

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**Právnická fakulta**  
**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Starobní důchod**

**Diplomant: Veronika Pilíková**

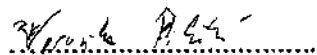
**Vedoucí diplomové práce: JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.**

**Praha, 2007**

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma **Starobní důchod** zpracovala samostatně pouze s využitím pramenů v práci uvedených.

V Praze 7. července 2007



Veronika Pilíková

### **Poděkování**

Své díky za odborné vedení, pomoc a podporu bych ráda na tomto místě vyjádřila  
JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>1. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>7</b>
1.1 <b>Demografický úvod</b> .....	<b>7</b>
1.2 <b>Historický vývoj důchodového zabezpečení</b> .....	<b>7</b>
1.3 <b>Současný systém důchodového zabezpečení</b> .....	<b>10</b>
1.3.1 <b>Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění</b> .....	<b>11</b>
1.4 <b>Reforma důchodového systému</b> .....	<b>14</b>
1.4.1 <b>Charakteristika nového důchodového systému</b> .....	<b>14</b>
1.4.1.1 <b>Společensko politické faktory a koncepce sociálního zabezpečení</b> .....	<b>14</b>
1.4.1.2 <b>Rámec reformních kroků</b> .....	<b>16</b>
1.4.1.3 <b>Rozhodnutí o základních parametrech důchodového systému</b> .....	<b>17</b>
1.4.2 <b>Návrhy parlamentních politických stran na provedení reformy důchodového systému</b> .....	<b>19</b>
1.4.3 <b>Návrh důchodové reformy současné koaliční vlády</b> .....	<b>24</b>
1.4.3.1 <b>Důchodová reforma – I. etapa</b> .....	<b>25</b>
1.4.3.2 <b>Důchodová reforma – II. a III. etapa</b> .....	<b>27</b>
<b>2. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ V NĚMECKU</b> .....	<b>30</b>
2.1 <b>Demografický úvod</b> .....	<b>30</b>
2.2 <b>Historický vývoj důchodového zabezpečení v Německu</b> .....	<b>31</b>
2.3 <b>Současný systém důchodového zabezpečení v Německu</b> .....	<b>32</b>
2.3.1 <b>Pilíř I: Povinný systém průběžného financování ( PAYG )</b> .....	<b>32</b>
2.3.1.1 <b>Podmínky nároku a výpočet penze</b> .....	<b>33</b>
2.3.1.1.1 <b>Podmínky nároku na starobní penzi</b> .....	<b>33</b>
2.3.1.1.2 <b>Podmínky pro získání jednotlivých druhů předčasných penzí</b> .....	<b>33</b>
2.3.1.1.3 <b>Možnosti souběhu penze a přivýdělku</b> .....	<b>34</b>
2.3.1.1.4 <b>Výpočet penze</b> .....	<b>34</b>
2.3.1.2 <b>Účast osob samostatně výdělečně činných na systému důchodového zabezpečení</b> .....	<b>35</b>
2.3.1.3 <b>Důchodové zabezpečení státních zaměstnanců</b> .....	<b>35</b>
2.3.1.4 <b>Nositelé pojištění, jeho organizace a správa</b> .....	<b>36</b>
2.3.2. <b>Pilíř II: Fondový pilíř</b> .....	<b>36</b>
2.3.2.1 <b>Doplňkový důchodový systém</b> .....	<b>37</b>
2.3.3 <b>Pilíř III: Dobrovolné penzijní plány</b> .....	<b>37</b>
2.4 <b>Reforma důchodového systému</b> .....	<b>38</b>
2.4.1 <b>Nový pojistný vzorec podle Riestera</b> .....	<b>38</b>
2.4.2 <b>Státní podpora podpůrným fondovým penzím</b> .....	<b>38</b>
2.4.3 <b>Změny v regulaci podnikových penzijních systémů</b> .....	<b>39</b>
2.4.4 <b>Podpora soukromého penzijního spoření</b> .....	<b>39</b>
<b>3. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ VE VELKÉ BRITÁNII</b> .....	<b>40</b>
3.1 <b>Demografický úvod</b> .....	<b>40</b>
3.2 <b>Historický vývoj důchodového zabezpečení</b> .....	<b>41</b>
3.3 <b>Současný systém důchodového zabezpečení</b> .....	<b>44</b>
3.3.1 <b>Druhy dávek</b> .....	<b>45</b>
3.3.1.1 <b>Dávky paušální nebo přiznané na základě majetkových poměrů</b> .....	<b>45</b>
3.3.1.2 <b>Dávky vztažené k výši mzdy s povinným příspěvkem pojištěnce</b> .....	<b>46</b>
3.3.1.3 <b>Dávky získané na základě dobrovolných příspěvků</b> .....	<b>47</b>
3.3.2 <b>Systém jednotlivých pilířů</b> .....	<b>48</b>
3.3.2.1 <b>Pilíř I</b> .....	<b>48</b>

3.3.2.2	Pilíř II .....	49
3.3.2.3	Pilíř III .....	49
3.4	<b>Reforma důchodového systému .....</b>	<b>49</b>
3.4.1	Současný postup v britské důchodové reformě .....	49
4.	<b>SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ VE ŠVÉDSKU .....</b>	<b>52</b>
4.1	Demografický úvod .....	52
4.2	Historický vývoj důchodového zabezpečení .....	52
4.3	Původní systém důchodového zabezpečení .....	53
4.3.1	Charakteristika původního systému .....	53
4.3.2	Dávky původního penzijního systému .....	54
4.3.3	Financování původního penzijního systému .....	55
4.4	<b>Reforma důchodového systému .....</b>	<b>55</b>
4.4.1	Charakteristika nového důchodového systému .....	55
4.4.2	Příspěvky do státního penzijního systému .....	56
4.4.3	Pilíř I: PAYG NDC .....	56
4.4.3.1	Indexace v PAYG NDC schématu .....	57
4.4.3.2	Dávky z PAYG NDC pilíře .....	57
4.4.3.3	Stabilizační mechanismy švédského NDC pilíře .....	59
4.4.4	Pilíř II: Premium Reserve Pension .....	60
4.4.4.1	Příspěvky do II. Pilíře .....	60
4.4.4.2	Penze z fondového pilíře .....	61
4.4.5	Pilíř III: Garantovaná penze .....	61
5.	<b>POROVNÁNÍ SYSTÉMŮ JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ .....</b>	<b>63</b>
5.1	<b>Porovnání systému důchodového zabezpečení ČR a Německa.....</b>	<b>63</b>
5.1.1	Porovnání demografického vývoje .....	63
5.1.2	Porovnání historického vývoje důchodového zabezpečení .....	63
5.1.3	Porovnání současného systému důchodového zabezpečení ČR a Německa .....	63
5.1.4	Porovnání reformy systému důchodového zabezpečení ČR a Německa .....	65
5.2	<b>Porovnání systému důchodového zabezpečení ČR a Velké Británie.....</b>	<b>66</b>
5.2.1	Porovnání demografického vývoje .....	66
5.2.2	Porovnání historického vývoje důchodového zabezpečení .....	66
5.2.3	Porovnání současného systému důchodového zabezpečení ČR a Velké Británie .....	68
5.2.4	Porovnání reformy systému důchodového zabezpečení ČR a Velké Británie .....	68
5.3	<b>Porovnání systému důchodového zabezpečení ČR a Švédska.....</b>	<b>69</b>
5.3.1	Porovnání demografického vývoje .....	69
5.3.2	Porovnání historického vývoje důchodového zabezpečení .....	69
5.3.3	Porovnání současného systému důchodového zabezpečení ČR a Švédska .....	70
5.3.4	Porovnání reformy systému důchodového zabezpečení ČR a Švédska .....	71
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>72</b>
	<b>ANOTACE .....</b>	<b>75</b>
	<b>POUŽITÉ PRAMENY .....</b>	<b>76</b>

## ÚVOD

Vývoj civilizace se prokazatelně projevuje stárnutím populace. Život ve stáří se prodloužil a stává se samozřejmostí. Stanoviska Organizace spojených národů i komise Evropské unie prosazují emancipaci a integrovanost seniorů. Prosazují tak nejen humanismus trvale udržitelného rozvoje proti samoučelné hospodářské hyperproduktivitě, ale také koncepci úspěšného stárnutí a zdatného stáří.<sup>1</sup> Stárnutí populace je třeba pojmut spíše jako příležitost, kterou mohou využít všechny generace. Kritériem naší společenské vyspělosti bude v budoucnosti i to, jak se vyrovnáme s realitou demografického stárnutí a s důsledky z toho plynoucího nárůstu počtu seniorů.<sup>2</sup>

V evropských zemích na tuto skutečnost již průběžně reagují a mění systém důchodového zabezpečení ve vztahu k demografickým změnám. Hledají přijatelnou míru solidarity uvnitř systému s velkou finanční nákladností důchodového zabezpečení svých občanů.

V rámci diplomové práce nelze postihnout v plné šíři problematiku starobních důchodů České republiky v širších souvislostech Evropské unie. Diplomová práce si klade za cíl přispět k široké diskusi o reformě důchodového systému v České republice analýzou důchodových systémů a jejich reform ve třech zemích Evropy. Vybrala jsem reprezentanty specifických náhledů na způsob zajištění občanů ve stáří. Je to především Německo a jeho klasický „bismarckovský model“, sociální stát (welfare state) zastoupený Velkou Británií a sociálně demokratický model Švédska.

Diplomová práce se člení na pět částí, které jsou zaměřené na Českou republiku a vybrané země z pohledu demografického a historického vývoje, minulé a současné podoby důchodového systému a důvodů, jež vedly k reformě důchodového systému. Pro potřebu provedení určité formy srovnání v první části zpracuji problematiku starobních důchodů v České republice. Pátá část bude obsahovat porovnání vybraných států a České republiky z hlediska sledovaných oblastí.

V závěru své diplomové práce shrnu výsledky provedeného porovnání a možnosti využití zkušeností zkoumaných zemí pro reformu v České republice. Pokusím se zodpovědět základní otázku, jaké máme, jaké budeme mít důchodové zabezpečení našich seniorů a zda obstojíme ve srovnání v rámci Evropské unie.

---

1 KALVACH, Z., MUDr., CSc.: K potřebě nového pojetí seniorské problematiky v ČR, Praha, 2001, s. 1

2 VOHRALÍKOVÁ, L. a RABUŠIC, L.: Čeští senioři včera, dnes a zítra: VÚPSV, Výzk. centrum Brno, 2004, s. 4

# 1. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE

## 1.1 Demografický úvod

Závažným problémem, který bude nucena česká společnost neodkladně řešit, je stárnutí populace. Vyvážený stav mezi generacemi v oblasti sociálního zabezpečení je velmi důležitým faktorem a v rámci průběžného systému financování mimořádně významný. Ve vyspělých zemích je destabilizován především prodlužováním průměrného věku populace při současném snižování porodnosti. Významný vliv má i růst nákladů na systémy sociálního zabezpečení. Pokud nedojde k nezbytným změnám, projeví se to neúnosným zatěžováním ekonomicky činných obyvatel nebo zhoršováním postavení především důchodců.

Česká republika měla k 31. březnu 2007 celkem 10 306 700 obyvatel.<sup>3</sup> Demografický vývoj není příznivý, přestože celkový počet obyvatel by měl podle předpokladů dále narůstat a kulminovat okolo roku 2025, kdy bude počet obyvatel o zhruba 2 % vyšší než v roce 2002 (10 269,7 tisíc obyvatel). Poté by mělo docházet k prudkému poklesu. Úrovně počtu obyvatel z roku 2002 by mělo být opět dosaženo okolo roku 2040 a pokles by měl dále pokračovat až na hodnotu nižší než 9,7 milionů osob.<sup>4</sup> Populace bude stárnout, projeví se vzestup počtu starších osob v důsledku poklesu intenzity úmrtnosti a sníženému počtu dětí a mladých osob. Podle výsledků demografických prognóz<sup>5</sup> výraznou změnu zaznamená v příštích desetiletích index stáří vyjadřující vztah počtu starších osob ve věku 60 a více let k počtu dětí. Jestliže koncem roku 2002 připadalo na 100 dětí ve věku do 15 let přibližně 122 osob ve věku 60 let a starších, pak kolem roku 2025 na jedno dítě připadnou pravděpodobně dvě osoby nad hranicí 60 let. Růst indexu stáří by se měl podle autorů prognózy trvale stabilizovat kolem roku 2040 na hladině odpovídající poměru 250 až 260 obyvatel ve věku 60 a více na 100 dětí. Ekonomicky a sociálně bude nepochybně ještě závažnější trvalé zhoršování relace mezi počty starších osob a osob ve věku ekonomické aktivity, s nímž je nutné podle prognózy počítat.<sup>6</sup>

## 1.2 Historický vývoj důchodového zabezpečení

Značně rozdílný historický vývoj důchodového zabezpečení byl ovlivňován rozvojem sociálního vědomí a práva, geografickými, demografickými a politicko ekonomickými vlivy. V novodobé historii rozhodující úlohu sehrává stát, organizuje sociální zabezpečení

3 <http://www.czso.cz> (Český statistický úřad)

4 Návrh hlavních principů pokračování reformy důchodového systému, MPSV, Praha, prosinec 2003, př. 2, s.1

5 BURCIN, B. a KUČERA, T.: Perspektivy populačního vývoje České republiky na období 2003-2065.

1.doplňené vydání, Praha, Demo Art 2004. s.21

6 VOHRALÍKOVÁ, L. a RABUŠIC, L.: Čeští senioři včera, dnes a zítra: VÚPSV Výzkumné centrum Brno 2004, s.18

v počátku po profesní linii a ve vyšším stupni vývoje jako všeobecné sociální zabezpečení. V Evropě je geografické hledisko velmi významné, důležité místo zde zaujímala po roce 1918 vzniklá Československá republika. Vytvořený systém: stát, obec a rodina se uplatňuje do současnosti. Počátky našeho důchodového zabezpečení lze vysledovat již v rámci Rakousko-Uherské monarchie, ovlivněné Bismarckovými reformami. Normy platné pro Československou republiku z roku 1918 byly převzaty ze zákonodárství monarchie. Samostatně se vyvíjelo penzijní pojištění zaměstnanců železnic, horníků a státních úředníků. Dělnické pojištění bylo vytvořeno zákonem č.221/1924 Sb.<sup>7</sup> Druhá světová válka zabránila zavedení penzijního pojištění osob samostatně výdělečně činných a sjednocení důchodových systémů. Po válce se navázalo na zákonodárství první republiky. Komplikace působila skutečnost, že fondy sociálního pojištění byly znehodnoceny válečným hospodářstvím nebo přímo vykradeny německými okupanty. Zákonem č.99/1948 Sb. o národním pojištění bylo sjednoceno všeobecné sociální zabezpečení (tj. nemocenské, důchodové, úrazové pojištění). Tento zákon vycházející z Beveridgeova modelu byl ve své době velmi pokrokový. Zákonem byla vytvořena nová jednotná soustava národního pojištění, ve které byly do značné míry zrovnoprávněny nároky dělníků a ostatních zaměstnanců a poprvé bylo rozšířeno důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany. Po roce 1948 docházelo postupně ke značným deformacím záměrů uplatněných v zákoně o národním pojištění. Od padesátých let až do roku 1989 se systém stal statickým a v některých částech i diskriminačním, neumožňoval individuálnější rozhodování, nebyly vytvořeny podmínky pro rozvoj soukromého dobrovolného připojištění apod.<sup>8</sup> Přes všechny tyto tendence však v českém důchodovém systému zůstaly určité prvky „pojištění“, protože důchodové nároky byly stále závislé na době zaměstnání a výši výdělků, i když tato závislost byla různými způsoby omezována. Na některé pozitivní rysy z první poloviny 20. století bylo možné navázat po roce 1989. Byla zahájena nová etapa reformy důchodového systému, která probíhala v návaznosti na reformu celého sociálního systému. V první řadě byly zrušeny preference (osobní důchody, pracovní kategorie a kategorie funkcí) a odstraněna diskriminace osob samostatně výdělečně činných (dále OSVČ).

V návaznosti na daňovou reformu byl v roce 1992 přijat zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který nabyl

7 MALÝ, K, a kol.: Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 2.uprav. vydání, Linde Praha a.s., 1999, s.332-333

8 Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech, MPSV, Praha, červen 2005



účinnosti dnem 1. ledna 1993, obsahující právní úpravu vztahů financování. Stanovil okruh poplatníků pojistného, způsob stanovení výše pojistného, odvod pojistného a povinnosti plátců pojistného. S účinností od 1. ledna 1996 byl zaveden zvláštní účet důchodového pojištění jako součást státních finančních aktiv.<sup>9</sup> V roce 1995 byl přijat **zákon č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti dnem 1.1.1996. Schválená právní úprava počítala s vývojem budoucí věkové skladby obyvatelstva. V dřívější právní úpravě nebylo možné v dostatečné míře brát ohled na dlouhodobou (celoživotní) úroveň příjmů. Nebylo počítáno s možností transferu důchodů při pobytu občana v zahraničí. Zákon ve svém názvu má pojem „pojištění“. Bylo nutné stanovit pravidla účasti na tomto pojištění. I nadále platí, že toto pojištění je povinné prakticky pro všechny ekonomicky činné občany, avšak s tím, že zákon umožňuje za určitých podmínek doplacení až 10 let pojištění pro získání nároku na důchod, a to bez jakékoli vazby na výdělečnou činnost (dobrovolná účast na důchodovém pojištění). V novém systému jsou poskytovány důchody starobní, invalidní a pozůstalostní. Jsou rozšířeny možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu. Byla zavedena dynamická konstrukce výpočtu důchodu, která již neobsahuje v podstatě žádná omezení. Změnila se pravidla pro valorizaci důchodů.<sup>10</sup>

V průběhu roku 1997 byly schváleny dva zákony upravující některé předpisy i v oblasti důchodového pojištění, a to **zákon č. 134/1997 Sb.** a **zákon č. 289/1997 Sb.** U **zákona č. 134/1997 Sb.** za základní změnu, oproti dosavadní právní úpravě, lze považovat rozšíření možností přiznání starobního důchodu před dosažením důchodového věku. Vedle dosavadní možnosti lze s účinností od 1. ledna 1998 nově přiznávat po přechodnou dobu do 31. prosince 2006 tzv. dočasně snížený předčasný starobní důchod (§ 30 zákona o důchodovém pojištění). U **zákona č. 289/1997 Sb.** za základní změnu provedenou touto novelou v oblasti důchodového pojištění lze považovat, oproti dosavadní právní úpravě, přerazení dob studia a nezaměstnanosti mezi náhradní doby pojištění. Ke změnám v oblasti důchodového pojištění došlo v roce 1998 schválením nařízení vlády č. 104/1998 Sb. a č.234/1998 Sb.; v roce 1999 schválením nařízení vlády č. 64/1999 a č.228/1999 Sb. a v roce 2000 schválením nařízení vlády č.353/2000 Sb. a č.375/2000 Sb.

Změny v oblasti důchodového pojištění v roce 2001 představovala především: I. novela **zákona č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, (zákon č. 116/2001 Sb.); II. novela **zákona**

<sup>9</sup> více zákon č.589/1992 Sb.

<sup>10</sup> více zákon č.589/1992 Sb.

č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, (zákon č. 188/2001 Sb.) a III. novela **zákona č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, (zákon č. 353/2001 Sb.). Dále pak nařízení vlády č. 345/2001 Sb. (účinnost dnem 1.12.2001) a nařízení vlády č. 346/2001 Sb. (účinnost 1.1.2002).

Změny v oblasti důchodového pojištění v roce 2002 představovala především: I. novela **zákona č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, (zákon č. 198/2002 Sb.); II. novele zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, (zákon č. 263/2002 Sb.) a III. novela **zákona č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, (zákon č. 264/2002 Sb.). Dále nařízení vlády č. 438/2002 Sb. (účinnost dnem 1.1.2003), nařízení vlády č. 439/2002 Sb. (účinnost dnem 1.1.2003) a nařízení vlády č. 489/2002 Sb. (účinnost dnem 1.1.2003). Změny v oblasti důchodového pojištění v roce 2003 provedl **zákon č. 425/2003 Sb.** (účinnost dnem 1.1.2004). Novelizoval mj. **zákon č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění a zákon č. 424/2003 Sb., kterým se změnil **zákon č. 582/1991 Sb.**, o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Dále nařízením vlády č. 337/2003 Sb.(účinnost dnem 1.1.2004) a nařízením vlády č. 338/2003 Sb.(účinnost dnem 1.1.2004).

Ke změně v oblasti důchodového pojištění došlo v roce 2004 nařízením vlády č. 521/2004 Sb. (účinnost dnem 1.1.2005) a nařízením vlády č. 565/2004 Sb. (účinnost dnem 1.1.2005); v roce 2005 nařízením vlády č. 414/2005 Sb.(účinnost dnem 1.1.2006) a nařízením vlády č. 415/2005 Sb.(účinnost dnem 1.1.2006); v roce 2006 nařízením vlády č. 461/2006 Sb.(účinnost dnem 1.1.2007), nařízením vlády č. 462/2006 Sb. (účinnost dnem 1.1.2007) a **zákonem č. 464/2006 Sb.** (účinnost dnem 1. 1.2007), kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce (viz § 37 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

Změny v oblasti důchodového pojištění v roce 2007 byly provedeny **zákonem č. 189/2006 Sb.**, který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.

### 1.3 Současný systém důchodového zabezpečení

Výsledkem významných změn po roce 1989 je vytvoření důchodového systému, který se skládá ze dvou částí. Prvním pilířem je povinné základní důchodové pojištění, dávkově definované (DB) a průběžně financované (PAYGO). Je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby, právní úprava je jednotná pro všechny pojištěnce, neexistují speciální odvětvová schémata apod. Pouze v oblasti organizačního a administrativního zabezpečení platí určité odchylky pro tzv. silové resorty (např.: vojáci, policisté, celníci,

hasiči). Vedle toho existuje dobrovolné doplňkové, příspěvkově definované (DC), kapitálově financované penzijní připojištění se státním příspěvkem. Tento systém je možno podle terminologie EU považovat za třetí pilíř důchodového systému, protože zde neexistuje přímá provázanost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Součástí třetího pilíře jsou i produkty komerčních pojišťoven – zejména životního pojištění. V členských státech EU obvyklý druhý pilíř (zaměstnanecké penzijní pojištění) v českém důchodovém systému neexistuje a s jeho zavedením se v současné době nepočítá.<sup>11</sup>

### 1.3.1 Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění

Účast prakticky všech ekonomicky aktivních osob na důchodovém pojištění patří mezi základní principy současného systému důchodového pojištění založeného zákonem č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Zákon začal vznikat v devadesátých letech minulého století, kdy byly postupně přijímány dílčí reformní kroky, které byly završeny v roce 1995 přijetím zákona s účinností dnem 1. ledna 1996. Řada dílčích reformních kroků pak byla přijata i za účinnosti tohoto zákona (blíže viz 1.2). Důchodové pojištění je založeno na principu sociální solidarity a průběžného financování. Při splnění stanovených podmínek je systém povinný pro všechny ekonomicky aktivní osoby, je však umožněna i dobrovolná účast v systému. Systém poskytuje náhradu příjmu v případě stáří (starobní důchod), invalidity a úmrtí živitele. Systém je dávkově definovaný, s dvousložkovou konstrukcí výpočtu důchodů. První složku tvoří základní výměra, která je jednotná pro všechny druhy důchodů a druhou je procentní výměra, jejíž výše je rozdílná podle délky doby pojištění a výše příjmů dosažených v rozhodném období před přiznáním důchodu. Systém neobsahuje žádná omezení výše důchodu stanovená pevnou částkou nebo procenty, a to ani v případě nároku na pozůstalostní dávky po jednom zemřelém. Systém je jednotný (s určitou odchylkou pro osoby samostatně výdělečně činné, která se týká způsobu stanovení vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení). Platí to i pro cizince ze třetích zemí, kterým vzniknou stejné nároky ze základního důchodového pojištění jako ostatním pojištěncům, a to při splnění stejných podmínek. Systém je dynamický, řada prvků konstrukce výpočtu důchodu se každoročně upravuje s přihlédnutím k ekonomickému vývoji, a to včetně indexování vyměřovacích základů (blíže viz 1.2).

Prvky konstrukce výpočtu důchodu jsou:

- rozhodné období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu;

11 Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech, MPSV, Praha, červen 2005, s.2

- vyměřovací základy;
- všeobecné vyměřovací základy;
- přepočítací koeficient pro úpravu naposledy stanoveného všeobecného vyměřovacího základu;
- koeficienty nárůstu všeobecných vyměřovacích základů;
- osobní vyměřovací základ;
- výpočtový základ.<sup>12</sup>

Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťují hrubé příjmy z výdělečné činnosti, je období 30 kalendářních roků bezprostředně před rokem přiznání důchodu. Tohoto cílového stavu však bude dosaženo postupně. V případě důchodů přiznávaných v prvním roce účinnosti zákona o důchodovém pojištění (tj. v roce 1996) bylo rozhodné období desetileté, určené roky 1986 až 1995. Za každý další rok účinnosti zákona o důchodovém pojištění se toto desetileté období prodlužuje o jeden rok.

Ročními vyměřovacími základy jsou skutečně dosažené vyměřovací základy (v podstatě „hrubé příjmy“) za jednotlivé kalendářní roky rozhodného období (s výjimkou kalendářního roku, který bezprostředně předchází roku přiznání důchodu) vynásobené tzv. koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu.

Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu se určuje za použití příslušných všeobecných vyměřovacích základů (stanoví vláda nařízením do 30. září následujícího kalendářního roku ve výši průměrné měsíční mzdy za kalendářní rok zjištěné ČSÚ) a přepočítacího koeficientu (stanoví vláda nařízením podle údajů ČSÚ o průměrné měsíční mzdě za stanovená pololetí - určuje se jako podíl průměrné měsíční mzdy za první pololetí kalendářního roku, který o jeden rok předchází roku přiznání důchodu, a průměrné měsíční mzdy za první pololetí kalendářního roku, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu). Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu se stanoví jako podíl všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu, vynásobeného přepočítacím koeficientem, a všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, za který se vypočítává roční vyměřovací základ.

Osobní vyměřovací základ je měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů. Při stanovení osobního vyměřovacího základu se z rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu, vylučují některé zákonem stanovené doby, tzv. vyloučené doby

<sup>12</sup> <http://www.mpsv.cz> (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha, odbor 32), 18.12.2006

(v podstatě náhradní doby pojištění spadající do rozhodného období a některé další v zákoně o důchodovém pojištění taxativně vyjmenované doby), takže nedojde k jeho „rozměnění“.

Výpočtový základ se zjistí redukcí osobního vyměřovacího základu. Při přijetí zákona o důchodovém pojištění se pro stanovení výpočtového základu započítávala částka osobního vyměřovacího základu do 5 000 Kč v plné výši, z částky osobního vyměřovacího základu nad 5 000 Kč do 10 000 Kč se počítalo 30 % a z částky nad 10 000 Kč se počítalo 10 %. Tyto hranice redukce zvyšuje vláda nařízením, a to vždy od 1. ledna. Pro důchody přiznávané ode dne spadajícího do roku 2007 činí hranice redukce 9 600 Kč a 23 300 Kč.<sup>13</sup>

Stát garantuje systém ekonomicky i právně:

- Systém je spravován Českou správou sociálního zabezpečení. Jak již bylo uvedeno příjmy a výdaje systému jsou součástí státního rozpočtu.
- Všechny dávky jsou nárokové při splnění zákonem stanovených podmínek a přezkoumatelné soudem.

Přijetí zákona o důchodovém pojištění přineslo oproti dřívějšímu stavu řadu změn, významných z dlouhodobého hlediska:

- Byl zahájen proces postupného zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu pro muže o 2 měsíce a pro ženy o 4 měsíce za rok.
- Dochází k postupnému prodlužování rozhodného období, za které jsou zjišťovány výdělky pro stanovení výše procentní výměry důchodu. Cílem je dosáhnout období 30 kalendářních roků a tím zvýšit závislosti výše důchodu na celoživotní ekonomické aktivitě.
- Obecný mzdový vývoj zohledňuje dynamická konstrukce výpočtu.
- Dochází ke zrovnoprávnění mužů v nárocích na pozůstalostní důchod poskytováním vdoveckého důchodu v podstatě za obdobných podmínek jako je poskytován ženám vdovský důchod.

Základní pravidla zvyšování vyplácených důchodů :

- vyplácené důchody se zvyšují pravidelně každý rok v lednu; odchylný postup je stanoven pouze při velmi nízké inflaci (zvýšení by činilo méně než 2 %) a při vysoké inflaci (aspoň 10 %);
- zvýšení důchodů se stanoví tak, aby u průměrného starobního důchodu činilo nejméně 100 % růstu cen a dále též nejméně jednu třetinu růstu reálné mzdy;

<sup>13</sup> Nařízení vlády č. 462/2006 Sb.

- konkrétní částku zvýšení stanoví vláda nařízením, přičemž zvýšení může být vyšší než zvýšení, které zákon stanoví jako minimální;
- růst úhrnného indexu spotřebitelských cen za domácnosti celkem je při pravidelném zvýšení od ledna zjišťován v období dvanácti měsíců, a to do července kalendářního roku předcházejícího roku zvýšení důchodů;
- v mimořádném termínu se důchody zvýší, pokud růst cen ve sledovaném období dosáhl aspoň 10 %; o takovém zvýšení rozhodne vláda do 50 dnů od posledního dne kalendářního měsíce, v němž došlo ke splnění uvedené podmínky.<sup>14</sup>

## **1.4 Reforma důchodového systému**

### **1.4.1 Charakteristika nového důchodového systému**

#### **1.4.1.1 Společensko politické faktory a koncepce sociálního zabezpečení**

Naše společnost se zatím nevyrovnala se svým sociálním dědictvím. Celá řada nástrojů sloužila jiné ekonomice, jiné sociální doktríně. Silně jsou zde zakořeněné etické názory a tradice. Vycházíme z potřeby určité sociální solidarity širokých vrstev obyvatelstva – vztah rodičů a dětí, manželů, začleňování občanů se změnou pracovní schopností. Posun pozorujeme v názoru na výši důchodu, která ze životního minima po druhé světové válce dnes dosahuje cca 50 % průměrné mzdy a dále má růst pomocí připojišťovacích systémů až k 70 % původního životního standardu.

Moderní demokratický stát a politické síly v něm se mohou lišit v názorech na rozsah solidarity, nikoliv však na podstatu. Jednou z důležitých vlastností koncepce je, a to je třeba si plně uvědomit, že změny se v plné síle projeví za 10 i více let. Nemůže to být dílem jedné vlády, ale přinejmenším tří. Moderní teorie klasifikují řadu přístupů ke stanovení koncepce sociálního zabezpečení, jmenují nejdůležitější z nich: zásluhovost, potřebnost, rovnosti navzájem, rovnosti příležitostí, výkonnost.

Na jedné straně musí být také zohledněny minimální standardy, které se dnes tvoří v rámci EU, a na druhé straně musí být systém koncipován jako kompatibilní, aby bylo možno uzavírat mezinárodní dohody v této oblasti – a to bilaterálně i mnohostranně. Náš stávající sociální systém je velmi drahý a současně je nepřehledný. Dávková schémata jsou složitá, systém je v některých případech neadresný, pomoc poskytuje příliš obecně a plošně, umožňuje čerpat dávky i nepotřebným.

<sup>14</sup> <http://www.mpsv.cz> (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha, odbor 32), 18.12.2006

Klíčovou otázkou je financování, a proto se jí věnuje mimořádná pozornost. V zásadě existují dva základní modely financování sociálního zabezpečení. První má charakter státního zaopatření, kdy financování probíhá prostřednictvím státního rozpočtu. Mezi příjmy a výdaji v podstatě neexistuje vzájemná vazba, systém je nepřehledný a výrazně ochrannářský. Protože nebylo jasné, jaká část daní je využita na sociální zabezpečení, vytratil se prvek vlastní odpovědnosti za budoucnost. Jako nepřehledný systém byl plně opuštěn od roku 1993.

Druhý model má charakter sociálního pojištění. Jeho finanční zajištění probíhá na principu kapitálového nebo průběžného financování.

Ve všech systémech je nutné mít na paměti valorizaci dávek – přizpůsobování růstu životních nákladů s jejich dopadem do životní úrovně potřebných.

Důležitou úlohu sehrává sociální doktrína. Zásadně je nezbytné určit priority pro sociální systémy. V první řadě je potřebné vytýčit, čeho chceme dosáhnout a jakou cestou, a proto je třeba stanovit sociální doktrínu. Praktických důvodů je několik:

- Stabilizační – podstatné změny se projeví v dlouhé době, a proto nemohou být dílem jedné vlády.
- Systémový – z krátkodobého hlediska musí chránit společnost před výstřelky sociálních skupin a politiků.
- Ekonomický – je potřebné vytýčit sociální dopady ekonomické transformace a reformy ve vztahu na zdroje k použití.
- Historický – společnost se zatím úplně nevyrovnala se sociálním dědictvím, není úplně vyřešena oblast soustavy nástrojů v sociální oblasti, což vede k sociálnímu napětí a je podhoubím pro stará dogmata.
- Demografický – demografické změny jsou rovněž velmi důležité.

Současně je třeba brát v úvahu nezaměstnanost, stárnutí populace, zdravotní stav obyvatel i prohlubující se příjmovou diferenciací. Nová sociální doktrína nemůže být pouhým výčtem právních norem a institucí. Podle možností a preferencí si sociální doktrínu musí každá vláda včlenit do svého vládního programu – ten musí vždy vzít v potaz základní otázky společnosti jako je zdraví, přístup ke zdravotní péči, sociální byty, sociální ochrana a solidarita, sociální rovnost, a to vždy ve spojení s ekonomickým růstem, produktivitou práce, přílivem investic, mírou inflace atd.

#### 1.4.1.2 Rámec reformních kroků

Český důchodový systém, jako systém členské země EU, se musí vyvíjet v souladu s trendy a požadavky uplatňovanými v rámci EU. Proto rozhodování o jeho dalším vývoji není možné bez znalosti dosavadního vývoje a projektů v této oblasti v EU.

V Evropské unii jsou zásadní rozhodnutí týkající se současného stavu i budoucího vývoje důchodového systému plně v kompetenci jednotlivých členských států. Národní předpisy členských států však musí respektovat Nařízení Rady (EEC) 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečně činné a členy jejich rodin pohybující se v rámci Společenství a příslušné prováděcí Nařízení Rady (EEC) 574/72.

Při rozhodování o způsobu pokračování důchodové reformy je nezbytně nutné respektovat vývoj politiky sociální ochrany v zemích EU, aby s ní reformní kroky byly v souladu. Je třeba vycházet ze čtyř základních principů EU, a to rovné zacházení s oprávněnými osobami, aplikace právního řádu jediného státu, sčítání dob pojištění a zachování získaných nároků. Nová právní úprava musí zaručit minimální, ale současně přiměřenou úroveň důchodů, která je v zemích EU považována za evropský standard sociální ochrany starších lidí. Pokud jde o aktivity EU, jsou založeny na principu, že systémy sociálního zabezpečení jsou plně v kompetenci členských zemí EU. Je třeba respektovat to, že Lisabonský summit v březnu roku 2000 stanovil strategický cíl EU pro další desetiletí, který v podstatě spočívá v dosažení co nejdynamičtější ekonomiky schopné udržitelného hospodářského růstu se stále větším počtem pracovních míst a větší sociální soudržností. Jedním z prostředků dosažení tohoto strategického cíle, který Lisabonský summit zavedl do oblasti podpory sociální ochrany, je tzv. otevřená metoda koordinace (OMC). Prostřednictvím této metody jsou zjišťovány současné směry vývoje v členských státech EU, analyzovány a hodnoceny dosažené výsledky a šířeny a zobecňovány nejlepší postupy a zkušenosti. Pro dosažení uvedeného strategického cíle EU do roku 2010 má velký význam mj. i modernizace systémů sociální ochrany.

V souvislosti se zavedením otevřené metody koordinace i pro oblast důchodů byly členské státy EU vyzvány ke zpracování zpráv o národní strategii ve sféře důchodů. Členské státy pak předložily v září 2002 své národní strategie, ve kterých podrobně popsaly způsoby, kterými se snaží naplnit společně stanovené cíle. Tyto národní zprávy pak analyzovala Evropská komise za účelem vyhodnocení plnění společných cílů. Výsledkem této analýzy byla „Společná zpráva Komise a Rady o přiměřených a udržitelných důchodech“ z března 2003.



Česká republika, stejně jako ostatní nové členské státy, byla do společné zprávy poprvé zahrnuta v roce 2005 na základě předložené národní zprávy. Česká republika se vypracováním „Národní strategické zprávy o přiměřených a udržitelných důchodech“ zapojila do procesu Otevřené metody koordinace v oblasti důchodů a plně se připojila k jedenácti společným cílům schváleným v roce 2001 na zasedání Evropské rady v Laekenu. Zpráva vypracovaná MPSV byla projednána se všemi resorty, se sociálními partnery a s vybranými institucemi, společenskými organizacemi a v červnu 2005 byla schválena vládou. Stala se strategickým dokumentem pro další rozšíření diskuse o zachování jistot současných i budoucích seniorů. To je žádoucí pro udržení sociální koheze ve společnosti, která je jedním z nejdůležitějších předpokladů trvale udržitelného hospodářského růstu.<sup>15</sup>

#### **1.4.1.3 Rozhodnutí o základních parametrech důchodového systému**

Nezbytným předpokladem dalšího pokračování zásadní reformy povinného základního důchodového pojištění (I. pilíř) je dosažení politické shody o základních parametrech celého důchodového systému z hlediska jeho významu v systému veřejných financí a v návaznosti na vývoj celé ekonomiky. Základními parametry, o kterých musí být dosaženo politické shody, jsou:

##### **1. Úroveň společenských nákladů na důchodový systém**

To znamená na všechny druhy důchodů ze základního systému (starobní, invalidní a pozůstalostní) a na podporu státu poskytovanou doplňkovým důchodovým systémům (státní příspěvek a daňová zvýhodnění). Podíl výdajů na důchody ze základního systému a státní podporu doplňkových systémů na HDP v důsledku demografického vývoje poroste. Zmírnění tohoto růstu lze dosáhnout snižováním počtu důchodců anebo snižováním úrovně dávek.

##### **2. Míra náhrady charakterizovaná relací čistého průměrného starobního důchodu (včetně doplňkových důchodů) k čistým předdůchodovým příjmům**

Tento ukazatel by v dlouhodobém vývoji neměl být nižší než 60 %. Při stanovení jeho úrovně je třeba vzít v úvahu nejen přiměřenost životní úrovně důchodců, přiměřenost výdajů, ale i to, aby jeho příliš nízká úroveň nevedla k sociálnímu vyloučení nezanedbatelné části populace.

---

<sup>15</sup> Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech, MPSV, Praha, červen 2005

### **3. Váha veřejného PAYG systému a soukromých fondových systémů**

Za cílové řešení by bylo možné považovat, pokud by důchodové příjmy základního systému (PAYG = pay as you go) a doplňkového systému byly v poměru 4:1 (tj. více než je současný průměr v EU, kde dosahuje hodnot 5:1), tzn. že míra náhrady ze základního systému by v průměru byla na úrovni 45-50 % čistých předdůchodových příjmů a z doplňkových systémů na úrovni 15-10 %.

### **4. Míra solidarity ve veřejném systému (I. pilíř), a to v rámci generace i mezi generacemi**

Princip dosavadní mezigenerační solidarity, tzn. že současní ekonomicky aktivní hradí svými příspěvky výdaje na důchody, by měl být zachován. Projevem solidarity je i uznávání náhradních dob pojištění. Je nutno rozhodnout, zda budou i nadále tyto doby uznávány jako doby účasti na pojištění, a když ano, tak v jakém rozsahu. Nadměrnou příjmovou redistribucí je však žádoucí výrazně omezit.

### **5. Způsob financování důchodového systému**

V současné době je I. pilíř důchodového systému primárně financován ze zdanění práce. Pouze tento způsob financování není obvyklý a do budoucna udržitelný. Zdroje financování by se měly rozšířit i o jiné formy zdanění (v současné podobě slouží výnos ze všeobecných daní pouze k financování deficitu systému). V doplňkových systémech budou stále významnějším zdrojem financování důchodů výnosy z kapitalizace placených příspěvků; váha státního příspěvku, jako zdroje financování, se bude postupně zmenšovat.

### **6. Zdaňování v celém důchodovém systému**

Sjednotit zdaňování či daňové úlevy pro příspěvky, výnosy z investic a dávky v základním a v doplňkovém systému. V EU se podporuje systém zdanění ozn. „EET“, tzn. že se nezdaňují příspěvky a výnosy z investic, ale zdaňují se až dávky.

### **7. Míra státní podpory soukromému připojištění**

Stanovit možné formy připojištění a rozsah jejich státní podpory na základě jednotné koncepce.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Návrh hlavních principů pokračování reformy důchodového systému, MPSV, Praha, prosinec 2003, s.10-11

#### **1.4.2 Návrhy parlamentních politických stran na provedení reformy důchodového systému**

Na jaře 2004 se předsedové politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR dohodli, že se pokusí problém penzijního systému řešit společně. Byl ustanoven tzv. Tým expertů složený ze zástupců politických stran, Ministerstva financí, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu vlády ČR. Koordinátorem pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě se stal Vladimír Bezděk z ČNB. Následně vláda ČR formou vládních usnesení<sup>17,18</sup> vytvořila podmínky pro činnost týmu. Závěrečná zpráva z června 2005 je apolitický odborný materiál. Uvádím pouze základní informace ze zprávy.<sup>9</sup>

##### **Základní varianta**

Základní variantu zpracoval tým expertů za předpokladu, že by nedošlo k žádným legislativním změnám a vláda by se držela pouze minimální valorizace důchodu stanovené zákonem. Propočít vývoje základní varianty potvrzuje dlouhodobou finanční neudržitelnost. Nezmění-li se stávající legislativa a významné parametry systému (valorizace, redukční hranice a základní výměra), bude deficit systému dlouhodobě dosahovat úrovně 4-5 % HDP ročně. Systém tak bude v čase kumulovat dluh ve výši téměř 110 % HDP v roce 2065, do roku 2023 však vykazuje přebytky. Stabilita důchodového systému do roku 2020 je pouze zdánlivá. Pokud by měl být důchodový systém dlouhodobě finančně udržitelný, musel by během příštích dekád vytvářet vysoké přebytky, ze kterých by bylo možné hradit budoucí vysoké deficity způsobené rychlým růstem výdajů po roce 2020. Důchody přitom zůstanou relativně vysoké na úrovni 38 % hrubé mzdy.

##### **Varianta zadaná ČSSD: NDC systém**

Důchodové zabezpečení zůstává i nadále založeno na průběžně financovaném státním systému, ale nově jsou vytvořeny pomyslné individuální účty (tzv. NDC systém) v centrální databázi, na kterých se každému jedinci monitoruje stav odvedeného pojistného. Z toho se pak vypočítá jeho důchod, čímž je posílena ekvivalence důchodového systému. Na ochranu jedinců s nízkými příjmy je zaveden institut tzv. minimálního garantovaného důchodu.

17 Usnesení vlády České republiky ze dne 23. června 2004 č. 656 k organizačnímu zabezpečení přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice

18 Usnesení vlády České republiky ze dne 8. prosince 2004 č. 1243 k realizaci přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v České republice

19 ([www.reformaduchodu.cz](http://www.reformaduchodu.cz)) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005

Statutární věková hranice pro odchod do důchodu se postupně zvyšuje na 65 let pro muže i ženy. Muži dosáhnou tohoto věku v roce 2030, ženy v letech 2033 - 2043 v závislosti na počtu vychovaných dětí.

Od roku 2010 dojde k převodu pojistného ze státní politiky zaměstnanosti (1,6 %) do důchodového systému. Tyto dodatečné prostředky se budou plně připisovat na individuální účty pojištěnců. Pojistná sazba NDC tak od roku 2010 činí 22,6 % a celková pojistná sazba důchodového systému bude ve výši 29,6 %.

Vyplácený důchod se valorizuje dle inflace a 1/2 růstu průměrné reálné mzdy. Zůstatky na individuálních pomyslných účtech jsou meziročně zhodnocovány podle růstu objemu celkově vybraného pojistného.

Starobní důchod z NDC je vypočten jako doživotní pravidelná výplata důchodu (anuita) zohledňující uvažovanou valorizaci důchodů. Při výpočtu anuity se pracuje s unisex úmrtnostními tabulkami. Výše starobního důchodu je závislá kromě uvažované valorizace důchodů také na unisex době dožití dané generace (ročníku narození) v okamžiku odchodu jedince do starobního důchodu a výši zůstatku na jedincově pomyslném účtu.

Do roku 2040 je garantován minimální důchod ve výši 1,2 násobku životního minima jednočlenné domácnosti. Od roku 2040 se snižuje na 1,1 násobek životního minima. Životní minimum se valorizuje podle inflace a tří čtvrtin tempa růstu průměrné reálné mzdy.

Předpokládaný start reformy je v roce 2007. Rok 2009 je posledním rokem, kdy lze odejít do starobního důchodu plně podle „starého“ PAYG DB systému. Po startu systému NDC v roce 2010 činí váha NDC důchodové složky starobního důchodu v celkovém důchodu 3,3 % za každý rok v období let 2010 až 2040. Postupně klesá váha PAYG DB a naopak roste váha NDC důchodu na celkovém starobním důchodu jednotlivce. Transformační období končí rokem 2040, odkdy je pro výpočet starobního důchodu plně použit NDC systém.<sup>20</sup>

#### **Varianta zadaná KDU-ČSL: Částečné dobrovolné vyvázání (opt-out)**

Zakládá důchodové zabezpečení na více zdrojovém financování. Státní PAYG DB pilíř prochází parametrickými úpravami, které posilují jeho solidaritu. Zároveň zadání umožňuje převedení části prostředků ze státního systému na vlastní kapitálový účet, což zvyšuje ekvivalenci systému pro ty, kteří této možnosti využijí. Pojistná sazba na důchodové zabezpečení tvoří 28 % hrubé mzdy, z čehož 20 % hrubé mzdy jde na starobní a zbytek na nestarobní důchody.

20 ([www.reformaduchodu.cz](http://www.reformaduchodu.cz)) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005, s. 17-20

Statutární věková hranice se zvyšuje na 65 let pro muže a bezdětné ženy (po dosažení 63 let se ročně zvyšuje o 4 měsíce pro muže i ženy). U žen s dětmi zůstane zachována redukce věkové hranice podle počtu dětí.

Od předpokládaného začátku reformy v roce 2007 je zápočet osobního vyměřovacího základu do první redukční hranice snížen ze současných 100 % na 90 %. Druhá redukční hranice je valorizována cenově až do chvíle, kdy splyne s první hranicí (redukční koeficient 30 % mezi první a druhou hranicí tak bude prakticky neaplikovatelný). Tzn. v dlouhém období je redukční koeficient do první redukční hranice 90 %, nad tuto hranici je koeficient 10 %. Od roku 2007 se vyplácené důchody valorizují cenově podle růstu indexu spotřebitelských cen (CPI).

Výše pojistné sazby odváděné na důchodové pojištění do státního pilíře je nižší pro vybrané skupiny obyvatel:

- Pro občany, kteří překročili statutární věkovou hranici pro odchod do důchodu, je příspěvková sazba pojistného na starobní důchodové zabezpečení odváděná do státního průběžného pilíře snížena na polovinu. Pro nevyvázané jedince je odvodová sazba 10 % a 6 % pro vyvázané jedince.
- Pro rodiče (matky a otce) je sazba nižší v závislosti na počtu dětí (o 1 p.b. za jedno dítě, o 2 p.b. za dvě děti a o 3 p.b. za 3 a více dětí). Snížená sazba se uplatňuje po dobu výchovy dítěte (0-18 let) a vztahuje se jak na osoby jež nevyužily možnosti opt-out, tak na osoby, které se ze státního pilíře částečně vyvázaly. Zavádí se také strop pro placení pojistného. Z příjmu nad trojnásobek průměrné mzdy se neodvádí pojistné na důchodové zabezpečení ve státním pilíři.

Příjmy státního důchodového pilíře jsou dále posíleny o příjmy plynoucí ze zvýšení nepřímých daní. Snížená sazba DPH se zvýší z 5 % na 8 % a výtěžek se použije na posílení příjmu důchodového systému.

Jedinci mladší 50 let v okamžiku spuštění reformy mají nevratnou možnost vyvázat se částečně ze státního průběžného DB systému a odvádět část prostředků do fondového pilíře. Nově příchozí na trh práce si mohou snížit pojistnou sazbu odváděnou do státního pilíře o 8 p.b. a tuto sazbu budou spořit do penzijních fondů. Celková pojistná sazba na důchodové zabezpečení pak obsahuje tři složky: 12 % hrubé mzdy směřuje do státního důchodového pilíře, 8 % hrubé mzdy do fondového pilíře a 8 % hrubé mzdy na nestarobní důchody. Příslušníci tranzitivní generace, kteří se rozhodnou vyvázat se, musí podpořit

odvody do penzijních fondů dodatečnými 2 % ze své hrubé mzdy.

Výše starobního důchodu ze státního PAYG DB systému je pro „vyvázané jedince“ vypočtena jako kombinace důchodu ze státního systému a dílčného důchodu (12/20 plného důchodu). Váha těchto složek se řídí dobou ve stávajícím a reformovaném systému.

Pojistná sazba odváděná do fondového pilíře má postupný náběh. Nově příchozí na trh práce odvedou v roce 2007 sazbu 2 %, v roce 2008 4 %, v roce 2009 6 % a v roce 2010 již 8 %. Sazba tranzitní generace je ve všech uvedených letech o 2 p. b. vyšší.

Z fondového pilíře se vyplácí důchod v podobě doživotní anuity při uplatnění různých úmrtnostních tabulek pro muže a ženy. Anuita je vypočtena za předpokladu její každoroční valorizace ve výši inflace, což odpovídá valorizačnímu mechanismu ve státním pilíři.<sup>21</sup>

#### **Varianta zadaná KSČM: parametrická optimalizace důchodového systému**

Zachování současného stavu důchodového systému, státní PAYG DB pilíř nezměněn. Od roku 2030 roste důchodový věk na 65 let. Příjmová strana je posílena různými opatřeními včetně zvýšení daňové zátěže práce a přesunu prostředků z ostatních částí státního rozpočtu. Ostatní prvky důchodového systému se vyvíjejí shodně se základní variantou.

Příjmy důchodového systému jsou od roku 2007 posíleny o platbu státu ve výši zrušeného příspěvku na penzijní připojištění.

Od roku 2012 je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,6 %) převeden do systému důchodového zabezpečení, čímž se zvyšuje sazba důchodového pojištění na 29,6 %.

Od roku 2015 je pro OSVČ zavedena plná platba na sociální pojištění minimálně ve výši průměrné mzdy (tj. OSVČ bude měsíčně odvádět minimální pojistné na důchodové zabezpečení ve výši 29,6 % z průměrné mzdy).

Od roku 2020 se do příjmu důchodového systému převádí 10 % celostátního inkasa spotřebních daní.

V roce 2040 se zvyšuje pojistná sazba důchodového systému o 3 p.b. na 32,6 %. V roce 2060 dojde k dalšímu zvýšení pojistné sazby (o 0,9 p.b. na 33,5 %). Toto opatření má zajistit, aby kumulované saldo důchodového systému v roce 2100 bylo nulové.

Věková hranice pro odchod do důchodu roste od roku 2030 pro muže i ženy (bez ohledu na počet dětí) o 4 měsíce za kalendářní rok, až dosáhne 65 let.<sup>22</sup>

21 ([www.reformaduchodu.cz](http://www.reformaduchodu.cz)) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005, s. 21-25

22 ([www.reformaduchodu.cz](http://www.reformaduchodu.cz)) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005, s. 26-29

### **Varianta zadaná ODS: rovný důchod**

Průběžně financovaný státní pilíř zajišťuje rovný důchod - stejný pro všechny - ve výši 20 % průměrné mzdy. Dochází ke snížení povinné pojistné platby. Váha státního důchodového zabezpečení klesá a zvyšuje se prostor pro soukromé dobrovolné zabezpečení.

Předpokádaný začátek reformy je v roce 2007. Všichni postupně přecházejí na systém rovného důchodu generačním způsobem, kritériem pro zařazení jedinců do následujícího systému je ročník narození:

- Všechny ročníky narození 1945 a starší odejdou do starobního důchodu a budou pobírat důchod plně podle pravidel stávajícího PAYG DB systému. Důchody vyplácené v dávkově definovaném systému (DB) jsou valorizovány cenově.
- Ročníky narozené v letech 1946 – 1974 (netýká se však těch co odejdou do důchodu před 2007) jsou ročníky „tranzitivní“, na než se vztahují pravidla částečně obou systémů, jak PAYG DB, tak rovného důchodu. Budou pobírat kombinovaný důchod kalkulovaný jako vážený průměr důchodu vypočteného podle současných pravidel a rovného důchodu. Váha rovného důchodu lineárně roste od nuly do 100 % směrem k ročníkům narození v roce 1975. Valorizace složky rovného důchodu (RD) se provádí mzdově, ale složka PAYG se valorizuje cenově.
- Ročníky 1975 a mladší budou pobírat plný rovný důchod valorizovaný mzdově.

Statutární věková hranice odchodu do důchodu se zvyšuje stávajícím tempem, každoročně o 2 měsíce pro muže a o 4 měsíce pro ženy, na hranici 65 let pro muže i (všechny) ženy. Následně (od konce třicátých let) dále roste - nejprve tempem o 2 měsíce za rok a později o 1 měsíc ročně. Na konci horizontu projekce (v roce 2100) dosahuje přibližně 71 let pro muže i ženy. V průběhu zvyšování se věkové hranice pro obě pohlaví sjednotí a následně porostou stejným tempem.

Celková pojistná sazba je od roku 2007 pro celou populaci ve výši 20 % (na starobní důchody připadá 12 p.b.; sazba na nestarobní důchody zůstává ve výši 8 p.b.)

Nárok na výplatu rovného důchodu vzniká všem občanům České republiky, kteří dosáhli statutárního důchodového věku a neexistuje předčasný odchod do důchodu.<sup>23</sup>

### **Varianta zadaná US-DEU: Kombinovaný systém**

Státní PAYG DB pilíř prochází parametrickými reformami, které zvyšují jeho ekvivalenci.

23 ([www.reformaduchodu.cz](http://www.reformaduchodu.cz)) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005, s. 30-33

Pojistná sazba na důchodové zabezpečení činí 28 % hrubé mzdy, z čehož je na starobní důchody určeno 20 % hrubé mzdy a na nestarobní důchody 8 % hrubé mzdy. Občané, kteří se rozhodnou vyvázat 3 % do kapitálového pilíře, je musí podpořit dodatečnými 6 % z vlastních úspor. Pro ně je pak celková pojistná sazba ve výši 34 %. Vyměřovací strop pro důchodové pojištění je trojnásobek průměrné mzdy. Věková hranice pro odchod do důchodu se postupně zvyšuje nejprve na 65 let. Muži a bezdětné ženy dosáhnou této hranice od 1.1.2019, ženy podle počtu vychovaných dětí nejpozději od 1.1.2031. Konečný věk odchodu do důchodu bude v roce 2043 pro muže i ženy 67 let.<sup>24</sup> (Strana po volbách v roce 2006 již není parlamentní stranou).

Dohodu o reformě penzijního systému chtěli zástupci politických stran, zastoupených v parlamentu, schválit do voleb v červnu 2006. KSČM odmítla dohodu, nesouhlasila s prodloužením věku pro odchod do důchodu nad 63 let. Dohoda počítala s hranicí 65 let kolem roku 2030. Parlamentní strany se, kromě věkové hranice, shodly i na tom, že klíčovou roli bude dál hrát solidární systém a hlavní část penze bude lidem vyplácet stát. Z přebytku pojištění a z výnosů privatizace bude do voleb vytvořena finanční rezerva, oddělená od státního rozpočtu. Z ní se budou hradit i náklady na reformu. Stát bude podporovat penzijní připojištění, například odpisy z daní. K dohodě naopak nedošlo v případě poměru budoucích penzí k hrubé mzdě.<sup>25</sup>

V roce 1990 odpovídal průměrný důchod 51,6 % průměrné mzdy. O rok později to bylo dokonce 55,3 %. Pak se poměr začal snižovat. V roce 1996 se dostal na 43,5 %, v následujících letech se opět mírně zvedal. Od roku 1998 opět klesá. V roce 2006 dosáhl 40,7 % průměrné mzdy.<sup>26</sup>

### 1.4.3 Návrh důchodové reformy současné koaliční vlády

Zákon o důchodovém pojištění ukládá vládě valorizovat důchody pravidelně od ledna každého roku tak, aby zvýšení u průměrného starobního důchodu odpovídalo nejméně růstu indexu spotřebitelských cen a nejméně jedné třetině růstu reálné mzdy. V roce 2008 bude činit minimální zvýšení penzí 3,9 % a výdaje na důchody dosáhnou 300 miliard Kč (nyní 281 miliard Kč). Starobní penze z celého důchodového systému tvoří pouze 72 %. Zbytek je tvořen invalidními a pozůstalostními penzemi. Současný průměrný důchod činí 8 690,- Kč.

24 ([www.reformaduchodu.cz](http://www.reformaduchodu.cz)) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005, s. 34-37

25 Hospodářské noviny – Cesko.IHNED.cz.: Shoda o reformě penzí: zatím bez komunistů., 13.10.2005

26 Zpráva ČTK, 27.6.2007



Změna důchodového systému je nutná podle vlády z řady důvodů, protože jeho současná podoba nedokáže zabránit následujícím dopadům:

- prodlužující se střední délka života,
- nízká porodnost,
- růst podílu osob ve vyšších věkových skupinách,
- rostoucí počet důchodců doprovázený poklesem počtu ekonomicky aktivních osob,
- tlak na výdajovou stranu systému,
- finanční neudržitelnost současného systému (kumulovaný dluh by měl do roku 2050 dosáhnout cca 50 % HDP a do roku 2100 již 250 % HDP).

Stárnutí naší populace má být na základě aktuálních demografických prognóz jedno z nejrychlejších v EU. Podíl osob starších 60 let by se měl v následujících 50 letech zvýšit ze současných 20 % na více než 35 %, přičemž u osob starších 80 let by tento růst měl být ještě daleko razantnější - ze současných méně než 5 % jejich podílu na celkové populaci na téměř 15 % do roku 2065.

Navrhované změny jsou v rámci důchodové reformy rozděleny do tří etap. Všechny jsou plánovány v současném volebním období. V první etapě jsou navrženy parametrické změny průběžného penzijního systému. Ve druhé etapě je plánován v průběhu první poloviny roku 2008 vznik rezervního důchodového fondu a reforma stávajícího systému dobrovolného penzijního připojištění. Třetí etapu by měla vláda schválit nejpozději v polovině roku 2009. Nový systém by tak ve všech třech pilířích měl být funkční počátkem roku 2010.

#### **1.4.3.1 Důchodová reforma – I. etapa**

##### **Návrhy úprav v první etapě důchodové reformy**

Pokračování ve zvyšování důchodového věku podle zákon o důchodovém pojištění<sup>27</sup>, který nastartoval proces postupného zvyšování důchodového věku, včetně pokračování tohoto procesu až na 63 let pro muže a 59 - 63 let pro ženy, schváleného v roce 2003 v rámci reformy veřejných rozpočtů. Navrženo je dále pokračovat v postupném zvyšování důchodového věku na 65 let pro muže i ženy, bude se to týkat mužů narozených po roce 1953 a v 65 letech budou poprvé (tj. v roce 2030) odcházet do starobního důchodu muži narození v roce 1965. U žen je situace, vzhledem k existující závislosti důchodového věku na počtu vychovaných dětí, komplikovanější. Cílového věku 65 let bude u nich dosaženo v letech

<sup>27</sup> více zákon č.155/1995 Sb.

2030 - 2043 pro ženy narozené v letech 1965 - 1978. Další pokračování ve zvyšování důchodového věku se přitom v podstatě nedotkne osob starších 50 let, u nichž je vývoj důchodového věku stanoven již stávající právní úpravou. Samotné pokračování ve zvyšování důchodového věku je doplněno souvisejícími opatřeními, která spočívají:

- ve vazbě věku pro nárok na „trvalý“ vdovský a vdovecký důchod s důchodovým věkem, kdy se tento věk změní ze současných 55 let pro ženy a 58 let pro muže na věk, který je o 4 roky nižší než je důchodový věk pro muže stejného roku narození;
- ve vazbě věku pro nárok na starobní důchod při kratší době pojištění s důchodovým věkem, kdy se tento věk změní ze současných 65 let na věk, který je o 5 let vyšší než je důchodový věk pro muže stejného roku narození,
- ve změně invalidních důchodů na starobní důchod při dosažení věku 65 let.

Cílem je tak přizpůsobit důchodový věk měnící se demografické situaci, a to především rostoucí střední délce života, která při nezměněných podmínkách důchodového věku vede k růstu střední doby pobírání starobního důchodu a v důsledku toho i k tlaku na růst celkových výdajů na důchody. Vazba ostatních věkových hranic na důchodový věk má za cíl zabránit dalšímu vytváření disproporcí mezi těmito hranicemi a důchodovým věkem v důsledku jeho zvyšování. Zároveň by měla uvedená opatření odstranit nerovnost mezi muži a ženami v základním důchodovém pojištění (sjednocení důchodového věku a sjednocení věku pro „trvalý“ nárok u vdovských a vdoveckých důchodů). Soubor těchto opatření by měl vést ve středním a dlouhodobém horizontu ke snížení výdajů o 1,2 - 1,3 % HDP.

Prodloužení potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod. U dosud platné právní úpravy z roku 1964 je podmínkou nároku na starobní důchod, při dosažení důchodového věku, získání doby pojištění aspoň 25 roků. Změny, ke kterým od té doby došlo a zejména předpokládaný další nepříznivý demografický vývoj, odůvodňují prodloužení potřebné doby pojištění. Navrhována je změna doby potřebného pojištění s postupným prodloužením na 35 let. Náhradní doby pojištění, za které nejsou odváděny žádné platby do základního důchodového pojištění, se započítávají podle platné právní úpravy pro nárok na starobní důchod plně (tj. ve stejném rozsahu jako doby pojištění).

Pro účely stanovení výše procentní výměry důchodu se většina náhradních dob pojištění započítává ve sníženém rozsahu (v rozsahu 80 %). Značný rozsah náhradních dob pojištění odůvodňuje jejich redukci, nejen pokud jde o stanovení výše procentní výměry důchodu

(jak je tomu nyní), ale i pokud jde o podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod.

Možnost vzniku nároku na starobní důchod i při získání doby pojištění kratší než navrhovaných 35 roků se zachovává, potřebná doba pojištění se prodlužuje z 15 na 20 let.

Zrušit dobu studia jako náhradní dobu pojištění. V současnosti je rozsah doby studia na střední, vyšší odborné a vysoké škole jako náhradní doby pojištění omezen maximálně šesti lety po dosažení 18. roku věku a pro vyšší procentní výměry je hodnocena v rozsahu 80 %. Při navrhovaném zvýšení důchodového věku se prodlouží celková možná doba pojištění o 2 roky (od 18 do 65 let) a výsledný rozdíl ve vyšší procentní výměry důchodu v daném případě oproti současnému stavu bude činit zhruba 4,5 %. Doba studia získaná před datem účinnosti navrhované změny se bude posuzovat a započítávat podle právní úpravy platné před tímto datem.

Zavést možnost souběhu částečného starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti a třístupňovou invaliditu.

#### **1.4.3.2 Důchodová reforma – II. a III. etapa**

Navrhované změny v rámci II. a III. etapy, dosud neschválené vládou, navazují na I. etapu důchodové reformy, která by měla být schválena v roce 2007.

V průběhu první poloviny roku 2008, v rámci II. etapy, zajistit vznik rezervního důchodového fondu a reformu stávajícího systému dobrovolného penzijního připojištění.

##### **Návrhy úprav v druhé etapě důchodové reformy**

Součástí II. etapy penzijní reformy je vytvoření rezervního důchodového fondu. Fond má být prvkem, jenž umožní vznik dobrovolného spořicího pilíře. V současnosti je propočítáván model kombinovaného financování. Část státního majetku by byla prodána, z další části by do fondu plynuly výnosy z dividend. Změna se připravuje v regulačním rámci působení fondů, kde od sebe bude oddělen majetek vkladatelů a majetek akcionářů fondu. Cílem je přejít na systém tzv. správcovských společností, což je standardní západní systém dělení tohoto majetku. Je transparentní a bezpečný.

Každý penzijní fond bude moci v rámci připojištění nabízet několik produktů. Dnes může nabízet pouze jeden produkt s tzv. nezápornou nulou. To znamená, že každý rok může zaznamenat pouze kladný výsledek nebo nulu a jsou omezeny investice – zpravidla do státních dluhopisů a státních cenných papírů. Nyní je navržena změna, aby každá

správcovská společnost nabízela jeden produkt povinně – bezpečný, s nezápornou nulou, ale na druhé straně s relativně nízkými výnosy. A vedle toho další produkty – s větší investiční dynamikou, s vyšší mírou rizika, ale také s vyšší mírou možnosti výnosu. Klient se bude moci rozhodnout, jestli dá přednost bezpečnému fondu s nezápornou nulou nebo riskantnějším operacím, například fondu, který se sice může dočasně dostat do ztráty, ale nabízí mnohem vyšší výnosy v dlouhodobém horizontu.

Zároveň je cílem motivovat lidi k tomu, aby spořili delší dobu, vyšší částku a pokud možno si nechávali výnosy penzijního připojištění vyplácet v podobě renty k důchodu, než aby dostávali jednorázové vyrovnání. Záměrem je penzijní připojištění proti současnosti i daňově zvýhodnit. Zároveň i více motivovat zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům na toto připojištění přispívali.

Příspěvek u penzijního připojištění by měl být posílen. Možné je i odbourání daňového odpočtu a jeho úplná kompenzace přímým příspěvkem. V případě zaměstnavatelů naopak rozšíření možnosti jejich odpočtů.

Výše příspěvku by mohla být odstupňována podle toho, jak dlouho lidé budou spořit. Těch, co budou chtít spořit krátkou dobu (např. 5 let), se zvýšení příspěvku nedotkne. Ti, co podepíší spoření na 20 až 30 let, by jej měli mít vyšší. Stejně tak je snaha prosadit, aby byli zvýhodněni lidé, kteří si nechají vyplácet rentu před těmi, kteří budou žádat na konci spoření jednorázové vyrovnání. Konkrétní zvýšení příspěvků bude vycházet z dispozic veřejných financí.

Cílem těchto změn je zvýšit atraktivitu sektoru penzijního připojištění pro klienty, kteří se ovšem mohou rozhodovat o typu produktu podle vlastní úvahy.

Vedle spoření do fondů je zvažována možnost, že by lidé v aktivním věku mohli mít možnost převést část důchodového pojištění přímo na své rodiče. To by vedlo ke zvýšení mezigenerační solidarity a motivovalo k většímu počtu dětí a k jejich dobrému vychování. Bylo by ji možné převádět i na pěstouny a adoptivní rodiče.

Nejpozději v polovině roku 2009 by vláda měla schválit III. etapu. Nový systém by tak ve všech třech pilířích měl být funkční počátkem roku 2010.

### **Návrhy úprav ve třetí etapě důchodové reformy**

V rámci III. etapy je navržena možnost přesměrování části příspěvků na důchodové pojištění z povinného systému na individuální účet u penzijního fondu výlučně na dobrovolném principu, nikoliv jako povinný důchodový pilíř. Hlavně u mladší a střední

generace budou tyto podmínky nastaveny tak, že drtivá většina pojištěnců na tento systém přistoupí.<sup>28</sup>

### **Shrnutí**

- Reforma důchodového systému je nezbytná. Pokud nedojde k zásadní změně, kumulovaný dluh v systému by do roku 2050 činil 50 % hrubého domácího produktu.
- Základním důvodem je demografický vývoj, na kterém je vidět, že prudce narůstá počet spoluobčanů starších 60 let. To souvisí s pozitivním zjištěním, že posledních patnáct let narostla střední délka dožití o čtyři roky. Zároveň se počítá s tím, že každých deset let naroste střední délka dožití zhruba o další jeden rok, což opět zvyšuje nutnost provedení důchodové reformy.
- V minulých letech bylo sice dosahováno mírných přebytků v důchodovém systému, ale za cenu nižších valorizací penzí. Jestliže v roce 1998 činila průměrná starobní penze téměř 46 % průměrné hrubé mzdy, klesl tento poměr v současnosti až na 40,7 %.
- Vláda v roce 2007 provedla valorizaci penzí v průměru o 500,- Kč. Průměrné navýšení důchodu činilo 6,2 % s tím, že tzv. starodůchodcům se důchody zvýšily o 6,6 % a tzv. novodůchodcům o 5,6 %. Poměr mezi průměrnými penzemi a průměrnou hrubou mzdou stoupl na 41,2 %.
- U důchodů jako jediných sociálních transferů zůstane v platnosti automatická valorizace. V roce 2008 se chystá další valorizace v minimální výši 3,9 %. Bude zohledňovat nejen výši inflace, ale částečně růst mezd. Skutečné zvýšení bude určeno až po analýze všech dopadů reforem na důchodce. Budou jim kompenzovány všechny náklady spojené s reformou veřejných financí.

---

28 <http://www.mpsv.cz> (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha), 16.5.2007

## 2. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ V NĚMECKU

### 2.1 Demografický úvod

Z důvodu existence bývalé Spolkové republiky Německo a Německé demokratické republiky před rokem 1990 je stručné shrnutí populačního vývoje Německa složitější. Počet obyvatel západního Německa ve sledovaném období 1960 - 2001 vzrostl z 55,3 milionů na 66,9 milionů, východní Německo naopak zaznamenalo populační úbytek obyvatel ze 17,3 milionů na 15,2 milionů. Celkem se populace Německa zvýšila ze 72,8 milionů na 82,1 milionů. Podle údajů z roku 2006 má Německo 82 422 299 obyvatel. V západním Německu byl růst populace vyvolán především kladným migračním saldem, přirozený populační přírůstek byl od roku 1972 až na několik výjimek (1990 - 1993, 1997) záporný. V případě východního Německa se na poklesu počtu obyvatel podílelo, jak záporné migrační saldo, tak přirozený úbytek. V období 1979 - 1988 obyvatel přirozenou měnou mírně přibývalo, v 90. letech se však přírůstek změnil ve velmi výrazný úbytek (maximum úbytku v roce 1993: - 10,5 tisíc). Současné sjednocené Německo se vyznačuje vysokým podílem imigrantů (9 % populace). Mezi nejčastější cizí národnosti patří turecká, národnosti bývalé Jugoslávie, italská a řecká. Vývoj počtu narozených dětí byl plynulejší v západním Německu. Z vysokých počtů v 60. letech (kolem 105 tisíc) se počet narozených dětí začal koncem 60. let snižovat a zastavil se na hodnotě kolem 60 tisíc v polovině 70. let minulého století. Na této úrovni se držel až do poloviny let 80., kdy se roční počty narozených dětí začaly mírně zvyšovat a v 90. letech oscilovaly kolem 71 - 72 tisíc. Koncem 90. let se počty narozených dětí opět mírně snížily. Ve východním Německu se od poloviny 60. let do poloviny 70. let počty narozených dětí rovněž snižovaly (ze 300 tisíc na 179 tisíc v polovině 70. let), ve 2. polovině 70. let se však meziročně rodilo stále více dětí (1980: 245 tisíc). V 80. letech docházelo naopak opět k poklesu počtu narozených dětí, k výraznému zrychlení došlo v 1. polovině 90. let (1990: 17 tisíc, 1994: 79 tisíc). Ve 2. polovině 90. let se však klesající trend změnil v trend mírně rostoucí (1999: 105 tisíc).<sup>29</sup>

Úmrtnostní poměry západního a východního Německa prošly ve sledovaném období pozoruhodným vývojem. V obou regionech došlo k prodloužení naděje dožití při narození u mužů i u žen. Až do poloviny 70. let však byla naděje dožití mužů ve východní části země vyšší než v západní části, u žen byly úmrtnostní poměry srovnatelné. Od poloviny 70. let

29 MATĚJKOVÁ, B. a PALONCYOVÁ, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I., VÚPSV, Praha, prosinec 2003, s. 84

však došlo k výraznějšímu snižování úmrtnosti v západním Německu, jak u mužů, tak i u žen. K opětovnému sblížení obou zemí dochází od počátku 90. let, kdy úmrtnostní poměry ve východní části se oproti západní části Německa, vzhledem k větším rezervám, výrazněji zlepšují. Rozdíl naděje dožití nyní činí přibližně 2 roky u mužů a 1 rok u žen, na počátku 90. let nabýval hodnot 3 a 2 roky. Snižující se porodnost a nižší úmrtnost mají za následek stárnutí populace. Německo patří mezi ty evropské země, kde podíl seniorů již převýšil podíl nejmladší složky populace (do 19 let).<sup>30</sup>

## 2.2 Historický vývoj důchodového zabezpečení v Německu

V roce 1889 vydal Říšský sněm první zákon o pojištění proti invaliditě a stáří. Ten zavazoval všechny pracovníky mezi 16 až 70 lety k přispívání do důchodové pokladny. Výše příspěvku byla 1,7 % platu a byla placena z poloviny zaměstnancem a z poloviny zaměstnavatelem. Důchod mohl být vyplácen až s dovršením sedmdesátého roku života. Pobírání důchodu s ohledem na průměrnou délku dožití 40 let bylo méně obvyklé. Dělník vydělávající měsíčně 350 až 550 marek dostal měsíční důchod 11,5 marky. Teprve v průběhu první světové války, došlo ke snížení hranice pro získání důchodu na 65 let. Po druhé světové válce musely být do systému integrovány miliony uprchlíků a vysídlenců ze střední a východní Evropy. Přesto, že byla finanční situace tíživá, důchody byly vypláceny. Důležitým krokem poválečné doby bylo zavedení jednotného minimálního důchodu 50 říšských marek. Při měnové reformě v roce 1948 byly důchody, mzdy i nájmy přepočteny v poměru 1:1 z říšských marek na DM. Průměrný důchod činil 28 – 32 % čisté mzdy. Stále ještě to nepředstavovalo náhradu příjmu, ale pouze pomoc k obživě.<sup>31</sup> To se změnilo při penzijní reformě v roce 1957. Vláda kancléře Konráda Adenauera navázala výši důchodů na výši a růst hrubých mezd (tzv. dynamický důchod) a zavedla také tzv. „generační smlouvu“, tj. v podstatě průběžný systém financování. Od té doby získali dělníci stejné postavení v důchodovém zabezpečení jako úředníci. Do té doby bylo důchodové pojištění organizováno na principu privátního životního pojištění. Jádrem reformy byla dynamická renta, která spočívala v přizpůsobení vyplácených důchodů vývoji příjmů. Výška příjmu se orientovala podle hrubé mzdy. Tak získala penze poprvé postavení skutečné náhrady příjmu. Dalším milníkem byl rok 1972, kdy velmi příznivá finanční situace vedla k většímu otevření systému (např. pro ženy v domácnosti či osoby samostatně výdělečně činné)

30 MATĚJKOVÁ, B. a PALONCYOVÁ, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I., VÚPSV, Praha, prosinec 2003, s. 86

31 Důchodová reforma v Německu, Velvyslanectví České republiky v Berlíně, 11.12.2003

a tím ovšem také k většímu zatížení jeho výdajové stránky. Reforma dále zavedla flexibilní hranice pro čerpání starobních důchodů. Již v 63 letech (zákonná hranice 65 let) tak mohly důchod čerpat ženy a dlouhodobě nezaměstnaní vyššího věku, těžce tělesně postižení dokonce již v 60 letech. Tyto úpravy však spolu s nárůstem nezaměstnanosti mimo jiné vedly k tomu, že již v roce 1977 musel být přijat zákon stabilizující finanční stránku systému, a to především zásahem do jeho výdajové stránky. V roce 1992 se uskutečnila další reforma, která v první řadě svázala růst důchodů s růstem nikoli hrubých, nýbrž čistých mezd. Dřívější odchod do důchodu byl napříště spojen s finančními srážkami. V roce 1996 přijala vláda kancléře Kohla řadu úsporných opatření, neboť navzdory uvedenému vzrostla odvodová sazba důchodového pojištění z nejrůznějších důvodů z 17,2 % v roce 1992 na 19,2 % v roce 1996. Kohlova vláda také v roce 1997 zavedla do „důchodového vzorce“ tzv. demografický faktor reflektující vzrůstající dobu pobírání důchodů v důsledku zvyšování průměrné délky života. V roce 1998 nová rudo-zelená koalice nejdříve zabránila, aby výše zmíněný demografický faktor vůbec vstoupil v platnost a následně jej zcela odstranila, což bylo později kancléřem Schröderem označeno za chybu. V roce 2001 přišel Schröderův kabinet s novou reformou, která do německého systému důchodového zabezpečení přinesla kvalitativní změnu. Reforma rozšířila stávající průběžný systém financování důchodů o prvek privátního kapitálově krytého důchodového připojištění s podporou státu (tzv. Riester-Rente). Posílen byl také institut tzv. podnikových důchodů (Betriebsrente).<sup>32</sup>

## **2.3 Současný systém důchodového zabezpečení v Německu**

Německý systém důchodového zabezpečení je postaven na třech pilířích: povinný systém průběžného financování (PAYG), fondový pilíř, dobrovolné penzijní plány. Základní váha systému důchodového zabezpečení spočívá na veřejném důchodovém zabezpečení, ačkoliv původní vize systému byla založena na fondovém schématu. Německý systém reprezentuje tzv. bismarckovský model sociálního zabezpečení, je typický průběžným financováním, tripartitní správou ale i citlivostí na demografické změny.

### **2.3.1 Pilíř I: Povinný systém průběžného financování (PAYG)**

Současná podoba základního důchodového systému vznikla formálně na principu průběžného financování (PAYG = pay as you go) v roce 1957. Systém je spravován tripartitními orgány složenými ze zástupců státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zvláštní

32 RÜDEL, Hans Joachim,: Eine kleine Geschichte der Rentenreformen,  
([www.quarks.de/pdf/Die\\_Rente\\_cwdr2003.pdf](http://www.quarks.de/pdf/Die_Rente_cwdr2003.pdf))



schéma je uplatňováno pro státní zaměstnance, zemědělce a horníky. Rovnou měrou se na systému podílí zaměstnavatelé a zaměstnanci příspěvky ve výši 9,75 %. Osoby samostatně výdělečně činné tedy odvádějí 19,5 %. (Zeitschrift Deutschland 1/2004, www.magazine-deutschland.de). Stát hradí příspěvky za některé osoby a vyrovnává deficit v bilanci příjmů a výdajů. Minimální doba účasti v systému pro vznik nároku je 5 let a dosažení důchodového věku 65 let, s určitými odchylkami a možnostmi předčasného důchodu. Podmínky nároku a výpočtu důchodu jsou stejné pro všechny kategorie zaměstnanců. Systém je postaven tak, aby zajišťoval poměrně vysokou míru náhrady příjmů, a to až 70 % původních příjmů. Důchody jsou na principu ekvivalence a sledují snahu o udržení sociální rovnováhy.<sup>33</sup>

### **2.3.1.1 Podmínky nároku a výpočet penze**

#### **2.3.1.1.1 Podmínky nároku na starobní penzi**

Hlavní podmínkou je doba pojištění alespoň 5 let a dosažení věku 65 let. Do doby pojištění se započítávají: doba výchovy dětí, doba dobrovolného pojištění, doba placení příspěvků. Náhradní doby jsou: doba odsunu, útěku v době války, vojenská a válečná služba. V případě nutnosti pojištění 35 let (u předčasné penze) jsou započítatelné tyto doby: těhotenství; mateřství v ochranné mateřské lhůtě; nezaměstnanost; vzdělávání (po dosažení 14 let věku); doba nemoci a péče o rodinného příslušníka a zohledňuje se období péče o dítě do dosažení 10 let věku.

#### **2.3.1.1.2 Podmínky pro získání jednotlivých druhů předčasných penzí**

V Německu existuje několik druhů předčasných penzí : starobní penze pro dlouhou dobu pojištění, starobní penze v důsledku těžkého zdravotního postižení, starobní penze v důsledku nezaměstnanosti či práci na částečný úvazek, starobní penze pro ženy. Odpočty za tyto druhy penzí byly stanoveny v roce 1992 a jedná se o 0,3 % za každý měsíc, od započetí výplaty až do dosažení normálního důchodového věku.

- Starobní penze pro dlouhou dobu pojištění - dosažení 63 let věku a doby pojištění minimálně 35 let. V případě pobírání této penze není možné přesáhnout povolenou výši přivýdělku 325 EUR ( jedná se o tzv. nepatrný příjem).
- Starobní penze v důsledku těžkého zdravotního postižení - dosažení 60 let věku, doba pojištění alespoň 35 let, těžké zdravotní postižení (narozeným před 1.1.1951

33 VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.28

uznáván nárok i v případě pracovní či výdělečné neschopnosti). Přivýdělek pouze do 325 EUR.

- Starobní penze v důsledku nezaměstnanosti či práce na částečný úvazek – dosažení 60 let věku, doba pojištění alespoň 15 let, při začátku penze a během posledního roku a půl před ní alespoň 52 týdnů nezaměstnanosti, popřípadě 24 měsíců práce na částečný úvazek, v posledních 10 letech před začátkem penze mít zaplaceno 8 let povinných příspěvků za zaměstnání či činnost.
- Starobní penze pro ženy - dosažení 60 let věku, po dosažení věku 40 let musí mít zaplaceno alespoň 10 let povinných příspěvků a celkovou minimální dobu pojištění 15 let.

### 2.3.1.1.3 Možnosti souběhu penze a přivýdělku

Povolená výše pravidelného přivýdělku při vyplácení celé penze je 325 EUR, pokud tento překročí povolenou hranici maximálně dvakrát v roce, do výše maximálně dvojnásobku hranice přivýdělku, nebere se na to zřetel - jedná-li se o nepravidelné peníze (příspěvek na vánoce či dovolenou). Penze může být vyplácena i částečná, pokud přivýdělek překročí stanovenou hranici. Odvíjí se od aktuálního přivýdělku a její výše rovněž závisí na příslušnosti ke starým či novým zemím: 1/3 částečná penze 1 769,45 EUR / 1542,15 EUR; 1/2 částečná penze 1328,99 EUR/1158,27EUR; 2/3 částečná penze 888,52 EUR /774,38 EUR

### 2.3.1.1.4 Výpočet penze

Německý základní důchodový systém je systémem definovaných dávek. Je kombinací tří faktorů: individuálních výdělků (bodů, kde závisí na všech letech účasti v systému), důchodového faktoru a současné hodnoty důchodového bodu. Penze se každý rok upravují podle vývoje cen, jejich výše se odvíjí od počtu roků pojištění a výše příspěvků.

Výpočtová formule:

$$\text{přirůstkový faktor} \times \text{suma odměňovacích bodů} = \text{osobní odměňovací body}$$

Přirůstkový faktor: při odchodu do penze ve standardní době je 1, při pozdějším odchodu se zvyšuje o 0,005 bodu za měsíc, v opačném případě se zmenšuje o 0,003 bodů za měsíc.  
Suma odměňovacích bodů: roční příjem vydělen průměrným příjmem, osoba s nadprůměrnými příjmy obdrží více než 1 bod, osoba s průměrnými příjmy 1 bod. Osobám s dobou pojištění alespoň 35 let, které měly před rokem 1992 průměrný příjem méně než 75 % průměrné mzdy a hodnotící body byly celou dobu menší než 0,75 bodů, se hodnota

měsíčních příspěvků do povinného pojištění před rokem 1992 zvedá 1,5krát, maximálně však do výše 75 % průměrného příjmu. Toto ustanovení nahrazuje institut minimálního důchodu, který není definován.

### **2.3.1.2 Účast osob samostatně výdělečně činných na systému důchodového zabezpečení**

V Německu existují dva zvláštní režimy pro osoby samostatně výdělečně činné. Systémy pro rolníky, které zahrnují vnitrozemské rybáře i včelaře a systémy určené pro řemeslníky a živnostníky. Zvláštní právní úprava v sociálním zabezpečení je zejména pro rolníky. Řemeslníci a živnostníci jsou většinou zabezpečeni ze všeobecného systému. Zemědělci mají vlastní systém sociálních dávek, členěný na nemocenské, úrazové a důchodové pojištění. Jejich systém je ve značné míře odkázán na státní příspěvky. Nositelem důchodového pojištění je BfA (Spolková pojišťovna pro zaměstnance).

### **2.3.1.3 Důchodové zabezpečení státních zaměstnanců**

Schéma pro státní úředníky je považováno, vedle zákonného pojištění, také za základní schéma a je označováno ve zkratce jako BeamtVG (Beamtenversorgungsgesetz – dle zákona o zabezpečení státních úředníků). Založeno je na myšlence, že veřejní zaměstnavatelé berou odpovědnost za podporu svých státních úředníků až do konce jejich života.

Schéma je financováno přímo ze spolkového a zemských rozpočtů. Protože podle propočtů v letech 2014 - 2030 dosáhnou náklady na zabezpečení úředníků nejvyšší sumy, je od roku 1998 zavedena tvorba rezervy na zabezpečení úředníků. Od roku 1999 do 2013 jsou z částky určené na valorizaci platů a důchodů úředníků odváděny do speciálního fondu 0,2 %. Po roce 2014 budou prostředky z tohoto fondu pomáhat zmírnit zatížení zemských a spolkového rozpočtu.

Státní úředník neplatí příspěvky na své důchodové zabezpečení. Penze státních úředníků jsou spravovány spolkovou správou a správou jednotlivých zemí. Důchody jsou spravovány nejvyššími úřady, tedy zpravidla ministerstvy. Odpovědnost za pravidla a regulaci je delegována na Ministerstvo vnitra.

Státní zaměstnanci se speciálním statutem stálého státního úředníka jsou na rozdíl od jiných veřejných zaměstnanců zproštěni základního státního penzijního schématu. Pravidla sociálního zabezpečení státních úředníků platí také pro soudce a vojáky z povolání. Úřednický (služební) poměr je upraven dle ústavy jako právní vztah na celou dobu života. Proto má zaměstnavatel (úřad) povinnost starat se o úředníka nejen v čase aktivní služby,

ale i v době po skončení služebního poměru, který skončí vstupem do důchodu. Zaopatření úředníků ve stáří vychází z alimentárního principu, který je právně zakotven. Úřad je povinen zabezpečit svého úředníka i po odchodu ze služby.

Veřejní zaměstnanci bez statutu státního úředníka jsou zajištěni základní státní penzi závislejší na kariérním výdělku a přidavně speciálním doplňkovým schématem, založeném na kolektivní smlouvě. Dodatkové schéma usiluje o konečné poskytování stejných dávek jako ze schématu BeamtVG pro státní zaměstnance. Nárok na zaopatření z BeamtVG mají úředníci zaměstnaní celý život ve státních službách.

#### **2.3.1.4 Nositelé pojištění, jeho organizace a správa**

Zákonné důchodové pojištění se dělí na pojištění dělníků, úředníků a na důchodové pojištění specifických dělnických povolání (horníci, státní dráhy, námořníci). Systém je spravován jednotlivými spolkovými zeměmi, ve kterých působí oborové sociálními pojišťovny, řízené zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu, tedy tripartitními orgány. Speciální schéma se uplatňuje pro státní úředníky a zemědělce, určité odchylky od základního schématu jsou u horníků. Speciální oborové pojišťovny jsou svým způsobem výjimečné, protože zabezpečují veškeré pojištění a péči pro zaměstnance v oboru. Jednotlivá odvětví sociálního pojištění jsou samosprávně řízena a spravována zástupci zaměstnavatelů a pojištěných osob s dohledem Spolkového ministerstva práce. Od roku 1992 musí spolková vláda předkládat zákonodárnému sboru každoročně zprávu o důchodovém pojištění, která informuje o budoucím vývoji v důchodovém pojištění a od roku 1997 i o vývoji zabezpečení ve stáří. Zpráva tak poskytuje přehled o zabezpečení ve stáří v SRN. Nositelé pojištění vedou pro každého pojištěnce individuální účet, na kterém jsou evidovány všechny důležité informace. O důchod musí pojištěnec požádat. Žádost o dávky je směřována pouze na příslušné nositele dávek. Sociální zákoník upravuje ohlašovací postup. Zaměstnavatel je povinen podávat hlášení za každého zaměstnance pojištěného v důchodovém pojištění, obsah hlášení písemně sděluje zaměstnanci a předává kopii vyplněného formuláře. Jestliže byl pojištěnec pojištěn v několika oborech, pro výpočet důchodu se sečtou jeho pojistná konta a důchod je vyplácen jako jednotná důchodová částka.<sup>34</sup>

#### **2.3.2 Pilíř II: Fondový pilíř**

Reforma v létě 2001 zavedla nový, tzv. I.B pilíř - doplňková důchodová schémata. Tato

<sup>34</sup> VYLÍTOVÁ, M. a kol.: Speciální systém důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření), TU Liberec, VÚPSV Praha, říjen 2002, s. 30-36, [www.vupsv.cz/Vylitova\\_SpecSystemy.pdf](http://www.vupsv.cz/Vylitova_SpecSystemy.pdf)

schémata nejsou povinná, představují kompenzace k postupně se snižujícím provizím ze základního povinného pilíře. Schémata jsou daňově zvýhodněna, spořicí efekt se rozděluje mezi pojištěnce a stát. Vytváří se několik forem schémat: pravidelná penze, důchodový fond, příspěvky do individuálních plánů či spořicí plány bank. Řada podniků, zvláště větších, má pro zaměstnance podniková důchodová schémata, která již nyní doplňují povinné schéma důchodového pojištění. Nejdůležitějšími typy důchodových podnikových plánů jsou přímé platby a ochrana důchodovým fondem a uzavření životní pojistky.<sup>35</sup>

### 2.3.2.1 Doplnkový důchodový systém

V Německu je využíváno mnoho doplňkových důchodových systémů. Od roku 1998 existuje důležitá zastřešující asociace – AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung), která sdružuje 45 institucí (AKA – říjen 2005). Druhou významnou institucí je VBL, která sdružuje zaměstnance místní správy a obecních podniků.

Každá z institucí stanoví výši příspěvků dle vlastní úvahy, která se odvíjí od složení vlastních pojištěnců. Tyto příspěvky jsou placeny, jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli a to podle následujících pravidel. Jestliže příspěvek placený zaměstnancem představuje 5,2 % či menší procentní část jeho platu, podílí se na jeho úhradě sám zaměstnanec. V případě, kdy příspěvek převyšuje 5,2 %, je částka převyšující hranici 5,2 % placena půl na půl zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na systému jsou zásadně účastni všichni zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelé jsou členy AKA nebo VBL. Nárok na „dynamickou“ doplňkovou penzi mají pouze ti zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni ve veřejném sektoru do doby svého penzionování (odcházejí do starobního důchodu z místa státního zaměstnance). Tento důchod je každoročně upravován. Ostatní zaměstnanci, kteří odejdou z veřejného sektoru před dosažením důchodového věku, mají nárok pouze na „statickou“ penzi, tedy pevně stanovený důchod, který nereaguje na růst hospodářství.<sup>36</sup>

### 2.3.3 Pilíř III: Dobrovolné penzijní plány

V Německu je rozšířený model zabezpečení ve stáří životním pojištěním. Přesto i v tomto směru jdou úvahy o zvýšení možností vytváření soukromých příspěvkově definovaných penzijních plánů: zde se v zásadě třetí pilíř stal nově tzv. pilířem I.B.<sup>37</sup>

35 VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.28

36 VYLÍTOVÁ, M. a kol.: Speciální systém důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření), TU Liberec, VÚPSV Praha, říjen 2002, s. 38, [www.vupsv.cz/Vylitova\\_SpecSystemy.pdf](http://www.vupsv.cz/Vylitova_SpecSystemy.pdf)

37 VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.29

## 2.4 Reforma důchodového systému

### 2.4.1 Nový pojistný vzorec podle Riestera

Zatímco starý výpočet čisté mzdy zahrnuje odečet všech zákonných daní a příspěvků od hrubé mzdy, nový pojistný vzorec počítá se změnami v průměrném hrubém výdělku na pracovníka a se změnami v příspěvkové míře do veřejného důchodového systému. Často se uvedená úprava vzorce také nazývá modifikovaná úprava hrubé mzdy (modified gross wage adjustment). Upravený vzorec také bere v úvahu složku přidané státní podpory soukromému penzijnímu spoření, stejně jako tzv. hrubý faktor úpravy (v originále Bruttoanpassungsfaktor, či kompenzační faktor úpravy – Ausgleichsfaktor), sloužící k vyrovnávání celého PAYG systému. Plní obdobnou funkci jako švédský automatický vyrovnávací mechanismus. Hrubý faktor úpravy, jehož hodnota ve vzorci činí 0,9, není zvolen náhodou, ale řídí se výpočty, které mají kontrolovat odhadovanou výši příspěvků na 20 % do roku 2020, resp. 22 % do roku 2030. Hrubý faktor úpravy musí zajistit, aby čistý náhradový poměr neklesl pod 67 %, což je pojištěno v zákoně. Cílem modifikované úpravy hrubé mzdy je přinést do systému rovnoměrné zatížení pro nové a současné důchodce.<sup>38</sup>

### 2.4.2 Státní podpora podpůrným fondovým penzím

Systém soukromých penzí je určen k podpoře nebo nahrazení dávek ze státního systému. Program státní motivace je založen na tzv. duálním modelu (dual model), který obsahuje za prvé přímé státní podpory spoření a za druhé speciální daňově odečitatelné náklady.

#### 1. Přímé státní podpory spoření

Všichni ti, kdo vybírají a platí osobní příspěvky do schváleného penzijního systému, veřejného i soukromého, mají právo obdržet přímou státní podporu spoření. Vyplácí se základní podpora plus podpora na každé dítě, na které byly obdrženy dětské přídavky v předcházejících letech. V souladu s pravidly nároku na státní podporu musí příjemce státní podpory investovat specifikované procento svého výdělku, tzv. míru spoření, do podpůrného důchodového plánu. Míra spoření se určuje z předešlého ročního hrubého výdělku. Motivační podpory jsou do roku 2008 výrazně posilovány. Je-li investováno méně peněz, státní podpora se příslušně přizpůsobí. Avšak investiční hranice jsou zde nastaveny stejně jako u příspěvků do veřejného důchodového systému. Např. osoba vydělávající přes 52 500 EUR v roce 2002 musí investovat roční částku 525 EUR, tedy 1 % z 52 500 EUR

38 BÖRSCH-SUPAN, A. a WILKE, C., B.: German Public Pension System: How it Was, How it Will Be, MEA – Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim, 2003, ([www.mea.uni-manheim.de](http://www.mea.uni-manheim.de))

ročního výdělku, nazývajících se minimálním osobním příspěvkem (minimum personal contribution).

## 2. Speciální daňově odečitatelné náklady

Dobrovolné důchodové spoření je také vyhledáváno kvůli daňově odečitatelným položkám. Budoucí limit pro daňově odečitatelné speciální položky již byl specifikován v konkrétních částkách na bázi příspěvkového odhadu pro rok 2002. Finanční úřad následně odhadne, zdali je pro daňového poplatníka výhodnější daňový odečet než státní podpora. Je-li daňové zvýhodnění vyšší než podpora, daň z příjmu je zvýšena o rozdílovou částku dle zákona.

### 2.4.3 Změny v regulaci podnikových penzijních systémů

Zaměstnanecké penze v Německu hrály doposud v porovnání s ostatními zeměmi minoritní roli. Poptávka po účasti v zaměstnaneckých penzijních systémech v posledních letech poklesla. Proto v Riesterově reformě jsou následující motivační pobídky:

- Definování nového významu zaměstnaneckých penzí jakožto druhého pilíře systému. Od 1. ledna 2002 mají všichni zaměstnanci právo na odvod do zaměstnaneckého penzijního systému společnosti, což jim musí být zaměstnavatelem umožněno.
- Zaměstnanecké penze financované zaměstnavatelem jsou realizovány na základě dvou možností, penzijního příslibu a příspěvkového příslibu. Penzijní příslib znamená dohodu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem o výši penze. Příspěvkový příslib zavazuje zaměstnavatele k dohodnutému příspěvku do penzijního plánu zaměstnance. Nová zákonná úprava rozlišuje dva typy příspěvkových příslibů: příspěvkově orientované a přísliby s minimální dávkou.
- Zaměstnanecké penze financované zaměstnanci, kdy zaměstnanci mají možnost přispívat na svoji důchodovou penzi z výplaty. Novinkou je, že zaměstnanci mají nyní právo převést část výplaty dle dohody o odvodu na penzi.

### 2.4.4 Podpora soukromého penzijního spoření

Politika německého třetího pilíře jen vymezuje specifická kritéria jeho fungování v novém zákoně o certifikaci kontrahování důchodových služeb (Certification of Retirement Pension Contracts Act), který obsahuje mnoho pravidel zpřesňujících podmínky fungování investičních fondů. Hlavním cílem je zajištění určitého standardu poskytovaného produktu.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> GLOETZER, Oldřich: Švédský a německý penzijní systém, Vysoká škola finanční a správní o.p.s, 2003, Marathon 1/04, <http://www.valencik.cz/marathon>

### 3. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ VE VELKÉ BRITÁNII

#### 3.1 Demografický úvod

Počet obyvatel Velké Británie se ve sledovaném období 1960 - 2001 zvýšil z 52,4 miliónů na 59,5 miliónů. K populačnímu přírůstku docházelo především do poloviny 70. let a poté od poloviny 80. let minulého století. Na přelomu 70. a 80. let se počet obyvatel příliš neměnil a setrval na hodnotě 56,2 miliónů. Podle údajů z roku 2003 má Velká Británie 60 094 648 obyvatel. Vývoj počtu obyvatel byl do poloviny 70. let pozitivně ovlivňován přirozeným přírůstkem, migrační saldo bylo záporné. Stagnace počtu obyvatel ve 2. polovině 70. let a 1. polovině 80. let byla způsobena snižujícím se přirozeným přírůstkem, při současném stále záporném migračním saldu. Od poloviny 80. let je však migrační saldo kladné a mírně se zvyšuje rovněž přirozený přírůstek. V roce 1999 byl počet cizinců odhadován na 2,3 miliónů. Počet ročně narozených se snižoval od roku 1964 (1 milión) na minimum v roce 1977 (654 tisíc). V dalším období se počet narozených meziročně většinou zvyšoval (maximum 1990: 799 tisíc), v 90. letech porodnost ve Velké Británii klesá. Míra porodnosti byla 1,65 v roce 2001.<sup>40</sup>

Podobně jako ve všech státech západní Evropy se úmrtnostní poměry ve Velké Británii v posledních desetiletích zlepšovaly. Snižovala se kojenecká úmrtnost, i když ta dnes patří v evropském kontextu spíše k těm vyšším. Naděje dožití britských mužů, podle údajů z roku 2002, je 75,7 roků a u žen 80,4 roků. Stejně jako ostatní evropské populace i britská populace stárne. V 90. letech se však podíly hlavních věkových skupin (0 - 19; 20 - 59; 60 +) téměř neměnily. Index stáří (počet seniorů na 100 osob mladších 20 let) byl v roce 2001 roven 80, což řadilo Velkou Británii k zemím s ještě relativně příznivou věkovou strukturou, především v porovnání se střední a jižní Evropou.<sup>41</sup>

Velká Británie v minulých letech, s ohledem na důchodové zabezpečení, prošla následujícím vývojem. Zatímco mezi lety 1970 a 1980 poměrně rapidně narostl podíl osob starších 65 let v populaci, po roce 1980 se tento podíl již tak dramaticky nezvyšoval. Předpokládá se však další vlna nárůstu, a to opět poměrně zásadní, která nastane po roce 2010 a bude vrcholit okolo let 2040 - 2050, kdy podíl osob starších 65 let v populaci dosáhne téměř jedné čtvrtiny. Vzhledem k tomu, že plodnost se v poválečném období let 1950 - 1970

40 MATĚJKOVÁ, B. a PALONCYOVÁ, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I., VÚPSV, Praha, prosinec 2003, s. 222

41 MATĚJKOVÁ, B. a PALONCYOVÁ, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I., VÚPSV, Praha, prosinec 2003, s. 223



držela na 2,2 - 2,5 , prozatím není třeba očekávat výrazný pokles v podílu ekonomicky aktivních v populaci. Zlom ze současného růstu podílu ekonomicky aktivních v populaci na pokles nastane po roce 2010. Podíl počtu osob v ekonomicky aktivním věku 15 - 64 na jednoho obyvatele staršího 65 let se snižuje a bude se snižovat z původních 4,9 v roce 1970 až na 2,4 v roce 2050. V současné době je tento poměr přibližně 4:1. V roce 2050 se tedy předpokládají zhruba dva ekonomicky aktivní na jednoho důchodce (občana staršího 65 let). Důchodový věk zůstával nezměněný od roku 1961 pro obě pohlaví až do roku 1999: muži 65 let, ženy 60 let. V roce 1995 bylo rozhodnuto o zvýšení důchodového věku žen ze 60 na 65 do roku 2020.<sup>42</sup>

### 3.2 Historický vývoj důchodového zabezpečení

Na začátku dvacátého století byla jediná obecná podpora pro staré lidi ustanovena v zákoně o chudobě (Poor law). Pouze úzká skupina úředníků a pracovníků ve státních službách měla přístup k důchodovému zabezpečení. Přestože mělo mnoho dělníků nějaké vzájemné pojištění, dobročinné společnosti nenabízely zajištění pro případ stáří. V roce 1908 byl vydán zákon o starobní penzi Lloyda George. Od ledna 1909 dostávala každá osoba starší 70 let, která měla příjem menší než 8 šilinků týdně, podporu 5 šilinků týdně. Liberální vláda pokračovala v reformách představením povinného pojištění proti nemoci a nezaměstnanosti v zákoně o národním pojištění v roce 1911. V roce 1925 došlo ještě k rozšíření zákonem o vdovské, sirotčí a starobní příspěvkové penzi. Zákon nabyl účinnosti v roce 1928 a poskytoval podporu mimo oblast zákona o chudobě pro vdovy, sirotky a také nadstavbu vyplácené penze pro lidi starší 65 let, nad rámec současného nepřispěvkového systému. Nárok na penzi byl podmíněn 5 lety přispívání před dosažením 65 let věku, ti kteří takto nepřispívali však neztráceli nárok na dávky poskytované od dosažení věku 70 let, pokud splnili podmínky. Stejně jako další pojistná plnění ze zákona z roku 1911 i pokrytí z Národního penzijního pojištění nebylo všeobecné a vztahovalo se zejména na nízkopříjmové a manuálně pracující dělníky. Vdané ženy mohly použít manželovy příspěvkové záznamy pro získání penze při dosažení věku 65 let. V této době průběžně narůstaly zaměstnanecké důchody. V roce 1921 zavedl finanční zákon daňové úlevy pro příspěvky a investice do důchodového schématu, čímž je postavil na roveň dobročinných společností a životního pojištění.

42 VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.74

V období před druhou světovou válkou byl položen základ důchodového zabezpečení, který nebyl ani zdaleka komplexní a dávka 10 šilinků nebyla dostatečná pro pokrytí základních potřeb. Dávky nebyly zvýšeny od roku 1919. V roce 1935 bylo zavedeno nové schéma testovaných dávek pro nezaměstnané. To mělo pokrývat všechny základní potřeby, včetně nákladů na bydlení. Zákon o starobních a vdovských penzích z roku 1940, jež byl vydán válečnou vládou, rozšířil toto zabezpečení na důchodce a vdovy a odstranil je tak z dosahu zákona o chudobě. V návaznosti na to zákon snížil důchodový věk žen na 60 let. Zpráva Williama Beveridge z roku 1942 nazvaná „Sociální pojištění a další služby“ mapovala cestu k vytvoření poválečného sociálního zabezpečení „od kolébky ke hrobu“. Nová vláda vydala v roce 1946 zákon o národním pojištění, kterým byl vytvořen univerzální systém sociálního pojištění založený na paušálních podporách na oplátku za paušální příspěvky. Nárok na penzi vycházel z příjmů za celý pracovní život a poprvé se stal závislý na odchodu z práce do důchodu stejně jako na věku. Vdané ženy se nemusely osobně pojišťovat, ale mohly získat penzi ve výši 60 % penze manžela. Nový univerzální systém národního pojištění byl podepřen komplexní ochranou sítí - státní podporou. Zákon o státní podpoře rozšířil testované dávky na všechny skupiny, dříve dostupné pouze starším a nezaměstnaným. Beveridge chtěl, aby dávky z pojištění byly nastaveny alespoň na úrovni životního minima, aby pomoc státní podpory byla pouze výjimečnou nutností pro osoby se zvláštními potřebami. Britská vláda zaujala stanovisko, že není únosné platit tak vysoké paušální poplatky, aby mohly pokrýt různé individuální potřeby, z nichž nejvýznamnější je penze. Přestože poválečné podpory byly mnohem vyšší než dříve, zůstala ochranná síť tvořená testovanými dávkami velmi důležitá v podpůrném systému pro starší. Do konce roku 1950 zaujímali lidé v důchodovém věku téměř dvě třetiny případů státní podpory. V padesátých letech byla snaha o omezení závislosti důchodců na testovaných dávkách zvýšením penze z národního pojištění. Bylo však stále zřejmější, že paušální podpory to nemohou dosáhnout. Začalo se uvažovat o zavedení druhé linie penzí, závislé na výši příjmu, jako klíče k řešení chudoby ve stáří. Právo na novou další penzi, jejíž hodnota by se upravovala s vývojem mezd a vypočítávala z dvaceti nejlepších výdělkových let. Muži a ženy by měli dostávat stejné penze za stejné příspěvky. Vdané ženy by se již nemohly vyvázat, ale roky, které trávily péčí o děti, se vyjímají z kalkulace. Po dalších 20 let politické strany soutěžily ve vytváření plánů národního důchodového systému, který nabídne všem starým lidem další zdroje příjmu pocházející ze zaměstnanecké penze. V roce 1961 nabyl

účinností zákon o národním pojištění z roku 1959, který ustanovil schéma odstupňované důchodové podpory. Zavedl tak nový koncept britského sociálního zabezpečení. Poprvé se staly příspěvky národního pojištění částečně závislé na výdělku. Zaměstnavatelé s vlastními penzijními schémata se mohli vyvázat z doplňkových příspěvků. Nové státní schéma závislé na výši výdělku (State Earnings Related Pension Scheme, dále SERPS) nabízelo srovnání pro zaměstnanecké penze. Zaměstnanecká penzijní schémata garantující minimálně stejné plnění se mohla vyvázat ze SERPS a platit nižší příspěvky do národního pojištění. Tato schémata přejímala zodpovědnost za placení garantované minimální penze zatímco stát měl zodpovědnost za ochranu hodnoty vyplácené penze. Schéma odstupňovaných příspěvků posloužilo k zajištění platební schopnosti Národního pojišťovacího fondu, ale bylo zjištěno, že nemůže vytvořit dostačující druhou penzi. S růstem inflace na konci šedesátých let se stala spornou otázkou ochrana všech typů penzí a penzijních úspor.

Do roku 1971 se státní starobní důchody a další podpory každoročně nezvyšovaly. Růst inflace učinil z ochrany hodnoty penze horkou otázku desetiletí. V roce 1973 bylo zavedeno každoroční upravování výše a po změně vlády v roce 1974 byl vydán zákon o národním pojištění, který ustanovil povinnost zvyšovat penze a jiné dlouhodobé podpory v závislosti na zvyšování cen a platů.<sup>43</sup>

První zásadní reforma přímo v pojetí sociálního státu byla představena v roce 1978. Byl zaveden SERPS (státní důchodové zabezpečení vázané na příjmy) pro zvýšení důchodového zabezpečení zaměstnanců. Jeho základním znakem byla možnost se z něj vyvázat do podnikových schémat za snížení odvodů do národního pojištění. V době zavedení SERPS již byla polovina pracujících pokryta podnikovými schémata. Dalšími kroky, kterými byl návrat k indexaci podle cen v roce 1979 a snížení hodnoty dávek ze SERPS v roce 1986, se snížila atraktivita veřejného systému. Na druhé straně docházelo k rozvoji podnikových plánů včetně umožnění plánů příspěvkově definovaných, což zvýšilo jejich přitažlivost především pro malé podniky.

Reformní kroky započaly již za konzervativních premiérů Margaret Thatcherové a Johna Majora v 80. letech. Byla nově zavedena možnost vyvázat se ze SERPS do soukromého schématu osobních důchodů. V důsledkem všech těchto kroků v SERPS zůstala po 2. polovině 80. let pouze čtvrtina pracovní síly. Umožnění vyvázání však znamenalo nižší

---

43 [www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_compendia/pensiontrends2005/Pension\\_Trends\\_ch01.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_compendia/pensiontrends2005/Pension_Trends_ch01.pdf)

výnosy z příspěvků do průběžného systému. Reforma v roce 1995 zpřísnila pravidla pro podniková schémata, srovnala důchodový věk pro ženy na 65 let v horizontu 2010 - 2020. Technicky změnila výpočet dávek SERPS a zrušila garantovaný minimální důchod, což vše by mělo v budoucnu vést ke snížení vládních výdajů na důchody. Výdaje státu na důchody ve Velké Británii nehrají zdaleka takovou roli jako v jiných zemích, protože jednotné základní důchody spolu se SERPS představují jen malý podíl na trhu. Značný podíl prostředků na důchodové dávky je ve fondech a jiných formách.

Ve Velké Británii základní důchodová schémata poskytují pouze nízkou náhradu příjmu. Z hrubého domácího produktu (HDP) se vydává přibližně 7 % na základní důchody. Vedle toho Velká Británie patří k zemím s největšími důchodovými aktivy spravovanými doplňkovými schématy.

Dalšími reformami pokračovala labouristická vláda Tonyho Blaira. Rozsáhlé reformy byly přijaty v roce 1999. Obsahovaly minimální garanci příjmu a též nahrazení SERPS druhou složkou v jednotné výši. Od roku 2002 se zaváděl druhý státní důchod (State Second Pension, dále S2P) - zprvu jako reformovaný SERPS tak, aby z něj byl výhodnější důchod především pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců (pod 16 010 EUR ročně). Vedle toho získají ženatí muži od roku 2010 odvozený důchodový nárok, stejně jako vdané ženy.

Politickým cílem je současný poměr státních a soukromých důchodů 60:40 do roku 2050 obrátit – především podporou přispívání do soukromých plánů. Pro ty, pro něž není vhodné nebo možné účastnit se profesních schémat (OSVČ, ženy, osoby pracující na částečný úvazek či na dobu určitou apod.) je určen nový druh soukromých důchodů – „podílnické (kapitálové) důchody“ (stakeholder pension). Jedná se o jinou formu druhého pilíře – doplňkového schématu. Toto schéma je v zásadě příspěvkově definované. V roce 1999 byl zaveden minimální garantovaný příjem (Minimum Income Guarantee, dále MIG) – testovaný, vztažený k příjmům.<sup>44</sup>

### **3.3 Současný systém důchodového zabezpečení**

Důchodový systém je charakteristický vysokou mírou liberalizace, velkým prostorem pro individuální přístup jedince k sociálnímu zabezpečení a minimální mírou státních zásahů. Výplata dávek důchodového zabezpečení ve Velké Británii pochází ze zdrojů státních i ze zdrojů soukromých. Ze soukromých zdrojů má příjmy většina důchodců. U nejbohatší

<sup>44</sup> VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.83-84

pětiny důchodců tvoří dávky z veřejného systému pouze necelou čtvrtinu jejich příjmu. Do budoucna se očekává další růst příjmů ze soukromých zdrojů. Ministerstvo práce a důchodů doporučuje všem zaměstnancům vstoupit do zaměstnavatelských schémat a deklaruje, že stát poskytuje pouze potřebné minimum. Základní státní důchod je nejvýše 75,50 £ (cca 117,6 EUR) týdně, při 44 odpracovaných letech a ze SERPS je možno získat maximálně 25 % průměrného výdělku počítaného za celý život.

Veřejný systém se skládá ze základního důchodu v jednotné výši založeného na příspěvcích (Basic State Pension - základní státní důchod, dále BSP) a pro zaměstnance také ze státního důchodu vázaného na výdělky ze zaměstnání S2P (State Second Pension – původně SERPS). Do veřejného průběžně financovaného systému s přispívajícími osobami zaměstnanými i osobami samostatně výdělečně činnými byla zavedena i dobrovolná účast dalších skupin osob. Státní dávky, na které nárok vzniká bez ohledu na příspěvky (např. Minimum Income Guarantee – životní minimum), jsou hrazeny ze státního rozpočtu. Zaměstnanci mají možnost vyvázat se ze systému S2P (SERPS) a zvolit jiné schéma: zaměstnavatelské, soukromé připojištění APP (Appropriate Personal Pension) nebo tzv. podílnické důchody (stakeholders pension).

OSVČ nejsou pokryty systémem S2P (SERPS), vedle základního státního důchodu mohou získat penzi ze soukromého připojištění nebo ze schématu podílnických důchodů.<sup>45</sup>

Systém důchodového zabezpečení řadí Velkou Británii k liberálnímu typu sociálního státu („sociální stát“ české synonymum pro „welfare state“). Systém je více pilířový a velmi komplexní, již v povinné rovině zahrnuje škálu produktů. Systém důchodového zabezpečení nabízí především všem jednotné dávky s univerzálním pokrytím – tzv. základní důchod (BSP). V případě potřeby je základní důchod doplněn řadou testovaných dávek. Zaměstnané osoby mají základní zabezpečení rozšířeno o nezanedbatelnou složku vázanou na výdělky. Další pilíře – podnikové a osobní důchodové plány – hrají ve Velké Británii podstatnou roli, aktiva důchodových fondů jsou zde velmi výrazná.

### **3.3.1 Druhy dávek**

#### **3.3.1.1 Dávky paušální nebo přiznané na základě majetkových poměrů**

Základní státní důchod BSP je vyplácen Fondem národního pojištění (National Insurance Fund – NIF). K získání nároku je třeba dosažení důchodového věku – muži 65, ženy 60

<sup>45</sup> VYLÍTOVÁ, M. a kol.: Speciální systém důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření), TU Liberec, VÚPSV Praha, říjen 2002, s.54, [www.vupsv.cz/Vylitova\\_SpecSystemy.pdf](http://www.vupsv.cz/Vylitova_SpecSystemy.pdf)

a určitého počtu let, kdy pojištěnec přispíval do fondu – muži 44, ženy 39 let. Rozdíly mezi pohlavími se budou postupně od roku 2010 zmenšovat a do roku 2020 se ženy dostanou zcela na úroveň mužů. Pokud pojištěnec nedosáhl dostatečného počtu příspěvkových let (nepracoval nebo nedosáhl minimální výše příjmů), ale přispíval alespoň jednou čtvrtinou z počtu požadovaných příspěvkových let, má nárok na důchod poměrně snížený. Výši určuje každoročně parlament, je však zvykem, že se každoročně zvyšuje alespoň o výši inflace.

Důchod pro osoby ve věku 80 a více let, které nemají žádný základní důchod nebo důchod nižší než 60 % plné dávky, mají nárok na zvláštní důchod ve výši 60 % základního důchodu. V době podání žádosti o tento důchod musí žít ve Velké Británii 10 nebo více let a to nepřetržitě v průběhu 20 let po dosažení 60 let věku.

Garantovaný minimální příjem formou státního nepříspěvkového minimálního důchodu (MIG) je poskytován podle sociální situace jednotlivců, zejména podle výše jejich příjmů a majetku. Od roku 2003 byl MIG nahrazen Pension Credit, dále PC, který jednak zvyšuje příjmy nejchudších důchodců a zároveň zvýhodňuje ty, kteří do systému více přispívají.

### **3.3.1.2 Dávky vztahované k výši mzdy s povinným příspěvkem pojištěnce**

#### **. SERPS / S2P pouze pro zaměstnance.**

Dávky ze SERPS závisí výlučně na výši příjmů a jsou ve výši 20 % až 25 % (v závislosti na roku odchodu do důchodu) z průměrného výdělku za celý život, který je přepočítán na současnou cenovou hladinu. Nárok na výplatu dávek SERPS vzniká až dosažením důchodového věku, ale počátek výplaty může být odložen, což má za následek zvýšení pozdějších dávek. Za každých 6 dní bez neděle se každá část důchodu zvýší o 1/7 pence (dále – p) za každou jednu libru, která není takto pobírána (to je 7,5 % ročně). Začátkem účetního období 6.4.2010 se za každou nepobranou libru týdně důchod zvýší o 1/5 p (to je 10,4 % ročně). Zvyšování důchodů probíhá každoročně, nejméně o inflaci.

Od dubna 2002 vešla v účinnost reforma SERPS se systémem druhého státního důchodu – State Second Pension (S2P). Hlavní změny spočívají v zavedení tří příjmových skupin s rozdílnými procentními sazbami.

1. Příjmy v rozmezí od tzv. nižšího příjmového limitu národního pojištění ( 3 900 £/ 6 075 EUR v roce 2002/2003) do tzv. prahu nízkých příjmů (10 800 £, tj. cca 16 822 EUR, pro období 2002/2003).
2. Příjmy v rozmezí od prahu nízkých příjmů plus 1£ do 3krát výše prahu nízkých příjmů minus 2krát výše nižšího příjmového limitu národního pojištění.

3. Horní hranice skupiny 2 plus 1 £ až do vyššího příjmového limitu.

Procentní sazby pro skupiny 1, 2 a 3 budou odpovídat dvojnásobku, polovině, respektive vyšší sazby v systému SERPS, (tj. od roku 2009/2010 40 %, 10 % a 20 %).

Osobám z příjmové skupiny 1 bude pro výpočet důchodu započítáván příjem ve vyšší prahu nízkých příjmů (10 800 £, tj. cca 16 822 EUR, pro období 2002/2003)

Systém S2P je zaváděn postupně. Osoby, které odešly do roku 2003/2004 do důchodu, dostávají důchody výlučně ze systému SERPS.

• **Snížení pojistného pro osoby, které se vzdaly SERPS (respektive S2P)**

Z účasti na státním systému výplaty důchodů podle výše dosaženého příjmu (SERPS) je možno se smluvně vyvázat (contract out of SERPS). Této možnosti využívá asi 2/3 zaměstnanců. Především formou účasti na zaměstnaneckém penzijním plánu, kdy zaměstnanec a zaměstnavatel odvádí důchodové pojistné (National Insurance Contribution–NIC) jen ve snížené výši. Případně zaměstnanec si individuálně zvolí soukromý penzijní plán, který je mimo SERPS. Pojistné NIC je pak placeno v plné výši a stát ho po stržení určité části fondu NIF poukáže příslušnému penzijnímu fondu. Všechna schémata, která zahrnují možnost vzdát se SERPS, musí garantovat výnosy minimálně jaké by pojištěnec obdržel v rámci SERPS. V dosavadní praxi jsou ale zpravidla mnohem štedřejší.

### 3.3.1.3 Dávky získané na základě dobrovolných příspěvků

Dobrovolné důchodové připojištění (private pensions) se realizuje formou zaměstnavatelských schémat, přestože neexistuje povinnost zaměstnavatele nabízet penzijní program a povinnost zaměstnance do nabídnutého programu vstoupit. Účastní se jej téměř polovina všech zaměstnanců. Existují dvě základní podoby zaměstnavatelského penzijního plánu: dávkově a příspěvkově definované. Zákonná úprava je jen rámcová, konkrétní specifikace záleží výlučně na zaměstnavateli. Další možností je otevření individuálního penzijního účtu, je však využívána jen zanedbatelným zlomkem pojištěnců. To by se mělo změnit, neboť došlo ke změně právní úpravy v této oblasti, stanoveny jsou přísnější podmínky pro vedení účtů, zejména je stanovena maximální výše poplatků, jež mohou být požadovány za vedení takovýchto účtů, a možnost přechodu do jiného systému bez jakéhokoli poplatku.

Další možností této kategorie, kterou lze využívat od roku 2001, je možnost podílnických důchodů. Jde o druh soukromého důchodu, který je určen osobám, které právě nemají na výběr jiné možnosti penzijního připojištění – osoby s ročním výdělkem okolo 10 500 £

(16 355 EUR) nebo OSVČ. Zaměstnavateli nabízený vlastní penzijní program bývá výhodnější. Dobrovolné příspěvky na důchodové připojištění jsou do určité výše odpočitatelné od základu daně. Dále výnosy fondů nepodléhají dani z příjmu právnických osob. Maximální částka, kterou je možno do penzijního pojištění přispět, se odvíjí od dosahovaného výdělku a věku pojištěnce na počátku daňového roku (6. dubna). Týká se všech plateb za daného pojištěnce, bez ohledu na to, kdo je provádí (tedy včetně zaměstnavatele). V případě, že je výsledná hodnota nižší než 3 600 £ (5 608 EUR), je limitem tato částka. Pro výpočet limitu je možno každý rok vycházet nejvýše z výdělku 91 800£ (142 991 EUR). Pojištěnec si může pro výpočet zvolit nejen současný daňový rok, ale i kterýkoli z pěti předcházejících.<sup>46</sup>

### 3.3.2 Systém jednotlivých pilířů

#### 3.3.2.1 Pilíř I

První pilíř se skládá ze základního důchodu v jednotné výši založeného na příspěvcích (BSP) a z takzvaného druhého státního důchodu (S2P), který od dubna roku 2002 nahradil státní důchod vázaný na výdělky ze zaměstnání (SERPS). Do tohoto veřejného, průběžně financovaného systému přispívaly osoby zaměstnané i osoby samostatně výdělečně činné, byla zavedena i dobrovolná účast dalších skupin osob. V rozpočtovém období 1998/99 bylo ve Velké Británii 10,8 mil. důchodců, kteří dostávali základní důchod a z nich více než polovina uplatňovala též nárok na SERPS. Vedle BSP ještě existuje tzv. odstupňovaný starobní důchod (Graduated Retirement Pension), rovněž založen na výdělcích. Dále existuje garantovaný minimální příjem, na který vzniká nárok pouze těm, kteří mají prokazatelně nízký příjem (PC – Pension Credit).

Nahrazený SERPS byl zaveden v roce 1978 a měl fungovat 20 let než začal vyplácet plné dávky. První důchody ze SERPS bylo možno vyplácet v daňovém období 1979/80 na základě příspěvků národního pojištění odvedených v 1978/79. Ti, kdo odešli do důchodu před rokem 1998, dostali důchod ve výši 1/80 (1,25 %) výdělků od roku 1978 mezi nižší (lower earnings limit, dále LEL) a vyšší hranicí (upper earnings limit, dále UEL). Výdělky jsou přeindexovány. Zaměstnanci, kteří odešli do důchodu mezi dubnem 1998 a dubnem 2000, dostali důchod ve výši 25 % jejich průměrných ročních přeindexovaných výdělků mezi LEL a UEL od roku 1978. Důchodový věk je 65 pro muže, 60 let pro ženy (rozhodnuto

46 VYLÍTOVÁ, M. a kol.: Speciální systém důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření), TU Liberec, VÚPSV Praha, říjen 2002, s.56-58, [www.vupsv.cz/Vylitova\\_SpecSystemy.pdf](http://www.vupsv.cz/Vylitova_SpecSystemy.pdf)



o zvýšení důchodového věku žen na 65 let do 2020). Od roku 1986 je možné až o 5 let důchod odložit (flexibilní důchodový věk), není možný předčasný důchod.<sup>47</sup>

### 3.3.2.2 Pilíř II

Druhý pilíř nabízí možnost účastnit se podnikových schémat, sjednat osobní důchodové pojištění a nově i kapitálové (podílnické) pojištění („Stakeholder pension“). Pokrývá zhruba 46 % populace v aktivním věku. Zpravidla dává nárok na důchod v 65 letech. Důchody ze schémat druhého pilíře jsou jak příspěvkové, tak i dávkově definované. Zaměstnanci se mohli účastit v některém ze schémat druhého pilíře vyvázat ze státního SERPS anebo druhým pilířem doplnit důchod garantovaný státním systémem základního důchodu.

Individuální plány, kterými se lze vyvázat, jsou příspěvkově definované. Vyvázáno je nyní asi 14,5 mil osob. Někteří zaměstnavatelé nabízejí skupinové plány osobních důchodů, které mají zpravidla nižší administrativní náklady než individuální plány jako takové.<sup>48</sup>

### 3.3.2.3 Pilíř III

Ve třetím pilíři je například daňově zvýhodněné životní pojištění.

## 3.4 Reforma důchodového systému

### 3.4.1 Současný postup v britské důchodové reformě

V roce 2002 jmenovala britská vláda nezávislou penzijní komisi, aby posoudila dlouhodobější výhledy penzijního systému a doporučila reformní kroky. Komise publikovala své výsledky v listopadu 2005, kde navrhla postup k poskytnutí sociálně přijatelného příjmu pro všechny důchodce. Zpráva komise poskytla solidní základ pro vytvoření konsenzu o podobě důchodové reformy. V rámci „Národní penzijní diskuse“ získali občané možnost se vyslovit k principům reformy. Tato diskuse vyvrcholila „Národním penzijním dnem“, jež se stal zatím největší poradní konzultací ve Velké Británii. Po té co vláda získala výsledky z Národní penzijní diskuse, vydala 25. května 2006 svůj vlastní návrh v tzv. „bílém listu“ s názvem „Zabezpečení ve stáří: vstříc novému penzijnímu systému“. Tento návrh je založen na pěti principech: osobní odpovědnost, slušnost, jednoduchost, únosnost, trvanlivost.<sup>49</sup>

Kabinet Tonyho Blaira představil návrh změn, které by mohly být nejzásadnější

47 VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.75

48 VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.76

49 Department for work and pensions : Security in retirement-towards a new pension system, květen 2006, [www.dwp.gov.uk/pensionsreform/](http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/)

za posledních šedesát let. Premiérův plán má zajistit vyšší základ státních důchodů a současně přimět zaměstnance, aby si více spořili do soukromých fondů. Věk odchodu do důchodu, kdy vzniká nárok na státní penzi, se má pro muže i ženy sjednotit a z nynějších 65 let, respektive 60 let, by se měl postupně posunout na 68 let. První posun o 12 měsíců má nastat v roce 2024. V osmašedesáti letech začnou lidé odcházet do důchodu až v roce 2044. Požadovaná odpracovaná doba se zkrátí na 30 let, a to i pro ženy u nichž byla dosud 39 let. Stát dnes garantuje svým občanům jen velmi nízké důchody. Politici předpokládali, že lidé si naspoří na důchody do soukromých fondů. Podle nezávislé komise pro penzijní reformu nemá dostatek prostředků na stáří asi 15 milionů občanů, kteří dnes pracují a neukládají si stranou měsíčně ani libru. Celkově tak v pomyslném balíku penzijních úspor chybí 57 miliard liber, pokud by se nezaplnil tak mnohé důchodce by za několik desetiletí čekaly jen velmi nízké příspěvky od státu. Vláda proto navrhuje, aby zhruba od roku 2012 byli do nového spořicího systému automaticky zařazeni všichni zaměstnanci, kteří nemají podobnou pojistku u svých zaměstnavatelů. Sami si budou přispívat 4 % mzdy, další 3 % ze mzdy přidají zaměstnavatelé a 1 % přidá vláda formou daňových úlev. V reformě je rovněž příslib, že po příštích volbách by se růst penzí měl opět vázat na příjmy a ne na inflaci. Současná konzervativní opozice až na detaily s reformou souhlasí.<sup>50</sup>

V květnu až září 2006 vláda konzultovala soubor reforem s asi 350 jednotlivci a organizacemi. Publikovala „Souhrn odpovědí a návrhů pro postup kupředu“ 30. října 2006 a následně 28. listopadu 2006 předložila návrh zákona o penzích do parlamentu. Dále ještě publikovala tzv. „druhý bílý list“ s názvem „Osobní účty – nová cesta k úsporám“, který navrhl nový národní systém nízkonákladových osobních účtů.

Osobní účty mají řešit problémy s nízkou přenosností a vysokými náklady zaměstnaneckých schémat. Budou pracovat jako velké zaměstnanecké schéma s mnoha zaměstnavateli a rozšíří výhody zaměstnaneckých schémat i na ty, kdo k nim v současnosti nemají přístup.

Velký objem osobních účtů znamená, že náklady mohou být rozloženy na delší časový úsek a pokryty z větších fondů. Tento velký objem osobních účtů umožní dosažení shodných ekonomických zisků jako u velkých zaměstnaneckých schémat. Na rozdíl od mnoha těchto schémat budou jednotlivci moci pokračovat v přispívání na svoje účty i při změně zaměstnání. Vláda předpokládá, že osobní účty bude mít 6 - 10 milionů střadatelů s úsporami kolem 8 miliard liber ročně, z čehož průměrně 60 % budou zahrnovat nové úspory.

---

50 BERANEK, J.: Blair nabízí „dárek generacím“. Hospodářské noviny, 26.5.2006

Osobní účty jsou velkým posunem v britském penzijním systému. Bílý list z května 2006 zavádí vysokou úroveň funkcí, jež jsou nezbytné pro vytvoření systému osobních účtů.

- Automatický přístup:  
Jednotlivci se automaticky zapojí do schématu osobních účtů prostřednictvím svého zaměstnavatele.
- Centrální clearingová banka:  
Banka bude zodpovědná za vybírání příspěvků od zaměstnavatelů, vyřizování jejich dotazů, vedení záznamů o příspěvcích a garantem, že jsou příspěvky uloženy v dobrých fondech.
- Správa účtů:  
Správce povede účty, bude zodpovědný za vyřizování dotazů a podávání informací klientům o jejich účtech.
- Investice a fondový management:  
Manažér fondu bude investovat příspěvky v zastoupení střadatele.
- Přístup k penzijním úsporám:  
Při odchodu střadatele do penze bude proveden vypočet penze dle aktuálního stavu trhu a tu bude dostávat pravidelně.<sup>51</sup>

---

51 Department for work and pensions : Security in retirement-towards a new pension system, květen 2006, [www.dwp.gov.uk/pensionsreform/](http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/)

## **4. SYSTÉM DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ VE ŠVÉDSKU**

### **4.1 Demografický úvod**

Počet obyvatel Švédska se zvýšil ze 7,5 miliónu v roce 1960 na současných 9 060 430 v roce 2006. Populační růst byl pozitivně ovlivněn kladným migračním saldem i kladným přirozeným přírůstkem. Přirozený přírůstek se však do začátku 80. let snižoval, v 80. letech se naopak poměr narozených a zemřelých výrazněji změnil ve prospěch narozených, v posledních letech však přirozený přírůstek opět klesá, přičemž od roku 1997 jsou počty zemřelých vyšší než počty narozených. Růst populace je tak nyní zaznamenáván pouze díky kladnému migračnímu saldu. Od poloviny 60. let se počet ročně narozených dětí až na malé výkyvy snižoval, ze 123 tisíc na 93 tisíc na přelomu 70. a 80. let. V průběhu 80. let se porodnost opět zvýšila na úroveň 123 tisíc na počátku 90. let, aby se pak opět snížila na hodnotu nižší než 90 tisíc ročně narozených dětí. Švédsko se vyznačuje i velmi příznivými úmrtnostními poměry. V roce 2000 byla naděje dožití druhou nejvyšší v Evropě (vůbec nejvyšší – Island). Naděje dožití švédských žen je srovnatelná s ostatními zeměmi západní Evropy. Na příznivých poměrech se podílí i velice nízká kojenecká úmrtnost. Vzestup porodnosti v 80. letech a nízká úmrtnost mají výrazný vliv na věkovou strukturu, neboť podíl osob v ekonomicky aktivním věku dosahuje necelých 54 %. Poměr seniorů a mladistvých je rovněž nepříznivý: na 100 mladistvých připadá 90 seniorů.<sup>52</sup> Podle projekce Spojených národů se počet ekonomicky aktivních na 1 osobu starší 65 let mezi rokem 1970 a 2050 sníží zhruba na polovinu. Každá nová demografická studie znovu posouvá očekávanou délku dožití.

### **4.2 Historický vývoj důchodového zabezpečení**

Švédsko představilo schéma obecného důchodového zabezpečení v roce 1914. Schéma, které se skládalo z plánu důchodového zabezpečení a pojištění proti invaliditě, bylo povinné a vztahovalo se prakticky na celou populaci. Penze byla nízká a mohla být vyplácena od 67 let věku, dříve pouze pokud byl adresát neschopný pracovat. Před reformou základní starobní penze v roce 1948 byla staroba pro mnoho Švédů synonymem pro život v chudobě. Nová základní starobní penze představovala velké zlepšení, ale stále byl odchod do důchodu velkým propadem životního standardu.

Národní doplňkové penzijní schéma, které bylo zavedeno v roce 1960, bylo založeno

<sup>52</sup> MATĚJKOVÁ, B. a PALONCYOVÁ, J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I., VÚPSV, Praha, prosinec 2003, s. 206-207

na systému průběžného financování. Po jeho spuštění bylo důležitým cílem zvýšení životního standardu pro starší, v rámci možností co nejrychleji. Lidé v produktivním věku platili na svou penzi přímo formou příspěvků. V prvním období bylo nutné vytvořit nárazníkový fond, proto byly příspěvky nejprve vyšší, než bylo třeba k pokrytí současných výplat penzí. Přebytek byl uložen ve Švédském národním penzijním fondu. Záměrem bylo vytvořit povinné schéma odvislé od výdělku, založené na principu ušlého příjmu. Švédsko tak poprvé zavedlo univerzální systém, který byl založen na odložení části příjmu a ne na „darech“. Výše osobní národní doplňkové penze závisela na výši platu v nejlepších 15 letech. K získání plné národní doplňkové penze musela osoba pracovat 30 let. Národní doplňkový systém rovněž poskytoval garantovanou penzi ve formě základní starobní penze. K získání plné základní důchodové penze bylo nutné pracovat alespoň 30 let nebo alespoň 40 let žít ve Švédsku. Starobní důchodci s malou penzí mohli požádat o zvláštní podporu na bydlení pro důchodce, popřípadě o příspěvek na bydlení. V roce 1976 byl snížen věk pro odchod do starobního důchodu z 67 na 65 let. Od 80. let byl existující stav sociálního zabezpečení ve Švédsku analyzován a z výstupů vycházela navrhovaná opatření pro reformu systému financování. I při probíhajících politických změnách nedošlo k narušení či zpomalení reformních kroků. Tyto byly všeobecně konsenzuálně přijaty. Hlavním cílem navrhované reformy byla finanční udržitelnost a zapojení soukromých subjektů. Dosud probíhající reforma penzijního systému byla zahájena v roce 1999.<sup>53</sup>

### **4.3 Původní systém důchodového zabezpečení**

#### **4.3.1 Charakteristika původního systému**

Původní penzijní systém byl zaveden v roce 1960 a nyní je postupně nahrazován novým. Na jeho formování měla velký vliv spolupráce švédské Sociálně demokratické strany (SAP) se zaměstnaneckými odbory. Jeho funkce již nebyla jen základní ochrana před chudobou ve stáří, ale kompletní zajištění odpovídajícího příjmu pro všechny důchodce. Penzijní systém byl jedním ze základních kamenů tehdy se rozvíjejícího švédského „sociálního státu“. Dávky penzijního systému byly vyjadřovány pomocí tzv. základních částek. V praxi stačí indexovat jen hodnotu základní částky, aby se tato změna projevila v hodnotě všech státem vyplácených dávek.

Původní penzijní systém byl průběžně financovaný, dávkově definovaný a skládal

---

53 KRUSE, Angete : Political economy and pensions in ageing societies, Department of Economics, Lund University, Sweden, [www.nek.lu.se](http://www.nek.lu.se)

se ze dvou pilířů: plošně vyplácené (flat-rate) základní penze (folkspension) a ATP penze odvozené od výše výdělků. Lidé s nárokem na jen velmi nízkou nebo žádnou ATP penzi mohli zároveň čerpat doplňkové dávky a příspěvky na bydlení zajišťující všem alespoň minimální životní standard. Součástí penzijního systému byly i invalidní a pozůstalostní penze.

#### 4.3.2 Dávky původního penzijního systému

- Základní penze

Nárok na plnou základní penzi měl každý, kdo ve Švédsku po dobu 40-ti let žil nebo pracoval alespoň 30 let. Hodnota plošně vyplácené základní penze byla stanovena na 96 % takzvané „snížené základní částky“ pro svobodné a 78,5 % pro sezdané. To v roce 1998 představovalo roční příjem 34 245 SEK, respektive 28 000 SEK pro Švédy žijící v páru. Základní penze pro nesezdaného jedince měla hodnotu přibližně 20 % průměrného platu.

- ATP penze

Velikost ATP penzijní dávky závisela na předešlém příjmu pojištěnce a jeho věku odchodu do penze. Vyměřovací základ pro ATP byl vypočítán každý rok všem pojištěncům a představoval roční příjem přesahující vyšší základní částku a dosahující maximálně 7,5 násobku vyšší základní částky (cca 20 % - 150 % průměrné mzdy). Jen tyto příjmy byly započítatelné pro nárok na penzijní dávky. Při odchodu do penze byla stanovena anuita, jež odpovídala 60 % průměrného vyměřovacího základu za nejlepších 15 let minus jedna základní částka, která je již vyplacena jako základní penze. Podmínkou k získání plné ATP penze byl věk 65 let a minimálně 30 let odvádění příspěvků do systému. Odpovídající část ATP penze mohla být přiznána již po 4 letech příspěvků za každý odpracovaný rok 2 % průměrné základní částky. Nominální věk pro odchod do penze byl 65 let. Existovala možnost předčasně odejít již v 61 letech. V tom případě však musel pojištěnec čelit trvalému snížení penzijní anuity o 0,5 % za každý započatý měsíc před dovršením 65 let věku. Horní hranice pro odchod do penze byla 70 let. Prodloužení aktivní kariéry se bonifikovalo zvýšením anuity o 0,7 % za každý započatý měsíc, kdy jedinec přesluhoval.

- Doplňkové dávky

Lidé s velmi nízkou nebo žádnou ATP penzí měli nárok na některé doplňkové dávky. Jednalo se o finanční příspěvek nebo příspěvek na bydlení. Finanční příspěvek měl hodnotu 55 % základní částky a byl snižován o výši případné ATP penze. Nárok na něj měly především ženy.

- Indexace

Veškeré parametry systému byly každoročně indexovány zpravidla podle inflace. Indexace ale nebyla automatická, byla předmětem jednání a schválení parlamentu. V rámci úsporných opatření během švédské recese v devadesátých letech byla několik let indexace nižší než vývoj inflace.

### 4.3.3 Financování původního penzijního systému

- Příspěvky do původního systému

Příspěvky do penzijního systému byly vybírány z více zdrojů pro každý pilíř. Základní penze a doplňkové dávky byly financovány částečně z rozpočtu a částečně z příspěvků od zaměstnavatelů. Příspěvky od zaměstnavatelů byly v devadesátých letech zvyšovány, aby se ulehčilo státnímu rozpočtu. Přesto pokryly jen 62 % nákladů na základní penze. Příspěvky do ATP schématu byly až do roku 1995 odváděny jen zaměstnavatelem, a to z celého platu zaměstnance. Poté byla část odvodů přenesena i na zaměstnance. Zaměstnanci ovšem odváděli penzijní příspěvky jen do výše maximálního vyměřovacího základu, tzv. stropu.

- AP fond

Především v šedesátých a sedmdesátých letech vybrané příspěvky do systému značně převyšovaly náklady. Z těchto přebytečných příspěvků byl postupně vytvořen významný nárazníkový fond (AP fond), který měl pokrývat výkyvy v příspěvcích do ATP schématu. V roce 1998 již mohl AP fond svými aktivy krýt náklady ATP schématu po dobu 5,5 roku, což představovalo 40 % švédského HDP. O správu AP fondu se staraly 4 státní instituce, které aktiva konzervativně investovaly na kapitálových trzích. Jen 2 % aktiv byla držena v zahraničních měnách a 30 % byly státní dluhopisy. V terminologii nového penzijního systému je AP fond nazýván buffer fond a v rámci NDC hraje důležitou stabilizační roli.<sup>54</sup>

## 4.4 Reforma důchodové systému

### 4.4.1 Charakteristika nového důchodového systému

Nový švédský státní penzijní systém je povinný a pokrývá všechny obyvatele žijící nebo pracující ve Švédsku. Základním principem nového systému je, že nárok na penzi se odvíjí od celoživotního příjmu jedince a ne jen od 15-ti nejlepších let jako dříve. Reforma mění dávkově definovaný systém na příspěvkově definovaný. Dávky vyplacené penzijním systémem jedinci by se měly rovnat hodnotě příspěvků zaplacených během celého života.

54 HOCHMEISTER, T.: Švédský penzijní systém : Reforma a možné aplikace na Českou republiku, Institut ekonomických studií, Karlova univerzita v Praze, s.7-11

Příspěvky jsou odváděny do dvou rozdílných pilířů reformovaného systému. Převážná část příspěvků, 16 % příjmu, jde do průběžně financovaného systému (NDC PAYG).

Další 2,5 % jedincova příjmu jsou uložena na individuální účty a dále investována prostřednictvím fondů. Část penzijního systému odvozující dávky od výše jedincových příjmů je oddělena od státního rozpočtu. Pokud by se zde vyskytovaly permanentní deficity, automatický vyrovnávací mechanismus by měl znovu obnovit finanční rovnováhu bez nutnosti zásahů politiků a regulatorních orgánů.

Garantovaná penze je třetím pilířem státního systému, který zajišťuje minimální životní standard i těch seniorů, kteří mají nárok na velmi nízkou nebo žádnou penzi odvíjející se od předešlých příjmů. Garantovaná penze je doplněna přídavky na bydlení pro důchodce. Tyto výdaje jsou financovány ze státního rozpočtu. Nový systém si dal za cíl spravedlivěji redistribuovat v rámci jedné generace i mezi generacemi. Dalším cílem bylo vyrovnat se s ekonomickým a demografickým vývojem.

#### **4.4.2 Příspěvky do státního penzijního systému**

Příspěvky do nového státního pilíře jsou stanoveny na 18,5 % příjmů jedince. Penze se vypočítává jen z příjmů nepřesahujících 7,5 násobek základní částky za rok, jako v původním systému. Příspěvky z příjmu nad tímto stropem jsou nazývány daň, jsou odváděny jen z části placené zaměstnavatelem a jdou do státního rozpočtu. Osoby s vysokými příjmy mají možnost zajistit si požadovaný životní standard ve stáří pomocí nestátních penzijních schémat. Stanovený strop pro příspěvky je v novém systému indexován podle nominálního růstu průměrné mzdy. Jde o důležitou změnu, protože poměr příjmu kompenzovaný penzí tak zůstane stabilní v čase. Nebude již docházet k efektu, kdy se stále větší část populace dostávala svými příjmy nad stanovený strop.

#### **4.4.3 Pilíř I: PAYG NDC**

Z vybraných 18,5 % je 16 procentních bodů použito pro financování PAYG pilíře, zatímco 2,5 procentního bodu jde do fondového pilíře nazývaného „Premium Pension“. Na vyplácení penzí průběžně financovaného pilíře je určeno 86 %. Pokud by fondový pilíř nepřinášel výjimečně vysoké výnosy z investovaného kapitálu, zůstává hlavní část odpovědnosti za zprostředkování adekvátní penze na PAYG schématu. V obou schématech jsou příspěvky zaznamenávány na individuální účty. Na rozdíl od fondového pilíře nejsou v PAYG NDC účty reálné, ale „fiktivní“. Příspěvky jsou akumulovány na účtu jen virtuálně a v podstatě



jen zaznamenávají nárok jedince na penzi. Ve skutečnosti jsou vybrané peníze použity na financování penzí v témže roce. Jde o model nazývaný „systém fiktivních účtů“.

#### 4.4.3.1 Indexace v PAYG NDC schématu

V penzijních systémech s dávkami odvíjejícími se od předešlých příjmů je důležitá nejenom indexace samotných penzijních dávek, ale i indexace minulých příjmů (tzn. kapitálu na individuálních účtech) od nichž je penzijní dávka stanovena. Švédsko v novém systému změnilo mechanismus v obou případech na indexaci podle vývoje průměrné nominální mzdy. Kapitál na fiktivních individuálních účtech je indexován mzdově. Tím je zaručeno, že dřívější příjmy mají ve výpočtu výsledné penze stejnou váhu jako příjmy z konce kariéry. Takzvaný „index průměrných příjmů“ zajišťuje, že pokud reálné mzdy rostou, tak se i nárok na starobní penzi zvyšuje. A naopak při poklesu reálných mezd se snižuje i hodnota akumulovaného kapitálu na fiktivních účtech. Penzijní dávky jsou v principu také indexovány mzdově. Vývoj penzí je mnohem pevněji svázán s ekonomickým vývojem než v původním systému.

#### 4.4.3.2 Dávky z PAYG NDC pilíře

Stanovení penzijní dávky při odchodu do penze probíhá v zásadě podle principu:

Penzijní anuita = celkový kapitál na individuálním účtu/naděje dožití po odchodu do penze
---

Vyplacené penzijní dávky za celý život by se měly rovnat akumulovanému kapitálu na individuálním účtu pojištěnce, což by podtrhovalo pojistně-matematický charakter systému. Na počátku vypočítaná anuita by pak byla dále indexována, aby se penzijní dávky vyvíjely s celkovým trendem ekonomiky země.

Švédsko ovšem zvolilo, z důvodů, které jsou vysvětleny níže, poněkud komplikovanější způsob výpočtu penzijních dávek. Celkový kapitál na individuálním účtu je vydělen „faktorem anuity“, který je funkcí následujících tří proměnných:

- očekávaná délka dožití („unisex“) pro obě pohlaví dohromady stanovená v 65 letech;
- individuální věk odchodu do penze;
- očekávaný růst reálných mezd 1,6% (norma).

Základním cílem při stanovování faktoru anuity byl požadavek, aby nový penzijní systém mohl v budoucnu dostát svým závazkům. Faktor anuity zohledňuje neustálé prodlužování doby, po kterou jsou dávky v průměru vypláceny a podle toho upravuje anuity pojištěnců

odcházejících do penze, ale i individuální věk odchodu do penze. Pro udržení stabilní hodnoty penze v čase musí mladší generace pracovat déle než generace předešlé. Nebo akceptovat nižší hodnotu penze. Věk odchodu do penze je indexován podle vývoje očekávané doby dožití. To je zásadní rozdíl mezi původním a novým penzijním systémem.

- Výpočet očekávané délky dožití pro potřeby faktoru anuity

Očekávaná délka dožití je stanovena pro každý ročník ve věku 65 let na základě průměrných úmrtnostních tabulek za posledních pět let a ne podle demografických projekcí. Eliminuje tak vnější tlaky, které by chtěly ovlivňovat prognózu, na základě které se vypočítává anuita. Zároveň je ale potenciálním zdrojem finanční nestability systému, protože jednou stanovená naděje dožití se již pro daný ročník neupravuje.

- Norma a „front-loading“

V „indexu anuity“ je již započítán očekávaný růst reálných mezd ve výši 1,6 % (norma) ročně až do předpokládané smrti pojištěnce. Toto opatření je jen komplikovanějším systémem mzdové indexace penzijních dávek. Takzvaný „front-loading“ způsobuje, že dávky vyplacené těsně po odchodu do penze mají vyšší reálnou hodnotu na úkor dávek vyplacených později. Dávky v budoucnu porostou pomaleji než mzdy. „Front-loading“ má zmírnit negativní dopad na životní úroveň při přechodu do penze. Z hlediska celého systému je „front-loading“ finančně neutrální opatření. Žádné dodatečné peníze nejsou vypláceny.

- Flexibilní věk odchodu do penze

V novém systému neexistuje „plný“ důchod, stanovený v původním systému na 65 let. V tom spočívá jeden ze zásadních rozdílů mezi dávkově a příspěvkově definovaným systémem. Dávky se zde odvíjejí od celkové hodnoty akumulovaného kapitálu na individuálním účtu. Čím déle pojištěnec pracuje, tím větší částku odvede na svůj individuální účet, což se projeví na jeho výsledné penzi. Při pozdějším odchodu do důchodu je navíc akumulovaný kapitál vydělen nižším indexem anuity (doba očekávaného vyplácení penze je nižší). Minimální věková hranice pro uplatnění nároku na čerpání dávek z PAYG NDC schématu je 61 let. Horní hranice není stanovena.

- Přesný výpočet penzijní dávky při odchodu do penze

$$\text{Anuita} = 0,185101 \times \text{celoživotní započitatelný příjem} / \text{faktor anuity}$$

Případný výpočet lze ilustrovat na následujícím příkladu. Předpokládejme jedince, který má v 61 letech na svém penzijním účtu 1 500 000 103 SEK. Při odchodu do penze v 61 letech by jeho měsíční penzijní dávka byla 7 000 SEK. Pokud by odešel do penze později, jeho

penzijní dávka by byla vyšší. Setrvání v zaměstnání má za následek nejenom zvýšení kapitálu na fiktivním účtu, ale i snížení faktoru anuity. Nový penzijní systém je v tomto ohledu více motivující než systém původní.

- Indexace penzijních dávek

Anuita, stanovená při odchodu do penze, je každoročně indexována. Dávky jsou indexovány podle inflace navýšené o růst reálných mezd a snížené o normu (1,6 %). Norma je již zahrnuta v indexu anuity. Penze jsou tak v podstatě indexovány mzdově.

- Částečné důchody a souběh čerpání důchodu se zaměstnáním

Důchody je možné čerpat i částečně (25 %, 50 %, 75 %). Souběh se zaměstnáním není nijak omezen. Z každého příjmu se odvádějí příspěvky do penzijního systému, které jsou přičítány na individuální účty (NDC i FDC). Tyto příspěvky jsou samozřejmě zohledněny ve výši budoucích penzijních dávek.

- Zdanění penzijních dávek

Nový penzijní systém odstraňuje komplikované výjimky starého systému. Příspěvky jsou odečitatelné ze základu daně. Veškeré penzijní dávky bez rozdílu podléhají dani z příjmu.

#### **4.4.3.3 Stabilizační mechanismy švédského NDC pilíře**

Samotný švédský NDC systém je nastaven tak, že není plně finančně stabilní. Jedním ze zásadních politických rozhodnutí reformy penzijního systému bylo zachovat stabilní poměr průměrného důchodu a průměrné mzdy. Pomyslný kapitál na individuálních účtech a důchodové dávky jsou tudíž v novém systému indexovány podle vývoje průměrné mzdy na jednoho přispěvatele a nikoliv podle vývoje příspěvkové báze. To by při poklesu počtu pracujících vedlo k deficitu NDC. Navíc vývoj očekávané doby dožití zohledněný ve faktoru anuity je určován na základě úmrtnostních tabulek, nikoliv z prognózy generační úmrtnosti. Při zlepšování úmrtnostních poměrů je proto odhad očekávané doby dožití podhodnocen.

Švédský penzijní systém má dva nástroje, kterými ve výsledku garantuje rovnováhu NDC pilíře. Za prvé je to použití rezerv prostřednictvím buffer fondu v případě přechodných deficitů. Za druhé to je automatický vyrovnávací mechanismus, který byl posledním a zásadním kamenem penzijní reformy ve Švédsku.<sup>55</sup>

---

55 HOCHMEISTER, T.: Švédský penzijní systém : Reforma a možné aplikace na Českou republiku, Institut ekonomických studií, Karlova univerzita v Praze, s.25-36

#### 4.4.4 Pilíř II: Premium Reserve Pension

Základní průběžně financovaný pilíř (NDC) je v novém systému doplněn druhým – fondovým příspěvkově definovaným pilířem (FDC). Práva na dávky jsou v tomto pilíři získávána na základě stejného principu jako v prvním (NDC PAYG) pilíři s tím rozdílem, že příspěvky jsou ukládány na reálné účty a investovány prostřednictvím fondů na kapitálových trzích. Jedná se o součást kompromisu mezi sociálními demokraty a liberály při vyjednávání o možnostech důchodové reformy. Liberálové se snažili do nového systému zavést více individuálních svobod a podpořit výkon švédské ekonomiky zavedením fondové složky, zatímco SAP byli k zavedení fondového pilíře skeptičtí. Vládnoucí strana SAP prosadila formu doplňkové role (14 % příspěvků odvedených do penzijního systému směřuje do fondového pilíře) a specifické uspořádání druhého pilíře. Fondový pilíř (FDC) však není jen politickým ústupkem SAP v rámci kompromisního řešení nového systému. Má své nepostradatelné místo a plní funkci diverzifikace rizik v rámci penzijního systému, udržení životního standardu penzistů (vyšší výnosy z kapitálových trhů mají kompenzovat ztrátu reálné hodnoty penzí generovaných PAYG NDC) a opatření symbolizují změnu v sociální politice.

##### 4.4.4.1 Příspěvky do II. pilíře

Započitatelné příjmy pro druhý pilíř jsou identické s částkou pro NDC pilíř. Zahrnují veškeré pracovní příjmy jedince, sociální dávky, práva za náhradní doby (mateřská, nemocenská, studium atd.). Od roku 1999 každý odvádí 2,5 % této částky na individuální konta. Tyto peníze jsou následně investovány prostřednictvím soukromých fondů. Fondový pilíř nehraje z hlediska poměru příspěvků významnou roli ve švédském důchodovém systému, jeho zavedení znamená podstatný posun ve švédském chápání „státu blahobytu“ jako garanta neochvějných sociálních jistot.

V rámci státně administrovaného systému se zde otevírají možnosti pro manažery soukromých fondů investovat státem vybrané peníze individuálních přispěvatelů. Po odchodu do důchodu je to však opět státní organizace, kdo vyplácí penze. Na rozdíl od většiny státem organizovaných sociálních systémů, kde bývá riziko sdíleno celou společností, spočívá v tomto případě finanční riziko úspěchu i neúspěchu výhradně na jedinci. Stát nedává žádnou garanci na zúročení vložených investic do fondů. Lze si vybrat z široké nabídky fondů. Fondy jsou nabízeny pojišťovnami, bankami a dalšími investičními institucemi. Existují i státní fondy. Jedinec si může vybrat až pět různých fondů

najednou a měnit fondy kdykoliv. Od roku 1999 dostávají všichni pojištěnci roční výpis, kde je zaznamenán stav a vývoj individuálního FDC účtu společně s výpisem z PAYG NDC pilíře (oranžová obálka). Akumulovaná částka na individuálním fondovém účtu závisí nejenom na výši příspěvků do systému, ale i na jejich výnosu z fondů.

FDC je nedílnou součástí švédského veřejného systému sociálního zabezpečení. Od roku 1998 má svou vlastní státní agenturu, PPM (Premium Pensionsmyndigheten). PPM zajišťuje správu a chod celého systému kromě investičního managementu soukromých fondů. Fondy si vybírají účastníci individuálně na základě svého rozhodnutí. PPM musí podle švédské legislativy „jednat podle pojišťovacích principů“, to znamená řídit se stejnými zásadami jako soukromé pojišťovny. PPM má za povinnost uzavírat dohody s manažery fondů, kteří žádají o registraci do schématu, vykonávat agregované transakce se zúčastněnými fondy, spravovat individuální účty a vyplácet FDC penzi.

#### **4.4.4.2 Penze z fondového pilíře**

- Nárok na FDC penzi a způsob čerpání

Účastník systému má nárok čerpat penzi z fondového pilíře od věku 61 let. Počátek čerpání však může odkládat podle vlastního uvážení. Kapitálovou penzi lze nárokovat společně s penzí z prvního PAYG NDC pilíře, ale i kdykoliv později. Tento fakt umožňuje odložit čerpání fondové složky v případě přechodné krize na finančních trzích, která by snižovala hodnotu akumulovaného kapitálu, potažmo samotné penze. FDC penze je vyplácena formou doživotní annuity. FDC složku lze také čerpat jen částečně, tzn. 25 %, 50 %, nebo 75 % vypočítané annuity. Nevyplacené prostředky zůstávají ve fondech a jsou dále zhodnocovány.

#### **4.4.5 Pilíř III: Garantovaná penze**

První dva pilíře penzijního systému jsou koncipovány tak, aby existovala přímá vazba mezi příspěvky vloženými jedincem do systému na jedné straně a vyplacenými dávkami na straně druhé. Třetí pilíř plní funkci sociální sítě, která garantuje každému účastníkovi systému alespoň minimální životní standard. Garantovaná penze zajišťuje společně s příspěvky na bydlení minimální životní standard důchodců a je hlavním nástrojem boje proti chudobě ve stáří. První garantované penze byly vyplaceny v lednu 2003. Podmínkou získání práva na garantovanou penzi v plné výši je minimální věk 65 let a pobyt ve Švédsku po dobu 40 let. Garantovaná penze nahradila základní penzi ze starého penzijního systému. Jako nástroj sociální politiky je financována ze státního rozpočtu. Cílem tohoto pilíře je zajistit všem

důchodcům alespoň jistou úroveň příjmů. Na rozdíl od základní penze, která tvořila první pilíř starého systému, není garantovaná penze vyplácena všem bez rozdílu a ve stejné výši. Je přiznávána jako doplněk penze z prvního a druhého pilíře do jisté výše celkových příjmů jedince.

Minimální garantovaná penze je valorizována podle inflace. Kupní síla garantované penze tak zůstává konstantní v čase. Ostatní penzijní dávky jsou ovšem indexovány podle růstu průměrné mzdy.<sup>56</sup>

V současnosti švédská vláda chystá zpřísnění zákona a úřady začínají odmítat předpoklad stoprocentní důvěry. Správou sociálního pojištění byla proto vytvořena zvláštní jednotka, která vyšetřuje zneužívání štědrého sociálního systému a která připravuje návrh zákona účinněji postihujícího ty, kteří sociální dávky pobírají neoprávněně. Podvody kolem dávek přichází stát asi o miliardu švédských korun (3 miliardy Kč) ročně. Vládnoucí středopravá vláda ministerského předsedy Frederika Reinfeldta chce návrh zákona urychleně předložit do parlamentu. Připravovaná právní norma umožní lépe stíhat podvody ve vyplácení příspěvků. Předpokládá se, že začne platit již od 1. července 2007<sup>57</sup>.

---

56 HOCHMEISTER, T.: Švédský penzijní systém : Reforma a možné aplikace na Českou republiku, Institut ekonomických studií, Karlova univerzita v Praze, s.42-53

57 Tisková zpráva ČTK – červen 2007

## **5. POROVNÁNÍ SYSTÉMŮ JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ**

### **5.1 Porovnání systému důchodového zabezpečení ČR a Německa**

#### **5.1.1 Porovnání demografického vývoje**

V Německu i v České republice dochází k určitému nárůstu počtu obyvatel. V Německu je tento vývoj způsoben především kladným migračním saldem. Snižující se porodnost a nižší úmrtnost mají za následek stárnutí populace. Německo patří mezi ty evropské země, kde podíl seniorů již převýšil podíl nejmladší složky populace. Poměr seniorů k počtu nejmladší generace je v obou zemích nepříznivý a i to je jeden z hlavních důvodů nutnosti reformovat systém důchodového zabezpečení.

#### **5.1.2 Porovnání historického vývoje důchodového zabezpečení**

V obou zemích dochází k přijetí prvních zákonů o důchodovém zabezpečení v druhé polovině 19. století. České země byly v té době součástí Rakousko-Uherské monarchie, jež byla ovlivňována reformami zaváděnými v Německu kancléřem Bismarckem. Zákony přijaté v období Rakousko-Uherské monarchie se po první světové válce staly součástí právního řádu Československé republiky. V období před druhou světovou válkou bylo důchodové zabezpečení dále rozvíjeno, avšak k nejdůležitějším krokům mohlo dojít až po skončení války. Změny v období poválečné obnovy byly komplikovány stavem důchodových fondů v obou zemích, přesto penze byly nadále vypláceny. V Československu byl důležitým krokem zákon o národním pojištění v roce 1948, který sjednotil všeobecné sociální zabezpečení. Zákonem byly zrovnoprávněny všechny skupiny obyvatel po stránce nároku na důchodové zabezpečení. Po té se vývoj zpomalil a k výraznějším změnám začalo docházet až po roce 1989.

V Německu byly nejdůležitější změny zavedeny za vlády kancléře Adenauera, kdy dělníci získali stejné postavení jako úředníci. Původní systém životního pojištění byl změněn na průběžné financování a došlo k zavedení valorizace důchodů. Ke změnám systému muselo dojít v důsledku jeho přetížení po sjednocení Německa. V obou zemích je tedy důchodový systém založen na principu průběžného financování. Systém odpovídal dřívějším možnostem a populačnímu vývoji, v současné době již není v původní podobě udržitelný a proto se v České republice i Německu přistupuje k důležitým změnám.

#### **5.1.3 Porovnání současného systému důchodového zabezpečení ČR a Německa**

V Německu i v České republice je nejdůležitější částí současného důchodového systému

tzv. první pilíř založený na principu průběžného financování. V Německu k němu přistupují další dva pilíře: fondový a dobrovolné penzijní plány. V ČR je kromě průběžně financovaného pilíře možnost využít příspěvkově definovaného, kapitálově financovaného penzijního připojištění se státním příspěvkem. Toto připojištění lze považovat za tzv. třetí pilíř (nejedná se zde o druhý pilíř), neboť neexistuje přímá vazba mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, charakteristická pro standardní druhý pilíř.

Průběžné financování prvního pilíř je v České republice založeno na jednotném systému pro všechny skupiny obyvatelstva, v Německu platí zvláštní úprava pro státní zaměstnance, zemědělce a rolníky. V Německu je systém spravován tripartitními orgány, v České republice Českou správou sociálního zabezpečení. Minimální délka účasti v německém systému pro vznik nároku je 5 let (pro uplatnění nároku na předčasný starobní důchod je však třeba 35 let), v ČR je 25 let. Podmínky nároku a výpočtu důchodu jsou v obou zemích stejné pro všechny kategorie zaměstnanců. Oba systémy zajišťují relativně vysokou míru náhrady původních příjmů a snaží se přispět k udržení sociální rovnováhy. V Německu je důchodový věk pro obě pohlaví 65 let. V ČR není jednotný a odvíjí se od následujících faktorů: pohlaví, počet vychovaných dětí u žen, období dosažení důchodového věku.

Možnost odchodu do předčasného důchodu je upravena v obou zemích. V Německu se jedná o tyto případy: starobní penze pro dlouhou dobu pojištění, starobní penze v důsledku těžkého zdravotního postižení, starobní penze v důsledku nezaměstnanosti či práce na částečný úvazek, starobní penze pro ženy. V České republice je upravena možnost odchodu do předčasného starobního důchodu při získání doby pojištění nejméně 25 let a nejvýše 3 roky před dosažením důchodového věku. Upraveny jsou i další možnosti odchodu do předčasného důchodu, ale podmínky pro nárok na jejich čerpání musely být splněny do 31.12.2006, jsou to: předčasný starobní důchod ve vztahu k částečnému invalidnímu důchodu, předčasný starobní důchod ve vztahu k plnému invalidnímu důchodu. Možnost odchodu do důchodu z důvodu vedení v evidenci uchazeče o zaměstnání byla zrušena k 1.1.2004.

Možnost souběhu penze a příjvídělku je v Německu omezena na 325 Euro měsíčně, tolerováno je překročení maximálně dvakrát v roce do dvojnásobku hranice příjvídělku. V ČR není příjvídělku při čerpání starobního důchodu omezen.

V obou zemích se výše starobní penze odvíjí od počtu let pojištění a výše příspěvků. Penze jsou každoročně valorizovány.



V Německu byl v roce 2001 vytvořen druhý pilíř, tzv. fondový. Účast na něm není povinná, řada zaměstnavatelů však poskytuje svým zaměstnancům možnost účasti na tomto schématu. V ČR není druhý pilíř, který by měl přímou vazbu na platby od zaměstnavatele, zatím vytvořen. Důvodem jeho zavedení v Německu byla snaha o zmírnění snižování náhradového poměru v prvním pilíři.

V ČR i v Německu je zaveden tzv. třetí pilíř, který je dobrovolný. V Německu je představován zejména oblíbeným životním pojištěním, v ČR se jedná o tzv. důchodové připojištění.

#### **5.1.4 Porovnání reformy systému důchodového zabezpečení ČR a Německa**

V Německu již došlo k provedení některých reformních kroků, významnou změnou je tzv. pojistný vzorec podle Riestra. Jedná se o změny v příspěvkové míře do veřejného důchodového systému v průměrném hrubém příjmu. Je zde zahrnuta i složka přidané státní podpory soukromému penzijnímu spoření a také tzv. hrubý faktor úpravy k vyrovnání systému. Vzorec je navržen tak, aby čistý náhradový poměr neklesl pod 67 %. V Německu se rovněž snaží přenést část zodpovědnosti za důchodové zabezpečení na zaměstnanecká schémata vytvořením tzv. druhého pilíře (I.B pilíře). Byla zavedena státní podpora fondovým penzím spočívající ve dvou složkách, a to v přímé státní podpoře spoření a také ve speciálních daňových odečitatelných nákladech. Podpory jsou přímo úměrné investovaným prostředkům, což odráží snahu motivovat střadatele.

Riestrova reforma motivuje ke zvýšení využívání podnikových penzijních schémat tím, že definuje podniková schémata jako nový druhý pilíř a zavádí možnost financování penzí zaměstnavatelem na základě penzijního příslibu nebo příspěvkového příslibu.

Na třetí pilíř má vliv zákon o certifikaci kontrahování důchodových služeb, jenž zpřehledňuje a zpřesňuje podmínky působení investičních fondů.

V České republice je přístup současné vládní koalice k důchodové reformě odlišný. Změny se plánují ve třech etapách v časovém horizontu současného volebního období. V první etapě jsou soustředěny následující okruhy: postupné zvyšování důchodového věku až na 65 let do roku 2030, prodloužení potřebné doby pojištění pro získání nároku na starobní důchod ze současných 25 let na 35 let, zrušení doby studia jako náhradní doby pojištění, zavedení možnosti pobírat částečný starobní důchod za současné možnosti příjmu. V rámci druhé etapy se předpokládá vytvoření rezervního fondu pro důchodovou reformu, zavedení platby za náhradní doby pojištění a změn v oblasti soukromých důchodů a oddělení majetku

účastníků a akcionářů, povinně bude zachována garance nezáporného meziročního výnosu u jednoho produktu, rozšíří se portfolia fondů, zrušením této garance u dalších produktů s možností získat vyšší výnos. Ve III. etapě je plánováno zavést možnost přeměrovat část příspěvků na důchodové pojištění na individuální účet u penzijního fondu.

## **5.2 Porovnání systému důchodového zabezpečení ČR a Velké Británie**

### **5.2.1 Porovnání demografického vývoje**

Ve Velké Británii i v České republice dochází k mírnému nárůstu počtu obyvatel. Ve Velké Británii to je způsobeno především kladným migračním saldem a v některých obdobích i mírným nárůstem přirozeného přírůstu. Na kladný vývoj přirozeného přírůstu obyvatel má vliv i snížení kojenecké úmrtnosti, která je však ve Velké Británii v porovnání s ostatními vyspělými zeměmi stále o něco horší. V obou zemích docházelo v posledních sto letech k výkyvům v porodnosti, jež byly zapříčiněny válkami, hospodářskou krizí v 30. letech, nástupem žen do práce či naopak pronatalitní politikou vlády. V České republice i ve Velké Británii dochází k nárůstu počtu seniorů a zvyšování jejich poměru k ekonomicky aktivním obyvatelům. Stejně tak stoupá v obou zemích průměrná délka života. Toto jsou trendy, které mají vliv na zatížení důchodového systému a vytváří tlak na přijetí reformních kroků. Ve Velké Británii již došlo například ke zvýšení důchodového věku u žen na 65 let do roku 2020, opatření v tomto směru bylo přijato i v ČR, kde dochází k postupnému nárůstu věku pro odchod do důchodu u obou pohlaví.

### **5.2.2 Porovnání historického vývoje důchodového zabezpečení**

Ve Velké Británii sahají počátky zákonného důchodového zabezpečení do začátku 20. století, tedy relativně pozdě oproti Českým zemím, kde byly základy položeny již ve druhé polovině 19. století. V této době existovalo ve Velké Británii pouze důchodové zabezpečení státních zaměstnanců a pro dělníky existovala pouze možnost určitého vzájemného pojištění.

Ke komplexnějšímu řešení otázky zabezpečení ve stáří se přistoupilo až po průzkumech chudoby starší generace provedených na počátku 20. století. Z výsledků průzkumů vyplynula nutnost řešit špatnou ekonomickou situaci starší generace. Do vypuknutí druhé světové války byly v obou zemích přijímány jednotlivé právní úpravy v oblasti sociálního zabezpečení. Ve Velké Británii bylo starobní zabezpečení stále nedostatečné a náhradový poměr příjmu byl velmi nízký. V Československu došlo za druhé světové války ke znehodnocení důchodových

fondů, což způsobilo vážné komplikace. Ve Velké Británii byla situace řešena vydáním zákona o národním pojištění v roce 1946. Zákon vycházel z myšlenky Williama Beveridge tzv. sociálního zabezpečení od kolébky po hrob. Zákonem bylo vytvořeno univerzální pojištění, založené na paušálních podporách a placení paušálních příspěvků. Ze stejného modelu vycházel i zákon č.99/1948 Sb. o národním pojištění vydaný v Československu. Rovněž sdružoval pojištění nemocenské, důchodové i úrazové a byl na svou dobu velmi pokrokový. V souvislosti s nastolením totalitního režimu v Československu docházelo ke změnám důchodového zabezpečení projevující se zejména odklonem od principu pojištění směrem ke státnímu sociálnímu zabezpečení, na sovětském principu komplexní péče o občana. Některé prvky pojištění byly však zachovány – zejména závislost výše důchodu na době přispívání a výši výdělků. Ve Velké Británii se dále precizovalo zabezpečení ze zákona z roku 1946, začalo se uvažovat o další linii důchodů, které by byly odvislé od výše výdělků. K tomu došlo zákonem z roku 1959, zavedením schématu odstupňované státní podpory. Byla zavedena i možnost účasti na zaměstnaneckých schématech a došlo k dalšímu rozvíjení této varianty.

V České republice došlo k výraznějším změnám až po roce 1989, nejvýznamnější byl zřejmě návrat k principu pojištění zákonem z roku 1992.

Na základě zjištěných poznatků a informací je možné porovnat prvky vývoje důchodového zabezpečení obou zemí. Lze říci, že Velká Británie kladla větší důraz na osobní zodpovědnost jednotlivce za svou budoucnost, dávky ze sociálního systému měly původně pouze funkci zajištění životního minima. I v současné době má tento princip svoji úlohu, projevující se například důrazem na druhý pilíř tzv. zaměstnaneckých schémat, kdy část odpovědnosti za důchodové zabezpečení přejímá soukromý sektor, stát stanoví pouze pravidla realizace a jistoty uložených prostředků. V České republice je tradice spíše klást větší důraz na státní zabezpečení, která má podle mého názoru původ již v období Rakousko-Uherské monarchie, jejíž zákonná úprava byla blízká legislativním počínům Německého kancléře Bismarcka. Obě úpravy se sblížily po druhé světové válce, kdy se Československo nechalo inspirovat principem všeobecného pojištění. Tento stav však trval pouze do změn provedených novým totalitním režim. K přiblížení dochází až s pádem totality.

V obou zemích se v současnosti počítá s provedením významných reforem důchodového zabezpečení.

### **5.2.3 Porovnání současného systému důchodového zabezpečení ČR a Velké Británie**

Jak jsem již uvedla je britský důchodový systém typický individuálním přístupem jednotlivce ke svému starobnímu zabezpečení a velkou mírou liberalizace umožňující tento individuální přístup bez zbytečných zásahů státu. Velký důraz je kladen na soukromé důchodové zdroje, zaměstnanecká schémata, životní pojištění. Jedná se o prvky, které se v České republice zatím příliš nerozvinuly, do budoucna se však počítá s vyšším důrazem na alternativní zdroje v rámci reformních kroků. Základní systém Velké Británie „tzv. první pilíř“ je tvořen základním důchodem v jednotné výši a u zaměstnanců rovněž tzv. druhou penzí. Druhá penze se nevztahuje na osoby samostatně výdělečně činné, ty však mohou využít některé soukromé pojištění či soukromý fond. Ze státního rozpočtu je realizováno zabezpečení ve formě životního minima, které je vypláceno bez ohledu na příspěvky.

V České republice je hlavní důraz zabezpečení ve stáří kladen na první pilíř, který je průběžně financovaný, úhrady z něho jsou odvozeny od výše výdělků a doby pojištění (při zachování významné míry sociální solidarity). Na rozdíl od Velké Británie, kde je velmi významný druhý pilíř, v České republice není ve své typické podobě vytvořen. Ve Velké Británii se jej účastní až 46 % populace a nabízí účast v podnikových schématech, osobní či kapitálové pojištění. Ve třetím pilíři najdeme životní pojištění se státním příspěvkem ve formě daňových úlev. V České republice je třetí pilíř reprezentován tzv. penzijním připojištěním se státním příspěvkem a možností příspěvků od zaměstnavatele.

Pokud jde o zapojení organizací do správy důchodového zabezpečení, je možné konstatovat, že ve Velké Británii je daleko větší rozmanitost těchto subjektů než v České republice, jak jsem již zmínila je zde hlavní zodpovědnost kladena na stát, důchody jsou spravovány Českou správou sociálního zabezpečení. Penzijní připojištění jsou spravována soukromými subjekty podléhajícími přesné zákonné regulaci. Ve Velké Británii je těchto subjektů značné množství, kromě státu se jedná o různé pojišťovny, zaměstnavatele, důchodové fondy a další.

### **5.2.4 Porovnání reformy systému důchodového zabezpečení ČR a Velké Británie**

Vzhledem k široké liberálnosti britského systému a velkému důrazu na osobní zodpovědnost jednotlivce za své důchodové zabezpečení se Velká Británie potýká s relativně vysokou chudobou starobních důchodců, která je zapříčiněna neodpovědným chováním velkého počtu občanů v produktivním věku, kteří si nespoří na stáří. Náhradový poměr penzí z prvního pilíře je proti České republice nízký a nestačí sám o sobě pokrýt potřeby občanů

ve stáří. Tony Blair v době svého působení ve funkci předsedy vlády představil návrh změn, které by měly současnou situaci řešit. Jedná se zejména o posunutí a sjednocení důchodového věku postupně na 68 let, snížení odpracované doby na 30 let, zavedení nového povinného spořicího systému pro zaměstnance (tzv. osobních účtů), kteří se neúčastní podnikových schémat.

V České republice se podle vládního návrhu rovněž počítá s dalším zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let v roce 2030, u žen bude této hranice dosaženo v letech 2030-2043, vzhledem k současné diferencovanosti dle počtu vychovaných dětí. Na rozdíl od Velké Británie se v České republice počítá se zvýšením pojistné doby z 25 na 35 let. Ve druhé etapě reformy má dojít k vytvoření rezervního fondu pro důchodovou reformu, zavedení plateb za náhradní doby pojištění, zpřesnění právní úpravy soukromých důchodů. Ve třetí etapě se počítá se zavedením možnosti dobrovolného přesměrování části příspěvků z důchodového pojištění na individuální účty u penzijních fondů.

Z porovnání reforem Velké Británie a České republiky je patrné, že obě země se na jedné straně potýkají s některými stejnými problémy, na druhé však jsou zde zásadní rozdíly ve vývoji a současném stavu důchodového zabezpečení a tedy i rozdílné reformní kroky.

### **5.3 Porovnání systému důchodového zabezpečení ČR a Švédska**

#### **5.3.1 Porovnání demografického vývoje**

Českou republiku čeká ještě nepříznivější demografický vývoj než Švédsko i přes určitý nárůstu počtu obyvatel. Ve Švédsku jejich počet vzrostl od roku 1960 o 1,5 milionu, zejména vlivem kladného migračního salda, ale také přirozeným přírůstkem. Tento již však v poslední době není aktuální. Poměr seniorů k ekonomicky aktivní populaci vzrůstá v obou zemích, zejména vlivem prodlužující se délky dožití. Zvýšená porodnost v 80. letech má vliv na zhoršení poměru ekonomicky aktivních obyvatel ve Švédsku. Problémy v obou zemích z hlediska únosnosti způsobí kolem roku 2010 nástup silných poválečných ročníků do penze. Švédsko i Česká republika se z demografického hlediska potýkají s týmiž problémy jako ostatní země vyspělé Evropy – tedy snížení porodnosti, plynulý nárůst počtu seniorů, nutnost vyrovnávat se s fluktuací kolem populačního trendu.

#### **5.3.2 Porovnání historického vývoje důchodového zabezpečení**

Schéma obecného důchodového zabezpečení bylo ve Švédsku zavedeno až v roce 1914, na rozdíl od Českých zemí, kde byly přijímány úpravy důchodového zabezpečení již ve druhé

polovině 19. století. Domnívám se však, že úprava zavedená ve Švédsku byla komplexnější. Zaujímalá téměř celou populaci, na rozdíl od českých zemí, kde byla v té době úprava roztržštěná. Ke sjednocení došlo až zákonem z roku 1948 o národním pojištění. Podmínky pro získání penze byly však ve Švédsku na počátku rozvoje důchodového zabezpečení poměrně složité – zejména z důvodu možnosti čerpání až od 67 let věku, kterého v té době mnoho lidí nedosahovalo. Vypíacené penze byly rovněž velmi nízké. Ke zlepšení došlo až po roce 1948 zavedením nové základní starobní penze, propad životního standardu byl však stále ještě výrazný. Jeho zvýšení napomohlo zavedení systému průběžného financování v roce 1960. Bylo jím poprvé ve Švédsku zavedeno zabezpečení ve stáří odvislé od výše platu. Kromě něho byla uzákoněna i jistá, tzv. základní starobní penze. V Československu byl systém důchodového zabezpečení založen rovněž na principu průběžného financování. Systém všeobecného pojištění zavedený zákonem z roku 1948 byl po nástupu totalitního režimu deformován, upustilo se od principu pojištění, některé jeho prvky však v systému zůstaly, zejména princip závislosti výše starobního důchodu na době pojištění a výši výdělku.

Domnívám se, že je možné vysledovat poměrnou blízkost systémů obou zemí, například v principu silného podílu státu na organizaci starobního zabezpečení, průběžném financování atp. Srovnatelný je i současný trend směřování obou zemí, kde se počítá s přesunem určité váhy zodpovědnosti na soukromý sektor. Ve Švédsku se již reforma tímto směrem ubírá.

### **5.3.3 Porovnání současného systému důchodového zabezpečení ČR a Švédska**

Švédsko již započalo zásadní kroky na reformně důchodového systému, původní systém je již postupně nahrazován systémem novým. Proto se pokusím provést srovnání původního švédského systému a současného systému České republiky.

Původní důchodový systém ve Švédsku byl průběžně financovaný, dávkově definovaný a skládal se ze dvou pilířů: plošně vyplácené základní penze a ATP penze odvozené od výše výdělku. Tento systém byl doplňován dávkami sociálního zabezpečení, jako příspěvky na bydlení atp. pro ty, kdo pobírali jen velmi nízkou či žádnou ATP penzi. V systému činila výše náhrady, včetně důchodů ze zaměstnaneckých schémat, 65 až 75 % předdůchodových příjmů.

V České republice je váha systému na prvním pilíři, který poskytuje poměrně vysokou náhradu původního výdělku. Důchody jsou závislé na výši výdělku a době pojištění. V obou systémech nebyl zatím dosud kladen důraz na soukromé starobní zabezpečení formou zaměstnaneckých schémat či důchodovém pojištění. V České republice je zavedena možnost

státem upraveného důchodového připojištění se státním příspěvkem. Do budoucna se však počítá s rozšířením těchto možností či dokonce s částečným vyvázáním se z povinného systému ve prospěch alternativních schémat.

#### **5.3.4 Porovnání reformy systému důchodového zabezpečení ČR a Švédska**

Po reformě ve Švédsku zůstalo základem průběžné financování důchodového systému. Příjem starobního důchodce je tvořen důchodem z průběžně financovaného systému (NDC), v němž je výše důchodu odvozena od celoživotních příjmů (I. pilíř) a dávkou z druhého pilíře, tvořeného z povinného fondového příspěvkově definovaného systému (FDC). Fondy II. pilíře jsou soukromé i státní a příspěvky občanů jsou v nich akumulovány a kapitalizovány. Velký význam má ve Švédsku i třetí pilíř. Tvořen je individuálním a dobrovolným zaměstnaneckým penzijním připojištěním. Zaměstnanecké důchodové soustavy vychází z kolektivních smluv a v současné době pokrývají téměř všechny zaměstnance. Minimální důchodový věk pro důchod z NDC systému je 61 let. Zavedením užší vazby mezi příspěvky a dávkami se snižuje tlak na dřívější odchod do důchodu. Vývoj průměrných příjmů ovlivňuje aktiva na individuálních účtech. Neexistuje v NDC systému mezipříjmová solidarita a redistribuce je do určité míry zajišťována garantovanou penzí hrazenou ze státního rozpočtu a zápočtem nepříspěvkových dob. Plný zaručený důchod je vyplácen po 40 letech trvalého pobytu od 65 let věku. Při kratší době trvalého pobytu je za každý chybějící rok krácen. V novém systému se předpokládá dosažení náhradové míry 70 % v 65 letech.

Pro Českou republiku je důležitá zkušenost ze Švédska, že jedním z nezbytných předpokladů úspěšnosti důchodové reformy je intenzivní diskuse na odborné úrovni a v parlamentu, ale i prostřednictvím sdělovacích prostředků mezi občany. Cílem musí být dosažení konsenzu a připravenost reformy. Švédsko mělo na rozdíl od České republiky velkou výhodu, že včas vytvořilo rezervní fond pro důchodovou reformu a zajistilo téměř 90 % pokrytí zaměstnanců formou zaměstnaneckého penzijního připojištění. Přechod na NDC systém musí být provázen vznikem rezervního fondu a zaměstnaneckého penzijního připojištění na širší bázi. Pro finanční zajištění důchodového systému, jak opakovaně je zdůrazňováno v rámci Evropské unie, musí důchodovou reformu provázet zvyšování hrubého národního produktu a tím vytvářet potřebné ekonomické zdroje. Investovat, jak do nových technologií s rostoucí produktivitou práce, tak do vzdělání. Důležitá je podpora rodin s dětmi a prodlužování aktivního života lidí v předdůchodovém i důchodovém věku.

## ZÁVĚR

Ve své práci jsem se pokusila nastínit situaci důchodového zabezpečení ve třech evropských zemích a provést jejich porovnání s Českou republikou. Nyní shrnu závěry, ke kterým jsem došla a jejich možný přínos pro reformu systému důchodového zabezpečení v České republice.

Na různem stupni realizace probíhá v Evropě důchodová reforma. Jde o proces dlouhodobého charakteru s širokou škálou názorů a forem prosazování. Obecně se rozlišuje mezi typem řízení důchodového systému, zda je veřejný nebo soukromý a typem odpovědnosti kolektivní či individuální. Příkladem veřejného systému založeného na individuální odpovědnosti je systém virtuálních účtů jak bylo ukázáno na příkladu Švédska. Při rozboru důchodové reformy Velké Británie bylo možné charakterizovat soukromé systémy založené na kolektivní odpovědnosti v rámci zaměstnaneckých penzijních systémů s určenou dávkou. Radikálnost důchodové reformy je přesněji definovatelná typem odpovědnosti. Charakteristické je uplatňování prvků předfinancování nebo systému virtuálních účtů, které fakticky ruší přerozdělování a mezigenerační solidaritu. Dochází tak ke změně historicky vzniklého modelu společenské smlouvy mezi generacemi a v jejich rámci. Členové společnosti již nesdílí rizika společně. Do popředí se dostává jedinec, který si šetří na svůj důchod formou reálného nebo teoretického důchodového účtu a individuálně se připojišťuje proti rizikům ve stáří. Fakticky už nejde o reformu systému, ale o jeho zrušení zavedením úplně nového principu individuálního soukromého spoření.

Česká republika stojí před zásadním rozhodnutím, zda pokračovat v důchodové reformě cestou parametrických změn současného důchodového systému nebo zvolit systémovou změnu, což by s největší pravděpodobností znamenalo přechod na příspěvkově definovaný systém. Charakterizovat jednotlivé systémy jsem se pokusila i v rámci vzájemného porovnávání vybraných zemí. Rozhodování mohou napomoci některé společné znaky jednotlivých důchodových modelů, charakteristické pro všechny země, které na určitý konkrétní systém přešly. Tyto znaky lze i přes národní specifika reforem vysledovat.

Každá z evropských zemí, kterou jsem ve své práci popsala, přistupuje k reformně důchodového systému odlišně v závislosti na současném stavu svého důchodového zabezpečení, potřebách obyvatelstva, možnostech a tradici. Lze však najít prvky, které se osvědčují a jež by bylo možné doporučit k uplatnění i v České republice.



Německo je státem, který je České republice nejbližší a potýká se s podobnými problémy. Jeho původní systém kladl příliš velký důraz na státní zabezpečení, a tak zde byl v roce 2001 zaveden nový I.B pilíř, který přesouvá část zodpovědnosti na doplňková důchodová schémata se státním příspěvkem. Podobné řešení je možné zvážit i pro potřebu České republiky.

Ve Velké Británii má tento systém již dlouhou tradici a zaměstnaneckého schématu se účastní poměrně velké procento obyvatel. Velká Británie je známa svým důrazem na individuální zodpovědnost obyvatelstva za své zabezpečení. Důsledkem toho bohužel je chudoba ve stáří poměrně velkého počtu lidí, kteří se v aktivním věku příliš nesoustředí na zajištění své budoucnosti. Je proto nutné zvážit do jaké míry je pro Českou republiku výhodné rozšiřovat prostor individuální svobody v oblasti důchodového zabezpečení. Domnívám se, že britská zkušenost nehovoří příliš ve prospěch široké možnosti osobního rozhodování, bez určité míry vhodného nasměrování, v zájmu reálného zajištění v důchodovém věku. To potvrzuje, že Velká Británie zavedla povinné spoření pro britské zaměstnance, kteří se neúčastní podnikových schémat.

Švédsko jde cestou přesunu části důchodového zabezpečení do oblasti povinného fondového pilíře a zaměstnaneckých schémat, jež pokrývají téměř všechny zaměstnance. To jsou prvky, které by bylo možné doporučit pro využití v České republice. Rovněž průběh diskuse o reformě důchodového zabezpečení byl ve Švédsku velmi inspirativní. Diskuse probíhala na celonárodní úrovni, návrh reformy byl velmi dobře představen a vysvětlen v médiích a bylo tak možné dosáhnout celonárodního konsenzu. Výhodou Švédska bylo včasné vytvoření rezervního fondu pro provedení penzijní reformy, který v ČR bohužel zatím vytvořen nebyl a bude nutné hledat zdroje pro jeho vytvoření.

Ze zkušeností fungování národních důchodových systémů a průběhu důchodových reform Evropská unie vyvozuje doporučení ostatním státům jak postupovat.

- Zajistit dostupnost vhodných penzijních systémů, aby bylo možno dosáhnout takový nárok na důchod, který v přiměřeném rozsahu zachová dosavadní životní úroveň.
- Zabezpečit, aby starší lidé nebyli ohroženi chudobou, měli důstojnou životní úroveň a podíleli se na ekonomické prosperitě své země.

- Podporovat solidaritu uvnitř a mezi generacemi (tedy i mezi příjmovou, respektive vnitro generační solidaritu).
- Dosáhnout vysoké úrovně zaměstnanosti, dále zaručit, že důchodové systémy budou poskytovat účinné podněty pro zapojení starších pracovníků, a ti nebudou penalizováni za to, že zůstanou na trhu práce.
- Zajistit udržitelnost veřejných financí a snížení zadluženosti.
- Zaručit, aby na ekonomicky aktivní skupinu nebyla nepřiměřeně zatížena, důchodcům byly přitom zachovány přiměřené důchody.
- Učinit penzijní systémy transparentnější a podporovat co nejširší konsensus v oblasti důchodové politiky a penzijních reforem.
- Zaručit bezpečnost soukromých a veřejných systémů z hlediska poskytování důchodů s potřebnou přesností a jistotou.
- Přehodnocovat podmínky penzijních systémů s cílem zaručit naplňování principu stejného zacházení s ženami a muži.

Domnívám se, že uvedená doporučení budou nejlepším měřítkem pro posuzování skutečně realizované důchodové reformy v České republice. Teprve potom bude možné objektivněji porovnat důchodové zabezpečení našich seniorů v rámci Evropské unie.

## **ANOTACE**

Diplomová práce analyzuje systém důchodového zabezpečení v České republice z hlediska demografického a historického vývoje, současného stavu a reformních kroků. Obsahuje srovnání s rozdílnými systémy důchodového zabezpečení ve třech evropských zemích - v Německu, Velké Británii a Švédsku, a vyvozuje možnosti využití jejich zkušeností pro Českou republiku.

## **ANNOTATION**

The thesis analyses the old age pension system in the Czech republic from these points of view: demographic and historical evolution, present situation and reform. It contains comparison with different old age pension systems of three European countries – Germany, Great Britain and Sweden, and deduces the possible utilization of their experiences in the Czech republic.

## **ANNOTATION**

Diese Diplomarbeit analysiert das Rentenversicherungssystem in der Tschechischen Republik von diesen Gesichtspunkte: bewölkerungswissenschaftliche und historische Entwicklung, jetziger Stand und Reform. Es beinhaltet die Komparation mit verschiedene Rentenversicherungssysteme von drei europäischen Ländern: Deutschland, Großbritannien und Schweden, und deduziert die Ausbeutemöglichkeiten von ihren Erfahrungen für die Tschechische Republik.

## POUŽITÉ PRAMENY

### Literatura:

- (1) BURCIN, B.a KUČERA, T.: Perspektivy populačního vývoje České republiky na období 2003-2065, 1.doplněné vydání Praha, DemoArt 2004 ISBN 80-86746-01-1
- (2) BURCIN, B.a KUČERA, T.: Projekce vývoje obyvatelstva České republiky na období 2066-2150, PFUK, Praha, prosinec 2004
- (3) BÖRSCH-SUPAN, A.H. a WILKE,C.,B.: German Public Pension System: How it Was, How it Will Be. MEA – Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim, (www.men.uni-manheim.de) 2003
- (4) Department for work and pensions : Security in retirement-towards a new pension system, květen 2006
- (5) Důchodová reforma v Německu, Velvyslanectví České republiky v Berlíně, 11.12.2003
- (6) GLOETZER, Oldřich: Švédský a německý penzijní systém, Vysoká škola finanční a správní o.p.s, 2003, Marathon 1/04
- (7) HOCHMEISTER, T. : Švédský penzijní systém : Reforma a možné aplikace na Českou republiku, Institut ekonomických studií, Karlova univerzita v Praze
- (8) KALVACH, Z.,MUDr.,CSc.: K potřebě nového pojetí seniorské problematiky ČR, Praha,2001
- (9) KRUSE, Angete : Political economy and pensions in ageing societies, Department of Economics, Lund University, Sweden,
- (10) LESAY,I.: Jak reformovat důchody? Ekonom, 29.3 - 4.4.2007, č.13, s.6
- (11) MALÝ, K, a kol.: Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, 2. upravené vydání, Linde Praha a.s., 1999, s.332-333 ISBN 80-7201-167-7
- (12) MATĚJKOVÁ,B., PALONCYOVÁ,J.: Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I. VÚPSV, Praha, prosinec 2003
- (13) Národní strategická zpráva o přiměřených a udržitelných důchodech,MPSV,Praha, červen 2005
- (14) Návrh hlavních principů pokračování reformy důchodového systému, MPSV, Praha, prosinec 2003
- (15) NEVILLE,H.: Social security law in context, Oxford 2001
- (16) PŘIB, J.a VOŘÍŠEK, V.: Důchodové pojištění v ČR, ANAG 1999
- (17) Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění 2006, MPSV, odbor sociálního pojištění, Praha, červenec 2006 ISBN 80-86878-39-2
- (18) RÜDEL, Hans Joachim, : Eine kleine Geschichte der Rentenreformen, 2003
- (19) TRÖSTER, a kol.: Právo sociálního zabezpečení (3.aktual. a dopl. vydání), C.H.Beck 2005
- (20) VOHRALÍKOVÁ,L.a RABUŠIC,L.: Čeští senioři včera, dnes a zítra: VÚPSV Výzkumné centrum Brno, 2004
- (21) VYHŇÁKOVÁ, Sylva : Monitoring I. Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení, Praha, VÚPSV, 2003, s.75
- (22) VYLÍTOVÁ, M. a kol.: Speciální systém důchodového pojištění (zabezpečení, zaopatření), TU Liberci, VÚPSV Praha, říjen 2002 HS 79/01
- (23) WALTERMANN, R.: Sozialrecht, Müller 2000

- (24) Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha 2005
- (25) HÁJEK, Z., JUDr.: Analýza důchodových reforem v Evropě, sociální rozměr reformy, cíle EU, NDC systém (Pro Tým expertů – k diskusi o důchodové reformě v ČR)

#### Internetové odkazy:

- (1) <http://www.mpsv.cz>
- (2) <http://www.cssz.cz> - Česká správa sociálního zabezpečení
- (3) <http://www.vupsv.cz> - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
- (4) [http://www.cssz.cz/narodni\\_pojisteni.asp](http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni.asp) (Národní pojištění)
- (5) <http://www.orac.cz> (Právo a zaměstnání)
- (6) <http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/cs>
- (7) <http://www.statistik-bund.de> Německo - Statistisches Bundesamt
- (8) <http://www.scb.se> Švédsko - Statistiska centralbyran
- (9) <http://www.statistics.gov.uk> Velká Británie - National Statistics
- (10) <http://www.europarl.europa.eu/elections2004/ep-election/sites/cs/yourvoice/uk>
- (11) <http://www.wikipedia.cz>
- (12) <http://www.czso.cz> (Český statistický úřad)
- (13) <http://www.nek.lu.se>
- (14) [http://www.quarks.de/pdf/Die\\_Rente\\_cwdr2003.pdf](http://www.quarks.de/pdf/Die_Rente_cwdr2003.pdf)<http://>
- (15) [http://www.vupsv.cz/Vylitova\\_SpecSystemy.pdf](http://www.vupsv.cz/Vylitova_SpecSystemy.pdf)
- (16) <http://www.mea.uni-manheim.de>
- (17) <http://www.valencik.cz/marathon>
- (18) [http://statistics.gov.uk/pensiontrends2005/Pension\\_Trends\\_ch01.pdf](http://statistics.gov.uk/pensiontrends2005/Pension_Trends_ch01.pdf)
- (19) <http://www.reformaduchodu.cz> / Závěrečná zpráva (Výkonný tým), Praha, červen 2005
- (20) <http://www.ctk.cz>
- (21) <http://www.psp.cz>