

Vysoká škola polytechnická Jihlava

katedra Finance a řízení

Srovnání důchodových systémů v EU

Bakalářská práce

Vedoucí práce :

Ing. Lenka Lízalová, Ph.D

Kateřina Kadeřábková, DiS.

Jindřichův Hradec, 2008

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Srovnání důchodových systémů v EU“ vypracovala samostatně. Literaturu, kterou jsem použila uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Jindřichově Hradci 15. 12. 2008

Kateřina Kadeřábková, DiS.

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat paní Ing. Lence Lízalové, Ph.D za odborné vedení bakalářské práce.

Anotace

Tato bakalářská práce je věnována důchodovým systémům zemí Evropské unie a jejich porovnání.

Práce nejprve pojednává o historii důchodového systému, orgánech důchodového pojištění a charakterizuje důchodové pojištění v České republice.

Druhá část objasňuje základní pojmy, se kterými se setkáváme v oblasti důchodů. Tato část se také věnuje popisu důchodových systémů zemí EU a jejich porovnání.

Annotation

This bachelor's thesis is devoted to pensionable systems in the countries of European Union and compare this systems.

Firstly the thesis deals with the history of pensionable system, the authorities of pensionable scheme and explain pensionable scheme in Czech Republic.

The second part shows up the basic conception with we meet in the pensionable area. This part defines the pensionable systems in countries of EU and its comparison.

Obsah :

1. Úvod.....	1
2. Teoretická část	2
2.1 Historie.....	2
2.1.1 Důchodové zabezpečení do 20. století.....	2
2.1.2 Důchodové zabezpečení ve 20. a 21. století	3
2.2 Právní předpisy důchodového pojištění.....	5
2.3 Orgány důchodového pojištění a jejich působnost	6
2.4 Důchodové pojištění	8
2.4.1 Základní principy důchodového pojištění.....	8
2.4.2 Účast na důchodovém pojištění	9
2.4.3 Druhy důchodů a jejich výše	9
2.4.4 Doby pojištění.....	12
2.4.5 Pojistné na důchodové pojištění	13
2.4.6 Výpočtový základ	13
2.4.7 Důchodový věk.....	13
2.4.8 Nárok na důchod a na jeho výplatu	14
2.4.9 Vyplácení důchodu	14
2.4.10 Způsob výplaty důchodů.....	14
3. Praktická část	15
3.1 Základní pojmy	15
3.2 Charakteristika jednotlivých důchodových systémů	17
3.2.1 Belgie	18
3.2.2 Bulharsko	18
3.2.3 Česká republika.....	19
3.2.4 Dánsko	24
3.2.5 Estonsko.....	24
3.2.6 Finsko.....	25
3.2.7 Francie	26
3.2.8 Irsko	26
3.2.9 Itálie	27
3.2.10 Kypr	27
3.2.11 Litva	28

3.2.12 Lotyšsko.....	28
3.2.13 Lucembursko	29
3.2.14 Maďarsko	29
3.2.15 Malta	30
3.2.16 Německo	30
3.2.17 Nizozemí.....	31
3.2.18 Polsko.....	31
3.2.19 Portugalsko	32
3.2.20 Rakousko	33
3.2.21 Rumunsko	33
3.2.22 Řecko	34
3.2.23 Slovensko.....	34
3.2.24 Slovinsko	35
3.2.25 Spojené království.....	35
3.2.26 Španělsko	36
3.2.27 Švédsko	36
3.3 Porovnání důchodových systémů	38
3.3.1 Důchodový věk	38
3.3.2 Sazby pojistného na důchodové pojištění.....	41
3.3.3 Porovnání odchodu do předčasného a pozdějšího důchodu	44
3.3.4 Čistý náhradový poměr.....	46
3.3.5 Porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP	48
3.3.6 Využití a fungování 2. a 3. pilíře	51
4. Závěr	53

1. Úvod

Důchodová reforma, její tři etapy, neudržitelnost současného systému, nepříznivý demografický vývoj, to jsou pojmy, které jsou v České republice skloňovány již mnoho let. Avšak to je vše, k realizaci důchodové reformy zatím nedošlo. Politické strany navrhly své důchodové reformy. V říjnu 2004 byla zřízena komise, označována jako Bezděková, která měla za úkol realizovat srovnávací analýzu těchto reformních návrhů jednotlivých politických stran. Komise dospěla k závěrům, že současný systém je neudržitelný a že řešením není zvyšování pojistného. Dlouhodobou finanční udržitelnost lze zajistit například zvyšováním důchodového věku a k současnému průběžnému systému zavést ještě systém individuálního spoření. Ale ani závěr této komise nebyl dostatečný k tomu, aby naši politici udělali ten pomyslný „první krůček“ k zahájení reformy.

Až v srpnu letošního roku byla schválena první etapa této reformy s účinností od 1. 1. 2010. Řeší se v ní otázky důchodového věku, doby pojištění, sankce za předčasný důchod, náhradní doby pojištění, atd.

Většina občanů České republiky ale nezná dobře ani stávající důchodový systém, natož pak změny, které byly schváleny, či třeba ty, které tento systém ještě čekají. Cílem této práce je přiblížit, jak se důchodový systém vyvíjel, jak funguje v současné době a jak by měl fungovat v budoucnu. Dále pak také seznámit s tím, jak se vyvíjí a fungují důchodové systémy v jednotlivých členských zemích Evropské unie. U každé země jsou uvedeny nejdůležitější parametry systému jako je důchodový věk, čistý náhradový poměr, zatížení veřejných rozpočtů, sazby pojistného, atd.

Cílem práce je porovnat již zmíněné parametry a srovnat jednotlivé důchodové systémy zemí Evropské unie.

2. Teoretická část

Teoretická část je zaměřena na důchodové pojištění, jeho historii a vývoj, právní předpisy a na orgány působící v této oblasti. Dále také na charakteristiku důchodového pojištění.

2.1 Historie

2.1.1 Důchodové zabezpečení do 20. století

Za feudalismu bylo sociálně zabezpečeno jen úřednictvo, které obstarávalo šlechtické úřední povinnosti. Sociální funkci pro poddané plnily vícegenerační rodiny (obživa ze zemědělské výroby, výměnek). Na zásah vládců byla zaváděna chudinská péče prostřednictvím církví, místních vrchností, cechů a obcí. Byly to například daně na chudé nebo právo na žebrotu.

Za kapitalismu docházelo ke stěhování lidí do měst, což znamenalo jejich odtržení od zemědělské a rodinné vyživovací základny. Při dočasné či trvalé ztrátě pracovní schopnosti dělníků docházelo i ke ztrátě jejich obživy, která byla bez náhrady. Sociálně zajišťování státem byly pouze státní a veřejní zaměstnanci a vojenští veteráni. To byl důvod, proč vznikaly dělnické podpůrné spolky a soukromé pojišťovny cechů (bratrské pokladny v hornictví apod.).

Nedostatečné sociální zajištění dělníků a špatné podmínky vedly v Prusku k velkým bouřím. Proto ve 2. polovině 19. století zavedl německý kancléř Bismarck, po potlačení odporu, vedle perzekuce i sociální zabezpečení pro široké vrstvy. V 80. letech 19. století postupoval po jeho vzoru i Rakousko-Uherský předseda vlády, hrabě Taafé. Ten ale stačil prosadit pro širší vrstvy pouze úrazové a nemocenské pojištění.

Ani na přelomu 19. a 20. století nebyl v Rakousku-Uhersku přijat zákon o nuceném pojišťování starobních a chorobních důchodů, který se měl týkat dělnictva, rolnictva a živnostenstva.

2.1.2 Důchodové zabezpečení ve 20. a 21. století

Po roce 1918 bylo sociální zabezpečení značně roztržité. Zahrnovalo pouze část ekonomicky aktivního obyvatelstva, zabezpečovalo jen jednu pětinu žijících jedinců a některým skupinám vůbec přiznáno nebylo.

Zejména politické důvody vedly v nové ČSR vládu k řešení sociálního zákonodárství. A tak 1. července 1926 vstoupil v platnost zákon č. 221/1924 Sb., o sociálním pojištění (v nemoci, invaliditě a stáří), který byl na svou dobu příkladný pro celou Evropu. Zákon o starobních důchodech rolníků však pro odpor velkostatkářů nikdy nevstoupil v platnost.

Malá pozornost byla věnována rodinám s dětmi a jejich sociálním problémům. Podpora byla poskytována jen preferovaným skupinám. Sociální péče o staré a invalidní byla založena převážně na dobročinnosti. V poválečných letech byl sveden politický střet o koncepci národního pojištění. Teprve zákon z roku 1948 byl významným mezníkem ve vývoji sociálního zákonodárství v bývalém Československu. Ten vstoupil v platnost až 1. října 1948, na svou dobu byl velmi pokrokový a části Evropy byl vzorem. Mimo jiné rozšiřoval důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany.

Poté docházelo k přijetí řady novel. V roce 1957, zákon č. 55/1956 Sb., ve kterém došlo ke snížení věkových hranic rozhodných pro přiznání nároku na starobní důchod. Od roku 1964, zákon č. 101/1964 Sb., byla do důchodové konstrukce zavedena řada omezení. Nejvýznamnější z nich byla progresivní daň z důchodu. Jejím zavedením byla porušena politicko-právní zásada nepřípustnosti odnětí jednou získaných práv. Až zákon č. 121/1975 Sb. tyto nedostatky odstranil.

Postupné změny důchodového systému byly zahájeny v 90. letech minulého století. Po politickém a majetkovém převratu byly zrušeny důchodové kategorie. Bylo zavedeno jednotné pojistné, ale pro odvody u OSVČ byly stanoveny stropy, aniž by stát tuto ztrátu na výběru vyrovnával.

Zákonem č. 42/1994 Sb. byl zaveden rádobý druhý - soukromý pilíř důchodového systému - penzijní připojištění zvýhodňované státem. V roce 1995 byl přijat nový zákon č. 155/1995 Sb., kterým se spustila rozsáhlá reforma prvního státního pilíře. Zahájil se především proces zvyšování důchodového věku a zavedl se pružný důchodový věk.

V roce 2001 prošel systém další významnější úpravou. Ta se týkala výše krácení předčasných důchodů. Poslední zásadnější změna proběhla v roce 2003, kdy byly upraveny podmínky pro další zvyšování věku odchodu do starobního důchodu.

2.2 Právní předpisy důchodového pojištění

Důchodové pojištění je v České republice upravováno těmito zákony, vyhláškami a nařízeními vlády.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění vyhlášky č. 157/1997 Sb., vyhlášky č. 302/1997 Sb. a vyhlášky č. 40/2000 Sb.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění vyhlášky č. 38/2005 Sb. a vyhlášky č. 250/2007 Sb.

Vyhláška č. 322/2005 Sb., o dalším studiu, popřípadě výuce, které se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považují za studium na středních nebo vysokých školách, ve znění vyhlášky č. 167/2006 Sb., vyhlášky č. 423/2006 Sb. a vyhlášky č. 225/2007 Sb.¹

Nařízení vlády, kterými se stanoví výše všeobecného vyměřovacích základů a výše přepočítacího koeficientu za jednotlivé roky.

Nařízení vlády o zvýšení důchodů v jednotlivých letech.

¹ PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 114. ISBN 978-80-247-2399-0.

2.3 Orgány důchodového pojištění a jejich působnost

Orgány důchodového pojištění jsou :

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- Okresní správy sociálního zabezpečení,
- Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra a Ministerstvo spravedlnosti.

Ve stanoveném rozsahu vykonávají na úseku důchodového pojištění působnost též obce.²

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako ústřední orgán státní správy, vykonává především legislativní působnost. Přípravuje návrhy zákonů, nařízení vlády a vydává vyhlášky v oblasti důchodového pojištění. Dále působí v řízení ve věcech důchodového pojištění, neboť posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob. Ministerstvo pro účely přezkumného soudního řízení zřizuje orgány posudkové komise.

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ)

Česká správa sociálního zabezpečení především rozhoduje o důchodech, pokud o nich nerozhodují orgány provádějící důchodové pojištění, příslušníků ozbrojených sil a sborů, a zařizuje výplaty důchodů, o kterých rozhodla. Dále Česká správa sociálního zabezpečení rozhoduje o povinnosti osob vrátit důchod poskytnutý neprávem nebo v nesprávné výši a o povinnosti zaměstnavatelů nahradit neprávem vyplacené částky na důchodu a vybírá pojistné na sociální zabezpečení, které odvádějí zaměstnavatelé.³

² PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 280. ISBN 80-7263-014-8.

³ PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 281. ISBN 80-7263-014-8.

Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ)

Okresní správy sociálního zabezpečení zejména rozhodují ve sporných případech o vzniku a zániku důchodového pojištění. Dále pak rozhodují o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Provádějí důchodové pojištění osob samostatně výdělečně činných a osob dobrovolně účastných na důchodovém pojištění. Posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost pro účely důchodového pojištění. Kontrolují dodržování uložených povinností při provádění důchodového pojištění a poskytují pojištěncům a zaměstnavatelům odbornou pomoc ve věcech důchodového pojištění.

Ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti

Orgány Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra a Ministerstva spravedlnosti rozhodují v oboru své působnosti o důchodech vojáků z povolání, příslušníků Policie České republiky (včetně příslušníků Bezpečnostní informační služby) a příslušníků Vězeňské služby České republiky a provádějí výplatu těchto důchodů.

Obce

Obec rozhoduje o ustanovení zvláštního příjemce důchodu v případě, kdy by se výplatou důchodu dosavadnímu příjemci zřejmě nedosáhlo účelu, kterému má důchod sloužit nebo kdyby tím byly poškozovány zájmy osob, které je důchodce povinen vyživovat, anebo nemůže-li oprávněný, popřípadě jeho zákonný zástupce, výplatu důchodu přijímat. Obec též dohlíží, jak jí ustanovený zvláštní příjemce plní stanovené povinnosti.⁴

⁴ PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 282. ISBN 80-7263-014-8.

2.4 Důchodové pojištění

V rámci základního důchodového pojištění jsou zabezpečeny všechny případy dlouhodobého ohrožení následkem sociální události, při které dochází ke ztrátě zdroje obživy (výdělku) a schopnosti si takový zdroj opatřit. Podle příčiny vzniku a jim odpovídajících způsobů řešení jsou rozlišovány následující sociální situace zabezpečené dlouhodobými dávkami:

- stáří,
- invalidita,
- ovdovění, osiřené.

Základní důchodová soustava je povinná pro všechny fyzické osoby výdělečně činné na území České republiky. Požadavek povinné účasti je jednou z forem, jak zabránit vzniku chudoby a je základním prvkem principu občanské solidarity. Je nezbytný i z důvodu zajištění potřebných prostředků na úhradu vyplácených důchodů. Důchodová soustava je jednotná pro všechny fyzické osoby výdělečně činné na území České republiky. V systému tak nejsou žádné skupiny osob diskriminovány či zvýhodňovány na úkor ostatních (např. v minulosti pracovní kategorie, osobní důchody). Respektování tohoto principu znamenalo také zavedení obdobných podmínek pro přiznání vdovského a vdoveckého důchodu.⁵

2.4.1 Základní principy důchodového pojištění

Důchodové pojištění se řídí těmito základními principy:

- jednotnost systému pro veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo,
- povinná účast (občan se nemůže vyvázat z důchodového pojištění),
- obligatornost dávek (právní nárok na důchod při splnění podmínek),
- důchody z důchodového pojištění jsou garantovány státem,
- dávková definovanost (výše dávek se stanovuje ze dvou složek),
- sociální solidarita,
- průběžné financování,
- dynamičnost.

⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI Publishing. 2002. s. 162-163. ISBN 80-86395-33-2.

2.4.2 Účast na důchodovém pojištění

Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je účast na pojištění povinná pro fyzické osoby uvedené v §5 příslušného zákona. Pojištění se mohou též dobrovolně účastnit osoby uvedené v § 6.

2.4.3 Druhy důchodů a jejich výše

Z důchodového pojištění se poskytují tyto důchody:

- starobní,
- plné invalidní,
- částečné invalidní,
- vdovské a vdovecké,
- sirotčí.

Důchody můžeme rozdělit na dvě skupiny, a to:

- 1) důchody přímé, tj. důchody starobní, plné invalidní a částečné invalidní,
- 2) důchody odvozené, tj. důchody vdovské a vdovecké a sirotčí (důchody pozůstalých).

Rozdíl mezi přímými a odvozenými důchody je ten, že důchody přímé se vyměřují v závislosti na dobách pojištění a výši výdělků (výpočtového základu) oprávněného, zatímco odvozené důchody (jejich procentní výměra se stanoví z přímého důchodu (jeho procentní výměra) se stanoví z přímého důchodu (jeho procentní výměry), který pobíral zemřelý nebo na který by měl nárok.

Výše každého důchodu se skládá ze dvou složek, a to základní výměry a procentní výměry. Základní výměra se stanoví pevnou částkou, která je jednotná pro všechny druhy důchodů. Od srpna 2008 činí, na základě nařízení vlády o zvýšení důchodů v roce 2008, základní výměra 2 170 Kč měsíčně. Procentní výměra důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu v návaznosti na získanou dobu pojištění, jde-li o důchody přímé, nebo z procentní výměry důchodu zemřelého, jde-li o důchody odvozené. Výše důchodu se stanoví měsíčně, a to v celých korunách.

Výše důchodu se může schematicky znázornit takto:

důchod = základní výměra + procentní výměra.⁶

Starobní důchod

Starobní důchod je základní dávkou důchodového pojištění. Účelem této dávky je finančně zabezpečit pojištěnce v době po dovršení stanoveného věku, kdy se předpokládá snížení jeho schopnosti být výdělečně činný. Do starobního důchodu se promítá délka doby důchodového pojištění, výše výdělků dosahovaných v době trvání pojištění, ale i některé sociální aspekty.

Plný invalidní důchod

Invalidní důchody patří také mezi dávky vyplácené z důchodového systému. Jsou určeny lidem, kteří se stali invalidní, neboli poklesla jejich schopnost soustavné výdělečné činnosti.

Osoba má nárok na plný invalidní důchod, jestliže se stala plně invalidní a získala potřebnou dobu pojištění nebo se stala plně invalidní následkem pracovního úrazu. Plně invalidní znamená, že z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla její schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo je schopna pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. Kromě zdravotního kritéria musí pojištěnec splňovat podmínku potřebné doby pojištění (§ 40 zákona č. 155/1995 Sb.). Nesplnění podmínky potřebné doby pojištění nebrání vzniku nároku na plný invalidní důchod v případě plné invalidity následkem pracovního úrazu.

Výše základní výměry plného invalidního důchodu činí 1 700 Kč měsíčně. Procentní výměra plného invalidního důchodu činí za každý celý rok doby pojištění 1,5 % měsíčně výpočtového základu.

⁶ PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 14. ISBN 978-80-247-2399-0.

Částečný invalidní důchod

Na tento druh důchodu má nárok osoba, která se stala částečně invalidní, pokud získala potřebnou dobu pojištění, nebo se stala částečně invalidní následkem pracovního úrazu. Částečně invalidní je osoba, které poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 % nebo pokud jí dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky. Potřebná doba pojištění pro nárok na tento důchod se posuzuje stejně jako u plného invalidního důchodu.

Výše základní výměry částečného invalidního důchodu činí od srpna 2008 měsíčně 2 170 Kč. Výše procentní výměry se stanoví procentní sazbou, z výpočtového základu, za každý celý rok pojištění a dopočetné doby ve výši 0,75 %. Procentní výměra činí nejméně 385 Kč. Dupočtenou dobou se rozumí doba ode dne vzniku nároku na částečný invalidní důchod do dosažení důchodového věku.

Vdovský a vdovecký důchod

Tento důchod náleží pozůstalé osobě v případě úmrtí druhého z manželů. Vdova (vdovec) má nárok na vdovský (vdovecký) důchod po dobu jednoho roku od smrti manžela (manželky) při splnění těchto podmínek :

- druhý z manželů byl poživitelem starobního, plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu,
- nebo splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřel následkem pracovního úrazu.

Za určitých podmínek má vdova (vdovec) nárok na důchod i po uplynutí jednoho roku.

Výše základní výměry vdovského a vdoveckého důchodu činí od srpna 2008 měsíčně 2 170 Kč. Výše procentní výměry činí 50 % procentní výměry starobního nebo plného invalidního důchodu, na který měl nebo by měl nárok manžel (manželka) v době smrti, nebo 50 % procentní výměry částečného invalidního důchodu po poživiteli tohoto důchodu, který ke dni smrti nesplňoval podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod.

Sirotčí důchod

Účelem sirotčího důchodu je částečná kompenzace ztráty příjmu rodiče pro dítě, které bylo na příjmu rodiče závislé. Přitom se vychází z toho, že tato situace nastává u všech dětí, které jsou ve smyslu předpisů o důchodovém pojištění nezaopatřenými dětmi. Nárok na sirotčí důchod je vázán na splnění podmínky pobírání plného invalidního, částečného invalidního nebo starobního důchodu zemřelým, popřípadě splnění podmínky získání potřebné doby pojištění na plný invalidní důchod nebo nároku na starobní důchod. Situace dítěte, jehož rodič (rodiče) nesplnil tyto podmínky je řešena v rámci dávek sociální péče.⁷

Výše základní výměry sirotčího důchodu od srpna 2008 činí 2 170 Kč měsíčně a výše procentní výměry činí 40 % procentní výměry starobního nebo plného invalidního důchodu, na který měl nebo by měl nárok zemřelý v době smrti, nebo 40% výměry částečného invalidního důchodu po poživateli tohoto důchodu, který ke dni smrti nesplňoval podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod.

2.4.4 Doby pojištění

Na dobách pojištění závisí jak vznik nároku na důchod, tak i výše důchodu. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění rozlišuje doby pojištění a náhradní doby pojištění. Rozdíl mezi těmito dvěma termíny je v tom, že za dobu pojištění se platí pojistné na důchodové pojištění, zatímco za náhradní doby pojištění se pojistné neplatí.

⁷ PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 204. ISBN 80-7263-014-8.

2.4.5 Pojistné na důchodové pojištění

Placení pojistného upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Poplatníky pojistného můžeme rozdělit do čtyř skupin :

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění.

Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel.

2.4.6 Výpočtový základ

Přímé důchody se vyměřují danou procentní sazbou z výpočtového základu, který se zjišťuje ke dni, od něhož se přiznává důchod. Výpočtový základ se odvozuje z osobního vyměřovacího základu pojištěnce, který se zjišťuje buď jako určitý průměr dosažených výdělků za stanovené období nebo z dřívějšího osobního vyměřovacího základu, pokud pojištěnec již pobíral nebo pobírá některý z přímých důchodů.⁸

2.4.7 Důchodový věk

Mezi nejvýznamnější prvky důchodového pojištění patří důchodový věk, tj. věk potřebný pro vznik nároku na starobní důchod. Důchodový věk není v zákoně o důchodovém pojištění stanoven jednotně, ale je diferencován podle několika hledisek.

⁸ PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 36. ISBN 978-80-247-2399-0.

Předně je důchodový věk diferencován podle toho, zda se jedná o muže nebo o ženu. U žen je pak důchodový věk dále diferencován podle počtu vychovaných dětí. Dalším kritériem stanovení důchodového věku je to, zda určeného věku bylo dosaženo před 1. lednem 1996 (tj. za účinnosti zákona o sociálním zabezpečení) nebo po 31. prosinci 1995 (tj. za účinnosti zákona o důchodovém pojištění). V obou časových obdobích je pak důchodový věk diferencován ještě podle několika kritérií – pro zjednodušení můžeme důchodový věk rozdělit na obecný důchodový věk a na snížený důchodový věk.⁹

2.4.8 Nárok na důchod a na jeho výplatu

V důchodovém pojištění se rozlišují dva pojmy a to nárok na důchod a nárok výplatu důchodu. Nárok na důchod vzniká dnem splnění podmínek, které stanoví zákon, pro příslušný druh důchodu. U přímých důchodů je podmínek několik a nárok na tento důchod vzniká dnem, kdy byla splněna časově poslední podmínka. Nárok na výplatu důchodu vzniká též splněním podmínek stanovených zákonem pro vznik nároku na důchod a jeho výplatu, ale také podáním žádosti o přiznání nebo vyplácení důchodu.

2.4.9 Vyplácení důchodu

Důchody se vyplácejí oprávněnému nebo jeho zákonnému zástupci, popřípadě zvláštnímu příjemci. Zákonný zástupce a zvláštní příjemce jsou povinni použít důchodu ve prospěch oprávněného a také ve prospěch osob, které je oprávněný povinen vyživovat.

2.4.10 Způsob výplaty důchodů

Důchody se vyplácejí v hotovosti nebo bezhotovostně na účet příjemce u banky v České republice. Bezhotovostní způsob výplaty důchodů se provádí na základě žádosti příjemce důchodu. Důchody se vyplácejí dopředu v pravidelných měsíčních lhůtách určených plátcem důchodu. Důchody mohou být vypláceny i zálohově.¹⁰

⁹ PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 45. ISBN 978-80-247-2399-0.

¹⁰ PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 216-227. ISBN 80-7263-014-8.

3. Praktická část

V praktické části jsou tyto tři kapitoly : základní pojmy, charakteristika důchodových systémů zemí Evropské unie a porovnání těchto systémů.

3.1 Základní pojmy

Tři pilíře

Důchodové systémy jsou postaveny na tzv. pilířích. První pilíř je povinný, státem garantovaný, průběžně financovaný a dávkově definovaný. Nepředstavuje žádnou formu spoření, tedy je plně průběžně spotřebován současnými penzisty. Druhý pilíř je povinný a představuje odvod do fondu. Ty jsou kontrolovány státem nebo zcela soukromé. Spoření probíhá na individuálních účtech a slouží k budoucí spotřebě střadatele. Třetí pilíř je v podobě ostatních dobrovolných forem úspor na stáří. Představuje odvod do fondu podobně jako je tomu ve druhém pilíři. Rozdíl mezi nimi je v povinnosti.

Příspěvkově definovaný penzijní systém

Určitým způsobem předem definuje výši příspěvku, které účastníci mají odvádět. Odtud se pak stanoví výše dávek, které je možné dále vyplácet. Přesná výše dávek není předem známá. Představují tolik, kolik je možné v systému dosáhnout, nejen v závislosti na odvedených či v budoucnu předpokládaných příspěvcích, ale také v závislosti na vývoji demografických a ekonomických parametrů včetně skutečné či v budoucnu předpokládané výnosnosti. Pokud se tyto parametry z hlediska penzijního plánu vyvíjejí příznivě, může dojít k vylepšení dávek, v opačném případě k jejich zhoršení.

Dávkově definovaný penzijní systém

Určitým způsobem předem definuje výši dávek, které účastníci mají pobírat. Pak se stanoví potřebná výše finančních nákladů a tedy i výše vyžadovaných příspěvků. Vedle závislosti na vyměřených dávkách existuje podstatná závislost finančních nákladů na vývoji demografických a ekonomických parametrů. Kolísání těchto parametrů, na rozdíl od příspěvkově definovaných penzijních plánů, pocítují více účastníci v aktivním věku než penzisté.

Hybridní penzijní systém

Je to kombinace příspěvkově a dávkově definovaného systému. Výše příspěvků účastníka je předepsána jako v příspěvkově definovaných penzijních systémech, zatímco výše doplňovacího příspěvku zaměstnavatele v účastníkův prospěch je dopočtena v duchu dávkově definovaných penzijních plánů s cílem dosáhnout předepsanou výší dávek. Také systém penzijního připojištění v České republice je podle zákona sice příspěvkově definovaný, ale dovoluje výjimku spočívající v tom, že v případě invalidní penze může být použit dávkově definovaný přístup.

Průběžné financování (PAYG - pay as you go)

Průběžné financování je charakteristické tím, že příspěvky, které plynou od aktivních účastníků se okamžitě rozdělí a vyplatí oprávněným poživatelům dávek podle jejich okamžitých nároků, to znamená, že se nevytváří žádné fondy. To má za následek některé závažné důsledky. Například průběžné financování je velmi citlivé na demografický vývoj a vývoj produktivních schopností aktivní populace, protože spoléhá na solidaritu mezi generacemi. Nelze zde počítat se zhodnocováním prostředků pomocí kapitálových výnosů, ale lze flexibilně vyrovnávat inflaci. Průběžné financování je velmi rozšířený způsob financování sociálního pojištění.

Fondové financování

Fondové financování je charakteristické tvorbou, rozdělováním a používáním kapitalizovaného fondu důchodového pojištění u pojišťoven. Pojištěnci si pomocí pojišťovacího systému vytvářejí kapitálové rezervy na své vlastní důchody. Pojištěnci si spoří do fondů, které jsou vytvářeny z individuálních příspěvků. Občan má zpravidla svobodu rozhodování, do kterého fondu bude své finanční prostředky spořit. Své naspořené finanční prostředky pak čerpá na principu ekvivalence. U tohoto způsobu financování hrozí nebezpečí defraudace (zpronevěry) kapitalizovaných fondů důchodového pojištění i nebezpečí špatného investování těchto prostředků. Pojišťovny, jako správci těchto fondů, s finančními prostředky hospodaří tak, aby je zhodnotily.

Zhodnocení vložených finančních prostředků není bez rizika, proto je tento systém nákladnější na vytváření rezerv. Jelikož určené pojišťovny jako správci těchto fondů spravují úspory pojištěnců, ve většině zemí má stát dozor nad hospodařením s těmito finančními prostředky.¹¹

Čistý náhradový poměr

Čistý náhradový poměr je důchod a ostatní sociální dávky ve srovnání s průměrnou čistou mzdou a statními sociálními dávkami.¹²

3.2 Charakteristika jednotlivých důchodových systémů

Údaje o jednotlivých zemích Evropské unie, které jsou v této části obsaženy, jsou získány především z odborného časopisu *Osobní finance* (*Osobní finance* 11/2007, ISSN 1213-7405) a z internetové stránky [online] [cit. 29. října 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>.

¹¹ PEKOVÁ, J. *Veřejné finance úvod do problematiky*. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 247. ISBN 80-7357-049-1.

¹² [online] [cit. 29. října 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

3.2.1 Belgie

Penzijní systém v Belgii je charakteristický soustavou různých schémat. Ovšem první pilíř představuje základ. Belgičané mají zaručen minimální důchod po odpracování 30 let a plný důchod po odpracování 45 let. Druhý pilíř je poměrně dobře rozvinut. Hodnota aktiv v něm uložených je téměř 20 % HDP a využívá ho 35 % Belgičanů. Velmi dobře si vede i třetí pilíř, který využívá 70 % Belgičanů. Hodnota aktiv v něm uložených je bezmála 25 % HDP. Důchodový věk bude 65 let pro ženy i muže. Pozdější odchod do důchodu nebude podporován. Výše odvodů z hrubého příjmu je 37,94 %, přitom zaměstnavatel odvádí 24,87 % a zaměstnanec 13,07 %. Výdaje z veřejných rozpočtů v budoucnu nepřekročí 13,3 % HDP (dnes činí 10 % HDP). Čistý náhradový poměr plného důchodu se z dnešních 66,1 % zvýší na 77,2 % v roce 2030 (později se předpokládá mírné snížení na 76,3 % v roce 2050).

3.2.2 Bulharsko

V Bulharsku se moderní, na soukromých fondech založený, penzijní systém zavedl takřkajíc sám od sebe. Stát se mu podřídil teprve mezi lety 1999 – 2003. Nejdříve došlo v letech 1994 – 1995 k rozvoji fondů. Těchto 24 fondů dnes tvoří páteř druhého a třetího pilíře bulharského důchodového systému. Ve druhém pilíři je 9 fondů a ve třetím je jich 15. Již před reformou bylo zapojeno do spoření formou fondů téměř 60 % pracujících Bulharů. V rámci prvního pilíře mají nárok na dávkově definovanou penzi všichni Bulhaři. Druhý pilíř poskytuje příspěvkově definovanou penzi těm, kteří spoří na individuální účet. Povinně pak musí využívat tento druhý pilíř všichni, kteří jsou narození po roce 1959. Starší se mohou přihlásit dobrovolně. Příspěvek do důchodových fondů je 23 % hrubých mezd, zaměstnavatel odvádí 14,95 % a zaměstnanec 8,05 %. Z toho do fondů směřuje zhruba 1/5 (u dříve narozených je to méně).

Důchodový věk v Bulharsku je definován jinak, než je obvyklé. Základní věk pro odchod do důchodu je u mužů 63 let a u žen 58,5 let. Podmínka pro dosažení důchodového věku je získání ještě 100 bodů, které zohledňují délku pojištění. Pokud člověk nedosáhne na stanovený počet bodů, je mu penze poměrně krácena. Muži tak dosáhnou na plnou penzi v 65 letech, ženy v 60 letech. Přičemž ženám stačí pouze 94 bodů, protože automaticky dostávají 6 bodů za mateřství. V Bulharsku je umožněn pozdější odchod do důchodu. Celkové zatížení veřejných rozpočtů v současné době dosahuje 9,0 % HDP, v roce 2030 to bude 10,5 % HDP a v roce 2050 11,5 % HDP. Čistý náhradový poměr nepřesáhne 75 % a nebude nižší než 47,5 %. Vyšší důchod si člověk může naspořit v rámci třetího pilíře.

3.2.3 Česká republika

Důchodový systém se v České republice skládá ze dvou částí. Prvním pilířem je povinné základní důchodové pojištění, dávkově definované (DB) a průběžně financované (PAYG). 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). Důchod ze základního důchodového pojištění pobírá více než 99 % obyvatel ve věku vyšším, než je věková hranice pro nárok na starobní důchod. Vedle toho existuje dobrovolné doplňkové, příspěvkově definované (DC), kapitálově financované penzijní připojištění se státním příspěvkem. Penzijní připojištění se státním příspěvkem je možno podle terminologie EU považovat za třetí pilíř důchodového systému. Součástí třetího pilíře jsou i produkty komerčních pojišťoven - zejména životního pojištění. Důchody přiznávané ze třetího pilíře se zatím podílejí na příjmech důchodců zanedbatelnou měrou. Dnes si lidé v ČR odvádějí v dobrovolném připojištění v průměru asi 2 % průměrné mzdy. Po čtrnácti letech existence, s podporou zaměstnavatelů, s daňovými úlevami, se státním příspěvkem, se v penzijních fondech nakumulovalo zhruba 170 miliard korun. Jinými slovy, jen 5 % HDP. V členských státech EU obvyklý druhý pilíř (zaměstnavatelské penzijní systémy) v českém důchodovém systému neexistuje.¹³ Čistý náhradový poměr dosahuje v České republice přibližně 80 %.

¹³ [online] [cit. 20. listopadu 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>

Sazby pojistného na důchodové pojištění činí z vyměřovacího základu 28 %. Z toho odvádí zaměstnavatel 21,5 % a zaměstnanec 6,5 %. V Česku dosahuje hodnota všech vyplácených důchodů 300 miliard korun ročně, to znamená přes 9,5 % HDP. Lze předpokládat, že objem vyplácených důchodů v roce 2050 bude 19 % HDP. To je jeden z důvodů, proč se všude mluví o důchodové reformě.

Důchodová reforma

Reforma současného důchodového systému by v Česku měla být rozdělena do tří etap.

První etapa

Tato první etapa již byla realizována s účinností od 1. 1. 2010. Řeší se v ní otázky důchodového věku, doby pojištění, sankce za předčasný důchod, atd.

Důchodový věk

Důchodový věk měl podle současné právní úpravy po 31. 12. 2012 činit u mužů a bezdětných žen 63 let, u žen, které vychovaly 1 dítě 62 let, u žen, které vychovaly dvě děti 61 let, u žen se třemi a čtyřmi dětmi 60 let a s pěti a více dětmi 59 let. Avšak počátkem srpna 2008 došlo ke schválení novely zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Podle této novely se věk pro odchod do důchodu postupně zvyšuje. Pro muže a ženy bezdětné a s jedním dítětem to znamená postupné navýšení na 65 let, pro ženy, které vychovaly 2 děti na 64 let. Ženy se třemi dětmi mají nárok na důchod v 63 letech a ženy, které vychovaly alespoň čtyři děti v 62 letech.

Prodloužení potřebné doby pojištění včetně zápočtu náhradních dob

Potřebná doba pojištění pro vznik nároku na starobní důchod se má postupně zvyšovat. 25 let je potřebná doba pojištění, která by měla postačovat pojištěnci, který dosáhne důchodový věk před rokem 2010. Nejméně 26 let doby pojištění musí získat ten, kdo dovrší důchodový věk v roce 2010. A aspoň 35 let musí získat ten, kdo dosáhne důchodového věku po roce 2018. Nárok na starobní důchod vznikne pojištěnci, který nezískal potřebný počet let pojištění tehdy, jestliže získá alespoň 30 let pojištění bez zápočtu náhradních dob.

Prodloužení potřebné doby pojištění

Podle stávající právní úpravy vznikne nárok na důchod také tomu, kdo získal 15 let potřebné doby pojištění a dosáhl věku 65 let. Tato potřebná doba pojištění se má prodloužit na 20 let a věková hranice 65 let na věk o 5 let vyšší, neboli na 70 let.

Hodnocení náhradních dob pro nárok na důchod

Podle stávající právní úpravy se náhradní doby pojištění pro nárok na důchod hodnotí plně, tj. 100 %. Pokud ale nárok na důchod vznikne po roce 2018, bude se tato doba hodnotit pouze 80 %. Výjimku zde tvoří doba péče o dítě do 4 let věku, péče o závislou nebo bezmocnou osobu a doba výkonu základní vojenské služby.

Nehodnocení doby studia

Jako náhradní doba pojištění pro důchod se nemá hodnotit doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole získaná po roce 2009. Tuto dobu studia bude možné hodnotit jako dobu účasti na důchodovém pojištění pouze prostřednictvím institutu „dobrovolného důchodového pojištění“, které si pojištěnec bude muset zaplatit. Plně, tj. 100 % by se měla i nadále hodnotit doba studia získaná před 1. 1. 1996, po skončení povinné školní docházky a před dovršením 18 let věku. Doba získaná po 18 roce věku, před účinností novely, tj. 1. 1. 2010 by se měla hodnotit 80 % a to prvních 6 let tohoto studia.

Umožnění dřívějšího odchodu do důchodu a zvýšení sankcí za tento odchod

Má být umožněno pojištěnci, který dosáhl alespoň 60 let věku a jehož důchodový věk činí alespoň 63 let, přiznání trvale kráceného předčasného starobního důchodu již od 60 let (tzn. při důchodovém věku 63 let o 3 roky dříve, 64 let o 4 roky dříve a 65 let o 5 roků dříve). Současně se mají zvyšovat sankce za tento předčasný odchod do důchodu. Procentní výměra předčasného starobního důchodu se má snižovat za každých i započatých 90 kalendářních dnů od jeho přiznání do dosažení důchodového věku o 0,9 % za prvních 720 kalendářních dnů (2 roky) a o 1,5 % za období od 721. kalendářního dne (od 3. roku). Při odchodu do starobního důchodu o 5 let dříve se tak sníží procentní výměra předčasného starobního důchodu pojištěnci téměř o 27 % výpočtového základu.

Výdělečná činnost při pobírání poloviny starobního důchodu

Má být umožněno, vedle již existující možnosti souběhu výdělečné činnosti s pobíráním starobního důchodu, po vzniku nároku na starobní důchod vykonávat výdělečnou činnost a vedle toho pobírat jen 1/2 starobního důchodu. S tím, že za každých 180 kalendářních dnů této výdělečné činnosti se zvýší procentní výměra starobního důchodu o 1,5 % výpočtového základu.

Přepočet starobního důchodu za další výdělečnou činnost

Pokud jde o souběh výdělečné činnosti s pobíráním starobního důchodu (v plné, nikoliv poloviční výši) po vzniku nároku na starobní důchod, jak je již dnes upraven zákonem, má být umožněn po uplynutí 2 let výdělečné činnosti nebo po jejím skončení přepočet výše starobního důchodu. A to tak, že za každých 360 kalendářních dnů této výdělečné činnosti se zvýší procentní výměra starobního důchodu o 0,4 % výpočtového základu. Také se ruší podmínka sjednání pracovněprávního vztahu na dobu určitou, nejdéle na dobu 1 roku. Vedle těchto možností výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod zůstává zachována možnost být po vzniku nároku na starobní důchod výdělečně činný bez pobírání starobního nebo plného invalidního důchodu a zvyšovat si tak procentní výměru důchodu za každých 90 kalendářních dnů o 1,5 % výpočtového základu.¹⁴

Druhá etapa

Účelem této etapy je především novelizace zákona o penzijním připojištění. Ta by měla tento produkt zmodernizovat, aby jej bylo možné efektivně využívat v rámci třetí etapy důchodové reformy, to znamená v rámci zavedení opt-out systému. V současné době využívá penzijní připojištění v České republice přes 4,1 milionu obyvatel, což je 60 % práceschopného obyvatelstva, včetně osob nad 60 let věku. Za poslední čtvrtletí vzrostl počet účastníků přibližně o 80 tisíc. Chystané změny v penzijním připojištění by měly zvýšit atraktivitu produktu pro mladé klienty. Následující změny by měly vstoupit v účinnost v roce 2010, nejpozději v roce 2011.

14 [online] [cit. 30. září 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.cmkos.cz/nazory-a-stanoviska/1070-3>>

Nové správcovské společnosti

Nejdůležitější očekávanou změnou je pravděpodobně vznik nových penzijních správcovských společností, které by spravovaly individuální účty klientů dle jimi zvolené investiční strategie. Tuto strategii by mohli v průběhu života měnit.

Zrušení nutnosti nezáporného zhodnocení

Vzhledem ke vzniku volby individuální investiční strategie by došlo ke zrušení současné zákonné podmínky nezáporného ročního zhodnocení. Kvůli této podmínce investují nyní penzijní fondy do konzervativních aktiv, které jsou spojeny s malou výnosností, která často nepokrývá ani inflaci.

Zrušení státního příspěvku na nižší měsíční úložky

Mělo by dojít ke zvýšení minimální částky měsíční úložky, u které bude poskytována státní podpora. Nyní je výše této úložky 100 Kč a státní podpora v tomto případě činí 50 Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje zvýšit tuto minimální měsíční úložku na 300 až 400 Kč. Nárok na maximální státní podporu, která je ve výši 150 Kč, by byl při měsíční úložce 700 až 800 Kč.

Transparentní poplatky

Měly by být klientům účtovány transparentní poplatky za správu jejich individuálních účtů. Jiné poplatky by již správcovská společnost nemohla účtovat. To by například znamenalo zrušení účtování nákladů za získávání nových účastníků, které jsou v současné době placeny z prostředků současných účastníků penzijního připojištění.

Budoucnost současných penzijních fondů

Současné penzijní fondy by měly dojít do své splatnosti ve formě garantovaných fondů. Účastníci by mohli převést své prostředky do nového výše uvedeného systému. Do současných penzijních fondů by však od určitého data nebylo možné vstoupit.

Třetí etapa

Jedná se o nejdůležitější etapu celé důchodové reformy, bez které má reforma jako celek relativně malý smysl. Tato etapa zahrnuje vytvoření dobrovolného spořicího důchodového systému, který by měl být založen na základě tzv. opt-out systému. To znamená, že by lidé malou část (asi 3 %) z pojistného odváděli na své individuální účty u penzijních společností. Sami klienti by si zvolili investiční strategii a v průběhu spoření by mohli mezi jednotlivými strategiemi přecházet, aby řídili investiční riziko.

3.2.4 Dánsko

Dánský důchodový systém je zajímavý hned z několika důvodů. První pilíř je financován z daní, takže není napojen na hrubé mzdy. Důchod z prvního pilíře je rovná dávka vypočítaná jako poměr z průměrné čisté mzdy v podnikatelské sféře. V současné době využívá druhý a třetí pilíř 80 % zaměstnanců. A význam těchto pilířů prudce narůstá. V současnosti mají aktiva v důchodových fondech hodnotu téměř 100 % HDP. Příspěvky z mezd se platí pouze do druhého pilíře a představují 12 % hrubé mzdy u zaměstnanců ve veřejné sféře a 15 % hrubé mzdy u zaměstnanců v soukromé sféře. Zaměstnavatel přispívá 2/3 těchto příspěvků a zaměstnanec 1/3. Důchodový věk je 65 let. To je další zvláštnost dánské reformy, protože ještě před rokem 2004 činil důchodový věk 67 let, s možností dřívějšího i pozdějšího odchodu do důchodu (za cenu snížení nebo zvýšení příspěvku). Veřejné výdaje dnes představují 10,5 % HDP, v roce 2030 to bude 14,5 % HDP a v roce 2050 se sníží na 13,3 % HDP. Čistý náhradový poměr se zvýší z dnešních 68,4 % na 82,6 % v roce 2050. Dnes je hodnota penzí vyplácených z prvního pilíře 92 % hodnoty celkových penzí, ale už v roce 2030 klesne tato hodnota pouze na 56 % a v roce 2050 už jen 48 %. Proto lze očekávat růst významu soukromých úspor.

3.2.5 Estonsko

Estonský systém byl zaveden v roce 1997. První pilíř se skládá ze dvou částí. První část tvoří státem zaručená minimální dávka, která je financována skrze státní rozpočet. V současnosti představuje tato dávka až 80 % příjmů estonských důchodců. Druhá část prvního pilíře se začala uplatňovat až po roce 2002. Pro nově vstupující na pracovní trh je povinná, pro stávající zaměstnance je dobrovolná. Jedná se o čistě soukromé fondy. Pokud si zaměstnanec zvolí jen PAYG systém, je odvod z hrubé mzdy ve výši 20 %

hrazen zaměstnavatelem. Pokud přestoupí na fondový systém, bude činit celkový odvod z hrubé mzdy 22 % (16 % odvede zaměstnavatel do PAYG, 2 % zaměstnanec do fondu a 4 % stát do fondu). Pro případ krachu fondů vytváří stát průběžně rezervní fond, ze kterého ale nelze kompenzovat investiční ztráty. Aktiva fondů činí v současnosti 5 % HDP, ale do roku 2050 se mají zvýšit na 63 % HDP. Druhý a třetí pilíř jsou sice využívány, ale příspěvky do nich zůstávají malé, takže celkově jejich aktiva nepřesahují 2 %. Důchodový věk je stanoven univerzálně na 63 let s možností odchodu do předčasného důchodu už v 60 letech. Pozdější odchody do důchodu nejsou limitovány. Zatížení veřejných rozpočtů je v současnosti 6,9 % a mělo by takové zůstat i nadále, respektive porostou v závislosti s nárůstem počtu důchodců. Estonci budou v budoucnu parametricky systém měnit (bude průběžně narůstat důchodový věk). Garantovaný čistý náhradový poměr je pouze 40 %. Zvýšení náhradového poměru je možné dosáhnout výhradně skrze výnosy z fondů a předpokládá se, že v roce 2030 bude příspěvek fondů činit dalších 40 %, takže skutečný čistý náhradový poměr by měl být 80 %.

3.2.6 Finsko

Finové měli od roku 1937 plně fondový systém, který byl později (v letech 1956 a 1962) zcela modifikován na první pilíř. V rámci prvního pilíře je vyplácena dávkově a současně i příspěvkově definovaná penze. Všechny parametry jsou odlišné podle toho, který ze dvou základních plánů si zaměstnanec vybere. Pokud je penze vyplácena dávkově, je důchodový věk univerzálně 65 let a penze je vyplácena ze státního rozpočtu. Pokud je penze příspěvkově definovaná, důchodový věk je v rozmezí 62 – 68 let (zaměstnanec je průběžně informován o výši případného důchodu a podle toho se může rozhodnout) a je vyplácen z odvodů z hrubých mezd. 95 % Finů využívá druhou možnost. Dávkově definovaná penze nabízí obecně nižší důchod a je určena těm, kteří odvedli velmi malé nebo žádné příspěvky. V obou plánech je možný předčasný i pozdější odchod do důchodu. Odvod z hrubých mezd je ve veřejném sektoru 23,5 % (zaměstnavatel 19,1 %, zaměstnanec 4,4 %). V soukromém sektoru je odvod 21,1 %, z toho zaměstnavatel odvádí 16,7 % a zaměstnanec 4,4 %. Druhý i třetí pilíř ve Finsku prakticky neexistují. Veřejné finance jsou dnes zatíženy výdaji ve výši 11,3 % HDP, v roce 2030 to bude 14,9 % a v roce 2050 15,9%. Čistý náhradový poměr je dnes 66,2 %, v roce 2030 bude 71,8 %, ale v roce 2050 se opět vrátí na 66,6 %. Finové budou donuceni k reformě, protože zavedení vícepilířového financování patří k závazkům zemí EU.

3.2.7 Francie

Francouzský systém je ve své podstatě bismarkovský. V rámci prvního pilíře funguje jak dávkově definovaná penze pro nízkopříjmové skupiny, tak příspěvkově definovaná penze. První část je financována ze státního rozpočtu, na druhou se přispívá formou odvodů z hrubých mezd ve výši 14,75 %. Zaměstnavatel odvádí 8,2 % a zaměstnanec 6,55 %. Druhý a třetí pilíř mají ve Francii poměrně dlouhou historii. První fondy vznikly už v šedesátých letech minulého století. Reformy na přelomu tisíciletí vedly k tomu, že si dnes Francouzi mohou v rámci druhého pilíře vybrat ze dvou základních fondových plánů. Buďto investují do zaměstnavatelských fondů s tím, že větší část příspěvku vkládá zaměstnavatel, anebo investují do fondů pod veřejnou správou a kontrolou za cenu daňových odpočtů. Třetí pilíř je zcela soukromý. Dnes využívá fondů kolem 46 % Francouzů, což není příliš mnoho při tak dlouhé historii. Odvody do fondů jsou poměrně nízké a předpokládané výnosy rovněž. Důchodový věk je 60 let (dělníci pracující od svých 14 let mohou odejít do důchodu už v 56 letech). Pozdější odchod do důchodu je umožněn, ale omezen hranicí 65 let. Zatížení veřejných rozpočtů je dnes 12,1 % HDP, v roce 2030 bude 15,0 % HDP a na této hranici by se mělo udržet. Francouzský systém se bude reformovat, takže výše čistého náhradového poměru je orientační. Dnes dosahuje 78,8 % a bez reformy by v roce 2030 klesl na 71,6 % a v roce 2050 až na 66,2 %. Očekávaná postupná důchodová reforma nebude vzhledem k relativně příznivé demografické situaci nijak radikální. Pravděpodobně dojde k výraznějšímu oživení druhého a třetího pilíře.

3.2.8 Irsko

Irský systém nabízí z pohledu kontinentální Evropy poněkud méně sociálních jistot, stejně jako například britský systém. Je založen na individuální odpovědnosti, zaručená penze je nízká. Hlavním zdrojem příjmů jsou pro důchodce výnosy z druhého a třetího pilíře. Převážná většina fondů je zřizována zaměstnavateli. Do druhého a třetího pilíře je zapojeno pouze málo přes polovinu Irů. Existují tedy obrovské rozdíly mezi skutečnou výší penzí. Důchodový věk je v Irsku 65 let a pozdější odchod do důchodu není umožněn. Dřívější odchod do důchodu je možný za cenu snížené penze. Odvod z hrubých mezd se liší podle toho, zda a jak je zaměstnanec zapojen do druhého pilíře. Pohybuje se mezi 12,5 % – 16 %, přičemž zaměstnavatel přispívá 8,5 – 12 %, zaměstnanec 4 %. Do třetího pilíře přispívají formou spoření pouze zaměstnanci.

Výdaje z veřejných rozpočtů jsou velice nízké, v roce 2000 činily pouze 4,6 % HDP a v roce 2050 budou činit 9 % HDP. Průměrný čistý náhradový poměr činí 81,4 % a bude se pozvolna snižovat (v roce 2050 má být 79,4 %). Irský systém je z hlediska veřejných rozpočtů velmi levný, ale skrývá v sobě velká rizika v podobě chudoby některých důchodců. Především ženy s několika dětmi patří mezi ohrožené skupiny.

3.2.9 Itálie

V letech 1995 a 2004 proběhla v Itálii penzijní reforma. Došlo především k podstatné změně v prvním pilíři, kdy se původní dávkově definované důchody změnilly na příspěvkově definované. Italové překročili k poměrně razantnímu zvýšení důchodového věku a otevřeli možnost druhého a třetího pilíře. Oba pilíře dosud nepředstavují zásadní oporu pro budoucí výdaje – společně nepřesahují aktiva fondů hodnotu 4 % HDP. Především druhý pilíř bude mít v systému výrazně rostoucí váhu. Předčasný důchod je zachován pro náročná povolání (např. u horníků). Důchodový věk je u mužů 65 let a u žen 60 let. Odchod v pozdějším věku bude umožněn. Výše odvodů z hrubého příjmu je 32,07 %. Zaměstnavatel odvádí 23,18 % a zaměstnanec 8,89 %. Výdaje z veřejných rozpočtů se z dnešních 13,8 % HPD zvýší v roce 2030 na 15,7 %, ale v roce 2050 se vrátí téměř k dnešní úrovni, na 14,1 % HDP. Čistý náhradový poměr se oproti dnešnímu stavu 88,9 % postupně zvýší až na 94,2 % (z toho 19,5 % bude činit příspěvek druhého pilíře).

3.2.10 Kypr

Původní „britský“ důchodový systém byl na Kypru v roce 1980 změněn na příspěvkově definovaný PAYG. Z pohledu většiny evropských systémů je značně zastaralý, ale potřebám Kypru zatím vyhovuje. Důchody jsou vypláceny všem ve věku nad 65 let (ženy narozené před rokem 1935 vstupují do důchodu v 63 letech). Systém garantuje minimální důchod financovaný ze státního rozpočtu, ten je dávkově definovaný. V současnosti existuje poměrně hodně důchodců, kteří dostávají pouze státem garantovanou dávku. Do systému se přispívá odvodem 16,6 % z hrubých mezd (zaměstnavatelé 6,3 %, zaměstnanci 6,3 % a stát 4,0 %). 43 % Kypřanů pravidelně spoří, i když z našeho pohledu se nejedná o příspěvek do druhého nebo třetího pilíře.

Skutečně penzijně připojištění jsou většinou pouze zaměstnanci pracující ve veřejném sektoru. Veřejné rozpočty jsou dnes zatíženy 8,5 % HDP a do roku 2050 náklady postupně stoupnou na 12,9 % HDP. Čistý náhradový poměr představuje průměrně 60 %.

3.2.11 Litva

Litevský systém byl reformován v roce 1995. V prvním pilíři je část důchodu dávkově definována (státem garantovaná dávka) a část definována příspěvkově. Zemědělci a část OSVČ nejsou ze zákona důchodově pojištěni, ale mohou tak učinit. Do systému se přispívá odvodem z hrubých mezd ve výši 26 % (23,5 % zaměstnavatel, 2,5 % zaměstnanec). Nárok na důchod má každý, kdo odpracuje alespoň 30 let. Důchodový věk je 62,5 let pro muže a 60 let pro ženy. Tento věk se bude postupně zvyšovat. Předčasný důchod byl zrušen, ale výjimku mohou dostat dlouhodobě nezaměstnaní lidé v předdůchodovém věku. Pozdější odchod do důchodu je umožněn. Druhý pilíř byl zaveden až v roce 2004 formou částečného trvalého odhlášení se z prvního pilíře (možnosti využilo 54 % Litevců). Do fondů je pak směřováno 5,5 % odvodu a do PAYG 20,5 % odvodu. Třetí pilíř je využíván sporadicky, ale existuje. Zatížení veřejných rozpočtů je v současnosti 6,8 % HDP, v roce 2030 bude 8,3 % HDP a v roce 2050 10,4 % HDP. Čistý náhradový poměr je dnes 55 % a bude zachován i do budoucna. Litva má společně s Bulharskem a Rumunskem nejhorší demografické vyhlídky.

3.2.12 Lotyšsko

Lotyši zavedli svůj nový důchodový systém už v roce 1995. Převzali švédský systém. V prvním pilíři je důchod příspěvkově definován s garantovaným minimem. Zvláštností je, že lotyšský systém nedává jistotu důchodu všem Lotyšům (v současnosti asi jen 85 %). Důchody budou vypláceny pouze těm, kteří do systému přispívali. Švédský model je nastaven obdobně, ale ve Švédsku nakonec zvolili výrazně sociálnější přístup. Lotyši budou mít možnost výnosy z virtuálního účtu při odchodu do důchodu získat jednorázově. V systému jsou nyní tři typy plátců. Všichni přispívají odvodem z hrubých příjmů ve výši 27,1 %. Ti, kteří vstoupili jako plátcí do systému před rokem 2003, přispívají pouze do PAYG. Noví zaměstnanci od roku 2003 přispívají 25,1 % do PAYG a na virtuální účet a 2,0 % do fondů v rámci druhého pilíře. Zaměstnanci, kteří začnou pracovat v roce 2010, budou přispívat 17,1 % do PAYG a na virtuální účty a 10,0 % do

fondů v rámci druhého pilíře. Fondový systém je tedy zaměřen na Lotyšské narozené až po roku 1985, starší budou čerpat své důchody z parametricky upraveného nereformovaného PAYG. Důchodový věk je nyní univerzálně 62 let a bude průběžně narůstat. Předčasné důchody jsou umožněny za cenu vysokého krácení. Pozdější odchody do důchodu jsou též umožněny. Zatížení veřejných rozpočtů je v současnosti 9,8 % HDP a do budoucna se předpokládá nárůst na 11,5 % HDP v roce 2050 s tím, že kolem roku 2030 může být zatížení až 13 % HDP. Čistý náhradový poměr je v novém systému propočítán na 68 % (z toho 52 % PAYG, 16 % fondy).

3.2.13 Lucembursko

Jedná se o jednoduchý bismarkovský penzijní systém. V rámci prvního pilíře odvádí z hrubých příjmů 8 % zaměstnavatelé, 8 % zaměstnanci a 8 % stát. Celkové příspěvky tedy dosahují 24 % hrubých příjmů. Vyplácené důchody se skládají z dávkově definované části, na kterou má nárok každý po odpracování 20 let, a příspěvkově definovaná část založená důsledně na skutečné výši odvedených příspěvků. Lucembursko má založen rezervní státní penzijní fond v hodnotě 150 % ročně vyplácených penzí. Ostatní pilíře mají zanedbatelný význam (hodnota penzí z prvního pilíře představuje 97 % příjmů penzistů). Existuje možnost zapojení se do druhého i třetího pilíře, ale občané Lucemburska ji nevyužívají. Celková hodnota aktiv uložených ve druhém a třetím pilíři dosahuje pouze jednotek HDP (v rámci třetího pilíře pouhých 0,6 % HDP). Důchodový věk je univerzálně 65 let, přičemž je umožněn předčasný důchod každému, kdo odpracoval 40 let (nejdříve ovšem v 57 letech). Důchodcům je umožněno pracovat na zkrácený úvazek s tím, že je jim přiměřeně krácen i důchod. Veřejné rozpočty přispívají na důchody 7,4 % HDP, v roce 2030 to bude 9,2 % HDP a v roce 2050 9,3 % HDP. Čistý náhradový poměr je a zůstane na úrovni 97,2 %.

3.2.14 Maďarsko

Stávající systém je výsledkem reformy z roku 1998. První pilíř nabízí dvě možnosti. První možnost je dávkově definovaný průběžný systém financovaný 31 % odvodem z hrubých mezd (zaměstnavatel 22,0 %, zaměstnanec 9,0 %). Od roku 2013 se bude dávka postupně mírně snižovat. Druhá možnost je fondový systém, nad kterým je ustanoven zákonný státní dozor. V tomto případě se odvádí 26,5 % hrubé mzdy, zaměstnavatel 19,5 % a zaměstnanec 7,0 %. Souběžně se zavedením druhé možnosti

v rámci prvního pilíře byla otevřena i možnost vstoupit do druhého a třetího pilíře. Do druhého pilíře vstoupí zaměstnanci automaticky zvolením druhé možnosti prvního pilíře a na jejich účet bude každý měsíc připisováno 7,0 % hrubé mzdy. Třetí pilíř je otevřen všem bez ohledu na to, zda spoří v rámci druhého pilíře. Celkově je v Maďarsku zapojeno do druhého a třetího pilíře více než 80 % průběžného obyvatelstva. Asi 55 % Maďarů využilo možnosti přihlásit se do fondů v rámci prvního a druhé pilíře. Důchodový věk je 62 let univerzálně s možností pozdějších odchodů do důchodu. Předčasné důchody jsou umožněny obecně u fyzicky náročných zaměstnání, ale na základě vyjednávání Tripartity je možné stanovit i další profese, u kterých to bude umožněno. Jedná se většinou o pětileté zkrácení. Zatížení veřejných rozpočtů je 6,0 % HDP a v roce 2050 dosáhne 7,2 % HDP. V letech 2020 – 2035 však může dosáhnout až na 9,0 % HDP. Čistý náhradový poměr by neměl klesnout pod současných 60 %.

3.2.15 Malta

Maltský systém představuje velice zastaralý PAYG. Tento systém je nyní postupně modernizován. Důchody jsou vypláceny po dosažení 61 let u mužů a 60 let u žen. Odpracováno přitom člověk musí mít nejméně 30 let. Malta patří mezi země s velkou propastí mezi výší důchodů u mužů a žen. Národní plán počítá s postupným zvyšováním odchodu do důchodu v 65 letech pro obě pohlaví a s přechodem k přísnějším parametrickým změnám (40 let placení odvodů). Do systému se přispívá odvodem z hrubých mezd ve výši 20 % (10 % zaměstnavatelé, 10 % zaměstnanci). Zatížení veřejných rozpočtů je nyní 7,4 % HDP a v roce 2050 bude činit 7,0 % HDP. Maltská reforma ovšem počítá s poměrně vysokými náklady, takže až do roku 2020 se bude zatížení veřejných rozpočtů zvyšovat až na 10,2 %, teprve poté začne klesat. Čistý náhradový poměr by se měl i do budoucna pohybovat na současných 88 % především.

3.2.16 Německo

Naši západní sousedé zavedli svůj systém v roce 1957 a od té doby ho postupně parametricky upravují. K větším změnám došlo mezi lety 1989 – 2001. Základ penzijního systému činí samozřejmě první pilíř, ale podporovány a rozvinuty jsou i další dva pilíře. Už v roce 1999 představovaly příjmy z druhého pilíře 6 % hodnoty důchodů a toto číslo postupně poroste až na 12,8 % v roce 2050. Třetí pilíř využívá jen menšina Němců. Standardní důchodový věk je 65 let s možností odchodu do předčasného důchodu (63 let za podmínky placení pojištění 35 let, resp. 60 let za podmínky placení

pojištění 15 let a dlouhodobé nezaměstnanosti). Pozdější odchod do důchodu je umožněn a je běžný. Plán německé vlády počítá s postupným zvyšováním důchodového věku na 67 let. Výše odvodů z hrubých příjmů byla dříve poměrně nízká, ale od roku 2001 se průběžně zvyšuje. V roce 2001 byla 19,1 % (zaměstnavatel i zaměstnanec platili 9,55 %), v roce 2030 ale bude už 26 % (11 % zaměstnavatel, 11 % zaměstnanec, 4 % příspěvek zaměstnance do druhého pilíře). Dále se příspěvky zvyšovat nebudou. Přesto se zvýší výdaje z veřejných rozpočtů z dnešních 11,8 % na 14,9 % v roce 2050. Čistý náhradový poměr bude Němcům postupně narůstat ze 76,1 % v roce 2001 na 83,6 % v roce 2050.

3.2.17 Nizozemí

Důchodový systém v Nizozemí je stejně jako například belgický systém smíšený. První pilíř je dávkově definovaný a přístupný každému ve věku 65 let. Je financován ze státního rozpočtu. Výše penze z prvního pilíře představuje přibližně polovinu budoucího důchodu, přesně 46 %. Pro srovnání to znamená asi 70 % minimální mzdy. Hodnota daní určených na financování prvního pilíře je 17,9 % hrubých mezd (projektuje se postupné zvyšování na 18,25 %). Druhý pilíř je financován odvodem z hrubých mezd ve výši 17,95 %, z toho zaměstnavatel odvádí 14,0 % a zaměstnanec 3,95 %. Celkově je výše odvodů 35,85 % hrubých mezd. Do druhého pilíře přispívá 91 % Holanďanů. Ve třetím pilíři je nejrozšířenější formou spoření penzijní připojištění. Celková hodnota aktiv uložených v rámci druhého a třetího pilíře je nejméně 140 % HDP. Důchodový věk je 65 let bez možnosti předčasných nebo pozdějších odchodů do důchodu. Zajímavé je, že v rámci druhého a třetího pilíře začínají Holanďané pobírat penzi v průměru už v 62 letech. Celkové zatížení veřejných rozpočtů je dnes 7,9 % HDP, do roku 2030 ale bude již 13,1 % HDP. Na této úrovni se zastaví. Čistý náhradový poměr se nezmění a zůstane na dnešních 89 %.

3.2.18 Polsko

Stávající systém Poláci aplikovali reformou v roce 1999. Všichni stávající penzisté ale budou dožívat v systému platném před reformou. Reformovaný systém se navíc nevztahuje na zemědělce, kteří budou také využívat předreformní systém. Důchodový věk je pro muže 65 let a pro ženy 60 let. Pro všechny byla zrušena možnost předčasného důchodu. V rámci prvního pilíře je zaveden příspěvkově definovaný PAYG jako základ budoucích penzí. Druhou částí prvního pilíře je nově možnost investovat část mzdy do

soukromých fondů, nad kterými bude státní dozor. Odvody z hrubých mezd jsou 19,52 % (zaměstnavatel 9,76 %, zaměstnanec 9,76 %). I v případě, že zaměstnanec využije možnosti přechodu k fondům, zůstává odvod ve stejné výši. Pouze se přesměřuje 7,3 % z 9,76 % hrazených zaměstnancem do fondu. Reforma počítala s tím, že budoucí penze budou složeny ze 60 % z příspěvku z první části (PAYG) a ze 40 % z výnosů fondů. Druhý a třetí pilíř Poláci nezačali příliš využívat. Hodnota druhé části prvního pilíře nyní roste tempem pouze 1,1 % HDP ročně, takže dnes nedosahuje ani 10 % HDP. V roce 2004 proto Poláci svoji reformu doplnili o další opatření. Zjednodušili přechod mezi fondy a zvýhodnili nepovinné investice do zcela soukromých fondů. Současná hodnota aktiv v rámci druhého a třetího pilíře není zcela jistá, ale odhaduje se na 6–7 % HDP. Zatížení veřejných rozpočtů je dnes v Polsku 10,8 % HDP, v roce 2030 by mělo být 9,6 % HDP a v roce 2050 9,7 % HDP. Čistý náhradový poměr by se měl pohybovat na úrovni 60 %.

3.2.19 Portugalsko

System je podobný jako ve Španělsku, tedy založen na PAYG. Druhý pilíř se poměrně dobře rozvíjí. Už v roce 2000 bylo v aktivech druhého pilíře uloženo bezmála 12 % HDP a toto číslo solidním tempem narůstá. Třetí pilíř je využíván pouze sporadicky. Důchodový věk je v Portugalsku stanoven na 65 let, s možností odchodu do předčasného důchodu. Nezaměstnaní mohou odejít už v 60 letech, v 55 letech mohou odejít všichni, kteří mají odpracováno alespoň 30 let a za jistých okolností lze odejít do důchodu dokonce už v 50 letech. Na druhou stranu je v Portugalsku umožněn i pozdější odchod do důchodu. Za tuto benevolentní důchodovou politiku Portugalci hodně platí, ale jsou na to zvyklí. Odvod z hrubých mezd činí 34,75 %, 11 % platí zaměstnavatelé a 23,75 % zaměstnanci. Výdaje z veřejných rozpočtů jsou relativně nízké, v současnosti činí 9,8 % HDP a v roce 2050 se počítá s úhradami ve výši 13,2 % HDP. Čistý náhradový poměr je 88,7 %, v roce 2030 má být 90,1 % a v roce 2050 87,5 %.

3.2.20 Rakousko

Penzijní systém u našich jižních sousedů je snad nejžárnějším příkladem tzv. bismarkovského modelu. Je založen na veřejných výdajích a ostatní pilíře jsou velmi nevyvinuté, do druhého pilíře je zapojeno pouze 300.000 lidí, třetí pilíř je teprve ve fázi zrodu. Pro Rakousko to představuje velké riziko. Nyní je důchodový věk pro muže 65 let a pro ženy 60 let, v roce 2030 ale bude pro muže i ženy 65 let s možností odchodu v pozdějším věku. Současná možnost odchodu do předčasného důchodu bude postupně zrušena. Výše odvodů z hrubého příjmu je 22,8 %. Zaměstnavatel odvádí 12,55 %, zaměstnanec 10,25 %. Výdaje z veřejných rozpočtů jsou v současnosti na úrovni 14,5 % HDP, v roce 2030 mají být 17,2 % HDP, v roce 2050 se sníží na 16,5 % HDP. Čistý náhradový poměr se do roku 2030 sníží ze stávajících 88,3 % na 79,4 %. Na úrovni lehce pod 80 % by měl čistý náhradový poměr setrvat až do roku 2050. Rakušané jsou zvyklí na vysoké zatížení veřejných rozpočtů, takže ani v budoucnu zřejmě velké změny nenastanou.

3.2.21 Rumunsko

Rumunský penzijní systém se reformoval dvakrát. Nejdříve mezi lety 1997 a 2001 došlo k podstatným parametrickým změnám, následně v roce 2001 ke skutečné penzijní reformě, která měla za cíl zavést klasický vícepilířový systém, podobný holandskému nebo belgickému smíšenému systému. Kvůli politickým průtahům k celkovému naplnění reformy nedošlo, takže dnes funguje pouze příspěvkově definovaný první pilíř, který tvoří PAYG. Druhý pilíř existuje teprve od ledna 2007. Zaměstnanci ve věku 35 – 45 let mají právo si vybrat mezi stávajícím příspěvkově definovaným PAYG a fondovým dvoupilířovým systémem. Mladší mají povinnost přestoupit do dvoupilířového. Státem je formou daňových úlev podporováno investování do třetího pilíře, čehož pravidelně využívá asi 1 milion Rumunů. Odvody jsou ve výši 31,5 % z hrubých mezd (22,0 % zaměstnavatel, 9,5 % zaměstnanec). Cílový stav (v roce 2015) počítá s tím, že z 9,5 % placených zaměstnancem bude 6,0 % převedeno do fondů v rámci druhého pilíře. Standardní důchodový věk je 65 let u mužů, resp. 60 let u žen. Možnost odchodu do předčasného důchodu je, pokud poplatník přispíval do systému alespoň 35 let, resp. 30 let. Důchodový věk u žen bude zvýšen do roku 2014 na 65 let. Současné zatížení veřejných rozpočtů představuje 6,2 % HDP a předpokládá se postupný nárůst až na úroveň přes 10,0 % HDP v roce 2050.

3.2.22 Řecko

Řecký důchodový systém je ukázkou nefungujícího a špatně nastaveného důchodového systému. Je nepřehledný s velkým počtem různých výjimek, které se průběžně do systému vkládaly posledních padesát let. Zejména tento systém čelí velkým finančním problémům. První pilíř je tvořen mnoha různými schématy. Uvádí se až 170 fondů s různou úrovní státní participace. Výsledná penze může být dávkově definovaná, příspěvkově definovaná, ale většinou jde o různě nastavenou kombinaci obou možností. Základem všech schémat je státem garantovaná dávka. Ta je neobvykle vysoká a největší fondy udávají, že až 70 % jejich pojištěnců dostává státem garantovaný minimální důchod financovaný skrze státní rozpočet. Druhá část prvního pilíře byla zavedena v roce 2000 a má virtuálně fondový charakter. Třetí část prvního pilíře je určena vesměs zaměstnancům ve veřejném sektoru a má charakter výsluhové dávky. Druhý a třetí pilíř není prakticky rozvinut, aktiva se počítají maximálně v několika procentech HDP. Důchodový věk je 65 let u mužů a 60 let u žen. Obecně se do systému přispívá odvodem z hrubých mezd ve výši 30 %. Zaměstnavatelé odvádí 6,67 %, 13,33 % zaměstnanci a 10,0 % stát. Zatížení veřejných rozpočtů je extrémní zejména s ohledem na budoucnost. Dnešních ufinancovatelných 12,6 % HDP se má zvýšit do roku 2050 až na 24,8 % HDP. Čistý náhradový poměr je nejvyšší v celé EU a dosahuje 118 %. Důchodový systém v Řecku není dlouhodobě udržitelný.

3.2.23 Slovensko

Slovenský důchodový systém byl v roce 2005 výrazně reformován. První pilíř tvoří příspěvkově definovaný PAYG, druhý pilíř fondy spravované soukromými institucemi. Zaměstnanci nastupující do zaměstnání nově od roku 2006, automaticky využívají oba pilíře. Starší zaměstnanci se mohli do roku 2006 rozhodnout, který systém budou využívat. Měli na výběr starší systém nebo dvoupilířový systém. Do systému se přispívá odvodem z hrubých mezd ve výši 18 % (do PAYG 9 %, do fondů 9 %), a to tak, že zaměstnavatel odvádí 14 % a zaměstnanec 4 %. Vedle toho platí zaměstnanec i zaměstnavatel každý 3 % z vyměřovacího základu pro potřeby invalidních důchodů. Celková výše odvodů k důchodovým účelům je tedy 24 %. Předčasný důchod je možný za cenu trvalého krácení důchodu ve výši 0,5 % za každý i započatý měsíc, který by pojištěnci zbýval k dovršení důchodového věku. Pozdější odchod do důchodu je umožněn. Důchodový věk je nyní stanoven na 62 let univerzálně, ale v budoucnu se

bude zvyšovat. Třetí pilíř formou penzijního připojištění využívá hodně Slováků, i když jejich pravidelné příspěvky nejsou vysoké. Celkové zatížení je nyní 7,3 % HDP a do roku 2050 stoupne na 9,0 % HDP. Čistý náhradový poměr je dnes 63 %, v roce 2030 má být 62 %, v roce 2050 má být 64 %.

3.2.24 Slovinsko

Slovinský systém prošel již řadou dílčích reforem. Má společné rysy například s Rakouskem (představitelem bismarkovského systému). První pilíř je založen na příspěvkově definované penzi financované příspěvkem z hrubých mezd ve výši 24,35 %, přičemž odvody zaměstnavatele činí 8,85 % a zaměstnance 15,5 %. Důchodový věk je 58 let, ale je v současnosti zvyšován u mužů na 65 let a u žen na 63 let (toho bude dosaženo v roce 2022). Nárok na důchod z prvního pilíře má každý po odpracování 40 let u mužů, resp. 38 let u žen a dosažení potřebného věku. Pokud člověk nesplní podmínky, nebo je jeho penze příliš nízká, je mu přiznána minimální penze financovaná skrze státní rozpočet. Druhý pilíř podléhá přísné státní kontrole a není proto pro soukromé investory příliš lákavý. Dosud se do něj zapojilo méně než 15 % Slovinců a celková aktiva nedosahují ani 2 % HDP. Třetí pilíř je na tom prakticky stejně. Zatížení veřejných rozpočtů je v současnosti 13,2 % HDP, v roce 2030 má být 19,7 % HDP a v roce 2050 18,1 % HDP. Čistý náhradový poměr je v současnosti 73,2 % a má se lehce snižovat. Pokud nedojde ke zlepšení druhého a třetího pilíře, mohl by čistý náhradový poměr v roce 2050 klesnout na 66 %.

3.2.25 Spojené království

Britský systém je ukázkou fungujícího vícepilířového systému. V posledních třiceti letech prošel řadou změn. V rámci prvního pilíře mají Britové zaručen minimální příjem (je vyšší než státem garantovaný rovný důchod). V rámci druhého pilíře si zaměstnanci mohou vybrat z jednoho ze čtyř modelů spoření. Třetí pilíř je zcela dobrovolný. Do fondů ani do průběžného systému nepřispívají zaměstnanci s platem pod 394 liber. Naopak zaměstnanci s příjmem nad 2643 liber měsíčně přispívají zvýšenou částkou. Je možné částečně se „odhlásit“ ze systému, což s sebou nese nižší odvodovou povinnost a nižší budoucí důchod. Předpokládá se, že ušetřené finanční prostředky budou investovány v rámci třetího pilíře nebo jiným způsobem. Celková aktiva uložená v rámci druhého a třetího pilíře přesahují 110 % HDP. Od roku 2020 bude důchodový věk pro obě pohlaví 65 let, dnes je 62 let pro muže a 60 let pro ženy. Pozdější odchod

do důchodu je dnes limitován věkem 70 let, ale od roku 2010 bude zcela uvolněn. Předčasný důchod zde neexistuje. Odvod z hrubých mezd se liší podle typu poplatníka a podle toho, zda se odhlásil či nikoli. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 13,6 – 22,7 % hrubé mzdy, zaměstnanec odvádí 12,1 – 15,2 %. Přibližně jedna třetina odvodů směřuje do druhého případně třetího pilíře. Britský model je extrémně šetrný k veřejným rozpočtům. V roce 2000 činily nároky 5,5 % HDP, ale v roce 2050 budou činit pouze 4,4 % HDP. Čistý náhradový poměr se pohybuje kolem 80 % a bude se postupně snižovat k 75 %.

3.2.26 Španělsko

Španělský systém je založen převážně na PAYG, což představuje vysoké riziko. Dříve totiž byla v této zemi vysoká porodnost, která zajišťovala ufinancovatelnost systému. V 80. letech došlo k výraznému poklesu porodnosti. Druhý pilíř byl zaveden teprve nedávno (v roce 2003) a dosud není příliš rozvinut. Třetí pilíř má poněkud delší historii, ale ani on není dostatečně silný. Ve druhém a třetím pilíři je zapojeno pouze kolem 6 milionů Španělů. Aktiva druhého a třetího pilíře jsou v současnosti kolem 15 % HDP. Španělé jsou zvyklí na vysoký náhradový poměr. Důchodový věk je 65 let s možností odchodu do předčasného důchodu od 61 let (ovšem za podmínky předchozího placení příspěvků po dobu nejméně 30 let). Pozdější odchod do důchodu bude umožněn a dokonce podporován. Výše odvodů z hrubého příjmu představuje 28,3 %, z toho zaměstnavatel odvádí 23,6 % a zaměstnanec 4,7 %. Do budoucna čeká Španělsko obrovský tlak na veřejné finance. Z dnešních 9,4 % HDP se úhrady bez reformy vyšplhají až na 17,3 % HDP v roce 2050 (v roce 2030 12,6 %). Čistý náhradový poměr se z dnešních 95,4 % sníží na 89,3 %. Pravděpodobně dojde v budoucnu k zásadní penzijní reformě.

3.2.27 Švédsko

Švédský model bývá často ukazován jako příklad výborné koexistence PAYG a státem kontrolovaných fondů v rámci druhého pilíře. V rámci prvního pilíře se vyplácí tři složky. Za první je to garantovaná penze (základní dávka) pro každého, kdo žil ve Švédsku 40 let a je starší než 65 let. Tato složka je financována plně ze státního rozpočtu. Za druhé je to příspěvkově definovaná penze financovaná z hrubých mezd. Odvod z hrubých mezd je celkově ve výši 18,5 %, přičemž zaměstnavatel a zaměstnanec odvádí shodně 9,25 %. K financování druhé složky prvního pilíře se

používá 16 %. Zbývající 2,5 % hodnoty odvodů z hrubých mezd jsou převedeny do třetí složky prvního pilíře, kterou jsou soukromé virtuální účty. Virtuální proto, že fakticky žádné úspory neexistují, je to pouze jakýsi přehled o tom, kolik by měl zaměstnanec už naspořeno, kdyby se opravdu spořilo. Ve skutečnosti je stejně financován průběžně jako každý jiný PAYG. Druhý pilíř využívá 90 % zaměstnanců a úhrady do něj činí 2 – 5 % hrubé mzdy. Úhrady provádí na základě kolektivní smlouvy zaměstnavatel. Jedná se většinou o zaměstnavatelské fondy. Třetí pilíř je podporován daňovými úlevami a je plně soukromý. Hodnota aktiv uložených v rámci druhého a třetího pilíře je dnes 65 % HDP. Důchodový věk je flexibilní od 61 let do 70 let, garantovaná penze je však od 65 let. Předčasné důchody neexistují, pozdější odchod do důchodu je umožněn. Veřejné finance jsou dnes zatíženy 9 % HDP a do budoucna se zatížení nijak výrazně nezvýší, když v roce 2030 dosáhne 11,4 % HDP a v roce 2050 se sníží na 10,7 % HDP. Čistý náhradový poměr se bude snižovat. Dnes je 74,6 %, v roce 2030 bude 68,9 % a v roce 2050 63,5 %. Zapojení do třetího pilíře je proto pro Švédy důležité. Švédský model je ve skutečnosti běžnou kombinací vícepilířového systému. Má jednu neopakovatelnou výhodu, a to extrémně příznivé demografické podmínky.

3.3 Porovnání důchodových systémů

Jednotlivé důchodové systémy porovnávám z několika hledisek. Prvním je důchodový věk., další pak procentní sazby pojistného, zda je povolen odchod do předčasného či pozdějšího důchodu, výdaje na důchody v poměru k HDP dnes a v roce 2050 a čistý náhradový poměr.

U některých zemí se nepodařilo sehnat všechny potřebné údaje, proto nejsou v daných porovnáních vůbec uvedeny.

3.3.1 Důchodový věk

Jedním z kritérií pro získání nároku na důchod je důchodový věk. V následující tabulce a grafu je porovnán věk odchodu do důchodu u jednotlivých zemí EU pro muže a ženy.

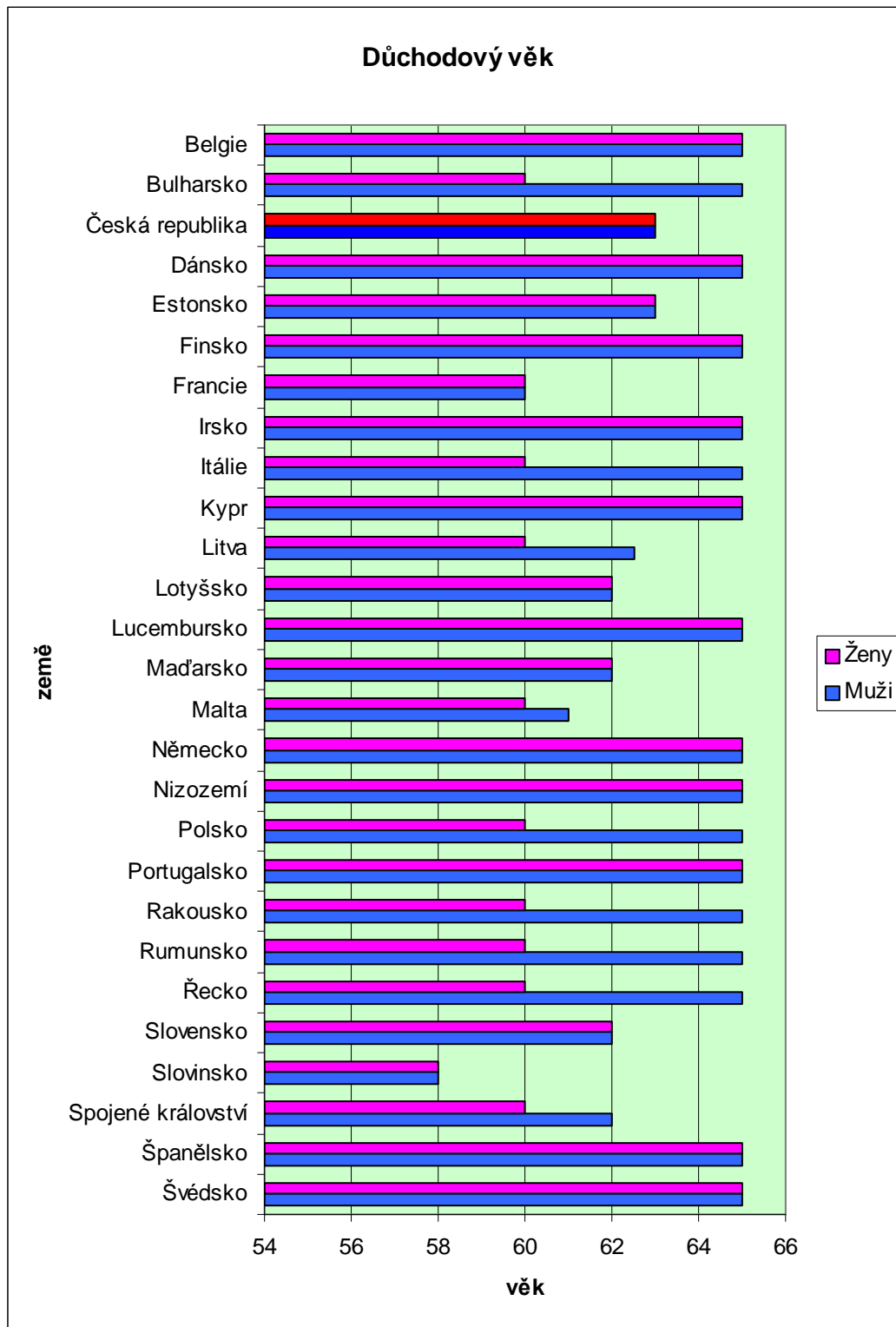
tabulka 1 : Důchodový věk

Země	Muži	Ženy
Belgie	65	65
Bulharsko	65	60
Česká republika	63	63
Dánsko	65	65
Estonsko	63	63
Finsko	65	65
Francie	60	60
Irsko	65	65
Itálie	65	60
Kypr	65	65
Litva	62,5	60
Lotyšsko	62	62
Lucembursko	65	65
Maďarsko	62	62
Malta	61	60
Německo	65	65
Nizozemí	65	65
Polsko	65	60
Portugalsko	65	65
Rakousko	65	60
Rumunsko	65	60
Řecko	65	60
Slovensko	62	62
Slovinsko	58	58
Spojené království	62	60
Španělsko	65	65
Švédsko	65	65

Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007,
ISSN 1213-7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

obrázek 1: Důchodový věk



Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

Z tabulky a grafu „Důchodový věk“ je patrné, že kromě Slovinska je ve všech zemích Evropské unie důchodový věk mezi 60 a 65 lety. U těch zemí, kde je pod hranicí 65 let se bude zvyšovat, jako například u Estonska, České republiky, Litvy, Lotyšska, Malty, Rumunska, Slovenské republiky, Slovinska a Spojeného království. V Německu se dokonce bude navyšovat důchodový věk ze 65 let na 67 let. U některých zemí se důchodový věk žen bude vyrovnávat s důchodovým věkem mužů. Na druhé straně jsou zde země, jako například Francie, u které je běžné, že lidé odcházejí do důchodu kolem věku 55 let, i když je jim důchod vyplácen až od 60 let a v Portugalsku je možno odejít do důchodu dokonce již v 50 letech.

3.3.2 Sazby pojistného na důchodové pojištění

Další oblastí porovnání důchodových systémů jsou sazby placené na důchodové pojištění. Tyto sazby jsou uváděny v procentech a jsou rozděleny na sazby placené zaměstnavatelem, zaměstnancem a na sazby, které platí stát. Poslední částí v tabulce je, sloupec, ve kterém jsou sazby celkové.

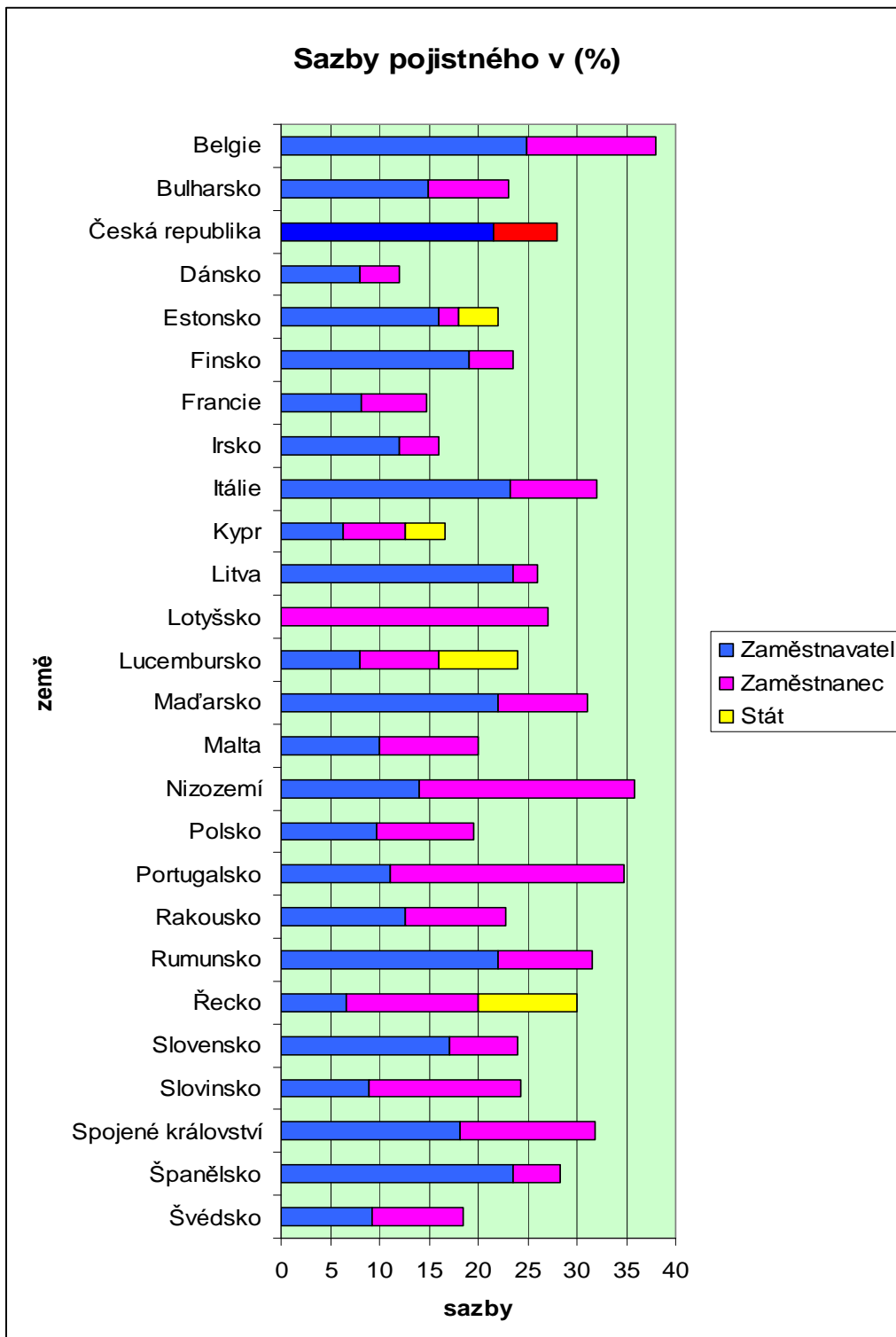
tabulka 2: Sazby pojistného na důchodové pojištění v (%)

Země	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Stát	Celkem
Belgie	24,87	13,07	0,00	37,94
Bulharsko	14,95	8,05	0,00	23,00
Česká republika	21,50	6,50	0,00	28,00
Dánsko	8,00	4,00	0,00	12,00
Estonsko	16,00	2,00	4,00	22,00
Finsko	19,10	4,40	0,00	23,50
Francie	8,20	6,50	0,00	14,75
Irsko	12,00	4,00	0,00	16,00
Itálie	23,18	8,89	0,00	32,07
Kypr	6,30	6,30	4,00	16,60
Litva	23,50	2,50	0,00	26,00
Lotyšsko	0,00	27,10	0,00	27,10
Lucembursko	8,00	8,00	8,00	24,00
Maďarsko	22,00	9,00	0,00	31,00
Malta	10,00	10,00	0,00	20,00
Nizozemí	14,00	21,85	0,00	35,85
Polsko	9,76	9,76	0,00	19,52
Portugalsko	11,00	23,75	0,00	34,75
Rakousko	12,55	10,25	0,00	22,80
Rumunsko	22,00	9,50	0,00	31,50
Řecko	6,67	13,33	10,00	30,00
Slovensko	17,00	7,00	0,00	24,00
Slovinsko	8,85	15,50	0,00	24,35
Spojené království	18,15	13,65	0,00	31,80
Španělsko	23,60	4,70	0,00	28,30
Švédsko	9,25	9,25	0,00	18,50

Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

obrázek 2: Sazby pojistného na důchodové pojištění v (%)



Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

Sazby pojistného placené na důchodové pojištění jsou rozdílné. Odvádí se procentuálně z hrubých mezd. Ve většině zemí se na placení v určitém poměru podílí zaměstnavatel a zaměstnanec, kromě Estonska, Kypru, Lucemburska a Řecka, kde přispívá určitou měrou i stát. Nejvíce se na důchodové pojištění odvádí v Belgii a nejméně v Dánsku. Česká republika je se svými 28 % na průměrné výši. U některých zemí je stanoveno zákonem, že určité procento z pojistného směřuje do druhého či do třetího pilíře.

3. 3. 3 Porovnání odchodu do předčasného a pozdějšího důchodu

Pro spoustu lidí je důležité vědět, zda bude mít v budoucnu umožněno odejít do předčasného či pozdějšího důchodu. V následující tabulce je uvedeno, jak je tomu v některých zemích EU.

tabulka 3: Předčasný a pozdější důchod

Země	Předčasný	Pozdější
Belgie	ano	ne
Bulharsko	ano	ano
Česká republika	ano	ano
Dánsko	ano	ano
Estonsko	ano	ano
Finsko	ano	ano
Francie	ano	ano
Irsko	ano	ne
Itálie	ano	ano
Litva	ne	ano
Lotyšsko	ano	ano
Lucembursko	ano	x
Maďarsko	ano	ano
Německo	ano	ano
Nizozemí	ne	ne
Polsko	ne	ano
Portugalsko	ano	ano
Rakousko	ano	ano
Rumunsko	ano	x
Slovensko	ano	ano
Spojené království	ne	ano
Španělsko	ano	ano
Švédsko	ne	ne

Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213- 7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

Předčasný důchod není umožněn v pěti zemích a to v Litvě, Nizozemí, Polsku, Spojeném království a Švédsku. Například v Rakousku se počítá s jeho zrušením. Ve všech ostatních zemích je možné jít do předčasného důchodu. V některých zemích je to umožněno jen při namáhavém povolání, či na úkor sníženého důchodu. Ve Francii, či Portugalsku je dokonce předčasný důchod běžný. Pozdější odchod do důchodu není umožněn v Belgii, Irsku, Nizozemí a ve Švédsku. Naopak ve většině zemí je to běžné a v Německu je dokonce podporován.

3.3.4 Čistý náhradový poměr

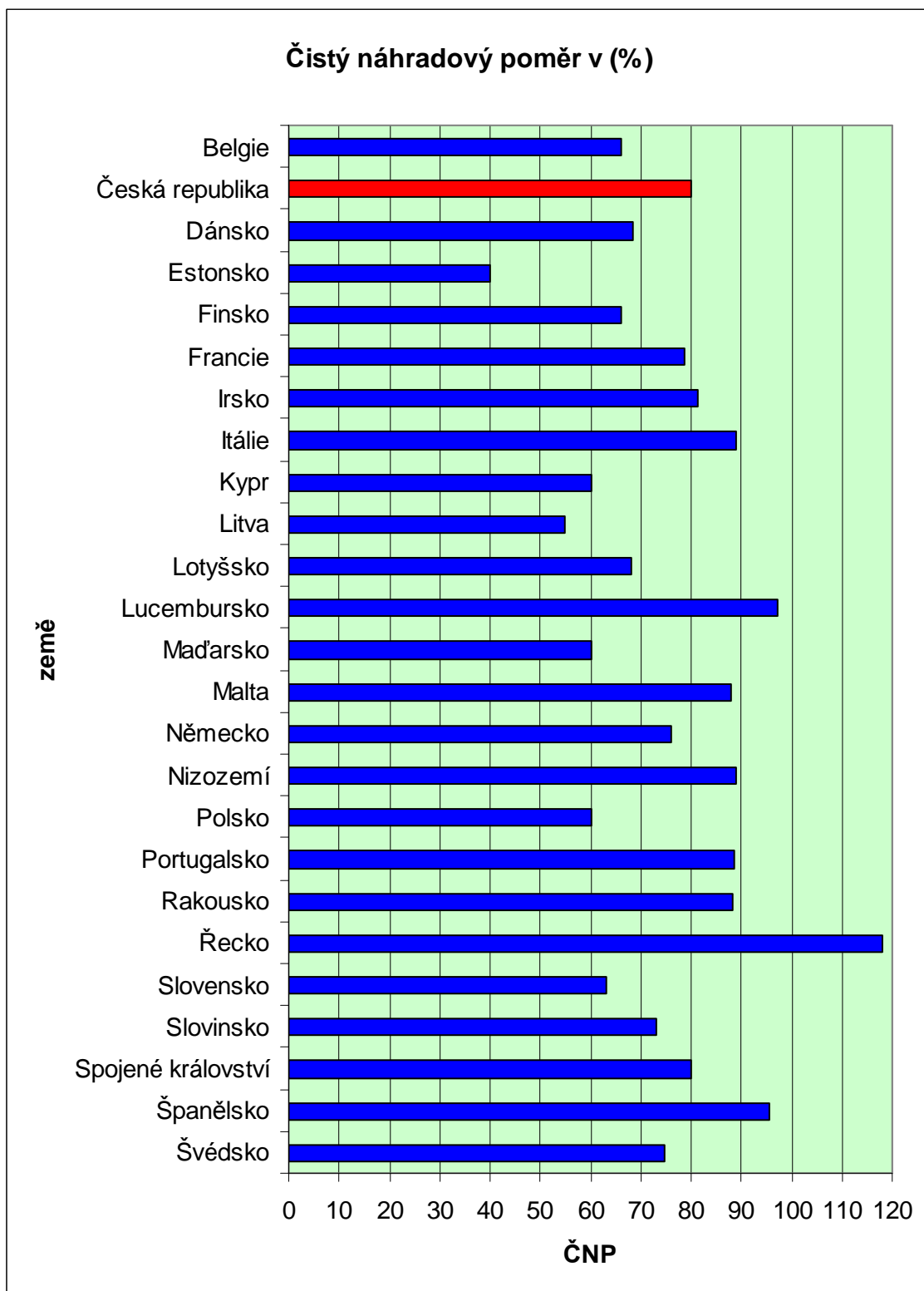
V této části je uvedeno porovnání čistého náhradového poměru jednotlivých zemí. Čísla jsou uvedena v procentech.

tabulka 4: Čistý náhradový poměr v (%)

Země	ČNP
Belgie	66,0
Česká republika	80,0
Dánsko	68,4
Estonsko	40,0
Finsko	66,2
Francie	78,8
Irsko	81,4
Itálie	88,9
Kypr	60,0
Litva	55,0
Lotyšsko	68,0
Lucembursko	97,2
Maďarsko	60,0
Malta	88,0
Německo	76,1
Nizozemí	89,0
Polsko	60,0
Portugalsko	88,7
Rakousko	88,3
Řecko	118,0
Slovensko	63,0
Slovinsko	73,2
Spojené království	80,0
Španělsko	95,4
Švédsko	74,6

Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213- 7405 a z internetové stránky <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

obrázek 3:Čistý náhradový poměr v (%)



Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

Z grafu s názvem „Čistý náhradový poměr“ je patrné, že nejnižší ČNP (čistý náhradový poměr) má Estonsko. To ale do budoucna počítá s navýšením až na 80 % prostřednictvím fondů. Česká republika je v této oblasti typickým členem Evropské unie. Nejvyšší náhradový poměr má Řecko. Tento stav je ale dlouhodobě neudržitelný.

3.3.5 Porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP

V následující tabulce a grafu je porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP. Současné údaje, které jsou zde uvedeny jsou též porovnány s předpokládanými údaji v roce 2050. Rok 2050 je zde uveden proto, že důchodová politika je dlouhodobá a výsledky reformy jsou plně účinné až po několika letech. Údaje jsou uvedeny v procentech.

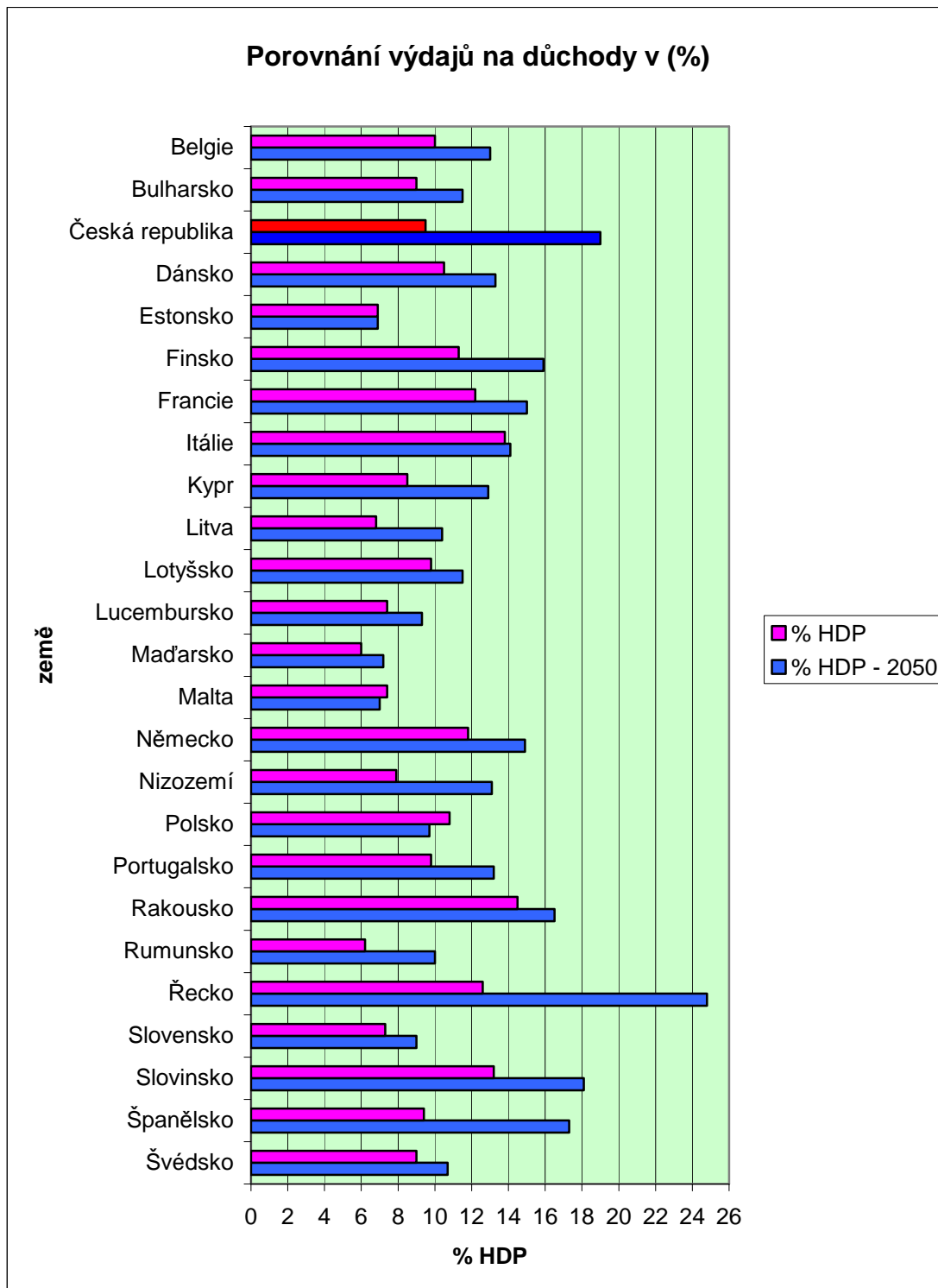
tabulka 5: Porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP v (%)

Země	% HDP	% HDP - 2050
Belgie	10,0	13,0
Bulharsko	9,0	11,5
Česká republika	9,5	19,0
Dánsko	10,5	13,3
Estonsko	6,9	6,9
Finsko	11,3	15,9
Francie	12,2	15,0
Itálie	13,8	14,1
Kypr	8,5	12,9
Litva	6,8	10,4
Lotyšsko	9,8	11,5
Lucembursko	7,4	9,3
Maďarsko	6,0	7,2
Malta	7,4	7,0
Německo	11,8	14,9
Nizozemí	7,9	13,1
Polsko	10,8	9,7
Portugalsko	9,8	13,2
Rakousko	14,5	16,5
Rumunsko	6,2	10,0
Řecko	12,6	24,8
Slovensko	7,3	9,0
Slovinsko	13,2	18,1
Španělsko	9,4	17,3
Švédsko	9,0	10,7

Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu *Osobní finance* 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

obrázek 4: Porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP v (%)



Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu Osobní finance 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky
 <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1& article=19214& chapter=8711>>

U většiny zemí se předpokládá nárůst vyplácených důchodů. To je způsobeno nepříznivým demografickým vývojem. Razantní nárůst je vidět u České republiky. Můžeme předpokládat, že objem vyplácených důchodů se v roce 2050 bude blížit téměř ke 20 % HDP. Zjednodušeně řečeno: do roku 2050 se musí najít cesta, jak zdvojnásobit objem vyplácených důchodů.¹⁵ Další vysoký nárůst, téměř na 25 % se předpokládá u Řecka. Zde je důchodový systém neudržitelný a je také potřeba hledat východiska. Pokud by ve Španělsku neproběhla reforma, je předpokládané navýšení na 17,3 % HDP. Rakousko předpokládá 16,5 % HDP výdajů na důchod. Rakušané jsou ale zvyklí na vysoké zatížení veřejných financí, takže ani v budoucnu zřejmě nenastanou velké změny.

¹⁵ <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

3.3.6 Využití a fungování 2. a 3. pilíře

V následující tabulce je uvedeno, zda jsou v jednotlivých zemích zavedeny tři pilíře důchodového systému. Dále pak, zda fungují a zda je účastníci důchodového pojištění využívají. Toto porovnání je zde uvedeno proto, že využívání všech třech pilířů je důležité pro správné fungování systému.

tabulka 6: Využití a fungování pilířů důchodového systému

Země	Využívání pilířů
Belgie	dobře rozvinuty a využívány
Bulharsko	dobře rozvinuty a využívány
Česká republika	2. pilíř neexistuje, 3. není příliš využíván
Dánsko	dobře rozvinuty a využívány, aktiva jsou téměř 100 % HDP
Estonsko	2%HDP-nejsou příliš využívány
Finsko	prakticky neexistují
Francie	dobře rozvinuty, ale využívány jen z 50 %
Irsko	dobře rozvinuty, ale ne příliš využívány
Itálie	nejsou příliš využívány, 4 % HDP
Kypr	zastaralý systém, ale zatím vyhovuje
Litva	2. je využíván, 3. příliš ne
Lotyšsko	fungují, začínají se využívat
Lucembursko	nejsou využívány - jednotky % HDP
Maďarsko	dobře rozvinuty a využívány
Malta	systém zastaralý, postupně modernizován
Německo	pilíře jsou podporovány a rozvinuty, 3. využívá jen menšina Němců
Nizozemí	dobře rozvinuty a plně využívány, aktiva představují 140 % HDP
Polsko	nejsou moc využívány
Portugalsko	2. pilíř dobře rozvinut, 3. je využíván jen sporadicky
Rakousko	nevyvinuté, 3.pilíř ve fázi zrodu
Rumunsko	2.pilíř - od ledna 2007, není příliš využíván
Řecko	pilíře nejsou rozvinuty, stav je neudržitelný
Slovensko	3.pilíř hodně využíván, ale příspěvky nejsou vysoké
Slovinsko	nejsou příliš využívány, 4 % HDP
Spojené království	dobře rozvinuty, hodně využívány, 110 % HDP
Španělsko	nejsou příliš rozvinuty, od roku 2003, 15 % HDP
Švédsko	dobře fungují, hodně využívány, 65 %HDP

Zdroj : data zpracovaná z odborného časopisu *Osobní finance* 11/2007, ISSN 1213-7405 a z internetové stránky

<<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

Z tohoto pohledu je na tom nejlépe Spojené království, Nizozemí a Dánsko, kde jsou 2. a 3. pilíř velmi dobře rozvinuty a občané jsou naučeni je využívat. O něco méně využívají pilíře Belgičané, Bulhaři, Maďaři a Švédové. Pilíře téměř neexistují nebo nejsou využívány v České republice, Estonsku, Finsku, Itálii, Rakousku, Rumunsku, Řecku a Slovinsku.

4. Závěr

Již několik let se v médiích a na politické scéně diskutuje o důchodové reformě, o stárnutí obyvatel a o neudržitelnosti současného systému. Ale spousta lidí ani neví, co tyhle pojmy znamenají. Proto jsem se rozhodla věnovat se tomuto tématu ve své Bakalářské práci.

V teoretické části jsem se snažila přiblížit vývoj a historii důchodového systému a vysvětlit, co to vlastně důchodový systém je, jak funguje a jaké právní předpisy ho upravují. V praktické části jsem popsala jednotlivé důchodové systémy zemí Evropské unie a následně jsem je podle určených parametrů porovnávala.

V Evropské unii je celkem 27 zemí. V každé z těchto zemí je rozdílná minulost, ale i rozdílná současná situace. Je zde různá struktura obyvatelstva, bohatství i předpokládaný budoucí vývoj. Různé jsou i zvyklosti.

Důchodový věk se v zemích EU pohybuje mezi 60 a 65 lety. U zemí, u kterých nedosahuje tento věk 65 let se počítá s jeho postupným navýšením. V Německu dokonce bude navýšen ze současných 65 let na 67 let. Výjimku tvoří Francie, kde zůstane na hranici 60 let.

S tímto souvisí i možnost odchodu do předčasného či pozdějšího důchodu. Předčasný důchod není umožněn pouze v Litvě, Polsku, Spojeném království a Švédsku. Do budoucna se k těmto zemím přidá ještě Rakousko. Naopak ve Francii a Portugalsku je běžné, že se odchází do předčasného důchodu v 55, respektive v 50 letech. Do pozdějšího důchodu není umožněno odejít v Belgii, Irsku, Nizozemí a Švédsku. Na druhou stranu v Německu je to běžné. V ostatních zemích jsou obě možnosti umožněny, pouze předčasný odchod bývá podmíněn namáhavou prací nebo poměrným krácením důchodu.

Pojistné na důchodové pojištění se odvádí procentuelně z hrubých mezd. Podílí se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec, v některých zemích přispívá i stát. V zemích jako je Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Spojené království, Švédsko a do budoucna i Německo se určitá část odvodů může (či musí) převádět do druhého nebo třetího pilíře.

Čistý náhradový poměr, neboli důchod + ostatní sociální dávky ve srovnání s průměrnou čistou mzdou + státní sociální dávky, je nejnižší v Estonsku. Zde se ale do budoucna předpokládá navýšení na 80 % prostřednictvím 2. a 3. pilíře. Naopak nejvyšší je v Řecku, 118 %, tento stav je trvale neudržitelný. Česká republika je se svými 80 % srovnatelná se zeměmi EU.

Srovnání současných výdajů na důchody s rokem 2050 v poměru k HDP ukázalo neufinancovatelnost v těchto pěti zemích. Česká republika, Řecko, Španělsko, Rakousko a Slovinsko. U těchto zemí je nutná reforma důchodového systému nebo by mělo dojít ke zlepšení stávajícího, jako například zlepšení 2. a 3. pilíře.

Dobře rozvinuté a využívány jsou 2. a 3. pilíř ve Spojeném království, Maďarsku, Nizozemí, Dánsku, dále pak ve Švédsku, Belgii, Francii a Bulharsku. Naopak tyto pilíře neexistují nebo nejsou využívány v České republice, Estonsku, Finsku, Itálii, Rakousku, Rumunsku, Řecku a na Slovinsku.

Česká republika je po první etapě důchodové reformy, která je účinná od 1. 1. 2010 v parametrech důchodový věk (do budoucna 65 let), pojistné na důchodové pojištění (28 %), předčasný důchod (umožněn, poměrně krácen), pozdější důchod (umožněn) a ČNP (80 %) typickým státem EU.

Dobré postavení mají důchodové systémy Lucemburska, Maďarska a Spojeného království. Naopak špatně je na tom důchodový systém Řecka, který je dlouhodobě neudržitelný. Dále pak systém Španělska kde by mělo dojít k penzijní reformě. V České republice by se měly uskutečnit ještě dvě předpokládané etapy této reformy. Rakousko, Slovinsko a Finsko by se mělo zaměřit na zlepšení 2. a 3. pilíře.

Seznam použité literatury

Literatura:

- 1) PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 114. ISBN 978-80-247-2399-0.
- 2) PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 280. ISBN 80-7263-014-8.
- 3) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI Publishing. 2002. s. 162-163. ISBN 80-86395-33-2.
- 4) PEKOVÁ, J. *Veřejné finance úvod do problematiky*. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 247. ISBN 80-7357-049-1.

Zákony:

- 5) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

- 6) [online] [cit. 29. října 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>
- 7) [online] [cit. 20. listopadu 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>
- 8) [online] [cit. 30. září 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.cmkos.cz/nazory-a-stanoviska/1070-3>>
- 9) <http://eu.juristic.cz/254773>
- 10) <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/>

Jiné zdroje:

- 11) *Osobní finance* 11/2007, ISSN 1213-7405
- 12) *Osobní finance* 9/2008, ISSN 1213-7405
- 13) *Ekonom* 7/2008, ISSN 1210-0714

Seznam citací

- 1) PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 114. ISBN 978-80-247-2399-0.
- 2) PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 280. ISBN 80-7263-014-8.
- 3) PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 281. ISBN 80-7263-014-8.
- 4) PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 282. ISBN 80-7263-014-8.
- 5) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI Publishing. 2002. s. 162-163. ISBN 80-86395-33-2.
- 6) PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 14. ISBN 978-80-247-2399-0.
- 7) PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 204. ISBN 80-7263-014-8.
- 8) PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 36. ISBN 978-80-247-2399-0.
- 9) PŘIB, J. *Kdy do důchodu a za kolik*. Praha: GRADA Publishing. 2008. s. 45. ISBN 978-80-247-2399-0.
- 10) PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. a kol. *Důchodové pojištění v České republice*. Olomouc: ANAG. 1999. s. 216-227. ISBN 80-7263-014-8.
- 11) PEKOVÁ, J. *Veřejné finance úvod do problematiky*. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 247. ISBN 80-7357-049-1.
- 12) [online] [cit. 29. října 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>
- 13) [online] [cit. 20. listopadu 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>
- 14) [online] [cit. 30. září 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.cmkos.cz/nazory-a-stanoviska/1070-3>>
- 15) <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=30&server=1&article=19214&chapter=8711>>

Seznam tabulek

tabulka 1 : Důchodový věk	39
tabulka 2: Sazby pojistného na důchodové pojištění v (%)	42
tabulka 3: Předčasný a pozdější důchod	45
tabulka 4: Čistý náhradový poměr v (%)	46
tabulka 5: Porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP v (%)	48
tabulka 6: Využití a fungování pilířů důchodového systému	51

Seznam obrázků

obrázek 1: Důchodový věk	40
obrázek 2: Sazby pojistného na důchodové pojištění v (%)	43
obrázek 3: Čistý náhradový poměr v (%)	47
obrázek 4: Porovnání výdajů na důchody v poměru k HDP v (%).....	49