



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Komparace penzijního systému ČR a Velké Británie

Vypracovala: Michaela Vondráková

Vedoucí práce: Ing. Petr Zeman, Ph.D.

České Budějovice 2017

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela VONDRÁKOVÁ**
Osobní číslo: **E12559**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Komparace penzijního systému ČR a Velké Británie**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem této práce je analyzovat nastavení a možná rizika penzijního systému v ČR a jeho komparace s penzijním systémem Velké Británie.

Osnova:

1. Úvod do problematiky sociálního pojištění a důchodového zabezpečení.
2. Penzijní systémy a způsob jejich financování.
3. Penzijní systém v ČR a reforma důchodového systému.
4. Penzijní systém Velké Británie.
5. Komparace penzijních systémů dle vybraných kritérií.
6. Doporučení pro zlepšení fungování penzijního systému v ČR.

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Rozsah pracovní zprávy: 40- 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

OECD. (2015). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*. dostupné z: <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

Musílek, P. (2011). *Trhy cenných papírů (2. vyd.)*. Praha: Ekopres, s. r. o.

Musilová Z., Šlapák, M., Holub, M. (2011). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz>.

Voříšek, V. (2012). *Zákon o důchodovém pojištění. Komentář (1. vyd.)*. Praha: C. H. Beck.

Vostatek, J. (2016). *Penzijní teorie a politika (1. vyd.)*. Praha: C. H. Beck.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Petr Zeman, Ph.D.


Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 10. října 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2017


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
270 05 České Budějovice
IČ 629 79 658, DIČ CZ60078658


doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 10. října 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala panu Ing. Petru Zemanovi za jeho cenné rady, věcné připomínky a odborné vedení při psaní této kvalifikační práce.

Poděkování patří i mé rodině, bez jejíž pomoci a podpory bych tuto práci nikdy nepsala

OBSAH

1	ÚVOD	3
2	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	4
2.1	Vymezení pojmu sociální zabezpečení	4
2.2	Nástroje a faktory sociálního zabezpečení	5
2.3	Systemy sociálního zabezpečení	6
2.3.1	Sociální pojištění.....	6
2.3.2	Státní sociální podpora.....	6
2.3.3	Sociální pomoc	7
3	PENZIJNÍ SYSTÉMY	8
3.1	Penzijní systémy dle provozovatele	8
3.2	Penzijní systémy dle způsobu financování.....	9
3.3	Tři pilíře penzijního systému	11
3.4	Rozdělení dle definované dávky či příspěvku.....	13
4	DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE	14
4.1	Historický vývoj důchodového systému	14
4.2	Důchodová reforma po roce 2010.....	15
4.2.1	Zavedení druhého pilíře	15
4.3	Současný stav penzijního systému	16
4.3.1	První pilíř	16
4.3.2	Třetí pilíř	19
5	DŮCHODOVÝ SYSTÉM VELKÉ BRITÁNIE.....	22
5.1	Historický vývoj důchodového systému	22
5.2	Důchodový systém do 6. dubna 2016	22
5.2.1	I. pilíř	23
5.2.2	II. pilíř	24
5.2.3	III. pilíř.....	26
5.3	Změny v důchodovém systému v dubnu 2016.....	27

5.3.1	I. pilíři	27
5.3.2	II. pilíř	28
5.3.3	III. pilíř.....	28
6	METODIKA	29
7	KOMPARATIVNÍ ANALÝZA.....	31
7.1	Komparace pilířů.....	31
7.1.1	První pilíř	31
7.1.2	Druhý pilíř.....	31
7.1.3	Třetí pilíř	31
7.2	Stárnutí populace.....	32
7.3	Poměr závislosti	32
7.4	Růst HDP a HDP na obyvatele	33
7.5	Penzijní bohatství	34
7.6	Náhradový poměr.....	35
7.7	Státní výdaje na důchodový systém	36
7.8	Aktiva penzijních soukromých fondů	37
8	VÝSLEDKY KOMPARACE	38
9	NÁVRHY PRO PENZIJNÍ SYSTÉM ČR.....	40
9.1	Zavedení zaměstnaneckých schémat.....	40
9.2	Zvýšení důchodového věku.....	40
9.3	Zrušení předčasného důchodu.....	41
10	ZÁVĚR	42
I.	SUMMARY	43
II.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:	44
III.	SEZNAM ZKRATEK.....	46
IV.	SEZNAM TABULEK.....	47
V.	SEZNAM PŘÍLOH:.....	48

1 ÚVOD

Stáří je nepopíratelně hojně diskutovaným tématem a to za jakékoliv politické situace. Stáří je součástí našeho života a každý občan by chtěl být na tuto etapu připraven a mít určitou jistotu, že jej neprožije v chudobě. Nastavení penzijního systému je tedy velice „ošemetné“ téma. Do jaké míry by se měl stát o své občany postarat je velmi individuální otázka, na kterou má snad každý svůj vlastní názor. Ale je však jasné, že v současné době, kdy populace neuvěřitelně roste, lidé se dožívají stále vyššího věku, déle studují a později pracují, nelze nechat zabezpečení na stáří pouze na státu. Každý by se měl na svoji penzi zajistit i z vlastních prostředků.

Důvodem vybrání tohoto tématu je právě to, že i mě zajímá, jaké možnosti nám nabízí nastavení našeho penzijního systému a jak by mohl systém fungovat v zemích, které jsou v mnoha ohledech vyspělejší. Hlavním cílem práce je tedy analyzovat nastavení a možná rizika penzijního systému v ČR a jeho komparace s penzijním systémem Velké Británie. Tato země byla zvolena záměrně, neboť její ekonomika je jedna z nejstabilnějších a penzijní systém je propracovaný a vyvážený.

Práce je rozdělena na dvě části a to na teoretickou a praktickou. Teoretická část se v úvodu zabývá nastíněním problematiky sociálního zabezpečení, jeho nástroji, faktory a systémy. Druhá kapitola se věnuje obecnému popisu důchodových systémů, jejich rozdělení a možnému způsobu financování. V teoretické části jsou popsány oba komparované penzijní systémy přes jejich historii až po nastavení v současné době. V každé analýze jednotlivých systémů je vylíčeno, jak mají země jednotlivé pilíře nastavené.

Praktická část je zaměřena na samotnou komparaci systémů pomocí kritérií vybraných z řady demografických a ekonomických ukazatelů. Na konci této části je souhrn zjištěných rozdílů a následné doporučení pro český penzijní systém.

2 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Sociální pojištění a zejména důchodové zabezpečení je značnou a důležitou součástí sociálního zabezpečení. Je tedy podstatné tento pojem vysvětlit.

Sociální zabezpečení je systém podporující občany, kteří se ocitli v tíživé životní situaci. Takovéto životní situace nazýváme sociální rizika a jedná se o události, které není člověk schopen zvládnout pouze s vlastní pomocí. Některé příhody jsou pouze přechodné, dočasné jako například nemoc, rodičovství či ztráta zaměstnání. Jiné jako stáří nebo invalidita mají dlouhodobý charakter.

2.1 Vymezení pojmu sociální zabezpečení

V odborné literatuře má pojem sociální zabezpečení spousty vymezení a různé definice. Dle Krebse (2010) je sociální zabezpečení definováno jako „*systemy náhradních (mimořádných) zdrojů zabezpečujících relativní stabilitu*“ nebo Krebs (2010) pojem definuje jako „*souhrn právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření, jejichž cílem je kompenzovat nepříznivé finanční a sociální důsledky různých životních okolností a událostí ohrožujících uznaná sociální práva*“

Nejen v odborné literatuře, ale i v každé zemi je pojem vykládán odlišně. V některých zemích je pojem definován zákonem a v těch ostatních je alespoň udáno, která ujednání spadají do sféry zákonů o sociálním zabezpečení. V každé zemi se sociální zabezpečení liší také formou, cíli, charakterem a náplní (Krebs, 2010)

Do širšího pojetí sociálního zabezpečení Krebs (2010) zahrnuje:

- zabezpečení ve stáří
- zabezpečení při invaliditě
- péči o zdraví (prevence i léčba)
- zabezpečení při neschopnosti pro nemoc a úrazy
- zabezpečení matek v těhotenství a v mateřství
- pomoc při výchově dětí v rodině
- zabezpečení rodinných příslušníků a pozůstalých
- zabezpečení v nezaměstnanosti

2.2 Nástroje a faktory sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení využívá různé formy a nástroje, které zlepšují sociální postavení a pomáhají v nepříznivých situacích. Chvátalová (2012) mezi ně řadí zejména:

- dávky neboli hmotná plnění. Jedná se o dávky peněžní nebo věcné (potravin, zdravotní pomůcky, oblečení a jiné (aj.))
- služby neboli hmotná plnění. Jedná se o úkony vykonávané nejčastěji rodinou, přáteli či institucí pro někoho, kdo potřebuje bezprostřední pomoc s určitou činností.
- právní úpravy. Touto metodou můžeme zakázat nebo naopak přikázat určité činnosti. Například (např.) zákaz propuštění na mateřské dovolené nebo nakázání podrobení lékařské prohlídky.
- Při selhání všech sociálních suverenit se řadí do formy pomoci tak zvané sociální azyly (například dětské domovy, ústavy pro postižené aj.) (Krebs, 2010)

Každé pojetí sociálního zabezpečení je podmíněno nejen historií a kulturní tradicí dané země, ale i řadou dalších faktorů. Rozhodující vliv na formování sociálního zabezpečení má zejména velikost a dynamika vytvořených zdrojů v ekonomice. Pokles růstu ovlivňuje nezaměstnanost, chudobu a jiné negativní sociální události nebo naopak rychlá dynamika umožňuje navyšování jednotlivých dávek. Také cenová a mzdová dynamika se promítá nejen do velikosti dávek, ale i do nákladů institucí spravující sociální systém. Velmi podstatný vliv má nezaměstnanost, díky níž roste schodek v důchodovém a nemocenském pojištění.

Důležitou roli hraje společensko-politická situace. Každé opatření se u nás schvaluje pomocí zákonů a bez politické podpory není možné prosadit žádnou změnu. Rovněž mezinárodně politické vlivy mají stále významnější vliv a neopomenutelný dopad na sociální zabezpečení má Evropská Unie (EU).

V poslední řadě je nutno zmínit demografický vývoj a to hlavně proces stárnutí populace. Tím, že se prodlužuje délka života a naopak klesá úmrtnost a porodnost, zvyšuje se poměr starobních důchodců vůči zaměstnaným jedincům (Krebs, 2010).

2.3 Systémy sociálního zabezpečení

Na počátku 90. let byly v rámci sociální reformy vytvořeny tři na sebe navazující přesto samostatně stojící subsystémy: systém sociálního pojištění, systém státní sociální podpory a systém sociální pomoci. Systémy se odlišují především podle toho, jakou sociální situaci se zabývají, jak se financují dávky ve vybraném systému a jak jsou systémy organizačně řešeny (Krebs, 2010).

2.3.1 Sociální pojištění

Tento systém se zabývá takovými situacemi, na které se občan může předem připravit tím, že odloží část svých finančních příjmů pro případ budoucích sociálních situací. Krátkodobé události jako například těhotenství, pracovní neschopnost či ošetřování člena rodiny se řeší nemocenským pojištěním a ty dlouhodobé případy, mezi něž patří mimo jiné invalidita nebo stáří, jsou řešené důchodovým pojištěním.

Sociální pojištění můžeme rozložit na tři stupně. První stupeň je základní. Je povinný, řízený a také garantovaný státem. Druhý stupeň je založen na určité solidaritě a vztazích uvnitř sociálních skupin. Jde o mezigenerační výpomoc. Třetí stupeň je dobrovolný a zcela záleží na rozhodnutí každého občana, zda se takového pojištění zúčastní. Jedná se o pojištění většinou komerčního typu jako například životní pojištění, stavební spoření či penzijní pojištění (Arnoldová, 2012).

Systém se financuje z pojistného, které platí zaměstnavatel, zaměstnanec a osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) (Krebs, 2010). Finance se shromažďují na jednom speciálním účtu, z kterého se vyplácí dávky občanům, kteří na ně mají momentální nárok (Chvátalová, 2012).

2.3.2 Státní sociální podpora

Tento systém je určen především rodinám s dětmi a je financován ze státního rozpočtu. Stát dávky poskytuje prostřednictvím příslušného úřadu a to úřadu práce. Aby vznikl nárok, nemusí se předem přispívat. Typickým příkladem je narození dítěte a jeho následná výchova (Chvátalová, 2012).

2.3.3 Sociální pomoc

V rámci sociální pomoci se řeší takové situace, které občan neumí nebo nemůže vyřešit sám ani s pomocí vlastní rodiny. Ocitá se v sociální nebo hmotné nouzi. Sociální pomoc je financována jednak ze státního rozpočtu a z rozpočtu obcí, ale také pomocí nadací a dobrovolných organizací. Pomoc se poskytuje pomocí sociální dávky nebo pomocí sociální služby.

3 PENZIJNÍ SYSTÉMY

Primárním účelem důchodového systému je zajištění dostatečných příjmů v určité sociální situaci, konkrétněji ve stáří obyvatele. Toho cíle lze dosáhnout různými způsoby. Stát může zajistit náhradní příjem, dosažený před vznikem sociální události nebo v krajnějším případě ponechat občana, aby se zajistil sám. Většina států kombinuje obojí. (Gregorová, 1998)

Dříve se na stáří lidé připravovali sami nebo v rámci rodiny. Nikdo se v tomto směru na stát nespolehal. Občané maximálně využili pomoc v rámci charity, církve či soukromého pojištění. V průběhu 19. století se sociální pojištění začalo oddělovat od soukromého a ve 20. století již tvoří velkou část veřejných financí. (Loužek, 2014)

V odborné literatuře najdeme několik kritérií a způsobů třídění důchodových systémů. Např. Bezděk (2000a) mezi nejdůležitější řadí rozdělení dle provozovatele a způsobu financování. Krebs (2010) uvádí jako klíčové, zda se jedná o definované dávky, definované příspěvky či hypoteticky příspěvkově definované systémy. Musílek (2011) také rozlišuje dobrovolné a povinné systémy a Gregorová (1998) uvádí za důležité tři roviny důchodového systému.

3.1 Penzijní systémy dle provozovatele

Většina zemí penzijní systém rozděluje mezi veřejný a soukromý sektor. V jednotlivých státech se liší váha těchto dvou sektorů.

Veřejným provozovatelem prakticky ve všech zemích je stát. Za vyplácení důchodů a výběr příspěvků zodpovídá vláda. Bezděk (2000) uvádí dva základní druhy státních penzí a to: paušální tzv. flat-rate penze a penze odvozená od výdělku tzv. earnings-related penze. Paušální znamená, že výše důchodu je určena stejnou částkou bez ohledu na výši výdělku v době, kdy důchodce byl ekonomicky aktivní. Oproti tomu důchod spjatý s výdělkem odlišuje výši penze podle mzdy, kterou důchodce dříve dostával.

V soukromém penzijním systému se lze setkat se dvěma způsoby, jak zhodnotit své peníze na stáří. První jsou tzv. zaměstnanecké penzijní fondy, které zřizují firmy a do kterých přispívá jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Mezi výhody lze zařadit nízkou informační asymetrii a poměrně nízké administrativní a marketingové náklady.

(Musílek, 2011) Druhým řešením je zavedení individuálních penzijních účtů, na které si mohou občané průběžně spořit své úspory a zajistit se tak na stáří. (Bezděk, 2000)

3.2 Penzijní systémy dle způsobu financování

Gregorová (1998) uvádí, že v obecné rovině existují dva způsoby jak důchodový systém financovat a to buď za pomoci státního rozpočtu, nebo ze zvláštního fondu, který je vytvářen z účelových plateb přímo od pojištěnců. Jestliže je systém dotován ze státního rozpočtu jedná se o tzv. důchodové zabezpečení. Tento způsob vychází z toho, že stát je povinen se o své občany postarat. Jedinec, který je účastníkem, nemusí platit žádné pojistné, sám se nijak nepodílí na tvorbě zdrojů, z kterých jsou penzijní dávky vypláceny. Tento způsob se v ČR uplatňoval do roku 1993. Pokud je systém financován z fondů, hovoří se o důchodovém pojištění.

V rámci důchodového systému, který vznikl jako systém pojistný, lze rozlišit dva základní způsoby financování, a sice: průběžné financování (pay-as-you-go „PAYG“) a kapitálové financování. (Gregorová, 1998)

PAYG

Jedná se o systém, který je založen hlavně na mezigenerační solidaritě. Lidé, kteří jsou ekonomicky aktivní, odvádí příspěvek na sociální pojištění a z těchto příspěvků jsou ihned vypláceny dávky současným důchodcům. (Bezděk 2000).

Průběžné financování je velmi citlivé na demografický vývoj. Například snižování porodnosti vede ke zvyšování příspěvků, které musejí pokrýt potřebu vyplácených důchodových dávek. Naopak vstup rozsáhlé generace do penzijního systému vede k vytváření přebytků zdrojů a lze tedy zvyšovat poskytnuté dávky či snižovat výši příspěvků.

Průběžné financování je metoda hodně rozšířená. Má bezesporu spousty výhod. Systém může fungovat okamžitě. Dávky lze vyplácet ihned, nevzniká zde časový rozdíl mezi příspěvkem a dávkou. Díky povinnému charakteru příspěvků jsou budoucí platby zaručeny. Metoda je samoregulovatelná, příspěvky jsou stanovené procentní sazbou, tudíž rostou s růstem mzdy a naopak. Metoda má ale rozhodně i své nevýhody. Velkou nevýhodou systému je jeho povinná účast. Tento limitující faktor omezuje vlastní výběr tím, že ze systému nelze vystoupit a znemožňuje jedinci zajistit se na stáří výlučně ji-

ným způsobem. Metoda má striktně dané podmínky pro všechny a to vede ke snižování dosažené životní úrovně jedince. (Gregorová, 1998)

Kapitálové financování

Pojištěnci si sami vytvářejí kapitálové rezervy, které pak financují jejich vlastní penzi. Příspěvky jsou spořeny a tím dochází k tvorbě kapitálu (Krebs, 2010). Dle Gregorové (1998) by rezervy měly stačit na krytí dávek, které již jsou poskytované, ale i dávek, na které vznikne nárok v budoucnu, pokud by se účastník rozhodl svou účast ukončit. Je tedy zřejmé, že metoda vyžaduje určitý čas, než začne plnit svoji funkci a poskytovat důchodové dávky. Metoda se nespolehá na mezigenerační solidaritu. Při založení systému, který je financován touto metodou, jsou sice počáteční výdaje vyšší, ale z dlouhodobého hlediska je podstatně méně nákladná než metoda průběžného financování.

I tato metoda má své výhody a nevýhody. Za nejvýraznější výhodu lze považovat skutečnost, že každý účastník dostane zpět to, co ve formě příspěvků do systému poskytl. Další neméně významnou výhodou je zohlednění individuálních preferencí a potřeb každého účastníka systému. Není potřebná povinná účast, každý si může zvolit, jaké bude platit příspěvky a může svou účast ukončit, aniž by o své zdroje přišel. Naopak velkou nevýhodou je, že pokud účastník zvolí nevhodné investice, může přijít o všechny vytvořené zdroje nebo se tyto zdroje mohou podstatně snížit. Nevýhodou této metody je také to, že nemůže účastníka ochránit před inflací. (Gregorová, 1998)

Velmi těžko lze hodnotit, která z těchto dvou metod je vhodnější. Gregorová (1998) uvádí, že některé státy zavádějí prvky z metody kapitálového financování do metody průběžného financování, vytvářejí kombinaci systémů a zmírňují tím jejich nevýhody. Proti budoucím rizikům se státy brání tím, že vytvářejí kapitálové rezervy. Tento přechod je však velmi obtížný protože zatěžuje aktivní populaci, která musí zajistit financování dávky stávající a zároveň i vytvoření rezervy a zajistit tak financování dávky budoucí.

Bezděk (2000) uvádí tři možné kombinace těchto dvou základních metod a to: PAYG s nárazníkovým fondem, částečně fondový přístup a tzv. notional funding volně přeloženo jako zdánlivě fondový přístup.

PAYG s nárazníkovým fondem

Jde o PAYG systém, který dosahuje finančních přebytků, které jsou investovány na kapitálovém trhu a vznikají tak úrokové výnosy. Ty se pak podílejí na financování důchodové dávky.

Částečně fondový systém

Jedná se o kombinaci plně fondového systému a systému PAYG. Systém obsahuje dva pilíře, do kterých se fondy rozdělí. První pilíř je PAYG a druhý se zakládá na čistě fondovém přístupu.

Zdánlivě fondový systém (Notional funding)

Tato nejnovější metoda se snaží zkombinovat výhody plně fondového přístupu a PAYG financování. Každý kdo se systému účastní, má svůj zdánlivý individuální účet, kam se připisují jeho příspěvky, které se časem zhodnocují. Výše penze je pak závislá na celkových úsporách jedince. Tyto úspory jsou však pouze hypotetické. Vybrané příspěvky jsou použity na dávky současným penzistům a připisovány jsou pouze „papírově“.

Ve většině situací platí, že veřejný sektor má podobu PAYG a soukromý penzijní systém je založen na plně fondovém přístupu, přesto způsob financování nedeterminuje fakt, zda se jedná o soukromý či veřejný systém. V praxi se můžeme setkat s případem, kdy soukromým plánům nestačí fondové krytí na budoucí výplaty (zejména zaměstnanecké penzijní fondy) a naopak kdy státní plány mají prvek fondového přístupu. (Bezděk, 2000a)

3.3 Tři pilíře penzijního systému

Dle Gregorové (1998) ve většině zemí bývá zajištění jedinců realizováno pomocí tří rovin, často nazývaných tři pilíře. Loužek (2014) uvádí, že zavedení těchto pilířů důchodového zabezpečení doporučuje dokonce Světová banka, viz tabulka č. 1.

První pilíř je zajišťován státem nebo veřejnými institucemi. Hovoříme o něm jako o základním důchodovém systému. Je koncipován jako povinný a je garantovaný státem. Ve většině případů je financován průběžnou metodou (Gregorová 1998). Dle Loužka (2014) je určen k vyplácení základní penze a vede ke zmírnění chudoby penzistů.

Druhý pilíř, často označován jako doplňkový důchodový systém, vzniká ze soukromé iniciativy a to buď osobní anebo kolektivní. Může existovat buď vedle anebo nad rámec systému základního. Systém bývá charakterizován jako dobrovolný nebo povinný. Dobrovolnost však nelze spatřovat v tom, že by jedinec mohl o účasti rozhodnout vlastní vůlí. Dobrovolná je existence samotného doplňkového systému. Povinná forma vzniku doplňkového systému se používá v zemích, kde je nižší úroveň základního systému, ale soukromý sektor je vysoce rozvinutý. Naopak dobrovolná forma se využívá v zemích, kdy úroveň základního systému má dobrý základ. Doplňkový systém se nejčastěji financuje kapitálovou metodou, kdy se z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců vytváří nestátní fond. (Gregorová, 1998)

Třetí pilíř penzijního systému je čistě dobrovolné individuální spoření občanů. Využívaný je především těmi jedinci, kteří nejsou plátcí povinných příspěvků ze zaměstnání, OSVČ a osobami s vyššími příjmy, které by nemohly být důchodovou dávkou plně nahrazeny. Spoření je založeno na vztahu mezi jedincem a institucí, která tyto možnosti poskytuje. Stát spoření občanů může podporovat pomocí daňových výhod a podobných nástrojů. Spoření je z celkového pohledu vhodným nástrojem finančního trhu. Vytvářejí se vklady, které jsou dlouhodobě vázané a mohou se využít při jiných investicích. Spoření tedy pozitivně rozvíjí ekonomiku, proto stát tento pilíř podporuje pomocí daňových výhod případně jiných nástrojů (Gregorová, 1998)

Tabulka č. 1: Tři pilíře důchodového systému dle Světové banky

	I. Pilíř	II. Pilíř	III. Pilíř
Základní charakteristika	povinný, veřejný systém	povinný, soukromý systém	dobrovolný, soukromý systém
Forma	rovný důchod a minimální penze	zaměstnanecký plán či plán osobních úspor	osobní úspory a zaměstnanecký plán
Cíle	pojištění a redistribuce	pojištění a úspory	pojištění a úspory
Financování	průběžný systém	fondový systém	fondový systém, příspěvkově financovaný

Zdroj: Loužek (2014) – vlastní zpracování

3.4 Rozdělení dle definované dávky či příspěvku

Při zavádění jednotlivých forem financování je podstatné jaký typ penzijního plánu se zvolí. Krebs (2010) rozlišuje tyto systémy:

Dávkově definovaný systém (Defined benefit - DB)

Garantuje určitou výši důchodové dávky, která závisí na kombinaci faktorů jako výše příjmů za určité období a počet odpracovaných let po které účastník odváděl příspěvky do systému. (Krebs, 2010)

Určitou výhodou plánu s definovanou dávkou je, že účastníci nenesou investiční rizika, která jsou přenesena na sponzora. Naopak velkým rizikem je pokles mzdy, předčasný odchod z firmy či nedostatečná kapitalizace plánu. (Musílek, 2011)

Příspěvkově definovaný systém (Defined contribution – DC)

Oproti definované dávce neposkytuje tento systém takovou míru jistoty. Účastníci platí stanovený příspěvek, ale výše budoucí penze závisí hlavně na výnosu z investování úspor na kapitálovém trhu. (Krebs, 2010)

Výhodou dle Musíla (2011) jsou celkem nízké náklady a lehká převoditelnost penzijních aktiv. Nevýhodou zase spatřuje v investičních rizicích, které v tomto plánu nese účastník.

Hypoteticky příspěvkově definovaný systém (Notional defined contribution – NDC)

Jedná se o poměrně nový přístup. Účastník má svůj individuální účet, kam se mu připisují jeho příspěvky a jejich zhodnocení v čase. Zhodnocení je závislé na hypotetické míře výnosnosti kde se jako základ uvádí objem platů a mezd. Výše penze je závislá na úsporách na jedincově účtu a na očekávané průměrné délce života generace nastávajících důchodců. Úspory na účtech jsou však pouze hypotetické, protože příspěvky jsou fakticky využity na dávky současným penzistům a připisovány jsou pouze papírově. (Krebs, 2010)

4 DŮCHODOVÝ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE

4.1 Historický vývoj důchodového systému

Důchodový systém má na území ČR dlouholetou tradici a tvoří jednu z nejstarších součástí sociálního pojištění. Základní předpisy upravující penzijní pojištění byly přijaty již ve 20. letech 20. století. Jednalo se o zákon č.221/1924 Sb. a o zákon č.26/1929 Sb. Zákony upravovaly důchodové pojištění dělníků a osob v zaměstnanec-kém poměru. Od roku 1948 na základě zákona č. 99/1948 Sb. o národním pojištění byly důchodově pojištěni i OSVČ. (Chvátalová, 2012)

Roku 1994 byl přijat zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a vznikl tak třetí pilíř důchodového systému. Velká část penzijních fondů obdržela povolení ke vzniku během prvních dvou let fungování. (“Důchodová reforma”, 2016a)

Přijetím zákona č. 155/1995 Sb. roku 1995 byly završeny dílčí reformní kroky. Zákon, který nabyl účinnosti 1. ledna 1996 jako první ve střední a východní Evropě obsahoval v nových podmínkách potřebnou dynamizaci systému. Zákon zahájil zvyšování věkové hranice, prodloužil rozhodné období pro zápočet výdělku, zpřesnil pojem „invalidita“, zavedl vdovecký důchod a zajistil soulad systému s pravidly EU. (Krebs, 2010, “Ministerstvo práce a sociálních věcí”, 2011)

Roku 1999 byla schválena novela zákona o penzijním připojištění, která rozšiřuje možnosti systému: zvýšení státního příspěvku, daňové zvýhodnění části příspěvků a také daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří platí za své zaměstnance příspěvky.

Nejvýznamnější změna nastala v roce 2003, kdy byl, s účinností od 1. ledna 2004, přijat zákon č. 425/2003. Změny v důchodovém pojištění spočívaly zejména ve zvyšování věkové hranice na starobní důchod, v omezení možnosti předčasného odchodu do důchodu, v rozdělení samostatné výdělečné činnosti na vedlejší a hlavní a také v podmínkách OSVČ na účasti důchodového pojištění. (Krebs, 2010)

Transformačním procesem, který vznikl od roku 1990, byl vytvořen penzijní systém, který je založen na dvou pilířích. První pilíř jako základní povinný systém důchodového pojištění je založen na průběžném financování a uplatňuje princip solidarity. Druhý pilíř jako dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem je financován kapitálově a je pojat jako individuální spoření (Arnoldová, 2012).

4.2 Důchodová reforma po roce 2010

Důchodová reforma v ČR je neopomíjenou položkou, která se dotýká každého občana. Zejména z geografického hlediska jde o velice důležitou věc, neboť v ČR je populace jedna z nejstarších v Evropě. Matky mají děti stále v pozdějším věku, dospělí déle studují a práci hledají ve vyšším věku a zejména se zvedá důchodový věk. Populace narozena po roce 1990 by měla jít do důchodu přibližně v 75,5 letech („Důchodová reforma přehled“).

Již v 90. letech tlačila Světová banka na zavedení tří pilířů penzijního systému, a tak v roce 2010 započaly zásadní změny. V lednu vznikl poradní a expertní sbor pro důchodovou reformu (PES), aby aktualizoval projekci vývoje důchodového systému a doporučil změny, které by učinily penzijní systém odolnější vůči různým rizikům. Novelou zákona o důchodovém pojištění č.220/2011 Sb. spustila vláda tzv. „malou“ reformu. Prosazením změny zákona si přilepšili na důchodech zejména občané, co do systému přispěli nejvíce, tedy lidé s vysokými příjmy. Naopak ke snížení penzí došlo u lidí s hrubým příjmem mezi 12 a 35 tisíci korunami. Zcela vynecháni jsou pak občané s minimálním příjmem. Novela zároveň posouvá důchodový věk, odvody na sociální pojištění se ustálí a rozhodné období pro výpočet důchodu se prodlužuje na celoživotní (Loužek, 2014).

4.2.1 Zavedení druhého pilíře

Dle Loužka (2014) je fakt, že 95 % příjmů českých důchodců pochází ze státního pilíře, světový unikát. Lidé by na zajištění ve stáří měli myslet sami a daleko dříve. Neměli by se spoléhat pouze na stát. Proto vláda připravila „velkou“ reformu, která měla za cíl posílit kapitálovou složku a dlouhodobě podpořit rozpočtovou udržitelnost. Současně reforma měla snížit náklady práce a zejména zvýšit konkurenceschopnost české ekonomiky.

V roce 2013 se třetím pilířem stalo doplňkové penzijní připojištění a 1. ledna vznikl druhý pilíř, založen na individuálním spoření. V letech 2013 – 2015 byl v ČR tedy zaveden tří pilířový penzijní systém („Ministerstvo financí“, 2016). Ačkoliv bylo Bezděkovou komisí doporučeno povinné spoření ve fondech, do druhého pilíře bylo možné vstoupit dobrovolně, ale povinné bylo v něm setrvat. Pilíř byl financován vyvážáním se z části pojistného z prvního pilíře. Vyvážaná 3 % pojistného snižovala pojistné

placené zaměstnancem z prvního pilíře, ten místo 28 % platil pouze 25 %. K těmto 3 % měl účastník povinnost přidat částku ve výši 2 % z vlastních prostředků, které za něj odvedl zaměstnavatel. Celková výše odvedené daně byla tedy pro účastníky 30 %. Účastníkům byla nabídnuta taková strategie spoření, která by zohledňovala jejich osobní cíle, podmínky a postoj k riziku. Penzijní společnosti povinně nabízely čtyři fondy, které se lišily investičními limity, strukturou portfolia a rizikem. Jednalo se o konzervativní, vyvážený a dynamický fond a fond státních dluhopisů (Loužek, 2014).

Již Loužek (2014) ve své publikaci uvádí, že narychlo připravená důchodová reforma nepřinese posun v řešení českého penzijního systému. Předvídal, že dobrovolné převedení části důchodového pojištění přiláká jen málo lidí a to zejména občany s vysokými příjmy. Chudší lidé na reformě prodělají. A tak z důvodu malého zájmu, kdy do pilíře vstoupilo cca 85 tisíc, došlo k jeho zrušení. Od poloviny roku 2015 není možné do druhého pilíře vstoupit a od ledna 2016 v něm není možné spořit. Naspořené peníze si mohou účastníci nechat převést na svůj bankovní účet, zaslat poštovní poukázkou nebo je převést na doplňkové penzijní spoření či penzijní přípojištění. Klienti, ale musejí myslet na to, že pokud budou chtít zachovat výši státního důchodu, budou muset důchodové pojištění doplatit. Zároveň s ukončením druhého pilíře přicházejí změny, které by měly vést ku prospěchu tzv. třetího pilíře. Cílem změn je, aby spoření v soukromých fondech bylo pro klienty atraktivnější a tedy více žádanější. (“Vojíková”, 2016)

4.3 Současný stav penzijního systému

Penzijní systém ČR se tedy po nepovedené reformě a ukončení druhého pilíře skládá opět jenom ze dvou pilířů a to z prvního důchodového pojištění a ze třetího doplňkového penzijního spoření

4.3.1 První pilíř

První pilíř je státním systémem a je založen na základním povinném důchodovém pojištění. Řídí se zákonem č. 155/1995 sb., o důchodovém pojištění a lze jej popsat prostřednictvím několika základních zásad.

Je financováno pomocí PAYG a dávky jsou garantovány státem. Pro pojištění je charakteristický velmi široký okruh pojištěných osob. Důchodově pojištění jsou prakticky všichni ekonomicky aktivní obyvatelé. Důsledkem je velký počet poživatelů (okolo 2,9mil. osob pobírá některý z důchodů). Pro všechny pojištěnce platí jednotná právní úprava, včetně stejných podmínek nároku na získání důchodové dávky (Chvátalová, 2012).

Hlavní úlohou základního pilíře je zajistit přiměřenou výši důchodu pro všechny, kteří řádně platili pojištění a daně. A to i pro ty s nižšími příjmy, aby se ve stáří mohli vyhnout chudobě. Pojištění je tedy velice solidární. Mezi důchody nevznikají velké rozdíly, i když v příjmech během ekonomické aktivity byly i několikanásobné ("Kutálek", 2013). Výše důchodu se skládá ze základní výměry, která se stanoví procentní sazbou z průměrné mzdy a z procentní výměry, která se stanoví z výpočtového základu.

Dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku musí zaměstnanec odvést na důchodové pojištění 6,5 % z vyměřovacího základu (hrubé mzdy) a 21,5 % za něj odvádí jeho zaměstnavatel. OSVČ pak musí z vyměřovacího základu odvádět 28 %.

V současné době se ze základního pojištění poskytují tyto důchody:

- starobní (a to včetně předčasného)
- invalidní
- vdovský a vdovecký
- sirotčí

Starobní důchod

Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže dosáhl stanoveného důchodového věku a získal potřebnou dobu pojištění. Důchodový věk je u pojištěnců narozených před rokem 1936 u mužů 60 let a u žen od 53 let do 57 let podle počtu vychovaných dětí. U lidí narozených v letech 1936 – 1977 se stanoví důchodový věk dle přílohy č. 1. A nakonec u pojištěnců narozených po roce 1977 se důchodový věk vypočítá tak, že se k věku 67 let připočítá takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození a rokem 1977. Potřebná doba pojištění je znázorněna v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2: Potřebná doba pojištění ČR

Rok dosažení důchodového věku	Doba pojištění
před rokem 2010	25
2010	26
2011	27
2012	28
2013	29
2014	30
2015	31
2016	32
2017	33
2018	34
po roce 2018	35

Zdroj: ČR (1995) – vlastní zpracování

Výše řádného starobního důchodu se skládá ze dvou složek. Ze základní výměry, která je stanovena 9% sazbou z průměrné měsíční mzdy a z procentní výměry, jež se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu podle doby pojištění. Výše procentní výměry v roce 2017 činí nejméně 770 Kč.

Předčasný starobní důchod

Základní podmínkou pro získání předčasného důchodu je získání potřebné doby pojištění a do dosažení důchodového věku pojištenci chybí nejvýše:

- 3 roky pokud, důchodový věk je nižší než 63 let
- 5 let, pokud důchodový věk činí alespoň 60 let a stáří pojištěnce je minimálně 60 let.

Předčasný starobní důchod lze přiznat nejdříve ode dne podání žádosti a přiznání toho důchodu vylučuje nárok na základní starobní důchod.

Invalidní důchod

Pojištěnec má nárok na invalidní důchod, jestliže nedosáhl věku 65 let nebo důchodového věku a stal se invalidním. Invalidní je osoba, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles pracovní schopnosti a není tedy schopna vykonávat výdělečnou činnost.

Pokud pracovní schopnost poklesla:

- a) nejméně o 35 % a nejvíce o 49 % jedná se o invaliditu prvního stupně

- b) nejméně o 50 % a nejvíce o 69 % jedná se o invaliditu druhého stupně
- c) nejméně o 70 % jedná se o invaliditu třetího stupně

Vdovský a vdovecký důchod

Nárok na dávku pro tento typ důchodu vzniká úmrtím manžela či manželky, jež splnil podmínky získání starobního či invalidního důchodu nebo zemřel následkem pracovního úrazu.

Sirotčí důchod

Na sirotčí důchod má dle zákona nárok nezaopatřené dítě zemřeli rodič, osvojitel či osoba, která dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů. Zemřou-li oba rodiče, má dítě nárok na sirotčí důchod po každém z nich (ČR, 1995).

4.3.2 Třetí pilíř

Zrušením důchodového spoření (druhého pilíře) se doplňkové penzijní spoření stalo v podstatě jediným systémem založeným na kapitálovém financování. Je upraveno zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření a je zcela dobrovolné. Účastníkem může být pouze fyzická osoba, která uzavře s penzijní společností smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. (ČR, 2011). Od ledna 2016 se rozšiřuje možnost vstupu do toho systému a nově může zákonný zástupce uzavřít smlouvu i nezletilému dítěti mladšímu 18 let. (“KB penzijní společnost”, 2017)

Soukromé spoření se od jiných spořicíh produktů odlišuje zejména státní podporou v podobě příspěvků a daňovými úlevami. Měsíční příspěvek od státu se může stát hlavním motivem pro sjednání si penzijního spoření. Jeho výše je znázorněna v následující tabulce. Od ledna 2017 se limit pro daňový odpočet zvýšil z 12 000 Kč na maximálních 24 000 Kč, na který lze dosáhnout při spoření alespoň 3 000 Kč měsíčně.

Tabulka č. 3: Měsíční státní příspěvek ČR

Měsíční platba	Měsíční státní příspěvek
Do 300 Kč	0 Kč
300 Kč	90 Kč
400 Kč	110 Kč
500 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč
700 Kč	170 Kč
800 Kč	190 Kč
900 Kč	210 Kč
1 000 Kč a více	230 Kč

zdroj: "Důchodová reforma" (2017) – vlastní zpracování

Prostředky z doplňkového penzijního spoření se použijí na výplatu těchto dávek:

- a) starobní penze na určenou dobu,
- b) invalidní penze na určenou dobu,
- c) odbytné,
- d) jednorázové vyrovnání,
- e) úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi,
- f) úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu

u bodů a), e), f) je předpoklad, že účastník dosáhl věku 60 let nebo spořicí doba trvala nejméně 60 kalendářních měsíců a nejvíce 120 kalendářních měsíců (ČR, 2011)

Doplňkové penzijní spoření je tvořeno transformovanými a účastnickými fondy. Transformované fondy vznikly v lednu 2013 z penzijních fondů. Staré penzijní připojištění bylo možné založit pouze do konce roku 2012. Účastník má možnost zůstat v transformovaném fondu nebo přejít do nově vzniklých účastnických fondů.

U transformovaných fondů je zachována garance nezáporného zhodnocení, výsluhová penze a jednorázové vyrovnání. Také jsou zachovány státní příspěvky a příspěvky zaměstnavatele.

U účastnických fondů jsou zachovány státní příspěvky, možnost příspěvku zaměstnavatele a daňové úlevy. Nemají ovšem garanci nezáporného zhodnocení. Lze v nich dosáhnout vyšších výnosů, ale lze se dostat i do záporných čísel. Účastnické fondy neposkytují výsluhové a pozůstalostní penze. Výhodou je, že majetek fondu a maje-

tek penzijní společnosti je oddělen a fondy tak fungují podobně jako klasické podílové fondy, oproti kterým mají tyto fondy ze zákona nízké poplatky za správu. Ze zákona jsou společnosti povinny založit konzervativní fond, ke kterému zakládají ještě dynamický a vyvážený fond. Při výběru fondu je zcela klíčová volba investiční strategie.

Konzervativní fond

Při zvolení tohoto fondu se prostředky investují převážně do dluhopisů a nevystavují se měnovému riziku. Strategii tak lze doporučit naprostým odpůrcům rizika.

Vyvážený fond

Prostředky budou investovány nejen do dluhopisů, ale z velké části i do akcií, nemovitostí i hotovosti. Zisk může být vyšší, ale některé roky mohou být ztrátové. Strategie je vhodná při preferování střední cesty mezi výši očekávaného výnosu a mírou rizika.

Dynamický fond

Tato strategie přináší z dlouhodobého hlediska nejlepší výsledky. Prostředky jsou investovány na akciových trzích a do nemovitostí. Procento zhodnocení je největší, ale jde o nejvíce riskantní strategii (“Důchodová reforma”, 2017).

5 DŮCHODOVÝ SYSTÉM VELKÉ BRITÁNIE

Dle Loužka (2014) Velká Británie (VB) patří mezi pár zemí, které neprochází vážnou důchodovou krizí. Má dlouholetý stabilní fondový sektor a státní penze, z hlediska náhradového poměru průměrný důchod/mzda, je jedna z nejnižších v Evropě.

Penzijní systém ve VB je komplikovaný a poměrně složitý. V celkové obecné rovině zahrnuje velkou paletu produktů – státní, soukromé či podnikové, dávkově nebo příspěvkově definované, různě odpovědné strany apod. Loužek (2014).

5.1 Historický vývoj důchodového systému

První zmínky o důchodovém systému se ve Velké Británii objevily již na počátku 18. století. První pilíř důchodového systému VB vznikl v roce 1908 v podobě státního důchodu. Dávka byla příjmově testována¹ a vyplácena pouze osobám starším 70 let. Povinné placení příspěvku na penzijní účet bylo zavedeno v roce 1925. Od roku 1928 se pro muže snížila věková hranice na 65 let.

Roku 1942 byla zveřejněna Beveridgeova zpráva, kde Beveridge zdůrazňoval, že státní důchod nemůže nehradit soukromé důchodové pojištění a měla by být zachována osobní iniciativa při zajištění příjmů na penzi. Této myšlenky se velká Británie drží dodnes (Musilová, Šlapák a Holub, 2011)

5.2 Důchodový systém do 6. dubna 2016

V dubnu roku 2016 vstoupila v platnost nová uzákonění a v pilířích důchodového systému VB byly provedeny změny. Zejména státní pilíř se rozdělil na základní státní důchod tzv. basic State Pension (bSP) a nový státní důchod tzv. new State Pension (nSP).

Jelikož ti, kteří důchodového věku dosáhli do 6. dubna 2016, tedy převážná část dnešních penzistů, dostává dávky dle starých podmínek, v následující kapitole bude objasněno, jak systém fungoval.

¹ dávky poskytované v závislosti na výši příjmu

Loužek (2014) uvádí, že důchodový systém VB je tvořen třemi základními pilíři. V prvním pilíři je základní státní důchod a doplňkový státní důchod. V druhém pilíři jsou zaměstnanecké penze a třetí pilíř představuje individuální či investiční spoření.

5.2.1 I. pilíř

První pilíř je veřejný, státní systém, kterého je povinna se zúčastnit každá osoba. Poskytuje minimální úroveň důchodové dávky a funguje na principu PAYG financování. (Loužek, 2014).

Základní podmínka pro získání penzijní dávky je dosažení důchodového věku. Ten pro muže činí 65 let a pro ženy 60 let. Do roku 2020 se důchodový věk sjednotí na 65 let pro obě pohlaví a do roku 2046 by mělo dojít ke zvýšení věkové hranice až na 68 let. (Musilová, Šlapák a Holub, 2011).

Pro získání plné výše dávky musí účastník platit příspěvky na tzv. National Insurance (NI)² a to celkem 30 let. Pokud se tato podmínka nesplní, účastník dostane penzi nižší. Jestliže je vypočítaná částka nižší, může si účastník zaplatit dobrovolný příspěvek do NI a svůj budoucí důchod dorovnat (“Government UK”, 2017a). Základní výše důchodu se každý rok zvyšuje a to buď o inflaci (index spotřebitelských cen), růst průměrných mezd nebo o 2,5 %. Záleží, která položka je nejvyšší (“Parliament UK”, 2017).

Předčasný odchod do penze není v prvním pilíři umožněn. Je však umožněn odchod do důchodu ve věku vyšším než je oficiální. Odklad důchodu je zvýhodněn zvýšením výše penze o 1 % za každých 5 týdnů navíc. Za celý rok to pak dělá 10,4 %. Pokud občan „přesluhuje“ déle jak 12 měsíců může si vybrat, zda chce navýšit základní dávku nebo zda si vybere jednorázové vyrovnání a důchod zůstane nezměněn (Musilová, Šlapák a Holub, 2011).

Pokud občan nemůže získat bSP nebo ho nemůže dostat v plné výši, má nárok na poměrnou část důchodu prostřednictvím příspěvků svého chotě či životního partnera, jestliže ten dosáhl důchodového věku před 6. dubnem 2016 nebo dosáhl důchodového

² National Insurance – Národní pojištění. Každý občan Velké Británie má své osobní číslo NI, pod kterým je veden v různých databázích napříč britskou legislativou. Při žádosti o důchod se díky NI zjistí, kolik žadatel odvedl na sociální pojištění.

věku po tomto datu a má odpracován alespoň jeden rok z doby před 6. dubnem 2016 (“Government UK”, 2017).

Vedle bSP existuje doplňkový státní důchod, který je odstupňován dle dosaženého výdělku a je závislý na době přispívání. Na rozdíl od bSP se z doplňkového systému lze vyvázat a část důchodových příspěvků převést na individuální účet do druhého pilíře tzv. contracting-out (Loužek, 2014). Dle Musilové, Šlapáka a Holuba (2011) je umožněn i zpětný návrat do doplňkového státního systému, tzv. opt-in.

Z prvního pilíře jsou vypláceny i příjmově testované dávky tzv. Pension Credit (PC). PC má dvě složky a to Guarantee Credit (GC)³ od 62 let a Savings Credit (SC)⁴ od věku, 65 let. GC jak již sám název napovídá, garantují minimální dávku vyplácenou v případě, že jiné zdroje nedosahují určité úrovně. Jsou to dávky určené osobám s nízkými příjmy, ale mohou mít nárok i např. osoby se zdravotním pojištěním, osoby s pečovatelskými povinnostmi nebo osoby mající hypotéku. SC si zase kladou za cíl, aby ti, kteří se připravují na odchod do důchodu nad rámec uzákoněných pojištění, se budou mít v důchodu lépe než ti, kteří to neudělali (“Pensions policy institute”, 2014).

5.2.2 II. pilíř

Druhý pilíř penzijního systému VB je tvořen příspěvkově i dávkově definovanými zaměstnaneckými důchody a osobními nebo kolektivně vyjednanými individuálními plány (Loužek, 2014). Účast v pilíři je dobrovolná, ale zaměstnavatel s více jak 5 zaměstnanci musí zaměstnancům umožnit zúčastnit se toho druhého pilíře nebo jim nabídnout účast penzijního pojištění v podobě podílnických investičních penzí (viz třetí pilíř) (Musilová, Šlapák a Holub, 2011).

Obě základní penzijní schémata (dávkově a příspěvkově definovaná) mohou nebo nemusí být podporována finančními prostředky zaměstnavatele tzv. spoluúčast. Penzijní účast se spoluúčastí znamená, že do něj přispívá jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Schéma bez spoluúčasti je charakteristické tím, že do něj přispívá buď jenom zaměstnavatel, nebo se zúčastní pouze zaměstnanec. Penzijní schéma bez spoluúčasti ze strany zaměstnavatele není, ale téměř využíváno. Odvedené příspěvky jsou jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance daňově zvýhodněné. V roce 2010 byla upravena pří-

³ volně přeloženo jako garantující dávky

⁴ volně přeloženo jako spořicí dávky

spěvkově definovaných schémat a tyto schémata změnila pouze na schémata se spoluúčastí zaměstnavatele, kde minimální příspěvek je ve výši 8 % hrubé mzdy, z čehož minimálně 6 % odvádí zaměstnavatel. (Musilová, Šlapák a Holub, 2011).

Výše vyplácené penze závisí na různých faktorech. V dávkově definovaném schématu záleží na výši pracovních příjmů a počtu zúčastněných let, kdy se osoba podílela na přispívání do systému. U příspěvkově definovaného schématu jde o výši příspěvků a jejich výnosech (“Pensions policy institute”, 2014).

Dle Loužka (2014) jsou individuální plány, jimiž se lze vyvázat z prvního pilíře příspěvkově definované. Zaměstnanec, který se vyváže z doplňkového státního důchodu, platí stejný příspěvek jako zaměstnanec, který v doplňkovém systému zůstane. Vyvádět či nevyvádět příspěvky ze státního pilíře do soukromého je otázka kapitálových trhů. Když ceny na finančním trhu rostou, contracting-out se stává atraktivnější a naopak když ceny akcií klesají, lidé se vrací do státního systému. Loužek (2014) také udává, že podíl občanů, kteří contracting-out využívají, jsou asi tři pětiny a z toho je 70 % lidí s nižším příjmem.

Nositeli pojištění v zaměstnaneckých schématech jsou soukromé instituce a to buď zaměstnavatel (organizace) nebo společnosti poskytující finanční služby (banky, pojišťovny, penzijní fondy aj.). V roce 2005 byl zřízen Ochranný penzijní fond, který má členům dávkově definovaných penzijních schémat poskytnou vyšší ochranu a zaručit jim výplatu dávek. Pokud je jejich zaměstnavatel shledán insolventním, přejde penzijní schéma pod tento Ochranný penzijní fond, který ale nezaručuje vždy výplatu dávek v plné výši (Musilová, Šlapák a Holub, 2011).

Nárok na důchod vzniká v 65 letech a o vyplacení si lidé, kteří chtějí čerpat dávky, musí zažádat mezi 60 a 75. rokem života (Loužek, 2014). “Pensions policy institute” (2016) uvádí, že zaměstnanec může spoření ukončit v již 55 letech a např. čerpat penzi jako paušální částku důchodu nebo dále investovat do fondů až do dosažení důchodového věku.

V říjnu 2012 začal automatický zápis do zaměstnaneckého schématu důchodového systému. Po dokončení, v únoru 2018, budou mít všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost zapsat veškeré kvalifikované pracovníky starší 22 let, kteří ještě nedosáhli důchodového věku a vydělávají více jak 10 000 GBP. Na podporu toho automatického zápisu zřídila vláda tzv. National Employment Saving Trust (NEST) (“OECD”,

2015). NEST je příspěvkové definovaný systém, jehož hlavními rysy jsou nízké poplatky a flexibilní příspěvky, kterými přispívá i zaměstnavatel (“Pensions policy institute”, 2014).

5.2.3 III. pilíř

Od roku 2001 tvoří třetí pilíř podílnické penze a od roku 2008 i osobní spoření na individuálních účtech. Obě tyto schémata jsou dobrovolná a mohou do nich přispívat zaměstnanci i zaměstnavatelé (Musilová, Šlapák a Holub, 2011).

Peníze, které si účastník spoří individuálně, se investují např. do akcií poskytované určitou penzijní společností. Výše výnosu obvykle závisí na několika faktorech. Zejména závisí na výši příspěvků a do jakých fondů účastník investuje.

Dle “Government UK“ (2017b) se v základě rozlišují dva druhy osobních důchodů: tzv. stakeholder pensions⁵ a self-invested personal pensions (SIPP)⁶.

Stakeholder pensions

Toto schéma osobního důchodu je formou definovaného příspěvku a musí splňovat určité základní podmínky stanovené státem. Musí mít např. bezplatné převody, flexibilní a minimální příspěvky, omezené poplatky a musí zahrnovat výchozí investiční fond, do kterého budou účastníci přispívat, pokud si nechtějí vybrat jiný. Nejčastěji se investuje do cenných papírů. Nízké příspěvky a omezené poplatky mohou být užitečné zejména OSVČ nebo osobám s nízkými příjmy (“The Money Advice service“, 2017a).

SIPP

SIPP pracuje podobným způsobem jako standardní osobní důchod s rozdílem, že SIPP má větší flexibilitu ve výběru investice. Mohou být spojeny s vyššími náklady a poplatky. Jde o schéma vytvořené pro lidi, kteří mají s investováním zkušenosti a chtějí své investice spravovat sami. Většina SIPPů umožňují investovat do celé řady aktiv jako např. podílové fondy, investiční fondy, vládní cenné papíry, komerční nemovitosti apod. (“The Money Advice service“, 2017b).

⁵ volně přeloženo jako podílnické penze

⁶ volně přeloženo jako vlastní investice do osobních důchodů

5.3 Změny v důchodovém systému v dubnu 2016

Jak již bylo výše napsáno, v dubnu 2016 byla přijata legislativa, která zavádí určité změny v důchodovém systému.

5.3.1 I. pilíři

Nejvýraznější změna byla zavedena ve státním veřejném systému. Byly upraveny podmínky pro získání státního důchodu a týkají se všech, kteří důchodového věku dosáhli po 6. dubna 2016 včetně.

nSP má plně nahradit starý základní a doplňkový státní důchod, zjednodušit a poskytnout úplnější první pilíř. Systém si klade za cíl, aby každý občan mohl dosáhnout na alespoň minimální životní úroveň.

V rámci nové penze byla doplňková státní schémata zrušena a pouze „dobíhají“ ty, které si klienti nasmlouvali před dubnem 2016. (“Pensions policy institute”, 2016).

Základní změnou oproti bSP jsou odpracovaná léta. Občan musí buď být 10 let zaměstnán a platit NI příspěvky nebo dostávat tzv. NI credits. Ty účastník dostane např. při nezaměstnanosti, na nemocenské, mateřské či jako pečovatel/ka o blízkou osobu (Rambousková, 2016). Na plnou dávku starobního důchodu má občan nárok, když na sociální pojištění přispívá 35 let. (“Pensions policy institute”, 2016).

Starobní důchod se oproti bSP zvýšil a stejně jako bSP se počítá z NI. Příspěvky placené do 6. dubna 2016 se použijí k vypočítání tzv. výchozí částky, ke které se připočte částka vypočítaná z příspěvků placených po 6. dubnu 2016. Výše částky se tedy bude skládat z částky vypočítané podle bSP a z částky vypočítané dle nSP. Jestliže je vypočítaná částka nižší než je plná výše nSP (155.65 GBP) může si účastník zaplatit dobrovolný příspěvek, zvýšit si tak počet odpracovaných let a dorovnat rozdíl ve výši určené penze. Toto připlácení však může činit pouze do doby, než buď dosáhne plného státního důchodu, nebo důchodového věku. Například: Výchozí částka vypočítaná dle bSP vychází na 100 GBP týdně. Připlácené jsou 4 roky, které přidají 17.8 GBP týdně (Každý „odpracovaný rok“ přidá zhruba 4.45 GBP do důchodu). Dohromady bude výše důchodu 117.8 GBP týdně (Rambousková, 2016a).

Další výrazná změna je v odložení výplaty důchodu. Jestliže se výplata odloží minimálně o 9 týdnů, vzroste důchod o 1 % a za každý odložený rok tak vzroste důchod

o necelých 5,8 %. Odložení důchodu může mít však vliv na benefity a navýšená částka může být zdanitelná (Rambousková, 2016b).

Změny nastaly i ve vyplácení Pensions Credit. Došlo k zrušení Savings Credits, které čerpají jenom občani, kteří pobírají důchod dle bSP. U Guarantee Credit se zvýšil věk o jeden rok a zároveň se zvýšila poskytující minimální částka (“Pensions policy institute”, 2016).

5.3.2 II. pilíř

Druhý pilíř důchodového systému VB, dříve znám jako zaměstnanecká schémata, je nyní poskytován státem, ale jiným způsobem než v prvním stupni systému. Pracuje na principu PAYG a to prostřednictvím National Insurance (NI). Důchodový věk je stejný jako u prvního pilíře. Cílem tohoto druhého pilíře je poskytnutí dalších penzijních příjmů zaměstnanců, kteří již nemohou vstupovat do doplňkového systému platného před dubnem 2016. Příspěvky jsou dané k poměru jejich výdělku a jsou stanoveny minimální a maximální limity.

Byla zavedena i definované penzijní schémata, jejichž členové se mohou vyvázat z doplňujícího státního pilíře. Ti, kteří uzavřou smlouvu, mohou stejně jako jejich zaměstnavatel platit menší NI, protože ekvivalentním množstvím přispívají do soukromých penzijních schémat (“Pensions policy institute”, 2016).

5.3.3 III. pilíř

K již existujícímu zcela individuálnímu třetímu pilíři se připojily zaměstnanecké penze a současný pilíř tak sjednotil veškeré soukromé spoření na důchod. U těchto soukromých penzí nedošlo k žádné významné změně.

6 METODIKA

Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je popsat nastavení penzijního systému ČR a jeho komparace s penzijním systémem Velké Británie. K porovnání těchto dvou důchodových systémů je využito analýzy statistických údajů na základě zvolených kritérií.

Zdroj dat

Data vybraných kritérií byla získána zejména z webových stránek Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (www.oecd.org), ke které se obě komparované země připojily. Dalším neopomenutelným zdrojem sběru dat jsou internetové stránky Eurostatu (www.ec.europa.eu/eurostat). Období vybraných dat se pohybuje v rozmezí 2010-2015 a simulační projekce lze hodnotit až do roku 2060. Srovnávacím rokem ve výsledné tabulce č. 14 je rok 2014 a to kvůli dostupnosti dat. Pozdější data u některých ukazatelů nejsou aktualizována a mohlo by tak dojít ke zkreslení získaných informací. Pilíře ve výsledné tabulce jsou srovnány dle současné situace.

Kritéria hodnocení

Pro srovnání důchodového systému České republiky a Velké Británie byla zvolena následující kritéria:

- **komparace pilířů** – ucelené srovnání základních rozdílů v uspořádání jednotlivých pilířů důchodových systémů

Základní demografické ukazatele:

- **stárnutí populace** – nastínění vývoje celkové populace a projekce průměrného věku obyvatelstva
- **poměr závislosti** – vyjadřuje, kolik ekonomicky aktivních obyvatel připadá na jednoho seniora

Základní ekonomické a důchodové ukazatele:

- **HDP na obyvatele a růst HDP** – hrubý domácí produkt je jedním z hlavních ukazatelů, který vyjadřuje ekonomickou vyspělost dané země a růst je jeho roční změna vyjádřená v procentech
- **penzijní bohatství** – měří současnou hodnotu budoucích penzí a je vyjádřeno násobkem ročních příjmů

- **náhradový poměr důchodu** – ukazuje úroveň penzijní dávky, kterou dostane důchodce vzhledem k jeho výdělku ze zaměstnání
- **výdaje na penzijní systém** – celkové výdaje na vyplácení starobních důchodů a pozůstalostních dávek počítané jako % z HDP
- **podíl soukromých aktiv v penzijním systému** – ukazatel slouží k porovnání vložených prostředků na individuální spoření na důchod

7 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA

7.1 Komparace pilířů

7.1.1 První pilíř

První pilíře České republiky a Velké Británie jsou si celkem podobné. Oba jsou to veřejné, státní a povinné systémy, které fungují na principu PAYG financování a oba se zakládají na principu solidarity.

Odlišnosti po prostudování literatury lze spatřit v podmínkách, které musí účastník splnit, aby měl nárok na penzi, kterou mu stát garantuje. Tyto náležitosti jsou upraveny v zákonech a týkají se především důchodového věku, výši příspěvků pojištění a jejich rozložení mezi zaměstnance a zaměstnavatele, dobu pojištění potřebnou pro nárok na důchod aj.

Další rozdíl můžeme zaznamenat v existenci dobrovolného státního schématu, který byl ještě do nedávna v prvním pilíři VB zahrnut. V současné době již není možné do toho systému vstoupit, ale jeho podmínky dále platí pro všechny, kteří do něj vstoupili již dříve. Doplnkové schéma systému VB bylo upraveno a přesunuto na úroveň druhého pilíře.

Posledním velice důležitým rozdílem je možnost odchodu do tzv. předčasného důchodu, který systém ČR umožňuje, ale VB nikoliv. Naopak, důchodový systém VB umožňuje prodloužit pracovní aktivitu a odpracovanými lety navíc si zvýšit důchodové dávky.

7.1.2 Druhý pilíř

Ještě do nedávna v ČR fungoval druhý pilíř jako dobrovolné individuální spoření. Pilíř byl však roku 2016 zrušen a celkově tak fungoval 3 roky. V současné době v ČR žádný druhý pilíř neexistuje.

Oproti tomu VB pomocí druhého pilíře nabízí dobrovolné doplnkové státní pojištění, které je obdobné jako pojištění v pilíři prvním.

7.1.3 Třetí pilíř

Třetí pilíř tvoří zcela soukromé možnosti jak se připravit na své stáří. V ČR se jedná pouze o doplnkové penzijní připojištění, které lze sjednat u penzijní společnosti,

kteřá má k tomu ze zákona oprávnění. Účastník může investovat do různě rizikových fondů, které si sám vybere. Tuto možnost nabízí i VB a to podobným způsobem.

Největším a nejpodstatnějším rozdílem ve třetím pilíři jsou zaměstnanecké penze, které důchodový systém VB nabízí, ale ČR ne.

7.2 Stárnutí populace

Stárnutí populace, zvyšující se průměrný věk i počet obyvatel výrazně ovlivňuje důchodový systém a to zejména z finančního hlediska. V následujících dvou tabulkách je vidět demografický vývoj České republiky s porovnáním vývoje Velké Británie.

Tabulka č. 4: Vývoj počtu obyvatel v České republice a Velké Británii (2005-2050)

	2005	2010	2015	2020	2030	2050
Česká republika	10 198 855	10 462 088	10 538 275	10 652 407	10 691 890	10 478 190
Velká Británie	60 182 050	62 510 197	64 875 165	67 236 507	71 563 991	77 568 588

zdroj: "Eurostat" (2017) – vlastní zpracování

Tabulka č. 5: Průměrný věk obyvatel České republiky a Velké Británie (2005-2050)

	2005	2010	2015	2020	2030	2050
Česká republika	38,8	39,6	41,1	43,1	46,1	46,7
Velká Británie	38,6	39,4	40,0	40,1	41,1	43,1

zdroj: "Eurostat" (2017) – vlastní zpracování

Rychlé stárnutí populace v ČR a nadměrné zvyšování celkového počtu obyvatel ve VB povede bezesporu k zatížení státního sektoru, který bude muset vynaložit vyšší procento financí na státní důchody. Tento růst bude vytvářet tlak na soukromé pilíře důchodových systémů. V tomto ohledu lze říci, že systém Velké Británie je lépe připraven než systém České republiky, který má v současné době minimální možnosti individuálního spoření.

7.3 Poměr závislosti

Poměr závislosti se měří jako podíl obyvatel v produktivním věku, tedy obyvatel ve věku 15-64 let a starých lidí ve věku 65 let a více. Tento poměr je klíčovým ukazatelem ve vývoji demografie.

Tabulka č. 6: Poměr závislosti 2015-2060

	2015	2020	2030	2050	2060
Česká republika	3,8	3,2	2,8	1,9	1,8
Velká Británie	3,6	3,4	2,9	2,4	2,3

Zdroj: "Eurostat", "OECD" (2017) – vlastní výpočty

Jak se nám potvrdilo v již předešlé kapitole, země se potýkají nejen se stárnutím obyvatelstva, ale zároveň se snižováním počtu obyvatel v produktivním věku, což můžeme vidět v následující tabulce.

Tabulka č. 7: Vývoj věkového složení obyvatelstva 2015 - 2060 (v %)

	Česká republika		Velká Británie	
	15-64 let	65 let a více	15-64 let	65 let a více
2015	67	17,8	64,6	17,7
2020	63,9	20,1	63,7	18,6
2030	62,5	22,5	61,9	21,1
2050	55,9	29	59,7	23,9
2060	54,4	30,4	58,5	25,4

Zdroj: "Eurostat", "OECD" (2017) – vlastní zpracování

Tyto oba faktory mají za následek zvyšování podílu obyvatel ve starobním důchodu a tím stoupající míru závislosti. Během následujících 40 let se sníží počet ekonomicky produktivních lidí, které připadají na jednoho seniora o necelé 3 účastníky pojistného systému, kdy v roce 2060 je v ČR předpokládaná míra závislosti jednoho penzisty na 1,8 obyvatel v produktivním věku a ve VB je odhadovaná závislost jednoho penzisty na 2,3 obyvatel. Za předpokladu tohoto vývoje se bude prohlubovat rozdíl mezi příjmy a výdaji důchodového systému a nelze tedy předpokládat, že lze udržet stejný náhradový poměr jako doposud. Při zachování současného a neměnného modelu financování by zejména v České republice mohlo dojít až k zadlužení penzijního systému, což by mělo za následek snížení vyplácených dávek a zhoršení ekonomické situace seniorů, kteří jsou na státních dávkách „závislí“.

7.4 Růst HDP a HDP na obyvatele

HDP je jedním z nejzákladnějších ukazatelů, jež stanovuje výkonnost ekonomiky. Vyjadřuje celkovou hodnotu statků a služeb vyprodukovaných v daném sledovacím období (převážně jeden rok) na určitém území a vyjadřuje se v peněžních jednotkách ("Měšec", 2017).

Tabulka č. 8: HDP na obyvatele 2010-2015 (v mil. USD⁷)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Česká republika	27 547	28 796	29 051	30 496	32 359	33 753
Velká Británie	35 745	36 441	37 475	39 030	40 719	41 779

Zdroj: "OECD" (2016) – vlastní zpracování

Růst nebo pokles HDP udává, o kolik % stoupl či klesl HDP oproti roku předchozímu. ("Měsíc", 2017). Každá země usiluje o zvyšování HDP, neboť tím se zvyšuje i ekonomická úroveň a životní úroveň občanů.

Tabulka č. 9: Roční míra růstu HDP (v %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Česká republika	-0,48	2,72	4,54	2,41	2,51	2,60
Velká Británie	1,91	3,07	2,22	2,03	1,24	0,98

Zdroj: "OECD" (2016) – vlastní zpracování

Dle hodnocení vybraných dat ukazatelů lze usoudit, že Velká Británie je ekonomicky vyspělejší než Česká republika a lze tuto zemi zařadit mezi bohatší země s dobrou životní úrovní obyvatelstva.

7.5 Penzijní bohatství

Penzijní bohatství ve vztahu k jednotlivým ziskům měří současnou hodnotu budoucích toků penzí v povinných důchodových systémech. Je to nejeфекtivnější ukazatel budoucích příslibů.

Rozdíl mezi hrubým a čistým penzijním bohatstvím ukazuje na daňové povinnosti při odchodu do důchodu. Pokud důchody nejsou zdaněny nebo jsou to daně minimální, jsou hodnoty stejné (OECD, 2015). Jak je vidět v následující tabulce ani jeden z porovnávaných penzijních systémů není daněmi zatížen skoro vůbec.

Tabulka č. 10: Penzijní bohatství 2014 (násobek ročních příjmů)

		Muži			ženy		
		0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
Česká republika	hrubý	12,1	7,5	6	14	8,7	6,9
	čistý	12,1	7,5	5,9	14	8,7	6,8
Velká Británie	hrubý	7,1	3,6	2,4	7,8	3,9	2,6
	čistý	7,1	3,6	2,4	7,8	3,9	2,6

zdroj: "OECD" (2015); 1=průměrná roční mzda

⁷ USD – Americký dolar

Porovnání údajů z tabulky č. 10 nám potvrdilo jeden z hlavních záměrů státních pilířů a to omezování chudoby. U obou zemí mají lidé s nízkými příjmy vyšší penzijní bohatství než lidé, kteří měli nadprůměrné výdělky.

Čeští penzisté mají dle zjištěných dat vyšší penzijní bohatství než Britové. Tento ukazatel je však do určité míry zkreslen neboť každá země má jinou průměrnou délku života, důchodový věk a indexaci důchodových dávek, což jsou faktory, které penzijní bohatství ovlivňují (OECD, 2005). Jako příklad si můžeme uvést rozdílné hodnoty u mužů a žen, kdy u žen jsou vyšší z důvodu vyšší průměrné délky života.

7.6 Náhradový poměr

Budoucí náhradový poměr ukazuje úroveň důchodových dávek, které dostanou penzisté vzhledem k zisku z období jejich pracovní aktivity. Opět jsme si potvrdili, že princip solidarity patří mezi hlavní úkoly obou povinných schémat. Z povinných veřejných důchodových systémů občané s podprůměrným výdělkem dostávají vyšší náhradový poměr.

Podstatný rozdíl mezi Českou republikou a Velkou Británií je v celkové výši náhradového poměru. Jak můžeme vidět v tabulce č. 11 čeští penzisté s průměrnou mzdou, budou mít přes 63 % čistého náhradového poměru, kdežto britský občan s průměrným výdělkem bude mít pouze necelých 28,5 % čistého náhradového poměru.

Další zásadní rozdíl můžeme pozorovat v povinných a dobrovolných dávkově příspěvkových schématech. Velká Británie poskytuje přes 32 % náhradového poměru z dobrovolných příspěvků. Pokud se tedy občan s průměrným výdělkem tohoto schématu zúčastní, má celkový náhradový poměr 61,2 %, což už se od ČR tolik neliší. Základní důchodový systém je v ČR skoro jediným příjmem většiny penzistů. Penzijní spoření, užívají účastníci spíše jako spořicí produkt. Tato situace se musí začít řešit. S přihlédnutím na očekávaný vývoj populace je jasné, že státní pilíř bude slábnout, na což je VB se svým soukromým systémem o hodně lépe připravena než ČR

Tabulka č. 11: Náhradový poměr z povinného a dobrovolného systému 2014 (% ze mzdy)

		Povinný veřejný důchodový systém			Dobrovolný příspěvkově definovaný systém			Celkem		
		0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
Česká republika	hrubý	78,9	49	39,1	x	x	x	78,9	49	39,1
	čistý	93,1	63,8	51,9	x	x	x	93,1	63,8	51,9
Velká Británie	hrubý	43,3	21,6	14,4	29,8	29,8	29,8	73,1	51,4	44,2
	čistý	51,7	28,5	20,3	30,7	32,7	34,5	82,4	61,2	54,8

zdroj: "OECD" (2015) – vlastní zpracování a vlastní výpočty;
l=průměrná roční mzda

7.7 Státní výdaje na důchodový systém

Tabulka č. 12: Projekce veřejných výdajů na penze 2010-2060 (% HDP)

	2010-2015	2020	2030	2040	2050	2060
Česká republika	9	9	9	9	9,6	9,7
Velká Británie	7,7	7,4	7,9	8,4	8,1	8,4

zdroj: "OECD" (2015) – vlastní zpracování

Veřejnými výdaji na penze se rozumí výdaje na starobní důchody a pozůstalostní dávky.

Důchody se řadí mezi největší položky sociálních výdajů a dle prognózy OECD (2015), kterou znázorňuje tabulka č. 12, budou tyto výdaje neustále narůstat. Během následujících zhruba 50 let výdaje na penze vzrostou o necelé 1 % v obou státech. Tento nárůst je ovlivněn zejména vývojem demografie, kdy jak již bylo několikrát napsáno, se počet populace razantně zvyšuje a zvyšuje se podíl starých lidí na složení obyvatelstva.

Jak je znázorněno v tabulce č. 4, nárůst obyvatelstva Velké Británie je mnohonásobně větší než v České republice a přesto by měly výdaje na penze růst stejným tempem. Tento fakt úzce souvisí s privátními schémata důchodových systémů. Obyvatelé Británie mají velikou škálu možností zaměstnaneckých schémat a osobních důchodových spoření s historickou tradicí, kdežto v České republice tyto schémata teprve vznikají a rozvíjí se. Nižší výdaje VB jsou také ovlivněny důchodovým věkem. Dnešní český důchodce mužského pohlaví odchází do penze ve věku 62 let, kdežto britští důchodce musí pro odchod do důchodu dosáhnout 65 let. Opět se tedy potvrdilo, že důchodový systém ČR má rezervy, které bude muset vyplnit.

7.8 Aktiva penzijních soukromých fondů

V České republice není příliš velká možnost soukromého spoření. Druhého pilíře založeného roku 2013, vedeného jako individuální spoření, se zúčastnilo kolem 85 tisíc osob. Tak nízký počet vypovídá o nedůvěře a neochotě lidí využívat kapitálový trh ke svému zajištění na stáří. Druhý pilíř se zrušil a jedinou formou individuálního spoření se stalo doplňkové penzijní připojištění. Ve Velké Británii je kromě možnosti individuálního spoření také možnost využít zaměstnanecké schémata, které přinášejí řadu výhod nejen pro zaměstnance ale i zaměstnavatele. Obrovský rozdíl mezi podíly na fondech vybraných zemí je možno vidět v následující tabulce.

Tabulka č. 13: Aktiva penzijních fondů (% HDP)

	2011	2012	2013	2014	2015
Česká republika	6,2	6,8	7,3	7,10	8,3
Velká Británie	89,2	96,3	98,4	98,2	97,4

zdroj: "OECD" (2016) – vlastní zpracování

Roku 2016 došlo v ČR k zavedení atraktivnějších podmínek a úprav na doplňkovém penzijním připojištění a aktiva penzijních fondů by tak mohla začít stoupat, ale již teď je jisté že podniknuté „kroky“ stačit nebudou.

8 VÝSLEDKY KOMPARACE

Z provedené analýzy vybraných kritérií lze usoudit, že Velká Británie je ekonomicky vyspělá země s dobře nastaveným penzijním systémem, kterým by se Česká republika mohla inspirovat.

Největší zjištěný rozdíl mezi systémy je v objemu vložených aktiv do soukromých fondů. Ve Velké Británii jsou aktiva fondů více jak 10x větší než je tomu u České republiky. Je tedy zřejmé, že občané VB se nespolehají pouze na stát, ale i sami na sebe. Věří kapitálovému trhu a investují své peníze, nebo využívají zaměstnaneckých fondů, které jim důchodový systém nabízí.

Dalším zásadním rozdílem v nastavení penzijních systémů je budoucí náhradový poměr. Český důchodce s průměrným příjmem dostane od státu přes 63 %, kdež to penzisté ve VB dostanou necelých 29 %. Opět tento fakt poukazuje na obrovské zatížení prvního pilíře a na rezervy v individuálním spoření ČR. Britský občan dostane sice nízkou náhradu od státu, ale díky svým úsporám se jeho náhradový poměr zvýší o dalších více jak 30 % a dostane se na skoro stejně velký poměr jako občan ČR.

V porovnání penzijního bohatství vyšla Česká republika lépe než Velká Británie, to znamená, že česká penze má vyšší hodnotu násobku průměrné mzdy. Jak je již vysvětleno v předešlé kapitole tento ukazatel může být zavádějící.

Celkové výsledky provedené analýzy jsou shrnuty v následující tabulce.

Tabulka č. 14: Výsledky komparace důchodových systémů vybraných zemí

Srovnávací kritéria	Komparované země	
	Česká republika	Velká Británie
I. Pilíř	povinný veřejný systém	povinný veřejný systém
II. Pilíř	x	doplňkový státní systém
III. Pilíř	doplňkové penzijní připojištění	doplňkové penzijní připojištění + zaměstnanecká schémata
Celková populace (osob)	10 500 000	63 700 000
Průměrný věk (v letech)	40,8	39,9
Počet ekonomicky aktivních připadající na jednoho seniora	3,8	3,8
HDP (na osobu)	32 359mil. USD	40 713mil. USD
Míra růstu HDP (%)	2,72	3,07
Čisté penzijní bohatství (násobek průměrných ročních příjmů)	7,5 muži	3,6 muži
	8,7 ženy	3,9 ženy
Čistý náhradový poměr z povinných příspěvků (% z průměrné mzdy)	63,8	28,5
Čistý náhradový poměr z dobrovolných příspěvků (% z průměrné mzdy)	x	32,7
Výdaje na důchod (% z HDP)	9	7,7
Aktiva soukromých fondů (% z HDP)	7,1	98,2

zdroj – vlastní zpracování

9 NÁVRHY PRO PENZIJNÍ SYSTÉM ČR

Největší riziko českého důchodového systému můžeme spatřit v náporu na první pilíř. Již teď začíná být situace neudržitelná. Státní důchod by měl sloužit jako minimální jistota a ne jako hlavní zdroj příjmů. Loužek (2014) uvádí, že 95 % příjmů českých penzistů pramení právě z prvního pilíře a ve světě je to spíše unikát. Moje návrhy budou tedy směřovat k podpoře tohoto pilíře, ke snaze odlehčit veřejným výdajům, zmírnit náhradový poměr a míru závislosti.

9.1 Zavedení zaměstnaneckých schémat

Po vzoru Velké Británie by měl český penzijní systém vyvinout atraktivní zaměstnanecké penze, které by měly být povinné pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele. Tímto opatřením by se měla snížit míra závislosti na státním pilíři a tím vytvořit prostor pro odlehčení státnímu rozpočtu a snížení náhradového poměru. Pro zachování adekvátního příjmu by sloužila právě penze ze zavedeného schématu.

Systém by mohl fungovat na odklonění určitého procenta z prvního pilíře, které by účastník vložil do nového systému. Nutnost přispívat zaměstnanci by měl i jeho zaměstnavatel. Odklonění by nemuselo nutně znamenat, že by účastník zaměstnaneckých schémat přispíval méně do státního pilíře. Výše příspěvku by mohla zůstat zachována, ale odkloněné procento by se využilo na podporu zvyšování ekonomicky aktivního obyvatelstva. Vybrané peníze by pak mohly posloužit např. na podporu porodnosti, tvorbu nových pracovních míst apod.

Další výhodou zavedení zaměstnaneckých fondů je zvyšování investic do fondů, které by v reálné ekonomice mohly vést k zvyšování produktu až k vytváření nových pracovních míst a tím k navýšení pojistných odvodů do státního rozpočtu.

Je samozřejmé, že zavedení nové části třetího pilíře by znamenalo vynaložit počáteční náklady a náklady na administrativu, ale zároveň i vytvoření nových pracovních míst pro správu těchto schémat.

9.2 Zvýšení důchodového věku

Zvyšování hranice odchodu do důchodu by mělo pomoci zejména státnímu rozpočtu. Účastníci budou déle přispívat na sociální pojištění a výdaje na státní důchod se sníží. Zvyšování bude mít zároveň pozitivní vliv na složení populace a tím i míru závislosti.

9.3 Zrušení předčasného důchodu

Opět bychom se mohli inspirovat Velkou Británií a po jejím vzoru zrušit předčasné důchody a naopak podpořit možnost pracovat déle. Zrušení by mělo podobné účinky na penzijní systém jako posutí hranice odchodu do důchodu. Posílila by se část ekonomicky aktivní populace a snížila by se míra závislosti. Na důchodce by připadalo více produktivního obyvatelstva. Zároveň by ti, co by odešli do předčasného důchodu, platili příspěvky delší dobu a penze by jim byla vyplácena kratší dobu. Obojí je ku prospěchu státnímu rozpočtu.

10 ZÁVĚR

Každá země se potýká ať už s demografickými, ekonomickými či politickými problémy, které ovlivňují utváření a možnosti jejich penzijního systému. Cílem této bakalářské práce bylo zanalyzovat nastavení penzijního systému České republiky, rozpoznat jeho rizika a následně jej komparovat s penzijním systémem Velké Británie.

Jen těžko se srovnávají dvě země, které si prošly jiným historickým vývojem. Každá země se nachází v jiné úrovni ekonomické vyspělosti a liší se nejen kulturními tradicemi, ale i sociálními či politickými podmínkami. Penzijní systém České republiky se i přesto, že si již prošel menšími či většími reformami (např. zavedení a následné zrušení druhého pilíře) nachází ve svém vývoji teprve na začátku. Penzijní systém Velké Británie má již dlouholetou tradici a ve svém vývoji se postupně stal jedním z nejstabilnějších důchodových systémů EU.

Po prostudování literatury lze najít v obou systémech určité společné rysy a to zejména v prvním, státním pilíři, který jako povinný a veřejný systém funguje na principu průběžného financování. Občanům poskytuje jistotu penzí na stáří a to především těm s podprůměrnými příjmy, které měli v dobách své ekonomické aktivity. Z provedené analýzy jasně vyplývá, že důchodový systém ČR má oproti VB veliké rezervy a to především v tvorbě individuálních prostředků. Čeští občané se na své stáří nepřipravují zdaleka tak zodpovědně jako občané VB a příliš se spoléhají na stát. Bojí se investovat své peníze na kapitálových trzích a příliš jiných možností jim stát nenabízí.

Dle zjištěných dat se zejména demografická situace stává velkým rizikem pro oba dva penzijní systémy a bude vyvíjet tlak především na státní pilíře. Jedinou možností pro Českou republiku je opětovná reforma penzijního systému, která ho připraví na nepříznivé prognózy zvyšování a stárnutí populace. Zásadním prvkem v takovéto reformě by mělo být zavedení povinných individuálních schémat spoření na stáří.

I. SUMMARY

The main objective of the bachelor thesis is to analyze the settings and possible risks of pension system in Czech Republic and compared it to the pension system of United Kingdom. This country was chosen purposely, because it belongs to economically advanced countries with social welfare.

The thesis is divided into theoretical and practical part. Theoretical part is focused on a literature review. It brings us to the problematics and classification of social systems and the methods of their financing. Further in this part is an analysis of both compared countries through history to the current status.

The practical part mainly deals with comparison. The criteria for comparison were selected on basic demographical and economical indicators: aging of population, old-age dependency ratio, GDP per person, GDP growth, pension wealth, pension replacement rates, expenditure on the pension system and the share of private assets in the pension system.

The result of the comparison is a significant difference in share of private schemes in the pension system. The big risk for the Czech pension system is the low level of individual savings, along with trend of aging and population growth. Dependence on first pillar of pension insurance is at the limit of sustainability. Current state would could lead to the collapse of the pension system within a few decades. The only option for the Czech Republic is pension system re-reform, whose basic element should be the introduction of liable individual schemes for old-age savings.

Key words

pension scheme, pension, financing, comparison

JEL Classification

H 55 – Social Security and Public Pensions

II. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:

Seznam odborné literatury:

- Arnoldová, A. (2012). *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada.
- Bezděk, V. (2000). *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a potřeba reform)* - I. díl. Praha: Česká národní banka, Sekce měnová.
- Česká republika. (1992). *Zákon č.589/1992 Sb. o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*.
- Česká republika. (1995). *Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*.
- Česká republika. (2011). *Zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření*.
- Gregorová, Z. (1998). *Důchodové systémy*. Brno: Masarykova univerzita.
- Chvátalová, I. (2012). *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Krebs, V. (2010). *Sociální politika (4. vydání)*. Praha: Waltera Kluwer.
- Loužek, M. (2014). *Důchodová reforma*. Praha: Karolinum.
- Musílek, P. (2011). *Trhy cenných papírů (2. vydání)*. Praha: Ekopress.
- Musilová Z., Šlapák, M., Holub, M. (2011). *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz>.

Seznam internetových zdrojů:

- Česká správa sociálního zabezpečení. (2016). *Starobní důchody* [Online]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- Důchodová reforma (2016a). *Pilíře českého důchodového systému* [Online]. Dostupné z <http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/>
- Důchodová reforma (2016b). *II. pilíř budoucích českých důchodců* [Online]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/duchodove-sporeni-2/ii-pilir-budoucich-ceskych-duchodcu/>
- Důchodová reforma (2017). *III. pilíř českého důchodového systému* [Online]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/penzijni-pripojisteni/iii-pilir-ceskeho-duchodoveho-systemu-bude-doplnekove-penzijni-sporeni/>
- Důchodová reforma přehled. *Důchodová reforma 2012 – 2013* [Online]. Retrieved April 14, 2017, from <http://www.duchodova-reforma-prehled.cz/>
- Eurostat. (2017). *Database* [Online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Government UK (2017a). *The Basic State Pensions* [Online]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/state-pension/what-youll-get>

- Government UK (2017b). *Personal pensions* [Online]. Dostupné z <https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights/overview>
- KB penzijní společnost (2017). *Důchodový systém v ČR* [Online]. Dostupné z: <https://www.kbps.cz/jak-sporit-na-penzi/duchodovy-system-v-cr/>
- Kutálek, V. (2013). *Vyznejte se v důchodu: Jak funguje první pilíř důchodového systému?* [Online]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/vyznejte-se-v-duchodu-jak-funguje-prvni-pilir/>
- Měšec (2017). *Hrubý domácí produkt* [Online]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/hruby-domaci-produkt/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2011). *Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění* [Online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/617>
- OECD (2005). *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries: Summary in Czech* [Online]. Dostupné z <https://www.oecd.org/els/soc/34825017.pdf>
- OECD (2015). *Pensions at a Glance 2015* [Online]. Dostupné z <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
- OECD (2016). *OECD* [Online]. Dostupné z <http://www.oecd.org>.
- Parliament UK (2017). *State Pension triple lock* [Online]. Dostupné z: <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7812#fullreport>
- Pensions policy institute. (2014). *The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system* [Online]. Dostupné z: <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/pension-facts/pensions-primer-a-guide-to-the-uk-pensions-system>
- Pensions policy institute (2016). *The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system* [Online]. Dostupné z: <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/pension-facts/pensions-primer-a-guide-to-the-uk-pensions-system>
- Rambousková, J. (2016a). *Jak si vypočítat důchod v Anglii* [Online]. Dostupné z: <https://www.velka-britanie.co.uk/duchod-v-anglii/>
- Rambousková, J. (2016b). *Důchod v Anglii* [Online]. Dostupné z: <https://www.velka-britanie.co.uk/duchod-v-anglii/>
- The Money Advice service (2017a). *Stakeholder pensions* [Online]. Dostupné z <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/stakeholder-pensions>
- The Money Advice service (2017b). *Self-invested personal pensions* [Online]. Dostupné z <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/self-invested-personal-pensions>
- Vojíková M. (2016). *Definitivní konec druhého důchodového pilíře a změny ve třetím pilíři* [Online]. Dostupné z: <http://www.zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?a=40097>
- Ministerstvo financí. (2016). *Základní informace: Důchodová reforma* [Online]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/duchodova-reforma/zakladni-informace>

III. SEZNAM ZKRATEK

aj.	a jiné
apod.	a podobně
bSP	basic States Pension
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
GBP	Britská libra
GC	Guarantee Credit
Kč	Koruna česká
např.	například
NEST	National Employment savings trust
NI	National Insurance
nSP	new Status Pension
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PAYG	pay as you go
PC	Pension Credit
PES	poradní a expertní sbor pro důchodovou reformu
SC	Saving Credit
SIPP	Self – Invested personal pensions
tzv.	tak zvané
VB	Velká Británie

IV. SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Tři pilíře důchodového systému dle Světové banky

Tabulka č. 2: Potřebná doba pojištění ČR

Tabulka č. 3: Měsíční státní příspěvek ČR

Tabulka č. 4: Vývoj počtu obyvatel v České republice a Velké Británii (2005-2050)

Tabulka č. 5: Průměrný věk obyvatel České republiky a Velké Británie (2005-2050)

Tabulka č. 6: Poměr závislosti 2015-2060

Tabulka č. 7: Vývoj věkového složení obyvatelstva 2015 - 2060 (v %)

Tabulka č. 8: HDP na obyvatele 2010-2015 (v mil. USD)

Tabulka č. 9: Roční míra růstu HDP (v %)

Tabulka č. 10: Penzijní bohatství 2014 (násobek ročních příjmů)

Tabulka č. 11: Náhradový poměr z povinného a dobrovolného systému 2014 (% ze mzdy)

Tabulka č. 12: Projekce veřejných výdajů na penze 2010-2060 (% HDP)

Tabulka č. 13: Aktiva penzijních fondů (% HDP)

Tabulka č. 14: Výsledky komparace důchodových systémů vybraných zemí

V. SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha č. 1: Důchodový věk v ČR u mužů a žen narozených v letech 1936-1977

Příloha č. 1: Důchodový věk v ČR u mužů a žen narozených v letech 1936-1977

Rok narození	Důchodový věk					
	Muži	ženy s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 nebo 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63+2mr	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Zdroj: "Česká správa sociálního zabezpečení" (2016) – vlastní zpracování
 Vysvětlivky: r. – roky, m. – měsíce