

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Reforma českého penzijního systému a její dopady

**The reform of the Czech pension system and its
consequences**

Lucie Mrázková

Plzeň 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Reforma českého penzijního systému a její dopady“

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

Plzeň dne 22.8. 2022

Lucie Mrázková

Obsah

Úvod.....	6
1 Penzijní systémy	8
1.1 Typy penzijních systémů	8
1.1.1 Konstrukční modely penzijních systémů	8
1.1.2 Povinné a dobrovolné penzijní plány	10
1.1.3 Průběžné a fondové penzijní plány	11
1.1.4 Příspěvkově a dávkově definované plány	13
1.1.5 Veřejné a soukromé penzijní plány	14
1.1.6 Zaměstnanecké a osobní penzijní plány	15
1.2 Penzijní sociální modely a jejich využití ve světě	15
1.2.1 Liberální model	16
1.2.2 Konzervativní model	18
1.2.3 Sociálně-demokratický model	20
1.2.4 Neoliberální model	20
1.3 Přístupy ke klasifikaci penzijních systémů	22
1.3.1 Tři pilíře – klasický přístup	22
1.3.2 Pět pilířů – Světová banka	24
1.3.3 Tři vrstvy – OECD	25
2 Penzijní systém v České republice	27
2.1 Krátce politicky... ..	34
2.2 Malá penzijní reforma	36
2.3 Velká penzijní reforma	37
2.4 Analýza penzijní reformy	40
2.4.1 Penzijní věk	42

2.4.2	Druhý pilíř, jeho zavedení a zrušení	47
2.4.3	Fondové systémy	48
2.4.4	Doba pojištění (srovnání z OECD).....	49
2.4.5	Čistá míra náhrady a míra ohrožení chudobou	50
2.5	Návrh nové penzijní reformy	51
	Závěr	54
	Seznam použitých zdrojů	55
	Seznam tabulek	60
	Seznam obrázků.....	61
	Seznam příloh.....	62
	Přílohy	
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

V rozvinutých zemích světa lze v posledních letech sledovat tendenci, kdy se v určitém stupni rozvoje společnosti kolektiv více zaměřuje člověka jako takového. Od počátku průmyslové revoluce až do pokročilé fáze 20. století se navzdory rozvoji pracovního prostředí, jeho podmínek a hygieny na pracovníka pohlíželo často jako na nástroj. Ačkoliv je člověk stále hlavní hybnou silou výroby a ekonomiky jako takové, nejen západní státy se snaží o zvýšení kvality jeho života během i po skončení jeho účasti v pracovním procesu. Penzijní systém – nejprve nástroj zamezení chudoby, posléze jako způsob udržení jisté životní úrovně – prošel od svého vzniku evolucí, která reflektuje vývoj společnosti jako takové.

Penzijní systémy a jejich reformování se stávají velmi diskutovaným tématem, jež má být řešeno nyní, nikoliv odkládáno jako břímě budoucím vládám a generacím, na které se často spoléhalo jako na deus ex machina více či méně predikovaných problémů systému dané doby. Na zaopatření důstojného stáří penzijní systémy stále méně a méně pohlíží jako na cosi nadstandardního. Ponechává se stále méně prostoru náhodě, kdy starší systémy spoléhaly na individuální připravenost zaměstnance, na jeho zdraví a práce schopnost i dlouho po produktivním věku.

Problematika penzí je téma, které velké množství mladých lidí nyní přehlíží jako něco, co se jich ještě dlouhou dobu nebude osobně dotýkat. V České republice je v dnešní době reforma současného penzijního systému nutností, kterou již není možno dále odkládat. Potřeba zajistit se finančně se pro občany stává tématem k řešení, mnohdy vzbuzuje obavy a následkem toho bývá často zmiňovanou náležitostí předvolebních kampaní současných politických stran. Ty si navzdory jisté míře populismu více uvědomují, že navyšování starobního důchodu v rámci jednotek stokorun není řešením situace, v níž se penzijní systém nachází, a sílí hlasy po komplexnějším zásahu do systému a kvalitnější dlouhodobou vizi.

Cílem této práce je zhodnocení českého penzijního systému s ohledem na reformu z počátku druhé dekády tohoto století. Cíl práce byl rozčleněn do dílčích kroků:

- zpracování teoretických východisek,
- analýza penzijní reformy,
- zhodnocení penzijní reformy.

Na základě dostupných dat a aktuální situace bude odhadován možný budoucí vývoj penzijního systému jako takového.

V rámci vypracování této práce bude provedena literární rešerše převážně teoretické části práce. Bude použita komparativní analýza dat získaných z Českého statistického úřadu a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, která budou využita například ke srovnání penzijního systému České republiky s dalšími vybranými státy. V závěru pak bude využita syntéza pro ucelení jednotlivých částí.

1 Penzijní systémy

Penzijní systém zajišťuje finanční zabezpečení ve stáří u občanů, kteří se vzhledem ke svému pokročilému věku nebo zdravotnímu stavu špatně uplatňují na trhu práce. Běžně je definován smlouvou s příslušnou finanční institucí nebo zákony v dané zemi, ve kterých jsou blíže stanoveny podmínky, za nichž jsou hrazeny příspěvky, vypláceny dávky nebo uplatňována penalizační opatření. (Schwarz, 2006) Příspěvkem je chápána pravidelná platba, kterou účastník hradí státu nebo jiné penzijní společnosti, u níž smlouvu uzavřel. Dávkou je chápána částka, jež je státem nebo penzijní společností vyplácena účastníkovi penzijního systému. Ve smlouvě nebo zákonech daného státu je také popsána penalizace a podmínky jejího uplatňování, nejčastěji penalizace za předčasný odchod do důchodu. (Krebs, 2015)

1.1 Typy penzijních systémů

V současné době jsou ve světě rozlišovány mnohé typy penzijních systémů, které vznikaly postupným historickým vývojem sociální politiky v různých zemích (Vostatek, 2016).

Penzijní systémy je možné členit na základě různých kritérií. Mezi tato kritéria patří způsob konstrukce penzijního systému, možnost volby účasti, tedy zda je penzijní systém či jeho část povinná či dobrovolná, a v neposlední řadě způsob financování či penzijní plán (Loužek, 2014). Penzijní plány jsou děleny na příspěvkově či dávkově definované, veřejné či soukromé, zaměstnanecké či osobní (Cipra, 2012).

1.1.1 Konstrukční modely penzijních systémů

V rámci konstrukčních modelů penzijních systémů je možné definovat dva základní typy penzijních systémů, a to Bismarckův pojistný penzijní systém, poprvé zavedený německým říšským kancléřem Otto von Bismarckem v roce 1889, a Beveridgeův model jednotného důchodu, popsáný Williamem Beveridgem v roce 1942. (Loužek, 2014)

Bismarckův model sociálního zabezpečení byl původně zaveden jako typ invalidního důchodu, jako druh určité pracovní neschopnosti způsobené stářím. Celý koncept byl založen na myšlence udržení příjmů ve stáří, a tedy i udržení životní úrovně pojištěného. Původně zamýšlený způsob financování měl být vyčleněn ze státního rozpočtu, z důvodů nedostatečných finančních prostředků bylo nutné dojít k jistým kompromisům a výše

starobního důchodu byla následně odvozena od výše zaplacených příspěvků. Došlo k zavedení pojistného, které se stalo základem Bismarckova modelu. Nárok na přiznání starobního důchodu byl stanoven na 70 let věku a vznikal až po 30 letech pojištění, po 30 letech hrazení pravidelně odváděných plateb. (Kaše, 2021)

Výpočet vyplácené dávky je u zmiňovaného modelu přímo závislý na výši uhrazeného pojistného, které je definováno procentem odvozeným od doby pojištění a z průměrného výdělku za delší časový úsek (v řádu několika desítek let, někdy i za celý produktivní život pojištěného). Parametry tohoto výpočtu jsou pak každoročně přizpůsobovány nastalým změnám, jako je například růst výše mezd či inflace v daném státu. V závislosti na růstu mezd či inflace se pak mění maximum vyměřovacího základu pojistného i výpočtu starobního důchodu. Starobní důchody, které jsou již vypláceny, jsou každý rok přepočítávány nebo upraveny procentem, jež vyjadřuje růst mezd, inflace či jejich kombinace, aby nedocházelo k nerovnosti mezi důchody přiznávanými nově a důchody vyplácenými dle původního vyměřovacího základu. Tím je zachována homogenita systému. (Krebs, 2015)

Naproti tomu Beveridgeův model sociálního zabezpečení byl založen na myšlence ochrany před chudobou za pomoci rovných důchodů pro všechny občany, kteří dosáhli důchodového věku. Tento systém je financován z daní a jedná se o systém rovnoměrných dávek. Dávky byly vypláceny „...v jednotné výši na úrovni existenčního minima ve výši 15 až 20 % z průměrné celostátní mzdy, ...“ (Kaše, 2021, str. 20). Což mělo zajistit, že občané, kteří dosáhli důchodového věku a neměli nadále vhodné pracovní příležitosti, budou zajištěni před chudobou. Nejednalo se ale o kompenzaci příjmů, které pobírali v produktivním věku, pouze o zajištění existenčního minima, které by ale v ideálním případě bylo doplněno o další formy finančního zajištění ve stáří, jako jsou různé formy životního nebo zaměstnaneckého pojištění.

„Jeho model národního pojištění, který se v plném rozsahu uplatnil až po druhé světové válce (viz tzv. Beveridgeova zpráva z roku 1942), znamenal velmi radikální změnu v britském důchodovém systému...“ (Cipra, 2012, str. 11). Během války mnoho občanů pracovalo ve válečném průmyslu bez nároku na finanční odměnu. To znamenalo, že nebylo z čeho odvádět daně ani sociální pojištění, tudíž nevznikal nárok na sociální zabezpečení za válečné období. Beveridgeův model tento problém řešil právě výše zmíněnými jednotnými dávkami, které byly plošně poskytovány všem občanům s nárokem na starobní důchod.

Vzhledem k vývoji sociálních systémů a změnám v organizaci společnosti jako takové dnes nelze soudobé penzijní systémy v různých státech diferencovat na model dle Bismarcka či Beveridge. Státy si často systémy průběžně modifikovaly dle svých specifických potřeb. Míru příklonu k jedné či druhé variantě lze sice stále nacházet, ale není možno paušálně klasifikovat systémy na jeden či druhý konstrukční typ. Tyto hybridní typy, čerpající z obou historických modelů, označujeme jako tzv. dvousložkové systémy. (Kaše, 2021)

Příkladem zmiňovaného systému je kupříkladu tzv. švédský model sociálního zabezpečení (také znám jako skandinávský model). Motivem jeho vzniku je snaha o modernizaci metod výpočtu věku odchodu do důchodu, které reflektovaly v současnosti přežití principy (mj. práci do pokročilého věku, spoleh na pečovatelskou funkci rodiny) a o zapojení seniorů zpět na pracovní trh. „Důchodový věk by měl být vlastní volbou zaměstnance.“ (Slapnička, 2018) Benefitem tohoto modelu je vyšší míra naspořených prostředků v době odchodu do penze.

Existují modely, kde je původní koncept stále možné sledovat, například tzv. pojistný systém se stanoveným minimem. V jeho rámci je minimální důchod získán poté, co pojistěnc odpracoval alespoň nejnižší zákonem stanovenou dobu, během níž bylo pojistné hrazeno. Po splnění této základní podmínky vyplácený důchod již dále nereflektoval výši hrazeného pojistného. Sociálně vstřícným aspektem této varianty je teoretické průměrné snížení věku nutného pro přiznání starobního důchodu. V čistě Bismarckově modelu se věk pro přiznání důchodu prakticky rovnal tehdejšímu věku dožití. Pro srovnání: „Kdybychom toto pravidlo uplatňovali v roce 2018 v České republice, pak věk odchodu do důchodu by byl u mužů 76,1 let a u žen 81,9 let.“ (Kaše, 2021, str. 19). Oproti své historické předloze tento model také: „...umožňuje zvyšovat vyplácené důchody procentní sazbou a současně nejméně o určenou minimální částku“. (Krebs, 2012, str. 208)

1.1.2 Povinné a dobrovolné penzijní plány

Z hlediska volby účasti můžeme penzijní plány dělit na penzijní plán povinný (mandatorní) a penzijní plán dobrovolný (fakultativní). Mandatorní penzijní systém je povinný pro předem určenou skupinu. Tyto systémy najdeme ve veřejném, zaměstnaneckém i osobním sektoru. (Kaše, 2021)

Ve veřejném sektoru lze hovořit o systémech, které jsou zpravidla veřejné, tj. řízené a spravované centrální nebo regionální vládou, například důchodové pojištění v ČR. V zaměstnaneckém sektoru se jedná o systémy vázané na uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V osobním sektoru existuje možnost volby mezi hned několika penzijními systémy takového druhu s placenými povinnými příspěvky. (Cipra, 2012)

Fakultativní penzijní systém, tedy systém dobrovolný, se může běžně vyskytovat v zaměstnaneckém nebo osobním sektoru. Příkladem osobního dobrovolného penzijního plánu je doplňkové penzijní spoření v ČR. Není příliš běžné, že by se dobrovolný penzijní systém vyskytoval na bázi veřejných systémů. (Cipra, 2012)

Nicméně lze nalézt v současné praxi i takovéto penzijní systémy, například v Portugalsku. (OECD, 2019)

1.1.3 Průběžné a fondové penzijní plány

Z hlediska financování lze penzijní plány rozdělit na dva základní: PAYG (Pay As You Go, systém průběžného financování), a FF (Fully Founded, systém fondového typu financování). Tyto modely rozlišujeme dle způsobu, kterým jsou financovány, a dle způsobu následného přerozdělení získaných finančních zdrojů. (Kaše, 2021)

PAYG systém je často označován jako mezigenerační model, a to především z toho důvodu, že finanční prostředky, které jsou odvedeny jako příspěvky generací občanů v produktivním věku, jsou následně přerozdělovány a vypláceny občanům pobírajícím starobní důchod. V tomto typu systému není počítáno s finanční rezervou, a je tedy závislý na počtu lidí, kteří příspěvek odvádí. (Krebs, 2015)

S tím úzce souvisí i značná senzitivita systému na demografický vývoj nebo nezaměstnanost v daném státu. Ideální stav takového typu systému nastává ve chvíli, kdy počet lidí v produktivním věku výrazně převyšuje počet lidí pobírajících důchod. V takovém případě se pak výše odváděných příspěvků rovná nebo převyšuje výši vyplácených důchodů. V opačném případě se samozřejmě vytváří schodek, který je nutno průběžně doplňovat ze státního rozpočtu. (Kaše, 2021)

Systém PAYG je určen následujícími vztahy:

$$s * w * N = p * D \quad (1)$$

s...příspěvková sazba

w...průměrná mzda

N...počet pracujících

p...průměrná penze

D...počet penzistů

(Loužek, 2014)

FF model je typ penzijního systému, ve kterém jsou příspěvky postupně připisovány a uchovávány na oddělených penzijních účtech, jež jsou vedeny pro každého pojištěného zvlášť, nebo v penzijních podílových fondech, kde jsou dále zhodnocovány prostřednictvím kapitálového trhu jako individuální úspory pojištěnce nebo formou kolektivního investování. Tento typ penzijního systému je obecně označován jako soukromě spravovaný penzijní systém i přesto, že je státem značně regulován a může být i podporován. Může být jak povinného, tak dobrovolného charakteru. (Cipra, 2012)

Na rozdíl od předchozího modelu je tento systém značně odolný vůči demografickému vývoji v daném státě. Při nedostatečných úsporách ve fondovém modelu může docházet k čerpání dávek, které mohou pokrýt minimální výši nebo mohou být vázány účelově (bydlení, živobytí aj.) (Kaše, 2021).

Oba modely mají svá rizika, na která je více či méně upozorňováno. Jejich výhody a nevýhody jsou uvedeny v tabulce č.1.

Tabulka 1: Výhody a nevýhody PAYG a soukromých fondových systémů

	Průběžné systémy	Soukromé fondové systémy
<i>Makroekonomická rizika</i>		
Šoky ve výstupu	nižší příjmy, ale účinky na jednotlivce mohou být zmírňovány	možné efekty na financování, které nemohou být zmírňovány
Nezaměstnanost	nižší příjmy, ale účinky na jednotlivce mohou být zmírňovány	žádný účinek na financování, ale postižení jednotlivci přijímají nižší budoucí výnosy
Nízký růst mezd	nižší příjmy, ale účinky na jednotlivce mohou být zmírňovány	žádný účinek na financování a běžnou úroveň příspěvků

Finanční krize (deprese, hyperinflace)	možné nižší příjmy, ale účinky na jednotlivce mohou být zmírňovány	omezená nebo dokonce zrušená akumulovaná zásoba
Nízké míry výnosu	žádné přímé účinky na financování a výnosy	žádné účinky na financování, ale nižší výnosy
<i>Demografická rizika</i>		
Vysoký poměr závislosti	zhoršující se finance	žádný přímý účinek na financování a výnosy
Menší pracovní síla	vyšší mzdy a budoucí výnosy	nižší příjmy a budoucí výnosy
<i>Politická rizika</i>		
Změna kontraktů	relativně snadná	obtížná
Citlivost na fiskální situaci	vysoká	nízká

Zdroj: Loužek (2014)

1.1.4 Příspěvkově a dávkově definované plány

Dávkově definované penzijní systémy, z anglického defined benefit pension scheme (DB), jsou penzijní systémy, u kterých je výše dávky předem stanovená a výše příspěvků je získána v závislosti na výši nákladů. Vyměření výše dávek je značně komplikované a existují různé přístupy k tomuto výpočtu. (Cipra, 2012)

Mezi základní způsoby vyměření dávky lze zařadit:

- plošnou penzi, která poskytuje všem pojištěným stejnou dávku,
- penzi vyměřovanou plošně, kde je určená neměnná částka vynásobena počtem odpracovaných let,
- penzi vyměřovanou vzhledem k platu v posledním pracovním roce, kde je počet odpracovaných let násoben výší platu v posledním odpracovaném roce a přírůstkovým faktorem,
- penzi vyměřovanou vzhledem k průměrnému platu během pracovního života, kde je dávka vyměřena pomocí indexovaného platového průměru během produktivního života, který je násoben počtem odpracovaných let a přírůstkovým indexem.

U dávkově definovaných penzijních systémů se vyskytuje průběžný i fondový model financování (Cipra, 2012).

Příspěvkově definované penzijní systémy, z anglického defined contribution pension scheme (DC), jsou penzijní systémy, kde je stanovena výše účastníkem hrazeného

příspěvku, ale výše vyplácené dávky je pohyblivá. Tento typ penzijních systémů je zpravidla financován fondově, takže výše vyplácené dávky je, krom výše nakumulovaných příspěvků, závislá i na velikosti výnosu z investování vložených prostředků. Je možné zde pozorovat jisté podobné znaky se spořením. Investiční výnosy jsou připisovány na individuální účty účastníků. Výše dávek je pak určena následujícím vztahem (Krebs, 2015):

$$\frac{\text{celková výše naspořené částky (včetně zhodnocení)}}{\text{počet let očekávané doby života ve věku odchodu do důchodu}} * 12 \quad (2)$$

(Krebs, 2015).

Dle typu zvoleného rizikového profilu, tedy přístupu při nakládání s vloženými prostředky (silně konzervativní, s umírněnou averzí vůči riziku, rizikový), si může účastník zvolit investiční strategii. Investiční riziko ale zůstává na účastníkovi, proto není výše dávky předem stanovená. Výši dávky samozřejmě ovlivňují i další ekonomické či demografické parametry. (Cipra, 2012)

Dále lze popsat i další typy penzijních systémů, které je možné klasifikovat do této kategorie. Hybridní dávkově definovaný penzijní systém je dávkově definovaný penzijní systém, kde se výše dávek mění s mírou zisku připisovaného kapitálu z odvedených příspěvků. Smíšený DB penzijní systém, který je kombinací dávkově a příspěvkově definovaného penzijního systému. Nechráněný penzijní systém je zase obvykle příspěvkově definovaný penzijní systém, kde není možné zaručit ani potenciální výnosy ani výši dávky. (Cipra, 2012)

1.1.5 Veřejné a soukromé penzijní plány

Dle instituce, která se zabývá administrací penzijního systému, jsou penzijní systémy děleny na veřejné a soukromé. Veřejné penzijní systémy jsou běžně zaintegrovány v programu sociálního zabezpečení příslušného státu nebo jeho regionu a jsou spravovány centrální vládou tohoto celku. Nejčastějším způsobem financování veřejného penzijního systému je financování průběžné. Financování fondové není příliš běžné u toho typu penzijního systému, ale v některých státech je tato metoda využívána alespoň částečně. (Kaše, 2021)

Soukromý penzijní systém není spravován vládou, ale jinou institucí. Takovou institucí může být například zaměstnavatel, soukromý penzijní fond nebo jiná součást soukromého sektoru. Soukromé penzijní systémy mohou sloužit jako doplněk veřejného penzijního

systemu nebo jej kompletně nahradit, díky odolnosti vůči dalším vlivům, např. inflaci. (Kaše, 2021) Často jsou však částečně dotovány státem, alespoň formou státního příspěvku. Účastníci soukromých penzijních systémů bývají zpravidla současně účastníci veřejného penzijního systému, například zaměstnanci. (Cipra, 2012)

1.1.6 Zaměstnanecké a osobní penzijní plány

Dle způsobu vstupu do penzijního plánu můžeme rozdělit systémy na zaměstnanecký a osobní penzijní plán. U zaměstnaneckého penzijního systému bývá vstup do něj podmíněn pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V takovémto plánu jsou definovány role účastníka plánu, což je v tomto případě zaměstnanec, a role zřizovatele penzijního plánu, v tomto případě zaměstnavatel, profesní sdružení nebo asociace zaměstnavatelů. Zaměstnavatel pak kromě role zřizovatele plánu zastává i roli sponzora penzijního plánu. Správou tohoto typu penzijního systému v některých případech bývá právě zřizovatel, ale běžnější je svěřit správu systému nezávislému administrátorovi. Takovým administrátorem může být například penzijní fond, životní pojišťovna a jiné. Zaměstnavatel bývá i v případě nezávislé správy penzijního systému povinován alespoň dozorem nad tímto systémem. Osobní penzijní systém není podmíněn pracovní smlouvou jako předchozí systém. Správou a zřízením osobních penzijních systémů jsou pověřeny penzijní fondy nebo jiné finanční instituce, které se angažují v problematice penzijních systémů, jako je životní pojišťovna nebo penzijní společnost. Účastníci takového penzijního plánu si bez zásahu zaměstnavatele sami vybírají penzijní systém a instituci, která ho zřizuje. Zaměstnavatel pak může za určitých podmínek, do takového systému přispívat. Podle smlouvy stanovených podmínek pak účastníci kupují dávky vybraného penzijního plánu. Osobní penzijní systémy mohou mít do jisté míry omezené členství. (Cipra, 2012)

1.2 Penzijní sociální modely a jejich využití ve světě

V současné době rozlišujeme ve světě různé sociální penzijní modely, které se postupně tvořily s historickým vývojem sociální politiky v daných zemích. Konkrétně liberální, konzervativní, sociálně-demokratický a neoliberální sociální model. Tyto systémy rozlišujeme na základě jejich univerzality, selektivity a jejich dobrovolnosti, resp. povinnosti účastnit se daného modelu. (Vostatek, 2016)

1.2.1 Liberální model

Z hlediska historického vývoje a působících vlivů rozlišujeme penzijní liberální modely klasické a moderní.

Klasický liberální penzijní model je založen na myšlence zachování co největší svobody jednotlivce, proto se nesoustřeďuje na podporu a správu veřejných starobních důchodů, ale soustředí se na podporu dobrovolného soukromého zabezpečení. Jen zřídka lze sledovat využití věcné nebo peněžité dávky, většinou v mimořádných situacích selhání systému. Účastník takového penzijního modelu se tedy sám rozhoduje, jakým způsobem se chce zaopatřit na stáří, podle svých zájmů a individuálních potřeb. Do tohoto modelu lze zahrnout i variantu, že se o dotyčného postará jeho vlastní rodina. (Kaše, 2021)

Moderní liberální penzijní model je benevolentnější v otázce veřejných dávek a již tuto myšlenku zcela nezavrhuje. Tyto dávky pak můžeme rozdělit do dvou kategorií: testovaný důchod nebo univerzální důchod. První kategorie, testované dávky, je bližší klasickému liberálnímu modelu. Tyto dávky jsou poskytovány lidem v důchodovém věku jako dávky sociální pomoci, kde je zohledněna i výše dalších příjmů nebo množství majetku. Historicky je tento typ dávek v tomto modelu starší než dávky univerzální. Obě tyto dávky jsou financovány ze státního rozpočtu, a to bez nutnosti hradit v produktivním věku příspěvky. Tyto typy dávek jsou alternativou solidárních penzí, jež je možné popsat jako bezpříspěvkové penze, které jsou také financovány státem a nejsou nijak závislé na výši příjmů za produktivní věk účastníka nebo uhrazeném příspěvku. (Vostatek, 2016)

Testované penzijní dávky byly v průběhu historického sociálního vývoje uplatněny například v Dánsku, Austrálii, Velké Británii, na Novém Zélandu nebo v Irsku. Ve Velké Británii a Irsku byl věk uplatnění nároku na starobní důchod po roce 1908 stanoven na 70 let, v Austrálii pouze na 65 let. V základním stavu se tento model technicky nezachoval, alespoň ne v čistě původní formě. V Austrálii je zahrnut do systému jako jeden z pilířů, nestojí však samostatně. (Vostatek, 2016)

Druhá kategorie moderního liberálního penzijního modelu se věnuje univerzálním dávkám pro všechny občany bez rozdílu. Za nejznámější univerzální dávkový systém je považován Beveridgeův model z Velké Británie, který již byl popsán v textu výše. (Krebs, 2015) Tento typ však stále obsahuje určitou formu sociálního pojištění, i když ve značně omezené formě. Nejjasnějším a nezvratným modelem univerzálních dávek je tzv. „Super“ z Nového Zélandu, který zajišťuje poskytování univerzálních dávek všem

občanům, bez nutnosti hradit příspěvky, a je tedy financován státním rozpočtem. Mezi Beveridgeovým modelem ovlivněné země můžeme řadit Austrálii, Nový Zéland, Kanadu, Spojené státy, Irsko, Velkou Británii, Švýcarsko i Dánsko. Moderní liberální penzijní model je v současnosti z velké míry upraven a ovlivněn ostatními pilíři v jednotlivých zemích, ale jeho význam by neměl být opomíjen. (Kaše, 2021)

Liberální model je využíván v současné době například v Austrálii, kde je využíváno testovaných penzí a je zde označován jako věková penze (Age Pension). Věková hranice byla v Austrálii naposledy upravena v roce 2021 a byla určena na věk 66 let, pro účastníky, kteří se narodili mezi 1. červencem 1955 a 31. prosincem 1956; a 67 let, pro účastníky narozené po 1. lednu 1957. K věkové penzi získávají občané i tzv. penzijní příplatek (Pension Supplement) a příplatek na čistou energii (Clean Energy Supplement). Vostatek (2016) uvádí výši celkového důchodu, tedy všech tří složek, který mohli účastníci získat po roce 2015 ve výši 867 \$. Částka, kterou mohou účastníci v současné době získat je uvedena v tabulce č.2. (Services Australia, 2022)

Tabulka 2: Tabulka standardních sazeb věkové penze (Normal Rates of Age Pension)

Sazby počítané za 2 týdny	Jednotlivě	Pár (manželé) jednotlivě	Pár (manželé) dohromady	Pár rozdělený díky špatnému zdravotnímu stavu
Celkem	\$987.60	\$744.40	\$1488.80	\$987.60
Maximální příspěvek k důchodu	\$72.70	\$54.80	\$109.60	\$72.70
Maximální základní sazba	\$900.80	\$679.00	\$1358	\$900.80
Příspěvek na energie	\$14.10	\$10.60	\$21.20	\$14.10

Zdroj: Australia.cz (2022)

V Austrálii je možné pozorovat téměř 14% nárůst výše dávek za uplynulých sedm let, což je samozřejmě možné z velké části připsat rostoucí inflaci, která se meziročně pohybovala od hladiny 0,89 % do 2,82 %, ale i jiným faktorům, jako je ekonomický vývoj země nebo růst mezd za uplynulá léta. (Services Australia, 2022)

Dalším příkladem uplatnění liberálního penzijního modelu ve světě je Irsko. V Irsku byl nastaven systém testovaných starobních penzí, který byl postupem času upraven. Byla

uzákoněna i příspěvková státní penze, tedy univerzální starobní penzi. Na tyto univerzální dávky vznikal nárok určený hranicí 66 let. Podmínkou nutnou pro získání těchto univerzálních dávek byla doba alespoň 10 let, po kterou museli účastníci hradit příspěvky sociálního pojištění. Tyto univerzální dávky jsou vypláceny z fondu sociálního pojištění. (Vostatek, 2016)

Posledním příkladem je Nový Zéland, kde byly testované dávky poprvé uzákoněny v roce 1898. Věk odchodu do důchodu byl v té době stanoven na 65 let. V roce 1939 byla výše testovaných dávek navýšena a věková hranice odchodu do penze byla snížena na 60 let. V roce 1940 byla přidána složka univerzálních dávek s věkovou hranicí od 65 let, tyto univerzální dávky měly být postupně navyšovány až na úroveň dávek testovaných. V roce 1977 pak bylo od tohoto dvousložkového systému upuštěno a byly zavedeny univerzální dávky s věkovou hranicí 60 let. Tyto univerzální dávky byly zachovány následujících 30 let, během kterých byla věková hranice odchodu do penze navýšena na 65 let. Testované i univerzální dávky jsou, jak je u liberálních modelů běžné, financovány ze státního rozpočtu. (Overbye, 1996)

1.2.2 Konzervativní model

Konzervativní penzijní model udává výši příspěvku jako procento z příjmu účastníka. Rozlišujeme zde povinné a selektivní důchodové zabezpečení, podle zájmových skupin. Penze je složena ze základní a procentní složky. Délka nutnosti pojištění pro splnění podmínek nároku na tento typ penze je v rozmezí od 5 do 40 let, podle dané země a podmínek stanovených ve smlouvě nebo zákony platnými v dané zemi. (Kaše, 2021)

Základní myšlenkou konzervativních penzijních modelů je vhodné ohodnocení výkonů a ekvivalence v konkrétních společenských vrstvách. Jedním z takovýchto konceptů je služební penze, která vznikla s potřebou zabezpečit státní úředníky ve stáří. Celý tento koncept vznikl jako politicky motivovaná snaha o zaopatření státních úředníků, kteří nebyli dostatečně hmotně zajištěni a na rozdíl od předešlých let, kdy tyto pozice zastávala šlechta, neměli výnosy plynoucí z držby panství. Původně měla služební penze spíše formu daru, kdy „zeměpán“ odměňoval zaměstnance za věrné služby. Tato forma ale nebyla příliš stabilní, „Pokud zeměpán zemřel, právo na tento dar z milosti zaniklo – a o penzi se muselo žádat znovu.“ (Vostatek, 2016, str. 15). V roce 1781 byl vyhlášen první právní nárok na penzi pro státní zaměstnance na území dnešní České republiky, tzv. pensijní normál.

Modernější varianta takového modelu je v dnešní době uplatňována například v Německu, kde je rozlišována služební penze a starobní důchod. Nejznatelnější rozdíl mezi těmito formami vyplácení dávek je výpočet jejich výše. V případě služební penze je ve vzorci využit koeficient 1,79375 %, který je vyšší než koeficient používaný pro výpočet výše starobního důchodu (1,5 %). Zároveň je ve vzorci využita výše posledního důchodu před penzí, který je v tomto typu odměňování zaměstnanců zpravidla nejvyšším dosaženým důchodem, jelikož se důchod postupně navyšuje s odslouženými léty. Výpočet: $1,79375 \% * \text{Počet let služby} * \text{Poslední výdělek}$. (Vostatek, 2016)

Dalším takovým konceptem jsou zaměstnanecké penze, které se nejvíce rozšířily po druhé světové válce. Výpočet probíhá obdobně jako u služební penze, je zde využita výše poslední vyplácené mzdy, počet let strávených v daném zaměstnání a je použit koeficient, který je stanoven podle roku zaměstnání. Pro uplatnění nároku na výplatu dávek je nutné obvykle odpracovat dobu stanovenou uzavřenou smlouvou. V moderní verzi tohoto systému jsou nároky zaměstnance na výplatu dávek zachovány, ale není možné je převádět k jinému zaměstnavateli a finální dávky nejsou valorizovány. Celý tento koncept spadá do kategorie dávkově definovaných systémů, protože výše důchodu je určena podle výše zmíněného vzorce, nikoli na základě uhrazených příspěvků. V tomto typu systémů ručí za výplatu dávek zaměstnavatel. (Steffen, 1999)

Jak uvádí Vostatek (2016), v Nizozemsku dosahovala míra účasti zaměstnanců v tomto typu penzijních systémů více než 90 % zaměstnanců na základě kolektivních smluv – tento systém je díky tomu označován jako kvazipovinný.

Prvním uvedeným konzervativním penzijním modelem je Bismarckův model segmentovaného sociálního penzijního pojištění, i když nebyl uveden do chodu přesně podle Bismarckových představ.

V USA byl roku 1935 zaveden zákon o sociálním zabezpečení v důsledku hospodářské krize. Nejdůležitější jeho přínos představovaly veřejné starobní důchody, které byly povinné a fungovaly jako prostředek k zamezení chudoby. Dávky jsou v tomto systému vypláceny jako právní nárok po uhrazení potřebných příspěvků, a to alespoň ve výši existenčního minima. Jedná se tedy o testované dávky. (Vostatek, 2016)

1.2.3 Sociálně-demokratický model

Sociálně-demokratický model, někdy též nazýván jako univerzální model, je penzijním modelem, který v první řadě využíval univerzálních dávek jako prvního pilíře. Sociálně-demokratický model využíval univerzálních dávek. Výše těchto dávek pak bývá vyšší ve vztahu k průměru celostátních příjmů. (Kaše, 2021)

Moderní sociálně-demokratický model se soustřeďuje na střední třídu. Cílem tohoto modelu je snaha o poskytnutí vyšších dávek, než jsou dávky univerzální. Proto jsou zde zkombinovány univerzální dávky a sociální pojištění hrazené zaměstnavateli. Na rozdíl od konzervativního penzijního modelu je zde však zabudován i pilíř solidární. (Vostatek, 2016)

Ve Švédsku byl nejdříve zavedeny univerzální dávky. Později, když byly dávky znatelně navýšeny, byl uveden do chodu systém průběžného financování a systém doplňkové penze hrazené zaměstnavateli. O 11 let později byl tento systém opět nahrazen univerzálním státními dávkami. Dlouhou dobu fungovala kombinace univerzálních dávek a univerzálního sociálního penzijního pojištění, ale tento systém začal kolabovat v době hospodářské krize a byl později opět nahrazen systémem testovaných dávek. (Vostatek, 2016)

Současný model švédského penzijního systému je rozdělen na tři pilíře, a to na veřejné penze, zaměstnanecké penze a penze osobní. První pilíř (veřejné penze) obsahuje příjmovou penzi (NDC), garantovanou penzi (penze testovaná na penzi NDC) a prémiovou penzi (FDC). Druhý pilíř zahrnuje kvazipovinné zaměstnanecké penze. Třetí pilíř tvoří penze osobní. (Kaše, 2021)

Dánsko a Finsko jsou země silně sociálně-demokraticky orientované, ale moderní sociálně-demokratický penzijní systém s univerzálním sociálním pojištěním zde nebyl uveden do praxe. (Vostatek, 2016)

1.2.4 Neoliberální model

Neoliberální model je založen na principu univerzálnosti, ale na rozdíl od předchozích modelů je tato univerzálnost založená na bázi dobrovolnosti. Účast veřejného sektoru se věnuje pouze solidárním penzím. Podle tohoto modelu představují penze osobní nárok všech občanů (každého zvlášť), a jsou tedy odmítány příspěvky hrazené zaměstnavateli.

Asi nejznámějším příkladem neoliberálního modelu je chilská penzijní reforma. (Kaše, 2021)

Chilský neoliberální model byl původně koncipován jako dvoupilířový systém, jeho dvě části byly soukromé penzijní pojištění a univerzální nebo testované dávky, tzv. solidární pilíř. Tento systém byl převzat a upraven světovou bankou a po úpravách obsahuje 3 pilíře. (Kaše, 2021)

Tyto pilíře jsou:

1. pilíř, tzv. sociální penze (běžně univerzální nebo testovaná penze),
2. pilíř, povinná soukromá penze nebo spoření,
3. pilíř, dobrovolné soukromé penze.

Chilský penzijní model nepracuje s příspěvky hrazenými zaměstnavatelem, předchozí systém byl nahrazen systémem soukromého penzijního pojištění, jež je pod kontrolou a regulací státu. Účast v novém systému byla povinná pouze pro ty, kteří se nově připojili na trh práce. Pro stávající pracující občany, kteří již byli součástí trhu práce, byly nastaveny úlevy a výhody při přechodu na nový systém. Tento nový systém je založen na myšlence, jež popisuje penze jako osobní nároky zaměstnanců, proto nejsou přijímány příspěvky hrazené zaměstnavateli. Došlo ke zvýšení hrubých mezd při zachování výše mezd čistých. Zaměstnanci si tedy platí 10 % ze mzdy jako příspěvky na starobní důchod, k nimž si mohou platit dalších až 10 % dobrovolně. Tyto příspěvky a další jsou finančními zdroji penzijních fondů, které jsou dále investovány ve schválených finančních aktivech. Následně záleží na volbě klienta, jenž volí způsob vyplácení penze, a to z nákupu starobního důchodu u životní pojišťovny, pravidelného vybírání finančních prostředků z penzijního fondu, kde má každý klient soukromý účet, anebo z kombinace výše zmíněných variant. Dále docházelo k dalším úpravám a přídavkům k již zavedenému systému. (Vostatek, 2016)

Polsko se snažilo o diverzifikaci penzijního systému, protože chilský model, podle zastánců této diverzifikační teorie, nereflektuje rizika monopolu v penzijních systémech. Podle nich jde o nahrazení prvního monopolu, tedy veřejné penze a povinné soukromé penzijní zabezpečení, druhým, tedy soukromým penzijním pojištěním regulovaným státem. Zároveň tvrdili, že je náročné zavést tento systém v zemích, v nichž byl dosud používán systém průběžného financování penzí. Tato diverzifikační reforma byla uplatněna v roce 1999, kde bylo tedy riziko rozděleno mezi veřejný penzijní systém a

mezi systém soukromého povinného pilíře. Byl tedy zaveden první pilíř, což byl systém veřejného penzijního systému (NDC) a minimální dávky z NDC, která se pohybovala okolo 25 % průměrné celostátní mzdy. Zároveň byl uzákoněn druhý pilíř, který byl povinný pro občany do 30 let, starším občanům bylo poskytnuto více času na zvážení účasti ve druhém pilíři. V roce 2014 došlo ještě k několika změnám, mezi ty nejvýznamnější patří například fakt, že účast občanů ve druhém pilíři byla minimálně pro nově nastupující zaměstnance dobrovolná. Zároveň byla převzata odpovědnost za výplatu dávek druhého pilíře Sociální pojišťovnou. (Vostatek, 2016)

1.3 Přístupy ke klasifikaci penzijních systémů

Existují různé způsoby, jak přistupovat ke klasifikaci penzijních systémů. Za základní dva můžeme považovat klasický model, který obsahuje tři pilíře, a systém obsahující pět pilířů, jež využívá například Světová banka. Posledním způsobem, který stojí za zmínku, je dozajista systém, který využívá Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), který využívá tři vrstvy. (Cipra, 2012)

1.3.1 Tři pilíře – klasický přístup

Klasický přístup ke klasifikaci penzijních systémů je označován za třípilířový penzijní systém. Jak je z názvu patrné, jde o systém, který tvoří tři pilíře. Každý pilíř se věnuje jinému typu finančního zabezpečení ve stáří. V prvním pilíři obvykle najdeme veřejný penzijní systém, jenž je řízen a spravován státem a účast v něm je povinná. Obecným významem prvního pilíře je zamezit chudobě občanů v pokročilém věku, kteří již ve svém věku nemají vhodné uplatnění na trhu práce. V druhém pilíři najdeme soukromé povinné spoření, které již není pod kontrolou a dohledem státu. Třetí pilíř je pak tvořen dobrovolným penzijním spořením. (Cipra, 2012) Schéma třípilířového systému je znázorněno na obrázku č.1.

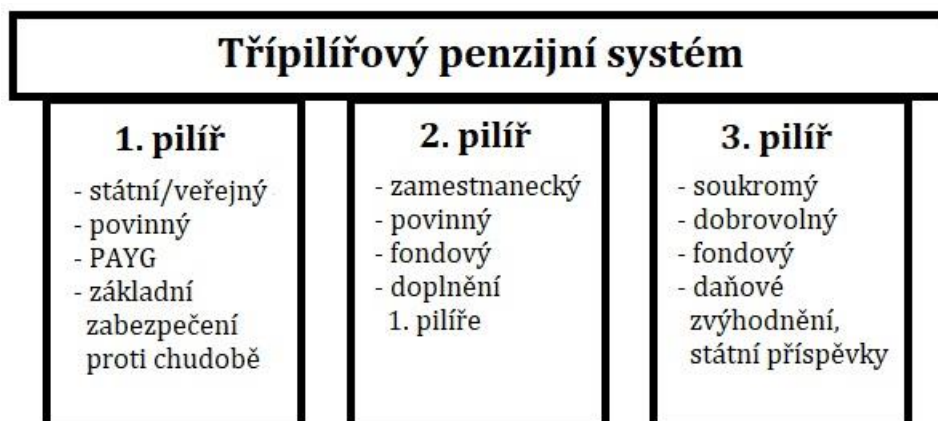
V prvním pilíři se obvykle nalézá státní veřejný penzijní systém, který je spravovaný a kontrolovaný státem. Jeho hlavním smyslem je finanční zabezpečení občanů v důchodovém věku a omezení jejich případné chudoby. Je zpravidla povinného charakteru, což by mělo poskytnout určitou jistotu alespoň minimálního zabezpečení ve stáří. Zároveň můžeme hovořit o systému, který je průběžně financován, dávky jsou současným penzistům vypláceny z finančních prostředků občanů v produktivním věku. (Finance.cz, 2022)

Druhý pilíř je většinou v úzce spojen se zaměstnáním. V zásadě se jedná o systémy, které jsou zřizovány zaměstnavatelem pro zaměstnance a jedná se o systémy hromadného pojištění. Někdy tomuto účelu slouží asociace nebo komory, které spojují určité profese nebo jiné skupiny za výše uvedeným účelem. Tyto systémy jsou zpravidla vázány na uzavření pracovní smlouvy nebo společného ujednání. Nejvýznamnější funkcí druhého pilíře je doplnění pilíře prvního – doplnění ke státním penzijním dávkám. (Cipra, 2012) Systémy, které jsou využívány v druhém pilíři, jsou převážně povinného charakteru více než charakteru dobrovolného. Častěji se vyskytují zaměstnanecké typy penzijních systémů než ty osobní. Nejmarkantnějším rozdílem je to, že systémy druhého pilíře jsou na rozdíl od toho prvního financovány fondově, jsou využívány penzijní fondy, kde jsou vložené prostředky dále zhodnocovány. Do těchto penzijních fondů může vkládat příspěvky zaměstnavatel i zaměstnanec. Někdy je tento pilíř označován jako kapitálový penzijní pilíř, a to právě proto, že jsou vložené prostředky dále zhodnocovány, takže tyto fondy mohou obsahovat velký objem finančních prostředků, a tak působit jako důležitý zdroj investičního kapitálu. (Clark, 2000)

Třetí pilíř tvoří především soukromé penzijní systémy, které zastávají roli doplňku k předchozím dvěma pilířům. Účast občanů v tomto typu penzijních systémů je zcela dobrovolná a je pouze na rozhodnutí příslušného občana, zda se stane součástí tohoto systému či nikoliv. Vstup do tohoto typu penzijních systémů je zajištěn smlouvou mezi pojištěným a poskytovatelem těchto služeb, což je zpravidla životní pojišťovna nebo penzijní fond. Výše příspěvků není na rozdíl od prvního i druhého pilíře závislá na výši příjmů. Příspěvky jsou hrazeny primárně pojištěným, někdy je však soukromé penzijní spoření zvýhodněno státem, a to formou daňového zvýhodnění nebo státními příspěvky. (Batty, 2012)

Obě tato zvýhodnění mají jistá pravidla, která jsou uvedena níže v textu a kterými je nutno se řídit, aby byl příspěvek přiznán nebo aby bylo dosaženo nároku na daňové zvýhodnění.

Obrázek 1: Klasický přístup: tři pilíře důchodového systému



Zdroj: Zpracování vlastní dle Cipry (2022)

1.3.2 Pět pilířů – Světová banka

Mnoho finančních institucí včetně Světové banky rozšířilo původní klasický model o dva další pilíře, o nultý a čtvrtý pilíř. Celý tento systém je značně odlišný a pilíře jsou diferencovány jiným způsobem, než jak je uvedeno v předchozím modelu. (Cipra, 2012) Schéma pětipilířového systému je znázorněno na obrázku č.2.

Nultý pilíř zastává v tomto systému funkci ochrany proti chudobě, podobně jako první pilíř v třípilířovém systému. V tomto konceptu jde však o systém sociální pomoci ve stáří bez nutnosti hradit příspěvky. Financování dávek vyplácených v nultém pilíři je zajištěno státem, a to z daní. (Holzmann a kol., 2008)

V prvním pilíři je vyjádřena snaha o zachování životní úrovně účastníků, i když ne v plné míře. Je koncipován jako zaměstnanecký penzijní systém a uplatňuje se v něm princip zásluhovosti. Bývá obvykle financován průběžně, zpravidla bývá povinného charakteru a příspěvky odváděné do tohoto penzijního systému jsou většinou vyšší. Ústřední myšlenkou tohoto systému je tedy snaha o zachování životní úrovně účastníka v nejlepší možné míře a snaha o snížení rizika nedostatečné přípravy na penzi. (Cipra, 2012)

Druhý pilíř zahrnuje mandatorní příspěvky účastníků penzijního systému, které jsou ale na rozdíl od prvního pilíře ukládány na individuální účty a dále zhodnocovány dle volby účastníka. To zahrnuje možnost výběru způsobu řízení investic, také pak manažerů spravujících uložené prostředky apod. (Wang a kol., 2014) V různých zemích je k tomuto pilíři různě přistupováno. Liší se zejména instituce, která tento pilíř spravuje. Rozdíl je tedy v tom, zda se jedná o soukromý nebo veřejný sektor. V tomto pilíři je zřetelná závislost mezi výší příspěvků, výnosností zvolené investiční strategie a následně

vyplácenými dávkami. S tím ale úzce souvisí i zvýšené riziko, které se odvíjí od zvolené investiční strategie apod. (Holzmann a kol., 2008)

Třetí pilíř již není mandatorního charakteru, jedná se o systém, do kterého účastníci vstupují dobrovolně. Někdy označován za tzv. dobrovolné soukromé penzijní spoření nebo dobrovolné soukromé penzijní pojištění. Forma tohoto pilíře není obecně definována, je určena smlouvou mezi účastníkem a finanční institucí. Může být koncipován formou dávkově definovaného systému, příspěvkově definovaného systému nebo např. formou životní renty. (Cipra, 2014) Jedná se především o doplněk pilířů výše uvedených, Má také svá rizika, ke kterým můžeme řadit např. rizika zvýšených poplatků (transakčních, administrativních). (Wang a kol., 2014)

Čtvrtý pilíř zahrnuje finanční i nefinanční majetek, ale také zdravotní nebo pečovatelskou pomoc ve stáří, ubytovací služby, charitativní pomoc a jiné. Tento pilíř hraje velkou roli ve většině vyspělých zemí. Financování takovýchto služeb a forem pomoci seniorům je velmi náročné a se zvyšujícím se věkem dožití se zvyšuje i částka, kterou je nutné na tyto služby vynaložit z prostředků veřejných financí. (Holzmann a kol., 2008)

Obrázek 2: Pět pilířů důchodového systému

Pětipilířový penzijní systém				
0. pilíř	1. pilíř	2. pilíř	3. pilíř	4. pilíř
<ul style="list-style-type: none"> - bezpříspěvkový - hrazen z daní - ochrana proti chudobě 	<ul style="list-style-type: none"> - povinný - veřejný - snaha o zachování životní úrovně 	<ul style="list-style-type: none"> - povinný - soukromý nebo veřejný - možnosti volby investiční strategie 	<ul style="list-style-type: none"> - dobrovolný - soukromý - doplněk k předchozím pilířům 	<ul style="list-style-type: none"> - zahrnuje finanční i nefinanční majetek - služby

Zdroj: Zpracování vlastní dle Cipry (2022)

1.3.3 Tři vrstvy – OECD

Tato forma členění penzijních systémů pracuje s konceptem nikoliv pilířů, ale vrstev. Jako u předchozích systémů zde nalezneme část mandatorní a část dobrovolnou. Každá vrstva je ještě dále rozdělována na různé typy systémů. Schéma tohoto systému je znázorněno na obrázku č.3. (Yermo, 2002)

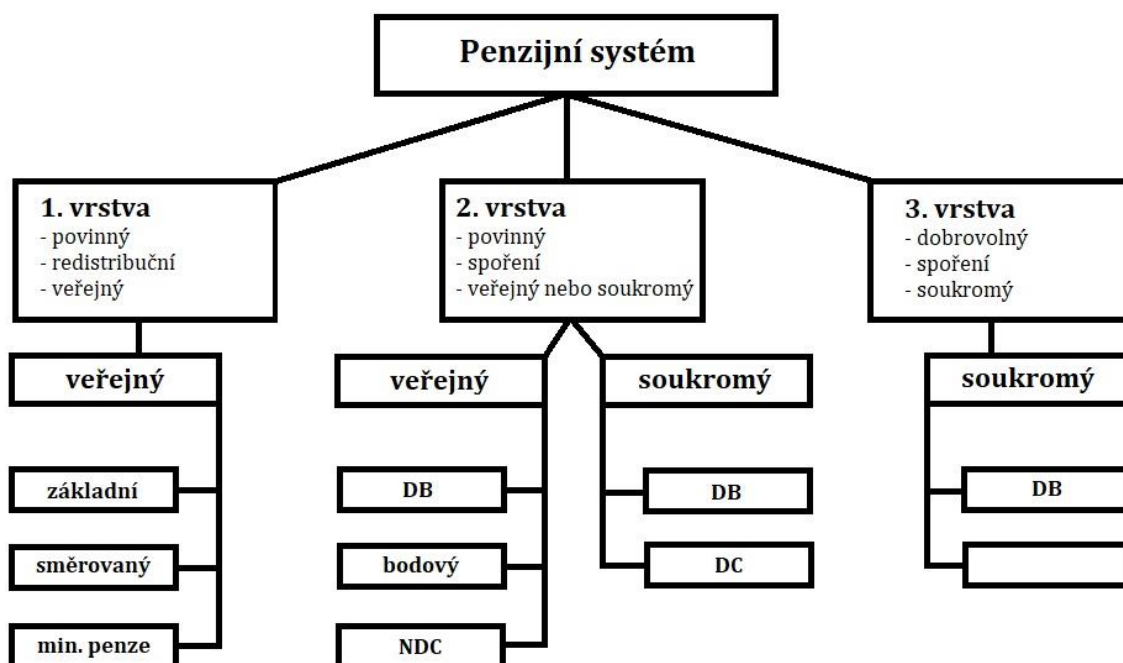
První vrstva je, podobně jako u prvního pilíře třípilířového systému, soustředěna na odvrácení bezprostřední chudoby občanů v důchodovém věku, tedy zabezpečení alespoň minimální životní úrovně. Systémy spadající do první vrstvy jsou standardně povinného

charakteru a jsou spravovány veřejným sektorem. Mezi systémy spadající do této kategorie řadíme Základní penzijní plán, Směřovaný penzijní plán a Minimální penzi. U základního penzijního plánu je situace řešena dvěma způsoby, a to plošnou penzí (každý účastník dostane vyplacenou tutéž výši penze) nebo penzí vyměřovanou plošně (výše penze se odvíjí od počtu odpracovaných let). Směřovaný penzijní plán zohledňuje výši vložených prostředků a podle toho upravuje výši vyplácených dávek. Minimální penze nedovoluje, aby vyplácené dávky klesly pod stanovenou dolní hranici. (Cipra, 2012)

Druhá vrstva je, stejně jako vrstva první, mandatorního charakteru a je soustředěna na zachování životní úrovně účastníků penzijních systémů i ve stáří. Cílem těchto systémů je tedy zachovat životní úroveň, kterou měl účastník během produktivního věku. Mezi systémy využívané v rámci druhé vrstvy obecně patří například dávkově definované penzijní plány, příspěvkově definované penzijní plány, penzijní plán pomyslných účtů nebo tzv. bodový penzijní plán. (Yermo, 2002)

Třetí vrstva popisuje stejné systémy dobrovolného soukromého penzijního pojištění, jak je uvedeno výše u třípilířového i pětibilířového systému.

Obrázek 3: OECD: tři vrstvy důchodového systému (DB = dávkově definovaný, DC = příspěvkově definovaný, NCD = pomyslné účty)



Zdroj: Zpracování vlastní dle Cipry (2022)

2 Penzijní systém v České republice

Nejvýznamnější změnou v českém penzijním systému bylo pravděpodobně přijetí tzv. nového zákona o důchodovém pojištění (zákon č.155/1995 Sb.), protože se díky němu podařilo přiblížit český penzijní systém penzijním systémům vyspělých zemí. Tento zákon uvádí v platnost několik obecných principů a ustanovení, jako například princip solidarity, princip průběžného financování (tedy systém PAYG), účast téměř všech ekonomicky aktivních osob v produktivním věku, mandatorní účast v systému, princip jednotné úpravy nároku na dávky a výpočtu výše dávek, obligatornost dávek a jejich garanci státem, pravidelnost úhrady stanoveného pojistného, vymezení náhradních dob pojištění, poskytnutí soudní ochrany, dvousložkovou konstrukci důchodu složenou ze základní a procentní výměry, rostoucí věkovou hranici odchodu do penze a jiné. (Zákon č.155/1995 Sb.)

Současně fungující penzijní systém v České republice má dvoupilířovou konstrukci. Z hlediska struktury je velmi podobný třípilířovému systému, ale obsahuje pouze první a třetí pilíř. Druhý pilíř byl zaveden pouze na krátkou dobu a následně opět zrušen, což bude popsáno v textu níže.

Do prvního pilíře v České republice spadá státní penzijní systém, jehož cílem je zabránit chudobě občanů v penzijním věku. Tento systém je spravován a kontrolován státem a podmínky pro vstup i další jeho náležitosti jsou určeny příslušnými zákony České republiky. Z důvodu uvedení zákona č.155/1995 Sb. je tento státní penzijní systém povinný pro všechny občany, kteří jsou ekonomicky aktivní. Jedná se o systém průběžně financovaný. Nárok na dávky má každý občan, který přispíval po dobu alespoň 35 let, bez náhradních dob pojištění, a dosáhl věku 65 let. (Kaše, 2021)

Výpočet výše dávek je stanoven podle několika základních faktorů a skládá se ze dvou částí. První část je tzv. základní výměra, jež je v současné době určena jako pevná částka v hodnotě 3 900 Kč/měsíc. Druhá část výpočtu je určena procentní výměrou, která je stanovena podle individuální procentní sazby z výpočtového základu, který je přímo závislý na celkové době pojištění. „Výpočtový základ se určí redukcí osobního vyměřovacího základu, což je měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období.“ (ČSSZ, n.d.) Rozhodným obdobím je v současné době rozuměna doba, za jejíž začátek je považován kalendářní rok začínající po dosažení 18

let věku, tedy od 1.1. následujícího roku, a za jejíž konec je považován rok předcházející roku, ve kterém je přiznán nárok na vyplácení dávek. (Finance.cz, n.d.)

Druhý pilíř, tzv. důchodové spoření, byl zaveden 1. ledna 2013 a měl sloužit jako doplněk k pilíři prvnímu. Vstup do toho pilíře byl dobrovolný, ale závazný. Po vstupu do systému druhého pilíře již nebylo možné z tohoto systému vystoupit. Podobně jako v prvním pilíři byl tento systém navázán na pracovní smlouvu, respektive na výdělek plynoucí ze zaměstnaneckého poměru. V případě, že účastník tohoto penzijního systému práci neměl, byl na mateřské dovolené, vznikl mu nárok na invalidní důchod a podobně, nutnost odvádět příspěvky byla pozastavena a byla obnovena až ve chvíli, kdy došlo k obnovení pracovního poměru. Do druhého pilíře byla měsíčně odváděna 2 % z hrubé mzdy účastníka a 3 % od státu, jako forma podpory. Jednalo se o fondově financovaný typ penzijního systému a ze zákona byly k dispozici čtyři typy fondů: fond státních dluhopisů, konzervativní fond, vyvážený fond a dynamický fond. Každý fond měl nastavenou jinou investiční strategii, a tedy i jinou míru rizika. Zvolenou strategii mohli účastníci měnit. Tento pilíř však v České republice neměl dlouhé trvání a k 31. prosinci 2015 byl zrušen. (MFČR, 2013)

Třetí pilíř, tzv. doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, tvoří soukromé penzijní spoření, které opět slouží jako doplněk k prvnímu pilíři. Tento typ penzijního systému je založen na čistě individuálním rozhodnutí potenciálního účastníka, zda do systému chce vstoupit či nikoliv. Tento systém je regulován podmínkami uvedenými ve smlouvě a zákony platnými v České republice. (MFČR, 2013) Vstup do toho systému je tedy podmíněn smlouvou, kterou účastník uzavírá sám nebo přes prostředníka (např. finančního poradce) či přímo s finanční institucí, kterou může být buď životní pojišťovna nebo penzijní fond. Penzijní připojištění bylo zrušeno s platností k datu 31. prosince 2012 a od 1. ledna následujícího roku byly finanční prostředky převedeny do tzv. transformovaných fondů, kde zůstaly zachovány jisté nároky, například garance nezáporného výnosu. Od tohoto data již nebyl povolen vstup nových účastníků. (zákon č.42/1994 Sb.) Od 1. ledna 2013 bylo tedy penzijní připojištění nahrazeno doplňkovým penzijní spořením, které je vedeno na tzv. účastnických fondech, kde již nefiguruje garance nezáporného výnosu, ale existuje zde možnost výběru mezi jednotlivými druhy fondů. Výběr není definitivní a je možné změnit investiční strategii jednou ročně. (zákon č.427/2011 Sb.)

Součástí tohoto systému je i státní příspěvek a daňové zvýhodnění. Obě tato zvýhodnění jsou podmíněna určitými pravidly, která je nutno dodržet, aby bylo zvýhodnění poskytnuto. V České republice jsou podmínky daňového zvýhodnění následující:

Daňové zvýhodnění:

- délka penzijního spoření musí být nejméně 60 měsíců,
- spoření musí končit až po 65 roku věku účastníka,
- je možné odečíst si od základu daně výši příspěvků, které byly uhrazeny nad hranicí 12 000 Kč (v součtu),
- maximální odečitatelná částka je 24 000 Kč.

(Měšec.cz, n.d.)

Státní příspěvky:

- minimální částka, která musí být uhrazena pojištěným je alespoň 300 Kč/měsíčně (aby vznikl nárok na státní příspěvek),
- maximální výše státního příspěvku je 230 Kč/měsíc, pokud je pojištěným odveden měsíční příspěvek ve výši 1 000 Kč a více.

(Finance.cz, n.d.)

U daňového zvýhodnění je dosaženo nároku na odpočet od základu daně, pokud je smlouvou určená délka penzijního spoření alespoň 60 měsíců a spoření je v platnosti do 65 let věku účastníka. Odečítaná částka je pak stanovena až do výše 24 000 Kč ročně a je určena jako cokoli, co je uhrazeno nad základní částku 12 000 Kč. Celkové výše odpočtu je možné dosáhnout, pokud je do penzijního spoření odvedeno alespoň 36 000 Kč za rok, a tudíž je odečítaná částka rovna částce nad výše uvedených 12 000 Kč, tedy 24 000 Kč. (Měšec.cz, n.d.)

Daňové úlevy jsou pak poskytovány i zaměstnavateli, pokud se rozhodne do soukromého penzijního spoření přispívat svému zaměstnanci. Tyto příspěvky jsou běžně poskytovány mimo rámec běžné mzdy definované smlouvou a mzdovým výměrem, svým způsobem se jedná o určitou formu benefitů. (NN, n.d.)

Státní příspěvek je přiznán ve chvíli, kdy účastník penzijního spoření odvádí alespoň 300 Kč měsíčně. V tom případě je přiznán státní příspěvek ve výši 90 Kč měsíčně. Pokud je odveden příspěvek alespoň ve výši 1 000 Kč za měsíc nebo vyšší, je dosaženo maximální výše státního příspěvku ve výši 230 Kč za měsíc. (Finance.cz, n.d.)

Penzijní věk

V současné době je penzijní věk pro občany, kteří se narodili po roce 1971, stanoven na 65 let věku bez rozdílu mezi pohlavími. Pouze občané, kteří se narodili mezi lety 1936 a 1971, mají nárok na dřívější odchod do penze, než je výše uvedených 65 let. V tomto případě se věk, ve kterém vzniká nárok na penzijní dávky, liší podle pohlaví občana, tedy zda se jedná o muže či ženu. (Kaše, 2021) Se soudobým narůstajícím trendem nebinárních pohlaví legislativa České republiky zatím reálně nepracuje.

U mužů narozených mezi léty 1936 a 1971 se penzijní věk pohybuje od 60 let a 2 měsíců až do výše uvedených 65 let. U žen narozených mezi léty 1936 a 1971 je výpočet věku nároku na penzijní dávky ovlivněn ještě počtem dětí, které vychovaly, a pohybuje se mezi 53 a 65 lety. Nárok na snížení věku odchodu do penze je tedy ovlivněn počtem dětí, které žena vychovala, tudíž počtem dětí, o které se starala a pečovala o ně do věku jejich zletilosti. V České republice je od roku 1950 hranice zletilosti nastavena na věk 18 let. Po dovršení tohoto věku je osoba považována za svéprávnou a za schopnou se postarat o sebe samostatně. (Cipra, 2012)

Podmínky pro vstup do prvního i třetího pilíře jsou odlišné. Vstup do prvního pilíře je v České republice povinný pro všechny občany v produktivním věku a je vázaný na uzavření pracovního poměru. Vstup do třetího pilíře je čistě dobrovolný. Doplňkové penzijní spoření, které figuruje v České republice jako třetí pilíř, je určeno pro všechny zájemce bez ohledu na věk, národnost nebo státní příslušnost. Podmínkami pro vstup do třetího pilíře je pouze uzavření smlouvy s penzijní společností nebo životní pojišťovnou a pravidelně hrazené předem stanovené platby, jejichž výši upravuje smlouva uzavřená s výše uvedenou finanční institucí.

Doba pojištění nutná pro vznik nároku na starobní důchod se od roku 2010 postupně navyšovala, a to až do roku 2018, kdy byla prozatím hranice vzniku nároku pozastavena. Tento nárůst let potřebných ke vzniku nároku na penzi se mezi lety 2010 a 2018 pohyboval po lineární trajektorii a je znázorněn v tabulce č.3.

V tomto kontextu je ještě důležité definovat pojem náhradní doba pojištění a vyloučené doby. Náhradní doba pojištění může být například péče o dítě nebo člena rodiny, invalidita aj. (ČSSZ, n.d.) Vyloučená doba může být pracovní neschopnost (krátkodobá i dlouhodobá), studium, doba pobírání dávek za invaliditu 3. stupně, vojna nebo doba strávená v evidenci úřadu práce, jako uchazeč o zaměstnání. Vyloučené doby jsou

většinou i dobami náhradní doby pojištění. Náhradní doby pojištění jsou počítány jako součást doby pojištění, ale není během nich odváděno pojistné. (ČSSZ, 2015)

Tabulka 3: Doba pojištění nutná pro vznik nároku na starobní důchod

Rok	Nutná doba pojištění pro vznik nároku na starobní důchod
před rokem 2010	25 let
2010	26 let
2011	27 let
2012	28 let
2013	29 let
2014	30 let
2015	31 let
2016	32 let
2017	33 let
2018	34 let
po roce 2018	35 let

Zpracování vlastní, Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2022)

Je důležité si uvědomit, že celý první pilíř penzijního systému v České republice, který je pro velké procento účastníků jediným plánovaným zdrojem příjmů v penzi, je založen na systému PAYG, tedy je průběžně financován. Občané, kteří v současné době do systému přispívají, poskytují prostředky pro vyplácení současných penzistů.

Tabulka 4: Míra závislosti

	důchodců celkem	starobních důchodců	poplatníci pojistného	poplatníků na 1 důchodce	poplatníků na 1 starobního důchodce
2005	2 645 100	1 961 870	4 818 007	1,821	2,456
2006	2 683 784	2 050 375	4 848 352	1,807	2,365
2007	2 719 161	2 028 865	4 880 169	1,795	2,405
2008	2 754 011	2 066 005	4 979 410	1,808	2,410
2009	2 790 391	2 108 368	4 904 580	1,758	2,326
2010	2 819 093	2 260 032	5 011 492	1,778	2,217
2011	2 873 004	2 340 147	5 039 462	1,754	2,153
2012	2 866 056	2 341 220	5 008 830	1,748	2,139
2013	2 857 856	2 340 321	4 974 477	1,741	2,126
2014	2 863 210	2 355 144	5 010 950	1,750	2,128
2015	2 873 953	2 376 883	5 104 894	1,776	2,148
2016	2 892 469	2 395 382	5 173 043	1,788	2,160
2017	2 895 963	2 403 933	5 296 539	1,829	2,203
2018	2 896 973	2 410 080	5 340 875	1,844	2,216
2019	2 897 527	2 414 814	5 341 623	1,844	2,212
2020	2 881 424	2 400 479	5 302 731	1,840	2,209

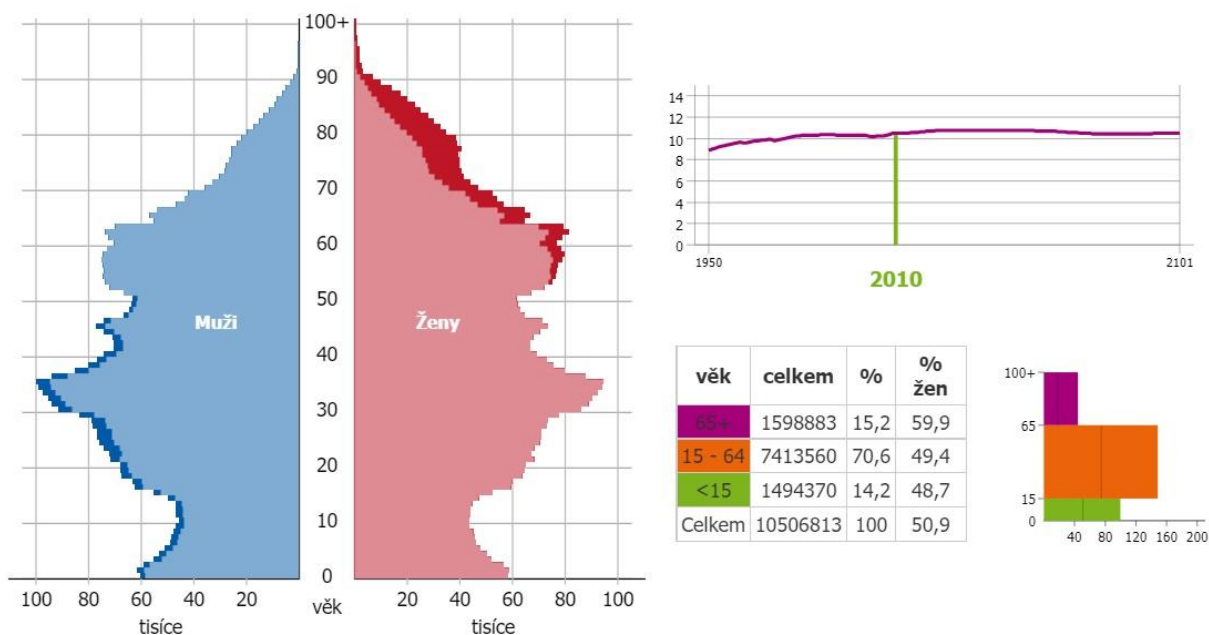
Zpracování vlastní, Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2022)

V tabulce č.4 je přepočítán poměr počtu osob v produktivním věku na 1 penzistu, míra závislosti. Údaje použité v tabulce č.4 jsou získány ze Statistických ročenek z oblasti důchodového pojištění, které jsou poskytnuty na stránkách České správy sociálního zabezpečení. Počet poplatníků pojistného byl vypočten jako celkový počet obyvatel, který byl násoben procentním vyjádřením počtu pojištěnců.

Míra závislosti, tedy poměr poplatníků na 1 důchodce je poměr, díky kterému můžeme predikovat budoucí vývoj výše penzijních dávek, respektive lze predikovat množství finančních prostředků, které budou do systému vloženy. Je možno pozorovat lehký propad v období mezi lety 2009 a 2013, ale nejedná se o výrazné vychýlení hodnot. Loužek (2014) uvedl, že se tento poměr neustále zhoršuje a předpokládá, že v roce 2050 bude tento ukazatel přibližně 1,2. V letech 2014 až 2020 došlo k opětovnému navýšení tohoto poměru. To ale nutně neznamená, že by se situace výrazně zlepšila. Jedná se spíše o demografický vývoj populace.

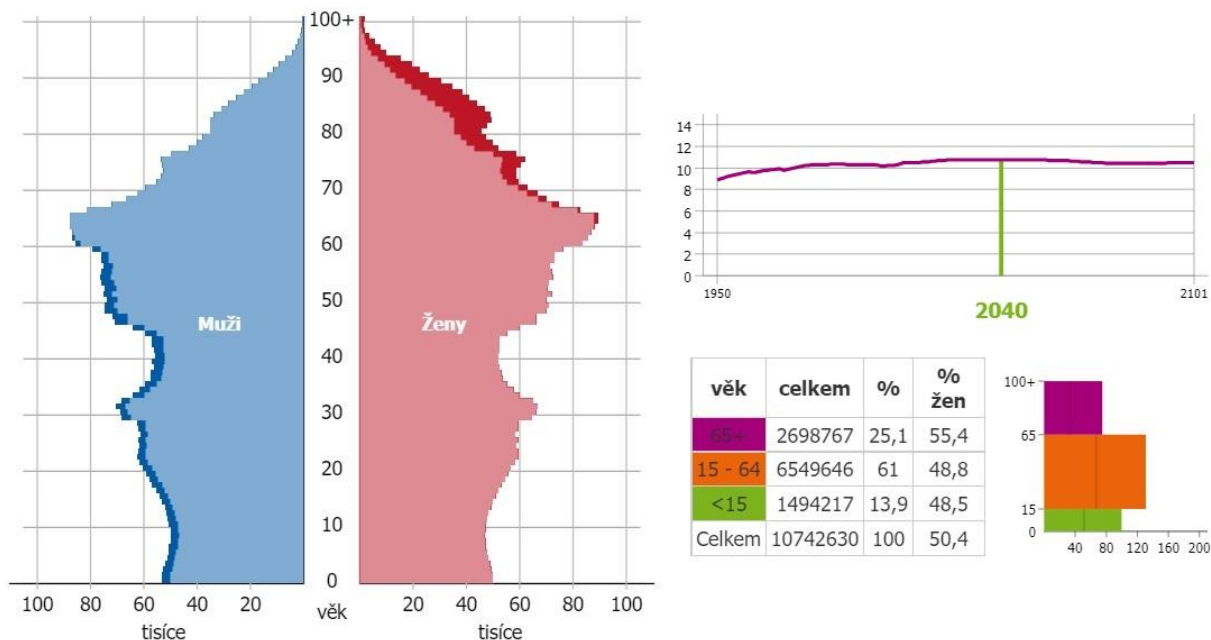
Na následujících třech níže uvedených obrázcích je znázorněna věková struktura obyvatel České republiky podle pohlaví a vyjádřená v procentech v letech 2010, 2022 a 2040. Jak je z obrázků č. 4, 5 a 6 patrné, demografické složení populace se postupně ztenčuje. To částečně souvisí s postupným snižováním porodnosti od roku 1973 a zvyšujícím se věkem dožití. Tyto faktory a mnohé další budou mít výrazný vliv na výši dávek vyplácených z prvního pilíře penzijního systému v České republice. Postupně se zvyšující věk dožití v tomto případě znamená vyšší počet občanů pobírajících dávky českého penzijního systému. Zároveň snižující se porodnost limituje počet obyvatel v produktivním věku, kteří by do penzijního systému přispívali. Výše uvedené faktory mají za následek dlouhodobou neudržitelnost toho systému.

Obrázek 4: Projekce obyvatelstva k 1.1.2010, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny



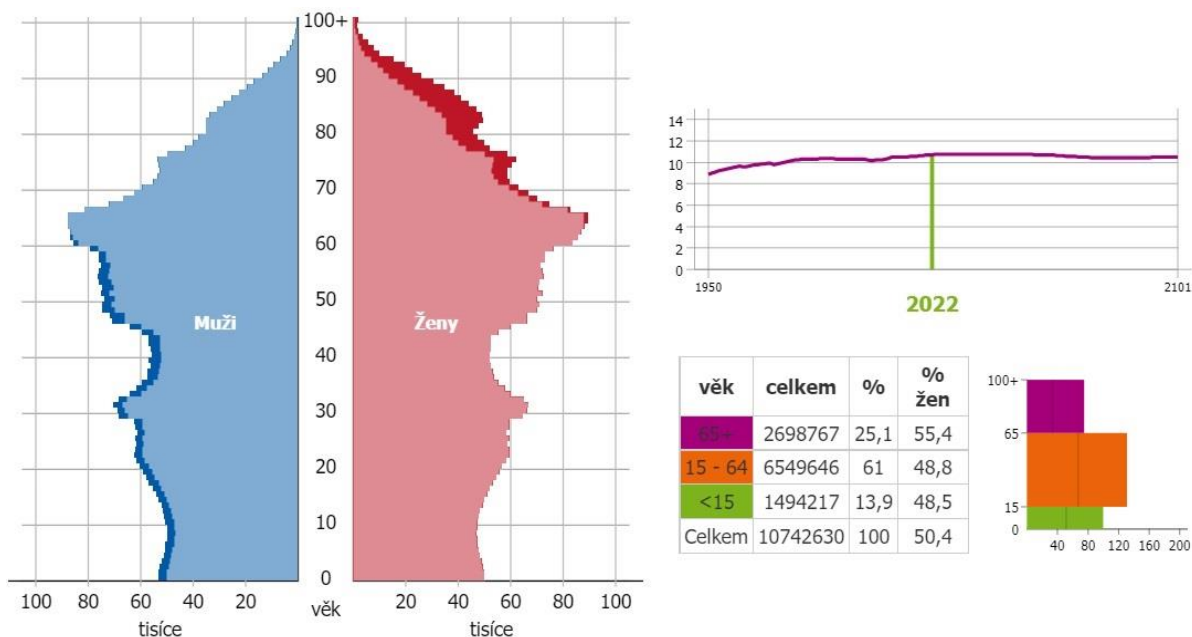
Zdroj: Český statistický úřad (n.d.)

Obrázek 5: Projekce obyvatelstva k 1.1.2022, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny



Zdroj: Český statistický úřad (n.d.)

Obrázek 6: Projekce obyvatelstva k 1.1.2040, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny



Zdroj: Český statistický úřad (n.d.)

2.1 Krátce politicky...

Nejvýznamnějšími změnami po přijetí zákona č.155/1995 Sb. byly bezesporu události, které se odehrály mezi lety 2010 a 2016, kdy došlo k zavedení a zrušení druhého pilíře. V následujícím textu bude krátce představena politická situace a vláda České republiky v době těchto změn.

Penzijní reforma měla být jedním z hlavních bodů z programového prohlášení první vlády Mirka Topolánka. Mělo dojít k několika zásadním změnám jako například zavedení pásma pružného věku odchodu do penze. Celá reforma byla rozdělena na tři části, které na sebe měly postupně navazovat. V první části měly být upraveny náležitosti spojené s úpravou a případným navyšováním důchodového věku (65 let), délky doby pojištění (35 let) a určení nejvyššího vyměřovacího základu pro pojistné. V druhé části měly být rozvedeny penzijní plány, dobrovolné pojištění a důchodové spoření a mělo dojít k osamostatnění části státního rozpočtu, která měla být využita k financování penzijního systému prvního pilíře. Zároveň se měla řešit podpora vlastní iniciativy penzijního spoření, garance minimálního důchodu ve výši stanoveného životního minima a uvažovalo se o využití ekologických daní k parciálnímu financování prvního pilíře. V třetí části se měl projednat vznik dalšího pilíře, v němž by byla participace dobrovolná. (Kaše, 2021)

Druhou vládu Mirka Topolánka představovala koalice ODS, KDU-ČSL a Strany zelených a byla jmenována 9. ledna 2007. V opozici můžeme jmenovat například ČSSD nebo KSČM. Druhá vláda Mirka Topolánka měla důchodovou reformu zavést, ale to se nestalo. Došlo pouze k přijetí tří zákonů, které se týkaly první části této reformy. Tyto zákony byly zákon č.261/2007 Sb., zákon č. 306/2008 Sb. a zákon č. 178/2008 Sb. (Kaše, 2021)

První z těchto zákonů, zákon č. 261/2007 Sb., se věnoval stabilizaci veřejných rozpočtů. Součástí tohoto zákona byla i bližší specifikace náhradních dob pojištění, tedy dob vyloučených. (Zákon č. 261/2007 Sb.) Druhý zákon, zákon č. 306/2008 Sb., se věnoval změnám, jako bylo zvýšení věku odchodu do penze a jiné. Toto zvýšení důchodového věku platilo především pro občany, kteří se narodili po roce 1968. Věk, ve kterém je možné nárokovat si penzijní dávky, byl tedy pro tyto účastníky prvního pilíře nastaven na 65 let pro muže a 62 až 64 let pro ženy. Také byl tímto zákonem uzákoněn nový systém přiznávání invalidního důchodu, který byl rozdělen na tři stupně invalidity podle úrovně snížení pracovní schopnosti. (Zákon č. 306/2008 Sb.) Je důležité zmínit, že tento zákon byl odmítán odbory i Poslaneckou sněmovnou a jeho uzákonění bylo nakonec odhlasováno díky nejnižší možné hranici nadpoloviční většiny v celkové výši 101 hlasů. Třetí z těchto zákonů, zákon č. 178/2008 Sb., znamenal změnu zákona č. 155/1995 Sb. a bylo díky němu možné navyšovat penzijní dávky v závislosti na růstu indexu spotřebitelských cen. (Kaše, 2021)

V následujícím roce (2009) byl opozicí předložen návrh o hlasování o důvěře vlády. Důvěru druhá vláda Mirka Topolánka nedostala a byla sestavena nová vláda, vláda Jana Fišera, a to pouze jako prostředek k zajištění toho, že se Česká republika neocitne ve stavu bezvlády. Vláda Jana Fišera byla složena z odborníků, kteří měli pokračovat v přípravách nutných k zavedené penzijní reformy a měli vytvořit případnou alternativu. (iROZHLAS, 2009)

V roce 2010 byl Vladimír Bezděk jmenován do vedoucí funkce tzv. Poradního expertního sboru (již druhé tzv. Bezděkovy komise), která měla vyřešit otázku penzijní reformy. Bezděkova komise předložila dva návrhy penzijní reformy, většinovou a menšinovou. Většinová penzijní reforma měla přejmout trend třípilířového penzijního systému, který by v zasazení do kontextu této doby a situace v České republice znamenal 23% pojistné týkající se prvních dvou pilířů. Do prvního pilíře by bylo odváděno 20% pojistné a byl by mandatorního charakteru, jako tomu bylo dosud. Do druhého pilíře by byla odváděna

3 % a byl by povinný pro osoby narozené po roce 1971, pro starší občany by existovala možnost opt-out, tedy pokud nevyjádří výslovný nesouhlas se zařazením do tohoto systému, budou do něj zařazeni automaticky. (Loužek, 2014)

Menšinová penzijní reforma, podobně jako většinová penzijní reforma, pracovala s myšlenkou třípilířového systému a celkovou výší pojistného na úrovni 23 %. Samotný vstup do druhého pilíře byl dobrovolný. Ovšem po vstupu do něj bylo následné pokračování v něm pro účastníka závazné. Nepracovalo se tedy s možností následného vystoupení ze systému druhého pilíře. V menšinovém návrhu penzijní reformy se tedy opět počítalo s 20% pojištěním, které bude odváděno do prvního pilíře, a 3% pojistným odváděným do druhého pilíře se státní podporou 3 %. Návrhy na penzijní reformu, které byly zpracovány a předloženy druhou Bezděkovou komisí, byly následně použity vládou Petra Nečase. (Kaše, 2021)

V roce 2010 vláda Petra Nečase (ODS) v koalici s TOP 09 a Věcmi veřejnými, pokračovala ve snažení druhé Bezděkovy komise a snažila se zrealizovat penzijní reformu. Petr Nečas označil reformu penzijního systému jako prioritu jeho vlády. Součástí primárních cílů této vlády byla snaha o valorizace a o systémovou změnu tehdejších důchodů. Částí plánovaných změn byla mimo jiné tendence ke zvýšení přiměřenosti přiznávaných dávek původnímu výdělků účastníků. Dalším cílem bylo například podpořit rozrůznění finančních zdrojů penzijních systémů a rozšířit penzijní systém o další příležitosti v soukromém sektoru penzijních systémů. V dubnu tohoto roku bylo zrušeno ustanovení § 15 zákona č. 155/1995 Sb. pojednávající o redukci osobních vyměřovacích základů. Zrušení tohoto paragrafu znamenalo potřebu nezbytné úpravy redukčních hranic osobního vyměřovacího základu. (Kaše, 2021)

2.2 Malá penzijní reforma

V návaznosti na zrušení § 15 zákona 155/1995 Sb., byla uvedena v platnost novela zákona č. 220/2011 Sb. (zákonu o důchodovém pojištění), která je často označována jako tzv. Malá penzijní reforma. Malá penzijní reforma přinesla jistou nápravu v neúměrnosti vyplácených dávek a mzdy pobírané za produktivního života, kdy ještě účastník participoval na trhu práce. Byla tedy provedena úprava stanovení redukčních hranic. První redukční hranice je nastavena ve výši 44 % vyměřovacího základu, který tvoří průměrná mzda, a nebyla tedy upravena. Do výše první redukční hranice ještě není příjem redukován, to nastane až ve chvíli, kdy je tato hranice překročena. Druhá redukční hranice

však již upravena tím způsobem, že byla navýšena ze 114 % na 400 % průměrné mzdy. Vše, co se pohybovalo mezi těmito dvěma hranicemi, bylo tedy redukováno na nově nastavených 26 % (původní hodnota byla 30 %). Cokoli nad druhou redukční hranici již nebylo bráno v potaz. (Kaše, 2021)

Důsledky těchto změn měly pozitivní i negativní vliv na výši vyplácených dávek. Negativní vliv měla reforma na účastníky, kteří se výší svého příjmu pohybovali okolo průměrné výše mzdy 11 000 oběma směry. U těch došlo k jen drobnému snížení vyplácených dávek, ale jako poreformní změna to bylo nejvíce zřetelné, neboť v této kategorii se vyskytovaly téměř tři čtvrtiny občanů pobírajících starobní důchod. Lidé s vysokými příjmy samozřejmě zaregistrovali pozitivní změnu, neboť jejich dávky byly navýšeny. (Loužek, 2014)

Úprava redukčních hranic však nebyla jedinou změnou, kterou Malá penzijní reforma zavedla. Současně byl upraven věk odchodu do penze, který byl navýšen formou postupného navyšování věku odchodu do penze o 2 měsíce ročně. Dále mělo docházet k postupnému sjednocování penzijního věku u mužů a žen a odbourání systému zvýhodňování žen podle počtu vychovaných dětí. Nebyla však určena horní hranice toho navyšování. Celý tento koncept byl založen na myšlence neustálého prodlužování délky života. (Kaše, 2021)

Podle nově zavedeného systému by se pak věk odchodu do penze sjednotil u mužů a žen narozených v roce 1966 a věk odchodu do penze by pro ně byl 65 let a 2 měsíce. Pro účastníky narozené v roce 1976 už by byl věk odchodu do penze 66 let a 10 měsíců. Pro účastníky penzijního systému narozené v roce 2013 by byl věk odchodu do penze stanoven ve výši 73 let. (Loužek, 2014)

2.3 Velká penzijní reforma

V návaznosti na Malou penzijní reformu byly přijaty ještě tři zákony, které upravovaly náležitosti spojené s penzijním systémem v České republice a byly uzákoněny s účinností k 1. lednu 2013. Tyto zákony byly zákon č. 426/2011 Sb., zákon č. 397/2012 Sb. a zákon č. 399/2012 Sb. Tyto zákony jsou označovány souhrnným pojmem Velká penzijní reforma. (Kaše, 2021)

Zákon č. 426/2011 Sb., tzv. zákon o důchodovém spoření, upravuje náležitosti penzijního spoření u penzijních společností, tedy druhý pilíř penzijního systému, práva a povinnosti

účastníků, nároky plynoucí z penzijního spoření, pojištění penze u pojišťoven a stanovuje výkonný dohled nad tímto systémem. Zároveň je díky němu formulována forma tohoto penzijního spoření, jsou vymezeny pojmy úzce související s touto problematikou, aby bylo zamezeno případným nedorozuměním nebo snaze o zneužití systému. Dále definuje fondy, do kterých jsou převáděny finanční prostředky účastníka, a vytyčuje, že uvedená práva a povinnosti musejí být v souladu se zásadami rovného zacházení, tedy v souladu se zákonem č. 198/2009 Sb., zákonem o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon.

Zákon č. 397/2012 Sb., zákon o pojistném na penzijní spoření, upravuje náležitosti spojené s pojistným odváděným do tohoto systému, včetně vyměřovacího základu a výpočtu jeho výše, a stanovuje, kdo je pověřen kontrolou a správou daného systému.

Třetí z těchto zákonů, zákon č. 399/2012 Sb. neboli zákon o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na penzijní spoření, se věnuje problematice změn souvisejících se zákonem č. 427/2011 Sb., zákonem o doplňkovém penzijním spoření, který sloužil jako substitute zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem z roku 1994.

Všechny tři tyto zákony dohromady formovaly druhý pilíř českého penzijního systému, tedy Velkou penzijní reformu, jak již bylo uvedeno výše. Zákony vstoupily v platnost k 1. lednu roku 2013. Tento penzijní systém byl zaveden v návaznosti na doporučení druhé Bezděkovy komise, jež z velké části připravila formu, v níž byl následně nový pilíř uveden. Byla využita varianta menšinového návrhu penzijní reformy, kde byl vstup do systému dobrovolný, ale po vstupu do něj již nebylo možné se z něj vyvázat. (Kaše, 2021)

Základem tohoto systému bylo odvádění 3% pojistného z prvního pilíře a dalších 2 % z čisté mzdy nad rámec prvního pilíře s 3% podporou státu. Ve výsledku bylo tedy do prvního pilíře odváděno 25 % a do druhého 5 %, ke kterým byla připojena 3% státní podpora. Výběr penzijního fondu, a tedy investiční strategie a míry rizika, byly individuální pro každého účastníka zvlášť a existovaly tři typy investičních strategií. (Loužek, 2014) Z těch si bylo možné vybrat, konzervativní strategii, vyváženou strategii a dynamickou strategii. Záleželo čistě na úsudku účastníka, jaký způsobem formoval své investiční portfolio. Byly nastaveny i tři možnosti výplaty dávek z tohoto penzijního systému. Ty byly realizovány formou doživotní penze, renty po dobu 20 let od přiznání

nároku na vyplácení dávek a doživotní penze s pozůstalostní penzí, která byla v případě úmrtí předmětem dědického řízení. (Kaše, 2021)

Důvodem k zavedení dalšího pilíře byly obavy o dlouhodobou udržitelnost dosavadního systému, a tedy snaha o diverzifikaci rizika s tím spojeného. Loužek (2014) zastává názor, že v kontextu světových zvyklostí je český penzijní systém, v němž je velká většina penzí vyplácena ze státního rozpočtu, tedy z prvního pilíře, anomálií. Zdůrazňuje nutnost zvýšené implementace individuálního spoření účastníků již od raného produktivního věku.

Velká penzijní reforma nebyla přijata kladně ze strany odborníků ani Poslanecké sněmovny. K debatě ohledně těchto reforem se v roce 2011 zapojil i bývalý prezident České republiky Václav Klaus, který situaci hodnotil jako nedomyšlenou a nedostatečně medializovanou. Podle něj mělo dojít k bližšímu zkoumání problematiky ve vztahu k reformám a upozornit obyvatele České republiky na to, že je předchozí systém dlouhodobě neudržitelný. Státní neboli veřejný starobní důchod totiž neoperuje s myšlenkou udržení stejné životní úrovně občanů, jakou měli v produktivním věku, slouží jako prostředek pro základní zabezpečení. (Klaus, 2011)

Prezident Václav Klaus využil v roce 2012 právo veta, když mu byla reforma předložena k podepsání, a vrátil ji Poslanecké sněmovně k dalšímu projednání. Součástí jeho rozhodnutí byla i skutečnost, že byla odhlasována nejnižší možnou nadpoloviční většinou ve výši 101 hlasů. Po opětovném projednání však bylo veto prezidenta republiky přehlasováno a reforma byla schválena. (Klepárník a kol., 2017)

V červnu 2013 byla podána demise předsedy vlády Petra Nečase a byla sestavena vláda Jiřího Rusnoka, která ale důvěru Poslanecké sněmovny nezískala. V roce 2014 byla sestavena vláda Bohuslava Sobotky, který se plánoval zasadit o zrušení nebo úpravu zákonů souvisejících s penzijní reformou, kterou zavedla vláda Petra Nečase. (Kaše, 2021) Bohuslav Sobotka se již dříve vyjadřoval negativně k nově zavedeným penzijním reformám a v programovém prohlášení jeho vlády bylo uvedeno následující: „Vláda ukončí platnost pravidla snížené valorizace důchodů ... Ustaví odborné komise jak k ukončení II. pilíře a návrhům změn důchodového systému, tak k návrhu dlouhodobého a systémového řešení rodinné politiky v České republice.“ (Programové prohlášení vlády ČR, 2014). Vláda Bohuslava Sobotky v tomto směru dostala svému programovému prohlášení a zasadila se o zrušení druhého pilíře penzijního systému České republiky.

Jeho zrušení bylo uvedeno v platnost ke dni 28. prosince 2015, kdy byly schváleny zákon č. 376/2015 Sb., zákon o ukončení důchodového spoření, a zákon 377/2015 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření, které nabývaly účinnosti 1. ledna 2016. (Kaše, 2021)

V roce 2014 byla také sestavena odborná komise v čele s profesorem Martinem Potůčkem, která se problematice dalšího vývoje penzijní reformy věnovala a roku 2017 předložila tzv. Tezaurus problémů a námětů k pokračování důchodové reformy. (Duchodova-komise.cz, 2017)

Vláda Bohuslava Sobotky uvedla v platnost ještě zákon č. 203/2017 Sb., tedy zákon, se kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Tento zákon znamenal zrušení nekonečného růstu penzijního věku a uzákonil 65 let věku jako nejvyšší věk odchodu do penze. (Kaše, 2021)

V roce 2018 byla sestavena Komise pro spravedlivé důchody, v čele s předsedkyní prof. Danuší Nerudovou. Komise představila počátkem roku 2020 návrh penzijní reformy, jenž je uveden v textu níže. (MPSV, 2020)

2.4 Analýza penzijní reformy

Malá penzijní reforma poskytla českým občanům novelu zákona č. 220/2011 Sb., která upravila výši redukčních hranic a poskytla tím do jisté míry nápravu neúměrnosti vyplácených dávek s ohledem na mzdu pobíranou v produktivním věku. Následkem těchto úprav bylo snížení dávek vyplácených v rámci prvního pilíře penzijního systému pro téměř tři čtvrtiny účastníků. Účastníky můžeme rozdělit do třech kategorií. První kategorie jsou lidé, kterých se změny ve výši důchodů způsobené Malou penzijní reformou vůbec nedotkly. Jsou to lidé, kteří pobírali minimální mzdu, a proto se jich úprava redukčních hranic nedotýká. Druhou skupinu tvoří lidé, jejichž příjem se pohybuje v rozmezí 11 000 Kč pod i nad výši průměrné mzdy. Pro tuto skupinu měla reforma negativní vliv na výši dávek, neboť byly jejich dávky sníženy. Třetí skupinu tvoří lidé, na jejichž dávky měla reforma pozitivní vliv, a to jsou lidé, kteří měli výrazně vyšší příjmy, než jaký byl průměr. (Loužek, 2014)

Loužek (2014) uvádí v tabulce č.5 příklady toho, jak se měnila výše dávek s rostoucím příjmem. Z tabulky je možné vyzorovat „hranici zlomu“, která naznačuje, od jaké výše hrubé mzdy je možné sledovat zvýšení výše vyplácených dávek. Tato hranice se nachází

okolo 35 000 Kč, nad touto hranicí je již možné pozorovat zřetelně zaznamatelné zvýšení vyplácených dávek.

Průměrná mzda v roce 2011 byla 24 319 Kč a v roce 2015 byla 26 467 Kč (Holý, 2022). Tyto dvě částky se v rámci uvedených hodnot příliš neliší a mohou napomoci k potvrzení výše uvedeného tvrzení, že dochází ke snížení dávek u osob pobírajících průměrnou mzdu s odchylkami přibližně 11 tis. Kč pod i nad zmíněnou průměrnou mzdu.

Pokud budeme uvažovat průměrnou mzdu ve výši stanovené pro rok 2015, tedy 26 467 Kč, je výše mzdy, u které dochází ke zvýšení dávek po Malé penzijní reformě, asi 1,36násobkem této průměrné mzdy. Tato hodnota roste až do výše čtyřnásobku průměrné mzdy, neboť byla výše 2. redukční hranice stanovena ve výši 400 %. Dále už není navýšení možné, protože obnos nad 400% hranicí není započítáván do výpočtu výše dávek. Tento strop je jednou ze změn oproti době před reformou, kdy bylo započítáváno ještě 10 % z částky nad 2. redukční hranicí. (Kaše, 2021)

Jak je již výše uvedeno má plošně tato změna spíše negativní vliv na výši dávek vyplácených jednotlivým účastníkům, neboť téměř tři čtvrtiny občanů spadají do druhé skupiny. Finanční dopady pro stát by však měly být minimální, ne-li žádné, neboť byla tato změna vytvořena tak, aby navýšení u třetí skupiny bylo pokryto drobnou ztrátou ve skupině druhé, která je ovšem více obsáhla co do počtu osob.

Tabulka 5: Důchody před a po „malé“ reformě

Hrubá mzda v Kč	Důchod do 30.9. 2011 v Kč	Důchod po skončení reformy v roce 2015 v Kč
12 370	9 475	9 389
16 081	10 179	10 002
21 029	11 124	10 830
25 977	12 079	11 638
30 925	12 679	12 463
35 873	12 986	13 273
42 058	13 374	14 300
51 954	13 976	15 950
61 850	14 658	17 565
71 746	15 282	19 228
76 694	15 569	20 017
81 642	15 920	20 819
86 590	16 192	21 648
91 538	16 477	22 427
96 486	16 789	23 253

Zdroj: Loužek (2014)

2.4.1 Penzijní věk

V souvislosti s Malou penzijní reformou je nutné připomenout výše uvedený zákon č. 220/2011 Sb., který neupravuje pouze redukční hranice výpočtu vyplácených dávek, ale upravuje i výši věku, v němž je možné nárokovat si vyplácení zmíněných dávek. Tato reforma uvedla v platnost průběžné zvyšování věku odchodu do penze, jehož cílem bylo postupně sjednotit věk odchodu do penze u mužů a žen. U žen měl být pozvolna odbourán systém úlev za vychované děti. Tento systém operoval se základním zvýšením věku odchodu do penze o 2 měsíce ročně, u žen byl tento posun větší. Ačkoliv se to zdá být dobrou myšlenkou, tento systém neměl nastavený strop, takže zvyšování věku odchodu do penze mohlo teoreticky pokračovat donekonečna. (Loužek, 2014)

Pro veřejné rozpočty je toto ustanovení samozřejmě kladné, protože to teoreticky znamená menší počet občanů v penzijním věku a zároveň více přispěvatelů do státního rozpočtu. Je ale otázkou, do jaké výše je možné věk odchodu do penze posouvat. V kontextu zvyšování věku dožití je to samozřejmě myšlenka, která má své opodstatnění, ale je nutné uvědomit si i sociální aspekty tohoto rozhodnutí. Je nutné zvážit i kvalitu života, která by byla nastavena lidem v pokročilém věku, pokud by se věk odchodu do penze stále zvyšoval. Lidé v pokročilém věku mají v mnoha případech křehké zdraví spojené s postupujícím věkem a je pro ně reálně náročnější uplatnit se na trhu práce. Samozřejmě uplatnění na trhu práce není jen otázkou zdraví, často zde vyvstávají i jiné problémy, například technické dovednosti. Zmíněné problémy se netýkají všech občanů v pokročilém věku, ale jsou to problémy, které do jisté míry není možné ignorovat.

V tomto směru se o řešení situace neustále se zvyšujícího věku postarala vláda Bohuslava Sobotky, která uvedla v platnost zákon č. 203/2017 Sb., tedy zákon, se kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Tento zákon znamenal zafixování horní hranice výše věku odchodu do penze na 65 letech. (Kaše, 2021)

V tabulce č.6 je zobrazen statutární věk odchodu do penze ve vybraných evropských zemích. Pro Českou republiku byl vybrán současný statutární penzijní věk.

Tabulka 6: Orientační věk odchodu do penze ve vybraných zemích Evropy

Země	Věk (v letech)	
	Muži	Ženy
Belgie	65 - 67	65 - 67
Česká republika	65	65
Finsko	65	65
Francie	62	62
Chorvatsko	65 - 67	62 - 67
Irsko	66 - 68	66 - 68
Itálie	67	67
Německo	65 - 67	65 - 67
Norsko	62 - 67	62 - 67
Rakousko	65	60
Řecko	62 - 67	62 - 67
Slovensko	62,5 - 64	62,5 - 64
Slovinsko	60 - 65	60 - 65
Spojené království	65 - 67	65 - 67
Španělsko	65 - 66	65 - 66
Švédsko	62 - 68	62 - 68
Švýcarsko	65	64

Zpracování vlastní, Zdroj: ČSSZ (2022)

Jak je z tabulky patrné, Česká republika se od ostatních evropských zemí v tomto aspektu výrazně neliší a nijak zvlášť nevystupuje nad rámec přibližného průměru (který by mohl být velmi orientačně stanoven na 65 let u mužů a u žen 64,6 let). Je nutné si ale uvědomit, že data v tabulce jsou jen orientační a průměrný věk odchodu do penze se v daných zemích může lišit v návaznosti na další faktory. Hodnota pro Českou republiku, jež je uvedena v tabulce, je platná pouze pro občany, kteří se narodili po roce 1971. Výpočet věku odchodu do penze u občanů narozených před rokem 1971 se od věku uvedeného v tabulce liší a je závislý na roce narození, pohlaví a v případě žen ještě na počtu vychovaných dětí, jak již bylo uvedeno v textu výše.

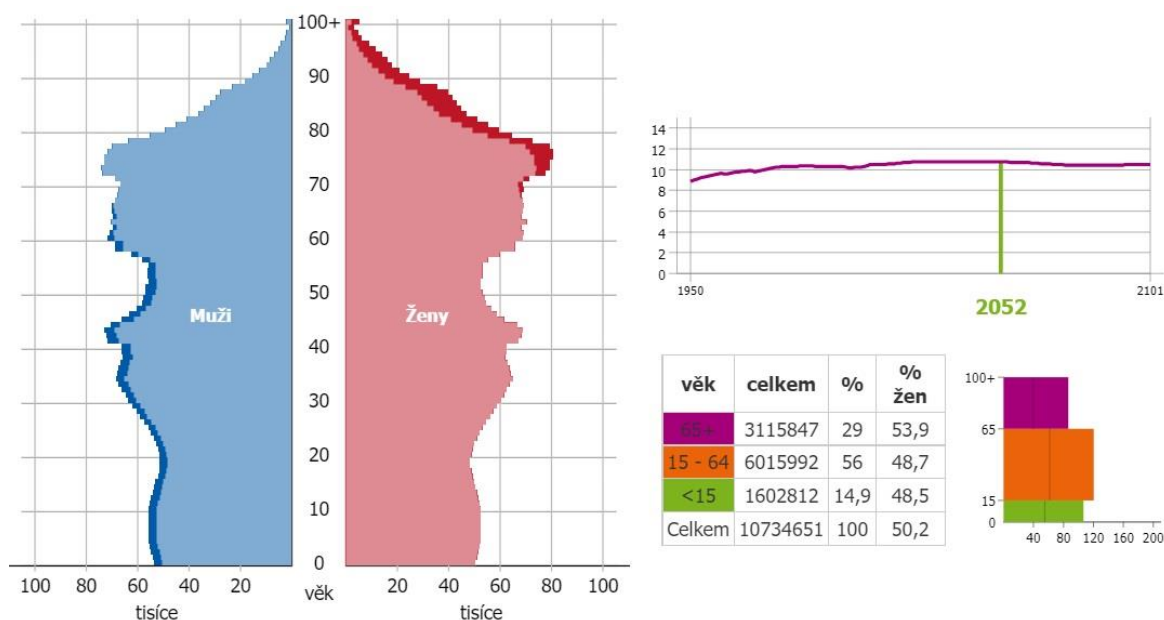
U mužů narozených mezi léty 1936 a 1971 by byl penzijní věk stanoven od 60 let a 2 měsíců až do výše uvedených 65 let. Dolní hranice tohoto věkového rozmezí, tedy věk odchodu do penze pro ročníky narozené v roce 1936 nebo krátce poté, by byla jednou z nižších věkových hranic ve vybraných zemích. Naopak horní hranice penzijního věku by nebyla zdaleka nejvyšší nastavenou hranicí, jednalo by se spíše o průměrný věk.

U žen narozených mezi léty 1936 a 1971 byl penzijní věk nastaven mezi 53 a 65 lety. Jak je možné pozorovat v tabulce, dolní věková hranice by se pohybovala výrazně níže než

nastavené hranice statutárního věku ve vybraných zemích. Horní hranice by se opět blížila přibližnému průměrnému věku odchodu do penze.

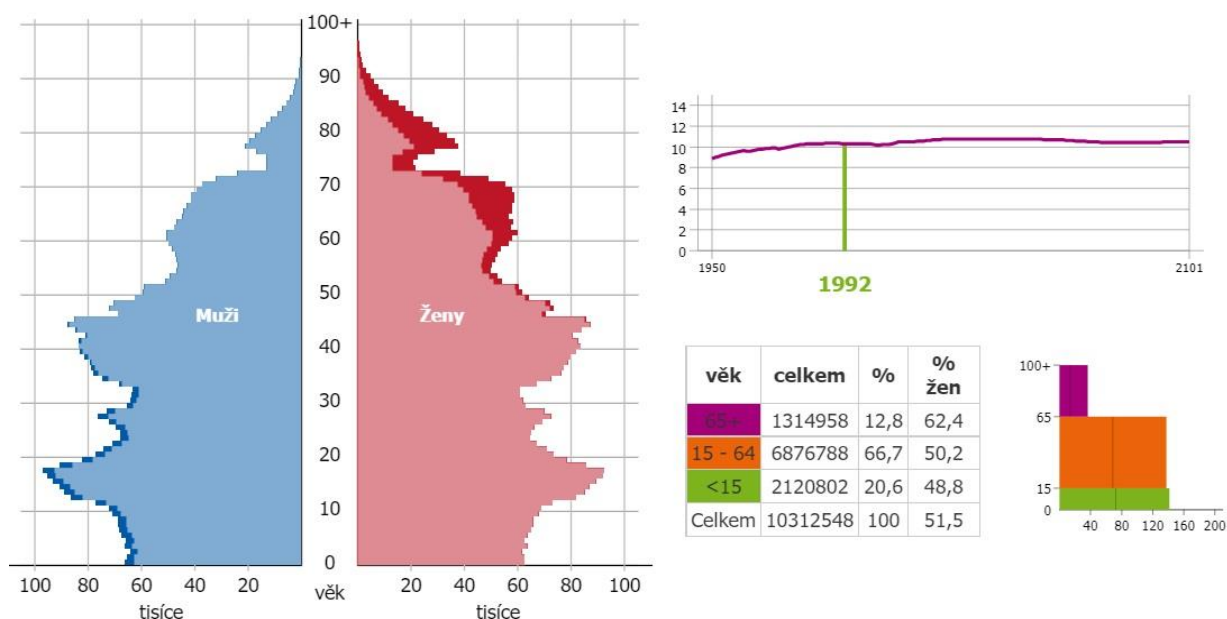
Na obrázku č.7 jsou znázorněny demografické údaje pro Českou republiku za rok 1992, tedy z doby před 30 lety, a na obrázku č.8 z roku 2052, z období za 30 let. Při porovnání uvedených obrázků je zřejmé, že se rozložení populace výrazně změnilo. Současně je možné si povšimnout i přebytků jednoho nebo druhého pohlaví vyznačených v daných věkových kategoriích. Z toho je možné s jistotou určit, že počet narozených mužů je postřehnutelně vyšší než počet narozených žen. Zároveň můžeme pozorovat, že se ženy dožívají vyššího věku než muži.

Obrázek 7: Projekce obyvatelstva k 1.1.1992, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny



Zdroj: Český statistický úřad (n.d.)

Obrázek 8: Projekce obyvatelstva k 1.1.2052, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny



Zdroj: Český statistický úřad (n.d.)

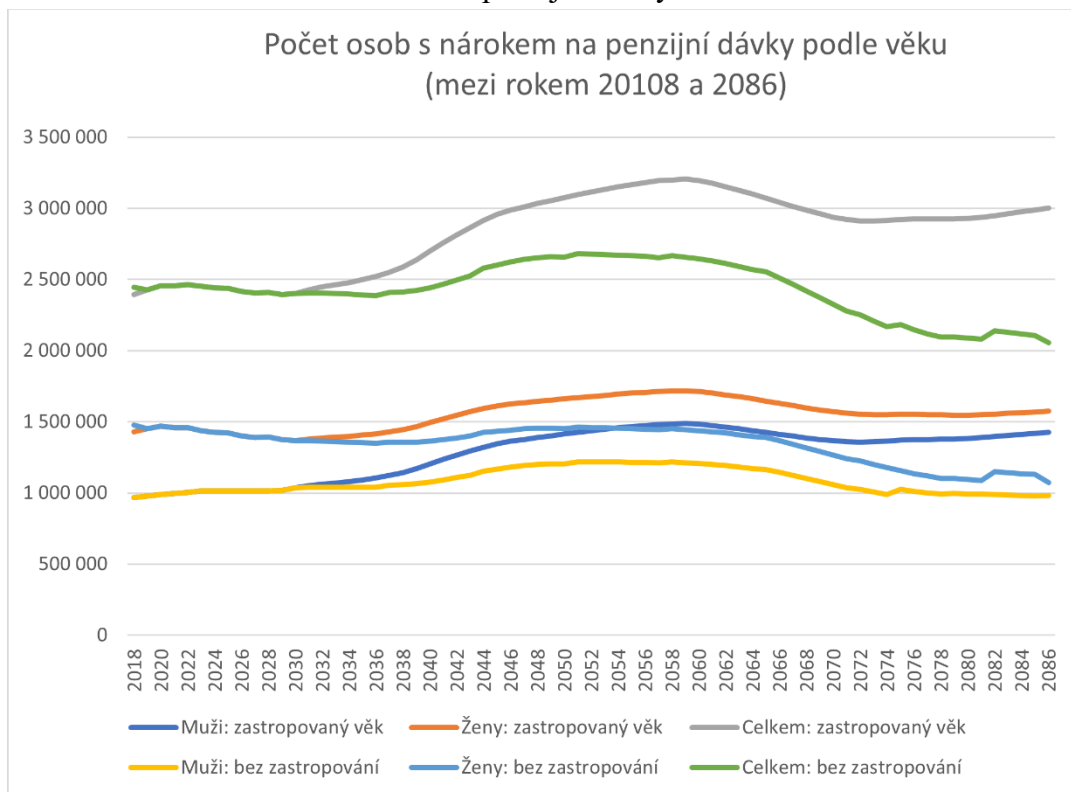
V příloze A je znázorněn počet osob, které si mohou nárokovat starobní důchod dle věku po zavedení zákona č. 203/2017 Sb., který zafixoval horní hranici růstu věku odchodu do penze ve výši 65 let. Tyto hodnoty jsou porovnávány s počty osob, jež by si mohly nárokovat starobní důchod dle věku v případě, že by ke změně horní hranice nedošlo. Standardně je zohledňována i doba pojištění, jakožto druhá podmínka pro získání nároku, pro zjednodušení výpočtu však zahrnuta nebyla.

Pro účely této práce byl zjednodušen i výpočet věku nároku u žen, který se mění v závislosti na počtu vychovaných dětí. Byl zvolen věk odpovídající dvěma vychovaným dětem, a to proto, že podle aktuálního populačního vývoje zveřejněného Českým statistickým úřadem byl v roce 2018 počet dětí na jednu ženu 1,71 a několik dalších let se na této hladině držel.

Podstata této tabulky je však pouze orientační. K výpočtu níže uvedených hodnot byly použity údaje projekce počtu obyvatel podle věku (střední varianta) z Českého statistického úřadu za období od roku 2018 do roku 2100.

V levé části tabulky jsou uvedeny počty obyvatel s nárokem na odchod do penze po zafixování věku na hranici 65 let pro osoby narozené po roce 1971, tzv. varianta se zastropovaným věkem. V pravé části tabulky se naházejí hodnoty popisující situaci, při níž by k zafixování horní hranice nedošlo, tzv. varianta bez zastropování.

Obrázek 9: Počet osob s nárokem na penzijní dávky



Zpracování vlastní, Zdroj: ČSÚ (2018)

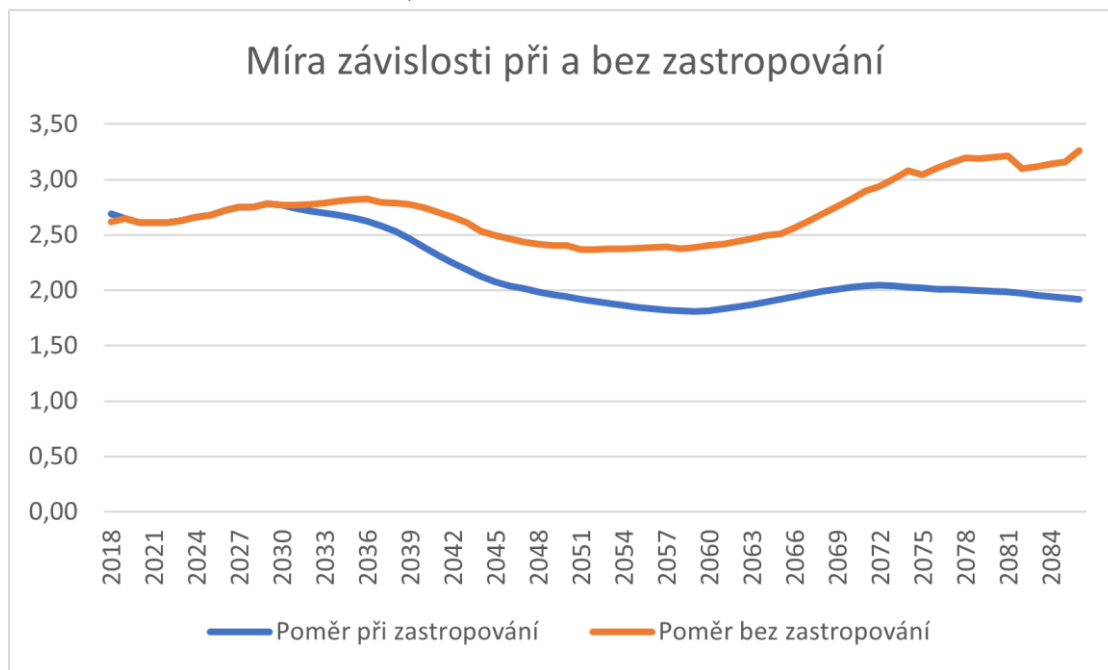
U mužů i žen se do roku 2030 drží počet osob ve stejné výši v obou variantách, od roku 2031 dochází ke snížení, vlivem narůstající hranice nároku, jak je zřejmé i z grafu na obrázku č.9. Opravdu markantní rozdíl je možné pozorovat u celkových počtů osob v obou variantách. Je jasně patrné, že pokud by k zastropování horní hranice odchodu do penze nedošlo, byl by počet osob nárokujících si starobní důchod v roce 2086 rozdílný téměř o 1 milion osob.

Na obrázku č.10 je uveden graf míry závislosti ve vybraných letech. Míra závislosti vyjadřuje poměr počtu pracujících osob, které přispívají do penzijního systému, ku počtu osob nárokujících si starobní důchod.

Snížení počtu osob penzistů teoreticky znamená snížení výdajů na penze, které jsou vyčleněny ze státního rozpočtu, uvažujeme-li stejnou výši vyplácených dávek.

Ačkoli by varianta bez zastropování prospěla státnímu rozpočtu, snížila by se zároveň i kvalita života vybraných osob. Mnoho potenciálních seniorů by bylo nuceno zůstat v zaměstnání nebo si zajistit práci méně fyzicky nebo duševně náročnou.

Obrázek 10: Míra závislosti (2018 – 2086)



Zpracování vlastní, Zdroj (2018)

2.4.2 Druhý pilíř, jeho zavedení a zrušení

Systém založený na principu vyplácení dávek výhradně z veřejného pilíře je svým rozložením monopolní formou, a je tedy systémem málo odolným vůči specifickým vlivům. Všechny penzijní systémy, ať u nás či ve světě, jsou vystaveny problémům způsobeným rostoucí inflací, mírou nezaměstnanosti nebo pro systém nepříznivým demografickým vývojem, což souvisí s postupným snižováním porodnosti.

V takovýchto situacích je řešením diverzifikace systému a tím snížení případných rizik. Penzijní systém v České republice není ukázkou přílišné diverzifikace penzijního systému. Velká část občanů v postproduktivním věku je stále závislá na prvním pilíři jako na hlavním zdroji příjmů ve stáří. Druhý pilíř penzijního systému v České republice byl zaveden roku 2013 a měl představovat řešení tohoto problému. Tím bylo dosaženo třípilířového systému.

Ačkoli byla diverzifikace systému dobrou myšlenkou a shodlo se na ní velké množství odborníků, nebylo provedení a rychlé zavedení obou reforem přijato velmi pozitivně. I přesto se do tohoto penzijního systému zapojilo více než 83 000 účastníků.

K vrácení prostředků vložených do druhého pilíře je nutné podat žádost na místně příslušném finančním úřadu, který spravuje tyto nevyzvednuté prostředky. Je to však nutné učinit do konce roku 2023. Finanční prostředky, o které nebude včas zažádáno, budou následně převedeny do státního rozpočtu v souladu se zákonem č. 280/2009 Sb. (APSČR, 2022) V září roku 2021 bylo Finanční správou upozorněno na skutečnost, že k 31.srpnu 2021 stále 1296 účastníků druhého pilíře o uložené prostředky nezažádalo. Celkem se jedná o částku 8 404 760 Kč. (Mašátová, 2021)

2.4.3 Fondové systémy

Fondové systémy obecně se v současné době týkají pouze třetího, dobrovolného, pilíře penzijního systému v České republice. Jak bylo uvedeno v textu výše, existují různé investiční strategie s různou mírou rizika. V tomto kontextu se v zásadě jedná o čtyři různé typy fondů. Dynamické fondy, vyvážené fondy, povinné konzervativní fondy (PKF) a transformované fondy (staré penzijní spoření). S rapidním nárůstem míry inflace se výnosnost těchto fondů průběžně mění. Na obrázku č.11 je znázorněn graf reálného výnosu z penzijního spoření, který je ponížěn o míru inflace, která byla za rok 2021 na úrovni 2 %.

Obrázek 11: Reálný výnos z penzijního spoření (očistěný o inflaci)



Zdroj: Asociace penzijních společností ČR, 2022

Z grafu na obrázku č.11 lze vyčíst, že na konci roku 2021 je nejvýraznější růst zaznamenán u dynamických fondů. Je taktéž patrné, že dynamické fondy nesou i nejvyšší

míru rizika. V roce 2018 dynamické fondy zaznamenaly největší propad. Z dlouhodobého hlediska jsou ale dynamické fondy jediné, které vykazují výrazný růst ve zvoleném období, tedy mezi lety 2014 a 2021. Povinné konzervativní fondy a fondy transformované jsou z dlouhodobého hlediska spíše prodělečné, vyskytuje se zde klesající trend výnosu. V červnu 2022 se míra inflace vyšplhala přes 17 % (ČNB, n.d.), proto je možné očekávat, že reálné výnosy penzijních fondů budou na konci roku 2022 v záporných hodnotách.

Konzervativní fondy nesou nízkou míru rizika, očekává se u nich sice malé zúročení, ale také malá ztráta. V investičních strategiích konzervativních fondů se běžně investuje převážně do bezpečných cenných papírů a dluhopisů. Tato strategie ovšem neumožňuje reagovat na rychle rostoucí inflaci, která s jejím postupným nárůstem posouvá sazbu případného zhodnocení do záporných hodnot. (APSČR, 2022)

2.4.4 Doba pojištění (srovnání z OECD)

Jak již bylo uvedeno v textu výše a znázorněno v tabulce č.3, doba pojištění potřebná ke vzniku nároku na starobní důchod se v České republice od roku 2010 každoročně navyšovala o 1 rok. Tento lineární nárůst byl zastaven v roce 2018 na hranici 35 let. Tato hranice je označována jako jedna z vyšších hranic nutné doby pojištění v Evropě. V plánované penzijní reformě by mělo dojít k jejímu snížení na 25 let, v některých případech by mohlo být dosaženo i hranice 15 let. (Hovorková, 2021)

Tabulka 7: Doba potřebná k uznání nároku na penzijní dávky

Země	Počet let potřebných k dosažení základní výše penze	Počet let potřebných k dosažení plné výše penze
Rusko	5	5
Austrálie	10	10
Řecko	15	15
Chile	20	20
Spojené království	1	30
Česká republika	35	35
Kanada	10	35
Dánsko	10	40
Japonsko	25	40
Holandsko	1	40
Švédsko	3	40
Irsko	10	43

Zpracování vlastní, Zdroj: OECD (2022)

V tabulce č.7 je znázorněna doba pojištění nutná k uznání nároku na penzijní dávky.

2.4.5 Čistá míra náhrady a míra ohrožení chudobou

V tabulce č.8 je znázorněna čistá míra náhrady. Dle metodiky OECD (2022) je popsána jako podíl čistého nároku na penzi a čistého výdělku před odchodem do penze. V tomto poměru jsou zohledněny i daně z příjmu fyzických osob a příspěvky na sociální zabezpečení placené účastníky penzijního systému. Popisuje tedy, jak účinně důchodový systém poskytuje penzijní dávky občanům.

Z tabulky je zřejmé, že se čistá míra náhrady ve většině vybraných zemí výrazně neliší pro muže a ženy. Jedinou výjimkou je v tomto směru Austrálie, kde je rozdíl ve všech zvolených letech postřehnutelný. Česká republika se v tabulce č.8 drží lehce nad průměrem.

Tabulka 8: Čistá míra náhrady pro muže za roky 2014, 2018 a 2020

Čistá míra náhrady v letech 2014, 2018 a 2020						
Země/Roky	2014		2018		2020	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Austrálie	58	53,4	41	37,3	40,5	36,8
Rakousko	91,6	91,6	89,9	89,9	87,1	87,1
Belgie	60,9	60,9	66,2	66,2	61,9	61,9
Kanada	47,9	47,9	50,7	50,7	46,4	46,4
Česká republika	63,8	63,8	60,3	60,3	65,2	65,2
Francie	67,7	67,7	73,6	73,6	74,4	74,4
Německo	50	50	51,9	51,9	52,9	52,9
Řecko	72,9	72,9	51,1	51,1	83,6	83,6
Polsko	52,8	52,8	35,1	27,3	36,5	28,2
Slovensko	80,6	80,6	65,1	65,1	69,4	69,4
Švýcarsko	46,9	46,5	44,3	43	50,7	49,7
Spojené království	28,5	28,5	28,4	28,4	58,1	58,1

Zpracování vlastní, Zdroj: OECD (2022)

Tabulka č.9 je popisuje míru ohrožení chudobou pro vybrané země v letech 2014, 2018 a 2020. Dle metodiky Eurostatu (2021) je získávána výpočtem váženého průměru národních výsledků zemí EU.

Česká republika si drží relativně nízkou hladinu míry ohrožení chudobou v porovnání s jinými vybranými státy, např. Řeckem, které si dlouhodobě drží relativně vysoké hodnoty. Zároveň lze ale u České republiky pozorovat snížení této míry u obecné populace a současně navýšení u seniorů mezi roky 2014 a 2018.

Tabulka 9: Míra ohrožení chudobou pro vybrané země za roky 2014, 2018 a 2020

Země/Rok	2014		2018		2020	
	Populace	Senioři	Populace	Senioři	Populace	Senioři
Belgie	20,6	17,2	19,2	16,2	18,5	17,8
Česká republika	13,7	11,7	11,9	16,0	11,6	16,0
Dánsko	18,7	11,3	17,3	10,0	16,7	12,2
Německo	20,7	18,7	18,9	19,8	21,2	23,0
Irsko	27,3	17,9	19,9	20,9	19,1	19,1
Řecko	35,5	25,6	31,2	21,6	28,4	18,8
Španělsko	27,8	11,9	25,2	15,3	25,2	16,8
Francie	17,5	10,8	15,6	9,9	17,1	11,6
Chorvatsko	29,3	31,6	25,0	32,0	23,7	33,1
Itálie	27,4	16,4	26,6	17,1	24,7	16,5
Rakousko	18,2	20,6	16,5	16,2	16,3	17,3
Polsko	23,5	18,8	19,4	18,9	18,4	20,3
Slovensko	17,3	14,3	14,5	12,2	13,8	13,3
Finsko	17,7	16,5	16,7	14,1	16,3	14,9
Švédsko	17,3	15,7	17,0	16,6	17,0	16,5
Norsko	13,8	11,0	16,3	8,0	15,6	8,8
Švýcarsko	15,8	27,3	17,1	25,0	17,5	25,9
Spojené království	22,2	21,1	21,5	24,9	:	:

Zpracování vlastní, Zdroj: Eurostat (2022)

2.5 Návrh nové penzijní reformy

V roce 2020 byl ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou zveřejněn návrh penzijní reformy, který byl v konečné podobě předložen v roce 2021. Tato reforma měla být při případném schválení platná od roku 2023. Základní myšlenkou, které se tato reforma držela i v rozpracovaných verzích, bylo rozdělení prvního pilíře na pilíře dva, nultý a první v rámci metodiky pěti pilířů penzijního systému. (Hovorková, 2021)

Nultý pilíř by zajišťoval základní důchod, jenž by byl ve stejné výši pro všechny účastníky penzijního systému bez rozdílu a bez ohledu na výši předchozích výdělků a odvodů během produktivního věku. Podmínkami pro vyplacení příslušné dávky by v tomto případě zůstávaly podmínky dosažení věku stanoveného pro možnost nárokování penzijních dávek a nutná doba pojištění. Financování tohoto pilíře by bylo realizováno z daňových příjmů státního rozpočtu. (NRR, 2020)

První pilíř by v tomto scénáři měl roli vyvažovací. Byl by tedy zohledňován průběh pracovní kariéry a s tím spojených odvodů do penzijního systému. Financování toho pilíře by bylo zajištěno právě s tím spojených odvodů. Současně by v prvním pilíři byla zohledněna i péče o děti a to pomocí tzv. fiktivních vyměřovacích příjmů, které by

vytvářely vyměřovací základ za období, kdy se účastníci nemohli aktivně podílet na přispívání do penzijního systému. (NRR, 2020)

Součástí této reformy měly být tři hlavní body, a to snížení věku odchodu do penze pro zaměstnance s náročnými profesemi, měsíční navýšení dávky o 500 Kč za každé vychované dítě a změna struktury penzijního systému bez změny výše dávek. (Kaše, 2021)

Národní rozpočtová rada (NRR) komentovala návrh penzijní reformy jako dlouhodobě neudržitelný. Podle Národní rozpočtové rady (2020) nedošlo v návrhu penzijní reformy k systémovému řešení problému, ale konstrukčně poskytuje několik výhod oproti současnému penzijnímu systému. NRR upozornila na to, že v případě snížení daňového zatížení práce je klíčové rozhodnout, jaké daně by byly stanoveny jako náhrada při financování nákladů výše popsaného nultého pilíře a jakým způsobem by pak tyto změny ovlivnily dlouhodobou udržitelnost systému. V této souvislosti bylo také upozorněno na třetí pilíř a na nutnost posílit vůli občanů České republiky se do třetího pilíře zapojit.

V roce 2022 začala vláda předsedy Petra Fialy v čele s ministrem práce a sociálních věcí Marianem Jurečkou formovat nový návrh penzijní reformy, která by měla být předložena do konce roku 2023 a schvalována v roce 2024. Sdílenou myšlenkou týkající se této reformy je, že se reforma výrazně nedotkne současných penzistů ani občanů těsně před důchodem. Bude se týkat účastníků, kteří budou mít čas se na případné změny připravit, tedy občanů mladších 45 let. Koncept formování této reformy vychází z návrhu vlády předchozího období. (Budai, 2022)

Programové prohlášení vlády předsedy Petra Fialy hovoří o nastavení systému férových důchodů, zkrácení doby nutné k vytvoření nároku na penzi, možnosti přispívat 1 % svého penzijního pojištění svým rodičům nebo prarodičům a mnohým dalším. (Programové prohlášení vlády, 2022) Základem připravované penzijní reformy je rozdělení prvního pilíře na nultý a první pilíř, podobně jako tomu bylo u návrhu předchozí vlády. U nultého pilíře by se měla vyplácená částka zvýšit a měla by poskytovat určitou jistotu a zajištění důstojného stáří. Bude se tedy jednat o složku solidární. První pilíř bude naopak složkou zásluhovou, která by se naopak měla snížit. Ta bude reflektovat výši odvodů do penzijního systému a počtu vychovaných dětí. Změna systému výpočtu penzí bude nutná proto, aby státní rozpočet plánované změny zvládl a aby se zabránilo tomu, aby velké množství seniorů upadlo do bezprostřední chudoby v návaznosti na rychle rostoucí míru

inflace a s tím související nárůst cen spotřebitelských výrobků. Zároveň se vláda chystá apelovat na občany v produktivním věku a jejich možnosti při využití třetího pilíře, který představuje složku dobrovolného spoření na stáří. (Hovorková, 2022)

Mezi další změny patří například plánovaná podpora pracujících seniorů nebo možnost odchodu do částečné penze, zavedení tzv. fiktivního vyměřovacího základu v případě péče o děti nebo zkrácení doby nutné pro dosažení nároku na starobní důchod ze současných 35 na 25 let. (Programové prohlášení vlády, 2022)

Všeobecnou obavou je fakt, že pokud by nebylo zajištěno další financování tohoto systému, dojde k ještě většímu přerozdělování vložených příspěvků. To by v souhrnu znamenalo ještě větší penalizaci osob s vyššími příjmy, a tedy s vyššími odvody do penzijního systému. Tito lidé by tedy vkládali nejvíce, ale nereflektovalo by se to na výši jejich dávek.

S postupně rostoucím věkem dožití, rostoucí inflací a demografickému vývoji v ČR bude ale nutné řešit i jiné zdroje příjmů penzijního systému ke vztahu k dlouhodobé udržitelnosti. Penzijní systém není proti těmto vlivům velmi odolný a z dlouhodobého hlediska nemá v této formě šanci na přežití.

V návrhu penzijní reformy z roku 2020 bylo spekulováno nad otázkou částečného financování penzijního systému z daňových příjmů státu, v novém návrhu penzijní reformy však nebyl tento bod zvažován ani dále rozpracován.

Pokud v rámci nové penzijní reformy dojde ke snížení doby potřebné k uznání nároku na penzijní dávky, je pravděpodobné, že můžeme očekávat nárůst žádostí o přiznání starobního důchodu nebo alespoň částečného předčasného starobního důchodu. Vláda tuto situaci chce řešit částečně podporou pracujících seniorů a lepším zohledněním jejich celkových odpracovaných let. To ale situaci nevyřeší.

Je nutné zvážit zavedení efektivnějšího penzijního systému a podpořit diverzifikaci systému samotného i rizik s ním spojených.

Závěr

Po zhodnocení dostupných informací a výpočtech vycházejících z údajů z dat Českého statistického úřadu a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj lze vyvodit následující skutečnosti. Proběhlé penzijní reformy přinesly mnohá vylepšení, která systém lépe zabezpečila v rámci možností, často ale také vnesly do systému jisté negativní aspekty. Při zvažování jejich přínosu si je nutno určit, zda má být kritériem jejich kvalitativního hodnocení jejich pozitivní vklad pro stabilitu a budoucnost systému, kde je prioritou udržitelnost a relativní predikce budoucí kvalitní funkce, či zda jsou hodnoceny optikou reálného finančního přínosu pro účastníky, jimž jde především o zachování míry životní úrovně.

Přínosy zmíněných reforem jsou diametrálně odlišné pro účastníky a pro stát. U Malé penzijní reformy jsou kladné výstupy diskutabilní (viz. tabulka č.5). Můžeme sledovat částečný přínos pro skupinu účastníků s nadprůměrnými příjmy, u níž je možné sledovat drobný nárůst dávek. Nepopíratelně negativní následky má ovšem pro největší část účastníků, kteří se svými příjmy přibližují k průměru. Stav veřejných rozpočtů však ovlivněn nebyl, neboť dochází pouze ke změně přerozdělení svěřených prostředků.

V rámci Velké penzijní reformy byly kladné přínosy velmi diskutabilní, pokud vůbec nějaké. Všeobecně však situace po zrušení druhého pilíře měla očividně negativní vliv na přístup účastníků k alternativám prvního pilíře.

Je evidentní, že penzijní reforma je reálnou nutností, neboť aktuální systém je, navzdory dílčím přínosům proběhlých reforem, dlouhodobě neudržitelný. Demografické údaje vykazují nepříznivý trend zvyšujícího se rozdílu poměru mezi penzisty a pracujícími. Nelze ani spoléhat na eventuální připravenost občanů stran individuálního spoření na stáří – vzhledem ke stoupající inflaci klesá hodnota peněz tempem, jež mnohým neumožní zachování životní úrovně, kterou v rámci účasti v aktuálním penzijním systému a shromažďování svých úspor očekávali.

Stejně jako penzijní reforma je i finanční vzdělanost jistou nutností. Je zásadní zvýšit povědomí široké veřejnosti o rizicích, jež nese slepá víra v první pilíř penzijního systému bez jakéhokoli dalšího finančního zajištění ve stáří. Větší finanční gramotnost a větší míra účasti ve třetím pilíři nebo jiných formách finančního zajištění na stáří by byly jasným zlepšením a poskytly by prostor pro nutnou diverzifikaci penzijního systému.

Seznam použitých zdrojů

Asociace penzijních společností ČR (2022). *Aktuality. Druhý pilíř: nevyzvednuté peníze poputují z finančních úřadů do státního rozpočtu*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.apscr.cz/2020/03/02/druhy-pilir-nevyzvednute-penize-poputuji-z-financnich-uradu-do-statniho-rozpoctu/>

Asociace penzijních společností ČR (2022). *Zhodnocení prostředků účastníků*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.apscr.cz/zhodnoceni-prostredku-ucastniku/>

Batty, I., & Hailichova, H. (2012). Major pension fund reform in the Czech Republic: Creating a three-pillar system. *Pensions: An International Journal*, 17(4), 225-228. doi: 10.1057/pm.2012.25

Bican, J. (2022). *Objevují se první obrysy důchodové reformy. Pro jednu skupinu lidí ale může být nevhodná*. Forum 24. <https://www.forum24.cz/zaplati-duchodovou-reformu-lide-s-vyssimi-prijmy-dulezite-je-zachovat-rovnovahu-penzijniho-systemu/>

Budai, D. (2022). *Jurečkovo ministerstvo řeší, koho ovlivní reforma. Lidé před důchodem mají čekat nevýznamné změny*. České důchody. Dostupné 18.8.2022 z <https://ceskeduchody.cz/zpravy/jureckovo-ministerstvo-resi-koho-ovlivni-duchodova-reforma>

Cipra, T. (2012). *Penze: kvantitativní přístup*. Praha: Ekopress.

Clark, G. L. (2000). *Pension systems: A comparative perspective*. SSRN.

Česká národní banka (n.d.). *Současná inflace – Vše, co o ní potřebujete vědět*. Dostupné 22.8.2022 z <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/inflacni-cil/tema-inflace/index.html>

Česká správa sociálního zabezpečení (2015). *Předdůchod, náhradní doba pojištění, vyloučená doba. Tyto i další pojmy objasnili odborníci v Pardubicích*. Dostupné 22.8.2022 z <https://www.cssz.cz/-/predduchod-nahradni-doba-pojisteni-vyloucena-doba-tyto-i-dalsi-pojmy-objasnili-odbornici-v-pardubicich>

Česká správa sociálního zabezpečení (2022). *Důchodová statistika*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.cssz.cz/duchodova-statistika>

Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.). *Náhradní doba pojištění*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.cssz.cz/nahradni-doba-pojisteni>

Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.). *O jaký důchod se zajímáte?* Dostupné 18.8.2022 z <https://www.cssz.cz/starobni-duchod>

Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.). *Starobní důchod podrobně*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-duchod-podrobne>

Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.). *Výpočet a výplata důchodu*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.cssz.cz/vypocet-a-vyplata-duchodu>

Český statistický úřad (2018). *Projekce obyvatelstva České republiky – 2018 – 2100*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-2018-2100>

Český statistický úřad (2021). *Věkové složení obyvatel – základní věkové skupiny (časová řada)*. Dostupné 18.8.2022 z <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=33156&pvo=DEM02&str=v4>

Český statistický úřad (n.d.). *Projekce obyvatelstva k 1.1.1950 – 1.1.2101*. Dostupné 18.8.2022 z

https://www.czso.cz/staticke/animgraf/projekce_1950_2101/index.html?lang=cz

Duchodova-komise.cz (2017). *Tisková zpráva. Odborná komise nové vládě předkládá tezaurus problémů a návrhů k pokračování důchodové reformy*. Dostupné 18.8.2022 z <http://www.duchodova-komise.cz/?p=2365>

Eurostat.cz (2021). *Satistiky příjmové chudoby*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Income_poverty_statistics/cs#M.C3.ADra_a_hranice_ohro.C5.BEen.C3.AD_chudobou

Eurostat (2022). *Persons at risk of poverty or social exclusion by most frequent activity status (population aged 18 and over) – EU 2020 strategy*. Dostupné 19.8.2022 z https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps02&lang=en

Finance.cz (n.d.). *Co vstupuje do výpočtu důchodu*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/co-vstupuje-do-vypoctu-duchodu/>

Finance.cz (n.d.). *Důchodový věk*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/duchodovy-vek/>

Finance.cz (n.d.). *Současný český důchodový systém*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/soucasny-cesky-duchodovy-system/>

Finance.cz (n.d.). *Státní příspěvek penzijního spoření*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/penzijni-pripojisti/abeceda-penzijniho-pripojisti/statni-prispevek-penzijniho-pripojisti/>

Holý, D. (2022). *Průměrná mzda – vývoj průměrné mzdy, 2022*. Kurzy.cz. <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/?G=1&A=1&page=2>

Holzmann, R., Hinz, R. P., & Dorfman, M. (2008). *Pension systems and reform conceptual framework*. World Bank Discussion Paper, 824.

Hovorková, K. (2021). *Reforma penzí je hotova, bude radikální. Co konkrétně změní návrh týkající se všech*. Aktuálně.cz. Dostupné 18.8.2022 z <https://zpravy.aktualne.cz/finance/duchodova-reforma-bude-radikalni-nyni-miri-dosnemovny-ke-sc/r~da7fe3d8b01911eb9f15ac1f6b220ee8/>

Hovorková, K. (2022). *První posílčci vymodlené důchodové reformy. Zjistěte, co se kolem penzí mění už teď*. Aktuálně.cz. Dostupné 18.8.2022 z <https://zpravy.aktualne.cz/finance/prehledne-co-meni-mala-reforma-penzi-a-proc-budeme-pracovat/r~73900e480d9511edb1f50cc47ab5f122/>

iROZHLAS (2009). *Sněmovna vyslovila nedůvěru vládě Mirka Topolánka*. Dostupné 22.8.2022 z https://www.irozhlaz.cz/zpravy-domov/snemovna-vyslovila-neduveru-vlade-mirka-topolanka_200903250733_mkopp

Kaše, M. (2021). *Vybrané aspekty důchodové reformy v České republice*. Praha: Grada Publishing.

Klaus, V. (2011). *Reforma důchodů je nepromyšlená*. MF Dnes 4.3.2011

Klepárník, V., Štípek, V., Bittner, J. & Pícl, J. (2017). *Penzijní reformy: od Chile po středovýchodní Evropu*. Úřad vlády – Odbor analýz a informací.

Krebs, V., Durdisová, J., Kotýnková, M., Mertl, J., Poláková, O., Sunega, P., Žižková, J., & Vychová, H. (2015). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.

Loužek, M. (2014). *Důchodová reforma*. Karolinum Praha.

Mašátová, Z. (2021). *Úspory z II. pilíře důchodového spoření si nevybralo 1296 lidí*. Finanční správa. <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/media-a-verejnost/tiskove-zpravy-gfr/tiskove-zpravy-2021/uspory-z-ii-pilire- duchodoveho-sporeni>

Mešec.cz (n.d.). *Odečitatelné položky – penzijní spoření*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/odecitatelne-polozky-penzijni-sporeni/>

Ministerstvo financí České republiky (2013). *II.pilíř – Důchodové spoření (ukončení)*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni>

Ministerstvo financí České republiky (2013). *Souhrnné informace ke III. Pilíři penzijního systému – Penzijní připojištění pro účastníky transformovaných fondů a doplňkové penzijní spoření*. Dostupné 20.8.2022 z <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/iii-pilir-doplnekove-penzijni-sporeni-a-p/zakladni-informace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). *V Komisi pro spravedlivé důchody zasedají přední čeští odborníci na problematiku důchodového systému*. Dostupné 22.8.2022 z https://www.mpsv.cz/rok-2020?p_r_p_categoryId=2776963&p_r_p_resetCur=true&p_j_a_id=1313403&com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_KzwXpLlw6A4a_type=content&p_p_mode=view&p_p_id=com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_KzwXpLlw6A4a&p_p_lifecycle=0&com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_KzwXpLlw6A4a_mvPath=/view_content.jsp&com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_KzwXpLlw6A4a_urlTitle=v-komisi-pro-spravedlive-duchody-zasedaji-predni-cesti-odbornici-na-problematiku-duchodoveho-systemu

Národní rozpočtová rada (2020). *Návrh důchodové reformy nepřináší systémové řešení udržitelnosti, miní NRR. Vidí ale i některá pozitiva*. Dostupné 18.8.2022 z <https://unrr.cz/navrh-duchodove-reformy-neprinasi-systemove-reseni-udrzitelnosti-mini-nrr-vidi-ale-i-nektera-pozitiva/>

Národní rozpočtová rada (2020). *Návrh reformy penzijního systému má tři varianty. Všechny počítají s rozdělením prvního pilíře*. Dostupné 18.8.2022 z <https://unrr.cz/navrh-reformy-penzijniho-systemu-ma-tri-varianty-vsechny-pocitaji-s-rozdelenim-prvniho-pilire/>

NN (n.d.). *Daňová odečitatelnost. Podmínky saňové odečitatelnosti*. Dostupné 20.8. z <https://www.nn.cz/firmy/informace-pro-zamestnavatele/danova-odecitatelnost/>

OECD (2019). *OECD Reviews of Pension Systems: Portugal*. DOI: 10.1787/9789264313736-en

- OECD (2021). *Pensions at Glance 2021*. OECD iLibrary. Dostupné 22.8.2022 z https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/number-of-years-required-for-partial-and-full-minimum-pensions_2502011b-en
- OECD.org (2022). *Net pension replacement rates*. Dostupné 18.8.2022 z <https://data.oecd.org/pension/net-pension-replacement-rates.htm#indicator-chart>
- Overbye, E. (1996). The New Zealand Pension System in an International Context: An Outsider's View. *Social Policy Journal of New Zealand*, 6, 23-42.
- Services Australia (2022). *Who can get it*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-age-pension?context=22526>
- Services Australia (2022). *How much you can get*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.servicesaustralia.gov.au/how-much-age-pension-you-can-get?context=22526>
- Schwarz, A. M. (2006). *Pension system reforms*. Washington: World Bank.
- Slapničková, M. (2018). *Finsko, Švédsko a Dánsko našly lék na řešení důchodů*. NašePeníze.cz. Dostupné 19.8.2022 z <https://www.nasepenize.cz/finsko-svedsko-a-dansko-nasly-lek-na-reseni- duchodu-317656>
- Steffen, K. I. (1999). *State employee pension plans*. University of Pennsylvania Press.
- Vláda České republiky (2014). *Programové prohlášení vlády ČR*. Dostupné 18.8.2022 z <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>
- Vláda České republiky (2022). *Programové prohlášení vlády*. Dostupné 18.8.2022 z https://www.vlada.cz/cz/programove-prohlaseni-vlady-193547/#socialni_a_rodinna_politika
- Vostatek, J. (2016). *Penzijní teorie a politika*. Praha: C.H.Beck.
- Wang, P., Zhang, M., Shand, R., & Howell, K. (2014). *Retirement, pension systems and models of pension systems*. Pension Systems and Models of Pension Systems. SSRN.
- Yermo, J. (2002). *Revised taxonomy for pension plans, pension funds and pension entities*. Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Zákon č. 178/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací
- Zákon č. 203/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 376/2015 Sb., zákon o ukončení důchodového spoření

Zákon č. 377/2015 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření

Zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření

Zákon č. 399/2012 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona na důchodové spoření

Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření

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

Zákon č. 586/1992 S., České národní rady a daních z příjmu

Seznam tabulek

Tabulka 1: Výhody a nevýhody PAYG a soukromých fondových systémů.....	12
Tabulka 2: Tabulka standardních sazeb věkové penze (Normal Rates of Age Pension) 17	
Tabulka 3: Doba pojištění nutná pro vznik nároku na starobní důchod.....	31
Tabulka 4: Míra závislosti.....	31
Tabulka 5: Důchody před a po „malé“ reformě	41
Tabulka 6: Orientační věk odchodu do penze ve vybraných zemích Evropy	43
Tabulka 7: Doba potřebná k uznání nároku na penzijní dávky	49
Tabulka 8: Čistá míra náhrady pro muže za roky 2014, 2018 a 2020.....	50
Tabulka 9: Míra ohrožení chudobou pro vybrané země za roky 2014, 2018 a 2020.....	51

Seznam obrázků

Obrázek 1: Klasický přístup: tři pilíře důchodového systému.....	24
Obrázek 2: Pět pilířů důchodového systému	25
Obrázek 3: OECD: tři vrstvy důchodového systému (DB = dávkově definovaný, DC = příspěvkově definovaný, NCD = pomyslné účty)	26
Obrázek 4: Projekce obyvatelstva k 1.1.2010, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny	33
Obrázek 5: Projekce obyvatelstva k 1.1.2022, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny	33
Obrázek 6: Projekce obyvatelstva k 1.1.2040, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny	34
Obrázek 7: Projekce obyvatelstva k 1.1.1992, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny	44
Obrázek 8: Projekce obyvatelstva k 1.1.2052, Bilance obyvatel (mil.), Věkové skupiny	45
Obrázek 9: Počet osob s nárokem na penzijní dávky	46
Obrázek 10: Míra závislosti (2018 – 2086)	47
Obrázek 11: Reálný výnos z penzijního spoření (očistěný o inflaci)	48

Seznam příloh

Příloha A: Počet osob s nárokem na penzijní dávky dle věku (mezi rokem 2018 a 2086)

Příloha A:

Příloha A: Počet osob s nárokem na penzijní dávky dle věku (mezi rokem 2018 a 2086)

Počet osob s nárokem na penzijní dávky podle věku (mezi rokem 20108 a 2086)								
Rok	Varianta se zastropavým věkem				Varianta bez zastropování			
	Muži	Ženy	Celkem	Poměr	Muži	Ženy	Celkem	Poměr
2018	966 039	1 429 733	2 395 772	2,69	966 039	1 477 879	2 443 918	2,62
2019	977 333	1 451 005	2 428 338	2,65	977 333	1 451 005	2 428 338	2,65
2020	987 579	1 468 230	2 455 809	2,61	987 579	1 468 230	2 455 809	2,61
2021	996 476	1 460 439	2 456 915	2,61	996 476	1 460 439	2 456 915	2,61
2022	1 003 399	1 458 499	2 461 898	2,61	1 003 399	1 458 499	2 461 898	2,61
2023	1 016 118	1 436 918	2 453 036	2,63	1 016 118	1 436 918	2 453 036	2,63
2024	1 015 337	1 424 860	2 440 197	2,66	1 015 337	1 424 860	2 440 197	2,66
2025	1 014 644	1 423 290	2 437 934	2,68	1 014 644	1 423 290	2 437 934	2,68
2026	1 014 012	1 401 784	2 415 796	2,72	1 014 012	1 401 784	2 415 796	2,72
2027	1 013 649	1 390 124	2 403 773	2,75	1 013 649	1 390 124	2 403 773	2,75
2028	1 014 583	1 393 586	2 408 169	2,75	1 014 583	1 393 586	2 408 169	2,75
2029	1 019 159	1 374 624	2 393 783	2,78	1 019 159	1 374 624	2 393 783	2,78
2030	1 036 529	1 366 744	2 403 273	2,77	1 036 529	1 366 744	2 403 273	2,77
2031	1 050 303	1 378 141	2 428 444	2,74	1 039 731	1 367 183	2 406 914	2,77
2032	1 061 138	1 386 374	2 447 512	2,71	1 040 745	1 365 231	2 405 976	2,78
2033	1 070 974	1 392 813	2 463 787	2,70	1 040 564	1 361 576	2 402 140	2,79
2034	1 080 194	1 398 494	2 478 688	2,68	1 039 659	1 356 800	2 396 459	2,80
2035	1 092 289	1 406 276	2 498 565	2,65	1 038 763	1 351 731	2 390 494	2,82
2036	1 106 324	1 416 235	2 522 559	2,62	1 039 606	1 347 827	2 387 433	2,83
2037	1 122 721	1 428 288	2 551 009	2,58	1 053 117	1 357 062	2 410 179	2,79
2038	1 143 205	1 443 964	2 587 169	2,54	1 057 586	1 356 661	2 414 247	2,79
2039	1 171 246	1 466 502	2 637 748	2,47	1 064 633	1 358 549	2 423 182	2,77
2040	1 204 089	1 494 678	2 698 767	2,39	1 075 969	1 364 371	2 440 339	2,75
2041	1 235 532	1 522 103	2 757 635	2,31	1 091 235	1 374 298	2 465 534	2,71
2042	1 265 745	1 547 568	2 813 313	2,25	1 108 498	1 386 907	2 495 405	2,66
2043	1 293 666	1 571 003	2 864 669	2,18	1 124 751	1 399 099	2 523 850	2,61
2044	1 320 461	1 593 295	2 913 756	2,13	1 154 149	1 424 280	2 578 429	2,53
2045	1 345 093	1 613 107	2 958 200	2,08	1 167 714	1 433 590	2 601 304	2,50
2046	1 362 709	1 625 519	2 988 228	2,04	1 180 442	1 442 274	2 622 716	2,47
2047	1 376 349	1 634 852	3 011 201	2,01	1 191 817	1 449 681	2 641 498	2,44
2048	1 389 709	1 644 356	3 034 065	1,99	1 200 089	1 453 961	2 654 050	2,42
2049	1 401 994	1 652 664	3 054 658	1,96	1 204 205	1 454 205	2 658 410	2,41
2050	1 414 368	1 661 219	3 075 587	1,94	1 205 614	1 452 504	2 658 118	2,40
2051	1 426 563	1 670 348	3 096 911	1,92	1 218 176	1 462 601	2 680 777	2,37
2052	1 437 587	1 678 260	3 115 847	1,90	1 218 283	1 459 996	2 678 279	2,37
2053	1 447 450	1 685 630	3 133 080	1,88	1 218 185	1 457 414	2 675 599	2,37
2054	1 457 308	1 694 523	3 151 831	1,86	1 217 706	1 454 941	2 672 646	2,37
2055	1 464 894	1 701 043	3 165 937	1,85	1 216 454	1 451 969	2 668 423	2,38
2056	1 472 924	1 708 128	3 181 052	1,83	1 214 094	1 447 952	2 662 046	2,39

2057	1 480 439	1 713 957	3 194 396	1,82	1 210 611	1 443 165	2 653 776	2,39
2058	1 484 141	1 716 102	3 200 243	1,81	1 218 021	1 450 607	2 668 628	2,37
2059	1 486 868	1 717 744	3 204 612	1,81	1 212 282	1 444 305	2 656 587	2,39
2060	1 483 074	1 712 784	3 195 858	1,82	1 206 490	1 437 901	2 644 391	2,40
2061	1 474 196	1 702 530	3 176 726	1,83	1 200 204	1 430 492	2 630 695	2,42
2062	1 462 494	1 689 418	3 151 912	1,85	1 192 255	1 421 006	2 613 261	2,44
2063	1 450 378	1 675 722	3 126 100	1,87	1 182 131	1 409 216	2 591 347	2,47
2064	1 437 847	1 661 210	3 099 057	1,90	1 171 257	1 396 733	2 567 990	2,49
2065	1 424 493	1 645 797	3 070 290	1,92	1 164 793	1 388 259	2 553 052	2,51
2066	1 412 046	1 629 922	3 041 968	1,94	1 145 089	1 365 929	2 511 018	2,56
2067	1 399 375	1 614 117	3 013 492	1,97	1 123 786	1 341 690	2 465 475	2,63
2068	1 387 655	1 598 856	2 986 511	1,99	1 102 154	1 316 791	2 418 944	2,69
2069	1 376 571	1 583 962	2 960 533	2,01	1 080 667	1 291 667	2 372 334	2,76
2070	1 367 761	1 570 818	2 938 579	2,03	1 059 362	1 266 378	2 325 739	2,83
2071	1 361 425	1 560 357	2 921 782	2,04	1 038 129	1 241 053	2 279 182	2,90
2072	1 358 600	1 552 762	2 911 362	2,05	1 026 759	1 224 511	2 251 270	2,94
2073	1 360 416	1 550 773	2 911 189	2,04	1 007 508	1 200 559	2 208 066	3,01
2074	1 365 170	1 551 359	2 916 529	2,03	989 496	1 177 817	2 167 313	3,08
2075	1 369 744	1 552 301	2 922 045	2,02	1 025 500	1 156 246	2 181 745	3,04
2076	1 374 651	1 552 990	2 927 641	2,01	1 011 653	1 136 277	2 147 930	3,10
2077	1 375 518	1 550 008	2 925 526	2,01	999 999	1 118 472	2 118 471	3,15
2078	1 377 133	1 548 277	2 925 410	2,00	990 963	1 103 206	2 094 169	3,20
2079	1 379 178	1 546 966	2 926 144	2,00	996 381	1 100 707	2 097 088	3,19
2080	1 383 357	1 547 859	2 931 216	1,99	993 869	1 093 472	2 087 341	3,20
2081	1 388 488	1 549 977	2 938 465	1,98	991 438	1 088 320	2 079 759	3,22
2082	1 395 200	1 553 752	2 948 952	1,97	989 313	1 148 999	2 138 312	3,10
2083	1 403 212	1 559 145	2 962 357	1,96	986 161	1 143 077	2 129 238	3,12
2084	1 411 445	1 564 471	2 975 916	1,94	981 380	1 135 776	2 117 156	3,14
2085	1 419 415	1 569 741	2 989 156	1,93	977 211	1 129 466	2 106 677	3,16
2086	1 427 056	1 574 905	3 001 961	1,92	983 319	1 073 649	2 056 968	3,26

Zpracování vlastní, Zdroj: ČSÚ (2022)

Abstrakt

Mrázková, L. (2022). *Reforma českého penzijního systému a její dopady*. [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: penzijní reforma, penzijní systém, pilíře penzijního systému,

Tato bakalářská práce si klade za cíl nastínit komplexní problematiku tuzemských i světových penzijních systémů a jejich reforem. V kontextu České republiky je téma přiblíženo skrze analýzu penzijních reforem již proběhlých – konkrétně se jedná o tzv. Malé a Velké penzijní reformy, včetně jejich momentálních důsledků i budoucích dopadů. Na základě dat dostupných z Českého statistického úřadu a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj a dle aktuální situace je odhadnut možný budoucí vývoj penzijního systému jako takového. Proběhlé penzijní reformy přinesly mnohá vylepšení, která systém lépe zabezpečila v rámci možností, často ale také vnesly do systému jisté negativní aspekty. Přínosy zmíněných reforem jsou diametrálně odlišné pro účastníky a pro stát.

Abstract

Mrázková, L. (2022). *Reform of the Czech pension system and its consequences*. [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: reform of the pension system, pension system, pillars of the pension system

This bachelor thesis deals with the pension system of the Czech Republic and those of the world. It contains an analysis of the older reforms of the system – to be specific, the Big and the Small Pension Reforms, and their impact in both, the present and the future state of things. Using the data available from The Czech Statistical Office and The Organisation for Economic Co-operation and Development and with observation of the current situation, this bachelor thesis tries to predict possible evolution of the system itself. The reforms of the past brought many updates and some relief to the system, but, more often than not, they also brought some new negative aspects of their own. The final benefits of the before mentioned reforms are often vastly different when being judged by the state or by the eyes of their direct participants.