

Univerzita Karlova
Právnická fakulta

Rigorózní práce
Současnost a budoucnost důchodového systému
České a Chorvatské republiky

Konzultant: JUDr. Jana Zemanová
Zpracovatel: Mgr. Petra Pospíšilová

Březen, 2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Pospisilová

OBSAH

str.

Kapitola I. Úvod.....	7
Kapitola II. Současná právní úprava důchodového systému v České republice.....	9
Oddíl 1. Právní úprava důchodového pojištění.....	9
1.1. Základní principy a zásady.....	10
1.1.1. Pojistné na důchodové pojištění.....	11
1.2. Jednotlivé typy důchodů.....	11
1.2.1. Starobní důchod.....	12
1.2.1.1. Důchodový věk.....	13
1.2.1.2. Výše důchodu.....	13
1.2.2. Předčasný starobní důchod. Valorizace.....	14
1.2.2.1. Předčasný starobní důchod.....	14
1.2.2.2. Dočasně snížený předčasný starobní důchod.....	14
1.2.2.3. Trvale snížený předčasný starobní důchod.....	15
1.2.2.4. Valorizace.....	15
Oddíl 2. Právní úprava doplňkového systému.....	17
2.1. Obecná charakteristika doplňkového systému.....	17
2.1.1. Právní úprava.....	17
2.1.2. Zásady penzijního připojištění.....	18
2.2. Penzijní fondy.....	19
2.2.1. Podmínky vzniku penzijních fondů a jejich počet na českém trhu.....	19
2.2.2. Zásady účasti na penzijním připojištění.....	20
2.2.2.1. Zánik penzijního připojištění.....	21
2.2.2.2. Nároky z penzijního připojištění.....	21

2.2.2.2.1. Jednotlivé dávky penzijního připojištění.....	22
2.2.3. Příspěvky na penzijní připojištění. Daňové úlevy.....	25
2.2.3.1. Příspěvky na penzijní připojištění a státní příspěvek.....	25
2.2.3.2. Daňové úlevy.....	26
2.2.3.3. Daňové povinnosti.....	26

Kapitola III. Současné postupy a vize budoucnosti.....28

Oddíl 1. Nutnost reformy.....	28
Oddíl 2. Vznik Týmu expertů a pracovní skupiny.....	29
Oddíl 3. Činnost Výkonného týmu.....	31
Oddíl 4. Varianty důchodové reformy dle jednotlivých politických stran.....	33
4.1. ČSSD.....	34
4.2. KDU-ČSL.....	36
4.3. KSČM.....	37
4.4. ODS.....	38
4.5. US-DEU.....	39
Oddíl 5. Závěry Výkonného týmu.....	41
5.1. Výsledky analýz variant jednotlivých politických stran.....	44
5.1.1. Varianta ČSSD.....	44
5.1.2. Varianta KDU-ČSL.....	45
5.1.3. Varianta KSČM.....	46
5.1.4. Varianta ODS.....	47
5.1.5. Varianta US-DEU.....	48
5.2. Obecné zhodnocení Výkonným týmem.....	49

Kapitola IV. Exkurz do právního systému Chorvatské republiky.....	53
Oddíl 1. Důchodové pojištění samostatné Chorvatské republiky.....	53
1.1. Finanční vyrovnání – vrácení dluhu.....	56
1.2. Reforma důchodového pojištění.....	58
1.2.1. Zákon o důchodovém pojištění.....	58
1.2.2. Financování.....	60
1.2.3. Stanovení důchodů.....	60
1.3. První pilíř.....	61
1.3.1. Pojištěnci.....	62
1.3.2. Důležité pojmy.....	66
1.4. Druhý pilíř.....	68
1.4.1. Pojištěnci.....	68
1.4.2. Příspěvky.....	68
1.4.3. Penzijní společnost.....	69
1.4.4. Penzijní fond.....	69
1.4.4.1. Členství u povinného penzijního fondu.....	70
1.4.4.2. Osobní účet.....	70
1.5. Agentura pro dohled nad penzijními fondy a pojištěním.....	71
1.6. Centrální registr pojištěnců.....	72
1.7. Penzijní pojišťovací společnost.....	73
1.8. Chorvatský ústav důchodového pojištění.....	74
1.9. Důchody z kapitalizačního spoření, základní principy....	76
1.10. Třetí pilíř.....	78
1.10.1. Dobrovolný penzijní fond.....	78
1.10.1.1. Členství u dobrovolného penzijního fondu.....	79
1.10.1.2. Státní příspěvek.....	80
1.10.2. Daňové úlevy.....	80

Kapitola V. Závěr.....	81
Seznam použitých zkratk.....	86
Seznam použité literatury.....	88
Seznam použitých internetových stránek.....	89
PŘÍLOHY.....	90
Tabulky.....	90
Grafy.....	104
Dokumenty.....	108

Kapitola I. Úvod

V této rigorózní práci se zabývám současností a budoucností důchodového systému České a Chorvatské republiky. Toto velice široké téma mne zaujalo, již když jsem se jím částečně zabývala v diplomové práci, která řešila důchodové pojištění a doplňkové důchody České a Chorvatské republiky. Během zpracování diplomové práce jsem došla k názoru, že je tato problematika natolik zajímavá, že je potřeba hlouběji se jí zabývat.

Důchodové systémy založené na průběžném financování se v Evropě dostávají do krize. Největší příčinou těchto krizí je klesající počet lidí v produktivním věku a stoupající počet lidí ve věku důchodovém. I když je podle statistik uváděno, že česká populace je aktuálně mladší než jak je tomu ve vyspělých zemích Evropské unie, v průběhu příštích několika desetiletí se tato skutečnost výrazně změní v náš neprospěch. Za 50let by mělo v České republice žít kolem 10miliónů lidí, z toho 3milióny důchodců starších 65let, dnes jich není ani polovina. Z těchto několika čísel je zřejmé, že pokud nebude současný systém změněn, následky stárnutí populace znatelně pocítí každý z nás.

Tato práce je rozdělena na pět kapitol, přičemž první kapitolu tvoří úvod. Ve druhé kapitole se zaměřuji na současnou právní úpravu důchodového pojištění – starobních důchodů a doplňkového systému České republiky. Třetí kapitola je pojednáním o současných postupech a vizích směřujících k přijetí důchodové reformy. Jedná se o varianty důchodových reforem dle jednotlivých politických stran s jejich ohodnocením ze strany Výkonného týmu. Čtvrtá kapitola diplomové práce je exkurzem do důchodového systému Chorvatské republiky. Zde jsem se zaměřila na důchodové pojištění samostatné Chorvatské

republiky, od počátků vyrovnávání se s následky občanské války až po současný důchodový systém založeném na třech pilířích.

Chorvatskou republiku jsem si pro svou diplomovou práci zvolila především vzhledem k mé dlouholeté pracovní činnosti v této zemi, kdy jsem měla možnost blíže se seznámit s jejím právním řádem.

Při překladu a zpracování informací o důchodovém systému Chorvatské republiky, jsou použity právní termíny této země, v případě podobnosti termínů, byla použita česká právní terminologie.

U chorvatských zákonů zmiňovaných v této práci, je vzhledem k jejich rozdílnému vyhlášení a zveřejnění (v Chorvatské republice se tak děje prostřednictvím Národních novin¹) uváděn jejich název ve spojení s rokem vydání či datem účinnosti.

Pátá kapitola je závěrem rigorózní práce.

Tabulky a dokumenty uvedené v příloze pocházejí z interních zdrojů Českomoravské stavební spořitelny, České správy sociálního zabezpečení a ze Závěrečné zprávy Výkonného týmu.

Tato práce byla uzavřena k 31. 1. 2006.

¹ Národní noviny v Chorvatské republice plní obdobnou funkci jako Sbírka zákonů v České republice

Kapitola II. Současná právní úprava důchodového systému v České Republice

Oddíl 1. Právní úprava důchodového pojištění

Podle Listiny základních práv a svobod, hlava IV., má každý občan právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci i při ztrátě živitele (čl. 30 odst. 1). Tato práva jsou nezczizitelná a nezrušitelná a lze se jich domáhat stanoveným způsobem. Tato sociální práva jsou dále upravena jednotlivými zákony a nelze opomenout ani důležitost mezinárodních smluv jakožto právního pramenu v oblasti sociálního zabezpečení. Důležitými zákony upravující důchodové pojištění jsou zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), účinný od 1. 1. 1996, který nahradil dříve používanou právní úpravu dle zákona č.100/1988 Sb. – o sociálním zabezpečení. Podrobnější úprava navazující na tento zákon je obsažena v prováděcích předpisech ministerstev a vládních nařízeních. Právní úprava obsažena v ZDP není komplexní, proto je nutné zmínit další zákony týkající se důchodového pojištění a těmi jsou: zákon č.589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.582/1991 Sb. o organizaci provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a v neposlední řadě pak soukromoprávní předpisy upravující penzijní připojištění jako doplňkového systému sociálního pojištění (zákon č.42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů).

1. 1. Základní principy a zásady

Současný systém důchodového pojištění v České republice je tří pilířový². První pilíř je organizovaný státem, je povinný a všeobecný, druhým pilířem jsou doplňkové důchodové systémy založené na principu kolektivního zabezpečení a konečně třetí pilíř tvoří individuální investiční činnosti (např. produkty komerčních pojišťoven – zejména životní pojištění).

ZDP zakotvuje účast prakticky všech ekonomicky aktivních osob, přičemž platí jednotné zásady pro nároky na důchody a jejich stanovení pro jednotlivé skupiny pojištěnců. Při splnění daných podmínek, účast na důchodovém pojištění je povinná a na důchod tak vzniká právní nárok, který je zajištěn institutem soudního přezkumu rozhodnutí o stanovení těchto dávek. Při účasti na důchodovém pojištění vzniká povinnost platit stanovené pojistné, které je příjmem státního rozpočtu vedeném na samostatném účtu jako samostatná položka, čímž je zajištěna garance ze strany státu při výsledném vyplácení důchodů. V souvislosti s pojistným nutno zmínit široký okruh náhradních dob pojištění, dob, za které nebylo placené pojistné, ale přesto se započítávají do důchodového pojištění. Díky aktualizaci hodnot příjmů při použití koeficientu nárůstu u vyměřovacího základu, lze hovořit i o dynamičnosti důchodového pojištění, reagující na ekonomické změny. V neposlední řadě je to také princip solidarity ekonomicky aktivních osob vůči osobám pobírajícím důchod a solidarity pojištěnců s vyššími příjmy s pojištěnci s nižšími příjmy.

² Pojem „třípilířový systém“ je uváděn v knize P. Tróster a kol.: Právo sociálního zabezpečení, C.H.Beck 3.vydání, Praha 2005, str.295

1.1.1. Pojistné na důchodové pojištění

Vztahy důchodového pojištění jsou založeny na pojistném principu, charakteristickém vzájemnou podmíněností práv a povinností, kdy na jedné straně je účastník a jeho pojistná povinnost a nárok na plnění při splnění daných podmínek. Na druhé straně stojí orgán sociálního zabezpečení se svými právy a povinnostmi vůči účastníkům. Pojistná povinnost se týká poplatníků a těmi jsou: zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, které platí formou měsíčních záloh s ročním vyúčtováním a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. Samotná pojistná povinnost nemůže existovat mimo právní vztah.

Výše pojistného je určena procentní sazbou z příslušného vyměřovacího základu. Pojistné pak vybírá správa sociálního zabezpečení, toto pojistné je vedeno na samostatném účtu³ státního rozpočtu. Vedle pojistného, jako příjmu státního rozpočtu, jsou uváděny též odvozené příjmy – penále, přirážka k pojistnému a pokuty, jakožto sankce vůči poplatníkům.

1. 2. Jednotlivé typy důchodů

Při splnění zákonem stanovených podmínek, vzniká nárok na některý z důchodů – starobní, plný či částečně invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí. Podle vztahu k příjemci či poživateli, důchody se dělí na dvě skupiny:

³ Jedná se o samostatnou položku příjmů státního rozpočtu, kdy byl zřízen „zvláštní účet důchodového pojištění“, jeho úprava je od roku 2001 obsažena v §36 odst. 2 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů.

- důchody přímé – určují se v závislosti na době pojištění a výši výdělků oprávněné osoby (starobní, plný či částečně invalidní důchod)
- důchody pozůstalostní – stanovují se z přímého důchodu, který náležel zemřelému, nebo na který by měl nárok (vdovský, vdovecký, sirotčí důchod)

1.2.1. Starobní důchod

Starobní důchod je základní dávkou důchodového pojištění. Smyslem starobního důchodu je reagovat na přirozenou sociální událost – stáří, které je nevyhnutelným biologickým faktorem společnosti. Účelem důchodu je nahradit omezení či ztrátu pracovního příjmu, jakožto následku sociální události, kterou je stáří.

Starobní důchod lze dělit na: řádný starobní důchod, předčasný starobní důchod dočasně snížený a předčasný starobní důchod trvale snížený.

Podle druhu a typu důchodu se pak mění podmínky vzniku nároku na daný důchod. U starobního důchodu je nutné dosáhnout stanoveného věku a splnit podmínku potřebné doby pojištění, do které je zahrnuta i případná náhradní doba pojištění. Samotný nárok na důchod vzniká splněním časově poslední podmínky stanovených v ZDP. V případě starobního důchodu je to §29 ZDP, který vedle podmínky dosažení důchodového věku stanovuje dobu pojištění nejméně 25 let, nebo dosažení alespoň 65 let věku a nejméně 15 let doby pojištění.

Od nároku na důchod odlišujeme nárok na výplatu důchodu, vznikající při splnění podmínek stanovených ZDP a podání žádosti o

přiznání nebo vyplácení důchodu (§54 ZDP). Na rozdíl od nároku na důchod, který nezaniká uplynutím času, nárok na výplatu důchodu či jeho části zaniká uplynutím lhůty tří let ode dne, za který důchod nebo jeho část náleží. Tato lhůta neplyne po dobu řízení o důchodu.

1.2.1.1. Důchodový věk

Důchodový věk je rozdílně stanoven u mužů a u žen, kde je dále diferencován podle počtu vychovaných dětí, důležitým kritériem je i skutečnost, ve kterém období bylo dosaženo určeného věku (§32 ZDP). Obecně lze konstatovat, že ženy v současné době odcházejí, v závislosti na počtu vychovaných dětí, v 53 až 57 letech a muži v 60 letech. K tomuto věku je nutno připočítat dva měsíce u mužů a čtyři měsíce u žen za každý rok od roku 1996⁴.

ZDP dále upravuje i tzv. snížený důchodový věk, jde o právní úpravu, která zachovává snížený důchodový věk vycházející z dřívější právní úpravy (podle principu zachování získaných právních nároků dle dřívější právní úpravy) a dále je tento snížený důchodový věk užíván ve zvláštních případech, ve kterých hrají roli sociální hlediska.

1.2.1.2. Výše důchodu

Při stanovení výše důchodu hrají roli především dvě položky, kterými jsou: základní výměra a procentní výměra.

Základní výměra důchodu je stanovena pevnou částkou jednotnou pro všechny druhy důchodů, v současné době (od 1. 1. 2006) jde o částku 1470 Kč (nařízení č.415/2005 Sb.).

Procentní výměra závisí na výši výpočtového základu a délce doby pojištění. Procentní výměra u starobního důchodu činí za každý rok

⁴ Od roku 2013 se tato věková hranice posouvá na 63 let u mužů i žen (které nevychovaly žádné dítě) a na 59 a 62 let u žen, které vychovaly alespoň jedno dítě.

důchodového pojištění 1,5% výpočtového základu (stanoveného z osobního vyměřovacího základu), od 1. 1. 2006 nařízením č.415/2005 Sb. došlo ke zvýšení procentní výměry⁵.

1.2.2. Předčasný starobní důchod. Valorizace

1.2.2.1. Předčasný starobní důchod

Odchod do důchodu je právem, nikoliv povinností, je tedy možné odejít nejen později, ale i dříve. U předčasných starobních důchodů rozlišujeme dočasně a trvale snížený předčasný starobní důchod, a to v závislosti na délce doby odchodu do důchodu před dosažením stanoveného důchodového věku.

Předčasný starobní důchod je upraven v ZDP v §30 (dočasně snížený předčasný starobní důchod) a §31 (trvale snížený předčasný starobní důchod).

1.2.2.2. Dočasně snížený předčasný starobní důchod

Pojištěnec má nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku pokud je pojištěn po dobu nejméně 25 let s tím, že:

- do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše dva roky a jde o částečně invalidní osobu,
- nebo jde o plně invalidní osobu, která pobírala plný invalidní důchod nepřetržitě alespoň po dobu pěti let a ke dni jeho odnětí do dosažení důchodového věku jí chybí nejvýše pět let.

⁵ Dle tohoto nařízení se procentní výměra důchodu (starobních, plně či částečně invalidních a pozůstalostních) zvyšuje o 6%, za podmínky, že byl důchod přiznán před 1.1.1996 a o 4%, pokud byl přiznán od 1.1.1996 do 31.12.2005

Předčasný důchod je krácen o 1,3%⁶ za každých 90 kalendářních dnů ode dne přiznání dávky, přičemž od dosažení důchodového věku je možné podat žádost o řádný starobní důchod.

1.2.2.3. Trvale snížený předčasný starobní důchod

U tohoto typu je možné odejít do důchodu tři roky před řádným důchodem, za podmínky, že je daná osoba pojištěna nejméně po dobu 25 let. Důchod je pak krácen o 0,9%⁷ za každých i započatých 90 kalendářních dní. Na rozdíl od dočasně sníženého předčasného starobního důchodu, u trvale sníženého nelze požádat, po dosažení důchodového věku, o řádný starobní důchod.

U obou typů předčasných starobních důchodů platí, že jejich výplata nenáleží při výdělečné činnosti, po skončení této činnosti je výplata na žádost obnovena a to v přepočtené výši.

1.2.2.4. Valorizace

O valorizaci hovoříme v souvislosti se zhodnocováním důchodů, jejich přizpůsobování se růstu cen a mezd, tak aby byla zachována reálná hodnota přiznaných důchodů. Jedná se o snahu zachovat vztah mezi životní úrovní osob ekonomicky aktivních a osob požívajících důchod. Pravidla pro zvyšování důchodů jsou obsažena v ZDP §67. Důchody jsou podle těchto ustanovení pravidelně zvyšovány v daném či mimořádném termínu. Důchody jsou zvyšovány nařízením vlády tzv. poloautomatickou valorizací, která spočívá v tom, že základní zásady

⁶ Tato procentní sazba byla zvýšena z původního 1% na 1,3% od 1. 7. 2001 novelou ZDP – zákon č.116/2001 Sb.

⁷ I tato procentní sazba byla zvýšena z původního 0,3% na 0,9% od 1. 7. 2001 novelou ZDP – zákon č.116/2001 Sb.

jsou obsaženy v již zmiňovaném zákoně a samotné zhodnocování – přizpůsobování je závislé na splnění určitých podmínek a rozhodnutí příslušného orgánu.

Pravidelným termínem je leden daného kalendářního roku, v případě, že zvýšení cen činí alespoň 2%, zvyšují se důchody přiznané do 31.prosince předchozího kalendářního roku. Mimořádný termín je pak pátý kalendářní měsíc následující po měsíci, v němž je nárůst cen za stanovené období alespoň 10%. Veškeré vyplácené důchody se zvyšují automaticky, kdy daná osoba obdrží písemné oznámení o daném zvýšení, v případě, že s tímto nesouhlasí, lze podat do 60 dnů od dané splátky námitku u správy sociálního zabezpečení či u plátce důchodu. Plátce v případě námítky vydá do 30 dnů ode dne obdržení námítky rozhodnutí o úpravě důchodu, proti kterému je možné podat žalobu k soudu. Podle nařízení vlády č.345/2001 Sb. se při valorizaci zvyšovaly pouze procentní výměry důchodů. Podle nařízení vlády č.565/2004 Sb.⁸ byla zvýšena základní výměra důchodu přiznávaných po 31. 12. 2004 na částku 1400 Kč měsíčně a nařízením č. 415/2005 Sb. došlo od 1.1.2006 ke zvýšení základní výměry důchodů o 70 Kč – tj. na částku 1470 Kč. Nařízením vlády č. 414/2005 Sb. byla změněna výše všeobecného vyměřovacího základu a redukčních hranic pro výpočet důchodu⁹.

⁸ Dle §1 tohoto nařízení – důchody starobní, plně invalidní, částečně invalidní, vdovské, vdovecké, sirotčí, přiznané před 1.1.2005 se zvyšují od splátky důchodu splatné po 31.12.2004 tak, že základní výměra důchodu se zvyšuje o 90 Kč měsíčně, procentní výměra důchodu se zvyšuje o 5,4% procentní výměry důchodu, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

Dle §3 procentní výměry vdovských, vdoveckých a sirotčích důchodů se zvyšují, jen jestliže nebyly vyměřeny z procentních výměr důchodů zvýšených podle tohoto nařízení.

⁹ Všeobecný vyměřovací základ za rok 2004 činí 17 882 Kč, přičemž hodnota přepočítacího koeficientu činí 1,0532. Redukční hranice pro stanovení výpočtového základu se zvyšují následovně: první z 8400 Kč na 9 100 Kč, druhá z 20 500 Kč na 21 800 Kč. (Tyto výpočty se použijí na důchody přiznávaných ode dne spadajícího do roku 2006)

V rámci valorizace dochází i ke zvýšení důchodů pro bezmocnost, rovněž dochází ke zvýšení příplatků k důchodům – o 4,9% – vyplácených podle nařízení vlády č. 622/2004 Sb. (bývalým politickým vězňům z let 1948 – 1989 či jejich pozůstalým a také podle zákona č. 357/2005 Sb. (účastníkům národního boje za vznik a osvobození Československa a jejich pozůstalým).

Oddíl 2 Právní úprava doplňkového systému

2. 1. Obecná charakteristika doplňkového systému

Doplňkovým systémem navazujícím na důchodové pojištění a tzv. druhým pilířem je penzijní připojištění, které je dobrovolné. V současné době a i z hlediska budoucnosti, jde o systém hrající stále významnější úlohu v zajištění občanů ve stáří a hrající roli i v ekonomické sféře, kdy penzijní fondy patří mezi nejdůležitější kapitálové investory.

Účelem penzijního připojištění je zabezpečit další zdroj příjmů, jako doplnku důchodového pojištění a zlepšit tak životní úroveň pro případ stáří či invalidity, s možností vlastního určení míry této životní úrovně, formou výběru daného penzijního připojištění, výše investovaných příspěvků a doby počátku spoření.

2.1.1. Právní úprava

Doplňkový důchodový systém České republiky je upraven od roku 1994 jako penzijní připojištění se státním příspěvkem zákonem č.42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů. V roce 1999 nabyl účinnosti zákon č.170/1999 Sb., jde o novelu zákona o penzijním připojištění, jejímž hlavním cílem je posílení stability a bezpečnosti tohoto doplňkového systému a podpoření jejího dalšího vývoje. Změny obsažené v tomto zákoně se týkají podmínek pro nárok na dávky penzijního připojištění, státního příspěvku a daňového zvýhodnění, dále se změny týkají oblasti investiční činnosti penzijních fondů a jejich postavení, u orgánů státního dozoru pak byly zvýšeny pravomoci. Vzhledem k těmto změnám lze smlouvy o penzijním připojištění rozlišovat na „staré“ –

podle právní úpravy platné před účinností zákona č.170/1999 Sb., a na „nové“ sjednané již za účinnosti zmiňovaného zákona. Podle toho, zda se jedná o starou nebo novou smlouvu o penzijním připojištění, jsou upraveny i nároky účastníků penzijního připojištění. Dalšími zákony, které souvisí s penzijním připojištěním, jsou: zákon č.61/1996 Sb., týká se některých opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.353/2001 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a novela zákona o penzijním připojištění č.36/2004 Sb.

2.1.2. Zásady penzijního připojištění

Základní zásadou penzijního připojištění je dobrovolnost, neboť penzijní připojištění je možné založit na základě dobrovolného rozhodnutí občana, který uzavře smlouvu s vybraným penzijním fondem. Účastník penzijního připojištění může kdykoliv změnit penzijní fond a svoje peněžní prostředky k novému fondu převést. Zhodnocení a uložení peněžních prostředků se vyznačuje dlouhodobostí, vymezenou dosažením určitého věku, či placení příspěvků po určitou dobu. Penzijní připojištění je finančně podporované ze strany státu a to formou státních příspěvků a prostřednictvím daňových úlev. Stát prostřednictvím svých institucí dohlíží nad hospodařením a činností penzijních fondů, pro které stanovuje pevná pravidla, jak v oblasti základních podmínek nároku na dávky penzijního připojištění, tak v oblasti investování prostředků penzijního připojištění. Převážná část zisku z činnosti penzijních fondů musí být použita ve prospěch účastníků penzijního připojištění.

2. 2. Penzijní fondy

2.2.1. Podmínky vzniku penzijních fondů a jejich počet na českém trhu

Podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením¹⁰ (dále jen Zákon o penzijním připojištění), penzijní připojištění se státním příspěvkem smějí vykonávat pouze penzijní fondy, definované jako právnické osoby se sídlem na území České republiky. Penzijní fond lze založit pouze ve formě akciové společnosti, řídící se ustanoveními obchodního zákoníku, pokud v zákoně o penzijním připojištění není stanoveno jinak. Ke vzniku penzijního fondu je nutné mít povolení Ministerstva financí, které schvaluje i penzijní plán, který musí mít každý penzijní fond jako součást smlouvy o penzijním připojištění. Základními dokumenty společnosti jsou: stanovy společnosti, statut, který obsahuje rozsah činností penzijního fondu, zaměření a cíle investiční politiky, zásady jeho hospodaření, způsob použití zisku, obchodní jméno a sídlo deponitáře, způsob zveřejňování zpráv o hospodaření s majetkem a místo zveřejňování ostatních informací a změn, penzijní plán obsahující konkretizaci obecných zásad zákona o penzijním připojištění. Zákon stanoví povinné náležitosti penzijního plánu, vedle dalších ustanovení, které penzijní fond považuje za důležitá a účelná pro provádění penzijního připojištění. Penzijní plán je sestavován jako příspěvkový nebo dávkový (u invalidní penze).

V současnosti je na českém trhu z původních 44 penzijních fondů, 11 aktivních (tabulka č. 1 – viz přílohy). V tabulce č. 2 – viz přílohy, jsou

¹⁰ Jak vyplývá ze změn provedených zákony č.61/1996 Sb., č.15/1998 Sb., č.170/1999 Sb., č.353/2001 Sb., č.309/2002 Sb., ve znění zákonů č.281/2003 Sb. a č.626/2004 Sb., č.36/2004 Sb., č.237/2004 Sb., č.257/2004 Sb. a č.377/2005 Sb.

uvedeni akcionáři, auditoři, deponitáři a správci portfolia jednotlivých penzijních fondů k 30. 9. 2005. S tímto souvisí i tabulka č. 3 – viz přílohy, poukazující na vývoj trhu penzijního připojištění v letech 1994 – 2004.

2.2.2. Zásady účasti na penzijním připojištění

Účastníkem penzijního připojištění se může stát každá fyzická osoba starší 18 let s trvalým pobytem na území České republiky a dále i fyzická osoba starší 18 let s bydlištěm na území jiného členského státu EU, pokud je účastna důchodového nebo veřejného zdravotního pojištění v ČR a uzavře s penzijním fondem písemnou smlouvu o penzijním připojištění.

Penzijní připojištění pak vzniká na základě písemné smlouvy mezi fyzickou osobou a vybraným penzijním fondem dnem, který je uvedený ve smlouvě. Fyzická osoba musí splňovat podmínky být účastníkem podle zákona o penzijním připojištění, u daného penzijního fondu pak vyplní návrh smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem, jejíž součástí je i penzijní plán vybraného fondu. Smlouva je uzavřena zasláním písemné akceptace návrhu smlouvy ze strany penzijního fondu do 14 dnů od doručení návrhu.

Penzijní fond je povinen každoročně písemně informovat účastníky o výši všech prostředků, které penzijní fond eviduje ve prospěch jejich nároků z penzijního připojištění a o stavu těchto nároků, včetně údaje o výši připsaného procenta zhodnocení prostředků účastníka, ve formě tzv. výpisu z účtu. Součástí této informace je i zpráva o hospodaření penzijního fondu včetně přehledu o uložení a umístění jeho prostředků a jejich výši a o počtu účastníků.

Výpis z účtu se zasílá účastníkům nejpozději do jednoho měsíce ode dne konání valné hromady, která rozhoduje o rozdělení zisku, a dále též na žádost účastníka.

2.2.2.1. Zánik penzijního připojištění

Ze strany účastníka může být penzijní připojištění kdykoliv písemně vypovězeno, a to i bez udání důvodu. Penzijní plán pak stanoví výpovědní dobu, která nesmí být delší než dva kalendářní měsíce, počítajíc od prvního dne kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Ze strany penzijního fondu může být penzijní připojištění vypovězeno v případě nesplnění podmínek týkajících se placení příspěvků po dobu stanovenou penzijním plánem podle Zákona o penzijním připojištění. Penzijní připojištění dále zaniká písemnou dohodou, tj. dnem, na kterém se účastník a penzijní fond dohodli, či ukončením výplaty poslední dávky penze nebo výplatou jednorázového vyrovnání. Penzijní připojištění zaniká taktéž dnem úmrtí účastníka. Pokud penzijní připojištění zaniklo a danému účastníku nevznikl nárok na penzi či vyplacení odbytného, za souhlasu penzijního fondu mohou být jeho peněžní prostředky převedeny do penzijního připojištění u jiného penzijního fondu.

2.2.2.2. Nároky z penzijního připojištění

Podle Zákona o penzijním připojištění jsou poskytovány tyto dávky:

- penze
- jednorázové vyrovnání
- odbytné

Tyto dávky jsou vypláceny na základě žádosti oprávněné osoby ve lhůtách a způsobem stanoveným penzijním plánem nebo dohodnutým s daným příjemcem. U nových smluv je penzí doživotní pravidelná výplata peněžní částky, u pozůstalostní penze pak po dobu stanovenou penzijním plánem a u starých smluv, pravidelná výplata po stanovenou dobu.

2.2.2.2.1. Jednotlivé dávky penzijního připojištění

Penze

Zákon o penzijním připojištění taxativně vymezuje druhy penzí, lze tak z penzijního připojištění poskytovat:

- starobní penzi
- invalidní penzi
- výsluhovou penzi
- pozůstalostní penzi

Penzijní plán musí upravit podmínky nároku na starobní penzi a na jednorázové vyrovnání. V případě ostatních druhů dávek, stanovení nároků záleží na penzijním fondu (tabulka č. 4 – viz přílohy).

Starobní penze – podmínkou pro přiznání nároku na tuto penzi je u nových smluv přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění nebo dosažení věku podle penzijního plánu, který nemůže být nižší než 60 let, u starých smluv nejméně 50 let. V případě, že je v penzijním plánu u starých smluv podmínka placení příspěvků po určitou dobu, nesmí být tato doba delší než 60 kalendářních měsíců, u nových smluv doba placení příspěvků tzv. pojištěná doba, činí nejméně 60 kalendářních měsíců (nelze ji v penzijním plánu snížit) a zároveň nesmí být delší než 120 kalendářních měsíců.

Invalidní penze – podmínkou nároku je přiznání plného invalidního důchodu z důchodového pojištění. V případě doby placení příspěvků, u starých smluv pojištěná doba nesmí být delší než 60 kalendářních měsíců a u nových smluv pojištěná doba musí činit nejméně 36 kalendářních měsíců a nesmí být delší než 60 kalendářních měsíců.

Výsluhová penze – u této dávky je stanovena podmínka placení příspěvků účastníkem po dobu nejméně 180 kalendářních měsíců, aby účastníku vznikl nárok. Penzijní plán pak stanoví přesný počet těchto měsíců.

Pozůstalostní penze – na rozdíl od starobní, invalidní a výsluhové penze, které náleží pouze účastníkovi, pozůstalostní penze náleží fyzické osobě, kterou účastník určil ve smlouvě, přičemž může určit více osob. Pozůstalostní penze je sjednávána pro případ úmrtí účastníka a jde také o určení osob majících nárok na tuto penzi při splnění dalších podmínek stanovených penzijním plánem.

Výše penze je stanovena v penzijním plánu podle pojistně – matematických metod s ohledem na výnosy z hospodaření penzijního fondu. Obecně platí, že výše penze závisí na celkové částce vedené na účtu účastníka. Tato částka se skládá ze zaplacených příspěvků, státního příspěvku, z podílu na výnosech hospodaření penzijního fondu. Výše je tedy stanovena z této částky s ohledem na požadovanou délku výplaty penze či s přihlédnutím na statistické údaje týkajících se dožití, v případě doživotních penzí.

Jednorázové vyrovnání

Podmínky pro jednorázové vyrovnání jsou stanoveny v penzijním plánu, nárok na něj vzniká většinou dnem splnění podmínek sjednaných pro nárok na starobní, invalidní nebo výsluhovou penzi, místo nichž se vyplácí a doručením náležitě vyplněné žádosti o jeho výplatu. Podmínkou je, že nebyla zahájena výplata penze. Jednorázové vyrovnání náleží namísto penze vždy, kdy je ukončen trvalý pobyt účastníka na území České republiky.

Odbytné

Nárok na odbytné vzniká na základě písemné výpovědi účastníka nebo písemné dohody účastníka s penzijním fondem, pokud:

- účastník zaplatil příspěvky alespoň na 12 kalendářních měsíců,
- účastníkovi není vyplácena penze,
- nedošlo k převodu prostředků do penzijního připojištění u jiného penzijního fondu,
- penzijní připojištění trvalo alespoň 12 kalendářních měsíců (tato podmínka se týká nových smluv).

Odbytné náleží také fyzickým osobám, které jsou určeny ve smlouvě, v případě, že účastník zemře s tím, že mu nebyla vyplácena penze či jednorázové vyrovnání a pokud nevznikl nárok na pozůstalostní penzi nebo pokud se nároku na pozůstalostní penzi všechny fyzické osoby určené ve smlouvě písemně vzdaly.

Výše odbytného je určena z úhrnu zaplacených příspěvků účastníkem a podílu na výnosech hospodaření penzijního fondu. Částky státního příspěvku je penzijní fond povinen vrátit ministerstvu.

2.2.3. Příspěvky na penzijní připojištění. Daňové úlevy.

2.2.3.1. Příspěvky na penzijní připojištění a státní příspěvek

Účastníku penzijního připojištění vzniká povinnost platit penzijnímu fondu příspěvky. Zákon o penzijním připojištění zároveň připouští, aby za účastníka platila celý příspěvek či jeho část třetí osoba. Účastník je povinen tuto skutečnost předem písemně oznámit penzijnímu fondu. Oprávněným pak i nadále zůstává účastník.

Výše příspěvků se stanoví na kalendářní měsíc a platí se do konce tohoto měsíce či na delší období dopředu. Podle zákona nejnižší příspěvek účastníka činí 100 Kč na měsíc, horní hranice příspěvků stanovena není. Účastník má navíc právo měnit výši svého příspěvku, přičemž nelze platit příspěvek na penzijní připojištění současně u více penzijních fondů. Státní příspěvky se neposkytují k příspěvku zaměstnavatele.

Z hlediska získání maximálního státního příspěvku je vhodné spořit nejméně 500 Kč měsíčně (tabulka č. 5 – viz přílohy). Na výši příspěvků závisí i konečné zhodnocení peněžních prostředků (jak dokládá ilustrativní tabulka č. 6 – viz přílohy).

Zaměstnavatel může přispívat na penzijní připojištění svých zaměstnanců s tím, že částku do výše 3% úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zdaňovací období, si může odečíst ze základu daně. Pro zaměstnance pak platí osvobození od daně z příjmu, pokud příspěvek zaměstnavatele poukázáný na účet penzijního fondu nepřesahuje 5% vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a politiku zaměstnanosti.

2.2.3.2. Daňové úlevy

Podle zákona o daních z příjmu je možné u příjmů fyzických osob od základu daně odečíst částku až do výše 12 000 Kč, pokud příspěvky, které účastník zaplatil v souladu se smlouvou o penzijním připojištění, činí více než 6 000 Kč (tabulka č. 7 – viz přílohy). Pro maximální daňové úlevy, a také větší výnosy je nejvýhodnější vkládat měsíčně 1 500 Kč. Odečet se provádí při ročním zúčtování záloh na daň (provádí zaměstnavatel) nebo v daňovém přiznání. Penzijní fond pro tyto účely zasílá účastníkům, jejichž roční úhrn měsíčních příspěvků přesáhne 6 000 Kč, potvrzení. Daňové úlevy na penzijní připojištění jsou nevratné, a to bez ohledu na způsob ukončení smlouvy. Měsíční příspěvek zaměstnavatele je osvobozen od daně z příjmů do výše 5% měsíčního vyměřovacího základu na sociální pojištění zaměstnance.

Příspěvek zaměstnavatele se nezapočítává do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

2.2.3.3 Daňové povinnosti

Vedle daňových výhod je nutné zmínit i daňové povinnosti vyplývající z účasti na penzijním připojištění.

Pro předmět a výši zdanění je rozhodující jaká forma výplaty peněz je zvolena. Pokud budou peníze z penzijního připojištění čerpány formou pravidelně vyplácených důchodů, zdanění podléhá ta část, která odpovídá výnosům – výnosy z příspěvků ze strany účastníka, zaměstnavatele, ze státních příspěvků. Sazba daně je zde 15%.

Pokud je zvolena forma jednorázového vyrovnání, do zdanitelné části jsou započítány veškeré výnosy včetně příspěvků zaměstnavatele. I zde je sazba daně 15%.

V případě předčasného ukončení penzijního připojištění a následného vypořádání formou odbytného, je daň placena podobně jako u jednorázového vyrovnání, ovšem se sazbou daně ve výši 25%.

Takto nastavený systém motivuje jeho uživatele k chování podporující stabilitu penzijního připojištění, kdy je zvýhodňován vzorec uživatele pravidelně spořicího do systému a následně pravidelně čerpajícího z téhož systému.

Kapitola III. Současné postupy a vize budoucnosti

Oddíl 1. Nutnost reformy

Dle demografické prognózy Přírodovědné fakulty Univerzity Karlovy v Praze, vzroste v roce 2065 průměrný věk ze současných necelých 40 let na skoro 48let, přičemž podíl osob ve věkové skupině nad 65 let bude činit více jak 30% oproti současným necelým 14%. Důchodová reforma je tudíž nutná, systém penzí vydrží sice ještě 15 – 20let bez toho, aniž by uvedla stát do velkých dluhů, ovšem nelze zapomínat na fakt, že česká společnost stárne. Další skutečností, která „volá“ po reformě je rostoucí deficit. Pokud by důchodový systém nebyl reformován, dosáhl by v dlouhodobé perspektivě 4 – 5% HDP ročně. V roce 2065 by dosáhl výše přibližně 110 % HDP. Do roku 2023 systém vykazuje přebytky, důchody zůstávají na úrovni 38% hrubé mzdy. Již současný náhradový poměr starobního důchodu a výše hrubé mzdy je značně rozdílný, jak dokládá tabulka č. 8 – viz přílohy.

Důchody jsou dnes jednoznačně nejvyšší položkou státního rozpočtu a stát nemá prostředky na to, aby je dokázal zvyšovat podle růstu životní úrovně v ČR. Průměrný důchod tak může spadnout pod hranici 40% průměrného hrubého příjmu¹¹ v ČR. Stát nebude schopen vrátit mladým lidem to, co v dnešní době státu odvedou.

¹¹ Dle „důležitých údajů pro rok 2006“ České správy sociálního zabezpečení – www.cssz.cz – činí průměrná mzda 18 883 Kč.

Oddíl 2. Vznik Týmu expertů a pracovní skupiny

Příprava materiálů o důchodové reformě probíhá již od vzniku samostatné České republiky.

V roce 2003 tehdejší premiér vlády Vladimír Špidla slíbil, že se penzijní systém měnit nebude, pouze budou provedeny změny k zajištění dlouhodobé stability systému. Na podzim téhož roku pak skutečně vláda doporučila dílčí změny (které parlament následně schválil):

- znevýhodnila předčasné odchody do důchodu
- prodloužila věkovou hranici odchodu do důchodu na 63 let (postupným prodlužováním bude dosažena v roce 2013)
- zavedla povinnost placení minimálního sociálního pojistného pro živnostníky

V témže roce se pokoušel prosadit připravovaný návrh penzijní reformy ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach, ovšem neúspěšně. Doporučoval napodobit švédský NDC systém¹², který je spravedlivější, než náš současný systém.

¹²NDC: notional defined contributions – průběžně financovaný příspěvkově definovaný systém. Švédsko – po formální stránce zde penzijní reforma začala v polovině 80 let, jako snaha nalézt dobré a spravedlivé řešení pro všechny (jako přijatelný kompromis). Za účelem analýzy sociální situace a pro návrh koncepčního řešení pro 21. stol. byl ustanoven Výbor pro důchody. Teprve počátkem 90. let byla založena pracovní komise pro penzijní reformu. Do ní byli jmenováni odpovědní zástupci – experti ze všech parlamentních stran. Tito zástupci pak průběžně diskutovali s vedením svých politických stran různé návrhy. Šlo o snahu zprůchodnit tak tyto návrhy při hlasování v parlamentu.

V lednu 2004 byla tehdejším premiérem Vladimírem Špidlou svolána schůzka šéfů parlamentních stran, za účelem dohody o společném hledání řešení důchodové reformy. Na základě této dohody byl v dubnu 2004 sestaven „Tým expertů“ (dále jen Tým)¹³. Každá politická strana vyslala do tohoto týmu svoje dva zástupce, primárně proto, aby jejich prostřednictvím měla možnost nechat si tímto týmem spočítat svoje návrhy důchodového systému a sekundárně, aby mohla sledovat jak v jednotlivých kolech výpočtů, vycházejí její návrhy v porovnání s výsledky ostatních politických stran. Tým na přelomu května a června 2004 navrhl organizační a procedurální zajištění přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě. Důležitým bodem návrhu bylo zřízení funkce koordinátora, který má pracovat nezávisle a apoliticky na odborných analýzách jednotlivých zadaných variantách důchodové reformy, přičemž má být zodpovědný Týmu. Koordinátorovi má být při řešení tohoto úkolu k dispozici pracovní skupina, do které si sám vybere své spolupracovníky (tzv. Výkonný tým¹⁴). Navíc každá ze zúčastněných politických stran má mít právo delegovat do pracovní skupiny 1 – 2 zástupce. V červnu a září 2004 byla k realizaci těchto návrhů přijata dvě vládní usnesení (vládní usnesení č.656/2004 Sb., změna tohoto usnesení č.868/2004 Sb., vládní usnesení č.1243/2004 Sb., dokumenty – viz přílohy), první z usnesení pak umožnilo faktické zahájení odborných prací na přípravě podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě, a to počátkem října 2004.

V roce 1998 byl konečný návrh zákona v parlamentu konsensuálně schválen. Celý proces technického, personálního a organizačního zabezpečení reformy tak trval cca 18 let.

¹³ Složení Týmu expertů: ČSSD: Zdeněk Hájek a Vít Samek, KDU-ČSL: Ivo Foltýn a Adolf Jílek, KSČM: Jaroslav Gongol a Miroslav Opálka, ODS: Petr Mach a Vladan Majerech, US-DEU: Ivo Ludvík a Stanislav Volák, zástupce premiéra: Jan Mládek, zástupce ministra financí: Tomáš Prouza, zástupce ministra práce a sociálních věcí: Jiří Hofman

¹⁴ Výkonný tým: koordinátor-Vladimír Bezděk, dále: Tomáš Hochmeister, Aleš Krejdl, Přemysl Pergler, Jan Škorpík, Zuzana Šmídová, Zbyněk Štork. Delegáti politických stran: Martin Fassmann, Miroslav Híršl, Ivo Ludvík, Vladan Majerech, Vladislav Minář, Bohumír Rojíček, Bohumil Svoboda, Stanislav Volák.

Samotná příprava reformy se odvíjela dle předem stanoveného harmonogramu (dokumenty – viz přílohy).

Jak již bylo výše zmíněno, úkolem Výkonného týmu vedeného koordinátorem Vladimírem Bezděkem z ČNB bylo vypracovat analýzu a porovnání různých variant důchodové reformy dle návrhů jednotlivých politických stran, a to za použití předem definovaných vstupních podmínek a vyhodnocovacích kritérií. Dříve než začal Výkonný tým číselně analyzovat jednotlivé varianty, byla zahájena jednání mezi tímto týmem a zadavateli jednotlivých variant s cílem co nejvíce upřesnit jednotlivá zadání.

Koordinátor měl za úkol jednou měsíčně informovat Tým, příslušné ministry a případné ostatní zájemce o postupu prací formou situačních zpráv, tyto zprávy byly zveřejňované na webových stránkách pracovní skupiny. (V části dokumenty – viz přílohy, je zařazeno schéma komunikačních toků)

Oddíl 3. Činnost Výkonného týmu

V první řadě začal Výkonný tým¹⁵ počítat tzv. základní variantu. Jedná se o variantu, která představuje budoucí vývoj důchodového systému, za předpokladu nezměněné legislativy. Tedy případ, kdyby nebyla provedena žádná důchodová reforma. Výsledky těchto výpočtů mají „ukázat udržitelnost či neudržitelnost současného důchodového systému.

Další v pořadí byla varianta parametrických úprav. Zde se pracovní skupina zabývala odhadem vlivů dopadů vybraných parametrických

¹⁵ Jaroslav Šulc poznamenal, že Výkonný tým mohl navázat na práci Sobotkova týmu expertů (přelom let 2001 – 2002). Sobotkův tým se na řešení důchodového systému nedohodl, ale dokázal se dohodnout na příčinách obtíží tehdejšího systému, z jejich práce vznikla řada analytických postřehů. Podle J. Šulce je velice důležité dohodnout se na tzv. „zdrojích eroze důchodového systému“ tj. dohodnout se na kvantifikaci zdrojů poruchy, aby mohlo být přistoupeno k nápravě.

opatření (např. zvyšování věku odchodu do důchodu, způsoby valorizace apod.) na důchodový systém. Tyto výpočty slouží k identifikaci finančně významných nástrojů, které lze využít ke zmírnění finančních tlaků v důchodovém systému. Jelikož všechny varianty politických stran obsahují nějakou formu parametrických úprav, mohly být poznatky z těchto výpočtů využity při jejich modelování.

Po těchto výpočtech následovalo přistoupení k analýzám jednotlivých návrhů politických stran. S Týmem byla uzavřena dohoda, že modelování se bude týkat pouze povinné části důchodového systému, nikoliv dobrovolné formy zabezpečení. Dále pak dle dohody výpočty neobsahují sekundární efekty důchodové reformy s výjimkou dopadů zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu.

Aby analýzy jednotlivých variant odhalily co nejvíce možných problémů, byl Výkonným týmem zvolen jako horizont projekce rok 2100. V tomto období je možné plně zachytit současnou generaci, skrze několik následujících generací testovat stabilitu důchodového systému a dále pak sledovat očekávaný nepříznivý demografický vývoj. Tak jak postupovala práce na výpočtech, byly jednotlivé návrhy politických stran měněny (byla upřesňována jednotlivá zadání vzhledem k jejich lepší funkčnosti).

Pro analýzu důchodového systému a variant jeho reformy bylo zapotřebí dvou důležitých vstupních parametrů, jedním z nich je dlouhodobá demografická prognóza. Výkonný tým použil při výpočtech prognózu publikovanou Přírodovědeckou fakultou Univerzity Karlovy v Praze z roku 2003. Tato data určují jednak počet důchodců (tzn. „výdajovou stránku“ důchodového systému) a taktéž počet lidí v ekonomicky aktivním věku (tzn. „příjmovou stránku“ důchodového systému – tzv. potenciální plátců důchodového pojistného). Jde o prognózu s nejdelším oficiálně publikovaným horizontem v ČR.

Vychází z výsledků sčítání lidu provedeného v roce 2001 a končí rokem 2065. Prognóza byla zpracována ve třech základních variantách – nízká, střední a vysoká (tabulka č. 9 a č. 10 – viz přílohy).

Druhým vstupním parametrem je dlouhodobý makroekonomický scénář (jedná se především o veličiny, které ovlivňují příjmovou stránku důchodového systému – průměrná mzda, objem mezd a platů, produktivita práce, hrubý domácí produkt). Výkonný tým identifikoval stejná makro i mikroekonomická kritéria, která spolu se stejnými demografickými předpoklady aplikoval při posuzování výsledků jednotlivých variant důchodové reformy.

Proces tvorby podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě byl založen na transparentnosti a veřejnosti. Kdokoliv mohl sledovat či se připojit a komentovat výstupy publikované, na k tomu určených webových stránkách.

Oddíl 4. Varianty důchodové reformy dle jednotlivých politických stran

Následující varianty důchodové reformy dle jednotlivých politických stran (pro přehlednost seřazených abecedně), jsou zadáním již v pořadí třetím (v souvislosti s postupujícími výpočty Výkonného týmu, byly tyto návrhy upravovány a zpřesňovány).

4. 1. ČSSD

Varianta této politické strany je definována jako: systém pomyslných individuálních účtů. NDC – systém zdánlivě příspěvkově definovaný v kombinaci s provedením parametrických úprav stávajícího (*PAYG – pay as you go – průběžně financovaný DB – defined benefit – dávkově definovaný*) důchodového systému.

Počátek reformy je stanoven rokem 2007 a zakládá se na následujících principech:

- I nadále je důchodové zabezpečení založeno na průběžném financování¹⁶ (*PAYG – pay as you go*) – penzijní příjem v této variantě je založen pouze na mezigenerační solidaritě, kdy je všem garantován minimální důchod na úrovni 1,2násobku životního minima jednočlenné domácnosti, a to do roku 2040, od tohoto roku se minimální důchod snižuje na 1,1násobku životního minima. Samotné životní minimum má být valorizováno v závislosti na inflaci a $\frac{3}{4}$ tempa růstu průměrné reálné mzdy.
- Vytvoření systému pomyslných individuálních účtů v centrální databázi – na těchto účtech by měl každý přehled o odvodech na důchodové zabezpečení. Pojistná sazba u starobních důchodů na těchto účtech činí 21% hrubé mzdy. Celková pojistná sazba důchodového systému pak činí 28%. Varianta počítá od roku 2010 také s převodem pojistného ze státní politiky zaměstnanosti

¹⁶ Průběžně financovaný důchod má dvě roviny solidarity – mezigenerační a v rámci generace. Přičemž platí, že čím vyšší je průběžně financovaný důchod, tím vyšší je mezigenerační solidarita. U ODS je výše této solidarity zhruba poloviční oproti variantě ČSSD. Nicméně u solidarity v rámci generace je tato u ODS 100% jelikož zaručuje všem stejný státní důchod, bez ohledu na to kolik do systému odvedli, zároveň však předpokládá, že si každý občan zajistí další individuální příjem.

ve výši 1,6% do důchodového systému, toto pojistné má být připsáno na individuální účty jednotlivých pojištěnců. Tím se od roku 2010 zvýší pojistná sazba na 22,6% a celková pak na 29,6%.

- Posílení ekvivalence důchodového systému a automatické přizpůsobení demografickému vývoji. Věková hranice pro odchod do důchodu má být postupně zvýšena na 65let pro ženy i muže (ženy mají této hranice dosáhnout v letech 2033 – 2043 v závislosti na počtu vychovaných dětí, muži pak v roce 2030).

Starobní důchod má být vypočítáván dle NDC systému jako doživotní anuita¹⁷ zohledňující valorizaci důchodů (valorizace pak probíhá dle inflace a $1/2$ růstu průměrné reálné mzdy, zůstatky na individuálních účtech mají být meziročně zhodnocovány podle růstu objemu celkově vybraného pojistného). Výše starobního důchodu má být tak závislá na zmíněné valorizaci, době dožití dané generace v okamžiku odchodu do starobního důchodu a samozřejmě i na výši pojistného, které bylo zapláceno v době ekonomické aktivity.

Rok 2009 by měl být posledním rokem, kdy by bylo možné odejít do starobního důchodu podle „starého systému“. Postupně bude narůstat váha nového důchodového systému, přičemž transformační období bude ukončeno rokem 2040, tehdy bude pro výpočet starobního důchodu plně používán NDC systém.

¹⁷ Anuita – pravidelná roční splátka na dlouhodobý dluh, skládající se z kapitálové splátky a z částky připadající na úrok. (pravidelná doživotní výplata důchodu)

4. 2. KDU-ČSL

Varianta je charakterizována jako: částečné dobrovolné vyvázání se (opt – out) ze stávajícího důchodového systému spolu s provedením jeho parametrických úprav.

Počátek reformy je stanoven rokem 2007 a zakládá se na následujících principech:

- Založit důchodové zabezpečení na více – zdrojovém financování
- Umožnit dobrovolné částečné vystoupení ze státního důchodového systému, a to v podobě přesměrování části důchodového pojistného do soukromých systémů zabezpečení se na stáří. U tranzitivní generace¹⁸ je pak při využití částečného vyvázání se podmínka přidání svých vlastních prostředků na kapitálové spoření (jedná se o 2% body nad rámec vyvázané pojistné sazby). Tuto povinnost nemají ti, kteří jsou v době spuštění reformy mladší 50let. Volbu vyvázání se již nelze vzít zpět.

Věková hranice odchodu do důchodu bude zvýšena na 65let pro muže a bezdětné ženy. U žen s dětmi pak bude zachována redukce věkové hranice podle počtu dětí.

Pojistná sazba činí 28% hrubé mzdy, z toho 20% je určeno na starobní důchody a na nestarobní důchody pak 8%. Výše pojistné sazby při využití částečného vyvázání se, se liší pro různé generace. Vždy však 12% hrubé mzdy směřuje do státního důchodového pilíře. Zbytek odvodu je rozdělen, v závislosti na příslušenství k dané generaci, mezi

¹⁸ Tzv. tranzitivní generace – osoby na trhu práce v době zahájení reformy

fondový pilíř a nestarobní důchody. Základní pojistná sazba odváděná do státního pilíře bude pro vybrané skupiny obyvatel snížena – např. osoby vychovávající děti. Ti, kteří nemají důvěru v soukromé instituce, mohou zůstat pouze v reformovaném státním systému.

Dále pak příjmy státního důchodového pilíře budou posíleny o příjmy plynoucí ze zvýšení nepřímých daní.

Ze všech návrhů demokratických stran se právě u tohoto projevu nejnižší procento obyvatel pod hranicí chudoby.

4. 3. KSČM

Varianta parametrické optimalizace. Dle této varianty by měl být zachován současný stav důchodového systému, v něm by pak měly být provedeny parametrické změny.

Reforma by měla začít rokem 2007, kdy by byly posíleny příjmy důchodového systému o platbu státu ve výši zrušeného příspěvku na penzijní připojištění. Zvýšit by se měly i platby pojistného OSVČ, od roku 2015 jako minimální pojistné ve výši 29,6% průměrné mzdy. Samotná pojistná sazba by se měla postupně zvyšovat cca s periodou 20let, tak aby kumulované saldo důchodového systému bylo v roce 2100 nulové.

Varianta počítá i s převedením příspěvku na státní politiku zaměstnanosti do systému důchodového zabezpečení a také s převedením 10% celostátního inkasa spotřebních daní.

Věková hranice odchodu do důchodu by měla od roku 2030 růst o 4měsíce za každý kalendářní rok, až dosáhne 65let, pro muže i ženy (bez ohledu na počet dětí).

Celkové výdaje na penze by měly dlouhodobě dosáhnout výše 12% HDP a samotné důchody zůstat na současné výši 40% hrubé mzdy.

4. 4. ODS

Varianta rovného důchodu.

Počátek reformy je stanoven rokem 2007 a zakládá se na následujících principech:

- Státní pilíř bude zajišťovat rovný důchod, stanovený ve výši 20% průměrné hrubé mzdy. Postupně tak všichni budou přecházet na rovný důchod. Pro ročníky narození 1945 a starší zůstává v platnosti současný systém, u tranzitivních ročníků (1946 – 1974) by pak byla použita pravidla částečně obou systémů – rovného důchodu a současného důchodového systému, pobírali by tak kombinovaný důchod, u kterého je složka rovného důchodu valorizována mzdově a složka ze současného důchodu valorizována cenově.
- Snížení povinných plateb do průběžného systému. Celková pojistná sazba činí 20% průměrné mzdy, z toho na starobní důchody připadá 12% a na nestarobní 8%.
- Váha státního důchodového zabezpečení klesá a naopak se zvyšuje prostor pro soukromé zabezpečení, které je dobrovolné.

Věková hranice je zvýšena na 65let pro muže a ženy, a po sjednocení všech věkových hranic je dále zvyšována do dosažení věkové hranice 71let pro muže i ženy v roce 2100.

Nárok na důchod vzniká dosažením dané věkové hranice, což znemožňuje předčasný odchod do důchodu.

Tento systém vykazuje solidaritu s těmi, kdo mají nižší příjmy, ale jen v omezené míře základního státního důchodu.

4. 5. US-DEU

Varianta kombinovaného systému.

Reforma má započít rokem 2007 s následujícími principy:

- Státním pilířem má být reformovaný současný systém důchodového zabezpečení (*PAYG – pay as you go – průběžně financovaný DB – defined benefit – dávkově definovaný*). Reformace spočívá v parametrických úpravách současného důchodového systému a jeho doplnění o možnost částečného dobrovolného vyvázání se z placení pojistného do státního důchodového systému. Jednou z parametrických změn má být prodloužení rozhodného období pro stanovení vyměřovacího základu na 40let, dále pak zvýšení ekvivalence u nově přiznaných starobních důchodů, zvýšení sankcí u předčasných důchodů (na 1,5% výpočtového základu za každých započatých 90dnů před dosažením řádné věkové hranice), snížení výše nestarobních důchodů a zápočtu náhradních dob pojištění, snižování náhradového poměru u nově přiznaných starobních důchodů (mezi

roky 2010 a 2030), mzdová valorizace vyplácených důchodů počínajíc rokem 2007.

- Posílení individuálního soukromého důchodového pojištění. Jedinec se může dobrovolně rozhodnout o částečném vyvázání se (opt – out), kdy může převést 3% z vyměřovacího základu na individuální kapitálový účet, s tím, že k tomuto musí dodat dvojnásobek z vlastních úspor (tj. 6%). Toto rozhodnutí lze učinit kdykoliv před dosažením řádné věkové hranice odchodu do důchodu. Důchod vyplácený z fondového pilíře je v podobě doživotní annuity s uvažovanou mzdovou valorizací, nárok na něj pak vzniká dosažením dané věkové hranice, ale je možné, stejně jako u státního pilíře, odejít do předčasného důchodu.

Pojistná sazba důchodového systému u této varianty činí 28% hrubé mzdy, na starobní důchod je určeno 20%. Ti, kteří se rozhodnou pro částečné vyvázání se ze státního systému, musí naspořit dodatečných 6% (počítáno jako dvojnásobek 3% z vyměřovacího základu), jejich celková pojistná sazba pak činí 34%. V souvislosti s odvodem pojistného je stanovena maximální hranice těchto odvodů, která činí trojnásobek průměrné hrubé mzdy, výdělky přesahující tuto hranici nejsou zohledňovány. Umožněn je souběh pracovní aktivity a pobírání starobního důchodu.

Věková hranice pro odchod do důchodu bude postupně zvýšena na 65let. Od roku 2032 by mělo dojít k opětovnému zvyšování, a to o dva

měsíce za každý kalendářní rok pro muže a ženy bez ohledu na počet vychovaných dětí. Růst věkové hranice by se pak měl zastavit v roce 2043 na úrovni 67let.

Oddíl 5. Závěry Výkonného týmu

Výkonný tým (Bezděkova skupina) dostal pro svou činnost časový mandát devíti měsíců s konečným termínem 30. 6. 2005. Jejich úkolem bylo připravit odborné materiály, které mají být podkladem pro rozhodnutí o budoucí důchodové reformě. Výkonný tým vycházel ze zadání politických stran Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, své poznatky pak publikoval v Závěrečné zprávě, kterou předal zástupcům parlamentních stran a veřejnosti.

Samotná Závěrečná zpráva je pak apolitickým odborným materiálem, který prezentuje postřehy, komentáře a názory Výkonného týmu vzhledem k problematice důchodové reformy v ČR.

Závěrečná zpráva je členěna do tří kapitol, v první z nich je znovu stručně shrnuto zadání jednotlivých variant (včetně základní varianty), ve druhé jsou srovnávány výsledky těchto variant a poslední kapitola pak obsahuje obecnou sumarizaci analýz. Součástí zprávy jsou i přílohy (obsahují i názory tří nezávislých expertů, kteří technicko-odborně zhodnotili práci Výkonného týmu.

Činnost Výkonného týmu byla po celou dobu maximálně nestranná a výhradně odborná.

Aspekty na které je, podle Výkonného týmu, potřeba se zaměřit jsou:

- Rozdíly mezi průběžným a fondovým financováním důchodového systému (kombinací obou lze snížit celková rizika důchodového systému).
- Důležitý je také rozdíl mezi příspěvkově či dávkově definovaným důchodovým systémem
- Mezigenerační solidarita.
- Dlouhodobé strategické rozhodnutí učiněné politicky, z důvodu zabezpečení stability daného cíle v čase.
- Informovanost veřejnosti.

Vždy je pak nutné mít na paměti, že ideální důchodový systém neexistuje, je však možné snížit celková rizika a to i za cenu nižšího, ale v čase stabilnějšího výnosu důchodového systému.

Závěry Výkonného týmu z provedených analýz:

Důchodový systém má podle výpočtů zůstat až do roku 2023 v mírném přebytku, to by nás však nemělo odradit od přijetí reformy v co nejbližší době, protože dle stejných výpočtů se má systém „již“ v roce 2065 propadnout do dluhů, které překročí roční výši HDP. Přitom stabilita systému do roku 2023 je pouze zdánlivá, nevytvářejí se zde přebytky, ze kterých by bylo možné hradit budoucí vysoké deficity. Tato stabilita je pak v nepřímé úměře ke štedrosti systému. Pokud budou vypláceny vyšší důchody (přibližně 38% průměrné hrubé mzdy), za nezměněných okolností, bude celková finanční stabilita klesat. Každý další odklad reformy tak povede ke komplikacím situace pro budoucí reformátory, neboť u důchodového systému nesmíme

zapomínat na existenci značných časových zpoždění především v projevu přijatých opatření.

Je potřeba učinit zásadní reformu, v žádném případě nestačí „pouze“ úprava parametrů (mimo jiné by v reformě mělo být pamatováno i na nestarobní důchody, které v současnosti představují 30% výdajů celého důchodového systému).

Přebytky, které systém vykazuje v následujících letech, by měly být využity k zavedení nového důchodového systému.

Dle výpočtu neexistuje žádná varianta či cesta, která by nezahrnovala zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu, je to dáno především zvyšováním průměrného věku dožití, který se za posledních 15 – 20let zvyšuje o několik let, a to díky pokrokům v oblasti medicíny, farmakologie a obecně i zdravějšímu životnímu stylu¹⁹. Na tyto skutečnosti navazuje i nutnost zlepšit v budoucnosti podmínky pro zaměstnávání lidí v předdůchodovém věku – zvýšit jejich motivaci, aby co nejdéle zůstávali na trhu práce (dotace ani chráněná místa tuto problematiku nevyřeší). Pro úspěšnost jakékoliv reformy je tato problematika jednou z prvořadých, v opačném případě se stát bude potýkat s řadou předčasných odchodů do důchodu a velkou mírou nezaměstnanosti osob starších 50let.

Z hlediska lepší funkčnosti systému, bylo by vhodné snížit jeho solidaritu, nejlépe pomocí parametrických úprav. Jednou z možných cest by mohlo být snížení částky odváděné do státního pilíře a umožnění odvodů do pilíře s kapitálovým spořením.

Další důležitou otázkou je zachování stability hospodaření důchodového systému. Pokud by stát financoval důchodový systém z

¹⁹ Zajímavostí současného důchodového systému je, že je výhodnější pro ženy. Je to dáno zejména díky nižší věkové hranici odchodu do důchodu, vyššími příspěvkovými dobami a delší dobou dožití.

části výnosů nepřímých daní, bylo by možné snížit pojistnou sazbu. Při přesměrování těchto prostředků by však mohl vzniknout deficit v jiné části státního rozpočtu. Nutná je i zdrženlivost při valorizaci důchodů.

Základní přehled makro a mikroekonomických výsledků základní varianty obsahuje tabulka č. 11 – viz přílohy.

5. 1. Výsledky analýz variant jednotlivých politických stran

Výkonný tým propočítal návrhy všech pěti parlamentních stran – technicky jsou uskutečnitelné všechny. Varianty všech politických stran počítají s tím, že dominantní (či dokonce výhradní) částí povinného důchodového systému zůstane i nadále PAYG – průběžně financovaný státní důchodový pilíř.

5.1.1. Varianta ČSSD

Přechod na tento systém by v první řadě znamenal snížení nárůstu výdajů na starobní důchody a invalidní důchody. Avšak tato situace by mohla mít velmi negativní dopad na státní sociální výdaje. Dochází zde k poklesu celkového náhradového poměru²⁰ (ze současných 42% na 27%), ale současně i k podpoře dobrovolného odkládání odchodu do důchodu – čím delší bude příspěvková doba, tím vyšší bude i vyměřený důchod.

Lze říci, že touto variantou si „polepší“ osoby s průměrným a vyšším příjmem, z dlouhodobého hlediska se pak 60% nově priznaných důchodů ocitne pod hranicí chudoby.

²⁰ Náhradový poměr – poměr mezi výši průměrné hrubé mzdy a výši průměrného důchodu

(Přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků NDC systému obsahuje tabulka č. 12 – viz přílohy)

5.1.2. Varianta KDU-ČSL

Tato varianta vykazuje značný transformační deficit, a to po relativně dlouhou dobu. Je to dáno možností částečného vyvázání se ze státního důchodového systému u jedinců v produktivním či důchodovém věku a zlepšení tak jejich příjmové situace. Tato varianta zároveň prohlubuje solidaritu, čímž chrání občany s nízkým příjmem před chudobou (pod hranicí chudoby bude nanejvýš 4% důchodců). Z hlediska salda státního důchodového systému, jde o variantu dlouhodobě vyrovnanou, výdaje ve státním pilíři nepřekročí 8% HDP. Možností částečného vyvázání se klesají odvody do státního pilíře až na úroveň 6,9% a zároveň stoupá pojistné odváděné do fondového pilíře (až na 1,9% HDP). (Přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků dobrovolného částečného vyvázání obsahuje tabulka č. 13 – viz přílohy)

Kombinace dvou pilířů v důchodovém systému umožňuje dosáhnout relativně vyššího celkového náhradového poměru (na konci století klesá z výchozí úrovně 42% hrubé mzdy na 26% – díky parametrickým úpravám důchodového vzorce a cenové valorizaci).

Velkým pozitivem je dlouhodobá kumulace přebytků u státního systému (více než 50% HDP), u penzijních fondů se aktiva stabilizují na úrovni 37% HDP.

5.1.3 Varianta KSČM

Varianta této politické strany zachovává současný stav důchodového systému, dochází pouze k parametrickým změnám, proto, podobně jako u základní varianty, výdaje dlouhodobě značně rostou (z výchozích 8% HDP na cca 12% HDP). I když díky parametrickým změnám dochází k posílení příjmové stránky důchodového systému, ve stejné míře je zhoršováno hospodaření ostatních částí státního rozpočtu. Rizikem je i zanedbání sekundárních efektů při zvýšení příspěvkové sazby, tyto efekty mohou např. zvýšit růst nezaměstnanosti. Finanční stabilita tohoto důchodového systému je pouze zdánlivá, přebytky v něm získané mají časově omezené trvání – deficitní tendence jsou přeneseny mimo důchodový systém. Zajištěny jsou vyšší důchody a pouze mírné zvýšení hranice odchodu do důchodu, ovšem na úkor růstu pojistných sazeb a daní, což v konečném efektu vede k poklesu příjmů domácností a neexistuje zde možnost zvýšit si důchod z vlastních prostředků. (Přehled základních makro a mikroekonomických výsledků této varianty obsahuje tabulka č. 14 – viz přílohy)

Objem solidarity se zde zvyšuje v souvislosti se zvyšováním pojistné sazby, tímto ale mizí možnost zvýšit si důchod z vlastních zdrojů – především u občanů s průměrnými a nadprůměrnými příjmy. Obecně tato varianta vykazuje značnou nedůvěru v stabilitu kapitálových a finančních trhů a tím schopnost občanů zabezpečit dobrovolně sami sebe na stáří. Dává tak přednost k zachování průběžného státem poskytovaného důchodového zabezpečení.

5.1.4. Varianta ODS

Přechod na tento systém by vedl, ve sledovaném období, ke snižování výdajů, především díky prodlužování věkové hranice odchodu do důchodu a také díky přechodu na nižší rovný důchod (pokles výdajů ze současných 8% HDP na 6% HDP). Ovšem rovný důchod vedle pozitiv v sobě skrývá i možná rizika, např. narušení sociální udržitelnosti v souvislosti s poklesem náhradového poměru (ten má činit 20% průměrné mzdy). Dále je nutné u této varianty dohlédnout na možné odtržení vývoje výše starobních a invalidních důchodů, aby nedocházelo ke zvýhodnění odchodů do invalidních důchodů.

Snížením pojistné sazby, dojde i k poklesu příjmů důchodového systému a zároveň k uvolnění části prostředků, které mohou být dodatečnými zdroji pro individuální potřeby občanů.

(Přehled makro a mikroekonomických výsledků této varianty obsahuje tabulka č. 15 – viz přílohy)

Varianta rovného důchodu motivuje k odchodu do starobního důchodu po dosažení stanovené věkové hranice (systém neumožňuje odchod do předčasného důchodu a dodatečný odvod pojistného nemá za následek zvýšení v budoucnu vypláceného starobního důchodu).

5.1.5. Varianta US-DEU

Tato varianta nabízí možnost částečného vyvázání (při existenci státem zajišťovaného průběžně financovaného systému, u kterého dochází k parametrickým změnám). Dle výpočtů budou z dlouhodobého hlediska k možnosti vyvázání více motivovaní muži a osoby s vyššími příjmy. Pro ženy je pak výhodnější státem zajišťovaný průběžně financovaný systém (PAYG pilíř), vzhledem k existenci zápočtu náhradních dob za péči o dítě, dočasně nižšího důchodového věku a vyšší doby dožití.

Díky parametrickým změnám dojde k poklesu výdajů – k značnému poklesu celkového náhradového poměru, velká část nových starobních důchodů (kolem 40%) bude ohrožena chudobou.

Zavedením zvýšených finančních sankcí za odchod do předčasného důchodu, bude mít za následek větší motivace k odkladům odchodu do důchodu, u žen je pak tato motivace vyšší v souvislosti s vyšší dobou dožití.

(Základní přehled makro a mikroekonomických výsledků kombinovaného systému obsahuje tabulka č. 16 – viz přílohy)

5. 2. Obecné zhodnocení Výkonným týmem

Výkonný tým porovnával jednotlivé varianty z hlediska hlavních makrofinančních a mikrofinančních kritérií.

Makrofinančními kritérii jsou: výdaje, příjmy, saldo, kumulované saldo důchodového systému, celkový náhradový poměr a pojistná sazba na důchodové zabezpečení.

Mikrofinanční kritéria: individuální náhradový poměr, vnitřní míra výnosu, implicitní daň,

Velkým pozitivem všech variant je jejich respektování rozpočtového omezení důchodového systému, kdy se v prvních zadáních při výpočtech vyskytovaly vysoké deficity a po úpravách, v dalších kolech výpočtů, tendence variant směřuje k posílení dlouhodobé finanční udržitelnosti důchodového systému. Skoro všechny varianty vedou k omezení výdajů na důchody, rozdíl je v intenzitě a načasování úsporných opatření (jak dokládá graf č. 1 – viz přílohy). Výdaje se pohybují v rozpětí 6 – 12,5% HDP, oproti hodnotám základní varianty lze výdaje snížit a udržet v přijatelných mezích, zvýšením hranice odchodu do důchodu nebo snížením úrovně nově přiznaných důchodů či pomalejší valorizací.

S výjimkou varianty parametrické optimalizace, žádná varianta řešení nevidí v příjmové stránce důchodového systému – ve zvyšování pojistného (porovnání příjmů státního důchodového systému jednotlivých variant je obsaženo v grafu č. 2 – viz přílohy). Pokud by se příjmy zvýšily, mělo by to za následek pokles příjmů a úspor

domácností a tím omezení individuálních prostředků na zabezpečení ve stáří. Příjmy státního důchodového systému jsou v návrzích omezovány, nejvíce u varianty ODS a dále pak u některých vybraných skupin varianty KDU-ČSL.

Dlouhodobě finančně udržitelné jsou všechny varianty, ale týká se to pouze oblasti důchodového systému, stranou pozornosti zůstávají ostatní oblasti veřejných rozpočtů. U některých variant přetrvává relativně dlouho značný transformační deficit – u varianty s možností částečného vyvázání ze státního systému (deficit je následkem zlepšení příjmové situace vyvázaných osob) a u varianty rovného důchodu (po zahájení reformy zde dochází k výpadku příjmů a snížení výdajů ve značném časovém odstupu).

Finanční udržitelnost (saldo) jednotlivých variant znázorňuje graf č. 3 – viz přílohy.

Štědrost daného systému, ale ne zcela ideálně, vyjadřuje celkový náhradový poměr, v něm však nelze rozlišit individuální náhradový poměr, který souvisí s redistribucí systému (tento poměr bývá zahrnut do mikrofinančních kritérií a je ovlivněn okamžikem odchodu do důchodu a statutární věkovou hranicí, štědrost systému je pak závislá na příjmových poměrech daného jedince) – v hrubém vyjádření celkový náhradový poměr jednotlivých variant zobrazuje graf č. 4 - viz přílohy. Jde o jeden z ukazatelů, na kterém se potvrzuje, že v důchodovém systému je vždy něco za něco – nejvyšší náhradový poměr je u návrhu KSČM (ve výši 40% průměrné hrubé mzdy) ovšem za cenu zvýšeného pojistného, které pak snižuje životní úroveň jedinců v produktivním věku a navíc přesouvá deficit do ostatních oblastí veřejných rozpočtů. Relativně vyššího celkového náhradového poměru, bez značného zatížení jiných oblastí veřejných rozpočtů, lze dosáhnout kombinací dvou pilířů – státního, který bude zajišťovat důchody redistribucí občanům s nízkými příjmy a fondového, který umožní vyvázání části

pojistného občanům s vyššími příjmy. Sám o sobě náhradový poměr není nejideálnějším ukazatelem štedrosti ani míry redistribuce důchodového systému, jeho výše je ovlivněna výší pojistné sazby a jeho výpovědní hodnota se týká pouze výše nově přiznaných důchodů a zanedbává vývoj důchodů v průběhu života důchodců. Mnohem lépe je patrná štedrost a míra redistribuce důchodového systému z ukazatele vnitřní míry výnosu, tato je nezátížená velikostí pojistné sazby, mírou valorizace a určenou věkovou hranicí odchodu do důchodu.

Vyplácené důchody by však v každém případě měly zabezpečit alespoň základní životní potřeby osobám, které do systému přispívaly po zákonem stanovenou dobu – zamezit tak propadům pod hranici chudoby. Pokud by důchodový systém nebyl tohoto schopen a vykazoval by vysoké procento osob žijících pod hranicí chudoby, tento problém by zasáhl i do ostatních oblastí veřejných financí a měl by za následek prohlubující deficit mimo důchodový systém. Nejmenší procento osob žijících pod hranicí chudoby vykazují systémy s nejvyšší mírou solidarity. Objem solidarity v daném systému je pak snižován možnostmi vyvázání. Pokud je část pojistného vyvázána ze státního pilíře ve prospěch fondového pilíře, snižuje se podíl na financování důchodů jedinců s nízkým příjmem.

Ekonomické rozhodování jedince, o tom zda zůstane v předdůchodovém (nebo důchodovém věku) na trhu práce či odejde do důchodu, vyjadřuje ukazatel implicitní daně. Pokud je setrvání na trhu práce plně promítnuto do vyššího důchodu, je to dostatečnou motivací pro setrvání na trhu práce. Kladná hodnota implicitní daně znamená ztrátu při setrvání na trhu práce po dobu jednoho dodatečného roku a naopak negativní hodnota daně znamená čistý zisk. Hodnoty implicitní daně jednotlivých variant jsou znázorněny grafy č. 5 a č. 6 – viz přílohy. Z hlediska hodnoty implicitní daně nejvíce vyhovuje varianta NDC a varianty s dobrovolným vyvázáním, naopak nejhůrší motivaci

starších lidí k setrvání na trhu práce obsahuje varianta rovného důchodu. Je však nutné upozornit na to, že varianta rovného důchodu nutí k setrvání na trhu práce jinými nástroji – zrušením předčasných důchodů a zvýšením věkové hranice odchodu do důchodu, která sleduje růst naděje dožití.

Výkonný tým doporučuje diverzifikaci jako nástroj pro zvýšení jistoty pojištěnců nikoliv však výnosu. Jednotlivé systémy – příspěvkově či dávkově definovaný a způsoby financování – průběžný či fondový, vedle kladů obsahují různá rizika odlišných intenzit a závislých na rozdílných faktorech. Proto je výhodné kombinovat charakter důchodového systému a jeho způsob financování.

V každém případě lze s naprostou určitostí konstatovat, že ideální důchodový systém neexistuje, je však možné značně zlepšit diverzifikaci rizik, se kterými se celý systém v současnosti potýká, protože právě dnešní systém je nejenom riskantní pro jednotlivce, ale i pro celou společnost. Tabulka č. 17 – viz přílohy, srovnává průběžné (PAYG) a fondové financování a dále pak příspěvkově (DC) a dávkově (DB) definované schéma z hlediska jejich výhod a nevýhod.

Nelze určit, která z navrhovaných variant je nejlepší, výhodnost té které varianty je závislá na tom, ke které příjmové skupině náležíme.

Bez politického rozhodnutí, nemá smysl jednotlivé varianty dál počítat. Teprve s jasným politickým zadáním lze s výpočty pokračovat.

Parlamentní strany by se v prvé řadě měli dohodnout na základních principech, kterými jsou: termín počátku reformy, výše odváděného pojistného, míra solidarity a možnost odvodů do soukromých kapitálových fondů.

Kapitola IV. Exkurz do právního systému Chorvatské republiky

Oddíl 1. Důchodové pojištění samostatné Chorvatské republiky

Změnami ústavního a politického systému, jako následku vystoupení Chorvatska z tehdejší jugoslávské federace (8. 10. 1991) byl dotčen i systém důchodového pojištění.

První změny se týkaly Zákona o důchodovém a invalidním pojištění a Zákona o důchodovém a invalidním pojištění soukromých zemědělců²¹. Namísto Jednotek²², které svou činnost ukončily k 15. 10. 1990, byly založeny fondy důchodového pojištění. Na tyto republikové fondy přešly veškerá práva a povinnosti vůči pojištěncům a poživatelům důchodů. Samotná práva z důchodového pojištění, podmínky pro jejich získání jakož i ostatní skutečnosti související s tímto pojištěním, zůstala zachována a byla prováděna podle zákonodárství bývalého socialistického systému.

²¹ V roce 1972 bylo důchodové a invalidní pojištění upraveno společným zákonem, který se týkal základních práv na úrovni federace a dále pak byl vydán zákon o důchodovém a invalidním pojištění na úrovni republik. V roce 1982 byl vydán na úrovni federace Zákon o základních právech důchodového a invalidního pojištění. Zákon o důchodovém a invalidním pojištění soukromých zemědělců na úrovni republikové byl vydán v roce 1982. Stěžejní myšlenkou tohoto zákona a Zákona o základních právech důchodového a invalidního pojištění z téhož roku, byla teorie o „předešlé práci“, kdy pojištěnec získává právo na důchod především na základě současné a předešlé práce za předpokladu řádného placení příspěvků, tj. – „práva, která pracovník užívá z důchodového a invalidního pojištění v rámci sociálního zabezpečení, nejsou práva jemu někým daná, nýbrž jím získaná v době aktivního pracovního vztahu a užívaná po skončení tohoto vztahu“.

²² K 31. 12. 1971 ukončil svoji činnost Ústav sociálního zabezpečení a namísto něj začaly na území Chorvatska působit dvě Jednotky – společenství, jedna pro zaměstnance a druhá pro živnostníky, hoteliéry a přepravce. Vydáním ústavy 1974 byla změněna i organizace Jednotek – byly založeny základní Jednotky v každé obci s odpovídající samosprávou (shromáždění, odbory, komise). Jako samostatný orgán fungovala v Jednotkách samosprávná pracovní kontrola.

Toto přechodné období bylo ukončeno vydáním Ústavy Republiky Chorvatska, kdy článek 56 zakotvil důchodové pojištění jako: „právo zaměstnaných a členů jejich rodin na sociální zabezpečení a sociální jistotu, stanovené zákonem a kolektivní smlouvou“.

Na základě Deklarace o prohlášení Republiky Chorvatska suverénním a samostatným státem, která zaručovala sukcesi bývalé SFRJ, přecházely práva a povinnosti na Republiku Chorvatska, jako právního nástupce SFRJ, týkajících se území samostatného Chorvatska, s podmínkou souladu s pravidly mezinárodního práva, Ústavou a zákonodárstvím tohoto státu. Tímto způsobem byly převzaty povinnosti z mezinárodních smluv sociálního zabezpečení uzavřené bývalou Jugoslávií, týkajících se nového samostatného státu. Tak byla zaručena kontinuita práv a povinnosti nejen důchodového pojištění.

Jedním z prvních zákonů samostatné Republiky Chorvatska byl Zákon o právech bývalých politických vězňů, týkal se chorvatských občanů, kteří kvůli svému politickému myšlení, odboji a boji za samostatný chorvatský stát byli zbaveni svobody, v období 1. 12. 1918 – 8. 10. 1991. Tito získávali právo na důchod za příznivějších podmínek, do doby pojištění jim byla započítávána doba strávená ve vězení či jiných zařízeních zbavujících je svobody a to ve dvojnásobné délce a dále pak období nezaměstnanosti po opuštění tohoto zařízení či vězení ve stejné délce.

Další důležitou událostí tohoto období bylo vydání zákona o privatizaci podniků, závodů a firem. Na základě tohoto zákona Fond pracovníků a Fond zemědělců byly vlastníky akcií společností všech druhů činností na celém území Republiky Chorvatska. Pro správu a hospodaření s těmito akciemi, založily oba fondy akciovou společnost Chorvatské důchodové pojištění pro financování a investice (v roce 1995 jako s.r.o.).

Slibný vývoj samostatného státu byl přerušen okupací třetiny území a následným vypuknutím války. Situace měla vliv na aplikaci chorvatských důchodových zákonů, vedení matričních knih o pojištěncích a zaplacených příspěvcích, vyplácení důchodů a celkovou funkci institucí a orgánů důchodového pojištění.

Po skončení války bylo nutné reagovat na nastalou situaci vydáním zákonů řešících postavení vojenských obránců a členů jejich rodin. Doba strávená ve válce se započítávala dvojnásobně do doby pojištění. Myšleno bylo i na děti a ostatní členy rodin zemřelých, uvězněných či zmizelých chorvatských obránců, jim náležel speciální příplatek.

V roce 1997 byl vydán Zákon o konvalidaci²³ a následně i Nařízení o provedení tohoto zákona vztahující se na oblast zaměstnanosti, důchodového a invalidního pojištění, příspěvků na děti, sociální péče a ochrany vojenských a civilních válečných invalidů. V souladu s těmito předpisy byly řešeny především případy výplaty důchodů, na které právní nárok vznikl po dobu okupace.

Postupem času čím dál více narůstaly problémy s převzatým systémem důchodového pojištění, založeném na generační solidaritě, kdy aktivní pojištěnci platí příspěvky, které jsou ihned použity k vyplácení důchodů. Projevovala se tak nerovnováha mezi ekonomicky-aktivními pojištěnci a poživateli důchodů, prohlubována hospodářskou a politickou krizí, která započala již před válkou. Samotnou válkou byla pak narušena demografie tehdejšího Chorvatska a především narostl počet invalidního obyvatelstva a obyvatelstva s právem na předčasný důchod (dále uprchlíků, členů rodin zemřelých). Zvětšuje se počet odchodů do starobního důchodu a to díky relativně „mírným“ zákonným podmínkám, institutu zákupu let²⁴, stáže

²³ Konvalidace - přeměna původně neplatných právních úkonů v platné

²⁴ Zakoupení let – v zákonem stanovených případech bylo možné dodatečně zaplacení příspěvků, čímž byla abstraktně prodloužena doba pojištění za účelem splnění podmínek pro získání důchodu.

s prodlouženou délkou, po dosažení požadovaného věku možnost změny předčasného důchodu na starobní důchod a díky veliké nezaměstnanosti možnost předčasného odchodu do důchodu. Díky těmto skutečnostem rostou problémy s financováním důchodového systému.

Tato situace vyvolala potřebu reformy důchodového systému založenému na generační solidaritě. Samotné reformě předcházela dvě důležitá rozhodnutí Ústavního soudu, týkající se stanovení a sladění důchodů. Po tomto následovalo vydání Zákona o převedení prostředků ze státního rozpočtu fondům důchodového a invalidního pojištění v období 1998 – 2000. Na vydání zákona navazovalo vydání Příručky o způsobu a lhůtách vyplácení důchodových doplatků.

1. 1. Finanční vyrovnání – vrácení dluhu

Dříve než lze hovořit o samotné reformě důchodového pojištění, je nutné zmínit problematiku, která vznikla v období občanské války a bezprostředně po ní a zasahuje do současnosti (k řešení problematiky bylo přistoupeno v roce 2005).

Důchody (starobní, předčasné, invalidní, pozůstalostní), které byly vypláceny či na které nárok vznikl v období od 1. 9. 1993 do 31. 12. 1998 dle ustanovení Zákona o základních právech z důchodového a invalidního pojištění (Národní noviny č. 53/91) a Zákona o důchodovém a invalidním pojištění (Národní noviny č. 26/83)²⁵, byly částečně zkráceny (důvodem byla těžká finanční situace – zatížení státního rozpočtu potřebami obrany a obnovy státu, důsledkem toho vznikl značný dluh vůči osobám, jejichž důchody byly zkráceny). Na základě Zákona o provedení rozhodnutí Ústavního soudu chorvatské

²⁵ S přihlédnutím na pozdější změny zákona: Národní noviny č. 5/86, č. 42/87, č. 34/89, č. 57/89, č. 40/90, č. 9/91, č. 26/93, č. 44/94, č. 59/96.

republiky z roku 1998 – Národní noviny č.69/98, (zákon byl přijat v roce 2004 – v Národních novinách pod č.105/04) je v současnosti prováděno finanční vyrovnání – vrácení dluhu osobám, kterým byl důchod zkrácen. Výši vyrovnání v zákonné lhůtě vypočítal Chorvatský ústav důchodového pojištění. Právo na vyrovnání získalo 426 309 osob a celková výše náhrady činí 11 463 476 120,02 kuna. V případě úmrtí oprávněné osoby, přechází právo na finanční vyrovnání na dědice (v první linii).

Zákonem o Penzijním fondu z roku 2005 byl založen Penzijní fond (dále jen Fond), jako soubor majetku bez právní subjektivity sloužící k vyplácení finančního vyrovnání. Členy tohoto Fondu jsou osoby, jimž bylo přiznáno právo na náhradu. Fond spravuje Společnost pro správu fondů, jde o obchodní společnost – HPB Invest, společnost s ručením omezeným. (Sama vláda se zaručila, že bude do Fondu postupně přispívat akciemi, cennými papíry a nemovitostmi, tempem, které bude potřebné pro pokrytí výdajů na finanční vyrovnání). Fond započal svou činnost 5. 8. 2005, kdy prvním úkolem bylo vyrozumění jednotlivých oprávněných osob o výši jejich náhrady. Toto vyrozumění spolu se žádostí o vyjádření se, ve lhůtě 30 dnů, k jedné z nabízených variant vyplácení finanční náhrady, bylo zasláno oprávněným osobám. Dle jednotlivých variant se lze rozhodnout pro vyplácení poloviny částky dané náhrady v období dvou let nebo pro vyplácení náhrady v plné výši v období osmi let, s počátkem vyplácení od roku 2007.

Výše finančního vyrovnání – náhrady je závislá na výši důchodu, datu přiznání práva, datu počátku vyplácení a obdobích, po které je důchod vyplácen. Samotná částka náhrady je určena jako rozdíl částky, která dané osobě náleží podle Zákona o provedení rozhodnutí Ústavního soudu chorvatské republiky z roku 1998 a částky skutečně vyplácené v daném rozhodném období. V konečné fázi došlo i k porovnání získaných hodnot s výši průměrných hrubých mezd všech

zaměstnaných na území Chorvatské republiky (dle údajů Státního statistického úřadu, v závislosti na datu přiznání práva na důchod).

1. 2. Reforma důchodového pojištění

Reforma důchodového pojištění byla provedena ve dvou fázích. V první byl vydán Zákon o důchodovém pojištění²⁶ s účinností od 1. 1. 1999, ve druhé pak Zákon o povinných a dobrovolných důchodových fondech a Zákon o důchodových pojišťovacích společnostech a výplatě důchodů na základě individuálního kapitalizačního spoření s účinností od 1. 1. 2002. S tímto souvisely i změny v evidenci a placení příspěvků důchodového a zdravotního pojištění.

Cílem důchodové reformy bylo vytvoření dlouhodobě fungujícího systému, zabezpečující obyvatelstvo před sociálními událostmi – staroby, invalidity, smrti a reagující na změny v hospodářství a demografií. Na finanční stránku důchodového systému působí chod hospodářství a stav zaměstnanosti, z dlouhodobého hlediska je pak nutné brát v úvahu i demografii tzn. zmenšování podílu ekonomicky aktivního (produktivního) obyvatelstva a zvětšování podílu stárnoucího obyvatelstva.

1.2.1. Zákon o důchodovém pojištění

Tento zákon položil základy jednotného důchodového systému pojišťující všechny skupiny pojištěnců (zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné, zemědělce, živnostníky atd.). Místo dřívějších fondů byl zřízen Chorvatský ústav důchodového pojištění (dále jen Ústav). Systém pojištění je založen na třech pilířích, inspirující se modelem důchodového zabezpečení Světové banky, propagovaném v roce 1994:

²⁶ V Národních novinách pod č.102/98

- povinné důchodové pojištění založené na generační solidaritě (první pilíř)
- povinné důchodové pojištění založené na individuálním kapitalizačním spoření (druhý pilíř)
- dobrovolné důchodové pojištění založené na individuálním kapitalizačním spoření (třetí pilíř)

Zákon při splnění daných podmínek zaručuje právo na starobní důchod, předčasný starobní důchod, invalidní a pozůstalostní důchod včetně sirotčího, nejnižší a základní důchod, profesionální rehabilitaci a odškodnění v případě tělesného poškození (jako následku pracovního úrazu či nemoci z povolání).

Povinné důchodové pojištění je rozšířeno na členy správy obchodních společností, duchovní, řádové sestry a bratry, ostatní zaměstnance v církevní službě po dobu této služby a rodiče po dobu rodičovské dovolené.

V přechodném devítiletém období tj. 1999 – 2007 se věková hranice pro získání práva na starobní a předčasný starobní důchod postupně zvyšuje každý rok o 6 měsíců a u důchodové stáží²⁷ se hranice každým rokem snižuje o 6 měsíců.

V rámci přechodu na nový systém, mohou být účastni všichni zaměstnaní v Chorvatské republice, kteří byli ke dni 1. 1. 2002 mladší 50 let. Právo volby zda přejít na nový systém mají osoby ve věku 40 – 50 let, zatímco pro osoby, které jsou ke dni 1. 1. 2002 mladší 40 let, je účast v novém systému povinná.

Osoby starší 50 let a osoby, jimž je důchod vyplácen, nejsou účastny v novém systému, nicméně pravidelná výplata důchodů není nijak zkrácena, navíc za ni ručí státní pokladna a o ochranu získaných práv se stará ministerstvo práce a sociálních věcí.

²⁷ Důchodová stáž – v chorvatském právu definováno je jako časové období, po které pojištěnec platí příspěvky na důchodové pojištění, tj. stáž (doba) pojištění zahrnující i ostatní druhy stáží (dokoupení let, zvláštní stáž).

1.2.2 Financování

1. pilíř – Je financován z běžně zaplacených příspěvků a příjmů ze státního rozpočtu určených pro financování důchodů, na které právo vzniká za příznivějších podmínek a pro financování schodku, který nastane v 1. pilíři při zavedení 2. pilíře.

2. a 3. pilíř – Důchody jsou financované z vlastního kapitalizačního spoření pojištěnce, vzniklého placením příspěvků důchodovým fondům.

1.2.3. Stanovení důchodů

1. pilíř – Od 1. 1. 2008 je věková hranice pro odchod do starobního důchodu u mužů 65 let, u žen 60 let s délkou důchodové stáže 15 let, u předčasného důchodu – u mužů 60 let, u žen 55 let a délkou důchodové stáže 35 let u mužů a 30 let u žen. Důchody se stanovují použitím dané formule, samotná výše zaplacených příspěvků během pracovně aktivní doby je brána okrajově, větší důraz je kladen na solidaritu a redistribuci ve prospěch skupin s příznivějšími podmínkami pro získání důchodu (vojáci, policie,...)

2. a 3. pilíř – Stanovení důchodů je přímo závislé na výši zaplacených a kapitalizovaných příspěvků. Vzniká zde právo na dva důchody – v prvním pilíři základní důchod založený na generační solidaritě a redistribuci, ve druhém a třetím pilíři jde o závislost na zaplacených příspěvcích (a na schopnosti daného důchodového fondu svěřené prostředky vhodně investovat).

Všechny tři pilíře mají společně zajistit větší sociální jistotu a celkovou úroveň důchodů – v případě stáří, invalidity a smrti. Rizika jsou tak rozdělena na více úrovní a více nositelů pojištění. Takto je řešen cíl reformy, pro uživatele důchodů a pro hospodářství by tato koncepce měla být příznivější než koncepce založená výlučně na principu generační solidarity. Vklady do důchodových fondů se zvyšuje možnost investování, což rozvíjí kapitálový trh, přispívá k celkovému hospodářskému růstu i růstu životního standartu v Chorvatsku.

V praxi to znamená, že namísto dřívějších 19,5% z hrubé mzdy, které zaměstnavatel za zaměstnance odváděl Ústavu (jako prostředků shromažďovaných pro výplatu důchodů založeném na principu generační solidarity), je nyní z hrubé mzdy pojištěnce 15% určeno prvnímu pilíři důchodového pojištění, který i nadále funguje na principu generační solidarity a zbylých 5% je určeno pro povinný důchodový fond vybraný pojištěncem. Mimo to existuje možnost doplňkového důchodového pojištění, pro ty, kteří chtějí individuálně spořit – to je tzv. třetí pilíř systému důchodového pojištění.

1. 3. První pilíř

První pilíř důchodového pojištění v Chorvatské republice reprezentuje především reformovaný Chorvatský ústav důchodového pojištění (Ústav) zajišťující výplatu důchodů současným penzistům, kteří nejsou účastni důchodové reformy a v budoucnosti pak zajišťuje výplatu části důchodu z nového důchodového systému, založeném na třech pilířích. V prvním pilíři se uplatňuje princip generační solidarity a redistribuce prostředků sociálně slabším skupinám obyvatelstva.

V chorvatském systému důchodového pojištění nutno rozlišovat dva pojmy a to pojištěnec a povinný plátce.

Právo na důchodové pojištění vzniká přiznáním statusu pojištěnce. Status uděluje Ústav na základě přihlášení k pojištění.

Podání přihlášky: přihlášku k pojištění podává povinný plátce příspěvků či sám pojištěnec pokud je povinným plátcem příspěvků.

Pokud povinně pojištěné osoby podle zákona o důchodovém pojištění nepodají přihlášku k pojištění ve lhůtě 30 dnů ode dne vzniku této povinnosti, Ústav z úřední povinnosti vydá rozhodnutí o přiznání statusu pojištěnce. Pokud Ústav po obdržení přihlášky nepřizná status pojištěnce nebo tento status přizná na jiném základě, vydá o tomto rozhodnutí.

Ukončení pojištění – status pojištěnce zaniká zánikem okolností, na jejichž základě vznikl, v některých případech daných zákonem i při získání práva na důchod (kněží, zemědělci).

1.3.1. Pojištěnci

Zákon o důchodovém pojištění definuje pojištěnce jako pojištěné osoby, kterým jsou zajištěna určitá práva pro případ stáří a invalidity a členům jejich rodiny, pro případ smrti pojištěnce. Podle tohoto zákona rozlišujeme:

Povinně pojištěné osoby – těmito osobami jsou zaměstnanci, osoby vedené podle zvláštních zákonů, osoby zvolené či jmenované do funkcí orgánů státu, jednotek územní státní správy a samosprávy, pokud za tuto činnost přijímají plat. Na základě osobní žádosti povinně se pojišťují chorvatští občané zaměstnaní v zahraničí u mezinárodních organizací a zahraničních zaměstnanců nebo na lodích plujících pod zahraniční vlajkou, pokud nejsou povinně pojištěni podle zahraničních

předpisů, na které se vztahuje mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení. Pro přihlášení k pojištění je ve všech případech nutná dokumentace, týkající se vzniku dané činnosti na základě níž vzniká právo na pojištění tj. pracovní smlouva, potvrzení o zaměstnání v zahraničí, apod. Pro odhlášení pojištění je vždy potřebná dokumentace potvrzující zánik pracovního vztahu či činnosti.

Dobrovolně prodloužené pojištění osob – jedná se o osoby s prodlouženým (dobrovolným) pojištěním. V případě ukončení povinného důchodového pojištění, lze pojištění dodatečně prodloužit, pokud od ukončení povinného pojištění neuběhlo více než 12 měsíců a pokud je v této době podána žádost. Toto prodloužené pojištění se týká následujících případů:

- neplaceného volna
- rodičovské dovolené do věku 3 let dítěte
- odborného zdokonalování a specializace po ukončení pracovního vztahu, služby či ukončení činnosti
- nezaměstnanosti
- nezaměstnanosti po zániku pracovního vztahu na dobu určitou u sezónních prací
- dočasného či sezónního přerušení výkonu činnosti
- zaměstnání v zahraničí u mezinárodních a jiných organizací na základě mezinárodních smluv, pokud po tuto dobu daná osoba není povinně pojištěna v Chorvatské republice a pokud mezinárodní smlouvou není určeno jinak
- pobytu na území cizího státu jako manžel/ka pojištěnce – chorvatského občana pracujícího v zahraničí

- nezaměstnanosti námořníků po ukončení pracovního poměru na dobu určitou, pokud je přihlášen na Úřadu práce a pravidelně se mu hlásí
- osoby s bydlištěm na území Chorvatské republiky, která po zániku povinného důchodového pojištění ve státě, se kterým je uzavřena smlouva o sociálním pojištění, je řádně přihlášena u Úřadu práce jako osoba nezaměstnaná, nezávisle na tom, byla-li před povinným pojištěním v zahraničí pojištěna v Chorvatské republice.

K přijetí žádostí je příslušná územně zřízená jednotka Ústavu, a to podle bydliště pojištěnce.

Osoby pojištěné za určitých okolností – toto pojištění se týká případů invalidity a tělesného poškození zapříčiněné pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pojištěni jsou:

- studenti po dobu výkonu praxe či odborné praxe před ukončením vysokoškolského či vyššího vzdělání
- nezaměstnaní po dobu odborné rekvalifikace či profesionální rehabilitace, na které je vyšle Úřad práce
- osoby vykonávající zákonem stanovená zaměstnání při výkonu trestu, v případech povinného psychiatrického léčení a povinné detoxikace.
- osoby účastné na záchranných akcích nebo v případě přírodní pohromy
- členové dobrovolného hasičského sboru
- osoby vykonávající občanskou povinnost při obraně, v souladu s předpisy o obraně

- osoby, které na požádání orgánů státu poskytnou pomoc těmto orgánům a při výkonu této pomoci onemocní či se zraní.

Rodinní příslušníci pojištěnce – v případě smrti pojištěnce či poživatele starobního, předčasného či invalidního důchodu, jsou rodinní příslušníci zabezpečeni a to:

- vdova, vdovec
- rozvedený partner s právem na výživné
- děti narozené v manželství, mimo manželství či adoptované
- nevlastní děti, které pojištěnec živil, vnoučata, které pojištěnec živil – pokud nemají ani jednoho z rodičů či mají jednoho nebo oba rodiče kteří jsou nezpůsobilí k práci
- rodiče – otec, matka, nevlastní otec, matka a adoptivní rodiče, které pojištěnec vyživoval
- děti bez rodiče – bratři, sestry a jiné děti, které pojištěnec vyživoval, pokud nemají rodiče či mají jednoho nebo oba rodiče nezpůsobilé k práci.

Jak již bylo výše zmíněno financování je zajištěno z příspěvků a ze státního rozpočtu a v tomto pilíři je možné získat právo na starobní důchod, předčasný starobní důchod, pozůstalostní a invalidní důchod.

1.3.2. Důležité pojmy

Jeden ze základních prvků pro výpočet důchodu, založeném na součinu průměrných hodnotových bodů a dosažené důchodové stáže s ohledem na věk pojištěnce.

Důchodová stáž – souhrnný pojem pro stáž (dobu) pojištění a ostatní druhy stáží (zakoupení let, přidaná – náhradní doba pojištění, zvláštní), časové období, po které pojištěnec řádně platil příspěvky důchodového pojištění. Stáž je přiznávána i podle předpisů platných před rokem 1999. Při příležitosti stanovení invalidního a pozůstalostního důchodu, k důchodové stáži se připočítává přidaná-dodatečná stáž, která se zvětšuje v závislosti na věku pojištěnce (čím je mladší, tím je větší), rozhodný je věk v den vzniku invalidity, u pozůstalostního důchodu věk pojištěnce v den smrti. Zakoupení let je počítáno od momentálního věku pojištěnce do jeho 55 let stáří jako $\frac{2}{3}$ tohoto období stáže a od 55 – 60 let jako $\frac{1}{2}$ stáže pojištění.

Příklad: pokud pojištěnec získá invalidní důchod ve věku 25 let, přidá se při výpočtu osobních bodů 22,5 let stáže, a pokud získá invalidní důchod v 56 letech, přidávají se pouze 2 roky stáže.

Hodnotové body – jsou počítány podle hodnotového vztahu platu pojištěnce a průměrného platu v Chorvatské republice za stejný kalendářní rok. Pokud je tedy pojištěncův plat stejné výše jako průměrný plat v republice, je mu počítán 1 hodnotový bod za každý rok důchodové stáže. Pojištěnec, který vydělával polovinu částky průměrného platu, má za každý rok důchodové stáže 0,5 hodnotového bodu. V případě, že je plat dvakrát větší než průměr, počítají se za každý rok důchodové stáže 2 hodnotové body.

Důchodový faktor – jednotka důležitá pro stanovení důchodu, závisící na druhu důchodu. Její základní hodnota je 1 (v případě starobního důchodu), podle toho zda jde o pozůstalostní důchod či invalidní důchod, hodnota se snižuje.

Polazni faktor – jde o jednotku, která závisí na vztahu stanovené hranice doby odchodu do starobního důchodu a doby skutečného odchodu do důchodu, slouží ke snížení předčasného důchodu, díky tomu má hodnotu menší než 1. Tento faktor zmenšuje částku starobního důchodu o 0,34% za každý měsíc dřívějšího odchodu do důchodu.

Nejvyšší důchod – horní hranici důchodu, založeném na generační solidaritě, stanoví zvláštní zákon s horní hranicí hodnotových bodů 3,8 a bez ohraničení co se týká výše důchodu v závislosti na důchodové stáži v konkrétním případě. Nejvyšší důchod je stanoven jako součin hodnot důchodové stáže, 3,8 hodnotových bodů, polazního faktoru, důchodového faktoru a aktuální hodnoty důchodu.

Nejnižší důchod – je důchodem, na který má pojištěnec právo pokud jeho průměrný plat (na základě kterého jsou mu vypočítány hodnotové body) je nižší než 97% průměrného platu v Chorvatské republice. Od 1. 6. 2005 je nejnižší důchod 45,91 kuna za rok důchodové stáže do dosažení 30 let důchodové stáže, od 31 roku důchodové stáže je za každý rok počítáno s částkou 22,96 kuna. Výše důchodu záleží na délce důchodové stáže a druhu důchodu.

Výpočet důchodu – výše důchodu v prvním pilíři se podle předpisů o důchodovém pojištění založeném na generační solidaritě stanovuje podle délky stáže pojištění, 0,25% hrubého výdělku všech zaměstnaných v Chorvatské republice, 25% aktuální hodnoty důchodu a osobních bodů v okamžiku odchodu pojištěnce do důchodu.

1. 4. Druhý pilíř

Druhý pilíř důchodového pojištění v Chorvatské republice je povinným důchodovým pojištěním založeném na individuálním kapitalizačním spoření.

1.4.1. Pojištěnci

Povinně účastni na tomto pojištění jsou všichni zaměstnaní mladší 40 let k 1. 1. 2002, tito jsou povinni rozhodnout se pro některý z penzijních (důchodových fondů) u něhož mají svůj osobní účet. Osoby starší 40 let a mladší 50 let měly možnost rozhodnout se ve lhůtě 6 měsíců počínající 1. 1. 2002 zda chtějí být účastny pojištění ve druhém pilíři a za tímto účelem zvolit penzijní (důchodový) fond.

1.4.2. Příspěvky

Příspěvek na důchodové pojištění činí 20% hrubé mzdy pojištěnce, přičemž 15% je určeno prvnímu pilíři a 5% na osobní účet vybraného penzijního fondu druhého pilíře důchodového pojištění.

1.4.3 Penzijní společnost

Jde o obchodní společnost založenou v právní formě jako akciová společnost nebo společnost s ručením omezeným. Předmětem její činnosti je zakládání a správa jednoho povinného či více dobrovolných důchodových fondů. Pro založení společností je nutné mít povolení od Agentury pro dohled nad penzijními fondy a pojištěním (dále jen HAGENA), po zaplacení základního kapitálu a zápisu do soudního rejstříku, musí penzijní společnost dostat od HAGENY povolení k činnosti.

Základní kapitál penzijní společnosti činí nejméně 40 mil. kuna, pokud spravuje povinný penzijní fond.

Penzijní společnost hradí veškeré výdaje související se správou a chodem penzijního fondu, podle toho pak má právo na 4 druhy peněžních náhrad, které jsou vypláceny z majetku fondu, který je spravován odděleně od majetku penzijní společnosti.

1.4.4 Penzijní fond

Je fondem sui generis, souhrnem majetku bez právní subjektivity ve vlastnictví svých členů. Zakládá a spravuje jej penzijní společnost za účelem shromažďování příspěvků od členů fondu a jejich investování za cílem zvýšení hodnoty těchto prostředků.

Ve druhém pilíři jsou zakládány povinné důchodové fondy, které musí mít nejméně 50 tisíc členů do dvou let od založení.

1.4.4.1 Členství u povinného penzijního fondu

Pojištěnci jsou povinni rozhodnout se ve 3 měsíční lhůtě (od začátku povinného pojištění – 31. 3. 2002) pro jeden z povinných důchodových fondů a otevřít u něj osobní účet. Žádost se podává u Centrálního registru pojištěnců (dále jen REGOS). Pojištěnce, kteří tak ve stanovené lhůtě neučinili, REGOS z úřední povinnosti, v souladu se zákony a na základě principů předepsaných HAGENou, zapíše u jednoho z fondů. Pojištěnec může být členem pouze jednoho fondu, s tím, že lze za poplatek kdykoliv změnit fond. V roce 2002 byla povolena jedna bezplatná změna fondu. Dále je možné bezplatně změnit fond po třech letech nepřerušeno členství.

Stanovení výše poplatku a podmínek výstupu z penzijního fondu je obsaženo v podmínkách důchodového programu a smlouvě o členství.

1.4.4.2 Osobní účet

Zaměstnavatelé a ostatní povinní plátcí příspěvků odvádějí 5% hrubé mzdy na osobní účet pojištěnce. Koncepce osobního účtu umožňuje některé operace důležité pro kvalitní funkci kapitalizačního důchodového systému a sociálního jistoty:

- prostředky na účtu jsou majetkem pojištěnce
- prostředky lze používat pouze určeným způsobem, jsou chráněny před bankrotem, likvidací a exekucí
- je zaručena trvalost účtu, tzn., existuje do doby vzniku nároku na důchod, bez ohledu na případné přerušování zaměstnání či dočasné přerušování placení příspěvků

- informovanost pojištěnce o zaplacených příspěvcích
- oddělení fází placení příspěvků (vedeno na osobním účtu) a výplaty důchodů (vyplácí penzijní společnost)

Díky tomuto účtu je možné individuální sledování příspěvků zaplacených během doby zaměstnání, jakož i možnost výběru penzijního fondu a v rámci tohoto i přenosnost účtu.

Základním cílem penzijního spoření je zajistit co nejvíce prostředků jako příjmů v podobě důchodu, za co nejmenších reálných rizik. Za tímto účelem jsou stanoveny principy vkladů – jistota a různotvárnost vkladů, udržování odpovídající likvidity, ohraničenost vkladů u jednotlivých důchodů. Zákonem je dále stanovena povinnost nejméně 50% jmění fondu vložit do státních či jiných dlouhodobých cenných papírů. Státní cenné papíry jsou považovány za nejméně rizikový vklad. Prodejem cenných papírů penzijním fondům, jsou zajištěny prostředky do státního rozpočtu pro financování tranzitních výdajů důchodové reformy.

1. 5. Agentura pro dohled nad penzijními fondy a pojištěním

Agentura pro dohled nad penzijními fondy (HAGENA) je založená z důvodu kontroly fungování kapitalizačního systému důchodového pojištění. Jejím základním úkolem je ochrana zájmů členů penzijních fondů a osob pobírajících důchod a ostatní důchodové dávky z důchodového pojištění na základě individuálního kapitalizačního spoření.

Hlavní úkoly HAGENy jsou:

- vydávání prováděcích předpisů
- udělování a odebrání autorizace a povolení pro činnost penzijním společnostem
- dohled nad činností penzijních společností, penzijních fondů a Centrálního registru pojištěnců
- sledování rozvoje důchodového pojištění
- příprava podzákonných aktů a iniciace změn zákonů, které se týkají této právní oblasti.

1. 6. Centrální registr pojištěnců

Centrální registr pojištěnců (REGOS) je technickou centrálou reformovaného důchodového systému, která má za úkol zajistit efektivní tok informací a peněz mezi jednotlivými subjekty systému. Zároveň vede evidenci údajů za účelem zajištění spolehlivého a racionálního fungování důchodového systému a jeho kontroly.

Od 1. 1. 2002 mají zaměstnavatelé a ostatní povinní plátcí vůči REGOSu oznamovací povinnost při vyplácení mzdy a platbách příspěvků, a to prostřednictvím předepsaného formuláře, způsobem, který REGOS předepisuje (oznamovací povinnost je jednou ročně).

REGOS zaplacené příspěvky předá příslušným penzijním fondům, zároveň vede údaje o osobních účtech členů penzijních fondů. Díky tomu se penzijní fondy mohou věnovat svému úkolu – správě fondu za cílem ochrany a zvyšování hodnoty peněžních úspor.

Centralizovaným shromažďováním příspěvků a údajů, informačním systémem s centrální ústřednou údajů o pojištěncích a povinných plátcích, zajištěna je dostupnost důležitých údajů, racionální a

olehlivá funkce důchodového systému. Zároveň jsou zajištěny údaje o racionálnější činnosti kontroly v ostatních systémech (zdravotním, důchodovém, pracovním).

7. Penzijní pojišťovací společnost

Penzijní pojišťovací společnost je zakládána jako akciová společnost či společnost s ručením omezeným. K založení je nutné mít povolení k činnosti od HAGENy. Této agentuře musí předložit statut, dokumenty sloužící k prokázání finanční a pracovní způsobilosti, pravidla pojišťovací společnosti o důchodech, které budou vypláceny v souladu s povinným důchodovým pojištěním a důchodový program v souladu s dobrovolným důchodovým pojištěním. Před samotnou registrací u obchodního soudu, je nutné zaplatit základní kapitál ve výši nejméně 5 milionů kuna, který musí být navýšen o 1 milion kuna za každých 1000 osob pobírajících důchodové dávky.

Pojišťovací společnost na trhu poskytuje a vyplácí důchody a ostatní důchodové dávky členům povinných a dobrovolných penzijních fondů. Pojištěnec jako člen povinného nebo dobrovolného penzijního fondu si vybírá pojišťovací společnost, se kterou uzavře smlouvu o důchodu. Tato smlouva mezi jinými údaji obsahuje částku důchodu a zaručených výplat, trvání ručeného období, částku vyplácenou manželu(ce) a jmenovaným osobám v případě smrti uživatele důchodu, způsob vyrovnávání důchodu. Pojišťovací společnost zabývající se povinným důchodovým pojištěním musí uzavřít smlouvu s každým členem povinného penzijního fondu, který o to požádá, s tím že člen takového fondu může uzavřít smlouvu pouze s jednou pojišťovací společností, ke které přenesse naspořené prostředky ze svého osobního

účtu (v případě odchodu do důchodu). To samé učiní i členové rodiny, pokud po smrti člena fondu vyjednávají pozůstalostní důchod.

Pojišťovací společnost má vlastní prostředky minimální výše hranice solventnosti, kterou stanovuje HAGENA, dále společnost vlastní prostředky technických rezerv sloužící k výplatě důchodů. Tyto prostředky jsou vedeny odděleně, stejně jako prostředky pro povinné a dobrovolné pojištění. Hodnota prostředků technických rezerv musí odpovídat celkovým běžným a budoucím povinnostem společnosti podle smluv o důchodech. V případě exekuce pojišťovací společnosti, prostředky technických rezerv nejsou předmětem exekuce, nýbrž mohou být použity pouze ke splnění povinností podle smluv o důchodech.

Z důvodu snižování rizika nízkých přínosů a zajištění sociální jistoty, u druhého pilíře důchodového pojištění jsou zavedena určitá ručení, a to ve fázi placení příspěvků a ve fázi vyplácení důchodů. Pojišťovny tak odvádějí 0,15% z prostředků technických rezerv na účet důchodového ručení. Jde o účet u Chorvatské národní banky, sloužící k výplatě důchodů, v případech, kdy penzijní pojišťovací společnost není schopna vyplatit smluvené důchody. Pokud prostředky na tomto účtu nedostačují, důchody jsou hrazeny ze státního rozpočtu.

1. 8. Chorvatský ústav důchodového pojištění

Chorvatský ústav důchodového pojištění (HZMO) má charakter právní osoby s právy, povinnostmi a odpovědností stanovenou zákonem (Zákon o důchodovém pojištění – Národní noviny č. 102/98) a Stanovami. V rozhodování o právech a povinnostech z důchodového pojištění má veřejné kompetence.

Činnost Ústavu je veřejná. O činnosti je pravidelně informován parlament, pojištěnci i osoby požívající práva z důchodového pojištění. Stanovy a další dokumenty, kterými jsou upravovány práva a povinnosti pojištěnců, jsou zveřejněny v Národních novinách.

Vedle základní činnosti, kterou je uskutečňování povinného důchodového pojištění (první pilíř důchodového pojištění) Ústav také: shromažďuje údaje a vede evidenci o pojištěncích, osobách požívajících práv z důchodového pojištění a osobách pobírajících doplatek na děti, uskutečňuje práva z mezinárodních smluv o sociálním pojištění, vede majetkově – právní činnosti hospodaření s prostředky Ústavu a další.

Ústav spravuje třináctičlenná správní rada, jejíž kompetence a povinnosti jsou stanoveny Stanovami. Členy správní rady jmenuje na čtyři roky vláda. Předsedu a zástupce správní rady do funkce volí (z řad svých členů) a odvolává sama správní rada.

Mezi činnosti správní rady patří:

- přijetí Stanov (schvaluje je parlament) a dalších aktů provádějících ustanovení Zákona o důchodovém pojištění 102/98,
- vydává finanční plán a program činnosti Ústavu a zároveň dohlíží nad jejich plněním,
- rozhoduje o použití peněžních prostředků získaných činností právních osob, které založil Ústav
- rozhoduje o poskytnutí předběžného souhlasu řediteli Ústavu pro nabývání, zatížení nebo zcizení majetku Ústavu

Mezi orgány správní rady náleží Odvolací rada, Výbor pro stížnosti.

Ústav řídí ředitel, který má k dispozici šest pomocníků. Kompetence, povinnosti a odpovědnosti jsou stanoveny Stanovami.

Ředitele a jeho pomocníky jmenuje a odvolává vláda a na návrh ministra práce. Ředitel je odpovědný za svoji činnost vládě a správní radě. Je odpovědný za zákonitou činnost Ústavu, podniká všechny právní činnosti jménem a na účet Ústavu a zastupuje jej ve všech řízeních před soudem, správními a jinými státními orgány.

1. 9. Důchody z kapitalizačního spoření, základní principy

Problematiku týkající se období pojištění, placení příspěvků, podmínek pro získání práva upravuje Zákon o důchodovém pojištění a Zákon o povinných a dobrovolných penzijních fondech. Na tyto zákony navazuje Zákon o penzijních pojišťovacích společnostech a výplatě důchodů na základě individuálního kapitalizačního spoření, upravuje stanovení a vyplácení důchodů i činnost penzijních pojišťovacích společností. Předepsané jsou následující principy (zásady): kapitalizace, vzájemnosti, definovaných příspěvků, aktuarského výpočtu a disperze rizika.

Důchody druhého pilíře důchodového systému jsou stanoveny za použití zásady definovaných příspěvků a aktuarského výpočtu²⁸, tímto je výše důchodu závislá na prostředcích osobního účtu, stáří pojištěnce a ostatních parametrech aktuarského výpočtu.

²⁸ Aktuarský výpočet, je podle chorvatského práva metoda, užívaná v důchodovém pojištění, spočívající v rozdílném posuzování především u stanovení částky důchodu z důchodového pojištění založeném na individuálním kapitalizačním spoření – druhý a třetí pilíř důchodového systému

Důchod může být vyplacen v jedné ze čtyř forem, jako:

1. jednotlivý důchod
2. jednotlivý důchod s ručeným obdobím, v případě, že uživatel důchodu během tohoto období zemře, důchod je vyplácen určené (jmenované) osobě do uplynutí ručeného období
3. společný důchod, vyplácený uživateli důchodu a po jeho smrti doživotně manželu(ce)
4. společný důchod s ručeným obdobím, v případě, že poživatel důchodu a jeho manžel(ka) zemřou během ručeného období, důchod je vyplácen určené (jmenované) osobě do uplynutí ručeného období. Jmenování je vázáno na souhlas manželského páru.

ad 1) Pokud je smluven jednotlivý důchod, členové rodiny nemají právo na důchod po smrti uživatele, nezávisle na tom, mají-li právo na pozůstalostní důchod v prvním pilíři podle Zákona o důchodovém pojištění.

ad 2) Ručené období nemůže být kratší než 5 let a trvá do dne odchodu do důchodu-do vypršení období smluveného ve smlouvě o důchodu.

ad 3) Výše důchodu vyplácená po smrti poživatele manželu(ce) nemůže být nižší jak 60% a u jmenované osoby nižší jak 50% částky, která byla vyplácena uživateli důchodu.

Zákonem o důchodovém pojištění je stanoveno, ve kterých případech je povinné a kdy není dovoleno smluvit jednotlivou formu důchodu.

Výběr formy důchodu je novinkou v důchodovém systému ve vztahu k prvnímu pilíři, kde je zákonem přísně určena skupina uživatelů, výše důchodu a trvalé dávky.

1. 10. Třetí pilíř

Jde o obdobu českého penzijního připojištění se státním příspěvkem, s menšími rozdíly. Stejně jako v České republice i v Chorvatské republice je třetí pilíř důchodového pojištění založen na individualistickém principu – na vztahu penzijní fond a fyzická osoba. Důležitou roli hrají v tomto pilíři již zmiňované dobrovolné penzijní fondy provádějící důchodové pojištění na základě individuálního kapitalizačního spoření.

1.10.1. Dobrovolný penzijní fond

Fondy jsou zakládány za účelem shromažďování peněžních prostředků, vzniklých placením příspěvků ze strany členů fondu a následného investování těchto prostředků s cílem zvýšení hodnoty jmění fondu, z důvodu zajištění výplaty důchodu či ostatních důchodových dávek.

Dobrovolný penzijní fond zakládá a spravuje dobrovolná penzijní společnost v souladu se Zákonem o povinných a dobrovolných penzijních fondech. Nejnižší základní kapitál penzijního fondu činí 15 milionů kuna. Penzijní fond mohou založit nebo se jakýmkoliv způsobem podílet na zakládání tzv. „sponzoři dobrovolného penzijního fondu“, jsou jimi: právnické či fyzické osoby, odbory, zaměstnavatelé či sdružení členů samostatných činností. Fond musí mít nejméně 200 členů a to nejpozději do dvou let od zahájení činnosti.

V chorvatském právu rozlišujeme otevřený a uzavřený typ dobrovolného penzijního fondu.

1.10.1.1. Členství u dobrovolného penzijního fondu

Členy otevřeného typu dobrovolného penzijního fondu mohou být všechny plnoleté osoby s bydlištěm na území Chorvatské republiky.

V případě uzavřeného typu, členy mohou být pouze osoby, které jsou:

- zaměstnanci zaměstnavatele, který je „sponzorem dobrovolného penzijního fondu“
- členy odboru, který je sponzorem dobrovolného penzijního fondu“
- členy sdružení samostatných činností, které je sponzorem dobrovolného penzijního fondu“

Členství u dobrovolného penzijního fondu vzniká uzavřením smlouvy s dobrovolnou penzijní společností spravující tento fond, s nabytým členstvím se váže povinnost platit příspěvky a povinnost otevřít osobní účet. Účet je v osobním vlastnictví každého člena, jehož prostředky nemohou být použity do doby odchodu do důchodu. Taktéž nemohou být předmětem exekuce.

Dobrovolná penzijní společnost je povinna vytvořit informační prospekt pro každý dobrovolný penzijní fond, který spravuje. Tento prospekt musí být doručen každé osobě před vznikem jejího členství u daného fondu. O obsahu, formě a změnách tohoto informačního prospektu rozhoduje HAGENA.

Dalším důležitým dokumentem je Dobrovolný penzijní program, který zhotovuje oprávněná penzijní pojišťovací společnost v souladu se Zákonem o povinných a dobrovolných penzijních fondech. Program je

prohlášením pojišťovatele, kterým se zavazuje zajistit členům fondu důchod a ostatní důchodové dávky dobrovolného penzijního pojištění.

Obsah programu:

- Postup pro stanovení vyplácení důchodů
- Pravidelnost a trvalost výplat
- Odškodnění v případě přerušení členství
- Ostatní důležité informace

1.10.1.2 Státní příspěvek

Státní příspěvek se poskytuje k získaným úsporám třetího pilíře, je určen členům dobrovolného penzijního fondu ve výši 25% ze zaplacených příspěvků jednotlivých členů fondů, a to nejvýše z vkladu 5000 kuna každého člena fondu během jednoho kalendářního roku (tzn., že maximální částka státního příspěvku činí 1250 kuna ročně).

1.10.2. Daňové úlevy

Jako daňová úleva přiznává se částka v maximální výši 1050kuna měsíčně a vztahuje se na:

- dobrovolné důchodové pojištění
- životní pojištění
- doplňkové zdravotní pojištění

Kapitola V. Závěr

V závěru této práce bych se chtěla vyjádřit k některým aspektům současné a budoucí české právní úpravy důchodového pojištění.

Vzhledem k navrhovaným koncepcím důchodové reformy, jsou tyto zaměřeny na starobní důchody, ale lze předpokládat, že v souvislosti s novým pojetím upraveného důchodového systému, se tato úprava dotkne jak invalidních tak i pozůstalostních důchodů, a proto tuto problematiku rigorózní práce blíže nerozebírá.

Světová banka před lety doporučila České republice, aby neponechávala financování důchodů pouze na průběžném systému, a aby zavedla vícepilířový systém s povinným spořením v penzijních fondech či zavedení silné motivace k individuálnímu spoření v těchto fondech. Toto doporučení zaznělo i ze strany Evropské komise, která varovala ČR před skrytým dluhem, který neustále roste s neustálým odsouváním řešení dané situace. Takto je tento dluh přenášen na další generace, přičemž jeho výše byla vyčíslena na stovky miliard korun. Podle provedených výpočtů zůstane důchodový systém České republiky vyrovnaný ještě přibližně po dobu 20let.

Odborníci varují před neustálým stárnutím populace (důsledek stále menšího počtu narozených dětí, zvyšování průměrného věku dožití) a současným ubýváním počtu osob v produktivním věku. Jedno je zřejmé, pokud nedojde ke změně stávajícího systému, za sto let dluhy tohoto systému nevyrovnají ani více než dva roční ČR hrubé domácí produkty. Pouhý růst daní a odvodů pojistného důchodový systém nezachrání. V každém případě se vyplatí začít včas spořit i po malých

částkách. V současnosti důchod ze stávajícího průběžně financovaného systému nedosahuje ani poloviny průměrné hrubé mzdy.

Nelze se spoléhat ani na přeplatek, který systém v současnosti a blízké budoucnosti vykazuje, tento přebytek celkový stav veřejných financí nezlepší, protože vznikl pouze jejich jiným přerozdělením. Navíc je tento přebytek příliš závislý na změnách parametrů (např. zaměstnanosti aj.). Za 50let by v České republice mělo žít kolem 10milionů lidí, z toho 3miliony důchodců starších 65let. V současnosti jich není ani polovina.

Tyto skutečnosti by měly vést k přijetí odpovídajících opatření v rámci sestavované důchodové reformy.

Přes upozornění „Bezděkovy skupiny“, že státní systém je v příštích dvaceti letech finančně udržitelný jen pokud bude vláda důchody valorizovat podle zákona. Valorizace²⁹, která byla provedena v roce 2005 (s účinností od 1. 1. 2006), tomu však zcela neodpovídá. Tím padá teze udržitelnosti stávajícího systému v rovnováze bez velkých reforem po zmíněných dvacet let. Toto opatření vlády nebylo přijato kladně ani odborníky ekonomy³⁰ neboť podobná rozhodnutí značně narušují v dlouhodobém důsledku udržitelnost celého systému a tím vyvolávají nutnost reformy v mnohem kratším časovém měřítku. V případě samotné důchodové reformy je nutno upozornit na časové zpoždění projevu přijatých reformních kroků, u nichž lze výsledky sledovat až v dostatečném časovém odstupu. Je tedy velice lehkomyšlné spoléhat se na přebytky, které systém momentálně vykazuje. Právě tyto přebytky jsou podmíněny zdrženlivostí vlády při valorizaci, čím štedřejší bude vláda v oblasti valorizace, tím více se

²⁹ Nařízení č. 415/2005 Sb.

³⁰ Vyjádření P. Sobiška, analytika HVB Bank, P. Mertlíka, hlavního ekonoma Raiffeisenbank, D. Marka, hlavního ekonoma společnosti Patria Online v článku Hospodářských novin, 30. 9. 2005, autor: A. Čtvrtečková.

bude zkracovat období, ve kterém důchodový systém bude těchto přebytků dosahovat. Tyto aspekty uváděné jednak „Bezděkovou skupinou“ a odborníky ekonomy lze zcela přijmout za své.

Co se týká podoby samotné důchodové reformy, ideální důchodová reforma neexistuje, vždy na sebe budou působit protichůdné vlivy a zájmy. Pro to, aby byla v tomto složitém systému udržena stabilita, je nutné podstoupit určitou „oběť“, která musí být určena politicky.

Jak průběžný tak fondový systém má své výhody i nevýhody, což vyplývá i z analýzy odborné komise pod vedením Vladimíra Bezděka, nelze jednoznačně určit, který je lepší či horší. Stejně tak je odmítána teze, že dávkově definovaný systém je na rozdíl od příspěvkově definovaného bez rizika. V určitých situacích mohou být nevýhody reálným životem korigovány, ideální situací by proto byla koexistence obou přístupů.

Avšak v České republice bohužel stále přežívá klamná obava z významnější role soukromého sektoru správy peněz a naopak přehnaná víra v totální garanci ze strany státu v oblasti státních peněz a důchodů. Ještě příliš mnoho občanů věří v to, že stát na rozdíl od soukromých institucí nemůže zkrachovat. (Přitom k tomuto došlo např. v Bulharsku, Argentíně) Pokud se nad touto problematikou více zamyslíme, stejně tak jako pochybujeme o garanci soukromých peněz, měli bychom pochybovat i o garanci státních peněz, je totiž mnohem snazší jednostranně změnit závazek, který vůči nám má stát (stačí „pouhé“ rozhodnutí v parlamentu), než jednostranně změnit smlouvu klienta soukromé instituce.

V důchodovém systému by tak měl být vedle státního důchodového systému vytvořen prostor i pro dobrovolné systémy soukromého zabezpečení – penzijní připojištění a životní pojištění.

Pozornost by se měla zaměřit i na kapitalizační složku budoucí důchodové reformy – a to především na životní úroveň důchodců vzhledem k výši pobíraného důchodu a standardu roku, ve kterém jej pobírají. Dále pak neopomenout váhu individuálních penzijních úspor, které by měly v budoucnu hrát větší roli, než je tomu v současnosti, s tím se váže povinnost ze strany státu o zajištění fondů a posílení jistoty ve vkládání prostředků do těchto institucí (především vzhledem k možným zpronevěrám).

Důležitým aspektem je tedy i vazba na trh práce – systém nesmí odrazovat v setrvání v něm. Pro co největší efektivnost je zásadní zůstat co nejdéle ekonomicky aktivní – vylepšit si tak vlastní příjmovou situaci a podpůrnou reakcí státu by mělo být nepenalizovat za pozdější odchod z trhu práce.

Je nutné přijmout kvalitní strategické rozhodnutí o podobě a vlastnostech důchodového systému, aby byla zajištěna dlouhodobá stabilita systému. Dále musí být zajištěna dostatečná informovanost veřejnosti o přijatých opatřeních, podmínkách, možnostech a celkové strategii, z důvodu včasného přizpůsobení se danému systému. Veškeré informace musí být co nejvíce objektivní a pravdivé, aby bylo zajištěno optimální a danému systému nejvíce vyhovující ekonomické chování obyvatelstva. Jen pokud problémy důchodového systému nebudou bagatelizovány ani přeháněny, je možné zajistit příznivou dlouhodobou životní úroveň občanů. Pokud nejsou systémem zajištěny prostředky alespoň na úrovni základních životních potřeb, občané se

stávají závislími na jiných sociálních systémech a celý „důchodový problém“ se tak přesouvá do jiné oblasti veřejných financí. Systém tedy musí být transparentní a především také flexibilní.

V každém případě lidé musí mít včasnou představu o své životní úrovni ve stáří, jen tak lze podpořit stabilitu systému.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČNB	- Česká národní banka
ČR	- Česká republika
ČSOB	- Československá obchodní banka
ČSSD	- Česká strana sociálně demokratická
DB	- defined benefit – dávkově definovaný systém
DC	- defined contribution – příspěvkově definovaný systém
EU	- Evropská unie
HAGENA	- Agentura pro dohled nad penzijními fondy a pojištěním (Chorvatská republika)
HDP	- hrubý domácí produkt
HZMO	- Chorvatský ústav důchodového pojištění
KB	- Komerční banka
KDU-ČSL	- Křesťanská a demokratická unie – Čs. strana lidová
KSČM	- Komunistická strana Čech a Moravy
NDC	- notional defined contributions – průběžně financovaný příspěvkově definovaný systém
ODS	- Občanská demokratická strana
Opt-out	- dobrovolné částečné vyvázání se
OSVČ	- osoby samostatně výdělečně činné
PAYG	- pay-as-you-go – průběžně financovaný systém
PF	- penzijní fond
PF ČP	- Penzijní fond České pojišťovny
PF ČS	- Penzijní fond České spořitelny

PřF UK	- Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy v Praze
REGOS	- Centrální registr pojištěnců (Chorvatská republika)
Sb.	- sbírka zákonů
SFRJ	- Socialistická federativní republika Jugoslávie
s.r.o.	- společnost s ručením omezeným
SUZOR	- Centrální úřad pro pojištění pracovníků (Chorvatská republika)
US-DEU	- Unie svobody – Demokratická unie
ZDP	- zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZOR	- zákon o pojištění pracovníků ze 14.5.1922 (Chorvatská republika)

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Brkašić, Z. a kol.:* 80 godina mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj,
Hrvatski závod za osiguranje, Zagreb, 2002
- Munková, G. a kol.:* Sociální politika v evropských zemích, Karolinum
Praha, 2004
- Příb, J.:* Kdy do důchodu a za kolik, 5.aktualizované vydání, Grada,
Praha, 2004
- Šulc, J., Illetško, P.:* Penzijní připojištění, Grada, Praha, 2000
- Tröster, P. a kol.:* Právo sociálního zabezpečení, 2.vydání, C.H.BECK,
Praha, 2002

Dále byly použity:

- Propagační materiály Českomoravské stavební spořitelny*
- Informační příručka pro zprostředkovatele penzijního připojištění se
státním příspěvkem (interní materiály Českomoravské stavební
spořitelny)*
- Diplomová práce: Důchodové pojištění a doplňkové důchody, Petra
Pospíšilová, duben 2005*

SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH STRÁNEK

www.businesscenter.cz

www.cssz.cz

www.duchodovareforma.cz

www.reformaduchodu.cz

www.penize.cz

www.sagit.cz

www.zpravodaj.cz

www.fina.hr

www.hagena.hr

www.hzz.hr

www.mirovinsko.hr

www.mirovinskareforma.hr

www.mpsv.cz

www.nn.hr

www.regos.hr

PŘÍLOHY

TABULKY

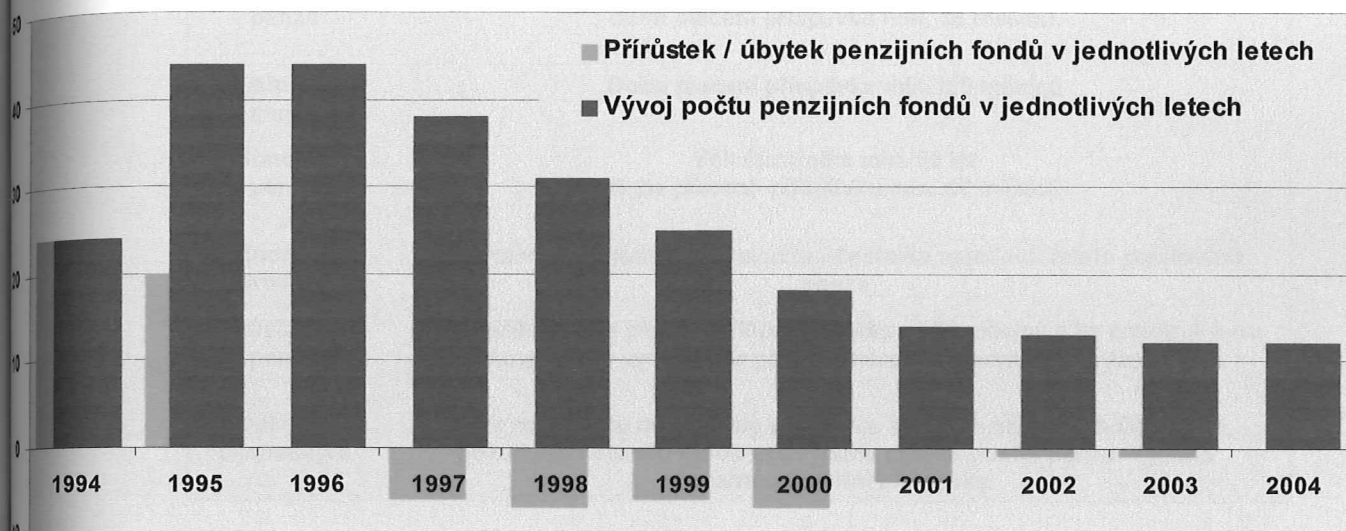
Tabulka č. 1: Vybraná ekonomická data za 3. čtvrtletí 2005-APF ČR

	Název penzijního fondu	Počet aktivních účastníků	v mil. Kč	
			Prostředky evidované ve prospěch účastníků	Vlastní jmění akcionářů
1.	Allianz PF	111 100	4 673	480
2.	CREDIT SUISSE LIFE & PENSIONS PF	610 796	25 528	1 819
3.	ČSOB PF Progres	64 749	852	110
4.	ČSOB PF Stabilita	326 482	9 863	755
5.	Generali PF	25 027	852	227
6.	Hornický PF Ostrava	19 202	987	161
7.	ING PF	384 521	12 596	2 010
8.	PF České pojišťovny	842 818	23 287	1 926
9.	PF České spořitelny	466 918	14 198	1 396
10.	PF Komerční banky	346 460	13 957	1 473
11.	Zemský PF	14 454	480	111
CELKEM		3 212 527	107 273	10 468

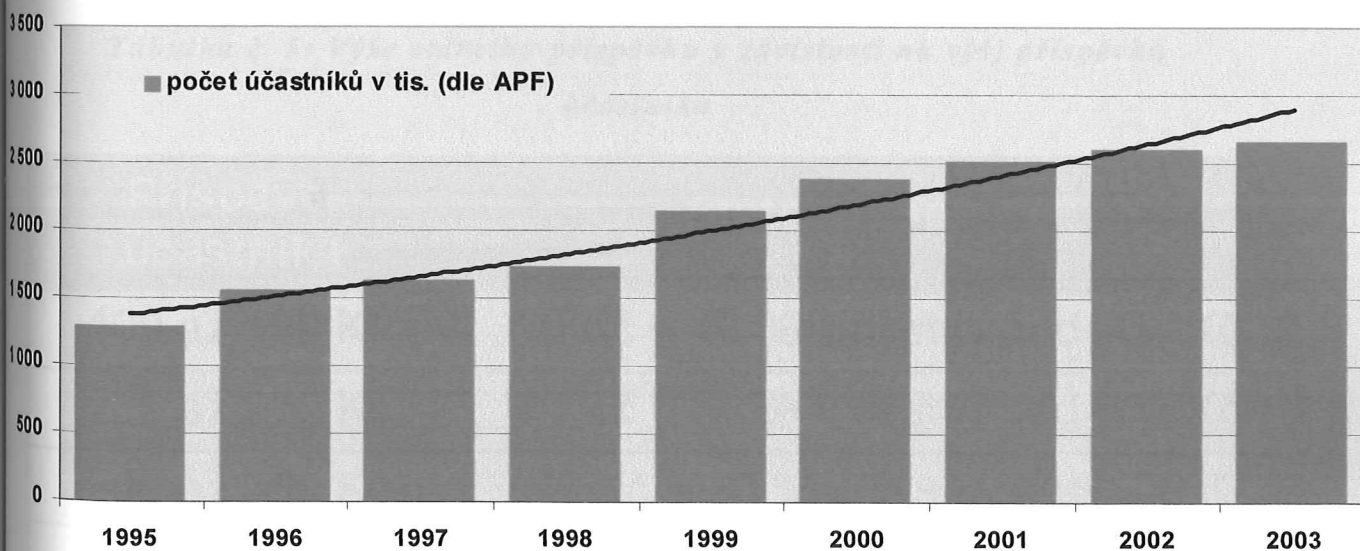
Tabulka č. 2: Aktuální údaje o akcionářské struktuře, auditorech, depozitářích a správcích portfolia PF (k 30.9.2005)

Fond	Akcionářská struktura PF nad 10%	Auditor PF	Banka vykonávající funkci depozitáře	Externí správci portfolia nebo jeho části
Allianz PF, a.s.	Allianz pojišťovna, a.s - 100 %	KPMG ČR Audit, s.r.o.	Komerční banka, a.s.	nejsou
CREDIT SUISSE LIFE & PENSIONS PF, a.s.	Winterthur Leben AG, Švýcarsko - 79,97% European Bank for Reconstruction and Development, Velká Británie - 20%	KPMG ČR Audit, s.r.o.	HVB Bank Czech Republic a.s.	Credit Suisse Asset Management (Praha) a.s.
ČSOB PF Progres, a.s.	Československá obchodní banka, a.s. - 100 %	Pricewaterhouse Coopers Audit, s.r.o.	Živnostenská banka, a.s.	ČSOB Asset Management a.s.
ČSOB PF Stabilita, a.s.	Československá obchodní banka, a.s. - 100%	Pricewaterhouse Coopers Audit, s.r.o.	Živnostenská banka, a.s.	ČSOB Asset Management a.s.
Generali PF, a.s.	Generali Holding Vienna AG, Rakousko - 100 %	Pricewaterhouse Coopers Audit, s.r.o.	HVB Bank Czech Republic a.s.	ne
Hornický PF Ostrava, a.s.	OKD, a.s.	OK-AUDIT s.r.o.	Česká spořitelna, a.s.	Česká spořitelna, a.s.
ING Penzijní fond, a.s.	ING CONTINENTAL EUROPE HOLDINGS B.V.	KPMG ČR Audit, s.r.o.	ING Bank, N.V.	ING Investment Management (CR), a.s.
PF České pojišťovny, a.s.	Česká pojišťovna, a.s. - 91%	KPMG ČR Audit, s. r. o.	Živnostenská banka, a.s.	PPF Asset Management, a.s BH Securities a.s
PF České spořitelny, a.s.	Česká spořitelna, a.s. - 100%	Deloitte Czech Republic B.V., spol.s r.o.	Komerční banka, a.s.	Česká spořitelna, a.s.
PF Komerční banky, a.s.	Komerční banka, a.s. - 100%	Deloitte & Touche, s.r.o.	Česká spořitelna, a.s.	Investiční a kapitálová společnost Komerční banky, a.s.
Zemský PF, a.s.	Mostecká uhelná společnost, a.s., právní nástupce	Ing. Jaromír Klásek	Citibank, a.s	ČSOB Asset Management ŽB Asset Management

Tabulka č. 3: Vývoj trhu penzijního připojištění v letech 1994 – 2004



Nárůst počtu účastníků penzijního připojištění v jednotlivých letech



Tabulka č. 4: Druhy dávek a podmínky vzniku nároku u PF ČSOB

Druh dávky	Podmínky vzniku nároku
Odbytné účastníkovi	Doba trvání PP a placení příspěvků min. 12 měsíců výplata nezahrnuje státní příspěvky, příspěvky zaměstnavatele a výnosy z nich.
Invalidní penze	Přiznání plného invalidního důchodu doba placení příspěvků min. 36 měsíců.
Výsluhová penze	Doba placení příspěvku min. 180 měsíců
Starobní penze	Věk účastníka min. 60 let doba placení příspěvku min. 60 měsíců
Jednorázové vyrovnání	Výplata všech prostředků na účtu účastníka najednou místo pravidelné penze
Pozůstalostní penze	Je-li splněna doba placení příspěvků alespoň 36 měsíců a ve smlouvě jsou uvedeny osoby určené pro převzetí nároku po zemřelém účastníkovi.
Odbytné pozůstalým	Nárok na výplatu mají osoby určené ve smlouvě zemřelého účastníka, pokud jim nevznikl nárok pro výplatu pozůstalostní penze. Výplata nezahrnuje státní příspěvky.

Tabulka č. 5: Výše státního příspěvku v závislosti na výši příspěvků účastníka

Příspěvek účastníka	Státní příspěvek
100 až 199 Kč	50 Kč + 40 % z částky nad 100 Kč
200 až 299 Kč	90 Kč + 30 % z částky nad 200 Kč
300 až 399 Kč	120 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč
400 až 499 Kč	140 Kč + 10 % z částky nad 400 Kč
500 Kč a více	150 Kč

Tabulka č. 6: Ilustrativní zhodnocení příspěvků účastníka

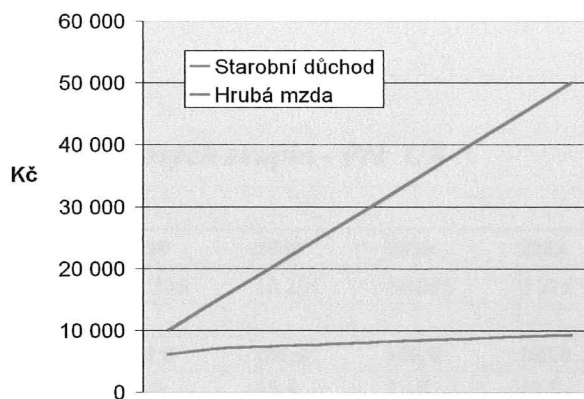
Doba připojištění	Příspěvek účastníka		Státní příspěvky	Podíl na zisku fondu*			Celkem naspořená částka*		
	měsíčně	kumulativně		3%	4%	5%	3%	4%	5%
5 let	300	18 000	7 200	1 959	2 644	3 345	27 159	27 844	28 545
	500	30 000	9 000	3 032	4 092	5 177	42 032	43 092	44 177
	1500	90 000	9 000	7 698	10 388	13 143	106 698	109 388	112 143
10 let	300	36 000	14 400	8 245	11 321	14 577	58 645	61 721	64 977
	500	60 000	18 000	12 760	17 521	22 560	90 760	95 521	100 560
	1500	180 000	18 000	32 390	44 475	57 268	230 390	242 475	255 268
15 let	300	54 000	21 600	19 545	27 337	35 875	95 145	102 937	111 475
	500	90 000	27 000	30 248	42 308	55 521	147 248	159 308	172 521
	1500	270 000	27 000	76 782	107 396	140 937	373 782	404 396	437 937
20 let	300	72 000	28 800	36 658	52 283	70 019	137 458	153 083	170 819
	500	120 000	36 000	56 733	80 914	108 362	212 733	236 914	264 362
	1500	360 000	36 000	144 014	205 398	275 074	540 014	601 398	671 074
30 let	300	108 000	43 200	92 177	137 121	192 023	243 377	288 321	343 223
	500	180 000	54 000	142 655	212 212	297 179	376 655	446 212	531 179
	1500	540 000	54 000	362 123	538 691	754 376	956 123	1 132 691	1 348 376

Tabulka č. 7: Roční daňový odpočet

Měsíční příspěvek účastníka	100	200	300	400	500	600	1000	1500	nad 1500
Měsíční státní příspěvek	50	90	120	140	150	150	150	150	150
Roční daňový odpočet	-	-	-	-	-	1200	6000	12000	12000

Tabulka č. 8: Hodnoty průměrného starobního důchodu a průměrné mzdy

Hrubá mzda	Starobní důchod cca	náhradový poměr
10 000 Kč	6 586 Kč	65,9%
15 000 Kč	7 554 Kč	50,4%
20 000 Kč	8 250 Kč	41,3%
25 000 Kč	8 573 Kč	34,3%
30 000 Kč	8 895 Kč	29,7%
35 000 Kč	9 218 Kč	26,3%
40 000 Kč	9 540 Kč	23,9%
45 000 Kč	9 863 Kč	21,9%
50 000 Kč	10 185 Kč	20,4%



Tabulka č. 9: Základní charakteristiky budoucího demografického vývoje - PŘF UK

Rok	Plodnost (úhrnná plodnost)			Úmrtnost (naděje dožití při narození)						Migrace (migrační saldo)		
	nízká	střední	vysoká	muži			ženy			nízká	střední	vysoká
				nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká			
2003	1,15	1,19	1,19	72,0	72,4	72,7	78,5	78,8	79,1	10,0	24,0	34,0
2005	1,15	1,23	1,24	72,4	72,8	73,4	78,8	79,2	79,7	9,2	22,8	31,4
2010	1,19	1,34	1,37	73,4	74,1	74,9	79,7	80,3	81,0	7,0	20,0	25,0
2020	1,32	1,51	1,58	75,4	76,5	77,6	81,3	82,4	83,4	10,0	24,9	34,1
2030	1,38	1,57	1,67	77,0	78,7	80,0	82,6	84,0	85,2	10,2	25,9	37,3
2040	1,43	1,61	1,74	78,4	80,4	81,8	83,6	85,4	86,7	10,2	25,7	38,7
2050	1,45	1,64	1,80	79,7	82,0	83,4	84,6	86,7	88,0	10,3	25,4	39,7
2065	1,49	1,68	1,87	81,3	84,0	85,7	85,8	88,3	89,8	9,9	23,9	39,3

Pramen: B. Buzcin a T. Kučera: Perspektivy populačního vývoje České republiky na období 2003-2065

Tabulka č. 10: Struktura populace podle pohlaví a věkových skupin - PŘF UK

	2003	2010	2020	2030	2040	2050	2065
Počet obyvatel (tis. osob)	10 214	10 305	10 404	10 376	10 231	10 065	9 716
Věková struktura (v %)							
Muži:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0 – 19	23,0	21,2	21,1	20,3	19,4	19,8	19,8
20 – 54	53,5	51,4	48,3	44,8	42,1	40,4	40,5
55 – 64	12,4	14,3	12,3	14,1	14,4	12,8	12,1
65 –	11,1	13,2	18,2	20,8	24,1	27,1	27,7
Ženy:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0 – 19	20,7	18,9	18,7	17,9	17,3	17,7	17,8
20 – 54	49,7	47,9	45,2	41,8	38,6	36,9	37,3
55 – 64	12,9	14,7	12,3	14,0	14,6	12,6	11,6
65 –	16,7	18,5	23,8	26,4	29,6	32,8	33,3
Obě pohlaví:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0 – 19	21,8	20,0	19,9	19,1	18,3	18,7	18,8
20 – 54	51,6	49,6	46,7	43,3	40,3	38,6	38,9
55 – 64	12,7	14,5	12,3	14,0	14,5	12,7	11,8
65 –	14,0	15,9	21,1	23,7	26,9	29,9	30,5

Pramen: B. Burcin a T. Kučera: Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2003 – 2065

Tabulka č. 11: Základní přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků základní varianty

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0
Příjmy (% HDP)	8,5	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4
Výdaje (% HDP)	8,4	8,0	8,2	9,1	11,0	12,4	12,7	12,5	12,6	13,0
Saldo (% HDP)	0,2	0,4	0,2	-0,7	-2,0	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0
Kumulované saldo (% HDP)	0,3	2,3	7,4	9,6	6,6	-5,6	-18,2	-22,3	-20,3	-11,3
Celkový náhradový poměr (%)*	42,1	39,7	37,4	37,0	37,9	38,2	37,9	38,0	38,2	38,0
Mikroekonomická kritéria										
<i>Muž – PTJ s prům. mzdou</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	62,0	57,8	57,4	57,3	57,2	57,2	57,2	57,2	57,1
Vnitřní míra výnosu (%)	6,3	6,4	6,4	6,0	5,6	5,5	5,5	5,6	5,6	5,7
<i>Žena – PTJ s prům. mzdou</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	76,7	66,5	63,0	62,9	62,9	62,8	62,8	62,8	62,8
Vnitřní míra výnosu (%)	7,5	7,6	7,4	6,7	6,3	6,2	6,2	6,1	6,1	6,2

*Poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice

Zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu

Tabulka č. 12: Základní přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků NDC systému

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	28,0	29,6	29,6	29,6	29,6	29,6	29,6	29,6	29,6	29,6
Příjmy (% HDP)	8,5	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9	8,9
Výdaje (% HDP)	8,4	8,2	8,6	8,9	9,8	10,2	9,6	8,5	8,2	8,1
Saldo (% HDP)	0,2	0,7	0,3	0,0	-0,9	-1,3	-0,7	0,4	0,7	0,8
Kumulované saldo (% HDP)	0,3	2,3	7,4	9,6	6,6	-5,6	-18,2	-22,3	-20,3	-11,3
Celkový náhradový poměr (%)*	42,1	40,6	39,5	39,9	40,0	36,8	33,0	30,3	29,0	27,4
Mikroekonomická kritéria										
<i>Muž – PTJ s prům. mzdou**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	62,5	62,4	60,6	55,5	49,5	46,0	44,4	43,3	41,6
Vnitřní míra výnosu (%)	6,3	6,5	6,6	6,1	5,4	4,9	4,7	4,7	4,6	4,6
<i>Žena–PTJ s prům. mzdou **</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	76,8	68,4	60,4	53,7	47,9	44,6	43,0	42,0	40,4
Vnitřní míra výnosu (%)	7,7	7,8	7,5	6,6	5,7	5,3	5,0	4,9	4,9	4,9

*poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice

**průměrná hrubá mzda včetně tzv. podlimitních subjektů

Zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu)

Tabulka č. 13: Základní přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků dobrovolného částečného vyvážení

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Příjmy (% HDP)	8,5	8,4	8,4	8,4	8,3	8,2	8,1	8,1	8,1	8,1
Výdaje (% HDP)	8,1	7,5	7,2	7,2	8,1	9,3	9,1	9,0	9,0	9,2
Saldo (% HDP)	0,2	-0,2	0,4	0,9	0,3	-0,2	-0,2	0,1	0,0	-0,3
Kumulované saldo (% HDP)	0,3	1,4	2,9	11,7	21,3	25,6	27,9	32,9	40,1	53,3
Celkový náhradový poměr (%)*	42,1	37,7	32,0	29,8	30,4	30,5	29,7	28,9	28,7	28,3
Mikroekonomická kritéria										
Muž – PTJ s prům. mzdou bez opt-out**										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	57,9	49,1	43,3	41,5	41,3	41,3	41,3	41,3	41,2
Vnitřní míra výnosu (%)	6,0	6,0	5,6	4,7	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,5
Muž – PTJ s prům. mzdou a opt-out**										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	57,9	49,1	47,2	46,2	45,6	40,9	40,5	40,1	39,4
Vnitřní míra výnosu (%)	6,0	6,0	5,6	4,9	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,5
Žena – PTJ s prům. mzdou bez opt-out **										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	71,5	58,5	47,9	45,9	45,6	45,6	45,6	45,6	45,5
Vnitřní míra výnosu (%)	7,4	7,3	6,9	5,8	5,3	5,2	5,2	5,2	5,3	5,3
Žena – PTJ s prům. mzdou s opt-out **										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	71,5	58,5	48,8	46,5	45,0	40,8	40,8	40,3	39,6
Vnitřní míra výnosu (%)	7,4	7,0	6,9	5,6	5,1	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9

*poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice

**průměrná hrubá mzda včetně tzv. podlimitních subjektů

Poznámka: Příjmy a výdaje obsahují v této variantě i FDC pilíř. Příspěvková sazba nemůže být kvůli existenci opt-outu a postupného náběhu sazby vyjádřena jedním číslem.

(Ze zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu)

Tabulka č. 14: Základní přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků parametrické optimalizace

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	28,0	28,0	29,6	29,6	33,6	33,6	34,5	34,5	34,5	34,5
Příjmy (% HDP)	8,5	8,5	9,8	9,8	10,7	10,7	11,0	11,0	11,0	11,0
Výdaje (% HDP)	8,4	8,0	8,3	9,3	10,4	11,5	12,0	11,8	11,9	12,4
Saldo (% HDP)	0,2	0,5	1,5	0,4	0,3	-0,7	-1,1	-0,8	-1,0	-1,4
Kumulované saldo (% HDP)	0,3	2,8	15,4	27,8	31,7	34,0	28,7	24,3	19,7	0,0
Celkový náhradový poměr (%)*	42,1	39,7	37,5	37,7	38,8	40,1	40,7	40,9	41,3	41,1
Mikroekonomická kritéria										
<i>Muž – PTJ s prům. mzdou**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	62,0	57,8	57,4	51,3	51,3	51,3	51,3	51,3	51,3
Vnitřní míra výnosu (%)	6,3	6,4	6,3	5,9	4,9	4,9	4,8	4,7	4,7	4,7
<i>Žena–PTJ s prům. mzdou **</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	76,7	66,5	63,0	61,4	51,8	51,1	51,0	51,0	51,0
Vnitřní míra výnosu (%)	7,5	7,5	7,3	6,6	6,0	5,4	5,3	5,3	5,4	5,4

*poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice

**průměrná hrubá mzda včetně tzv. podlimitních subjektů

Ze zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu)

Tabulka č. 15: Základní přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků rovného důchodu

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	28,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
Příjmy (% HDP)	8,5	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Výdaje (% HDP)	8,4	7,5	6,8	6,2	5,9	6,2	6,3	6,0	5,8	5,8
Saldo (% HDP)	0,2	-1,5	-0,8	-0,2	0,1	-0,2	-0,3	0,0	0,2	0,2
Kumulované saldo (% HDP)	0,3	-5,7	-15,3	-17,6	-16,5	-17,2	-19,4	-19,9	-17,9	-13,4
Celkový náhradový poměr (%)*	42,1	37,7	30,9	26,1	22,7	20,7	20,1	20,0	20,0	20,0
Mikroekonomická kritéria										
<i>Muž – PTJ s prům. mzdou**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	62,0	42,3	28,9	-	-	-	-	-	-
Vnitřní míra výnosu (%)	6,0	6,2	5,7	4,8	5,7	5,9	5,7	5,8	5,8	-
<i>Žena–PTJ s prům. mzdou **</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	76,7	48,7	30,1	-	-	-	-	-	-
Vnitřní míra výnosu (%)	7,4	7,4	6,6	5,4	4,3	4,5	6,3	6,1	6,2	-

*poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice

**průměrná hrubá mzda včetně tzv. podlimitních subjektů

Hrubý náhradový poměr od roku 2040 a vnitřní míru výnosu v závěru projekce nelze u této varianty zaznamenat, kvůli konstrukci PTJ. Ten odchází do důchodu vždy v 65letech, ale zde se věková hranice zvyšuje a předčasný důchod není možný.

(Ze zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu)

Tabulka č. 16: Základní přehled makroekonomických a mikroekonomických výsledků kombinovaného systému

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)	28 (34)
Příjmy (% HDP)	8,5	8,9	9,1	9,2	9,3	9,3	9,2	9,1	9,1	9,1
Výdaje (% HDP)	8,4	8,7	9,0	8,7	8,5	8,3	8,4	8,2	8,3	8,7
Saldo (% HDP)	0,2	-0,5	-0,8	-0,3	0,2	0,8	1,0	1,3	1,1	0,6
Kumulované saldo (% HDP)	0,3	-0,3	-7,2	-11,2	-10,2	-5,2	4,2	18,2	35,4	69,6
Celkový náhradový poměr (%)*	42,1	43,0	42,4	38,6	33,2	30,3	29,9	30,3	31,0	31,4
Mikroekonomická kritéria										
<i>Muž – PTJ s prům. mzdou bez opt-out**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	58,4	41,9	31,3	27,0	22,9	23,0	22,4	24,6	24,0
Vnitřní míra výnosu (%)	6,7	6,8	5,9	4,6	3,8	3,3	3,4	3,6	3,8	3,9
<i>Muž – PTJ s prům. mzdou a opt-out**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	51,6	41,5	35,7	35,0	37,8	33,7	34,3	34,2	32,8
Vnitřní míra výnosu (%)	6,7	6,3	5,4	4,3	3,9	4,0	3,6	3,8	3,9	3,9
<i>Žena – PTJ s prům. mzdou bez opt-out**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	72,9	50,8	33,9	28,6	23,8	22,5	23,7	24,1	23,5
Vnitřní míra výnosu (%)	8,0	8,0	7,1	5,4	4,5	4,0	3,9	4,1	4,2	4,3
<i>Žena – PTJ s prům. mzdou a opt-out**</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	63,4	47,9	36,3	34,0	31,7	30,5	31,2	31,1	29,8
Vnitřní míra výnosu (%)	8,0	7,6	6,6	5,1	4,4	4,1	4,0	4,1	4,1	4,2

*Poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice
 **průměrná hrubá mzda včetně tzv. podlimitních subjektů
 Poznámka: Příjmy a výdaje v této variantě zahrnují také FDC pilíř.

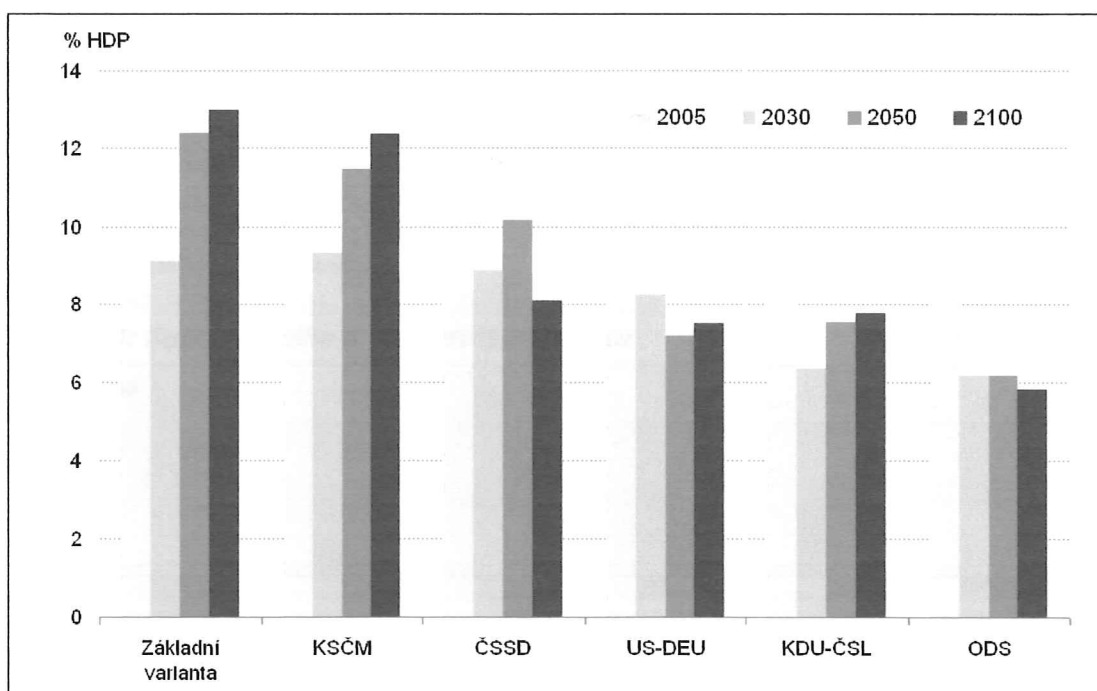
Tabulka č. 17: Srovnání PAYG vs FF a DB vs DC důchodových systémů

	Výhody	Nevýhody
PAYG	Odolnost vůči cyklickému vývoji ekonomiky	Citlivost na demografický vývoj (porodnost a migrace) Citlivost na rostoucí dobu dožití Závislost na vývoji domácí ekonomiky Riziko mezigenerační nespravedlnosti (PAYG DB) - riziko politického zneužití
FF	Odolnost vůči demografii (porodnost a migrace) Možnost mezinárodní diverzifikace Mezigenerační spravedlnost (FDC) Závislost na kvalitě institucion. prostředí (1)	Citlivost na vývoj na finančních trzích Vysoké administrativní náklady Citlivost na rostoucí dobu dožití Závislost na kvalitě institucion. prostředí (1)
DB	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	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
DC	Netrestá delší setrvání na trhu práce Ve vyšším věku nejistota ohledně výše dávky významně klesá Automatická reakce na růst doby dožití	Riziko chudoby pro ohrožené skupiny Méně jistá výše dávky na počátku pracovní kariéry

Ze zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu

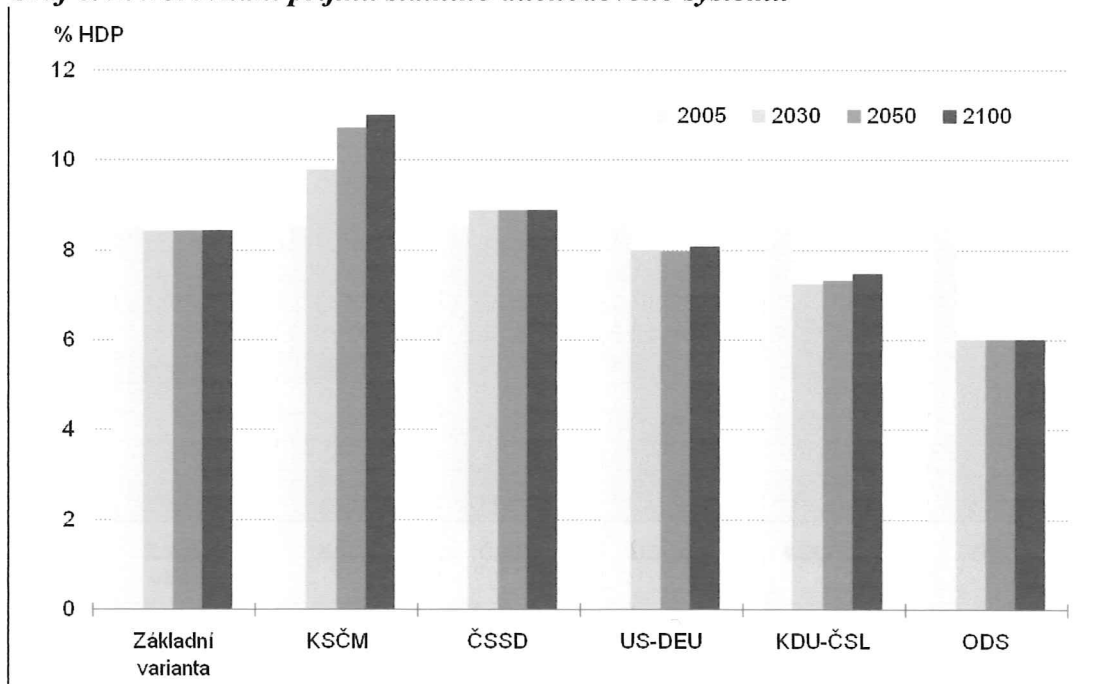
GRAFY

Graf č. 1: Porovnání výdajů státního systému na důchody dle variant jednotlivých politických stran



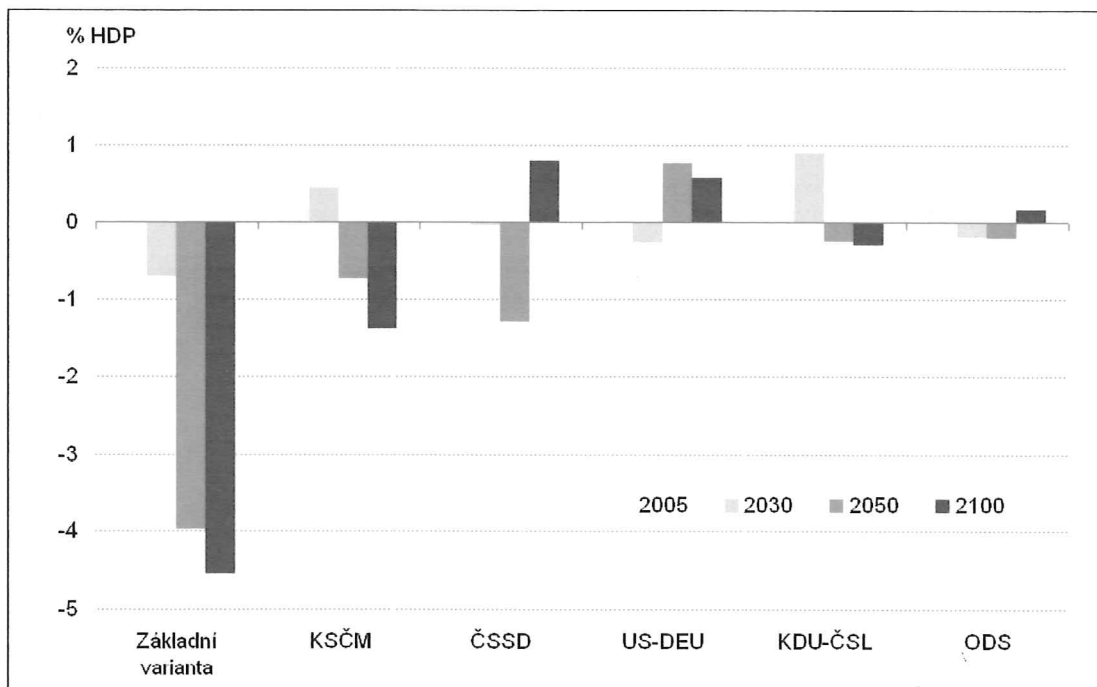
Ze zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu

Graf č. 2: Porovnání příjmů státního důchodového systému



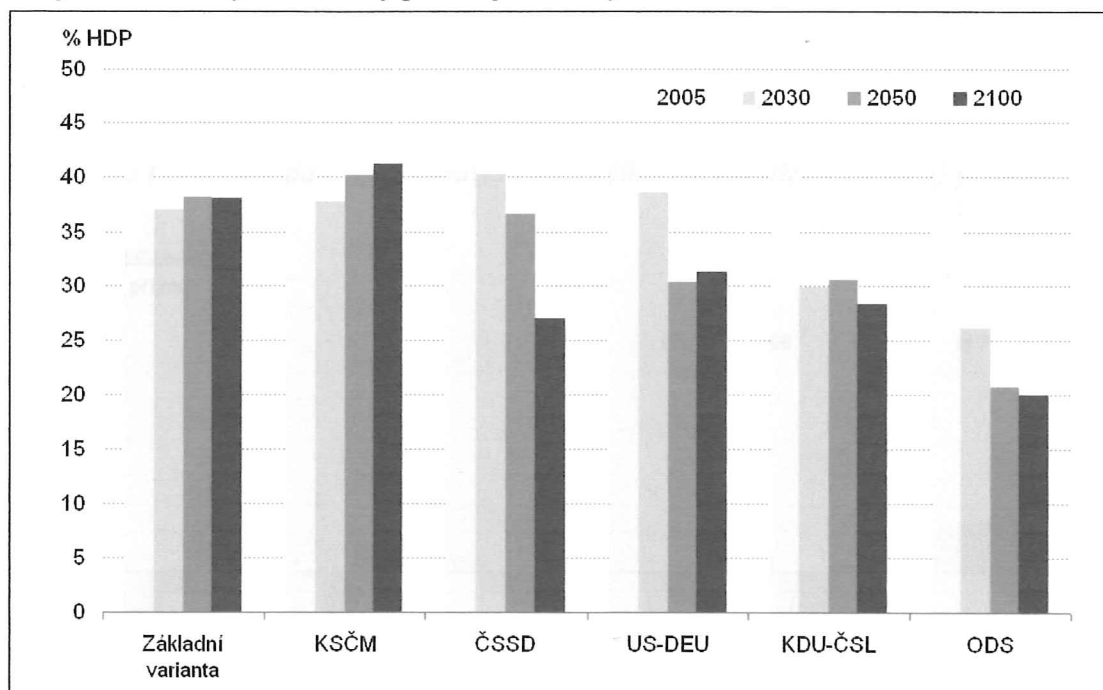
Ze zdroje: Závěrečná zpráva Výkonného týmu

Graf č. 3: Saldo státního důchodového systému



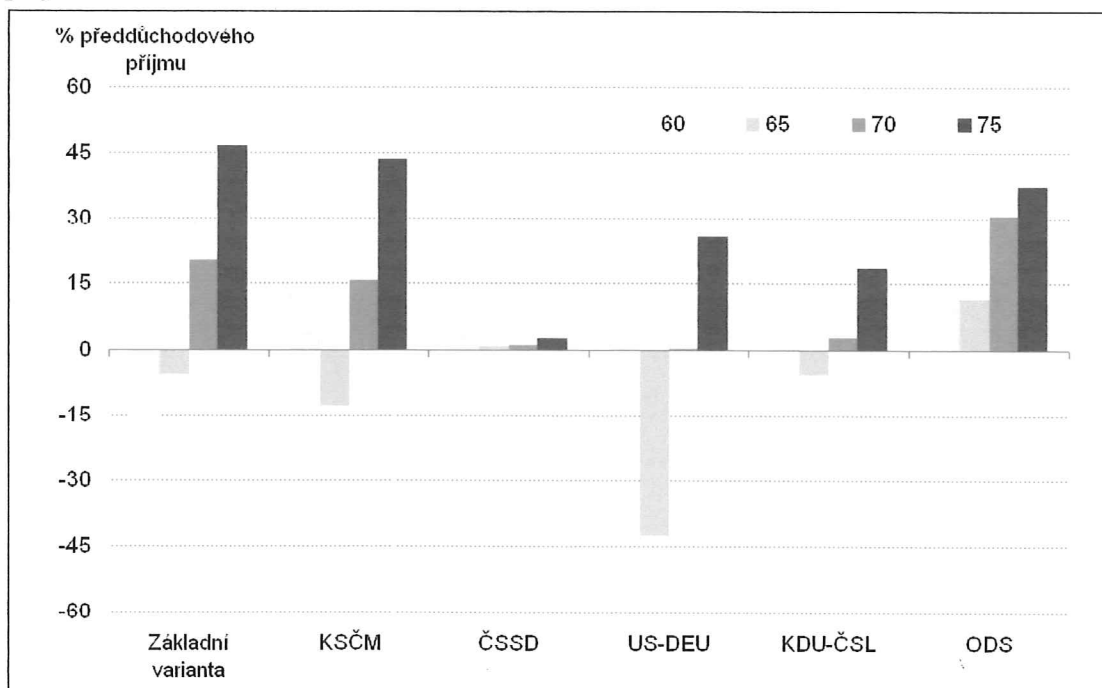
Ze zdroje: Závěrečná zpráva výkonného týmu

Graf č. 4: Celkový náhradový poměr jednotlivých variant

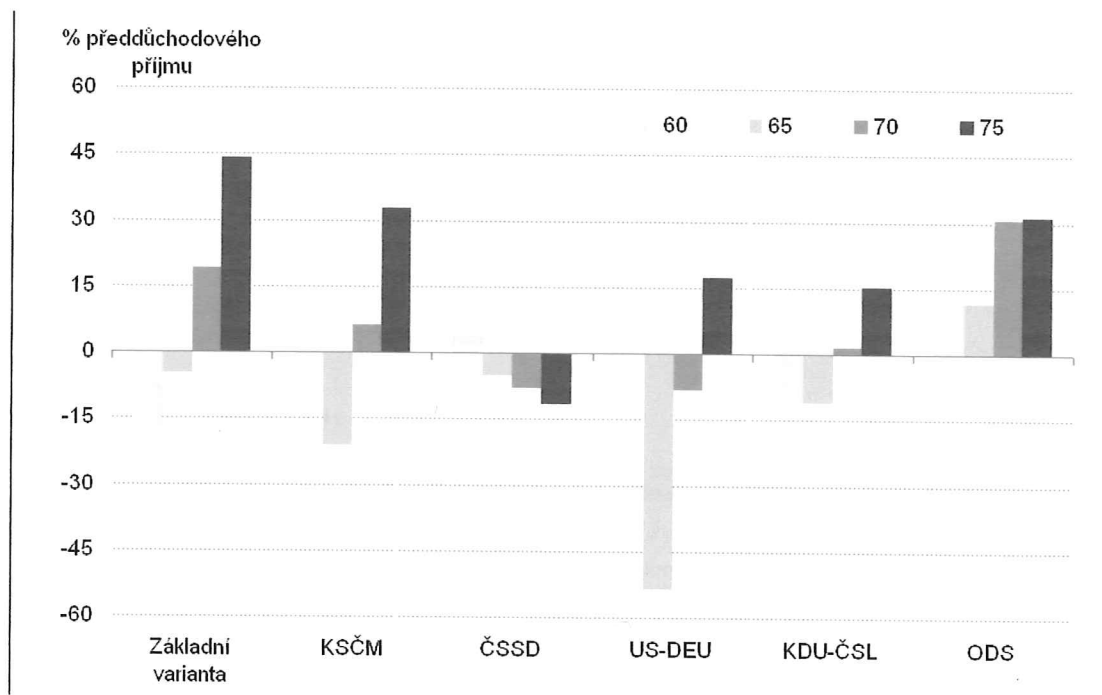


Ze zdroje: Závěrečná zpráva výkonného týmu

Graf č. 5: Implicitní daň muže narozeného v r. 2000 a pobírajícího průměrný příjem

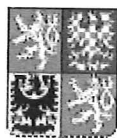


Graf č. 6: Implicitní daň ženy narozené v r. 2000 a pobírající průměrný příjem



Poznámka: V grafech je vycházeno z předpokladu, že ve variantách KDU-ČSL a US-DEU se jako PTJ-muž, tak PTJ-žena rozhodne pro částečné vyvážení ze státního systému.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



USNESENÍ

VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 23. června 2004 č. 656

k organizačnímu zabezpečení přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice

Vláda

I. schvaluje

1. zřízení funkce koordinátora pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice (dále jen „koordinátor“), kterou bude vykonávat zaměstnanec České národní banky Vladimír Bezděk,

2. uvolnění finančních prostředků z rozpočtové rezervy ve výši 7 milionů Kč na činnosti spojené s přípravou podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice do konce roku 2004; alokace finančních prostředků je kompetencí koordinátora;

II. bere na vědomí

1. ustavení Týmu expertů v souladu s dohodou předsedů politických stran ze dne 20. března 2004 složeného po dvou zástupcích politických stran v abecedním pořadí CSSD, KDU-ČSL, KSČM, ODS a US-DEU (dále jen „politických stran“), a to Zdeněk Hájek, Vít Samek, Ivo Foltýn, Adolf Jílek, Jaroslav Gongol, Miroslav Opálka, Petr Mach, Vladan Majerech, Ivo Ludvík, Stanislav Volák a po jednom zástupci předsedy vlády, místopředsedy vlády a ministra financí a ministra práce a sociálních věcí,

2. ustavení pracovní skupiny koordinátora složené ze zástupců jmenovaných politických stranami – odborníků na činnosti související s důchodovou problematikou v maximálním rozsahu jednoho plného pracovního úvazku na zástupce každé z politických stran a dále z odborníků z Ministerstva práce a sociálních věcí a z Ministerstva financí;

III. ukládá

1. místopředsedovi vlády a ministru financí

a) projednat s guvernérem České národní banky dočasné přidělení koordinátora k výkonu

práce k Úřadu vlády ve smyslu § 38 odst. 4 zákoníku práce s tím, že dočasné přidělení do 31. prosince 2004 se sjednává k výkonu práce koordinátora pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice,

b) zajistit uvolnění finančních prostředků podle bodu I/2 tohoto usnesení,

2. ministru práce a sociálních věcí a místopředsedovi vlády a ministru financí zajistit další hmotné, technické a pracovní podmínky pro koordinátora a jím řízenou pracovní skupinu,

3. členům vlády a vedoucí Úřadu vlády poskytovat na žádost koordinátora potřebnou součinnost v souvislosti s přípravou podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice.

Provedou:

členové vlády,

vedoucí Úřadu vlády

Na vědomí:

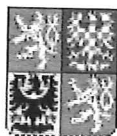
guvernér České národní banky,

předseda Českého statistického úřadu

Předseda vlády

PhDr. Vladimír Špidla, v. r.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 8. září 2004 č. 868

o změně usnesení vlády z 23. června 2004 č. 656, k organizačnímu zabezpečení přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice

Vláda

mění usnesení vlády z 23. června 2004 č. 656 tak, že se

1. do bodu III uvedeného usnesení doplňují nové body 4 a 5, které znějí

„4. vedoucímu Úřadu vlády zabezpečit realizaci opatření nezbytných k činnosti pracovní skupiny koordinátora včetně pracovního postavení jejích členů,

5. členům vlády poskytovat na žádost vedoucímu Úřadu vlády součinnost při plnění bodu III/4 tohoto usnesení”,

2. v bodě II/1 uvedeného usnesení slova „místopředsedy vlády a ministra financí a ministra práce a sociálních věcí” nahrazují slovy „místopředsedy vlády Ing. Martina Jahně, l. místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí a ministra financí”.

Předseda vlády

JUDr. Stanislav G r o s š , v. r.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



USNESENÍ

VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 8. prosince 2004 č. 1243

o realizaci přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě
v České republice

Vláda

I. b e r e n a v ě d o m í Zprávu o přípravě podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice, obsaženou v části III materiálu č.j. 1647/04;

II. s c h v a l u j e uvolnění finančních prostředků z vládní rozpočtové rezervy na rok 2005 ve výši 5 830 000 Kč na činnosti spojené s přípravou podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice do rozpočtu kapitoly 304 Úřadu vlády do konce června 2005. Z této položky tvoří 4 890 000 Kč platy, ostatní osobní výdaje a pojistné, 940 000 Kč jsou běžné výdaje;

III. u k l á d á

1. 1. místopředsedovi vlády a ministru práce sociálních věcí projednat s guvernérem České národní banky prodloužení dočasného přidělení koordinátora k výkonu práce k Úřadu vlády ve smyslu dohody uzavřené dne 14. července 2004 s tím, že dočasné přidělení do 30. června 2005 se sjednává k výkonu práce koordinátora pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice,

2. ministru financí ve spolupráci s vedoucím Úřadu vlády provést rozpočtové opatření podle bodu II tohoto usnesení,

3. vedoucímu Úřadu vlády

a) zajistit další hmotné, technické a pracovní podmínky pro činnost koordinátora a jím řízené pracovní skupiny,

b) projednat s 1. místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí a s ministrem financí prodloužení uzavřených dohod ze dne 30. září 2004 ostatních členů pracovní skupiny koordinátora,

4. členům vlády a vedoucímu Úřadu vlády poskytovat na žádost koordinátora potřebnou součinnost v souvislosti s přípravou podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice,

5. členům vlády poskytovat na žádost vedoucího Úřadu vlády součinnost při plnění bodu III/3 tohoto usnesení.

Provedou:

členové vlády,
vedoucí Úřadu vlády

Na vědomí:

guvernér České národní banky,
předseda České statistického úřadu

Předseda vlády

JUDr. Stanislav G r o s s , v. r.

Harmonogram

Říjen 2004

- Diskuse s experty politických stran s cílem upřesnit jejich zadání variant důchodové reformy.
 - Tvorba dlouhodobého makroekonomického scénáře.
 - Příprava webových stránek.
- Práce na matematických modelech potřebných k analýze základní varianty a parametrických reforem.

Listopad 2004

- Spuštění provozu webových stránek.
- Tisková konference za účelem představení pracovní skupiny a celého procesu přípravy podkladů.
 - Pokračování diskuse kolem zadání variant důchodové reformy.
 - Tvorba satelitního modelu pro výpočet některých mikrokritérií.
- Diskuse o způsobu modelování volby jednotlivce v některých zadáních variant.
 - Písemná diskuse s pracovní skupinou k makroekonomickému scénáři.
- Ve spolupráci s Úřadem vlády a MPSV zpracována písemná informace pro vládu ČR o stavu prací na přípravě podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě.

Prosinec 2004

- Dokončení hlavního modelu pro základní variantu a parametrické reformy.
 - Vláda přijala písemnou informaci o stavu prací.
 - Setkání Týmu expertů k diskusi nad makroscénářem.
- Provedení a publikace prvních pracovních výpočtů základní varianty (tzn. bez změny současné legislativy) a varianty parametrických změn.
 - Pokračování diskuse o modelování individuální volby.

Leden 2005

- Tvorba modelu pro výpočty příspěvkově definovaného systému důchodového zabezpečení.
 - Zadání otázek pro omnibus jako jeden ze zdrojů informací k individuální volbě.
 - Provedení prvního kola pracovních výpočtů variant politických stran.

Únor 2005

- Provedení prvního kola výpočtů jednotlivých variant zadaných politickými stranami.
 - Diskuse k výsledkům se členy Týmu expertů.

Březen 2005

- Zpřesnění zadání variant důchodové reformy od politických stran – tzv. iterační kolo.
 - Výsledky omnibusového šetření.
 - Diskuse kritérií.

Duben 2005

- Druhé kolo výpočtů upravených zadání na základě iterací.
- Prezentace výsledků pro odbornou a mediální veřejnost.
 - Zahájení nezávislé evaluace práce výkonného týmu.
 - Iterační fáze a třetí kolo zadání variant.

Květen 2005

- Třetí kolo výpočtů.
- Přípravy závěrečné zprávy výkonného týmu koordinátora.

Červen 2005

- Dokončení a tisk Závěrečné zprávy výkonného týmu.
- Příprava informace o (dokončení) činnosti výkonného týmu pro vládu.
 - Ukončení činnosti výkonného týmu koordinátora.

Schéma: Komunikační toky v procesu přípravy podkladů pro důchodovou reformu

