

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

**Rizika důchodového pojištění v České republice
a ve vybraných zemích Evropské unie**

Bc. Lukáš Racek

**Diplomová práce
2013**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lukáš Racek**
Osobní číslo: **E11645**
Studijní program: **N6209 Systémové inženýrství a informatika**
Studijní obor: **Pojistné inženýrství**
Název tématu: **Rizika důchodového pojištění v ČR a ve vybraných zemích
Evropské unie**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

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

Práce bude zaměřena na analýzu modelů důchodového pojištění v České republice a na klady a záporny pro subjekty účastníci se pojištění a analýzu příslušných rizik.

V práci budou zpracovány mj. tyto oblasti:

- historie důchodového pojištění
- důchodové pojištění v České republice
- důchodové pojištění v zemích Evropské unie
- klady a záporny důchodových pojištění
- formulace závěrů a zjištěných informací

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

BISKUP, Jiří a Vladimír VOŘÍŠEK. Důchodové pojištění. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2005, 406 s. ISBN 80-86861-38-4.

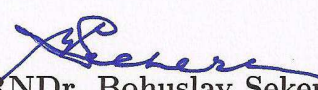
ŠULC, Jaroslav. Penzijní připojištění. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2004, 196 s. ISBN 80-247-0772-1.

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

GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Sociální zabezpečení. 2. aktualiz. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, 280 s. ISBN 80-210-3686-9.

MUNKOVÁ, Gabriela. Sociální politika v evropských zemích. Vyd. 1. V Praze: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2004, 189 s. ISBN 80-246-0780-8.

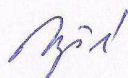
Vedoucí diplomové práce:


prof. RNDr. Bohuslav Sekerka, CSc.

Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: 26. června 2012

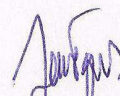
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2013



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



prof. Ing. Jan Čapek, CSc.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 16. října 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne

Bc. Lukáš Racek

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu diplomové práce panu prof. RNDr. Bohuslavu Sekerkovi, CSc. za jeho odbornou pomoc. Zejména za cenné rady, poskytnuté materiály a důležité připomínky, které mi pomohly při zpracování mé diplomové práce.

ANOTACE

Práce je zaměřena na analýzu modelu důchodového pojištění v České republice a na klady a zápory pro subjekty účastnící se pojištění a analýzu příslušných rizik. V práci jsou zpracovány zejména tyto oblasti: historie důchodového pojištění, důchodové pojištění v České republice a vybraných zemích Evropské unie, klady a zápory důchodového pojištění.

KLÍČOVÁ SLOVA

Důchod, pojištění, důchodový systém, důchodová reforma

TITLE

The risks of pension insurance in the Czech Republic and in selected European Union countries

ANNOTATION

The thesis is focused on the analysis of model of pension insurance in the Czech Republic and the pros and cons for entities participating in the insurance and analysis of relevant risks. this thesis is concentrated mainly in the history of pension insurance, pension insurance in the Czech Republic and in selected countries of the European Union and the pros and cons of pension insurance.

KEYWORDS

Pension, insurance, pension systém, pension reform

OBSAH

ÚVOD	- 10 -
1 HISTORIE DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ	- 12 -
1.1 OD STŘEDOVĚKU DO ROKU 1918	- 12 -
1.2 OD ROKU 1918 PO ROK 1989	- 14 -
1.3 OD ROKU 1989 PO SOUČASNOST	- 18 -
2 KLASIFIKACE DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ	- 20 -
2.1 VZTAH PŘÍSPĚVKU A DÁVKY	- 20 -
2.2 DAŇOVÉ PROSTŘEDÍ	- 22 -
2.3 ÚČAST	- 22 -
2.4 ZPŮSOB FINANCOVÁNÍ.....	- 23 -
2.5 PROVOZOVATELÉ	- 25 -
3 STAROBNÍ DŮCHOD	- 26 -
3.1 POVINNÉ DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ	- 26 -
3.1.1 Stanovení důchodového věku.....	- 26 -
3.1.2 Doba pojištění pro nárok na důchod.....	- 29 -
3.1.3 Výpočet výše důchodů.....	- 31 -
3.2 DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ.....	- 32 -
3.2.1 Vznik účasti na důchodovém spoření.....	- 32 -
3.2.2 Důchodové fondy.....	- 33 -
3.3 DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ.....	- 35 -
3.4 POTŘEBA DŮCHODOVÉ REFORMY	- 37 -
3.5 SYSTÉM STAROBNÍHO DŮCHODU PO REFORMĚ 2013	- 40 -
4 DŮCHODOVÉ SYSTÉMY VYBRANÝCH ZEMÍ EVROPSKÉ UNIE	- 41 -
4.1 ŠVÉDSKO	- 41 -
4.1.1 I. pilíř – Veřejná penze	- 41 -
4.1.2 II. pilíř – Kolektivní zaměstnanecké pojištění	- 43 -
4.1.3 III. pilíř – Dobrovolné důchodové pojištění	- 43 -
4.2 RAKOUSKO	- 43 -
4.2.1 I. pilíř – Veřejná penze	- 44 -
4.2.2 II. pilíř – Zaměstnanecké pojištění	- 44 -
4.2.3 III. pilíř – Dobrovolné připojištění.....	- 46 -
4.3 NIZOZEMSKO	- 46 -
4.3.1 I. pilíř - Veřejná penze	- 46 -
4.3.2 II. pilíř - Zaměstnanecké pojištění.....	- 47 -
4.3.3 III. pilíř – Soukromé spoření	- 48 -
4.4 POLSKO	- 48 -
4.4.1 I. pilíř – Veřejná penze	- 48 -
4.4.2 II. pilíř – Povinný individuální účet.....	- 49 -
4.4.3 III. pilíř – Dobrovolné zaměstnanecké pojištění	- 49 -

4.5	ESTONSKO	- 50 -
4.5.1	<i>I. pilíř – Veřejná penze</i>	- 50 -
4.5.2	<i>II. pilíř – Povinný individuální účet</i>	- 50 -
4.5.3	<i>III. pilíř – Dobrovolné důchodové spoření</i>	- 51 -
4.6	BULHARSKO	- 52 -
4.6.1	<i>I. pilíř – Veřejná penze</i>	- 52 -
4.6.2	<i>II. pilíř – Povinný individuální účet</i>	- 53 -
4.6.3	<i>III. pilíř – Dobrovolné důchodové spoření</i>	- 53 -
4.7	NĚMECKO	- 54 -
4.7.1	<i>I. pilíř – Veřejná penze</i>	- 54 -
4.7.2	<i>II. pilíř – Zaměstnanecké penzijní pojištění</i>	- 55 -
4.7.3	<i>III. pilíř – Soukromé pojištění</i>	- 55 -
4.8	KOMPARACE DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ.....	- 56 -
4.8.1	<i>Demografický vývoj</i>	- 56 -
4.8.2	<i>Investice penzijních fondů</i>	- 58 -
4.8.3	<i>Příspěvky na důchodové pojištění</i>	- 59 -
5	KLADY A ZÁPORY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ	- 60 -
5.1	DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE	- 60 -
5.1.1	<i>I. pilíř</i>	- 60 -
5.1.2	<i>II. pilíř</i>	- 61 -
5.1.3	<i>III. pilíř</i>	- 62 -
5.2	DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE.....	- 63 -
5.2.1	<i>Švédsko</i>	- 63 -
5.2.2	<i>Rakousko</i>	- 63 -
5.2.3	<i>Nizozemsko</i>	- 64 -
5.2.4	<i>Polsko</i>	- 64 -
5.2.5	<i>Estonsko</i>	- 65 -
5.2.6	<i>Bulharsko</i>	- 65 -
5.2.7	<i>Německo</i>	- 66 -
6	RIZIKA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ.....	- 67 -
6.1	SPECIFIKACE RIZIK	- 67 -
6.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	- 73 -
6.2.1	<i>Dotazník</i>	- 73 -
6.2.2	<i>Formulace výsledků dotazníkového šetření</i>	- 74 -
6.2.3	<i>Zhodnocení rizik důchodového pojištění</i>	- 77 -
	ZÁVĚR	- 78 -
	POUŽITÁ LITERATURA	- 80 -

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Důchodový věk pojištěnců narozených 1936-1956	- 27 -
Tabulka 2: Důchodový věk pojištěnců narozených 1957-1977	- 28 -
Tabulka 3: Doba pojištění pro nárok na důchod	- 29 -
Tabulka 4: Minimální doba pojištění pro nárok na důchod.....	- 30 -
Tabulka 5: Změna výše státního příspěvku	- 36 -
Tabulka 6: Zadluženost zemí OECD a Evropské unie (v % k HDP).....	- 69 -

SEZNAM ILUSTRACÍ

Graf 1: Střední délka života v České republice (2002 – 2011)	- 37 -
Graf 2: Počet poplatníků na jednoho důchodce (2007 – 2012).....	- 38 -
Graf 3: Počet osob pobírajících starobní důchod (2007 - 2012).....	- 38 -
Graf 4: Příjmy starobních důchodců podle zdrojů v roce 2011.....	- 39 -
Graf 5: Vývoj počtu narozených dětí (1960 - 2010)	- 56 -
Graf 6: Střední délka života ve vybraných zemích Evropské unie (1990 - 2010).....	- 57 -
Graf 7: Portfolio investičních fondů v zemích Evropské unie v roce 2011	- 58 -
Graf 8: Výše příspěvků na důchodové pojištění ve vybraných zemích v roce 2013.....	- 59 -
Graf 9: Vývoj inflace ve vybraných zemích Evropské unie (2001-2012).....	- 67 -
Graf 10: Vývoj kurzu EUR/CZK (2004 - 2013).....	- 68 -
Graf 11: Vývoj akcií ČEZ, a.s. v letech 2002 - 2012	- 72 -
Graf 12: Způsoby spoření na důchod	- 74 -
Graf 13: Způsoby zabezpečení v závislosti na výši hrubé mzdy.....	- 75 -
Graf 14: Výše spoření na důchod (bez příspěvku zaměstnavatele).....	- 76 -
Graf 15: Výše příspěvku zaměstnavatele	- 76 -
Graf 16: Nejvýznamnější rizika důchodového zabezpečení.....	- 77 -
Obrázek 1: Systém starobního důchodu po reformě 2013	- 40 -

ÚVOD

Problematika důchodového pojištění je aktuálním a často diskutovaným tématem. Vzhledem k dlouhodobému demografickému vývoji naší populace bylo třeba zavést příslušná opatření, která vstoupila v platnost od 1. ledna 2013 a jsou označována jako důchodová reforma. Ta byla nevyhnutelná, protože věková struktura obyvatelstva v České republice se výrazně mění. Dlouhodobý vývoj naší populace zapříčinil, že se rodí méně dětí a zároveň se lidé dožívají vyššího věku. Tím je dosaženo toho, že populace dlouhodobě stárne a je stále méně ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dalším důvodem k reformě bylo to, že naprostá většina starších obyvatel (až 95 %) spoléhá ve stáří pouze na státní důchod. Důsledkem těchto skutečností je vznik současného druhého pilíře, který je dobrovolný a umožňuje občanům přispívat do jednotlivých fondů, které jim pak zhodnocují prostředky dle jejich vybrané investiční strategie.

Cílem této diplomové práce je analyzovat model důchodového pojištění v České republice. Zároveň charakterizovat jeho historický vývoj a specifikovat jeho klady a zápory. Dále se zaměřím na vybrané země Evropské unie, popíši také jejich systém důchodového pojištění a zároveň pozitiva a negativa. Ve své práci se zaměřím zejména na starobní důchod.

Aby bylo možné se důchodovým pojištěním zabývat, budu nejdříve popisovat jeho historický vývoj u nás. Z ekonomického, ale i historického hlediska se jedná o velmi zajímavý proces. Většina vyspělých společností se vždy zabývala problémem, jak zabezpečit své občany v nepříznivých situacích způsobenými různými sociálními událostmi. Těmi mohou být stáří, nemoc, úraz, invalidita ale i ztráta živitele.

Dále v práci uvedu klasifikaci jednotlivých druhů důchodových systémů, z nichž nejznámějším a celosvětově nejpoužívanějším je tzv. systém průběžného financování PAYG (pay-as-you-go). Ten máme i v České republice a je součástí našeho důchodového systému jako povinného státního důchodového pojištění.

V následující části se zaměřím na specifikaci současného důchodového systému v České republice. Charakterizovat budu povinné státní důchodové pojištění, důchodové spoření a doplňkové penzijní spoření. Součástí kapitoly bude i demografický vývoj u nás.

V další části budu charakterizovat důchodové systémy ve vybraných zemích Evropské unie. Těmi jsou: Švédsko, Rakousko, Nizozemsko, Polsko, Estonsko, Bulharsko a Německo. Dále provedu komparaci důchodových systémů těchto zemí, a to zejména v oblastech demografického vývoje, investic penzijních fondů a výše příspěvku na důchodové pojištění.

V závěrečné části své práce se pak zaměřím na specifikaci kladů a záporů důchodových systémů v České republice a vybraných zemích Evropské unie. Budu také charakterizovat jednotlivá rizika, která jsou s důchodovým pojištěním spjata. Pro ověření, jak jsou vnímána rizika důchodového pojištění občany České republiky, udělám jako součást této kapitoly dotazníkové šetření.

1 HISTORIE DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Aby bylo možné dále zkoumat důchodové pojištění, je třeba se nejprve podívat, jaký byl historický vývoj tohoto druhu pojištění. Z ekonomického, pojistného, ale i historického hlediska se jedná o velice zajímavý proces.

Většina vyspělých společností se vždy zabývala základním problémem a to tím, jak se zabezpečit v nepříznivých situacích způsobených sociálními událostmi. Těmi jsou zejména stáří, nemoc, úraz, invalidita, mateřství či ztráta živitele. Způsob řešení záleží na stupni vývoje a ekonomické činnosti dané země. V následující kapitole je popsán vývoj důchodového pojištění na dnešním území České republiky.

1.1 Od středověku do roku 1918

Na území dnešní České republiky má své počátky něco, čemu se dá dnes říkat důchodové pojištění již ve středověku. V této době se začaly vytvářet svépomocné podpůrné spolky, jejichž úkolem bylo pomáhat práce neschopným a starým členům a následně podporovat i pozůstalé členy rodin. Nejprve vznikaly tyto podpůrné spolky mezi horníky a tak se začala vytvářet hornická bratrstva, která byla nejprve vedena samotnými těžaři. První podklady o jejich existenci pochází z 15. století. Zakládaly se tzv. podpůrné pokladny, jež byly spravovány především staršími horníky s dohledem těžařů a přispívali do nich všichni horníci i těžaři. O těchto pokladnách je první zmínka z roku 1527, kdy císař Ferdinand I. potvrdil jejich statut. [27]

Postupně se hornická bratrstva vyvinula v zájmovou a sociální organizaci horníků a byla v podstatě předchůdcem dnešních odborových organizací. Do roku 1785 pečovala o staré, chudé a nemocné hlavně církve. V tomto roce však bylo vydáno nařízení pro Království české, které tuto povinnost přesunulo na vrchnost. Církev však pečovala o staré a nemohoucí ve velké míře i nadále.

Za vlády císaře Josefa II (1741-1790) se začaly vytvářet při jednotlivých farnostech chudinské ústavy, jež se o nemohoucí staraly. Vedeny byly "otci chudých", kteří byli svobodně voleni občany a stali se postupně jakýmsi pomocníky faráře. S nařízením v roce 1803 byli tito "otci chudých" prohlášeni za veřejné činitele. Později byla povinnost pečovat o staré a chudé přenesena na obce. V roce 1868 byl v Českých zemích vydán zákon, že bude péče poskytována pouze lidem s domovským právem. Tedy lidem, kteří mají na daném území své obydlí či zde trvale přebývají. [14]

Ve 2. polovině 18. století za vlády Marie Terezie došlo v rakouské monarchii k rozsáhlé reformě státní správy. Nejvýraznější změnou byl nástup laického elementu (profesionálů) do vysokých úřadů, ve kterých byla do té doby jen šlechta. Proces budování státního aparátu s laickým prvkem přinesl veliký problém, a to, jak zajistit úředníky pro případ nemoci a stáří. Šlechty se to netýkalo, protože ta měla své vlastní statky a tudíž trvalý a rozsáhlý zdroj příjmů. Problém nastal s laickou veřejností, která byla odkázána jen na své platy. Nejprve jim byly udělovány různé hodnosti a statky, ale toto řešení se ukázalo jako zcela nedostačující. Z tohoto důvodu byly vydány dva "pensijní normály". První v roce 1771 pro vdovy a sirotky po zaměstnáních, kteří byli ve "veřejné službě" a druhý v roce 1781. Ten byl pro zaměstnance, "kteří se stali po alespoň deseti letech uspokojivé služby práce neschopnými". Pensijní normály položily na našem území základ sociálnímu a důchodovému zaopatření, které bylo též známo jako "státní zaopatření". [27]

Rozvoj moderních forem sociálního a důchodového zabezpečení nastává zejména v 19. století. Je to velmi úzce spojeno se zrušením nevolnictví v roce 1781 a následným přílivem venkovského obyvatelstva do měst a tak i s rozvojem průmyslové výroby. V této době se z původních hornických bratrstev staly dělnické podpůrné spolky. Na území tehdejšího Rakouska-Uherska se zakládaly spolkové pokladny zřizované na základě spolkových zákonů (zákon č.253/1852 a později zákona č. 134/1867). Zákon z roku 1867 přinesl uvolnění v tom, že pokladny začaly být považovány jako dobročinné spolky. Později však začala státní správa požadovat, aby byly pokladny podrobeny státnímu dohledu. Svépomocné pokladny začaly do značné míry nahrazovat opatření, která byla ukládána podnikatelům pro zajištění dělníků v případě stáří a nemoci. To bylo upraveno zejména v:

- Dekret dvorské kanceláře z roku 1837, jenž ukládal obchodníkům, živnostníkům a továrníkům platit za dělnictvo a pomocnictvo stravné v nemoci po dobu 4 týdnů.
- Horní zákon č. 146/1854, který nařídil majitelům dolů, aby podpořili své dělníky tím, že buďto sami nebo ve spojení s jinými majiteli dolů zřídili samostatnou bratrskou pokladnu.
- Živnostenský řád č. 227/1859 ukládal povinnost jako horní zákon také pro závody, které ve společných dílnách zaměstnávaly více než 20 dělníků. Zároveň zde byla i povinnost živnostenských společenstev zřídit ústav pro podporu nemohoucích a nemocných, nebo z jiného důvodu trpících členů a příslušníků společenstva.

V roce 1883 přišla novela živnostenského řádu č. 39/1883. Ta ukládala povinnost všem majitelům živnostenských podniků, kteří nenáleželi k žádnému společenství, aby zřídili závodní pokladnu pro své dělníky nebo své dělníky k nějaké již existující pokladně přihlásili. Zavedení tohoto pojištění pro široké vrstvy zaměstnanců pomohlo řešit svízelné sociální situace zaměstnanců a přispět tak k jejich lepšímu životu.

V období industrializace a koncentrace kapitálu ve 2. polovině 19. století vznikala i řada odborových organizací a tak se začala vláda hlouběji zabývat otázkou sociálního a důchodového pojištění. Povinné sociální pojištění bylo nedlouho poté zavedeno i pro rakouskou část Rakouska-Uherska, tedy i pro české země. Protože byl v té době předsedou vlády hrabě Taaffe, označují se obecně tyto zákony jako Taafeho reforma.

V roce 1888 byly přijaty zákony o úrazovém pojištění dělníků a o nemocenském pojištění dělníků. V následujícím roce byl přijat zákon o bratrských pokladnách dle obecného zákona horního a tyto tři zákony dohromady zavedly povinné veřejnoprávní pojištění, které si platili zaměstnanci i zaměstnavatelé. V roce 1907 byl schválen zákon o penzijním pojištění zřízenců ve službách soukromých a některých zřízenců ve službách veřejných. Bohužel však zákon o penzijním pojištění dělníků nebyl zaveden až do roku 1918. Zavedením povinného sociálního pojištění se navázalo na svépomocné spolky, fondy a dělnické poklady, které do té doby fungovaly jako čistě dobrovolné. [27]

1.2 Od roku 1918 po rok 1989

Právní předpisy ze sociální oblasti převzala Československá republika od Rakouska-Uherska a postupně byly přijímány předpisy nové. Například v roce 1920 bylo novelizováno penzijní pojištění soukromých zaměstnanců zavedené v roce 1907 a v roce 1921 bylo upraveno penzijní pojištění železničních zaměstnanců. Zřejmě nejvýznamnějším z nově vzniklých právních předpisů byl zákon č. 221/1924, o pojištění zaměstnanců pro případ stáří, invalidity a nemoci. Zákon upravoval velice rozsáhlou problematiku a byl mnohokrát měněn a doplňován. Formulován byl jako zákon základní, jelikož díky němu byl zákonně pojištěn každý, kdo nebyl výslovně z tohoto pojištění vyloučen. To byli například státní zaměstnanci a soukromí úředníci, jež byli zabezpečeni lépe a jiným způsobem. O důchodové pojištění se starala Ústřední sociální pojišťovna se sídlem v Praze. V jejím čele stál předseda, který byl jmenován prezidentem republiky na dobu čtyř let.

Ze starobního a invalidního pojištění byly poskytovány tyto dávky: invalidní důchod a starobní, vyrovnávací příplatky k těmto důchodům, důchod vdovský a vdovecký, sirotčí důchod a odbytné. Dle výše výdělku se dělili pojištěnci do čtyř tříd, dle pojistného a výše důchodu. Polovinu vždy hradil zaměstnanec a polovinu zaměstnavatel.

V roce 1929 bylo upraveno zabezpečení starších zaměstnanců, a to zákonem č. 43/1929 a byly zavedeny státní starobní podpory. Ty byly přiznány československým státním příslušníkům z řad zaměstnanců i z řad samostatně výdělečně činných, jestliže splnili podmínky stanové zákonem. Tedy dosáhli věku 65 let, byli nemajetní a výdělku neschopní. V roce 1929 bylo nově upraveno penzijní pojištění soukromých zaměstnanců a následně v roce 1936 i provizní hornické pojištění. Sociální pojištění bylo v tomto období („první republiky“) organizačně velmi diferencované. A to dle stavovské příslušnosti, kde byli preferováni zejména státní zaměstnanci. [14]

Následně přišlo období okupace, kde došlo v oblasti sociálního a důchodového pojištění jen k mírným změnám, jejichž cílem bylo přizpůsobit sociální pojištění tehdejšímu politickému, sociálnímu a hospodářskému podmínkám. V roce 1943 proběhly změny v hornickém pojištění a v roce 1945 bylo změněno invalidní a starobní pojištění dělnické. Tyto úpravy však občanům nepřinesly žádná významná zlepšení.

Po II. Světové válce byly veškeré právní předpisy z doby okupace zrušeny a nebyly tak uznány jako součást československého právního řádu. Naopak zákonodárství z období první republiky bylo, co se týče sociální oblasti, téměř celé v zásadě převzato. Největší komplikací však bylo to, že fondy sociálního pojištění byly buďto zabaveny okupanty, nebo úplně znehodnoceny válečným hospodářstvím. Základní zásady poválečného sociálního zákonodárství byly obsaženy v Košickém vládním programu. Byla ustanovena komise Národní fronty, která byla pověřena tím, aby vypracovala návrh zákona o národním pojištění. Následně byl přijat zákon č. 99/1948 o národním pojištění, který byl významným mezníkem ve vývoji sociálního zákonodárství v Československu. Zákon byl na svou dobu velmi pokrokový. V zásadě vycházel z modelu národního pojištění Sira Beveridge, který byl publikován v Anglii v roce 1942. Zákon umožnil vytvořit novou jednotnou soustavu národního pojištění, navýšil všechny dávky a do značné míry zrovnoprávnil nároky dělníků a ostatních zaměstnanců. Poprvé bylo rozšířeno důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany. [27]

Po roce 1948 došlo k zásadním změnám a to zejména z důvodu pronikání sovětské působnosti do československých zákonů. Jednalo se o jakési převzetí péče o občany státem, tedy přechod od sociálního pojištění k sociálnímu zabezpečení. Zákony se dále vyvíjely v závislosti na stalinismu, násilné kolektivizaci zemědělství a složitém období industrializace. Tedy úplně jiné podmínky, než za kterých se do té doby československé zákonodárství vyvinulo. Ke znárodnění zdravotnictví došlo v roce 1950 a v roce 1956 byla uskutečněna první reforma sociálního zabezpečení. Byl přijat zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Formou vládních nařízení byli členové výrobních družstev, družstevní rolní a samostatně hospodařící pojištění pro případ stáří, invalidity a ztráty živitele. Z důchodového zabezpečení pak byla při splnění zákonných podmínek poskytnuta dávka. A to ve formě starobního, invalidního a vdovského důchodu, ale také za výsluhu. [37]

Na starobní důchod pak měl nárok podle § 9 odst. 1 zákona č. 55/1956 Sb. zaměstnanec, který byl zaměstnán nejméně 20 let a dosáhl minimálně věku 60 let, nebo 55 let v případě, že se jedná o ženu. Druhou možností, dle § 9 odst. 2 zákona č. 55/1956 Sb. pokud se jednalo o zaměstnance, který byl zaměstnán na dobu kratší než 20 let. Ten musel být zaměstnán alespoň 5 let a dosáhnout věku minimálně 65 let. [37]

Tyto právní předpisy vedly nejen ke zvýšení počtu osob důchodově zabezpečených, ale i ke zvýšení poskytovaných dávek, což vedlo k výraznému zvýšení nákladů na všechna odvětví sociálního zabezpečení.

Druhá reforma důchodového zabezpečení proběhla v roce 1964, kdy byl přijat zákon č. 101/1964 Sb. o sociálním zabezpečení. V tomto zákoně je již uvedeno, že se nároky na starobní důchod řídí dle pracovní kategorie, délky doby zaměstnání a výše výdělku. [31]

Pracovní kategorie

- zaměstnání v hornictví, členů leteckých posádek, zvlášť těžké práce, práce při konečném zpracování radioaktivních surovin,
- ostatní zaměstnání, v nichž se vykonávají práce za zvlášť obtížných podmínek,
- všechna ostatní zaměstnání.

Doba zaměstnání

- doba pracovního (učebního) poměru či doba činnosti v poměru člena výrobního družstva,
- doba služby vojáka z povolání a příslušníka bezpečnostního sboru,
- doba výluk, stávek a perzekuce pro činnost v revolučním dělnickém hnutí,
- doba studia na školách včetně vysokých škol,
- doba pracovního poměru v cizině, má-li pracovník ke dni vzniku nároku na důchod trvalý pobyt v Československé socialistické republice nebo je cizím státním příslušníkem a je na území Československé socialistické republiky zaměstnán alespoň 10 let.

Měsíční výdělek

- starobní a invalidní důchod se vyměřuje z průměrného měsíčního výdělku,
- průměrný výdělek se zjišťuje z hrubých výdělků za posledních 10 let, popřípadě 5 kalendářních roků před rokem, v němž vznikl nárok na důchod, dle toho, co je pro pracovníka výhodnější,
- převyšuje-li průměrný měsíční výdělek vypočtený za dobu uvedenou v předchozím odstavci částku 2000 Kčs, bere se v počet částka 2000 Kčs v plné výši a z částky přesahující 2000 Kčs jedna třetina, nejvýše však 1000 Kčs.

Důsledkem slabé efektivnosti hospodářství a nepříznivého ekonomického vývoje tak došlo ke zhoršení úrovně důchodového zabezpečení.

Po více než 10ti letech byl pak přijat zákon č. 121/1975 Sb. o sociálním zabezpečení, který se zabýval zabezpečením rodin s dětmi v rámci tzv. propopulačních opatření, jež měla zvýšit porodnost a ovlivnit tak pozitivně populační vývoj.

Tento zákon se od předchozího zákona č. 101/1964 Sb., co se týče důchodového zabezpečení, lišil jen málo. Druhy dávek zůstaly stejné, jen k nim přibyly navíc důchod za výsluhu let a částečný důchod za výsluhu let. Vznik nároku na starobní důchod se však změnil pro ženy. Aby měla žena nárok na starobní důchod, musela pracovat alespoň 20 a méně než 25 let a dosáhnout věku minimálně 60 let. Počet vychovaných dětí se nijak nezohledňoval.

[32]

V roce 1988 byl přijat zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který zrušil dávku důchodového pojištění důchod za výsluhu let. Další velkou změnou bylo to, že byly mnohem podrobněji charakterizovány jednotlivé kategorie, dle kterých se důchod určoval. A to zejména o velmi náročné práce a práce značně rizikové. Jako zdraví škodlivé práce v hutích, v radioaktivním prostředí a při práci s prokázanými chemickými karcinogeny. [30]

1.3 Od roku 1989 po současnost

Brzy po listopadu 1989 bylo nutné přistoupit k zásadní reformě systému sociálního zabezpečení. I když byl tento systém v mnoha oblastech na dobré úrovni, například zabezpečení rodin s dětmi, v jiných oblastech měl řadu nedostatků. Největším problémem byla jeho finanční náročnost a neschopnost se přizpůsobit nově vzniklým podmínkám. Z těchto důvodů bylo rozhodnuto, že společně s ekonomickou reformou bude třeba provést i reformu sociální. Cílem bylo upustit od modelu sociálního zabezpečení a po vzoru východní Evropy přejít do systému sociálního pojištění. Nejprve bylo třeba zrušit preference v důchodovém systému a odstranit diskriminaci osob samostatně výdělečně činných.

Individuální soukromé důchodové připojištění bylo legislativně podpořeno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících. Zákon má tyto hlavy: [34]

- základní ustanovení penzijního připojištění,
- penzijní fond,
- statut a penzijní plán,
- vznik a zánik penzijního připojištění,
- nároky z penzijního připojištění,
- příspěvky účastníků,
- státní příspěvky,
- hospodaření penzijního fondu,
- ukončení činnosti penzijních fondů,
- státní dozor nad penzijními fondy.

V roce 1995 byl přijat reformní zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, který upravuje důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele rodiny. Oproti předchozímu systému důchodového zabezpečení, tento byl již flexibilnější a lépe se přizpůsobil mezinárodním standardům. Upraveny byly podmínky vzniku nároku na dávky plynoucí z důchodového pojištění a to s ohledem na demografický vývoj obyvatelstva. Velice důležité bylo také to, že s tímto zákonem byla zavedena pravidelná valorizace důchodových dávek. [33]

V roce 1999 byla přijata novela zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění, a to novela zákona č. 170/1990. Ta přinesla zvýšení míry bezpečnosti vkladů účastníků na účtech penzijních fondů. Na základě novely došlo na jedné straně ke zvýšení státního příspěvku, na druhé straně ke změnám podmínek vzniku nároku na výplatu dávky plynoucí z penzijního pojištění, ve smyslu jejich zpřísnění. Změny byly učiněny za účelem zvýšení motivace jedinců k účasti na penzijním připojištění a tím na zvýšení participace jedinců na krytí rizika stáří.

Dalším velice důležitým zákonem je zákon č. 220/2011, který nahradil původní zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony. Nejvýznamnější změny proběhly u redukční hranice a základní výměry důchodu. [17]

Současná důchodová reforma, kterou blíže specifikuji v této práci, je podložena těmito zákony:

- zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření,
- zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření,
- zákon č. 428/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním spoření.

V České republice můžeme důchody klasifikovat do tří hlavních skupin. Máme důchod starobní, který slouží k zabezpečení občanů ve stáří. Důchod invalidní, ten zaopatřuje občany v případě jejich invalidity. Poté zde je skupina důchodů pozůstalostních. Sem patří sirotčí, vdovský a vdovecký důchod.

2 KLASIFIKACE DŮCHODOVÝCH SYSTÉMŮ

Důchodové systémy lze kategorizovat dle mnoha hledisek. V médiích a odborných publikacích se velmi často používá dělení dle jejich správy nebo způsobu financování. Velice dobré členění popisuje Ing. Vladimír Bezděk M.A., který je považován za experta na důchodový systém a pojišťovnictví. Jeho způsob klasifikace uvádím v této kapitole. [1]

2.1 Vztah příspěvku a dávky

Velice důležitým členěním je dle vztahu příspěvku a dávky, protože se jedná o vlastnost, která určuje fungování i podobu systému důchodového zabezpečení. Na základě tohoto vztahu lze definovat dva základní typy. Dávkově definovaný systém a příspěvkově definovaný systém.

Dávkově definovaný systém (DB – Defined Benefit)

Dávkově definované systémy předem garantují určitou výši dávky, která bude v budoucnu ze systému vyplácena. Výše dávky je pak většinou závislá na kombinaci faktorů, jako je počet let, po které odváděl jedinec příspěvky a výše příjmů jedince za určité období. Tento systém tedy poskytuje možnost, aby si každý občan mohl poměrně přesně spočítat výši penze, a to mnoho let před tím, než půjde do důchodu.

Příspěvkově definovaný systém (DC – Defined Contribution)

Oproti dávkově definovaným systémům systémy příspěvkově definované neposkytují svým účastníkům takovou míru jistoty ohledně výše jejich budoucí penze. Účastníci platí stanovenou příspěvkovou sazbu, ale budoucí výše jejich penzí závisí vedle velikosti odvedených příspěvků také na míře výnosu z jejich investovaných úspor, které byly investovány na kapitálovém trhu. Příspěvkově definované penzijní plány jsou pak z hlediska financování založeny buďto na plně fondovém přístupu, nebo na metodě National funding.

Již ze samotné klasifikace dle míry dávkově a příspěvkově definovaných systémů je vidět, že cílem každého státu by mělo být vhodné rozdělení financování mezi oba systémy. Nyní zde uvedu klady i zápory jednotlivých systémů, jak jsou uvedeny v závěrečné zprávě PES (Poradní expertní sbor) od ministerstva financí a práce a sociálních věcí. [19]

Dávkově definovaný systém

Klady

- Umožňuje solidaritu uvnitř generace,
- vyšší jistota ohledně výše dávky, pokud je systém udržitelný a imunní vůči politickým rizikům,
- možnost motivace k pozdějšímu odchodu do důchodu.

Zápory

- Riziko demotivace setrvání na trhu práce,
- nejistá výše dávky v případě dlouhodobé neudržitelnosti systému a politických intervencí. Riziko neklesá s růstem věku jedince,
- nedokáže automaticky reagovat na růst doby dožití.

Příspěvkově definovaný systém

Klady

- Netrestá delší setrvání na trhu práce,
- ve vyšším věku nejistota ohledně výše dávky významně klesá,
- automatická reakce na růst doby dožití.

Zápory

- Riziko chudoby pro ohrožené skupiny obyvatelstva,
- méně jistá výše dávky na počátku pracovní kariéry.

Je zde vidět, že každý systém má své klady i zápory. Mít jistotu, jaká bude výše dávky v případě odchodu do penze je u dávkově definovaného systému velikou výhodou. Důležité však je, aby byl důchodový systém trvale udržitelný vůči politickým vlivům. Oproti tomu u příspěvkově definovaného systému s přibývajícím věkem roste jistota ohledně výše dávky a lze ji tak i postupně zvyšovat.

2.2 Daňové prostředí

Daňové systémy jsou obecně značně variabilní a v souvislosti s důchodovými systémy lze definovat dva základní přístupy.

EET systém

Prvním z nich je EET systém, kdy jsou od daně osvobozeny jak odváděné příspěvky, tak i případné investiční výnosy z úspor. V praxi to probíhá tak, že příspěvky jsou daňově odečitatelnou položkou a investiční výnosy se v okamžiku přidání na účet také nedané. V momentě, kdy je však penze vyplacena, celá pak podléhá dani z příjmu.

TEE systém

Druhým způsobem je TEE systém, kde příspěvky nejsou daňově odečitatelné a platí se ze mzdy až po zdanění. Oproti tomu investiční výnosy ani celkově vyplacená penze se už potom nezdaňují a vyplácí se v čisté výši.

2.3 Účast

Účast v penzijních plánech je v jednotlivých zemích světa různá. Rozlišujeme dva základní typy.

Dobrovolná

Účastník si může sám zvolit, zda bude do důchodového systému přispívat. Je na něm výše i frekvence příspěvků.

Povinná

Účast není dobrovolná, ale je povinná. Není možnost se rozhodnout, zda bude dotyčný do systému přispívat či nikoliv. Daná je vždy frekvence příspěvků a téměř vždy i jejich výše.

Ve vyspělých zemích jsou většinou státní formy důchodů povinné a soukromé jsou dobrovolné. Tato situace je do značné míry určena historickým vývojem. V posledních dvaceti letech lze vysledovat, že se role povinných soukromých důchodových plánů ve vyspělých zemích postupně zvyšuje.

V rozvíjejících se zemích, jako jsou například státy Jižní a Latinské Ameriky, je obecně role povinných soukromých penzijních plánů výraznější, než v zemích vyspělých.

2.4 Způsob financování

Financování systému důchodového zabezpečení lze obecně rozdělit na financování průběžné (PAYG) a kapitálové (fondové). Dle Ing. Vladimíra Bezděka M.A. lze dále členit do následujících pěti základních kategorií:

Čistý PAYG

Základní myšlenkou je mezigenerační solidarita a redistribuce. V podstatě se jedná o systém, kdy generace ekonomicky aktivních obyvatel platí příspěvky, ze kterých jsou vypláceny důchody. Vyplyvá z toho tedy, že až se tato generace ekonomicky aktivních dostane do stavu, či věku, kdy bude potřebovat nějaký druh důchodu, bude jim vyplácen z příspěvků současně ekonomicky aktivních. Předpokladem systému je tedy to, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo bude do budoucna schopno financovat důchody těm, co jej budou potřebovat.

PAYG s nárazníkovým fondem

V podstatě se jedná o čistý PAYG systém, který však v minulosti dosahoval, nebo nyní dosahuje, finančních přebytků. Ty jsou pak investovány na kapitálovém trhu a přináší tak dodatečný výnos. Těmito zdroji jsou pak financovány penzijní dávky.

Plně fondový systém

Základním rysem plně fondového systému je spravedlivý přístup, protože nespoleská na mezigenerační solidaritu jako PAYG. Každý účastník má v penzi takovou částku, jakou si během své ekonomické aktivity naspořil, která je navýšena o případné výnosy z aktivit penzijního fondu.

Částečně fondový systém

Jedná se o hybridní systém, který vznikl spojením PAYG systému s plně fondového systému. V praxi pak takový systém nejčastěji obsahuje dva povinné pilíře. Jeden je s PAYG financováním a druhý je založen na fondovém přístupu.

National funding

National funding je poměrně novou metodou financování. Snaží se zkombinovat výhody PAYG a plně fondového přístupu. Z hlediska skutečného toku prostředků zůstává National funding systémem s PAYG financováním. Ovšem z hlediska určení výše penze při odchodu do důchodu se snaží napodobit plně fondový přístup.

Každý účastník má v rámci National funding systému svůj „hypotetický“ individuální účet, na který se mu připisují jím odvedené příspěvky a jejich zhodnocení v čase. Zhodnocení je závislé na tzv. hypotetické míře výnosnosti systému. Ta nepředstavuje tržní míru výnosnosti, ale často je definována jako míra růstu základu, z něhož jsou příspěvky placeny. Výše penze v okamžiku odchodu jedince do důchodu je v tomto systému přímo závislá na celkových „hypotetických“ úsporách na účastníkově účtu a nepřímo na průměrné očekávané délce života nastávající generace. Úspory na účtech jsou však pouze hypotetické, protože vybrané prostředky jsou fakticky použity pro výplatu současných důchodců a pouze „hypoteticky“ jsou připisovány a zhodnocovány na individuálních účtech účastníků.

Je vidět, že jednotlivé způsoby financování, ať už průběžné či kapitálové mají své výhody a nevýhody. Já zde některé uvedu.

Průběžný

Výhody

- Odolnost vůči cyklickému vývoji ekonomiky,
- nižší administrativní náklady,
- možnost redistribuce.

Nevýhody

- Citlivost na demografický vývoj,
- citlivost na rostoucí době dožití,
- možnost mezigenerační nespravedlnosti.

Kapitálový

Výhody

- Odolnost vůči demografickému vývoji,
- možnost mezinárodní diverzifikace,
- mezigenerační spravedlnost.

Nevýhody

- Citlivost na vývoj na finančních trzích,
- často vysoké administrativní náklady,
- citlivost na rostoucí dobu dožití.

2.5 Provozovatelé

Provozovatelem důchodového systému může být veřejný sektor (stát), nebo sektor soukromý (pojišťovna). V podstatě ve všech vyspělých zemích je provozování systému důchodového zabezpečení rozloženo mezi oba sektory. Každý sektor má svá specifika.

Veřejný

Provozovatelem tohoto systému je stát, který pak následně celý proces od výběru, přes nárok, až po vyplácení dávek zajišťuje. V České republice se o tyto činnosti stará Česká správa sociálního zabezpečení. Odbornou pomoc pak ve věcech důchodového pojištění poskytují lidem organizace Okresní správa sociálního zabezpečení a v Praze Pražská správa sociálního zabezpečení.

Výjimkou jsou příslušníci ozbrojených sil a sborů. Jejich důchodové dávky jsou spravovány orgány státního zabezpečení ministerstev obrany, vnitra a spravedlnosti.

Soukromý

V případě privátních důchodových systémů je odpovědnost za výplatu dávek a výběru příspěvků na straně soukromého sektoru. Stát má zpravidla nad tímto sektorem dohled a zároveň zajišťuje vhodné právní prostředí pro obě strany.

V praxi se setkáváme nejčastěji s formou individuálního účtu. Funguje tak, že si zaměstnanec odkládá postupně prostředky na svůj individuální účet a jeho majetek je pak zhodnocován prostřednictvím investičního fondu.

V zahraničí se stále častěji můžeme setkat s tím, že veřejný sektor nabízí možnost příspěvků na důchod od zaměstnavatele. V Evropě je v praxi nejvíce rozvinutý tento způsob zajištění ze strany zaměstnavatele v Nizozemsku. Tam využívá zaměstnanecké pojištění přibližně 90 % všech zaměstnanců.

3 STAROBNÍ DŮCHOD

V České republice je státní penze zajištěna formou průběžného financování. Ten je nově od 1. ledna 2013 doplněn o kapitálový způsob financování pomocí penzijních společností.

3.1 Povinné důchodové pojištění

Státní důchod je dnes často hlavním i jediným příjmem starobního důchodce v České republice. Jeho cílem je poskytnout především základní zabezpečení příjmu, jako je tomu ve většině jiných vyspělých zemí.

Jedná se o průběžně financovaný systém, protože příspěvky ekonomicky aktivních občanů (zaměstnanci a podnikatelé) jsou průběžně vypláceny jako penze dnešním důchodcům. Nevytváří se žádné finanční rezervy na důchody pracujících občanů, protože budou od státu dostávat zase příspěvky od občanů z další generace. [15]

3.1.1 Stanovení důchodového věku

Obecně nárok na starobní důchod vzniká dosažením zákonem požadovaného důchodového věku a získáním potřebné doby pojištění. Stanovení důchodového věku závisí na stáří občana a zákon definuje tři kategorie: [9]

- u osob narozených před rokem 1936,
 - u mužů 60 let,
 - u žen 53 až 57 let podle počtu vychovaných dětí,
- u osob narozených od roku 1936 do roku 1977 se důchodový věk stanoví podle tabulky „Důchodový věk pojištěnců narozených po roce 1936“,
- u pojištěnců narozených po roce 1977 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977.

Následující dvě tabulky zobrazují důchodový věk žen a mužů. První tabulka znázorňuje důchodový věk narozených v rozmezí 1936 až 1956.

Tabulka 1: Důchodový věk pojištěnců narozených 1936-1956

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m

Zdroj: upraveno podle [9]

Ve druhé tabulce důchodový věk žen a mužů narozených v rozmezí let 1957 až 1977.

Tabulka 2: Důchodový věk pojištěnců narozených 1957-1977

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Zdroj: upraveno podle [9]

3.1.2 Doba pojištění pro nárok na důchod

V České republice má občan nárok na přiznání důchodu, pokud dosáhl důchodového věku a zároveň získal potřebnou dobu pojištění. Potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod se postupně prodlužuje na 35 let. Jaký je vývoj doby pojištění je uvedeno v následující tabulce.

Tabulka 3: Doba pojištění pro nárok na důchod

Kalendářní rok, v němž je dosaženo důchodového věku	Potřebná doba pojištění
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

Zdroj: upraveno podle [8]

Odvody na důchod z hrubé mzdy

Možnosti odvodu na důchod z hrubé mzdy jsou dvě:

- 6,5 % odvádí zaměstnanec a 21,5 % odvádí zaměstnavatel, tedy celkem 28 % je celkový odvod na povinné důchodové pojištění,
- na povinné důchodové pojištění odvede zaměstnanec jen 25 % a další 3 % bude moci pojištěnec odvádět na své důchodové spoření, pokud k tomu přidá další 2 % ze své hrubé mzdy.

Nesplnění podmínky doby trvání pojištění

Nárok na starobní důchod má i pojištěnec, který dosáhl důchodového věku po roce 2014 a získá minimálně 30 let čisté doby pojištění (to znamená bez náhradních dob pojištění).

Nárok na starobní důchod ale vzniká i při kratší době pojištění, jak je to uvedeno v následující tabulce.

Tabulka 4: Minimální doba pojištění pro nárok na důchod

Minimální doba pojištění	Věk pojištěnce
15 let	před rokem 2010 dosáhne alespoň 65 let věku
16 let	v roce 2010 dosáhne věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození
17 let	v roce 2011 dosáhne věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození
18 let	v roce 2012 dosáhne věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození
19 let	v roce 2013 dosáhne věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození
20 let	po roce 2013 dosáhne věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození

Zdroj: upraveno podle [8]

Náhradní doba pojištění

Náhradní doba pojištění je období, ve kterém se neodvádí žádné pojistné, přesto se tyto doby započítávají do potřebných let pojištění pro důchod. Vždy v případě, že doba pojištění trvala alespoň jeden rok. Jedná se o tyto náhradní doby: [8]

- doba studia na vysoké, vyšší odborné a střední škole v České republice a po dosažení věku 18 let,
- péče o dítě do 4 let jeho věku,
- evidence na úřadu práce (osoba pobírá podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, pokud je osoba dlouhodobě nezaměstnaná a podporu již nepobírá, započítávají se maximálně 3 roky, v době, kdy podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let – započítává se doba pojištění maximálně 1 rok),

- vojenská služba v ozbrojených silách ČR (pokud nejde o vojenskou službu vojáka z povolání či vojáka v další službě) a civilní služba (pro osoby, které ji absolvovaly).

Podmínkou pro hodnocení náhradní doby pojištění je, že byla (s výjimkou péče o dítě do 4 let věku) získána na území ČR a že doba pojištění, za kterou bylo v ČR zapláceno pojistné, trvala alespoň 1 rok.

3.1.3 Výpočet výše důchodů

Výše důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní a procentní výměry. Základní výměra důchodu je stanovena procentní sazbou z průměrné mzdy a to 9 % průměrné mzdy (po příslušném zaokrouhlení). Výše procentní výměry činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na důchod 1,5 % výpočtového základu. Ten se stanoví z osobního vyměřovacího základu.

Redukční hranice pro stanovení výpočtového základu důchodu činí v roce 2013: [11]

- I. redukční hranice – 11 389 Kč, do této částky se započítává 100 % příjmů,
- II. redukční hranice – 30 026 Kč, do této částky se započítává 27 % příjmů,
- III. redukční hranice – 103 536 Kč, do této částky se započítává 19 % příjmů,
- nad III. redukční hranici se započítává 6 % příjmů.

Valorizace důchodů

Starobní důchody se stejně jako ostatní druhy důchodů (invalidní, pozůstalostní, sirotčí) v České republice pravidelně zvyšují (valorizují) a to téměř vždy od ledna nového kalendářního roku. Valorizace důchodů je stanovena zákonem a o konkrétních navýšeních informuje vždy ministr práce a sociálních věcí příslušnou vyhláškou. Míra valorizace se řídí aktuálním vývojem inflace v zemi a růstem reálných mezd. V závislosti na věku se mění také výše starobního důchodu.

U lidí, kteří dosáhli věku 100 let, pak procentní výměra navyšuje důchod o 2 000 Kč měsíčně.

3.2 Důchodové spoření

Důchodové spoření jako součást důchodového systému České republiky je ukotveno v zákoně č. 426/2011 Sb. Tento pilíř je součástí důchodového systému od 1. ledna 2013.

Účastník

Účastníkem se může stát fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let, pokud uzavře s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření nejpozději do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne věku 35 let, nebo do 6 kalendářních měsíců od 1. ledna 2013. Účastníkem se nemůže stát fyzická osoba, které již byl přiznán starobní důchod podle zákona o důchodovém pojištění. [35]

3.2.1 Vznik účasti na důchodovém spoření

Účast na důchodovém spoření vzniká registrací první smlouvy o důchodovém spoření mezi fyzickou osobou a penzijní společností, a to k prvnímu dni druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byla smlouva doručena Centrálnímu registru smluv.

Smlouvou o důchodovém spoření se penzijní společnost zavazuje shromažďovat a obhospodařovat prostředky účastníka v důchodovém fondu podle zákonem sjednané strategie spoření.

Smlouva o důchodovém spoření musí být uzavřena písemně a musí mít příslušené náležitosti, jako identifikační údaje účastníka, identifikační údaje penzijní společnosti aj. Smlouvu o důchodovém spoření lze uzavřít pouze s jednou penzijní společností, s výjimkou převodu prostředků účastníka k jiné penzijní společnosti.

Zaměstnavatel nesmí ovlivňovat zaměstnance při výběru penzijní společnosti ani nesmí přijmout odměnu s uzavřením smlouvy o důchodovém spoření zaměstnancem. [35]

Centrální registr smluv

Zároveň s reformou se zřizuje Centrální registr smluv, jako informační systém veřejné správy. Jeho správcem a provozovatelem je Generální finanční ředitelství. V tomto registru se evidují potřebné údaje o:

- fyzických osobách na důchodovém spoření,
- penzijních společnostech na důchodovém spoření,
- pojišťovnách na důchodovém spoření.

3.2.2 Důchodové fondy

V rámci důchodového spoření je možné investovat do jednoho ze 4 druhů investičních fondů. Ty se liší podle toho, do čeho fondy investují vložené prostředky účastníků. [35]

Důchodový fond státních dluhopisů

- Nejméně 90 % hodnoty svého majetku investuje do dluhopisů, které vydala Česká národní banka (dále jen ČNB), Česká republika (dále jen ČR), členská země Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) nebo Evropská centrální banka (dále jen ECB), Světová banka (dále jen SB) či Mezinárodní měnový fond (dále jen MMF).
- Do dluhopisů členské země OECD, ECB, SB a MMF může investovat nejvýše 30% hodnoty svého majetku.
- Vážená průměrná splatnost portfolia ve fondu činí nejvýše 5 let.
- V důchodovém fondu státních dluhopisů musí být majetek plně zajištěn proti měnovému riziku.

Konzervativní důchodový fond

- Konzervativní důchodový fond investuje do dluhopisů členských zemích OECD, ECB, SB a MMF nejméně 70 %.
- Nejvýše 30 % hodnoty svého majetku lze investovat do dluhopisů nebo obdobných cenných papírů mající rating mezi 5 nejlepšími v investičním stupni renomované ratingové agentury nebo nástrojů peněžního trhu krátkodobých závazků, které dle renomované ratingové agentury nejsou horší než 2 nejhorší kategorie.
- Další možností investice v těchto 30 % je investice do cenných papírů vydávaných podílovým fondem, které splňuje zákonem dané podmínky.
- Průměrná vážená splatnost portfolia ve fondu je nejvýše 5 let.
- Majetek v konzervativním důchodovém fondu musí být plně zajištěn proti měnovému riziku.

Vyvážený důchodový fond

- Fond může investovat do investičních nástrojů jako konzervativní důchodový fond, ale rating cenných papírů musí patřit mezi 7 nejlepších ratingových kategorií dlouhodobých závazků v investičním stupni renomované ratingové agentury.
- Dále může investovat do akcií nebo obdobných cenných papírů přijatých k obchodování na evropském regulovaném trhu.
- Vyvážený důchodový fond investuje nejvýše 40 % hodnoty svého majetku do akcií, cenných papírů vydávaných standardním nebo zahraničním standardním fondem, nebo jiných investičních nástrojů, které odvozují svoji hodnoty převážně od akcií nebo obdobných cenných papírů.
- Majetek, který není zajištěn proti měnovému riziku, může tvořit nejvýše 25 % hodnoty majetku ve fondu.

Dynamický důchodový fond

- Dynamický fond investuje do investičních nástrojů jako vyvážený důchodový fond, ale rating cenných papírů musí patřit mezi 9 nejlepších ratingových kategorií dlouhodobých závazků v investičním stupni renomované ratingové agentury.
- Dále může investovat i do akcií, či obdobných cenných papírů přijatých k obchodování na evropském regulovaném trhu.
- Vyvážený důchodový fond může investovat nejvýše 80 % hodnoty svého majetku do akcií, cenných papírů vydávaných standardním nebo zahraničním standardním fondem, nebo jiných investičních nástrojů, které odvozují svoji hodnoty převážně od akcií či obdobných cenných papírů.
- Majetek, který není zajištěn proti měnovému riziku, může tvořit nejvýše 50 % hodnoty majetku ve fondu.

Způsob, jakým se prostředky budou zhodnocovat, záleží na zvolené investiční strategii. Například konzervativní fond je více bezpečný, přináší však menší potenciální dodatečný investiční zisk. Oproti tomu lze očekávat, že dynamický fond bude více ziskový, ale je zde riziko, že zisk bude nulový, může být dokonce záporný.

3.3 Doplnkové penzijní spoření

Penzijní spoření nabízí v současné době v České republice 9 penzijních fondů. Ve smlouvě s penzijním fondem se klient zavazuje platit pravidelné příspěvky. Ty si může platit sám, nebo je za něho úplně či částečně může platit zaměstnavatel. Zároveň se penzijní fond zavazuje, že bude příspěvky zhodnocovat dle zákonem daných pravidel. Smlouva zároveň obsahuje popis možností, za jakých podmínek budou naspořené prostředky vyplaceny. [36]

Penzijní fond zasílá klientovi jednou ročně výpis z penzijního účtu, kde je přehled všech zaplacených příspěvků, připsaných státních příspěvků a připsaných výnosů. Účastník si pak může vybrat naspořené prostředky včetně státních příspěvků po splnění dvou podmínek. Klient již zaplatil alespoň 60 měsíčních příspěvků, tedy spořil minimálně 5 let a věk účastníka je alespoň 60 let.

V případě, že chce prostředky klient čerpat dříve, může tak učinit po zaplacení alespoň 24 příspěvků. Vybrat si však může pouze své zaplacené příspěvky, příspěvky zaměstnavatele a příslušné výnosy. O státní příspěvky účastník přichází a vrací se zpět do státního rozpočtu.

V rámci důchodové reformy, která vešla v platnost k 1. lednu 2013, došlo k oddělení majetku účastníků penzijního spoření od majetku správce, tedy penzijního fondu. Jejich penzijní připojištění pokračuje za stejných podmínek dále, jen již za předchozích podmínek nelze zřídit důchodové připojištění nové. Tento nově vzniklý fond se nazývá transformovaný fond. Od Nového roku vznikly nové účastnické fondy, které doplňkové penzijní spoření spravují. [36]

V současnosti je možné investovat do těchto fondů: [16]

- AEGON penzijní fond, a.s.
- Allianz penzijní fond, a.s.
- AXA penzijní fond, a.s.
- ČSOB penzijní fond, a.s.
- Generali penzijní fond, a.s.
- ING penzijní fond, a.s.
- Penzijní fond České pojišťovny, a.s.
- Penzijní fond České spořitelny, a.s.
- Penzijní fond Komerční banky, a.s.

Nedílnou součástí penzijního spoření je jistě státní příspěvek, který pomáhá účastníkům spořit vyšší částku na důchod. Od počátku důchodového připojištění (dnes spoření) v České republice prošel státní příspěvek postupným vývojem. V následující tabulce je uvedeno, jak se postupně výše příspěvku měnila.

Tabulka 5: Změna výše státního příspěvku

Měsíční příspěvek klienta	Státní příspěvek 1994 - 1999	Státní příspěvek 2000 - 2012	Státní příspěvek od 2013
100 Kč	40 Kč	50 Kč	-
200 Kč	72 Kč	90 Kč	-
300 Kč	96 Kč	120 Kč	90 Kč
400 Kč	112 Kč	140 Kč	110 Kč
500 Kč	120 Kč	150 Kč	130 Kč
600 Kč	120 Kč	150 Kč	150 Kč
700 Kč	120 Kč	150 Kč	170 Kč
800 Kč	120 Kč	150 Kč	190 Kč
900 Kč	120 Kč	150 Kč	210 Kč
1000 Kč	120 Kč	150 Kč	230 Kč

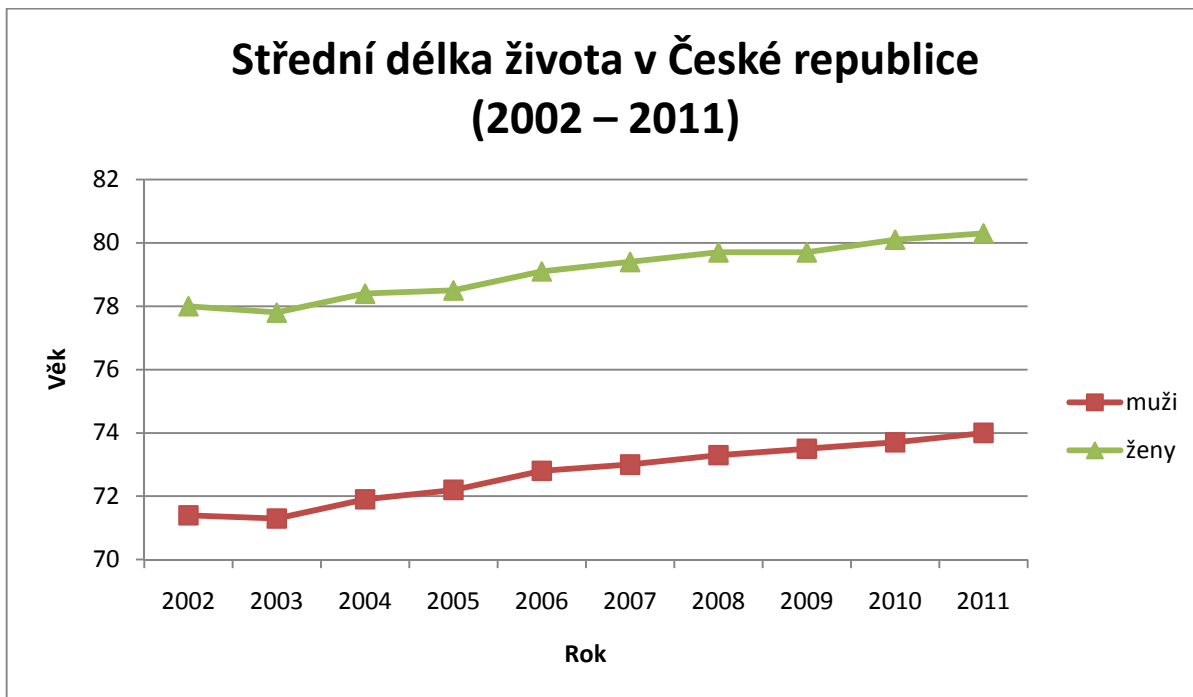
Zdroj: upraveno podle [10, 28]

Vzhledem k tomu, že penzijní fondy spravují majetek občanů, je třeba, aby na ně dohlížel stát. Stát tak činí prostřednictvím České národní banky, která má příslušné pravomoci:

- schvaluje změny ve složení akcionářů u penzijních společností,
- kontroluje systém řízení rizik penzijních společností,
- prověřuje profesní kvalifikaci členů představenstva a dozorčí rady penzijních společností,
- kontroluje veškeré obchody na finančním trhu, zda byly provedeny v souladu se zákonem,
- provádí kontrolu rozložení majetku penzijních společností.

3.4 Potřeba důchodové reformy

Důchodová reforma představuje soubor opatření, která výrazně mění důchodový systém. Její nutnost byla zřejmá především kvůli dlouhodobě nepříznivému vývoji populace České republiky. Rodí se méně dětí a zároveň se lidé dožívají vyššího věku. Následující graf znázorňuje průměrnou dobu dožití (střední délku života) pro muže a ženy.

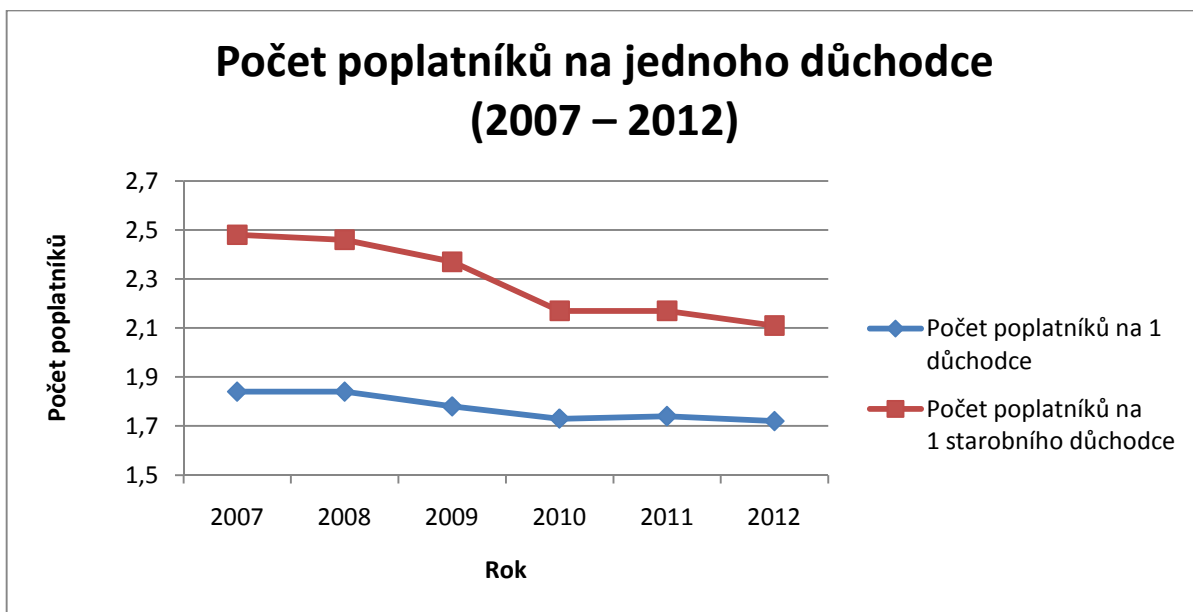


Graf 1: Střední délka života v České republice (2002 – 2011)

Zdroj: vlastní zpracování [7]

Z grafu je patrné, že se průměrná doba dožití u mužů a žen v České republice stále zvyšuje. V roce 2002 byl průměrný věk dožití pro muže a ženy 74,7 let a v roce 2011 už 77,2 let.

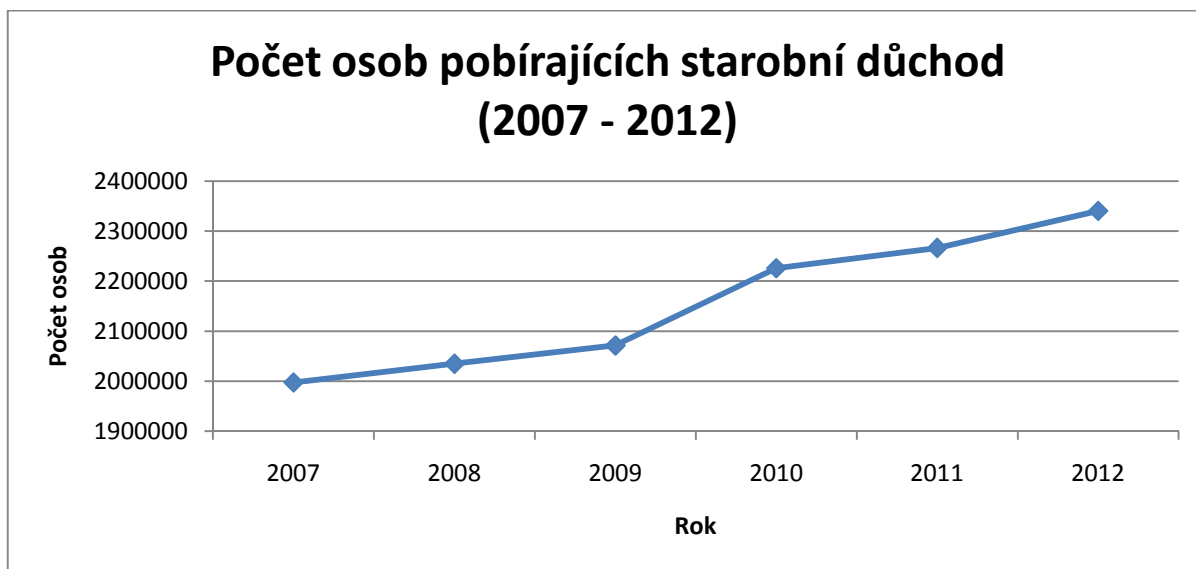
Prodlužování průměrného věku dožití a snižování porodnosti vede k úbytku ekonomicky aktivních obyvatel, což vzhledem k původnímu systému znamenalo, že se vybralo na důchody podstatně méně, než se vyplácelo. Vývoj zaměstnanců, kteří pracují na jednoho důchodce a jednoho starobního důchodce, je na následujícím grafu.



Graf 2: Počet poplatníků na jednoho důchodce (2007 – 2012)

Zdroj: vlastní zpracování [18]

Z grafu je velice dobře vidět, že počet pracujících občanů na jednoho důchodce se stále snižoval a tak bylo třeba tento trend určitým způsobem omezit. Základním problémem je, že počet osob pobírajících důchod se stále zvyšuje. V následujícím grafu je vidět, jak se za poslední roky měnil počet osob pobírajících starobní důchod v České republice.

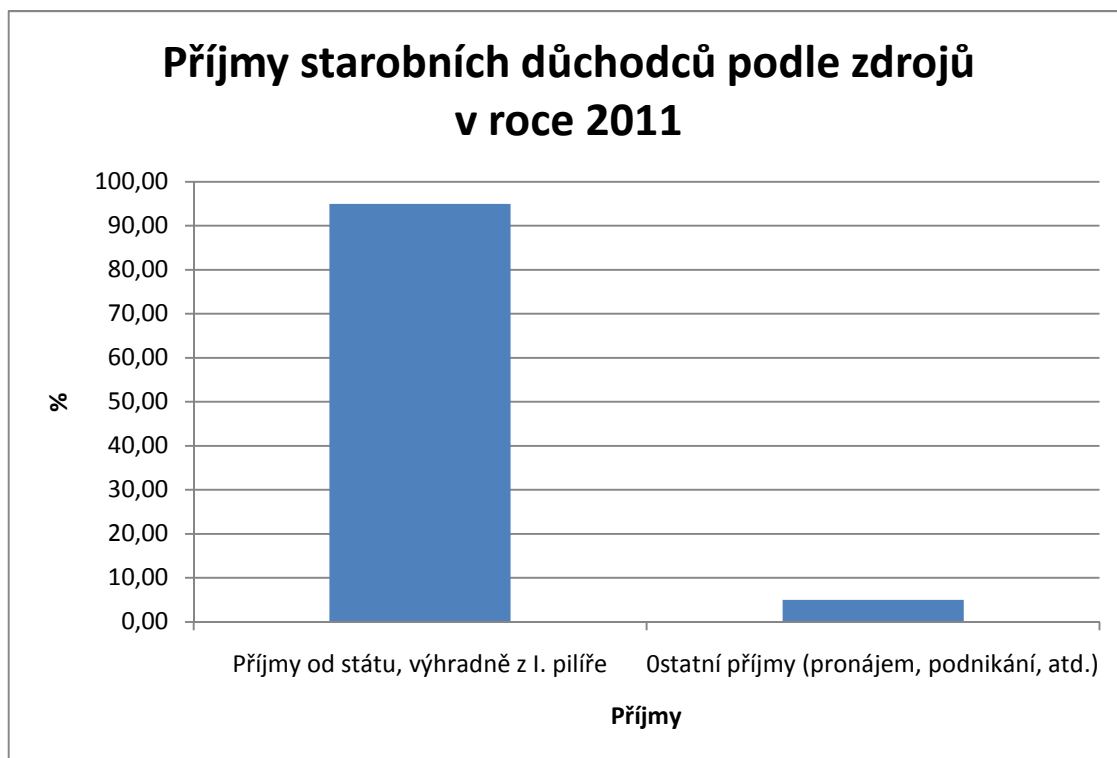


Graf 3: Počet osob pobírajících starobní důchod (2007 - 2012)

Zdroj: vlastní zpracování [23]

Počet osob pobírajících starobní důchod se rok od roku rychlým tempem zvyšuje. Dalším důvodem k přistoupení k důchodové reformě je to, že se důchodci v České republice příliš spoléhají na státní důchod.

V následujícím grafu je znázorněno, jak veliký je poměr příjmů ze státní penze a ostatních prostředků. Konkrétně se uvádí, že dnes přibližně 95 % příjmů osoby ve starobním důchodu je tvořeno pouze ze státní penze. [34]

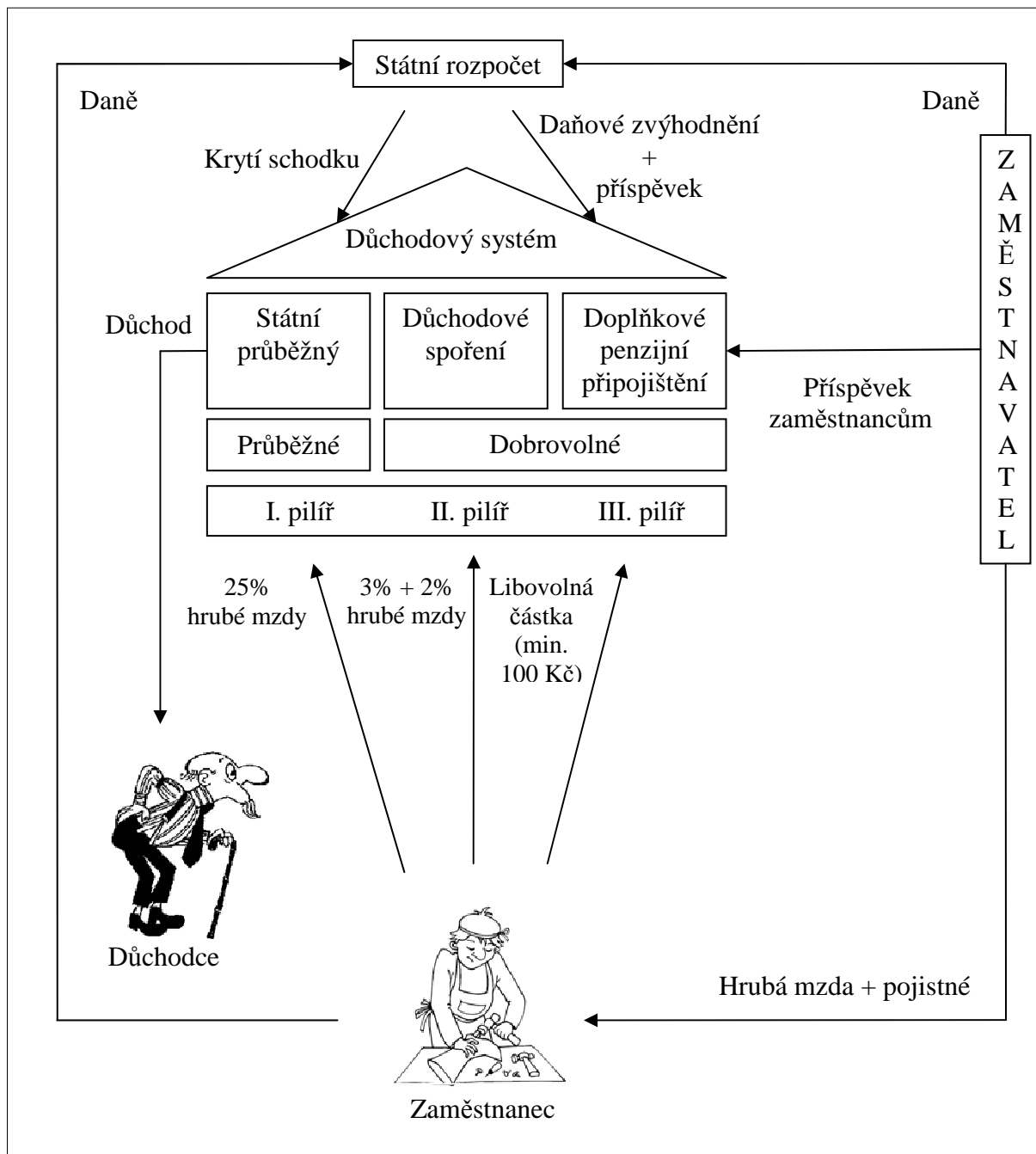


Graf 4: Příjmy starobních důchodců podle zdrojů v roce 2011

Zdroj: vlastní zpracování

3.5 Systém starobního důchodu po reformě 2013

Systém starobního důchodu po důchodové reformě je znázorněn na následujícím obrázku.



Obrázek 1: Systém starobního důchodu po reformě 2013

Zdroj: vlastní zpracování

4 DŮCHODOVÉ SYSTÉMY VYBRANÝCH ZEMÍ EVROPSKÉ UNIE

V této kapitole uvádím specifika jednotlivých důchodových systémů vybraných zemí Evropské unie. Jako první stát jsem si vybral Německo, protože se jedná o velmi důležitého obchodního partnera České republiky. Další zemí je Rakousko, které je naším sousedním státem. Následně jsem vybral Nizozemsko z důvodu toho, že má nejlépe rozvinutý systém zaměstnaneckého důchodového pojištění. Švédsko je velice vyspělá země a má unikátní důchodový systém. Polsko je sousedním státem České republiky a zároveň je naším významným obchodním partnerem. Dále bylo třeba vybrat země, které nejsou tak ekonomicky výrazně. Vybral jsem si Estonsko, protože tamní ekonomika dosahuje velice impozantních výsledků. Například mezi lety 2005 a 2006 vzrostl tamní hrubý domácí produkt o více než 10 %. Bulharsko jsem si vybral, protože se jedná o další zemi bývalého východního bloku. Na těchto zemích lze velice dobře reprezentovat, jakým způsobem se důchodovým systémem zemí Evropské unie ubírá.

Informace k této kapitole jsem získal z několika zdrojů. Zejména jimi byly: European Commission [12], Organisation for Economic Co-operation and Development [21], Pension funds online [25] a The European Parliament. [26]

4.1 Švédsko

Švédský důchodový systém se skládá ze tří pilířů, těmi jsou: [21]

- veřejná penze,
- kolektivní zaměstnanecké pojištění,
- dobrovolné důchodové pojištění.

4.1.1 I. pilíř – Veřejná penze

Výše státního důchodu je vypočítávána ze tří samostatných částí. Těmi jsou:

- příjmová dávka,
- prémiová dávka,
- garantovaná dávka.

Celkový odvod do systému je pak 18,5 % z hrubé mzdy, kde polovinu odvádí zaměstnanci a polovinu zaměstnavatelé. 16 % z této částky je placeno do PAYG systému a 2,5 % do povinného fondového systému. [25]

Příjmová dávka

Hlavní složkou státního důchodového systému je příjmová dávka. Ta je financována na základě PAYG systému. Příspěvková sazba činí 16 % a je evidována na fiktivních účtech. Důchodový věk je flexibilní a lze jej uplatnit nejdříve od věku 61. Důchodový systém je ve Švédsku oddělen od státního rozpočtu. Příspěvky do příjmové dávky se transformují do systémů vyrovnávacích fondů. Ty jsou čtyři. Každý fond získá čtvrtinu příspěvků a je zodpovědný za výplatu čtvrtiny důchodu. Funguje zde tzv. automatické vyrovnání, což znamená, že důchodový systém spravuje své vlastní finance a je nezávislý na vládě. [12]

Prémiová dávka

Systém premiových dávek je spravován státní Prémiovou důchodovou autoritou (PPM). Na premiovou dávku se odvádí 2,5 % do důchodového fondového systému a tato částka je povinná. Peníze jsou uloženy na jednotlivých investičních účtech s možností individuální volby. Zaměstnanci si mohou vybrat z investování až v pěti fondech a na výběr mají z více než 700 podílových fondů. Kromě toho vláda zřídila zvláštní investiční fond pro jednotlivce, kteří nechtějí učinit své vlastní investiční rozhodnutí a jejich příspěvky jsou pak automaticky investovány prostřednictvím premiového spořicího fondu (PSF). Jedinec si může kdykoliv volně měnit zdarma jednotlivé fondy. Prémiové dávky je možné čerpat nejdříve ve věku 61 let. Je možné si odložit výběr i na delší věk, ale v takovém případě musí být prostředky investovány do bezpečných fondů.

Garantovaná dávka

Garantovaná dávka je část důchodu, která poskytuje určitý minimální důchod pro osoby starší 65 let, které nemají žádný, nebo mají jen malý příjem. Podmínkou je, aby dotyčný bydlel ve Švédsku alespoň 40 let. Tato dávka je financována pouze z rozpočtu vlády.

4.1.2 II. pilíř – Kolektivní zaměstnanecké pojištění

Dávky druhého pilíře jsou definovány na základě celostátních kolektivních smluv. Stálí zaměstnanci automaticky patří do důchodového systému druhého pilíře. Systémy se dělí na:

- **ITP**

Určeno pro „zaměstnance v obleku“. Tento plán zahrnuje úřednické zaměstnance a osoby pracující v kanceláři.

- **SAF-LO**

Tento plán zahrnuje manuálně pracující zaměstnance. Tedy profese jako dělníci, opraváři, zaměstnance u pásů, aj.

Některá odvětví (bankovníctví, pojišťovnictví) mají ve Švédsku svoje vlastní penzijní systémy. Ve výsledku jsou však v podstatě stejné. V současné době je ve Švédsku přibližně 4 500 000 aktivních zaměstnanců. Z toho plán ITP pokrývá přibližně 16 % z nich. Což je více než 700 000 zaměstnanců. V červenci roku 2007 se pro ITP změnil systém z DB na DC. [25]

4.1.3 III. pilíř – Dobrovolné důchodové pojištění

Jedná se o doplňkový druh připojištění. Jednotlivé penzijní spoření (Individual pension savings - IPS) poskytují ve Švédsku komerční banky. Občan si může na svůj důchodový účet vložit prostředků kolik chce a může i kdykoliv začít či skončit. Každý si může individuálně i zvolit jakým způsobem budou prostředky spravovány. Zda prostřednictvím fondů či spořicího účtu. Platby jsou pak vypláceny podle toho, jak chce spořitel. Může si nechat vyplácet prostředky postupně, nebo si je vybrat jako jednorázový výběr. [21]

4.2 Rakousko

Důchodový systém Rakouska je postavený na třech pilířích. Pilíř veřejného sektoru dominuje rakouskému důchodovému systému a tak soukromému důchodovému připojištění příliš prostoru nezbyvá. Nejvíce rozvinutý je tedy první a druhý pilíř. Pilíři jsou:

- veřejná penze,
- zaměstnanecké pojištění,
- dobrovolné připojištění.

4.2.1 I. pilíř – Veřejná penze

Státní důchodový systém veřejné penze v Rakousku je systémem PAYG a je financován z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů. Příspěvky činí 10,25 % pro zaměstnance a 12,55 % pro zaměstnavatele. Jednotlivé dávky se vypočítají z:

- 18 let, kdy byla mzda nejvyšší,
- délka doby pojištění,
- důchodový věk.

Celkový důchod tak může ve výsledku činit až 80 % z individuálních průměrných celoživotních výdělků, pokud zaměstnanec odpracoval minimálně 45 let. Důchodový věk je pro muže 65 let a pro ženy 60. Postupně se však bude věk pro ženy zvyšovat mezi lety 2024 a 2033 na 65 let. [12]

4.2.2 II. pilíř – Zaměstnanecké pojištění

Doplňkové zaměstnanecké penzijní připojištění může být poskytnuto zaměstnanci zaměstnavatelem v podobě jednoho z následujících pěti typů penzijních plánů: [25]

- penzijní fondy,
- pracovní kolektivní pojištění,
- vnitřní rezervy,
- podpůrné fondy,
- přímé pojištění.

Penzijní fondy (Pensionskassen)

Zaměstnavatelé uzavírají smlouvy s penzijními fondy, aby tak poskytli důchodové zabezpečení svým zaměstnancům.

Penzijní fond je zřízen jako právně samostatným subjekt s cílem udržet penzijní aktiva oddělena od sponzorské společnosti. Penzijní fondy pro více zaměstnavatelů byly zřízeny s cílem umožnit menším firmám využití této metody financování. Společnosti, které mají více než jeden tisíc zaměstnanců, musí zřídit penzijní fond (Pensionskassen).

Příspěvky ve výši až 10 % z platu jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Příspěvky nejsou považovány za zdanitelný příjem zaměstnance. Penzijní fond nepodléhá dani z příjmu. Investiční výnos zaměstnavatele a zaměstnance jsou proto jako kapitálové výnosy od daně osvobozeny.

V případě, že jsou celkové dávky nižší než 10 500 Euro, jsou obvykle vypláceny jako doživotní důchod či paušální částky.

Pracovní kolektivní pojištění (Betriebliche Kollektivversicherung)

Pojistné plány pracovního kolektivního pojištění musí zajistit vkladateli minimální výnos 2,25 %. Plány nesmí poskytovat paušální či jednorázové platby na začátku výplatní fáze. Pokud je naspořená částka nižší než určitá minimální úroveň, jsou peníze vypláceny pojištěnému jako doživotní platby.

Vnitřní rezervy

Vnitřní rezervní systém může být zřízen, pokud je společnost schopna částečně převzít důchodovou odpovědnost a složit tak právně závazný důchodový slib. Penzijní fondy jsou pak znázorněny v rozvaze jako závazky. Nejméně 50 % z rezerv musí být zajištěno státními dluhopisy.

Příspěvky zaměstnanců jsou daňově uznatelné a nejsou považovány za zdanitelný příjem. Případné kapitálové výnosy z vnitřních rezervních fondů jsou od daně osvobozeny.

Podpůrné fondy (Unterstützungskasse)

Podpůrné fondy jsou registrovány jako samostatné právní subjekty. Může být organizována ve formě společnosti s ručením omezeným, registrovaného sdružení či nadace. Mohou poskytnout však jen velmi nízké dávky, proto je tento finanční nástroj v současném Rakousku již postradatelný. Výhody vyplývající z podpůrných fondů jsou zdaňovány jako příjem.

Přímé pojištění

Přímým pojištěním se rozumí dohoda, v níž je uvedeno, že zaměstnavatel platí pojistné přímo životní pojišťovně. Ta pak poskytuje dávky přímo zaměstnanci.

Pojistné je pro zaměstnavatele daňově uznatelné v případě, že za zaměstnance za rok nepřekročí 300 Euro.

4.2.3 III. pilíř – Dobrovolné připojištění

V současné době je v Rakousku dobrovolné připojištění stále ještě ve vývinu. Ve vysoké míře se využívá I. a II. pilíř. Jednotlivé druhy penzijního spoření poskytují v Rakousku komerční banky. Jedná se o běžné důchodové připojištění, které si každý zaměstnanec hradí sám. Zaměstnavatel přispívá jen v ojedinělých případech. V současné době stát daňové úlevy na tento druh připojištění neposkytuje. [21]

4.3 Nizozemsko

Jako většina vyspělých zemí Evropské unie má i Nizozemsko třípilířový systém důchodového zabezpečení. Těmi jsou: [25]

- veřejná penze,
- zaměstnanecké pojištění,
- soukromé spoření.

4.3.1 I. pilíř - Veřejná penze

Prvním pilířem je povinné státní pojištění, jež je financováno PAYG systémem. Do systému jsou zahrnuti zaměstnanci pracující v soukromém sektoru, státní úředníci i osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Příspěvky jsou placeny ve výši 17,9 % z příjmů. Zaměstnancům je zároveň zaručeno, že do roku 2028 bude státní důchod růst v souladu s inflací.

Plný starobní důchod je vyplácen těm, kteří žijí v Nizozemsku alespoň 50 let ve věku 15 - 65 let. V případě, že někdo nežije v Nizozemsku celý život, nebo chce odejít do důchodu dříve, musí počítat s tím, že o každý rok, kdy jde do důchodu dříve, nebo nežil na území Nizozemska, se mu odečítá 2 % za rok z důchodu. [12]

V případě, že zaměstnavatel zaměstná občana, který má nárok na důchod, získá od státu bonus, například v podobě daňové úlevy. Pro zaměstnance to pak znamená, že ke svému důchodu dostane měsíčně dalších 6,5 %. Na druhou stranu, pokud jde zaměstnanec do předčasného důchodu, o 6,5 % měsíčně přijde.

4.3.2 II. pilíř - Zaměstnanecké pojištění

Nizozemský druhý pilíř je označován jako jeden z nejlépe rozvinutých zaměstnaneckých důchodových systémů v Evropě.

Přestože zaměstnanecké pojištění není povinné, tak za řadu let kdy funguje, se již stal tradičním pro naprostou většinu obyvatelstva. V současné době tento pilíř využívá okolo 90 % zaměstnanců. Zaměstnanecké důchodové pojištění je řešeno v současnosti většinou pomocí DB systémů. Ale vzhledem k tomu, že lidé chtějí zvyšovat své kapitálové výnosy u svých vkladů, začíná se zde postupně přecházet k DC systémům a systémům hybridním. Zaměstnanec tak může investovat do globálního nebo podnikového fondu. [21]

Penzijní fondy

V Nizozemsku mohou mít v rámci zaměstnaneckého pojištění penzijní fondy dvě podoby:

- **Globální fond**

Jedná se o základní fond, do kterého může přispívat kterýkoliv zaměstnanec ze kterékoliv společnosti v Nizozemsku.

- **Podnikový fond**

Je možné jej využít v případě, že zaměstnanec nechce využívat globální fond. Tento fond však musí stanovit takový penzijní plán, který poskytuje alespoň stejně dobré podmínky jako globální fond.

V současné době jsou zpřísněny podmínky pro nizozemské penzijní fondy. Je zde snaha o větší zabezpečení holandského důchodového systému a zlepšení fungování fondu. Dohled zajišťuje tzv. FTK rámeček (Financieel Toetsingskader). Ten tvoří pravidla pro oceňování závazků penzijních fondů. Důchodové fondy, které pravidla nesplní, jsou sankcionovány a to včetně zaměstnavatelů.

Často se stává, že i zaměstnavatel přispívá velkou měrou zaměstnancům na důchod. Většinou pak zaměstnanec investuje do tohoto DC systému. Zaměstnanec platí jednu třetinu příspěvku a zbytek mu doplácí zaměstnavatel. [26]

4.3.3 III. pilíř – Soukromé spoření

Třetím pilířem nizozemského důchodového systému je soukromé spoření. To může mít více podob. Nejčastěji využívaným je penzijní připojištění. Výhodou je to, že je daňově zvýhodněno a navíc se kapitálové výnosy nedaní.

4.4 Polsko

V roce 1999 proběhla v Polsku veliká důchodová reforma. Do této doby se nacházel polský důchodový systém v hlubokém deficitu, po reformě se to však zlepšilo. V roce 2002 pak zavedlo Polsko demografické rezervní fondy ke krytí budoucích schodků. V současnosti má důchodový systém Polska tyto pilíře: [26]

- veřejná penze,
- povinný individuální účet,
- dobrovolné zaměstnanecké pojištění.

4.4.1 I. pilíř – Veřejná penze

Systém veřejného pojištění je založen pay-as-you-go metodě a vede jej úřad Státní sociální zabezpečení. Výsledný důchod je závislý výhradně na příspěvcích do tohoto systému. Důchod je pak vypočítán s ohledem na průměrnou délku života v době odchodu do důchodu. Cílem je, aby občané pracovali co nejdéle, a tak je předčasný odchod do důchodu do budoucna nevýhodný a naopak setrvání v zaměstnání i v době, kdy má dotyčný nárok na důchod pak dávky v penzi zvyšuje.

Celkově se do tohoto pilíře odvádí 19,52 %. Polovinu, tedy 9,76 %, hradí zaměstnanec a druhou polovinu zaměstnavatel. V případě, že celková výše starobního důchodu z první a druhého pilíře je nižší než minimální důchod a dotyčný přispíval minimální dobu, doplatí stát částku, aby dorovnal minimální státem zaručený důchod. Vedle veřejného systému provozuje Polsko několik programů, které jsou určeny určitým profesím (například zemědělci) a státní úředníci (například soudci a policisté). [25]

4.4.2 II. pilíř – Povinný individuální účet

Povinné individuální účty mají v Polsku podobu otevřených penzijních fondů (OPF). Jedná se o samostatné právní subjekty, jež mají podobu akciových společností tzv. všeobecných penzijních fondů. Od roku 2004 může každý penzijní fond nabízet dva otevřené fondy. Z nichž jeden má vyšší podíl kapitálových investic a druhý je investičně více konzervativní. V případě, že od roku 2011 chce zaměstnanec raději využívat tento druh spoření než státní penzi, může odklonit až 2,3 % z částky, co platí do veřejné penze ze své mzdy a platit je do tohoto pilíře. [21]

Penzijní fondy

Otevřené penzijní fondy mohou investovat maximálně 40 % do akcií na regulovaném burzovním trhu, 10 % akcií na regulovaném nedevizovém trhu, 40 % v hypotečních zástavních listech či komunálních dluhopisech, 15 % lze investovat v otevřených podílových fondech a 20 % do bankovních vkladů a cenných papírů. Investice do státních dluhopisů je neomezená. Do nemovitostí je zakázáno investovat úplně. Zahraniční investice jsou omezeny na 5 % z celkového kapitálu.

Zároveň je penzijnímu fondu zakázáno, aby investoval do akcií či jiných cenných papírů vlastního penzijního fondu. Penzijní fond musí vytvořit rezervní účet z vlastních zdrojů, který se v případě potřeby využije k vyrovnání schodků vyplývajících z investičních výnosů pod povinnou minimální mírou návratnosti investice. Není-li rezerva dostačující, musí fond pokrýt schodek z vlastních zdrojů. [26]

4.4.3 III. pilíř – Dobrovolné zaměstnanecké pojištění

Třetí pilíř penzijního systému měl v Polsku zpočátku velice pomalý start. Od zavedení v roce 1999 se však dostal postupně do obliby občanů a dnes si již spoření na důchod většina občanů bez tohoto pilíře nedokáže ani představit. U dobrovolných zaměstnaneckých penzijních plánů (PPE) jsou kapitálové zisky osvobozeny od daně.

Zaměstnavatelé jsou v přípravě důchodového plánu značně omezeni, protože je zde stanoven základní příspěvek zaměstnavatele a podmínky plánu musí být projednány se zástupci odborů zaměstnanců. [25]

Všechny spravované systémy musí být založeny v Polsku. Investiční fondy, životní pojištění nebo speciálně vytvořené podnikové penzijní fondy mohou spravovat dobrovolné zaměstnanecké penzijní pojištění.

Ve srovnání s OPF, mají PPE větší volnost při investování. Pro portfolio PPE nejsou stanoveny žádné limity na kvalitu akcie, otevřené a uzavřené investiční fondy nebo bankovní vklady. Investice do nemovitostí jsou však také zakázány.

4.5 Estonsko

Estonská ekonomika je sama o sobě velmi impozantní. Například v letech 2005 - 2006 vzrostl HDP o více než 10 %. Od roku 1990, kdy byl estonský důchodový systém součástí sovětského se dost změnil až do dnešní podoby. Dnes má estonský důchodový systém tyto tři pilíře: [25]

- veřejná penze,
- povinný individuální účet,
- dobrovolné důchodové spoření.

4.5.1 I. pilíř – Veřejná penze

Prvním pilířem je státní penze, která má podobu PAYG systému. V Estonsku je stanovený minimální paušální národní důchod, který má dnes výši 120 Euro. Chce-li mít zaměstnanec nárok na plný důchod, musí v Estonsku odpracovat alespoň 15 let. Plná penze je každoročně valorizována na základě zvýšení spotřebitelských cen.

Financování tohoto pilíře je zajištěno odvody na sociální pojištění. Dnes je stanoven tento odvod na 20 % pro zaměstnance a 13 % pro zaměstnavatele. Celkem je tedy zapláceno 33 % na sociální pojištění.

Důchodový věk je dnes 63 let pro muže a 61 pro ženy. V roce 2016 to již bude 63 pro muže i pro ženy a v roce 2026 to pro muže i ženy bude 65 let. [12]

Předčasný odchod do důchodu je možný tři roky před dosažením zákonného důchodového věku. V takovém případě se však snižuje důchod o 0,4 % za každý měsíc. V případě, že bude zaměstnanec pracovat i ve svém důchodovém věku, zvýší se mu každý měsíc důchod o 0,9 %.

4.5.2 II. pilíř – Povinný individuální účet

Penzijní plány ve druhém pilíři mají charakter DC systémů. Účast je povinná pro všechny zaměstnance narozené v roce 1983 a později. Zaměstnanci narození v letech 1942 až 1982 si mohou vybrat, zda se k tomuto pilíři připojí. Pokud se dotyčný rozhodne, už své rozhodnutí nemůže měnit. Osoby starší 60 let již se k systému nemohou připojit vůbec. [21]

Individuální fondy

Individuální fondy jsou řízeny specializovanými penzijními fondy. Jedná se o soukromé instituce s výhradním účelem vedení účtů svých členů, správu penzijních fondů a dosahování kladných zisků.

Pokud se zaměstnanec rozhodne přispívat do tohoto pilíře, přispívá pak 2 % ze své mzdy a zaměstnavatel přidá další 4 % (z jejich státního důchodu).

Penzijní fondy mohou nabídnout zaměstnancům na výběr jeden ze tří druhů fondů:

- **Konzervativní** – 100 % dluhopisů a nástrojů peněžního trhu a žádné akcie,
- **Smíšený** - nejméně 50 % dluhopisů a nástrojů peněžního trhu a nejvíce 25 % akcií,
- **Progresivní** - nejvíce 50 % akcií a zbytek dluhopisy a nástroje peněžního trhu.

Členové si mohou vybrat kterýkoliv penzijní fond, bez ohledu na věk. Fond může investovat až 40 % v oblasti nemovitostí, 35 % do cenných papírů zaručenými estonskou vládou, 30 % v investičních fondech, 10 % do investic v dlouhodobém majetku a 5 % do cenných papírů vydaných stejnou společností.

Účastníci penzijních plánů mají tendenci preferovat vyšší rizikovou variantu. Je to zřejmé, protože více než 75 % z nich si vybralo progresivní fond, zatímco pouze 15 % se rozhodlo pro vyvážený fond a 10 % pro konzervativní. Příspěvky do prvního a druhého pilíře jsou osvobozeny od daně až do výšky 320 Euro měsíčně. [25]

4.5.3 III. pilíř – Dobrovolné důchodové spoření

Dobrovolné důchodové spoření prostřednictvím penzijních fondů bylo zavedeno v roce 1998 a může mít dvě formy. První je důchodové pojištění poskytované životními pojišťovnami a druhé jsou dobrovolné penzijní fondy. Zaměstnavatelé svým zaměstnancům příliš nepřispívají, protože nejsou daňově či jinak zvýhodněni.

Zaměstnanci získávají však od státu pobídky, aby si do tohoto pilíře spořili. Příspěvky si mohou odečíst ze zdanitelného příjmu až do výše 15 % ročního příjmu. Dávky mohou být vypláceny v různých formát. Jak v jednorázové výplatě, tak formou doživotní renty. Doživotní renty jsou pak osvobozeny od daně v případě, že jsou vypláceny v pravidelných a stejně vysokých částkách. [21]

4.6 Bulharsko

Bulharský důchodový systém se začal nejvíce měnit od roku 1995. V tu dobu byly zavedeny dobrovolné penzijní fondy. V roce 2000 byl reformován první pilíř a v roce 2002 byl zavedený i současný druhý pilíř, tedy povinný individuální účet. V roce 2007 zahájil svou činnost první fond důchodového spoření, který se řadí do třetího pilíře. Všemi třemi pilíři nyní jsou: [25]

- veřejná penze,
- povinný individuální účet,
- dobrovolný penzijní fond.

4.6.1 I. pilíř – Veřejná penze

První pilíř má v Bulharsku podobu pay-as-you-go systému a celkový příspěvek je 23 %. Zaměstnanec odvádí 8,05 % ze svého hrubého příjmu a zaměstnavatel dalších 14,95 %. Věk pro odchod do důchodu je stanoven na 60 let u žen a 63 let pro muže. Plánem vlády je do roku 2025 srovnat věk pro odchod do důchodu pro muže a ženy na 65 let. [12]

V Bulharsku existují dva druhy státního důchodu: [25]

- **Sociální**

Určen pro osoby ve věku 70 let a více, jejichž roční příjem na člena rodiny je nižší než minimální vnitrostátní zaručený příjem pro období 12 měsíců před odchodem do důchodu.

- **Minimální**

Tento druh důchodu je vyplácen osobám s nízkými příjmy nebo těm, kteří mají neúplnou pracovní historii. Výše tohoto důchodu je o 15 % vyšší než sociální důchod.

4.6.2 II. pilíř – Povinný individuální účet

V Bulharsku existují dva typy důchodových systémů ve druhém pilíři: [21]

- Zaměstnanecké penzijní fondy

Jsou zaměřeny na zaměstnance, kteří pracují v nebezpečném prostředí. Cílem fondu je pak umožnit těmto zaměstnancům odejít do předčasného důchodu. Příspěvky do zaměstnaneckých fondů jsou tvořeny výhradně zaměstnavateli a jejich výše závisí na pracovní kategorii dotyčného zaměstnance. Dobrovolné příspěvky od zaměstnanců či zaměstnavatelů do tohoto fondu nejsou povoleny. Příspěvky i výnosy z investic jsou od daně úplně osvobozeny.

- Univerzální penzijní fondy

Zabezpečují zaměstnance (bez ohledu na jejich pracovní kategorii) a osoby samostatně výdělečně činné. Účast je povinná pro všechny pracovníky narozené od roku 1960. Měsíční příspěvek činí celkem 5 %, kde 2,8 % hradí zaměstnavatel a 2,2 % zaměstnanec. Osoby samostatně výdělečně činné hradí celých 5 % sami.

Penzijní fondy mohou investovat maximálně 15 % svých prostředků v zahraničí. Oba druhy fondů nabízí různě rizikové plány. Od konzervativních po spekulativní.

Fondy jsou povinny dosáhnout alespoň minimální míry zisku při investování fondu. Tu stanovuje každé tři měsíce komise pro finanční dozor. Dosahuje-li fond menší míry návratnosti než je minimální, je povinen uhradit rozdíl z rezervy, která musí být pro tento účel fondem zřízena. Příspěvky do fondů i jejich výnosy jsou úplně osvobozeny od daní.

4.6.3 III. pilíř – Dobrovolné důchodové spoření

Dobrovolné důchodové spoření má v Bulharsku dvě podoby. Těmi jsou: [21]

- Dobrovolný penzijní fond

Dobrovolné penzijní fondy jsou financovány příspěvky svých účastníků. Penzijní fond je samostatný právní subjekt a jeho součástí může být každý občan Bulharska starší 16 let. Výši příspěvku si může vybrat každý sám. Průměrná výše měsíčního příspěvku je v současné době 24 Euro a účastníci nemají na výběr více portfolií. Penzijní fond může vyplácet naspořené prostředky buďto jednorázově, nebo ve formě pravidelných měsíčních plateb. Členské příspěvky mohou být ve výši až 10 % ze mzdy a jsou společně s investičními výnosy osvobozeny od daně.

- **Dobrovolné důchodové spoření**

V roce 2007 byla v Bulharsku zavedena druhá část třetího pilíře, a to dobrovolné důchodové spoření. To nabízí občanům postupně spořit a ve věku 60 let se mohou rozhodnout, jak s nastřádanými prostředky naložit. Zda si peníze vyberou najednou, nebo si je nechají postupně vyplácet v pravidelných měsíčních platbách. Příspěvky i výnosy jsou osvobozeny od daně.

4.7 Německo

Důchodový systém Německa je považován za jeden z nejstarších v Evropě. Jeho počátky sahají až do roku 1889, kdy byla veřejná penze uzákoněna jako součást sociálního zabezpečení. [20]

V současnosti má systém tyto tři pilíře:

- veřejná penze,
- dobrovolné penzijní pojištění,
- soukromé pojištění.

4.7.1 I. pilíř – Veřejná penze

Německá veřejná penze je založena na systému PAYG a chce-li občan získat nárok na důchod, musí splnit dvě zákonem dané podmínky. [25]

- **Dosáhnout důchodového věku.**

Muži i ženy dosáhnou důchodového věku v 65 letech. Mezi lety 2012 a 2029 bude prodloužen důchodový věk na 67 let. V případě, že pojištěný bude odvádět pojištění alespoň 45 let, může odejít do důchodu již v 65 letech.

- **Získat potřebný počet let pojištění.**

Minimální délka pojištění pro nárok na důchod je 35 let.

Příspěvek do tohoto pilíře důchodového systému v Německu je celkem 19,9 % s tím, že 9,95 % se strhává zaměstnanci z hrubé mzdy a dalších 9,95 % platí zaměstnavatel.

4.7.2 II. pilíř – Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecké penzijní pojištění (Betriebliche Altersvorsorge) je čistě dobrovolné a bylo uzákoněno v rámci důchodového zákona (Betriebsrentengesetz) v roce 1974. Zaměstnavatelé tak přispívají svým zaměstnancům na jejich důchod. V Německu využívá tento druh pojištění průměrně 46 % všech zaměstnavatelů. Pro financování zaměstnaneckého penzijního pojištění v Německu je možné si vybrat z těchto pěti modelů: [25]

- Přislíbený důchod,
- Přímé pojištění,
- Pensionskassen,
- Pensionsfonds,
- Unterstützungskasse.

4.7.3 III. pilíř – Soukromé pojištění

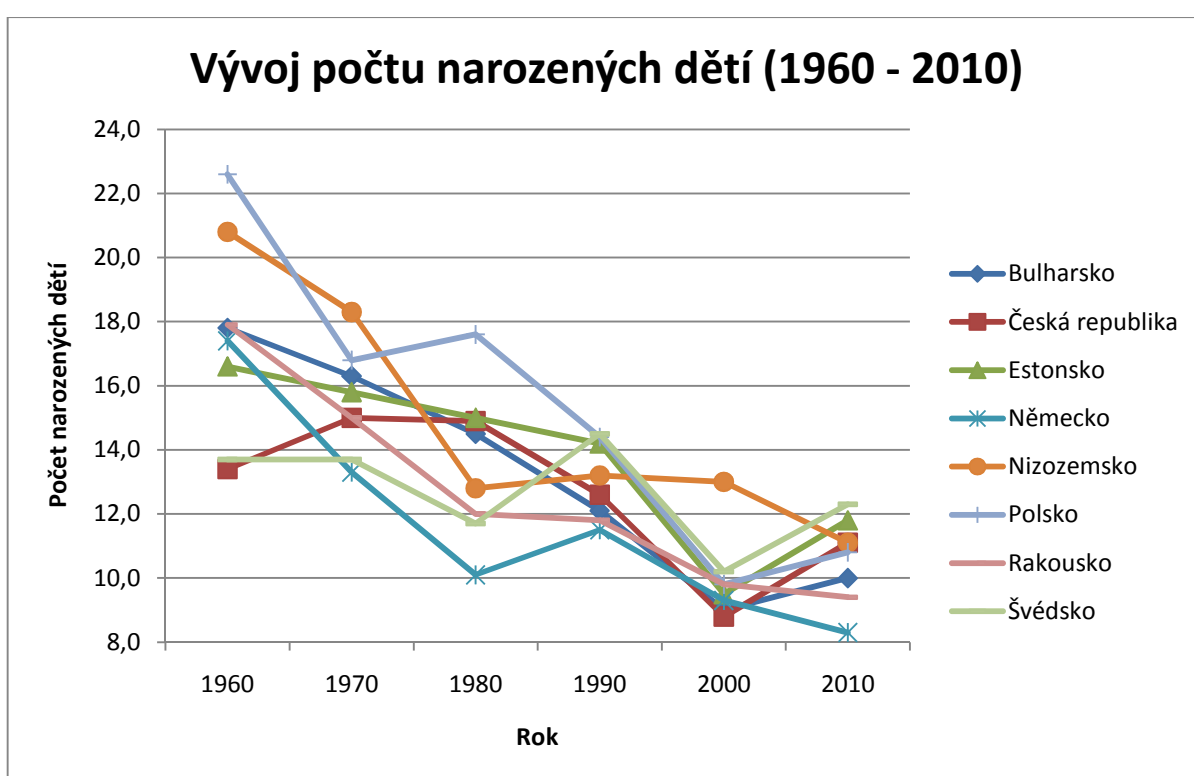
Soukromé pojištění je čistě dobrovolné a není v Německu tak rozšířené jako penzijní připojištění u nás. Finanční prostředky jsou chráněny zákonem a nemohou být zabaveny státem ani věřiteli. Příspěvky do fondů jsou daňově zvýhodněny. Nejvíce populární formou tohoto zabezpečení jsou tzv. Riester-Pension. K získání plného státní příspěvku je třeba odvádět alespoň 4 % ze své hrubé mzdy. Prostředky jsou pak investovány prostřednictvím fondu, který investuje do vládou schválených certifikovaných penzijních produktů. [21]

4.8 Komparace důchodových systémů

V této části porovnávám vybrané ukazatele jednotlivých důchodových systémů. Především zvyšující se průměrný věk dožití obyvatelstva a zároveň snižující se porodnost. Dále zde uvádím výši povinných odvodů na důchod, a jakým způsobem investují důchodové fondy prostředky svých klientů.

4.8.1 Demografický vývoj

V Evropské unii má demografický vývoj většiny zemí stejnou tendenci jako v České republice. Zvyšuje se průměrný věk dožití a rodí se stále méně dětí. Na následujícím grafu je vidět vývoj počtu narozených dětí v jednotlivých zemích od roku 1960 do roku 2010. Porodnost je zde vypočítána jako počet narozených dětí za rok na 1 000 obyvatel země.

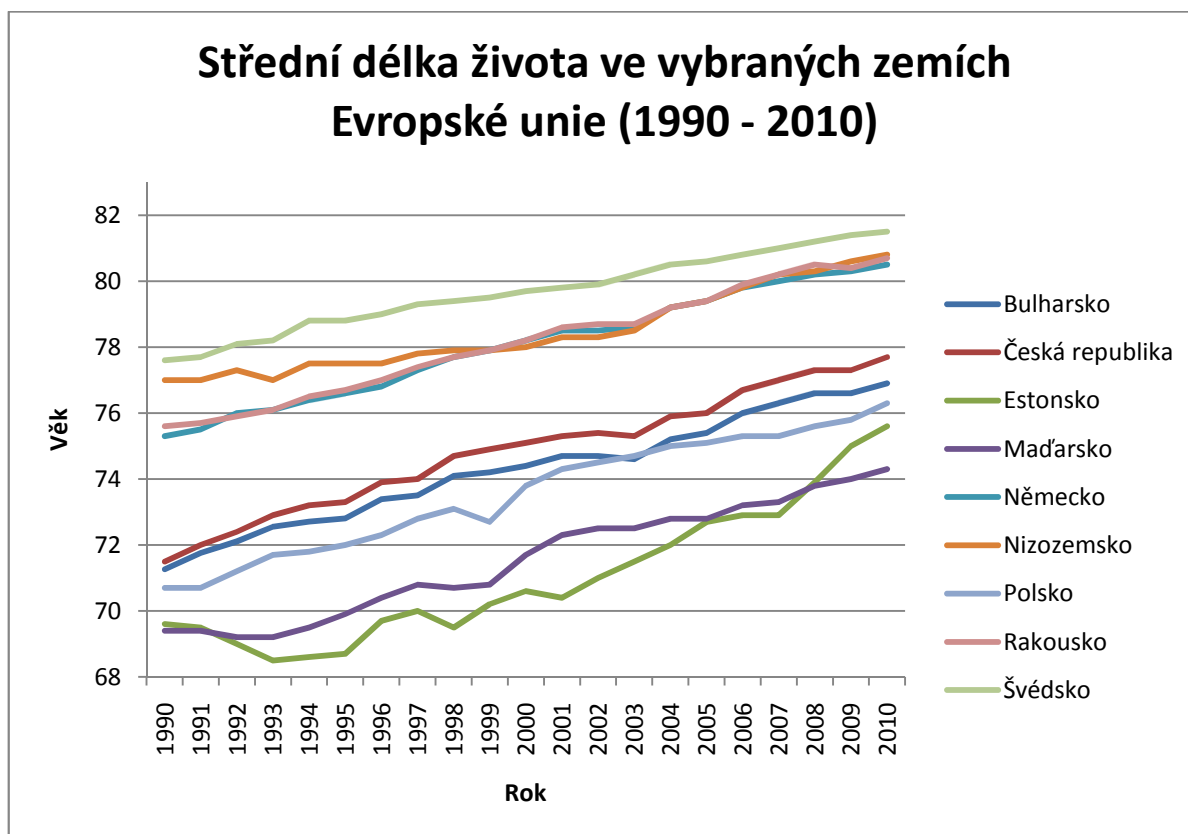


Graf 5: Vývoj počtu narozených dětí (1960 - 2010)

Zdroj: vlastní zpracování [13]

Z grafu je patrné, že porodnost v Evropě klesá. Průměrně má každá rodina v Evropě dnes méně než 1,5 dětí. Aby byl však zachován vyrovnaný vývoj populace, je třeba, aby každá rodina měla minimálně děti dvě.

Střední délka života neboli naděje dožití říká, kolik roku se průměrně dožije osoba právě x-letá za předpokladu, že po celou dobu jejího dalšího života se nezmění úmrtnostní tabulky, jež jsou zkonstruovány pro daný kalendářní rok či jiné období. Jedná se tedy o hypotetický údaj, který vyjadřuje, kolika let by se člověk určitého věku dožil, pokud by úroveň úmrtnosti zůstala stejná. V následujícím grafu je průměrná doba života pro muže a ženy ve vybraných zemích Evropské Unie.



Graf 6: Střední délka života ve vybraných zemích Evropské unie (1990 - 2010)

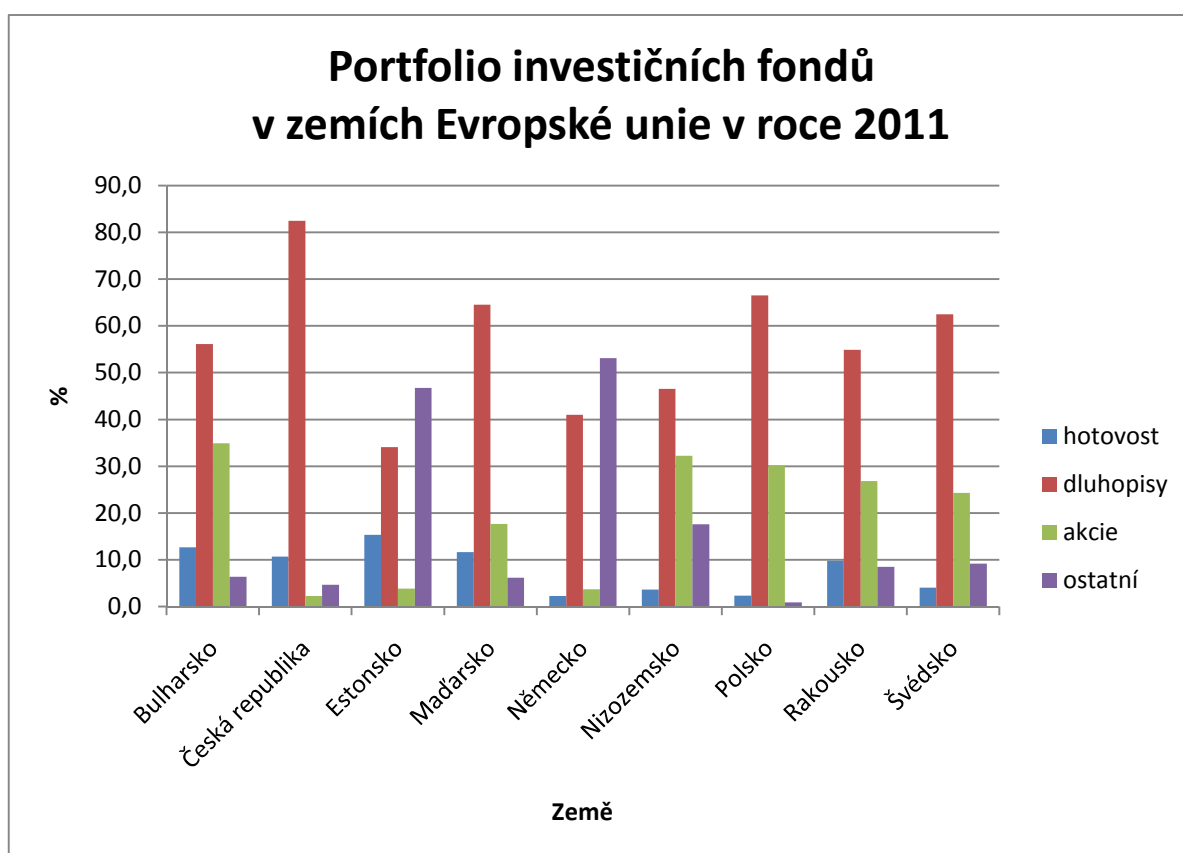
Zdroj: vlastní zpracování [7]

Z grafu je patrné, že střední délka života se neustále ve všech zemích dlouhodobě zvyšuje, což má za následek nárůst počtu starobních důchodců.

Dlouhodobý vývoj populace je ve všech zemích Evropské unie podobný. Lidé se dožívají stále vyššího věku a rodí se stále méně dětí. Očekává se, že tento trend bude i nadále pokračovat a v podstatě dojde k celkovému stárnutí obyvatelstva a následnému úbytku osob v produktivním věku. Slovinsko má dnes porodnost dokonce 1,22 dítěte na rodinu.

4.8.2 Investice penzijních fondů

Občané zemí Evropské unie si mohou na důchod spořit prostřednictvím dobrovolných či povinných investic v penzijních fondech. Téměř vždy mají možnost si i vybrat, jakým způsobem budou jejich prostředky investovány. Jsou fondy, kde se investuje do více spekulativních investičních instrumentů, tam lze pak předpokládat větší investiční výnos, ale je zde také větší riziko, že místo investičního zisku zde bude ztráta. Dále jsou fondy více konzervativní, ty investují většinou do státních obligací. Na následujícím grafu je znázorněno, do čeho fondy v jednotlivých zemích investují nejvíce svých prostředků. Celková suma je vždy vypočítána jako součet investic do jednoho instrumentu za všechny fondy dohromady.



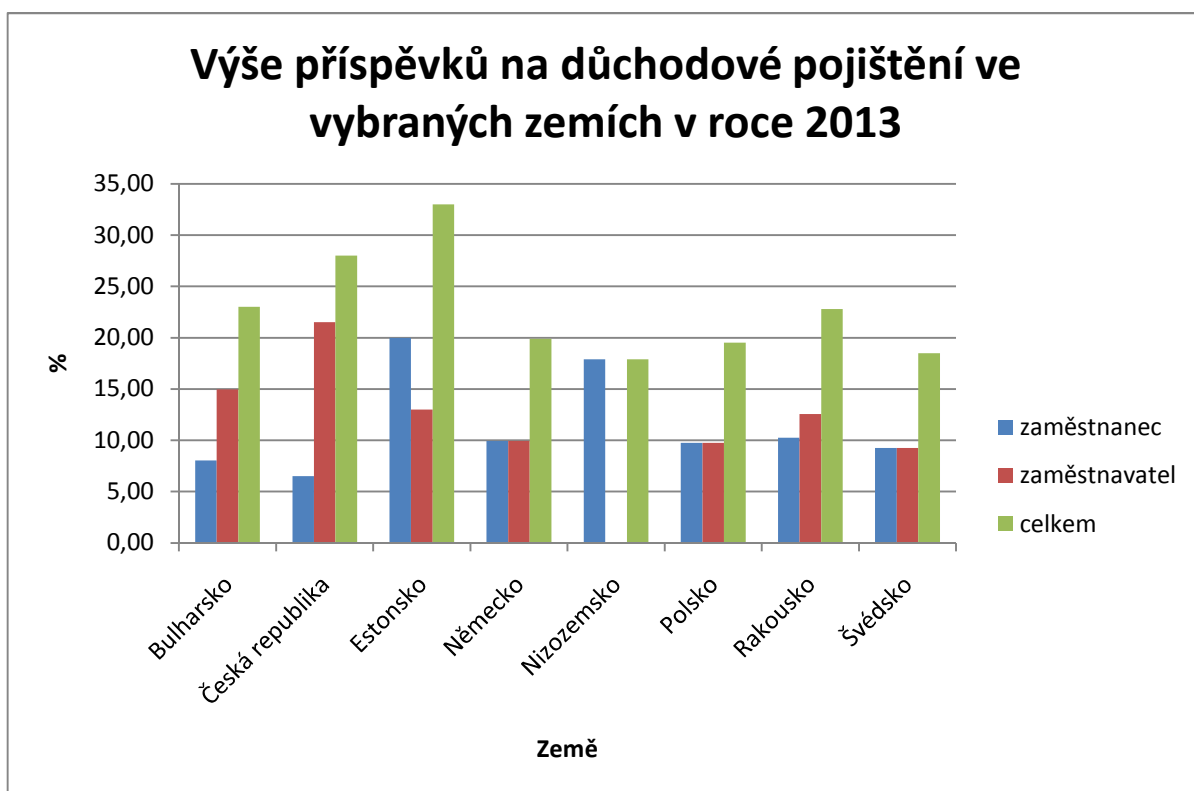
Graf 7: Portfolio investičních fondů v zemích Evropské unie v roce 2011

Zdroj: vlastní zpracování [12]

Je patrné, že většina investic ve fondech vyjímaje Estonska, je směřována do státních dluhopisů, které lze považovat za neméně rizikovou investici. Dále fondy často zhodnocují prostředky svých klientů v akciích a nejméně prostředků si nechávají fondy ve formě hotovosti.

4.8.3 Příspěvky na důchodové pojištění

Důchodový systém se vždy skládá z několika pilířů. Část je vždy povinná pro všechny a část je dobrovolná. Státní penze je pokaždé součástí povinných příspěvků na důchod. Je tomu tak proto, že se jedná o veřejnou penzi, která je financována právě příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jaké jsou příspěvky ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vybraných zemích Evropské unie, je uvedeno v následujícím grafu.



Graf 8: Výše příspěvků na důchodové pojištění ve vybraných zemích v roce 2013

Zdroj: vlastní zpracování

Na první pohled je velice dobře vidět, ve kterých zemích jsou odvody velmi vysoké a ve kterých naopak nízké. Může se zdát, že v Nizozemsku zaměstnavatel nijak nepřispívá zaměstnanci na důchod, opak je ale pravdou. Mají tam totiž velice dobře rozvinutý důchodový systém, kde většina zaměstnavatelů přispívá zaměstnancům na dobrovolné důchodové zaměstnanecké pojištění.

Z grafu je zřejmé, že post-komunistické země mají stále velmi vysoké odvody na důchodové pojištění. Naopak země západní Evropy mají odvody o poznání nižší. Aby si lidé mohli více spořit na svůj důchod, bylo by třeba nejprve snížit odvody na státní důchod, jak je tomu ve vyspělých zemích.

5 KLADY A ZÁPORY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Důchodové pojištění je velice důležitým druhem zabezpečení pro občany každé země. Já se v této kapitole zaměřím na specifikaci největších výhod a zároveň nevýhod důchodového systému v České republice. Vzhledem k tomu, že k 1. lednu 2013 proběhla důchodová reforma, nebudu se již zabývat důchodovým systémem před tímto datem, ale zaměřím se jen na nová rizika ze systému vyplívající.

Druhá část je zaměřena na upřesnění kladů a záporů u vybraných zemí Evropské unie, jejichž důchodové systémy jsou popsány v předchozí kapitole.

5.1 Důchodový systém v České republice

Česká republika má důchodový systém postavený na třech pilířích, a to povinné státní důchodové pojištění, důchodové spoření a doplňkové penzijní spoření. Každý z těchto pilířů má svá pozitiva i negativa. V této kapitole se budu věnovat každému pilíři zvlášť.

5.1.1 I. pilíř

Klady

- Určitý druh zabezpečení od státu. Každý občan při splnění podmínek má jistotu, že důchod dostane. Nemusí být vysoký, ale nějaký přece.
- Odměna pro osoby, které se i přes nárok na důchod rozhodnou pracovat.
- Jedná se o určitý pocit zadostiučinění. Ve smyslu: „Pracoval jsem celý život, teď už chci mít klid.“
- Nabízí možnost odejít do předčasného důchodu.
- Pravidelná valorizace důchodů.
- Správcem majetku je stát.
- Není zde limit pro věk vstupu do tohoto pilíře.

Zápory

- Do budoucna se bude jeho výše stále snižovat.
- Postupné zpřísnování podmínek získání důchodu.
- Cílem je, aby v budoucnu poskytl pouze základní zabezpečení.
- Není možnost výběru různých druhů zhodnocování prostředků.
- Stále se bude zvyšovat minimální věk pro nárok na důchod, což je způsobeno prodlužováním průměrné délky života.
- Účast v tomto pilíři je povinná.
- Nelze dědit naspořené prostředky pozůstalými.
- Neexistuje možnost jednorázového výběru naspořených prostředků, výplata je formou státního starobního důchodu, který je vyplácen postupně.

5.1.2 II. pilíř

Klady

- Možnost odvést o 3 % méně ze své hrubé mzdy do I. pilíře a místo toho 5 % celkem do tohoto pilíře.
- Svobodné rozhodnutí jakým způsobem budou prostředky zhodnocovány.
- Šance vysokého zhodnocení v závislosti na druhu investičního fondu. Největší zhodnocení nabízí dynamický fond.
- Každý má možnost se sám rozhodnout, zda se bude chtít zhodnocování v tomto pilíři zúčastnit.
- Výběr investiční společnosti, která bude spravovat jeho prostředky ve fondu, si každý může zvolit sám.
- Pozůstalí zdědí za určitých podmínek naspořené úspory po zesnulém účastníkovi investičního fondu.
- Existují tři možnosti výplaty naspořených prostředků.

Zápory

- Nemožnost vstoupit po 35. letech stáří.
- Není možné ukončit účast v pilíři.
- Správcem prostředků je soukromá společnost.
- Není jistota toho, jak bude fond s prostředky hospodařit.
- Hrozí připsání i záporného investičního zisku (ztráty).
- Nejsou žádné státní příspěvky.
- Neexistují žádné daňové úlevy.
- Zaměstnavatelé se nemohou podílet na příspěvcích zaměstnance.
- Není možnost jednorázových vkladů.

5.1.3 III. pilíř

V této části se zaměřím pouze na účastnické fondy, protože do transformovaných fondů již není možné vstoupit.

Klady

- Měsíční státní příspěvek ve výši až 230 Kč.
- Daňová úleva od státu.
- Možnost částečného financování od zaměstnavatele. Příspěvek zaměstnavatele až do výše 30 000 Kč za zaměstnance za rok nepodléhá odvodům zdravotního ani sociálního pojištění.
- Na výběr je více investičních strategií, ze kterých si klient může vybrat.
- Účastník si může spořit v různých investičních fondech jedné společnosti. Může si tak zhodnocovat část prostředků konzervativně a část s potenciálním vyšším ziskem.
- Dobrá dostupnost pro každého protože minimální výše měsíčního příspěvku začíná na 100 Kč.
- Naspořené prostředky se dědí.

Zápory

- Neexistuje záruka nezáporného zhodnocení.
- Fond spravuje soukromá společnost.
- Možnost výběru naspořených prostředků nejdříve po dvou letech (bez státních příspěvků).
- Státní příspěvek až od příspěvků 300 Kč měsíčně.
- Politická rizika ve smyslu co se do budoucna může s tímto pilířem stát.

5.2 Důchodové pojištění ve vybraných zemích Evropské unie

V této části své diplomové práce jsou popsány nejdůležitější klady a zápory zemí, kterých důchodový systém popisují.

5.2.1 Švédsko

Klady

- Důchodový systém je ve Švédsku oddělen od státního rozpočtu.
- Veřejná penze se skládá ze tří samostatných částí.
- Celkový povinný odvod na důchod zaměstnancem je pouze 9,25 % ze mzdy.
- Možnost odložit si výběr premiové dávky veřejné penze.

Zápory

- Garantovaná část veřejné penze je až po 40 letech strávených ve Švédsku.
- Diverzifikace občanů podle typu zaměstnání. Kolektivní zaměstnanecké pojištění ve II. pilíři dělí zaměstnance na manuálně pracující v kanceláři.
- Zaměstnanec se musí zúčastnit druhého pilíře.

5.2.2 Rakousko

Klady

- 5 různých penzijních plánů ve druhém pilíři.
- Důchod se v Rakousku vyplácí čtrnáctkrát ročně. 12 klasických důchodu a dva menší vždy v měsících květnu a říjnu.

- Při práci o jeden rok déle po dosažení důchodového věku se penze automaticky zvýší o 4,2 %.
- Plánované zvýšení důchodového věku pro muže i ženy na 65 let.

Zápory

- Výše důchodu se počítá z příjmů za posledních 20 let.
- Chce-li jít zaměstnanec do předčasného důchodu, penze se mu krátí o 4,2 %.
- Částečné potlačení soukromého sektoru.

5.2.3 Nizozemsko

Klady

- II. pilíř je sice dobrovolný, ale velice dobře rozvinutý, proto jej využívá přibližně 90 % všech zaměstnanců.
- Garance růstu důchodu stejným tempem, jako inflace (do roku 2028)
- Silný prvek zásluhovosti, čím vyšší mzda a odvody, tím vyšší důchod.
- Daňové pobídky pro zaměstnavatele zaměstnávajícího důchodce.
- Téměř pravidlem je snížení pracovního úvazku pro starší občany.

Zápory

- Poměrně vysoký odvod na státní penzi - 17,9 %.
- V případě předčasného důchodu snížení důchodu o 6,5 % měsíčně.

5.2.4 Polsko

Klady

- Veřejná penze je závislá pouze na příspěvcích občanů a stát nemá právo s příspěvky jakkoliv manipulovat.
- Zaměstnanec odvádí na první pilíř pouze 9,75 % ze své mzdy měsíčně.
- Je-li celková výše starobního důchodu z prvního a druhého pilíře nižší, než je stanovený minimální důchod, doplácí zbytek stát (při splnění minimální době pojištění).

- Možnost vybrat si, zda bude zaměstnanec posílat část odvodu (2,3 %) do druhého pilíře namísto prvního.

Zápory

- Minimální základní příspěvek zaměstnavatele pro příspěví zaměstnanci na dobrovolné zaměstnanecké pojištění.
- Podmínky třetího pilíře musí zaměstnavateli schválit odbory.
- Značná regulace ze strany státu pro investice otevřených penzijních fondů.

5.2.5 Estonsko

Klady

- Možnost výběru do jakého investičního fondu bude občan přispívat (celkem tři).
- Progresivní fond ve druhém pilíři nabízí možnost vysokého zvýhodnění.
- Práce v důchodovém věku zvýhodní důchod o 0,9 % za každý měsíc.

Zápory

- Vysoký odvod na státní penzi, zaměstnanec platí celých 20 % ze své mzdy.
- Důchodový věk pro muže i ženy bude 65 let už od roku 2026.
- Předčasný důchod je možný, ale za každý měsíc předčasně strávený v důchodu se odečítá z penze 0,4 %.

5.2.6 Bulharsko

Klady

- Existence sociálního (pro osoby starší 70 let) a minimálního důchodu (osoby s nízkým příjmem či neúplnou pracovní historií).
- Zaměstnanecké penzijní fondy sloužící pracujícím v obzvláště těžkých podmínkách k dosažení předčasného důchodu.
- Povinná minimální míra zisku pro fondy ve druhém pilíři.

Zápory

- Věk pro odchod do důchodu bude už v roce 2025 pro muže i ženy 65 let.
- Povinná účast v univerzálních penzijních fondech.

5.2.7 Německo

Klady

- V případě odchodu do důchodu po 65 (později 67) letech věku se zvyšuje dávka veřejné penze o 6 % ročně.
- Pět modelů zaměstnaneckého důchodového pojištění.
- Investiční fondy u soukromého pojištění mohou investovat prostředky svých vkladatelů pouze do státem předem schválených certifikovaných instrumentů.

Zápory

- Věk pro odchod do důchodu bude pro muže i ženy brzy 67 let.
- Nízký podíl investice fondů do akcií (může být vnímáno i jako výhoda).
- Pro získání plné státní podpory u soukromého pojištění je potřeba odvádět alespoň 4 % ze mzdy.

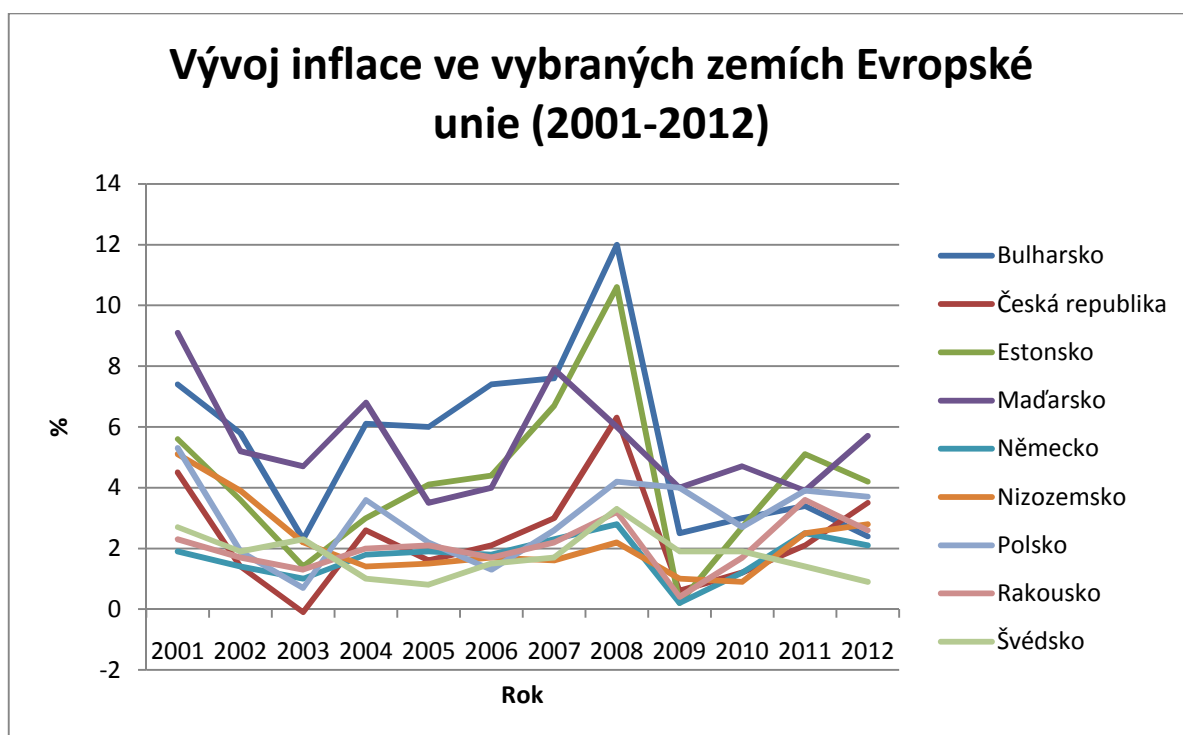
6 RIZIKA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

V této kapitole se zabývám specifikací rizik, která jsou spjata s důchodovým pojištěním. Abych dále zjistil, jak vnímají rizika důchodového pojištění občané České republiky, udělal jsem jakou součást práce dotazníkové šetření.

6.1 Specifikace rizik

Inflační riziko

Společnost, která spravuje investiční fondy a investuje prostředky svých zákazníků, tak činí přirozeně za účelem dosažení co nejvyššího zisku. Cílem je to, aby byl zisk vždy větší než inflace a zároveň přinesl ještě dodatečný zisk. Tedy aby střadatel dosáhl na konci jeho doby spoření zisku a to i vzhledem k inflaci. Pokud by nastala situace opačná, tedy že by zisk nepokryl ani inflaci, střadatel by pak své prostředky nenavyšoval, ale dokonce by je vzhledem k inflaci ztrácel. Na následujícím grafu je velice dobře vidět, jakým způsobem se vyvíjela míra inflace ve vybraných zemích Evropské unie v letech 2001 – 2012. Je zde vidět, že inflace je opravdu jen velice špatně předvídatelná, tudíž by se měly investiční fondy snažit dosahovat co nejvyšších zisků, aby mohly pokrýt i zvýšenou inflaci.



Graf 9: Vývoj inflace ve vybraných zemích Evropské unie (2001-2012)

Zdroj: Vlastní zpracování [13]

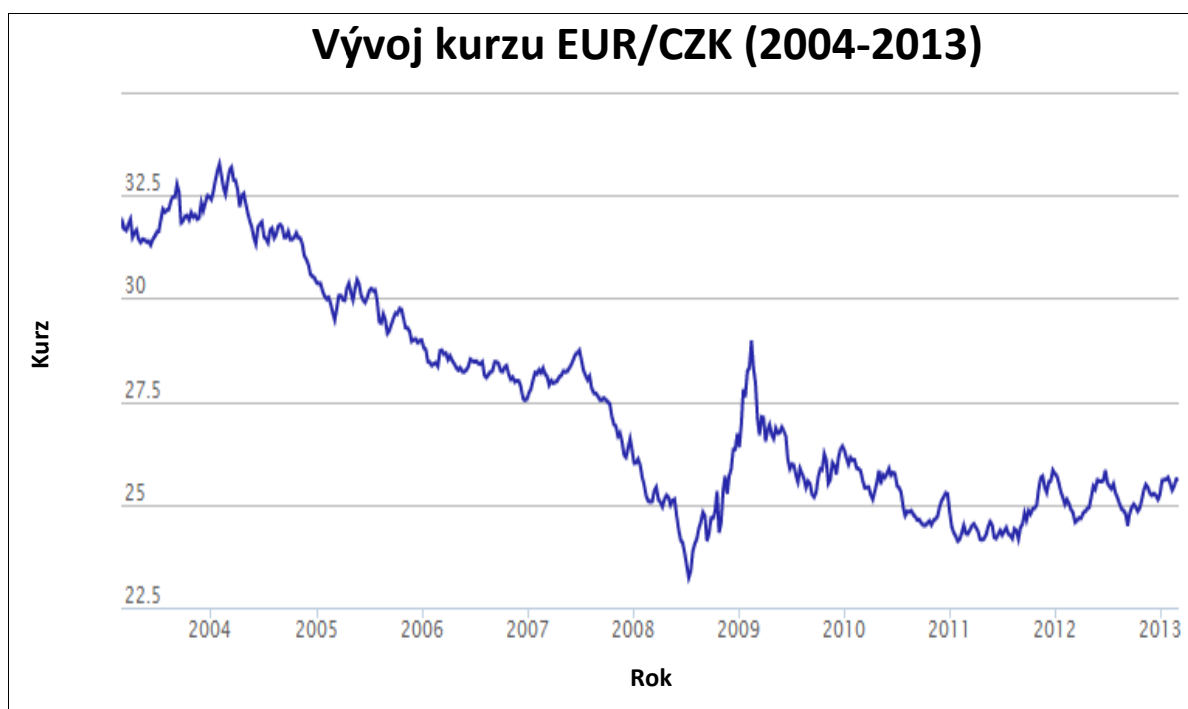
Kreditní riziko

Kreditní riziko je riziko vyplývající z neochoty protistrany dostát svým závazkům. Jedná se tedy o to, zda bude protistrana schopna v budoucnu dodržet podmínky smlouvy, ke kterým se při jejím podpisu zavázala. Investiční společnost musí tedy zvážit i tu možnost, že se emitent např. dluhopisu stane dočasně, či dokonce trvale, insolventním a nebude tak schopen zaplatit kupón a jistinu včas.

I když se vláda snaží občany spořicí prostřednictvím penzijních fondů od tohoto rizika uchránit regulacemi investičních instrumentů, je toto riziko stále aktuální. I státní dluhopisy mohou být postiženy více či méně kreditním rizikem. To se může dnes týkat například cenných papírů vydaných řeckou či kyperskou vládou.

Měnové riziko

Penzijní fondy investují své prostředky do produktů jak v českých korunách, tak i v zahraničních měnách. Z cizích měn je to pak nejčastěji euro. Investice v zahraničních měnách jsou však spjaty i s měnovým, neboli kurzovým rizikem. Vzhledem k tomu, že kurzy měn se neustále mění a jsou velmi nestabilní, je třeba počítat i s tím, že kurz bude klesat a dosáhne se tak i záporných zisků. V následujícím grafu je vidět, jak se vyvíjel kurz eura vůči české koruně v letech 2004 - 2013. Vzhledem k tomu, že v roce 2004 byl kurz okolo 32,50 Kč za 1 euro a dnes je to přibližně 25,50 Kč.



Graf 10: Vývoj kurzu EUR/CZK (2004 - 2013)

Zdroj: Vlastní zpracování [4]

Riziko bankrotu

Bankrot lze definovat jako neschopnost dlužníka splatit závazky svým věřitelům. K takové platební neschopnosti se může dostat každá společnost a penzijní fond není výjimkou. Důvodů může být více. Například riziko bankrotu a nebo naplnění jiného z rizik uvedených v této kapitole. Že je takové riziko reálné, se všichni přesvědčili v roce 2008 a 2009, kdy začal celý svět pociťovat dopady finanční krize v USA.

Riziko bankrotu se však nemusí týkat jen jednotlivých společností a firem, ale i celých zemí. Celá Evropa se dnes upírá k Řecku a Kypru, kde je riziko bankrotu opravdu již zřejmé. Bankrot země závisí na více faktorech, jedním z nejdůležitějších faktorů je zadluženost země vůči svému hrubému domácímu produktu. Americká vládní organizace Central Intelligence Agency (CIA) pravidelně aktualizuje své webové stránky a poskytuje informace i o tom, jak jsou země OECD a EU zadluženy. V následující tabulce jsou uvedeny země podle toho, jak velký je jejich dluh vůči hrubému domácímu produktu (HDP).

Tabulka 6: Zadluženost zemí OECD a Evropské unie (v % k HDP)

Země	Zadluženost (v % k HDP)	Země	Zadluženost (v % k HDP)
Japonsko	218,9	Finsko	53,5
Řecko	161,3	Slovinsko	53,2
Itálie	126,1	Švýcarsko	52,4
Portugalsko	119,7	Slovensko	48,6
Island	118,9	Dánsko	45,3
Irsko	118	Lotyšsko	44
Belgie	101,1	Česká republika	43,9
Francie	89,1	Nový Zéland	41,8
Velká Británie	88,7	Turecko	40,4
Kanada	84,1	Švédsko	38,6
Španělsko	83,2	Litva	36,5
Maďarsko	81,3	Mexiko	35,4
Kypr	80,9	Rumunsko	34,6
Německo	80,5	Korea	33,7
Malta	77	Norsko	30,3
Izrael	74,4	Austrálie	26,9
Rakousko	74,3	Lucembursko	18,4
USA	73,6	Bulharsko	17,9
Nizozemí	68,7	Chile	10,1
Polsko	53,8	Estonsko	8

Zdroj: Vlastní zpracování [3]

Politické riziko

S důchodovým systémem je velmi úzce spjata i riziko politické. Nejlepším příkladem je situace, která nastala v Maďarsku. V roce 2010 schválili poslanci změnu penzijního systému a od ledna následujícího roku se přesunuly peníze ze soukromých penzijních fondů všech občanů do fondů státních. Ten, kdo nechtěl peníze do státních fondů převést, se připravil o 70 % vkladů a zároveň i o celou státní penzi. [6]

V České republice je nejistota týkající se budoucnosti fondového spoření také na místě. Vladimír Špidla (ČSSD) ve svém rozhovoru pro Hospodářské noviny (19. 12. 2012) totiž vysvětlil, jaký je postoj této politické strany vůči druhému pilíři. Veřejně přiznává, že jejich cílem je důchodový systém změnit a to zejména druhý pilíř. Takové výroky jistě většinu občanů přesvědčí, aby si vstup do toho pilíře dobře rozmysleli. [5]

Tržní riziko

Tržní riziko zahrnuje veškerá rizika, která vyplývají z fungování trhu. Zahrnuje riziko politické, akciové, tržní, měnové aj. Čím úspěšněji dokáže společnost předvídat tržní rizika, tím lépe dokáže zhodnotit investované prostředky. Tržní riziko vyplývá ze změn tržních cen a jejich dopadů na výsledný výnos konkrétního investičního instrumentu. U každého finančního aktiva je jiné. Například větší tržní riziko bude u akcií a naopak menší bude u státních dluhopisů.

Operační riziko

Jedná se o riziko přímých či nepřímých ztrát, které byly penzijní společnosti způsobeny neadekvátností či selháním interních procesů, zaměstnanců nebo vlivem externích událostí ve firmě. Je těžké jej zachytit a i jeho prevence je značně obtížná a často i velmi nákladná. Lze jej rozdělit takto:

- Procesní riziko

Jsou to neefektivní či nedostatečné procesy v penzijní společnosti, které nevedou k dosažení stanovených cílů, ale náklady s tím spojené vznikají. Jedná se například o chybnou či neúplnou dokumentaci či nedostatečný dohled nad firemními procesy.

- **Riziko selhání lidského faktoru**

Často se stává, že zdrojem selhání zaměstnanců společnosti je jejich nekompetence, nečestné jednání či špatně pochopené úlohy v procesu. Důležité je mít ve společnosti kvalitní systém interních kontrol.

- **Systémové riziko**

Technologická výbava je dnes alfou a omegou celého finančního sektoru, tedy i penzijních fondů. Je třeba dbát na včasné odvracení systémových rizik. Důležité je mít systémy stále funkční, na vysoké úrovni a s vhodnou úrovní zabezpečení.

- **Riziko externích událostí**

Jedná se v podstatě o veškeré nepředvídatelné skutečnosti, které mohou poškodit společnost. Hovoříme zde například o přerušení dodávky elektřiny z důvodu výpadku, teroristické útoky, externí podvody (hackerský útok) či zemětřesení.

Akciové riziko

Cena akcie se pohybuje v zásadě na základě nabídky a poptávky. Čím je vyšší poptávka po akcii, tím vyšší je i její cena. Na změnách nabídky a poptávky po ní se podílí mnoho faktorů, například hospodářský výsledek společnosti, očekávaný vývoj v budoucnu, fúze firem aj. Základem je však důvěra v danou společnost a odvětví, ve kterém se firma nachází.

Akciové riziko vyplývá z vývoje ceny akcie na akciovém trhu. Tomuto riziku jsou vystaveny všechny penzijní fondy, které investují do akcií. Cílem je, aby akciové riziko bylo co nejmenší. Zároveň všichni investoři předpokládají, že ceny jejich akcií do budoucna porostou s maximálním možným ziskem.

Jako příklad vývoje ceny akcií zde uvádím vývoj akcií energetické společnosti ČEZ, a.s., od roku 2002 do roku 2012.



Graf 11: Vývoj akcií ČEZ, a.s. v letech 2002 - 2012

Zdroj:[24]

Riziko likvidity

Likvidita společnosti znamená schopnost firmy dostát v optimálním čase a objemu svým finančním závazkům. K zabezpečení likvidity musí mít fond k dispozici stále dostatek likvidních prostředků či rezerv, aby mohl uspokojit závazky, jež vyplývají z jeho fungování. Společnost má majetek či finanční prostředky, ale ve chvíli, kdy je potřebuje, je nemá k dispozici.

Riziko likvidity vyjadřuje situaci, kdy společnost ztrácí schopnost dostát svým závazkům do doby jejich splatnosti. V případě, že by u fondu tato situace nastala, nebyl schopný vyplatit svým střadatelům jejich prostředky.

Riziko nesolventnosti

Solventnost lze definovat jako schopnost splatit finanční závazky v dohodnuté lhůtě. Je-li hospodářská situace stabilní, lze dobře plánovat finanční toky společnosti a riziko nesolventnosti je poměrně malé. Je ale možné, že nastane nepříznivá událost a společnost se může dostat do nesolventnosti. V takovém případě i krátkodobá nesolventnost může firmu ohrozit, pokud jí banka či jiná instituce nepůjčí dostatečné množství peněz. Krátkodobá platební neschopnost nemusí vést nutně k bankrotu, ale může poškodit dlužníka tím, že bude ponížena jeho důvěryhodnost či rating.

6.2 Dotazníkové šetření

Abych mohl zjistit a objektivně posoudit, jak rizika vnímají občané České republiky, provedl jsem dotazníkové šetření.

Dotazníkové šetření je dnes často využíváno pro sběr a analýzu dat. Je prováděno za použití formuláře, který obsahuje otázky a více možností odpovědí, případně ponechává možnost odpovědi vlastní. Za pomoci dotazníku je tedy možné zjišťovat názory respondentů a vyvozovat z toho určité závěry.

Já jsem provedl dotazníkové šetření elektronicky, tedy prostřednictvím internetu. Použil jsem k tomu server www.vyplnto.cz (dále jen vyplnto.cz), který mi umožnil připravit dotazník on-line a oslovit tak více respondentů.

6.2.1 Dotazník

Dotazníkové šetření ve své práci využívám, protože se jedná o velice účinnou metodu sběru dat. Zároveň mi to však umožní náhled na to, jak je vnímán důchodový systém po reformě od 1. ledna 2013 a jak vidí občané jeho rizika. Ve svém dotazníku jsem se ptal na otázky, které se jistě budou hodit do této práce a zároveň do mého výzkumu.

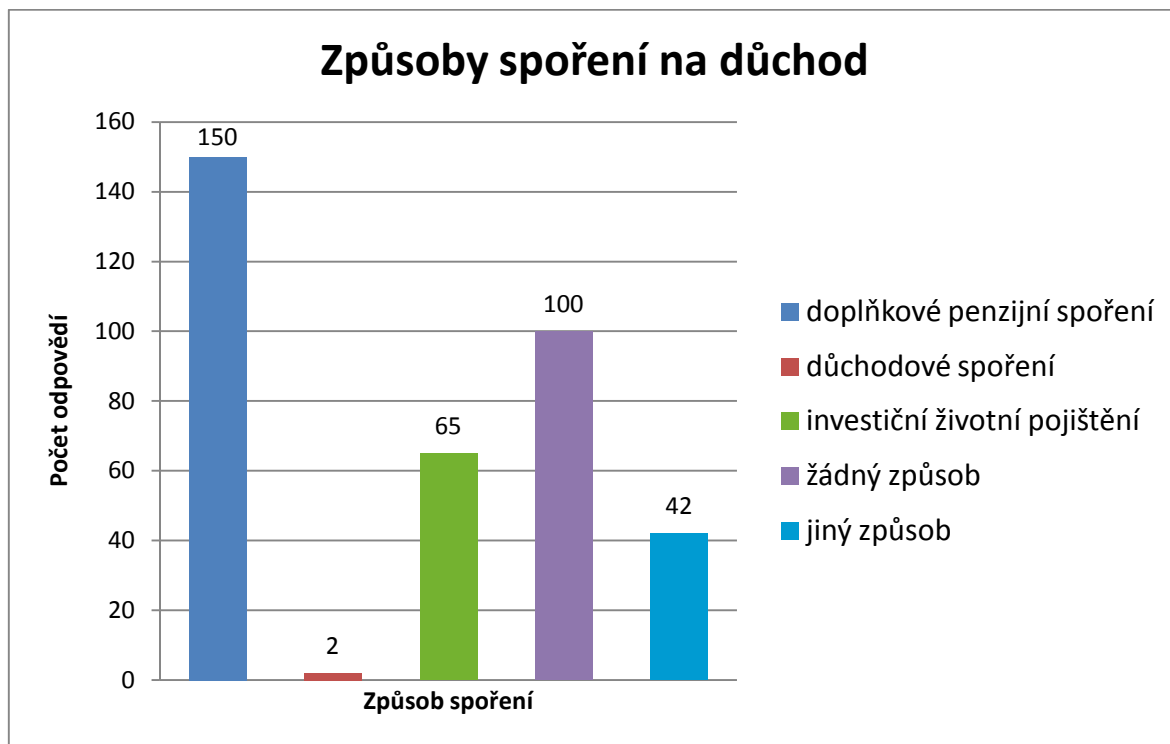
Otázky a odpovědi jsem do dotazníku formuloval takto:

- Jaká je Vaše měsíční hrubá mzda?
- Jakou formou si spoříte na důchod?
- Jakou částku si spoříte měsíčně na důchod (bez příspěvku zaměstnavatele)?
- Jakou částku Vám měsíčně na důchod přispívá zaměstnavatel?
- Využíváte již "nový II. pilíř" důchodové spoření, nebo to zvažujete?
- Jaká rizika jsou pro Vás v důchodovém zabezpečení nejvýznamnější?

6.2.2 Formulace výsledků dotazníkového šetření

Šetření probíhalo od 8. dubna do 14. dubna 2013 na výše zmíněném serveru vyplnto.cz. Za tuto dobu vyplnilo dotazník celkem 319 respondentů. [29]

Na následujícím grafu je znázorněno, jakým způsobem se zabezpečují dotázaní na důchod.



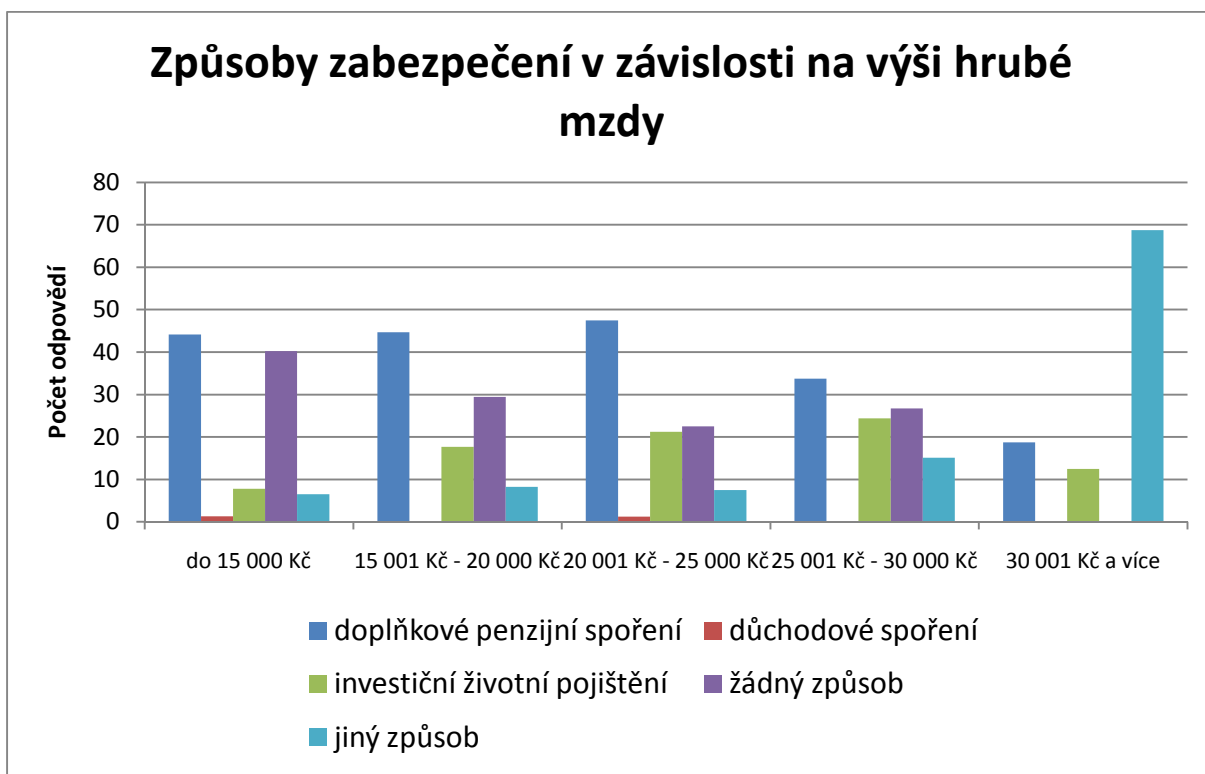
Graf 12: Způsoby spoření na důchod

Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že většina respondentů využívá doplňkové penzijní spoření, dříve penzijní připojištění. Jedná se o celých 150 dotázaných. Je zřejmé, že celých 100 z dotázaných nevyužívá žádné zabezpečení a na důchod se spoléhají pouze na státní zabezpečení. 65 klientů využívá zabezpečení formou investičního životního pojištění. Důchodové spoření pak využívají pouze dva respondenti. 42 dotázaných využívá jiných prostředků pro zabezpečení. Nejčastěji se jako odpovědi objevovaly tyto způsoby zabezpečení:

- nemovitosti,
- komodity a drahé kovy,
- jiné finanční produkty (spořicí účty, investiční fondy, stavební spoření),
- investice v zahraničí.

Na následujícím grafu je vidět, jakým způsobem se zabezpečují na důchod občané, v závislosti na výši jejich hrubé mzdy.



Graf 13: Způsoby zabezpečení v závislosti na výši hrubé mzdy

Zdroj: Vlastní zpracování

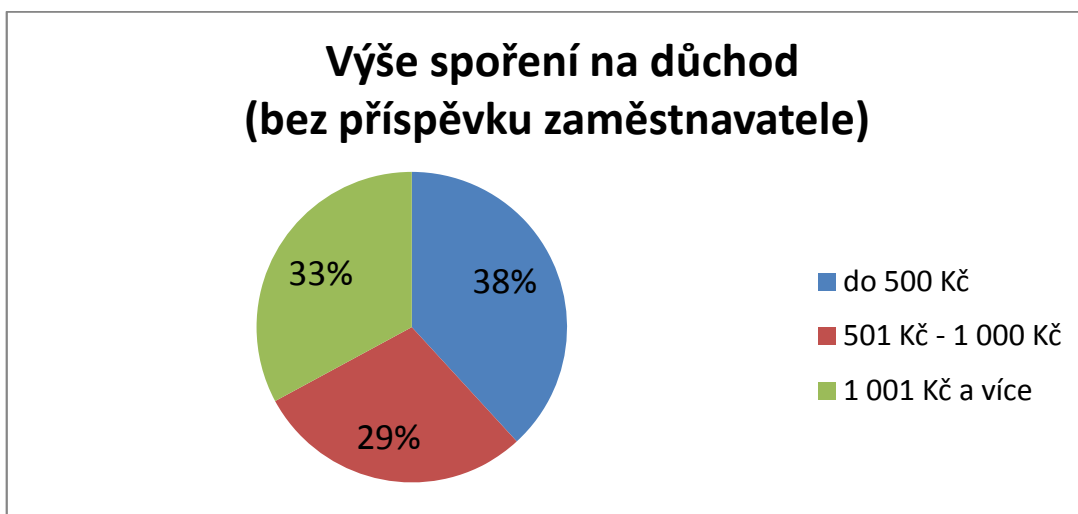
Z grafu je patrné, jak se liší způsob zabezpečení osob v závislosti na výši jejich hrubé mzdy. Lze říci, že doplňkové penzijní spoření využívá přibližně stejné procento dotázaných při mzdě do 25 000 Kč, dále s růstem mzdy využívání tohoto pilíře klesá.

Důchodové spoření využívá z dotázaných jeden dotázaný ze skupiny s hrubou mzdou do 15 000 Kč a jeden v rozmezí hrubé mzdy 20 001 Kč – 25 000 Kč. Tento způsob zabezpečení není u dotázaných příliš oblíbený.

Využití investičního životního pojištění s růstem mzdy roste, při mzdě 30 000 Kč již ale klesá. Nezabezpečení se na důchod je nejčastější u nižších příjmů, u mzdy nad 30 000 Kč se již každý zaopatřuje.

Je patrné, že čím je mzda vyšší, tím si chtějí občané o svých financích a své budoucnosti rozhodovat sami. 70 % dotázaných s hrubou mzdou nad 30 000 Kč se zabezpečují na důchod jiným než běžným způsobem a investují tak nejčastěji do nemovitostí nebo zahraničních finančních produktů.

Velice zajímavým údajem je i to, jakou částkou si na důchod spoří dotazovaní. To je vidět na následujícím grafu.

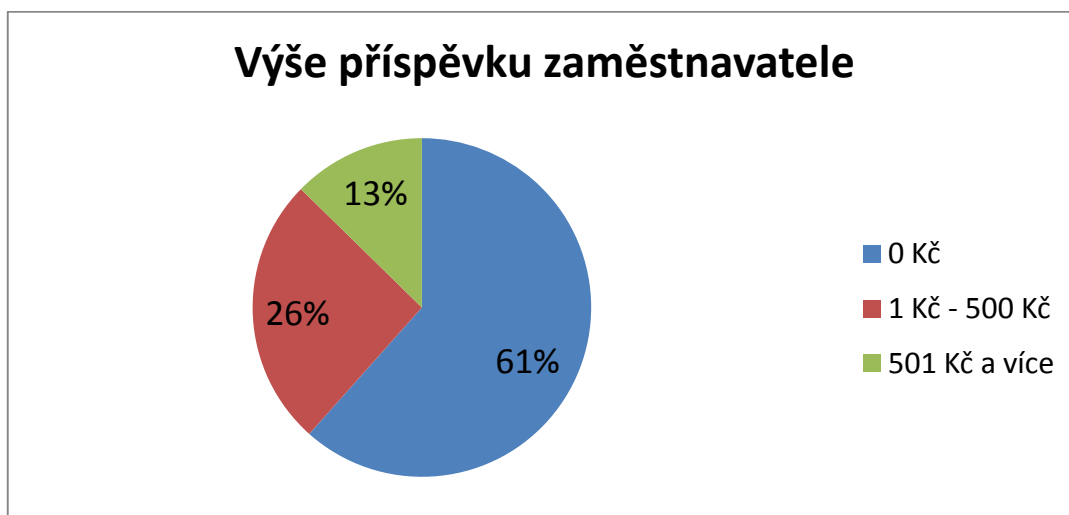


Graf 14: Výše spoření na důchod (bez příspěvku zaměstnavatele)

Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu je patrné, že většina dotázaných si přispívá na důchod částkou menší než 500 Kč. Dále pak částkou do 1 000 Kč a více je to 33 % z dotázaných.

Na následujícím grafu je vidět, jakou částkou přispívají respondentům zaměstnavatelé.



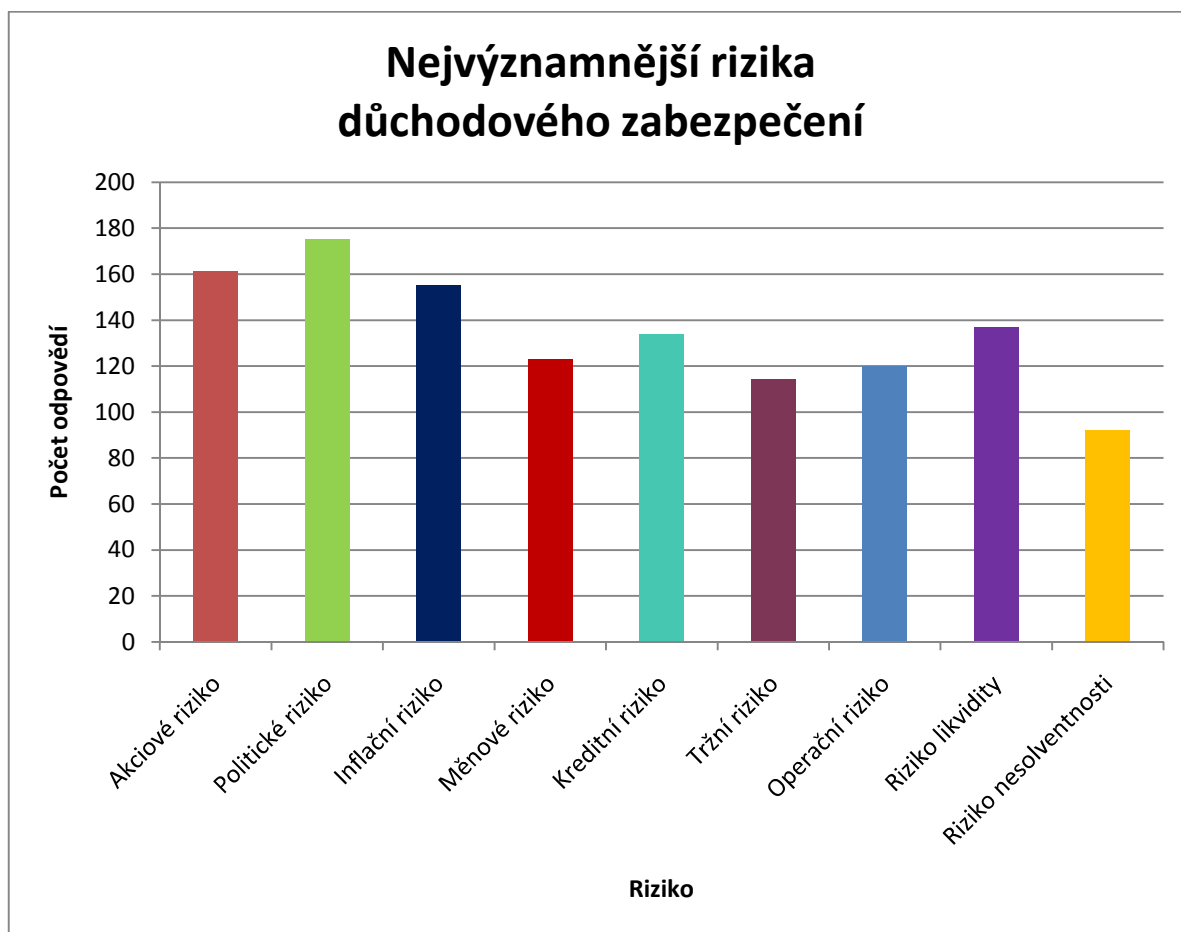
Graf 15: Výše příspěvku zaměstnavatele

Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že většině zaměstnanců nepřispívají zaměstnavatelé na důchod vůbec. Konkrétně se jedná o 61 % dotázaných, kteří si spoří na důchod. 26 % procentům přispívá zaměstnavatel do částky 500 Kč a pouze 13 % přispívá zaměstnancům jejich zaměstnavatel dokonce částkou vyšší než 500 Kč.

6.2.3 Zhodnocení rizik důchodového pojištění

V poslední části dotazníkového šetření jsem se zaměřil na to, abych zjistil od dotázaných, jaká rizika týkající se důchodového pojištění považují za nejvýznamnější.



Graf 16: Nejvýznamnější rizika důchodového zabezpečení

Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že se lidé nejčastěji obávají politického rizika. Vyplývá to zřejmě z obav o rozdílnosti v politických rozhodnutích a lidé se zjevně obávají situace v Maďarsku, kdy byly soukromé důchodové fondy převedeny pod stát. Navíc vzhledem k naší politické situaci je nejisté, zda důchodové spoření zůstane do budoucna ve stejné podobě či nezanikne úplně. Častá odpověď byla i ta, že jsou obavy z akciového rizika. Pohyby cen akcií nelze předpovídat a obavy z rizika záporného zhodnocení naspořených prostředků jsou tedy na místě. Inflace, tedy růst cenové hladiny, byl třetí nejčastější odpovědí na to, jaká rizika se dotyčným zdají jako nejvýznamnější. Lidé se obávají toho, že budou celý život spořit své peníze v domnění, že se zajistí na stáří, ale vzhledem k vysoké inflaci jim naspořené prostředky v důchodu stačit nebudou.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat model důchodového pojištění v České republice. Charakterizovat jeho historický vývoj a specifikovat jeho klady a zápory. Dalším cílem bylo se zaměřit na vybrané země Evropské unie, popsat jejich systém důchodového pojištění a pozitiva a negativa.

Z historického hlediska byl vývoj důchodového pojištění na území České republiky velmi pokrokový. Jeho počátky sahají až do 15. století, kdy se zakládaly tzv. podpůrné pokladny pro horníky a těžaře. Ty se staly v podstatě předchůdci dnešních odborových organizací. Dalším významným milníkem bylo zavedení pensijních normálů Marií Terezií, které zajišťovaly zaopatření občanům v nepříznivých sociálních životních situacích.

Důchodový systém České republiky se po reformě od 1. ledna 2013 skládá ze tří pilířů. Povinné důchodové pojištění, důchodové spoření a doplňkové penzijní spoření. První pilíř je pro každého občana povinný, další dva jsou dobrovolné. To, že jeden pilíř přibyl, může být vnímáno jako značné pozitivum. Občané tak mají možnost odvádět o 3 % méně státu a současně si je spořit s dalšími 2 % ze mzdy prostřednictvím důchodového spoření. Navíc si mohou občané zvolit, jakým způsobem budou jejich prostředky zhodnocovány. Oproti státnímu důchodu je zde značnou výhodou, že za určitých podmínek mohou pozůstalí po přispivateli naspořené prostředky dědit. Bohužel i tento pilíř má své nevýhody. Zejména to, že kdo do tohoto pilíře jednou vstoupí, už z něho nikdy nebude moci vystoupit. Dále je velkým rizikem i to, že prostředky se nemusí vůbec zhodnotit a hrozí dokonce ztráta části naspořených prostředků. Změna penzijního připojištění a vznik transformovaných a účastnických fondů je také značně významná. Jednoznačnou výhodou je, že měsíční státní příspěvek je ve výši až 230 Kč měsíčně. Také zde se naspořený majetek dědí a stát navíc poskytuje daňovou úlevu. Na druhou stranu je zde však možné dosáhnout i ztráty naspořených prostředků a státní příspěvek je až od výše příspěvku 300 Kč za měsíc.

Důchodové systémy zemí, kterými jsem se zabýval, se od sebe v mnoha ohledech liší. V práci jsem se zároveň zaměřil i na specifikaci jejich kladů a záporů. Mezi nejzajímavější charakteristiku Švédského důchodového systému považuji to, že dělí zaměstnanecké pojištění na "úřednické zaměstnance" a manuálně pracující. V Rakousku mají dobře rozvinutý systém státního důchodového zabezpečení, ale soukromý sektor příliš nevyužívají.

Nizozemský druhý pilíř důchodového zabezpečení je označován jako jeden z nejlépe rozvinutých zaměstnaneckých důchodových systémů v Evropě. I přesto, že není zaměstnanecké pojištění povinné, má již dlouholetou tradici a v současnosti jej využívá přibližně 90 % všech zaměstnanců. V Polsku je velice zajímavé to, že pokud investiční fond nedosáhne minimální povinné míry návratnosti investice, musí pokrýt schodek z vlastních zdrojů. V Estonsku mají u povinného individuálního fondového spoření na výběr ze tří druhů fondů a celých 75 % zaměstnanců využívá nejrizikovější z nich. V Bulharsku, podobně jako v Polsku, nedosáhne-li penzijní fond minimální míry zisku, musí uhradit rozdíl sám fond. Německo má jeden z nejstarších důchodových systémů v Evropě, jeho počátky sahají až do roku 1889, kdy byla veřejná penze uzákoněna jako součást sociálního pojištění. Zajímavé je, že v Německu si mohou občané vybrat, zda budou přispívat do jednoho z pěti modelů dobrovolného důchodového pojištění (tzv. Betriebliche Altersvorsorge).

S důchodovými systémy jsou spjata i určitá rizika. Ve své práci jsem je charakterizoval a zároveň jsem provedl dotazníkové šetření, abych si ověřil, jak jsou vnímána tato rizika občany České republiky. Dotazníková metoda zjišťování informací potvrdila moji domněnku, že se lidé nejčastěji obávají rizika politického a akciového. Domnívám se, že provedená práce splnila cíl, který jí byl vytyčen a definován na začátku.

V Evropské unii je již řadu let běžný systém důchodového zabezpečení, který se skládá ze tří samostatných pilířů. U nás byl nový pilíř zavedený teprve od 1. ledna 2013. Vystává tedy otázka, bylo-li to včas a správnou formou. To, jak se k důchodovému spoření obyvatelé naší země postaví, ukáže až čas.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky*. 2000. Dostupné z: http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp2500.pdf
- [2] BISKUP, Jiří a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové pojištění*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2005, 406 s. ISBN 80-86861-38-4.
- [3] Central Intelligence Agency. *The World Factbook* [online]. 2010 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>
- [4] Česká národní banka. *Kurzy devizového trhu* [online]. 2010 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp
- [5] Česká strana sociálně demokratická. *Druhý pilíř přenáší riziko na občany* [online]. 2012 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssd.cz/media/cssd-v-mediich/druhy-pilir-prenasi-riziko-na-obcany-to-je-pro-nas-neprijatelne/>
- [6] Česká televize. *Maďarští poslanci zvedli ruce pro znárodnění soukromých důchodů* [online]. 2010 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/109768-madarsti-poslanci-zvedli-ruce-pro-znarodneni-soukromych- duchodu/>
- [7] Český statistický úřad. *Veřejná databáze* [online]. 2013 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=1-1b&vo=null>
- [8] Důchodová reforma. *Doba pojištění pro nárok na důchod* [online]. 2012 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/60>
- [9] Důchodová reforma. *Důchodový věk* [online]. 2012 [cit. 2013-02-21]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/59>
- [10] Důchodová reforma. *Státní příspěvek a jeho změna* [online]. 2012 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/80>
- [11] Důchodová reforma. *Výpočet výše důchodu* [online]. 2012 [cit. 2013-02-19]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/61>

- [12] European Commission. *The 2012 Ageing Report* [online]. 2012 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf
- [13] Eurostat. *Browse / Search database* [online]. 2010 [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- [14] GREGOROVÁ, Zdeňka. *Důchodové systémy*. Brno: Masarykova univerzita, 1998. ISBN 80-210-2003-2.
- [15] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Český důchodový systém* [online]. 2011 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11969/Analyza.pdf>
- [16] Ministerstvo financí České republiky. *Přehled penzijních fondů povolených Ministerstvem financí* [online]. 2012 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/pp_p_fondy_23338.html
- [17] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Hlavní změny v důchodovém pojištění*. [online]. 2012 [cit. 2013-02-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11111>
- [18] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Počty důchodců a poplatníků pojistného v ČR* [online]. 2013 [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12950>
- [19] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Závěrečná správa poradního a expertního sboru*. [online]. 2010 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8896/2010_06_03_Zaverecna_zprava_final_cistopis.pdf
- [20] MUNKOVÁ, Gabriela. *Sociální politika v evropských zemích*. Vyd. 1. V Praze: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2004, 189 s. ISBN 80-246-0780-8.
- [21] Organisation for Economic Co-operation and Development. *Pensions at a Glance* [online]. 2013 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/0/7/9/CH2267/CMS1343644102547/oecd-pensions_at_glance_2011.pdf
- [22] Organisation for Economic Co-operation and Development. *Global Pension Statistics: Accompanying statistical tables* [online]. 2013 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/globalpensionstatistics.htm>

- [23] Organisation for Economic Co-operation and Development. *Private pensions* [online]. 2013 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/insurance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm>
- [24] Patria.cz. *Detail akcie ČEZ* [online]. 2010 [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://www.patria.cz/akcie/CEZPbl.PR/cez/online.html>
- [25] Pension Funds Online. *Country profiles* [online]. 2013 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/country-profiles>
- [26] The European Parliament. *Policy department Economic and Scientific policy* [online]. 2013 [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201111/20111121ATT32055/20111121ATT32055EN.pdf>
- [27] TROSTER. Petr, a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-322-6.
- [28] ŠULC, Jaroslav. *Penzijní připojištění*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2004, 196 s. ISBN 80-247-0772-1.
- [29] VypIno.cz. *Základní údaje o provedeném průzkumu* [online]. 2010 [cit. 2013-04-20]. Dostupné z: <http://www.vypIno.cz/realizovane-pruzkumy/duchodove-zabezpeceni-v-cesk/>
- [30] Zákon č. 100/1988 Sb., *o sociálním zabezpečení* [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2241>
- [31] Zákon č. 101/1964 Sb., *o sociálním zabezpečení* [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1960ns/tisky/t0193_01.htm
- [32] Zákon č. 121/1975 Sb., *o sociálním zabezpečení* [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1971fs/tisky/t0100_01.htm
- [33] Zákon č. 155/1995 Sb., *o důchodovém pojištění* [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t157400a.htm>
- [34] Zákon č. 42/1994 Sb., *o penzijním připojištění se státním příspěvkem* [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t060400.htm>
- [35] Zákon č. 426/2011 Sb., *o důchodovém spoření* [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodove-sporeni/>

- [36] Zákon č. 427/2011 Sb., *o doplňkovém penzijním spoření* [cit. 2013-02-11]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/doplňkove-penzijni-sporeni/>
- [37] Zákon č. 55/1956 Sb., *o sociálním zabezpečení* [cit. 2012-11-23]. Dostupné z:
<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=827>