodnoty indexu progresivity se v ČR i VB pohybují vysoko nad průměrem OECD. Zatímco hodnota indexu v ČR mírně převyšuje 68 %, hodnota ve VB dosahuje téměř 83 %. Naopak Giniho koeficient se nachází pod průměrem OECD, jeho hodnota v ČR dosahuje 9,1 %, ve VB pouze 5 %.

**Graf 7:** Giniho koeficient a index progresivity (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle Pensions at a Glance, OECD 2011

Britský státem financovaný důchodový systém je tedy (na základě hodnot Giniho koeficientu a indexu progresivity) solidárnější než český. Tento fakt vysvětluje i tabulka 6, obsahující jednotlivé složky státem financovaného důchodu v ČR a VB. Z tabulky je patrné, že státní důchod je ve VB téměř z 90 % tvořen dávkou vyplácenou všem důchodcům v jednotné výši bez ohledu na předchozí příjmy. V ČR má tato jednotná solidární dávka hodnotu přibližně 19 %.<sup>64</sup>

**Tab. 6:** Složky státního důchodu (v %)

	Důchod nezávislý na příjmech		Důchod závislý na příjmech
	základní výměra/ BSP	min. důchod*	procentní výměra/ SSP
ČR	18,9	-	81,1
VB	48,2	41	10,8

\* Ve VB je to např. důchodový příspěvek

Zdroj: vlastní zpracování dle Pensions at a Glance, OECD 2011

Budeme-li chtít zhodnotit solidaritu systému jako celku, je potřeba vzít v úvahu nejen státní důchodový systém, ale také systém soukromý. Důchody plynoucí ze soukromého sektoru tvoří ve VB významnou část příjmů důchodců. Vyplyvá to již ze samotné koncepce Beveridgeova systému a také z existence podnikových důchodových schémat. V ČR soukromé spoření zatím nemá takovou tradici, a tak příjmy důchodců tvoří především státní důchod. Jakou váhu má v ČR a VB státní sektor a jakou soukromý, lze vyhodnotit pomocí náhradového poměru, jemuž je věnována následující kapitola.

### 4.1.3 Relace důchodu ke mzdě

Prioritním úkolem důchodových systémů je ochrana starších lidí před chudobou. Neméně důležitým posláním je ale také zajištění možnosti získat takový důchod, který lidem umožní zachovat si v přiměřeném rozsahu svou životní úroveň po odchodu do penze. Jedním z ukazatelů přiměřenosti výše důchodových příjmů je míra, s jakou nahrazují předdůchodové příjmy. Tento ukazatel je označován jako náhradová míra nebo náhradový poměr.<sup>65</sup> Pokud je náhradový poměr příliš malý, vyvolává riziko

<sup>64</sup> Dávka „závislá“ na příjmech je však také z větší části solidární vzhledem k existenci redukčních hranic.

<sup>65</sup> HOLUB, Martin; POLLNEROVÁ, Štěpánka. *Relace důchodu ke mzdě*, str. 4.

velkého počtu důchodců pod hranicí chudoby závislých na dávkách sociální pomoci. Naopak vysoká hodnota náhradového poměru může způsobit fiskální problémy a deformaci na trhu práce. Vlády by proto měly nastavovat parametry důchodových systémů s ohledem na náhradový poměr.

Tabulka 7 uvádí velikosti náhradových poměrů v ČR a VB. Ukazatel je členěn jak ve vztahu k jednotlivým sektorům, tak dle individuálních příjmů v násobku průměrné mzdy. Pro srovnání byly vybrány podprůměrné (0,5 násobek průměrné mzdy), průměrné a nadprůměrné (1,5 násobek průměrné mzdy) příjmy.

ČR má ve srovnání s VB jednoznačně vyšší náhradový poměr ve státním sektoru, naopak VB má vyšší náhradový poměr v soukromém sektoru. Podíváme-li se na náhradové poměry v rámci jednotlivých individuálních příjmů, je zřejmé, že nízké příjmové skupiny obyvatel mají vyšší náhradový poměr a naopak. Tato diferenciaci náhradových poměrů je způsobena existencí solidarity v důchodových systémech. Z tabulky je také patrné, že osoba s průměrnými příjmy dostane ve VB více jak polovinu svého důchodu ze soukromého sektoru, zatímco v ČR by to byla přibližně 1/6 důchodu. To potvrzuje významnost soukromého sektoru v britském důchodovém systému a vyšší odpovědnost Britů za jejich důchody.

**Tab. 7:** Hrubý náhradový poměr (v %)\*

	Státní sektor			Soukromý sektor			Celkem		
	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
ČR	80,2	50,2	37,4	11,3	11,3	11,3	91,5	61,5	48,7
VB	53,8	31,9	22,6	36,7	36,7	36,7	90,5	68,6	59,3

\* Relace hrubého důchodu k hrubým předdůchodovým výdělkům

Zdroj: vlastní zpracování dle Pensions at a Glance, OECD 2011

Český solidární důchodový systém je tedy pro státní rozpočet relativně finančně nákladnější než systém ve VB. Na druhou stranu má ČR se svou solidární důchodovou politikou jednu nespornou výhodu oproti ostatním vyspělým zemím včetně VB. Podle OECD má ČR v mezinárodním srovnání jedno z nejnižších procent důchodců, kteří jsou

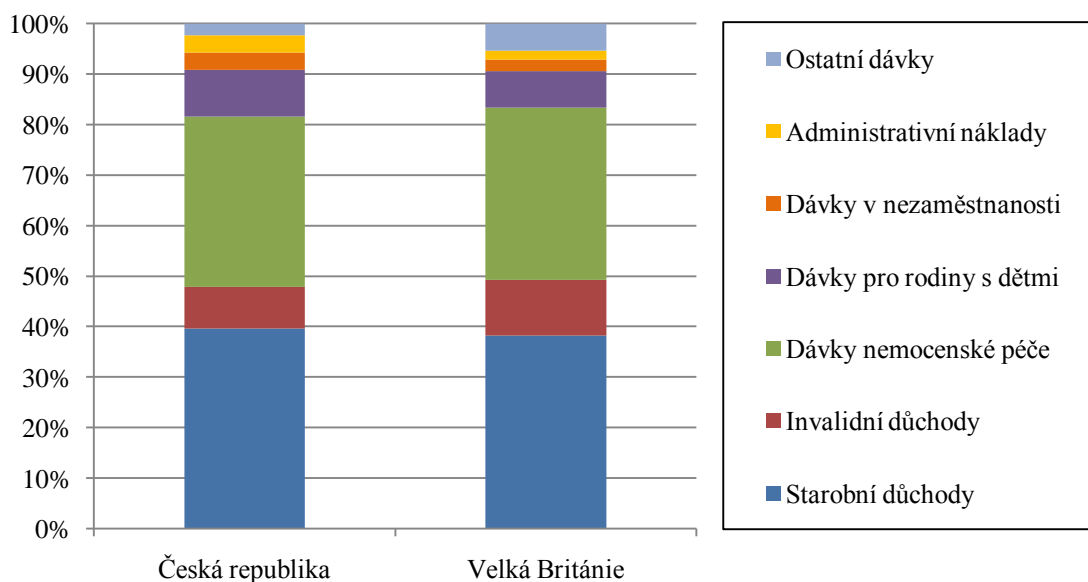


ohrožení chudobou.<sup>66</sup> Nejohroženější skupinou obyvatel jsou důchodci žijící samostatně. V ČR je pouze 5,6 % těchto obyvatel, kteří spadají pod hranici chudoby. Ve VB je to 17,5 % a průměr OECD je dokonce 25 %.

#### 4.1.4 Výdaje na důchodové systémy

Veřejné výdaje na důchody představují bezesporu jednu z největších položek sociálních výdajů všech evropských zemí. Nejinak je tomu i v ČR a VB. Graf 8 znázorňuje strukturu výdajů na jednotlivé dávky sociálního zabezpečení v těchto zemích, včetně výdajů na důchody. Ty tvoří v ČR 39,6 % a ve VB 38,2 % z celkových výdajů na sociální zabezpečení. Mezi ČR a VB tedy nejsou velké rozdíly ve struktuře sociálních výdajů. Poměrově významnější rozdíl je akorát v nákladech na administrativu. Ačkoliv mají české orgány sociálního zabezpečení na starosti v absolutních číslech méně důchodců a ostatních občanů závislých na sociálních dávkách než britské, vzhledem k celkovým sociálním výdajům potřebují na svůj chod téměř dvojnásobek finančních prostředků než ve VB (v ČR 3,3 %, ve VB 1,7 % z celkových výdajů na sociální zabezpečení).

**Graf 8:** Struktura výdajů na sociální zabezpečení v roce 2007 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

<sup>66</sup> Podle definice OECD je hranicí chudoby polovina ze středního mediánového příjmu připadajícího na člena domácnosti.

Při srovnání důchodových výdajů v ČR a VB je třeba vzít v úvahu to, že VB má téměř šestkrát více obyvatel než naše země. Srovnání důchodových výdajů v absolutních hodnotách tedy nemá potřebnou vypovídací schopnost. Názornějším ukazatelem, jak stát hospodaří v oblasti důchodového zabezpečení, je podíl výdajů na hrubém domácím produktu (dále HDP).

Tabulka 8 ukazuje, že český důchodový systém je pro státní rozpočet finančně nákladnější než britský. Důvodem je především již zmiňovaná vysoká solidarita českého důchodového systému a nízká odpovědnost občanů za své důchody. To je patrné i z porovnání výdajů v soukromém sektoru, kde britské výdaje mnohonásobně převyšují české.

**Tab. 8:** Výdaje na důchody (v % HDP)

		1990	1995	2000	2005	2007
Státní sektor	ČR	6,1	6,3	7,5	7,3	7,4
	VB	4,8	5,4	5,3	5,6	5,4
Soukromý sektor	ČR	-	-	0,2	0,2	0,2
	VB	4,3	5,2	6,1	4,8	4,5
Celkem	ČR	6,1	6,3	7,7	7,5	7,6
	VB	9,1	10,6	11,4	12,1	11,9

Zdroj: vlastní zpracování dle Pensions at a Glance, OECD 2011

Do budoucna by mělo docházet k růstu výdajů na důchody v obou zemích. Dle projekce OECD by měly veřejné výdaje na důchody v ČR v roce 2060 dosahovat 11 % HDP, ve VB pak 9,3 % HDP (viz tabulka 9). Výdaje na důchody v ČR tedy porostou rychleji než výdaje ve VB. Důvodem je mimo jiné nepříznivější demografický vývoj v ČR, která se potýká s nižší porodností než VB. Nízká porodnost se promítne v míře závislosti, která přímo úměrně reflektuje výdaje na důchody. Podíváme-li se zpět na projekci míry závislosti v grafu 6, můžeme si všimnout, že v ČR bude tento ukazatel růst rychlejším tempem než ve VB přibližně od roku 2035. To ovlivní rychleji rostoucí veřejné výdaje na důchody v ČR, které po roce 2035 začnou převyšovat výdaje na důchody ve VB (viz tabulka 9).

**Tab. 9:** Projekce veřejných výdajů na důchody (v % HDP)

	2007	2010	2015	2020	2025	2030
ČR	7,4	7,1	6,9	6,9	7	7,1
VB	5,4	6,7	6,8	6,9	7,2	7,6
	2035	2040	2045	2050	2055	2060
ČR	7,6	8,4	9,4	10,2	10,8	11
VB	7,8	8	7,9	8,1	8,6	9,3

Zdroj: vlastní zpracování dle Pensions at a Glance, OECD 2011

#### 4.1.5 Soukromé důchodové systémy

Provedení jednoduchého srovnání soukromých důchodových systémů v ČR a VB je obtížné, a to proto, že každá země vnáší do systému svá specifika, neexistují jednotné parametry, podle kterých by bylo možné toto srovnání názorně provést. ČR nabízí soukromé důchody pouze v rámci penzijního připojištění, které u nás vzniklo v roce 1994 přijetím zákona č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem. VB se naopak řadí mezi země s nejvíce rozsáhlým a poměrně složitým soukromým důchodovým systémem, který má dlouholetou tradici.

Významným prvkem soukromého britského důchodového systému jsou podniková důchodová schémata, která se začala utvářet a rozvíjet již počátkem 20. století. V roce 2010 zaměstnavatelé nabízeli 44 380 nejrůznějších důchodových schémat, v rámci kterých si aktivně spořilo 8,3 milionů zaměstnanců. Přibližně 78 % všech podnikových schémat bylo příspěvkově definovaných, přesto více jak polovina zaměstnanců si spořila právě do dávkově definovaných schémat.<sup>67</sup> Vysvětlením pro tuto na první pohled nelogickou skutečnost je to, že všichni státní zaměstnanci si spoří pouze v rámci dávkově definovaných schémat, čímž dochází k automatické koncentraci velkého počtu účastníků v těchto schématech.

Tabulka 10 uvádí výši průměrných příspěvků do podnikových důchodových schémat v členění dle zaměstnance a zaměstnavatele a také ve vztahu k dávkově či příspěvkově

<sup>67</sup> Office for National Statistics. *Occupational Pension Schemes Annual Report 2010* [online]. Dostupné z: <[www.ons.gov.uk/ons/rel/pensions/occupational-pension-scheme-survey-annual-report/2010-annual-report/ard-opss2010.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pensions/occupational-pension-scheme-survey-annual-report/2010-annual-report/ard-opss2010.pdf)>

definovaným schémátům. Na první pohled je patrné, že příspěvky od zaměstnavatele jsou velmi štědré, především pak v dávkově definovaných schématech. V roce 2010 jejich průměrná výše činila 15,8 %, resp. 11,8 % z hrubé mzdy. Průměrné příspěvky zaměstnavatele v příspěvkově definovaných schématech byly o poznání nižší, a to v hodnotě 6,2 %.

**Tab. 10:** Průměrné příspěvky do podnikových schémat v roce 2010 (v % hrubé mzdy)

	Přísp. od zaměstnance	Přísp. od zaměstnavatele
Dávkově def. schéma	5,1 (5,4)*	15,8 (11,8)*
Příspěvkově def. schéma	2,7	6,2

\* v případě schémat, kdy výše důchodu je založena na „celoživotním“ průměrném výdělku

Zdroj: Office for National Statistics: Occupational Pension Schemes Annual Report 2010

Vysoké příspěvky zaměstnavatele v rámci dávkově definovaných penzijních schémat jsou tak pravděpodobnou příčinou velkého zájmu zaměstnanců o podnikové důchodové plány ve veřejném sektoru. V roce 2006 bylo pokryto podnikovými penzijními schémata více než 80 % státních zaměstnanců. Naopak v soukromém sektoru byl zájem o podniková penzijní schémata nižší. Konkrétně využilo podnikových schémat v malých firmách 71 %, ve středních firmách 53 % a ve velkých firmách s více než 1000 zaměstnanci jen 40 % zaměstnanců.<sup>68</sup>

Z důvodu nižšího využití podnikových schémat v soukromém sektoru a především pak díky tlaku na finanční udržitelnost veřejného důchodového systému, která je v posledních letech oslabována negativním demografickým vývojem, přistoupila vláda VB k zásadním reformním krokům. Ačkoliv je VB považována za tradičně liberální společnost, v důsledku schválené reformy bude od roku 2012 docházet k automatickému a povinnému zařazování zaměstnanců do podnikových penzijních schémat (více viz kapitola 3.3).

Jak již bylo zmíněno, soukromé důchody v ČR nejsou tolik rozvinuté, jako je tomu ve VB. Dle APF má sjednané penzijní připojištění přes 70 % ekonomicky aktivních obyvatel, nicméně jejich příspěvky do systému nejsou velké. V roce 2010 činila

<sup>68</sup> MUSILOVÁ, Zdeňka; ŠLAPÁK, Milan; HOLUB, Martin, et al. *Zaměstnanecká schémata ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*, str. 65

průměrná výše měsíčního příspěvku účastníka jen 439,6 Kč, to představuje mírný meziroční pokles o 1 %. Tento pokles se promítl i do nepatrně nižší hodnoty měsíčního státního příspěvku, který v roce 2010 dosáhl hodnoty 105 Kč (viz tabulka 11). Při pohledu na vývoj průměrných měsíčních účastnických příspěvků v jednotlivých letech je zřejmé, že jejich hodnota se postupně snižuje. Takto nízké příspěvky nezajistí do budoucna dostatečný důchod z penzijního připojištění. Tomu se snaží čelit důchodová reforma penzijního připojištění. Od roku 2013 dojde ke zvýšení minimálního měsíčního účastnického příspěvku, při kterém vzniká nárok na státní příspěvek. Také dojde ke zvýšení měsíční státní podpory, která však bude svázána s vyššími měsíčními příspěvky účastníků. Snahou důchodové reformy je tedy přimět účastníky penzijního připojištění ke spoření vyšších příspěvků (více viz kapitola 2.2.3).

**Tab. 11:** Rozložení průměrné výše měsíčních příspěvků

Průměr (Kč/měsíc)	2007	2008	2009	2010
Účastnický příspěvek	449,7	450,5	443,9	439,6
Státní příspěvek	103,9	104,9	105,2	105,0

Zdroj: Zpráva o vývoji finančního trhu v roce 2010, Ministerstvo financí

Stejně jako ve VB, i v ČR se může na penzijním připojištění účastníků podílet jejich zaměstnavatel. Tabulka 12 uvádí počty účastníků, kterým na penzijní připojištění přispíval zaměstnavatel, v členění dle věku účastníka. V roce 2010 byl největší pokles počtu účastníků (v absolutní hodnotě), kterým přispívá na penzijní připojištění zaměstnavatel, ve skupině 18 – 29 let, největší nárůst byl zaznamenán u skupiny 40 – 49 let. Celkový počet účastníků, jimž přispíval zaměstnavatel, v roce 2010 mírně vzrostl o 1,5 % na 920 791. Zaměstnavatelé tak po skončení hospodářské krize začali opět více poskytovat příspěvek na penzijní připojištění svým zaměstnancům. Přesto jejich počet tvoří jen 20,3 % všech účastníků (v roce 2010 byl celkový počet účastníků 4 527 774).<sup>69</sup> Jinak řečeno, na penzijní připojištění dostává příspěvky od svého zaměstnavatele pouze každý pátý zaměstnanec.

<sup>69</sup> Ministerstvo financí České republiky. *Zpráva o vývoji finančního trhu v roce 2010* [online]. Dostupné z: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/FT\\_Rocni\\_Zprava\\_o\\_vyvoji\\_FT\\_v\\_2010.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/FT_Rocni_Zprava_o_vyvoji_FT_v_2010.pdf)>.

**Tab. 12:** Počet penzijních připojištění, na která přispíval účastníkům zaměstnavatel

Věk	2007	2008	2009	2010
18 - 29	83 662	86 685	81 062	77 750
30 - 39	218 108	238 090	240 473	245 550
40 - 49	242 993	257 048	260 305	268 673
50 - 59	279 464	290 310	280 546	280 288
60 - 69	37 468	43 315	43 558	47 353
70 a více	784	950	1 008	1 177
Celkem	862 479	916 398	906 952	920 791

Zdroj: Zpráva o vývoji finančního trhu v roce 2010, Ministerstvo financí

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění patří v ČR mezi časté zaměstnanecké benefity. Přínos z tohoto benefitu však neplyne pouze zaměstnanci, ale je výhodný i pro samotné zaměstnavatele. Pokud se zaměstnavatel zaváže zaměstnanci k placení příspěvků na penzijní připojištění v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě, může si dle § 24 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů dát tyto příspěvky do daňově uznatelných nákladů a snížit tím tak daňový základ. Je-li souhrn příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění nižší než 24 000 Kč ročně, nevzniká ani zaměstnavateli ani zaměstnanci povinnost odvádět z těchto příspěvků zdravotní a sociální pojištění. Příspěvky do tohoto limitu jsou také osvobozeny od daní z příjmů zaměstnance. V praxi lze proto předpokládat, že příspěvky zaměstnavatele nad hranici 24 000 Kč budou spíše ojedinělou výjimkou.<sup>70</sup> Podle MPSV byl v roce 2010 průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění 459,8 Kč.<sup>71</sup>

Budeme-li chtít nyní porovnat velikost příspěvků, které jsou ukládány a spořeny v soukromých důchodových systémech ČR a VB, je důležité si uvědomit, že tyto systémy se od sebe značně liší. V ČR si účastníci spoří na důchody v rámci penzijního připojištění, ke svým příspěvkům dostávají ještě státní příspěvek, případně příspěvek od zaměstnavatele. Ve VB si spoří zaměstnanci především v rámci podnikových

<sup>70</sup> SVAČINA, Luboš. *Jak změni reforma politiku zaměstnavatelských příspěvků na penzi?* [online]. Investujeme.cz., 10. 1. 2008 [cit. 2012-04-17]. Dostupné z: <<http://www.investujeme.cz/jak-zmeni-reforma-politiku-zamestnavatelskych-prispevku-na-penzi/>>.

<sup>71</sup> MPSV. *Informační systém o pracovních podmínkách* [online]. 30. 11. 2011 [cit. 2012-04-17]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3360>>.

důchodových schémat, do kterých jim přispívá i zaměstnavatel. Státní příspěvky (v podobě, v jaké je známe u nás) v tomto systému nejsou.<sup>72</sup> Dále si mohou zaměstnanci, stejně tak jako OSVČ, spořit v soukromých či podílnických důchodových schématech. Jedná-li se však o zaměstnance, spoření v rámci podnikových schémat převažuje. Z toho důvodu budou pro srovnání bráni v úvahu pouze zaměstnanci účastníci se podnikových schémat (ve VB), a zaměstnanci účastníci se penzijního přípojištění, do kterého jim přispívá i zaměstnavatel (v ČR).

Vezmeme-li českého zaměstnance s průměrnou mzdou 24 207 Kč,<sup>73</sup> který si měsíčně spoří v penzijním přípojištění průměrnou částku 440 Kč a jeho zaměstnavatel mu přispívá průměrnou částkou 460 Kč, dostane tento zaměstnanec od státu při daném účastnickém příspěvku 144 Kč. Celkem tedy bude odvedeno na důchodový účet zaměstnance 1 044 Kč. Ve srovnání s průměrnou mzdou 24 207 Kč činí tyto celkové odvody 4,31 %.

Tabulka 13 shrnuje všechny příspěvky jdoucí na soukromý důchodový účet českého zaměstnance (s průměrnou mzdou) a porovnává je s příspěvků<sup>74</sup> odváděnými na důchodový účet britského zaměstnance. U podnikových schémat dávkově definovaných se průměrné příspěvky liší v závislosti na tom, jakým způsobem se vypočítává hodnota důchodu. První varianta představuje takový typ dávkově definovaných schémat, v nichž se důchodová dávka vypočítá na základě výdělků zaměstnance získaných ve vymezeném předdůchodovém období. Druhá varianta vypočítává důchodovou dávku na základě „celoživotních“ výdělků zaměstnance.

Je zřejmé, že uvedené procentní příspěvky by se v případě českého zaměstnance zvyšovaly, pokud by se snižovala mzda při nezměněných absolutních hodnotách příspěvků, a naopak. Průměrná mzda byla v příkladu použita, protože dle mého názoru vhodně reprezentuje oficiálně uváděné průměrné příspěvky zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud by byla zvolena nižší mzda (např. 15 000 Kč), lze předpokládat, že by si zaměstnanci přispívali na penzijní přípojištění nižší částku, než oficiálně uvedených 440 Kč. Zaměstnavatelé také častěji poskytují příspěvky na penzijní přípojištění u pozic s průměrnou či vyšší mzdou.

<sup>72</sup> Podpora od státu existuje ve formě daňového zvýhodnění, pro potřeby srovnání jej v této části kapitoly nebudeme brát v úvahu.

<sup>73</sup> OECD. *Top marginal combined personal income tax rates on gross wage for a single individual* [online]. 2011. Dostupné z: <[www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls](http://www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls)>.

<sup>74</sup> V případě VB se jedná se o průměrné příspěvky v % z hrubé mzdy.

**Tab. 13:** Příspěvky spořené v soukromých důchodových schématech

Příspěvky	Penzijní připojištění		Příspěvkově def. schéma (%)	Dávkově def. schéma (%)	
	v Kč	% <sup>1</sup>		1. varianta	2. varianta
Zaměstnanec	440	1,82	2,7	5,1	5,4
Zaměstnavatel	460	1,90	6,2	15,8	11,8
Stát	144	0,59	-	-	-
Celkem	1044	4,31	8,9	20,9	17,2

1 – vztaženo k průměrné mzdě 24 207 Kč.

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedená tabulka jasně ukazuje, že zaměstnanci si ve VB ukládají na své soukromé důchodové účty mnohonásobně vyšší příspěvky (především díky štědrým příspěvkům zaměstnavatelů) než zaměstnanci v ČR. Největší rozdíl je pak mezi českým zaměstnancem a britským zaměstnancem, který si spoří v rámci dávkově definovaného schématu. Zatímco českému zaměstnanci s průměrnou mzdou přibude měsíčně na důchodovém účtu 4,31 % jeho hrubé mzdy, britskému zaměstnanci přibude 20,9 % hrubé mzdy.

Co je příčinou tak radikálního rozdílu mezi příspěvky českých a britských zaměstnanců a zaměstnavatelů? Jedním z důvodů je možnost zaměstnanců VB „vyvázat se“ částečně z prvního pilíře. S tím je spojeno snížení procentní sazby národního pojištění a tato „sleva“ z povinného pojištění se přesune do soukromých důchodových schémat. Zaměstnancům se tak může snížit základní povinné pojištění, resp. zvýšit pojistné v soukromých důchodových schématech, o 1,6 procentních bodů a zaměstnavatelům o 1,4 procentních bodů (v případě příspěvkově definovaných schémat) a o 3,7 procentních bodů (v případě dávkově definovaných schémat).

Další příčinou odlišných příspěvků odváděných do soukromých systémů může být diferencované zdanění či rozdílné odvody na zdravotní a sociální pojištění v ČR a VB. Této problematice se věnuje následující kapitola.



#### 4.1.6 Zdanění a tvorba úspor domácností

Daně a příspěvky na zdravotní a sociální pojištění jsou faktorem, jenž ovlivňuje čisté příjmy domácností, resp. jejich úspory, které jsou pak čerpány v důchodovém věku. Cílem této kapitoly je proto porovnat míru odvodů z hrubých příjmů českých a britských domácností a porovnat celkové úspory těchto domácností.

Ve VB se stejně jako v ČR strhává z hrubé mzdy daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění. Pojištění ve VB je nicméně placeno jednotnou sazbou v rámci tzv. národního pojištění. Jeho výše je diferencovaná podle velikosti příjmů a podle toho, zda se jedná o zaměstnance nebo OSVČ (konkrétně viz kapitola 3.2.1). Daň z příjmů je ve VB odstupňovaná podle výše příjmů (pro daňový rok 2011/2012):<sup>75</sup>

- 20 % z příjmu £ 0 – £ 35 000 za rok,
- 40 % z příjmu £ 35 001 – £ 150 000 za rok,
- 50 % z příjmu nad £ 150 000 za rok.

Základní odčitatelnou položkou (nezdanitelným minimem) je pro daňový rok 2011/2012 částka £ 7 475.

Na základě výše uvedených informací lze nyní vypočítat míru odvodů britského zaměstnance při průměrné roční mzdě £ 34 286.<sup>76</sup> Po odečtení národního pojištění (£ 3 247,32) a daně (£ 5 362,2) vyjde čistá mzda £ 25 676,48. Celkové odvody z průměrné hrubé mzdy činí přibližně 25,1 %.

Výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění se v ČR, stejně jako ve VB, liší dle toho, zda se jedná o zaměstnance nebo OSVČ. Budeme-li nyní uvažovat pouze zaměstnance, výše pojistného na zdravotní pojištění činí 4,5 % a na sociální pojištění 6,5 %. Sazba daně z příjmů je jednotná pro všechny fyzické osoby a činí 15 % ze „superhrubé“ mzdy.<sup>77</sup>

Nyní bude opět proveden výpočet míry odvodů z hrubé mzdy. Zaměstnanec v ČR, jehož průměrná mzda činí 24 207 Kč, získá po odečtení zdravotního a sociálního pojištění (celkem 2 663 Kč) a daně z příjmů (2 805 Kč) čistou mzdu ve výši 18 739 Kč. Celkové odvody z průměrné hrubé mzdy činí přibližně 22,6 %.

<sup>75</sup>HMRC. *Income Tax rates and allowances* [online]. [cit. 2012-04-02]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/it.htm#3>>.

<sup>76</sup>OECD. *Top marginal combined personal income tax rates on gross wage for a single individual* [online]. 2011. Dostupné z: <[www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls](http://www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls)>.

<sup>77</sup>1,34 násobek hrubé mzdy.

Celkové odvody britského zaměstnance s průměrnou mzdou tedy nepatrně převyšují odvody z průměrné mzdy u českého zaměstnance (o 2,5 %). Pro úplnost nyní uvedu ještě odvody zaměstnavatelů. Zásadní rozdíl je v sazbách na zdravotní a sociální pojištění, resp. národní pojištění. Zatímco český zaměstnavatel za své zaměstnance odvede na zdravotním a sociálním pojištění celkem 34 % z jejich hrubých mezd (zdravotní pojištění – 9 %, sociální pojištění – 25 %), zaměstnavatel ve VB odvede do národního pojištění pouze 13,8 %. Rozdíl v sazbách daně z příjmů právnických osob již není tak markantní. Sazba daně z příjmů právnických osob je v ČR 19 % a ve VB se pohybuje v rozmezí od 20 % do 24 % v závislosti na výši zisku.<sup>78</sup>

Ačkoliv je sazba daně z příjmů právnických osob nepatrně vyšší ve VB, celkové odvody (daně + příspěvky do národního pojištění) britských zaměstnavatelů jsou nižší než odvody českých zaměstnavatelů. Na základě této skutečnosti mohou zaměstnavatelé ve VB poskytovat svým zaměstnancům vyšší příspěvky v rámci soukromých důchodových schémat než zaměstnavatelé v ČR (viz tab. 13). Navíc zaměstnanci ve VB přistupují ke spoření na důchod relativně zodpovědněji, než zaměstnanci v ČR. Přestože je míra odvodů z průměrné mzdy britského zaměstnance nepatrně vyšší než z průměrné mzdy českého zaměstnance (VB – 25,1 %, ČR – 22,6 %), Britové si odkládají do soukromých důchodových systémů vyšší částky než zaměstnanci v ČR (viz tab. 13). Tím zvyšují své celkové finanční rezervy, které pak mohou čerpat v důchodovém věku. Srovnání celkových finančních rezerv domácností je uvedeno v tabulce 14. Finanční majetek zahrnuje kromě již zmíněných penzijních fondů také hotovost a depozita, životní pojištění, akcie a jiné cenné papíry včetně podílových fondů. Jedná se o hrubé hodnoty, tedy bez odečtení závazků (např. hypotéky).

**Tab. 14:** Finanční majetek domácností (v % HDP)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ČR	75,3	75,8	77,9	78,9	78,2	77,6	77,2	n/a
VB	319,2	290,6	252,9	261	265,4	289	296,4	295,9

Zdroj: Eurostat, *Statistic in Focus*, 32/2009

<sup>78</sup> HMRC. *Corporation Tax rates* [online]. [cit. 2012-04-02]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/corp.htm>>.

Z tabulky je zřejmé, že ČR má relativně nízký objem úspor vzhledem k HDP oproti VB. Jinak řečeno, úspory českých domácností zdaleka nedosahují takové úrovně, aby mohly fungovat jako významný pilíř zabezpečení na penzi, jako je tomu ve VB.

## 4.2 MOŽNOSTI A DŮSLEDKY VYUŽITÍ PRINCIPŮ BRITSKÉHO DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČR

Z předešlých kapitol vyplynuly značné rozdíly v důchodových systémech ČR a VB. Český důchodový systém je tvořen dvěma pilíři, z toho stěžejním je pilíř zajišťovaný státem. Důchodový systém ve VB stojí na třech pilířích, kde nejdůležitější úlohu mají naopak pilíře zajišťované soukromým sektorem.

Státní penze plyne důchodcům jak v ČR tak ve VB z prvního pilíře, který funguje na principu průběžného financování. Slabinou průběžně financovaných důchodových systémů je zejména jejich vysoká citlivost na demografický vývoj. Stabilitu systému lze vzhledem ke stárnutí obyvatelstva udržovat mimo jiné prodlužováním věku odchodu do důchodu. Ve VB je v současné době hranice odchodu do důchodu vyšší než v ČR, důvodem je však vyšší střední délka života. Srovnáme-li tedy dobu pobírání důchodu, jsou na tom důchodci v ČR a VB relativně stejně (viz tab. 5). Přesto lze říci, že průběžně financovaný důchodový systém ve VB je stabilnější (především s ohledem na budoucí vývoj) než průběžně financovaný důchodový systém v ČR, a to ze dvou důvodů:

- Ve VB je vyšší míra porodnosti než v ČR (VB – 1,94, ČR – 1,49). Míra porodnosti se promítá do míry závislosti, jejíž hodnota pro ČR by měla začít přibližně od roku 2016 převyšovat míru závislosti ve VB. V roce 2060 by dle projekce Eurostatu měla míra závislosti v ČR přesáhnout hodnotu 61 %, zatímco ve VB bude tento ukazatel dosahovat hodnoty 42 %.
- Ve VB mají důchody plynoucí z prvního pilíře úlohu jednotné solidární minimální dávky, která zajišťuje pouze základní potřeby důchodců. V průběžném britském důchodovém systému navíc neexistují předčasné důchody, jako je tomu v ČR. Tento přístup k důchodovým dávkám ve VB vyplývá z koncepce Beveridgeova systému.

Na základě výše uvedených příčin je financování důchodů ve VB relativně méně náročné pro státní rozpočet než financování státních důchodů v ČR. To potvrzují

i hodnoty výdajů na důchody uváděné poměrem k HDP. V roce 2007 činily veřejné výdaje na důchody ve VB 5,4 % a v ČR 7,4 % HDP. V roce 2060 by mělo dojít k nárůstu výdajů na důchody v obou zemích, ve VB se zvýší na 9,3 % a v ČR na 11 % HDP.

Pokud by mělo dojít ke stabilizování průběžného důchodového systému v ČR podle principů VB, musela by vláda ČR:

- podpořit vhodnou populační politikou růst míry porodnosti,
- snížit hodnotu důchodových dávek vyplácených z průběžného důchodového systému.

Tabulka 15 uvádí velikosti důchodových dávek, které jsou vypláceny za současných podmínek v ČR, a porovnává je s důchodovými dávkami, na které by měl nárok český důchodce při uplatnění principů britské důchodové politiky. Pro výpočet byly použity podprůměrné (0,5 násobek průměrné mzdy), průměrné a nadprůměrné (1,5 násobek průměrné mzdy) příjmy. Výpočet byl proveden na základě náhradových poměrů ve veřejném sektoru uvedených v tabulce 7.

**Tab. 15:** Důchodové dávky vypočtené dle principů ČR a VB (v Kč)

<b>Příjem</b>	<b>12 104</b>	<b>24 207</b>	<b>36 311</b>
Důchod dle ČR	9 707	12 152	13 580
Důchod dle VB	6 512	7 722	8 206
Rozdíl	3 195	4 430	5 374

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že při uplatnění britské důchodové politiky v podmínkách ČR by se důchodcům radikálně snížily důchodové dávky. Toto snížení by muselo být kompenzováno zvýšením důchodových dávek plynoucích ze soukromých důchodových systémů, jako je tomu ve VB. Důležitým prvkem britského soukromého důchodového systému jsou podniková schémata, ve kterých si zaměstnanci tvoří nemalé finanční rezervy (především pak díky příspěvkům zaměstnavatelů) na důchodový věk.

V ČR podniková schémata neexistují, občané si však mohou spořit v rámci penzijního připojištění, které je podporováno státními příspěvky. Do tohoto systému mohou svým

zaměstnancům přispívat i zaměstnavatelé. Nicméně průměrná výše jejich příspěvků, stejně tak jako běžná výše příspěvků účastníků a státních příspěvků, nedosahuje takových hodnot, aby mohly být tyto příspěvky použity jako kompenzace nízkého státního důchodu.

Pokud by měly být důchody plynoucí ze soukromého důchodového systému v ČR významným příjmem důchodců, tak jako ve VB, musely by se podstatně zvýšit jak účastnické tak zaměstnavatelské příspěvky. Avšak nelze předpokládat, že zaměstnavatelé budou dobrovolně přispívat svým zaměstnancům tak vysoké částky (6,2 %, 11,8 %, 15,8 % - viz tab. 13) jako zaměstnavatelé ve VB. Důvodem jsou vysoké náklady na zaměstnance (odvody firem na zdravotní a sociální pojištění v ČR 34 %, ve VB 13,8 %). Při uplatnění principů britské důchodové politiky by tedy měla vláda ČR motivovat ke zvýšení příspěvků zaměstnavatelů, stejně tak jako ke zvýšení příspěvků účastníků tím, že:

- sníží míru odvodů na zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem,
- bude podporovat výchovu k vyšší finanční gramotnosti a zodpovědnosti.

## 5 ZHODNOCENÍ A NÁVRH ŘEŠENÍ DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČR

V předešlých kapitolách byly analyzovány a porovnány důchodové systémy ČR a VB. Z analýzy vyplynula jednoznačně větší variabilnost britského důchodového systému, který nabízí účastníkům důchodového zabezpečení širokou škálu možností, jak se zajistit na stáří. Britský důchodový systém má navíc oproti českému systému zaveden druhý pilíř, který je tvořen podnikovými důchodovými schématy. Důchody plynoucí ze soukromých schémat tvoří ve VB (na rozdíl od ČR) podstatnou část příjmů důchodců. Osoba s průměrnými příjmy dostane ve VB více jak polovinu svého důchodu ze soukromého sektoru, zatímco v ČR je to přibližně 1/6 důchodu. Co se týče prvního průběžně financovaného pilíře, ve VB tento pilíř lépe čelí nepříznivým demografickým vlivům a to především díky vyšší porodnosti. Vzhledem k politice nízkých státních důchodových dávek navíc tento systém nezatěžuje tolik veřejný rozpočet jako průběžně financovaný důchodový systém v ČR. Na základě uvedených poznatků lze konstatovat, že britský důchodový systém je stabilnější než důchodový systém v ČR.

V předchozí kapitole byly definovány základní kroky, které by musela vláda ČR realizovat za účelem uplatnění principů britské důchodové politiky, a to:

- snížení velikosti důchodových dávek vyplácených z průběžného systému,
- přenesení větší odpovědnosti za důchody na zaměstnance a jejich zaměstnavatele (ti by byli motivováni k přispívání zaměstnancům snížením odvodů na zdravotní a sociální pojištění),
- zvýšení míry porodnosti realizací vhodné důchodové politiky,
- podpora výchovy k vyšší finanční gramotnosti a zodpovědnosti.

Přenesení hlavní odpovědnosti za důchody z veřejného na soukromý sektor by představovalo již konkrétní krok směrem k liberální britské důchodové politice. Nicméně mnohem důležitější je pro stabilizaci veřejného důchodového systému v ČR podpora růstu míry porodnosti a do jisté míry i podpora výchovy občanů k větší odpovědnosti za své důchody. V současné době totiž občané ČR stále spoléhají na stát, jako na hlavní zdroj svých důchodových příjmů. Tento fakt je dán především historicko-politickým vývojem naší společnosti a potvrzují ho jak nízké náhradové poměry v soukromém sektoru (viz tab. 7), tak nízké průměrné příspěvky do soukromého důchodového systému (viz tab. 11).

Jakým způsobem by tedy měl vypadat důchodový systém, který by motivoval občany, aby do něj odváděli dostatek prostředků a zároveň by podporoval růst míry porodnosti? Odpověď na tuto otázku hledá vláda ČR již několik let. Řešení, které občanům nabízí v podobě vzniku druhého fondového pilíře, je nevyhovující, a to z důvodů, jež jsem uvedla v závěru 2. kapitoly. Přestože existuje mnoho alternativních studií, zabývajících se „důchodovou otázkou“, díky silné penzijní lobby prakticky nebyly brány v úvahu. Proto bych zde uvedla jeden z alternativních návrhů důchodové reformy, který dle mého názoru řeší jak otázku porodnosti, tak motivace občanů k vyšším příspěvkům. Tento návrh navíc řeší i problematiku týkající se znevýhodněného postavení rodičů vůči bezdětným v důchodovém systému (viz kapitola 2.2.1). Oním návrhem je mezigenerační důchodový systém s individuálními důchodovými účty, jehož autorem je Jan Traxler.<sup>79</sup> Principem tohoto návrhu jsou:

- **Individuální důchodové účty**

Tyto individuální důchodové účty by vedlo MPSV nebo ministerstvo financí. Každý účastník důchodového systému by měl náhled na svůj individuální účet, čímž by byla zajištěna transparentnost a důvěryhodnost důchodového systému. Důchod by se vypočítal na základě objemu prostředků na individuálním důchodovém účtu a na základě aktuální střední délky života. Účty by fungovaly na principu částečných rezerv, podobně jako v bance. To znamená, že část prostředků by byla držena skutečně jako rezerva, zbytek by mohl být fyzicky používán jinde. Stát by si tímto způsobem mohl půjčovat z důchodových účtů peníze, např. k financování transformačních nákladů spojených se zavedením systému.

- **Mezigenerační systém**

Z odvodů, které by každý platil do důchodového systému, by část prostředků šla na vlastní individuální důchodový účet, část prostředků na důchodový účet rodičů a zbytek na státní sociální účet. V počáteční fázi fungování nového systému by byl větší podíl odváděn na státní sociální účet, postupem času by se snižoval ve prospěch individuálních účtů, či účtů rodičů.

---

<sup>79</sup> TRAXLER, Jan. *Zavedme mezigenerační důchodový systém* [online]. Peníze.cz., 13. 3. 2012 [cit. 2012-04-21]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/duchody/232669-jan-traxler-zavedme-mezigeneracni-duchodovy-system>>.

Z výše uvedených principů vyplývá, že tento systém by byl dostatečně motivující pro vlastní výdělečnou činnost a odvody do systému, ale také pro výchovu dětí, které by prostřednictvím individuálních účtů podporovaly své rodiče. To by bylo impulsem pro růst míry porodnosti. Pokud se bude vláda v budoucnu rozhodovat o podobě systémové důchodové reformy (domnívám se, že navrhovaný druhý pilíř se dlouhodobě neprosadí), měla by být větší pozornost věnována právě tomuto návrhu mezigeneračního důchodového systému s individuálními účty.

Ať se již vláda rozhodne pro jakékoliv řešení důchodové reformy, pro její úspěšnou implementaci je nutné nejprve nalézt co nejširší shodu nad její podobou napříč politickým spektrem. Dále je nutné zvolenou strategii důchodové reformy intenzivně, otevřeně a dlouhodobě komunikovat s veřejností s cílem získat její podporu. Tímto se však současný návrh důchodové reformy ani v jednom z ohledů neřídil.



## ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo porovnat a analyzovat důchodové systémy v ČR a VB s důrazem na možnou aplikaci principů britské důchodové politiky v podmínkách ČR. Důchodový systém VB z této komparativní analýzy vyšel jako jednoznačně stabilnější především s ohledem na budoucí demografický vývoj.

Důvodem je vyšší míra porodnosti, díky které bude míra závislosti seniorů na ekonomicky aktivní populaci v roce 2060 „jen“ 41 %, zatímco v ČR by měl tento ukazatel dosahovat hodnoty 61 %. Další příčinou je také nižší závislost obyvatel VB na důchodech plynoucích z veřejného sektoru, a to v důsledku existence rozvinutého soukromého důchodového systému. Vyplývá to z analýzy náhradových poměrů v soukromém a veřejném sektoru. Osoba s průměrnými příjmy dostane ve VB přibližně 53 % svého důchodu ze soukromého sektoru, zatímco v ČR je to jen přibližně 18 %.

Je však nutné podotknout, že Britové mohou čerpat vyšší důchodové dávky ze soukromého sektoru (obvykle z podnikových schémat) především díky štědrým příspěvkům svých zaměstnavatelů. Tito zaměstnavatelé si to mohou dovolit vzhledem k nízkým nákladům na zaměstnance. Zatímco v ČR odvede zaměstnavatel za své zaměstnance na zdravotním a sociálním pojištění celkem 34 % z hrubých mezd, zaměstnavatel ve VB pouhých 13,8 %. Z tohoto důvodu také přispívá českým zaměstnancům na penzijní připojištění jen každý pátý zaměstnavatel.

Pokud by se měl v ČR dle principů britské důchodové politiky zvýšit poměr důchodů plynoucích ze soukromého sektoru, musely by se podstatným způsobem zvýšit účastnické příspěvky zaměstnanců s významnou spoluúčástí zaměstnavatelů. Vzhledem k výše uvedenému to nelze předpokládat. Navíc i samotní zaměstnanci v ČR si spoří na důchody méně než zaměstnanci ve VB. Ačkoliv jsou odvody (daň, pojištění) z průměrné mzdy českého zaměstnance nižší než odvody britského zaměstnance, jeho příspěvky v rámci penzijního připojištění nedosahují takových hodnot jako příspěvky britského zaměstnance v podnikovém důchodovém schématu.

Přestože je britský důchodový systém stabilnější, variabilnější a relativně méně zatěžuje státní rozpočet, v ČR by se při současných podmínkách nemohl uplatnit. Vhodnějším „vzorem“ pro uspořádání českého důchodového systému by mohl být mezigenerační důchodový systém s individuálními důchodovými účty. Tento systém motivuje k vyšším příspěvkům a zároveň pozitivně působí na růst míry porodnosti.

## Seznam tabulek

Tab. 1: Výše poskytovaného státního příspěvku k penzijnímu připojištění (v Kč) .....	11
Tab. 2: Vývoj salda důchodového účtu (v mld. Kč) .....	22
Tab. 3: Výše starobního důchodu při odlišných hodnotách hrubé mzdy (v Kč) .....	25
Tab. 4: Výnosnost penzijních fondů v letech 2001 – 2010 (v %).....	27
Tab. 5: Vývoj důchodového věku a naděje dožití.....	42
Tab. 6: Složky státního důchodu (v %) .....	46
Tab. 7: Hrubý náhradový poměr (v %)*.....	47
Tab. 8: Výdaje na důchody (v % HDP).....	49
Tab. 9: Projekce veřejných výdajů na důchody (v % HDP).....	50
Tab. 10: Průměrné příspěvky do podnikových schémat v roce 2010 (v % hrubé mzdy)	51
Tab. 11: Rozložení průměrné výše měsíčních příspěvků .....	52
Tab. 12: Počet penzijních připojištění, na která přispíval účastníkům zaměstnavatel ....	53
Tab. 13: Příspěvky spořené v soukromých důchodových schématech .....	55
Tab. 14: Finanční majetek domácností (v % HDP) .....	57
Tab. 15: Důchodové dávky vypočtené dle principů ČR a VB (v Kč).....	59

## Seznam grafů

Graf 1: Struktura populace ČR .....	18
Graf 2: Struktura populace ČR .....	18
Graf 3: Míra úhrnné plodnosti v ČR a VB .....	40
Graf 4: Střední délka života ve věku 65 let v ČR a VB .....	41
Graf 5: Vývoj míry závislosti v ČR a VB (v %).....	43
Graf 6: Projekce míry závislosti v ČR a VB do roku 2060 (v %).....	43
Graf 7: Giniho koeficient a index progresivity (v %) .....	45
Graf 8: Struktura výdajů na sociální zabezpečení v roce 2007 (v %).....	48

## Seznam obrázků

Obr. 1: Systém důchodového zabezpečení ve Velké Británii.....	30
---	----

## Seznam použitých zkratek

APF	Asociace penzijních fondů České republiky
BSP	Basic state pension
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
Eurostat	Evropský statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OVZ	Osobní vyměřovací základ
PES	Poradní expertní sbor
SERPS	State earnings related pension scheme
SSP	State second pension
VB	Velká Británie
VZ	Vyměřovací základ
ZDP	Zákon o důchodovém pojištění

## Seznam použité literatury

### KNIHY A PERIODIKA:

BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy). I. díl*. Praha: Česká národní banka, 2000.

FELDSTEIN, Martin S.; SIEBERT, Horst. *Social Security Pension Reform in Europe*. Chicago: University of Chicago Press, 2002. ISBN 0-226-24108-4.

HOLUB, Martin; POLLNEROVÁ, Štěpánka. *Relace důchodu ke mzdě*. Praha: VÚPSV, 2004.

HOLUB, Martin; ŠLAPÁK, Milan. *Možnost převodu („přenechání“) částí získaných individuálních důchodových nároků rodinnému příslušníku nebo jiné fyzické osobě, případně možnost získávání společných důchodových nároků*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2010. ISBN 978-80-7416-061-5.

JANDOVÁ, Lenka. *Systémy sociálního zabezpečení v EU. 7. část - Velká Británie*. Národní pojištění, 2006/11. ISSN 0323-2395.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*, 4. přepracované vydání. Praha: ASPI, a. s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MERCER, William M. a VÚPSV. *Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení*. Praha: VÚPSV, 2001.

MUSILOVÁ, Zdeňka; ŠLAPÁK, Milan; HOLUB, Martin, et al. *Zaměstnanecká schémata ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2011. ISBN 978-80-7416-087-5.

VYLÍTOVÁ, Markéta; HOLUB, Martin a kol. *Speciální systémy důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření)*. Praha: VÚPSV – Technická univerzita v Liberci, 2002.

### INTERNETOVÉ ZDROJE:

APF. *Ekonomické ukazatele v roce 2010* [online]. APF: © 2009 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <<http://apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2010.html>>.

APF. *Ekonomické ukazatele v roce 2011* [online]. APF: © 2009 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <<http://apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2011.html>>.

APF. *Závěrečná zpráva 2010* [online]. APF: © 2009 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <[http://publikace.apfcr.cz/2010/cz\\_verze.html](http://publikace.apfcr.cz/2010/cz_verze.html)>.

BEZDĚK, Vladimír, et al. *Závěrečná zpráva* [online]. Praha: 2005 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna\\_zprava.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2235/zaverecna_zprava.pdf)>.

ČSOB. *Informace o fúzi penzijních fondů ČSOB* [online]. 1. 12. 2011 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z: <<http://www.csobpf.cz/cz/Aktuality/Stranky/Informace-o-fuzi-penzijnich-fondu-csob.aspx>>.

ČSSD. *Důchodová reforma* [online]. [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: <<http://www.cssd.cz/data/files/duchody-0004.pdf>>.

Directgov. *Enrolling into a pension at work* [online]. [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/Companyandpersonalpensions/WorkplacePensions/DG\\_183783](http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/Companyandpersonalpensions/WorkplacePensions/DG_183783)>.

Directgov. *Changes to the planned increase in State Pension age* [online]. 29. 11. 2011 [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/en/N11/Newsroom/SpendingReview/DG\\_192159](http://www.direct.gov.uk/en/N11/Newsroom/SpendingReview/DG_192159)>.

Directgov. *Qualifying for a basic State Pension* [online]. [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/StatePension/DG\\_10014671](http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/StatePension/DG_10014671)>.

DRÁBEK, Jaromír. *Deset milionů Britů bude nasměřováno do důchodového spoření* [online]. blog.aktuálně.cz, 2011 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <<http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/jaromir-drabek.php?itemid=14504>>.

Generali penzijní fond. *Důchodová reforma od roku 2013* [online]. Generali penzijní fond a. s.: © 2012 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: <<http://www.generalipf.cz/cz/hornimenu/duchodova-reforma-od-roku-2013/c2344>>.

HMRC. *Corporation Tax rates* [online]. [cit. 2012-04-02]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/corp.htm>>.

HMRC. *Income Tax rates and allowances* [online]. [cit. 2012-04-02]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/it.htm#3>>.

HMRC. *National Insurance Contributions* [online]. [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/nic.htm>>.

HMRC. *National Insurance – the basic* [online]. [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <<http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm>>.

MAYHEW, Les. *Comparative Analysis of the UK Pension System Including the Views of Ten Pension Experts*. London, University of London, 2001 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <<http://www.iccr-international.org/pen-ref/docs/penref-d2-uk.pdf>>.

Ministerstvo financí České republiky. *Zpráva o vývoji finančního trhu v roce 2010* [online]. Dostupné z: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/FT\\_Rocni\\_Zprava\\_o\\_vyvoji\\_FT\\_v\\_2010.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/FT_Rocni_Zprava_o_vyvoji_FT_v_2010.pdf)>

MPSV. *Důchodové pojištění* [online]. [cit. 2012-01-20]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>.

- MPSV. *Důchodová reforma* [online], 2007 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4321/26062007.pdf>>.
- MPSV. *Hlavní principy pokračování důchodové reformy* [online]. [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/10660/principy\\_v2.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10660/principy_v2.pdf)>.
- MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2003* [online]. 22. 4. 2005 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/627>>.
- MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2008* [online]. 31. 10. 2008 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5409>>.
- MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2011* [online]. 2012 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/11111>>.
- MPSV. *Informační systém o pracovních podmínkách* [online]. 30. 11. 2011 [cit. 2012-04-17]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3360>>.
- MPSV. *Závěrečná zpráva PES* [online]. 2010 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010\\_06\\_03\\_Zaverecna\\_zprava\\_final\\_cistopis.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cistopis.pdf)>.
- OECD. *Pension at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries* [online]. Dostupné z: <[http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en)>
- OECD. *Top marginal combined personal income tax rates on gross wage for a single individual* [online]. 2011. Dostupné z: <[www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls](http://www.oecd.org/dataoecd/46/18/2506453.xls)>.
- Office for National Statistics. *Occupational Pension Schemes Annual Report 2010* [online]. Dostupné z: <[www.ons.gov.uk/ons/rel/pensions/occupational-pension-scheme-survey-annual-report/2010-annual-report/ard-opss2010.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pensions/occupational-pension-scheme-survey-annual-report/2010-annual-report/ard-opss2010.pdf)>
- PATTA, Ivo. *První prorůstává a propopulační důchodová reforma* [online]. Virtually.cz., 28. 1. 2010 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <<http://virtually.cz/archiv.php/a.map?art=5829>>.
- Scottish life. *The State Second Pension Explained* [online]. [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <<http://www.scottishlife.co.uk/scotlife/web/site/Adviser/TechnicalCentralArea/InformationGuidance/General/TheStateSecondPensionExplainedPage.asp>>.
- SVÁČINA, Luboš. *Jak změni reforma politiku zaměstnavatelských příspěvků na penzi?* [online]. Investujeme.cz., 10. 1. 2008 [cit. 2012-04-17]. Dostupné z: <<http://www.investujeme.cz/jak-zmeni-reforma-politiku-zamestnavatelskych-prispevku-na-penzi/>>.
- ŠKODOVÁ, Hana. *Dožít se devadesátky nebude výjimečné. Muži dohánějí ženy, říká demograf* [online]. IHNED.cz., 2010 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: <<http://zpravy.ihned.cz/c1-47920900-dozit-se-devadesatky-nejde-vyjimecne-muzi-dohaneji-zeny-rika-demograf>>.

The Pension Service. *The contracted-out pensions* [online]. 2010 [cit. 2012-01-25]. Dostupné z: <[http://www.direct.gov.uk/prod\\_consum\\_dg/groups/dg\\_digitalassets/@dg/@en/@over50/documents/digitalasset/dg\\_180199.pdf](http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@over50/documents/digitalasset/dg_180199.pdf)>.

TRAXLER, Jan. *Zaved'me mezigenerační důchodový systém* [online]. Peníze.cz., 13. 3. 2012 [cit. 2012-04-21]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/duchody/232669-jan-traxler-zavedme-mezigeneracni-duchodovy-system>>.

TŮMA, Ondřej. *Očima expertů: Navrhovaná důchodová reforma nic nevyřeší!* [online]. Peníze.cz, 11.3.2011 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/duchody/196866-ocima-expertu-navrhovana-duchodova-reforma-nic-neyyresi!>>.

Ústavní soud ČR. *Ústavní soud shledal část zákona o důchodovém pojištění protiústavní* [online]. 16. 4. 2010 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <<http://www.concourt.cz/clanek/3227>>.

#### **OSTATNÍ ZDROJE:**

Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření.

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění.

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

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

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** Důchodový věk u pojištěnců narozených v období let 1936 – 1983

**Příloha B:** Důchody při účasti pouze v prvním pilíři (I. varianta) a při účasti i ve druhém pilíře (II. varianta)





1973	66r + 4m	66r + 4m	66r + 4m	66r + 4m	66r + 4m	65r + 8m
1974	66r + 6m	66r + 6m	66r + 6m	66r + 6m	66r + 6m	66r + 2m
1975	66r + 8m	66r + 8m	66r + 8m	66r + 8m	66r + 8m	66r + 8m
1976	66r + 10m	66r + 10m	66r + 10m	66r + 10m	66r + 10m	66r + 10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r
1978	67r + 2m	67r + 2m	67r + 2m	67r + 2m	67r + 2m	67r + 2m
1979	67r + 4m	67r + 4m	67r + 4m	67r + 4m	67r + 4m	67r + 4m
1980	67r + 6m	67r + 6m	67r + 6m	67r + 6m	67r + 6m	67r + 6m
1981	67r + 8m	67r + 8m	67r + 8m	67r + 8m	67r + 8m	67r + 8m
1982	67r + 10m	67r + 10m	67r + 10m	67r + 10m	67r + 10m	67r + 10m
1983	68r	68r	68r	68r	68r	68r

Zdroj: MPSV [online]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/618>>

**Příloha B:** Důchody při účasti pouze v prvním pilíři (I. varianta) a při účasti i ve druhém pilíři (II. varianta)

<b>Muž narozený v roce 1985, spořicí ve II. pilíři od 1. 1. 2013</b>					
<b>Hrubá mzda</b>	<b>10 000</b>	<b>15 000</b>	<b>20 000</b>	<b>25 000</b>	<b>30 000</b>
I. varianta	9 394	10 717	11 653	12 589	13 525
II. varianta - 1,5 %	9 069	10 581	11 765	12 950	14 133
II. varianta - 3,5 %	9416	11101	12458	13815	15171

Zdroj: Kalkulačka k důchodové reformě MPSV

<b>Muž narozený v roce 1975, spořicí ve II. pilíři od 1. 1. 2013</b>					
<b>Hrubá mzda</b>	<b>10 000</b>	<b>15 000</b>	<b>20 000</b>	<b>25 000</b>	<b>30 000</b>
I. varianta	9 244	10 539	11 456	12 372	13 289
II. varianta - 1,5 %	9 052	10 518	11 647	12 778	13 908
II. varianta - 3,5 %	9259	10828	12060	13295	14528

Zdroj: Kalkulačka k důchodové reformě MPSV

<b>Žena (se 2 dětmi) narozená v roce 1975, spořicí ve II. pilíři od 1. 1. 2013</b>					
<b>Hrubá mzda</b>	<b>10 000</b>	<b>15 000</b>	<b>20 000</b>	<b>25 000</b>	<b>30 000</b>
I. varianta	9 244	10 539	11 456	12 372	13 289
II. varianta - 1,5 %	8 979	10 404	11 495	12 585	13 676
II. varianta - 3,5 %	9154	10667	11845	13023	14200

Zdroj: Kalkulačka k důchodové reformě MPSV

**Abstrakt**

HOŘEJŠÍ, L. *Komparace českého a britského důchodového systému*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 71 s., 2012

**Klíčová slova:** český důchodový systém, britský důchodový systém, důchodová reforma, podnikové důchody

Předkládaná práce analyzuje a porovnává český a britský důchodový systém s cílem vyhodnotit možnosti implementace principů britské důchodové politiky v České republice.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola vysvětluje základní pojmy, jež se budou objevovat v průběhu celé práce. Druhá kapitola se věnuje důchodovému systému v České republice, vývoji a zhodnocení důchodové reformy. Třetí kapitola představuje základní koncept a parametry v jednotlivých pilířích britského důchodového systému. Čtvrtá kapitola analyzuje a porovnává systémy z různých pohledů, kde jedním z nejdůležitějších aspektů je demografický vývoj. Závěrečná pátá kapitola zhodnocuje oba důchodové systémy a představuje alternativní návrh řešení důchodového systému v České republice.

**Abstract**

HOŘEJŠÍ, L. *Comparison of Czech and British pension system*. Diploma thesis. Pilsen: The Faculty of Economics, University of West Bohemia, p. 71, 2012

**Key words:** Czech pension system, British pension system, pension reform, workplace pensions

The presented thesis analyzes and compares Czech and British pension system and its aim is to evaluate the possibility to implement the principles of the British pension policy in the Czech Republic.

The thesis is divided into five chapters. The first chapter explains the basic concepts, that will appear throughout the thesis. The second chapter deals with pension system in the Czech Republic, development and evaluation of pension reform. The third part introduces the basic concept and parameters of individual pillars in the British pension system. The fourth chapter analyzes and compares different perspectives of systems, where one of the most important aspects is demographic development. The final fifth chapter evaluates both pension systems and introduces an alternative solution of pension system in the Czech Republic.