

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza důchodových systémů Dánska, Nizozemska a Austrálie
Analysis of Pension Schemes in Denmark, The Netherlands and Australia

Student:

Ludmila Husaříková

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Ludmila Husaříková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: **Analýza důchodových systémů Dánska, Nizozemska a Austrálie**
Analysis of Pension Schemes in Denmark, The Netherlands and
Australia

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Vymezení základních pojmů
 3. Důchodové systémy ve vybraných zemích
 4. Porovnání důchodových systémů a doporučení pro ČR
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká národní banka, 2000. 2 sv. č. 25. ISBN 80-238-6489-0.
- BRDEK, Miroslav, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-25-1.
- MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarska a USA*. Praha: VÚPSV, 2011. ISBN 9788074160875.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

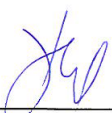
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016





Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení o samostatném vypracování bakalářské práce

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci Analýza důchodových systémů Dánska, Nizozemska a Austrálie vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 5.5.2016



Ludmila Husaříková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Martinu Štěpánkovi, Ph.D. za cenné připomínky, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	5
2	Vymezení základních pojmů	6
2.1	Základní typy konstrukce důchodového systému	6
2.2	Metody financování penzijních systémů	7
2.3	Základní typy penzijních plánů	8
2.4	Mandatorní a dobrovolný penzijní plán	9
2.5	Veřejný a soukromý penzijní plán.....	9
2.6	Zaměstnanecký a osobní penzijní plán.....	10
2.7	Pilířový systém	10
2.8	Demografický vývoj v ČR	13
2.9	Důchodový systém v ČR.....	15
3	Důchodové systémy ve vybraných zemích	20
3.1	Melbourne Mercer Global Pension Index	20
3.2	Analýza důchodového systému v Dánsku.....	23
3.2.1	I. pilíř.....	25
3.2.2	II. pilíř.....	26
3.2.3	III. pilíř	27
3.3	Analýza důchodového systému v Nizozemsku.....	28
3.3.1	I. pilíř.....	29
3.3.2	II. pilíř.....	29
3.3.3	III. pilíř	30
3.4	Analýza důchodového systému v Austrálii.....	30
3.4.1	I. pilíř.....	31
3.4.2	II. pilíř.....	31
3.4.3	III. pilíř	32
4	Porovnání důchodových systémů a doporučení pro ČR	33

4.1	Srovnání základních charakteristik pilířů.....	33
4.2	Srovnání podmínek nároku na důchod z prvního pilíře	37
4.3	Srovnání dlouhodobé finanční udržitelnosti systémů	38
4.4	Srovnání náhradových poměrů vůči předdůchodovým výdělkům.....	40
4.5	Návrhy řešení pro hospodářskou politiku ČR.....	40
5	Závěr.....	44
	Seznam použité literatury.....	46
	Seznam zkratek	48
	Seznam tabulek a grafů	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	

1 Úvod

Každá země má odlišný ekonomický a hlavně demografický vývoj. Avšak současným demografickým trendem v Evropě je stárnutí populace a pokles lidí v produktivním věku. Tyto skutečnosti vedou většinu zemí k reformám penzijního systému, které jsou, jak byly nastaveny doposud, z dlouhodobého hlediska neudržitelné. Český penzijní systém prošel už několika úpravami a reformami, avšak systém má stále spoustu nedostatků a připravují se další reformy. Toto téma je tedy velice aktuální, a proto bylo vybráno ke zpracování pro tuto práci.

Jak by měl vypadat ideální důchodový systém? V této práci jsou analyzovány důchodové systémy Dánska, Nizozemska a Austrálie. Tyto země se umístily na prvních třech místech v žebříčku Mercer Global Pension Index, který sestavuje každý rok společnost Mercer a Australské středisko pro finanční studia. Index porovnává důchodové systémy na celém světě a hodnotí je na základě jejich přiměřenosti, udržitelnosti a integrity. Tento index ve svých pracích zmiňuje i Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Cílem práce je analyzovat důchodové systémy v Dánsku, Nizozemsku a Austrálii a navrhnout řešení důchodového systému pro Českou republiku inspirované těmito zeměmi.

V první části práce jsou vymezeny základní pojmy v oblasti důchodových systémů. Jsou zde zachyceny typy konstrukce, možnosti financování penzijních systémů, typy penzijních plánů, pilířové uspořádání schémat a další. Je zde také popsán demografický vývoj a populační prognóza České republiky. V této kapitole je zároveň charakterizován důchodový systém České republiky.

V další kapitole je popsán Mercer Global Pension Index a jeho části. Dále je tato kapitola zaměřena na analýzu penzijních systémů ve zvolených zemích, tedy v Dánsku, Nizozemsku a Austrálii.

V poslední části bakalářské práce jsou porovnány důchodové systémy v analyzovaných zemích a v České republice. Jsou zde také navrženy řešení důchodového systému pro Českou republiku.

V této bakalářské práci je ve třetí kapitole použita metoda deskriptivní analýzy. Při zpracování čtvrté kapitoly je použita metoda komparace.

2 Vymezení základních pojmů

Aby bylo možné analyzovat důchodové systémy, je nutné definovat všechny existující podoby a možnosti systémů. Je možné se setkat s různými formami financování, penzijních plánů, typů konstrukce, pilířového uspořádání a další. Pro účely této práce je dále nutné charakterizovat český důchodový systém a demografický vývoj v ČR, aby byla prokázána nutnost změn v tomto systému. V této kapitole jsou proto zachyceny tyto zmiňované pojmy z oblasti důchodového zabezpečení.

2.1 Základní typy konstrukce důchodového systému

Krebs uvádí (2015)¹, že existují dva základní nejstarší typy konstrukce a to Bismarckův systém vzniklý ve střední Evropě a Beveridgeův systém založený na jednotných důchodech. Dalším historickým vývojem se v různých zemích vytvářely kombinace těchto modelů. Mezi nejčastější zařazuje Krebs (2015) pojistný systém se stanoveným minimem a dvousložkovou konstrukcí důchodů.

a) *Bismarckův pojistný systém*

Výše důchodu závisí na zaplaceném pojistném. Je určena určitým procentem z průměrného výdělku za delší období. Výše dávek a parametry konstrukce důchodů bývají každoročně upravovány podle růstu mezd (Krebs, 2015).

b) *Beveridgeův systém (flat-rate)*

Velikost dávek v tomto systému je jednotná. Závisí buď na daném důchodovém věku, nebo na době pojištění. Výše důchodu bývá pravidelně upravována podle inflace. V zemích s tímto systémem bývá velmi rozvinutý doplňkový pojišťovací systém (Krebs, 2015).

c) *Dvousložková konstrukce*

Je to kombinace Bismarckova a Beveridgeova systému. Výhodou je možnost měnit podle aktuální ekonomické a sociální situace výši důchodů jak o procento, tak o pevnou částku (Krebs, 2015).

¹ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2015. 566 stran. ISBN 978-80-7478-921-2.

d) *Pojistný systém s minimální výší*

Jde o upravený Bismarckův model. Existuje zde stanovená doba pojištění, po které lze přiznat minimální důchod nezávisle na výši zaplaceného pojistného (Krebs, 2015).

2.2 Metody financování penzijních systémů

Problematika financování penzijních plánů je často diskutovaným tématem ve všech zemích. Cipra (2012)² používá pojem financování nákladů penzijního plánu, kde mezi náklady řadí zejména náklady na pokrytí penzijních závazků. Konstatuje také, že velikost nákladů značně závisí na demografii a chování účastníků penzijních systémů. Mezi tyto faktory ovlivňující náklady řadí například aktivní účast, platy účastníků, valorizaci penzí a jejich dobu vyplácení, výstupy účastníků z penzijních plánů a další. Z těchto důvodů nelze náklady přesně spočítat, ale pouze odhadovat.

a) *Financování ze státního rozpočtu*

Jak definuje Krebs (2015), zdrojem příjmů tohoto způsobu financování jsou daně. Problém tohoto systému může být to, že pracovníci s nadprůměrným příjmem odvádí mnohem více peněz, ale dostávají podstatně méně než pracovníci s nižšími příjmy.

b) *Příspěvky na důchodové pojištění*

Tento druh financování je financován ze státního rozpočtu, kdy zdrojem prostředků jsou příspěvky na sociální důchodové pojištění. Výše příspěvku je dána procentem z příjmu. Velikost procenta je stanovena podle velikostí nákladů na penze v daném období, měla by tedy pružně reagovat na změny v systému. Cílem tohoto systému je zajištění jakési „průhlednosti“ (Krebs, 2015).

c) *Průběžné financování*

Krebs (2015) uvádí, že jde o financování z fondu odděleného od státního rozpočtu, nevytváří se zde žádná kapitálová rezerva, která by mohla být investována. Jde o klasický způsob financování nazývaný „pay as you go“ (dále PAYG) systém. PAYG popisuje Bezděk (2000)³ jako systém založený na mezigenerační solidaritě a redistribuci. Ekonomicky aktivní lidé odvádí příspěvky na sociální pojištění a z těchto prostředků jsou vypláceny penze

² CIPRA, Tomáš. *Penze: kvantitativní přístup*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2012 409 s. ISBN 978-80-86929-87-3.

³ BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká národní banka, 2000. 2 sv. (62 s., s. 67-131). VP; č. 25. ISBN 80-238-6489-0.

současným důchodcům. Až se lidé v současnosti výdělečně činní dostanou do důchodového stavu, budou jejich dávky hrazeny z prostředků generace v té době pracujících. Krebs (2015) také uvádí, že by v tomto fondu neměly dlouhodobě vznikat rozdíly mezi příjmy a výdaji. Penze jsou totiž dávky, které jsou zákonným nárokem. Případný nedostatek prostředků musí být tedy dotován ze státního rozpočtu.

d) Průběžné financování s rezervním fondem

V tomto systému se při průběžném financování vytváří rezerva, která je dlouhodobě investovaným kapitálem. Rezerva se však vytváří pouze tehdy, když příjmy trvale převyšují výdaje. Příspěvková sazba tedy musí být přiměřená jak potřebám penzijního systému, tak možnostem plátce příspěvků (Krebs, 2015).

e) Fondové financování

Bezděk (2000) uvádí, že tento fondový přístup nezohledňuje mezigenerační přístup. Každý jedinec má výši penze takovou, podle toho kolik si sám vytvoří kapitálové zásoby. Tyto kapitálové rezervy dlouhodobě vytváří výnosy v penzijních fondech.

2.3 Základní typy penzijních plánů

a) Dávkově definovaný penzijní plán (DB-defined benefit)

Dle Krebse (2015) tento systém slibuje určitou výši důchodových dávek. Od předem definované výše penzijních dávek se stanoví výše potřebných příspěvků, zmiňuje Cipra (2012) a dodává, že tyto plány nemají individuální účty.

Pro vyměření výše dávek existují různé přístupy. Cipra (2012) uvádí například následující způsoby určení dávek.

- Plošná penze, kdy jsou každému účastníkovi vypláceny stejné dávky.
- Penze vyměřovaná plošně, kdy se penze určí vynásobením konstantní částky a počtem odpracovaných let či počtem let účasti v penzijním plánu.
- Penze vyměřovaná podle platu v posledním odpracovaném roce, kdy se penze stanoví vynásobením počtu odpracovaných let, platem v posledním roce a přírůstkovým faktorem.
- Penze podle průměrného platu během ekonomicky aktivního života, kdy se stanoví výše dávky násobením indexovaného platového průměru, počtu odpracovaných let a přírůstkového faktoru.

b) Příspěvkově definovaný penzijní plán (DC-defined contribution)

Účastníci těchto penzijních plánů, odvádí do systému pravidelné částky, které se investují a výnosy z těchto investic se připisují na individuální účty jednotlivců. Výše penze je závislá nejen na velikosti odváděných příspěvků ale také na míře výnosu z investic, což sebou pro účastníky také investiční riziko (Cipra, 2012).

Krebs (2015) popisuje, že měsíční výše penze se vypočítá podělením celkového naspořeného kapitálu s počtem let očekávané doby života v důchodu a následně se vynásobí dvanácti.

c) Hypoteticky příspěvkově definovaný penzijní plán (NDC-national defined contribution)

Jedná se o novou metodu, kdy má účastník svůj individuální účet. Zhodnocení vkladů je závislé na hypotetické míře výnosnosti systému. Ta je v podstatě mírou růstu základu, z něhož se platí penze. Naspořené částky jsou jen hypotetické, jelikož jsou fakticky použity na výplatu současných penzí (Krebs, 2015).

2.4 Mandatorní a dobrovolný penzijní plán

Bezděk (2000) konstatuje, že obecně mohou být penzijní plány jak dobrovolné, tak povinné neboli mandatorní. Poukazuje také na to, že ve vyspělých zemích jsou většinou veřejné penzijní plány povinné a soukromá penzijní schémata jsou dobrovolná.

Mandatorní penzijní plán je povinný penzijní plán pro určitou skupinu jedinců. Může být veřejný, zaměstnanecký nebo osobní s možností výběru mezi několika systémy, specifikuje Cipra (2012).

Dobrovolný penzijní plán bývá zaměstnaneckého nebo osobního charakteru. Veřejný dobrovolný plán není častým případem, uvádí Cipra (2012).

2.5 Veřejný a soukromý penzijní plán

Veřejný penzijní plán bývá zahrnut do programu sociálního zabezpečení provozovaného vládou nebo jiným orgánem veřejného sektoru, tvrdí Cipra (2012). Bezděk (2000) podotýká, že v takovémto systému je vláda zodpovědná za výběr příspěvků a výplatu penzí.

Soukromý penzijní plán je spravován jinou institucí, než jsou vládní instituce nebo orgán veřejného sektoru. Většinou je správcem přímo zaměstnavatel, který je zároveň sponzorem penzijního plánu, nebo soukromý penzijní fond či jiný soukromý subjekt (Cipra, 2012).

2.6 Zaměstnanecký a osobní penzijní plán

Cipra (2012) charakterizuje zaměstnanecký penzijní plán jako systém, který je podmíněn pracovním či profesním vztahem mezi zřizovatelem a účastníkem plánu. Správcem tohoto plánu bývá zřizovatel nebo penzijní fond či životní pojišťovna.

U osobního penzijního plánu není zapotřebí pracovní či profesní vztah mezi účastníkem a zřizovatelem plánu. Tyto plány jsou provozovány penzijním fondem nebo životní pojišťovnou či penzijní společností. Účastníci si mohou vybírat mezi plány, které tyto instituce nabízejí, Cipra (2012).

2.7 Pilířový systém

Klasický třípilířový systém

Cipra (2012) definuje klasický pilířový systém jako systém, na jehož pilíře se důchodová zátěž rozloží. Poznává, že původně jsou systémy specifikovány jako třípilířové, kde první pilíř je mandatorní a státem spravovaný, druhý pilíř je mandatorní spořicí plán spravovaný soukromým sektorem a třetí pilíř je dobrovolným spořicí systémem.

a) První pilíř

Jedná se o základní pilíř obecně nazývaný jako sociální pojištění nebo sociální zabezpečení. Jde o státem garantovanou penzi (Brdek, 2002)⁴. Tato důchodová schémata bývají často mandatorní, veřejné a průběžně financované. Funkcí tohoto pilíře je snižovat chudobu mezi seniory. V České republice je součástí sociálního důchodového pojištění (Cipra, 2012).

⁴ BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana a KREBS, Vojtěch. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.

b) Druhý pilíř

Druhý pilíř je chápán jako kolektivní pojištění organizované v podnicích pro zaměstnance, ve skupinách sdružujících různé profese nebo v obdobných sociálních skupinách. Tento pilíř většinou navazuje na pilíř první, je jeho doplňkem. Důchodové plány v tomto pilíři bývají obvykle mandatorní, spíše zaměstnaneckého typu a fondově financované. Někdy se tento pilíř označuje jako kapitálový, jelikož fondy v tomto systému mohou nabýt velkých rozměrů a bývají významným zdrojem dlouhodobého investičního kapitálu (Cipra, 2012).

c) Třetí pilíř

Třetí pilíř penzijního systému jsou soukromé úspory sloužící jako doplněk prvním dvěma pilířům. Tyto penzijní plány mívají podobu osobních penzijních plánů. Využívání tohoto systému bývá dobrovolné a uplatňují se komerční principy. V tomto pilíři platí účastníci příspěvky ze svého čistého příjmu. Stát toto spoření často zvýhodňuje například daňově nebo státním příspěvkem (Cipra, 2012).

Pět pilířů světové banky

Cipra (2012) hovoří o tom, že těchto pět pilířů má být aktuálních a adekvátních současnému stavu v oblasti důchodového zabezpečení.

a) Nultý pilíř

Jedná se o bezpříspěvkovou sociální penzi financovanou vládou obvykle z daňových odvodů. Často tento pilíř poskytuje základní dávky pro každého seniora v důchodovém věku nebo pro osoby s omezeným majetkem či příjmy (Cipra, 2012).

b) První pilíř

První pilíř lze popsat jako povinné zaměstnanecké pojištění. Jeho cílem je chránit část výdělků účastníků, které pobírali během pracovního života a pokrýt tak riziko nedostačující přípravy jedinců na důchod. Obvykle má charakter průběžného financování a je mandatorní. Za nevýhodu jsou považovány náklady práce v mezinárodním srovnání, kvůli vysokým příspěvkům. A systém je citlivý vůči demografickým a politickým změnám (Cipra, 2012).

c) Druhý pilíř

Druhý pilíř je mandatorní a příspěvky jsou investovány na individuální spořicí účty, jde tedy o povinné penzijní spoření nebo pojištění. Tyto systémy zahrnují množství aktivních nebo pasivních investičních plánů. Je zde však riziko vysokých transakčních a administrativních poplatků a riziku dlouhověkosti. Povinná účast poplatníků v tomto pilíři přináší státu spoluodpovědnost. Jde například o garanci minimálního výnosu nebo minimálního nominálního důchodu. Dalším rizikem je politické riziko, kdy se může stát, že stát nařídí převod příspěvků do státního rozpočtu (Cipra, 2012).

d) Třetí pilíř

Tento pilíř má charakter dobrovolného spoření či pojištění se soukromými spořicími či investičními účty. Tento pilíř může mít mnoho podob a jeho cílem je odstraňovat nedostatky předchozích pilířů. Jsou zde však podobná rizika jako v druhém pilíři (Cipra, 2012).

e) Čtvrtý pilíř

Jedná se o doplňkový pilíř služeb a rodiny. Jeho součástí jsou například formální podpora rodiny nebo charity, formální sociální programy, individuální finanční i nefinanční aktiva jako například vlastnictví domu. Tento pilíř zatěžuje veřejné finance tím způsobem, že státu rostou výdaje na zdravotnictví vzhledem ke stárnutí populace. Řešením pak může být posílení odpovědnosti komunity a rodiny (Cipra, 2012).

OECD: tři vrstvy

Cipra (2012) popisuje, že OECD používá ke klasifikaci důchodových systémů ne pilíře, ale vrstvy. OECD používá tyto vrstvy pro zachycení vývoje důchodových systémů členských zemí. První dvě vrstvy se týkají mandatorních důchodových systémů a třetí vrstva obsahuje dobrovolná schémata.

a) První vrstva

První vrstva je definována jako redistribuční a má účastníkům garantovat minimální životní standard. Měla by občany v důchodovém věku chránit před chudobou. Tyto systémy bývají mandatorní a poskytovány veřejným sektorem.

b) *Druhá vrstva*

Druhá vrstva je charakterizována jako spoření či pojištění. Tyto důchodové programy bývají velmi různorodé a mívají mandatorní formu. Měly by účastníkům zajistit životní úroveň srovnatelnou s životním standardem během jich pracovního života.

c) *Třetí vrstva*

Třetí vrstva se týká dobrovolných soukromých penzijních plánů, stejně jako ve třetím pilíři klasického pilířového systému.

2.8 Demografický vývoj v ČR

Cipra (2012) tvrdí, že stárnutí populace je fenomén pozorovatelný již více než sto let. Nově je však stárnutí spojováno s důchodem. Tichá (2013)⁵ podotýká, že v České republice je důchodový systém ve značné míře založen na průběžném financování. Výdaje státu na důchodové dávky tvoří asi třetinu celkových výdajů. Vzhledem k dlouhodobému demografickému vývoji klesá počet ekonomicky aktivních občanů a rozpočet na penze se logicky dostává do deficitu.

Porodnost

Tichá (2013) popisuje, že ženy v současnosti odkládají těhotenství do pozdějšího věku a hlavně rodí méně dětí než ženy v minulosti. Nejvyšší počet živě narozených dětí byl v 50. a 70. letech, kdy byl přirozený přírůstek, tedy rozdíl mezi živě narozenými a zemřelými, kladný. Porodnost začala klesat od 80. let. Kolem roku 2008 došlo k mírnému oživení porodnosti, způsobené odloženou realizací těhotenství početného množství žen narozených v 70. letech. Během několika let však začnou rodit početně slabé ročníky žen. Porodnost se tedy bude dlouhodobě snižovat.

Úmrtnost

Do 80. let se střední délka života obyvatel nijak výrazně neměnila a úmrtnost rostla. Od konce 80. let se v České republice snižuje míra úmrtnosti a prodlužuje se střední délka života populace. Zvyšuje se podíl osob starších 65 let a země tedy podléhá procesu stárnutí populace (Tichá, 2013).

⁵ TICHÁ, Michaela. *Česká ekonomika na prahu 21. století v kontextu společenského vývoje*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. 221 s. Series of Economics Textbooks; 2013, vol. 4. ISBN 978-80-248-3071-1.

Migrace

Do roku 1989 byla migrace minimální, kvůli politickému režimu. V 90. letech se situace změnila a migrace výrazně rostla a počty cizinců rostli především po vstupu do Evropské unie v roce 2004. Pokles počtu imigrantů přišel s ekonomickou krizí v roce 2008. Občané ČR odcházejí do ciziny velmi málo, saldo migrace je tedy dlouhodobě kladné. Migrace se značnou měrou podílí na celkovém přírůstku obyvatelstva (Tichá, 2013).

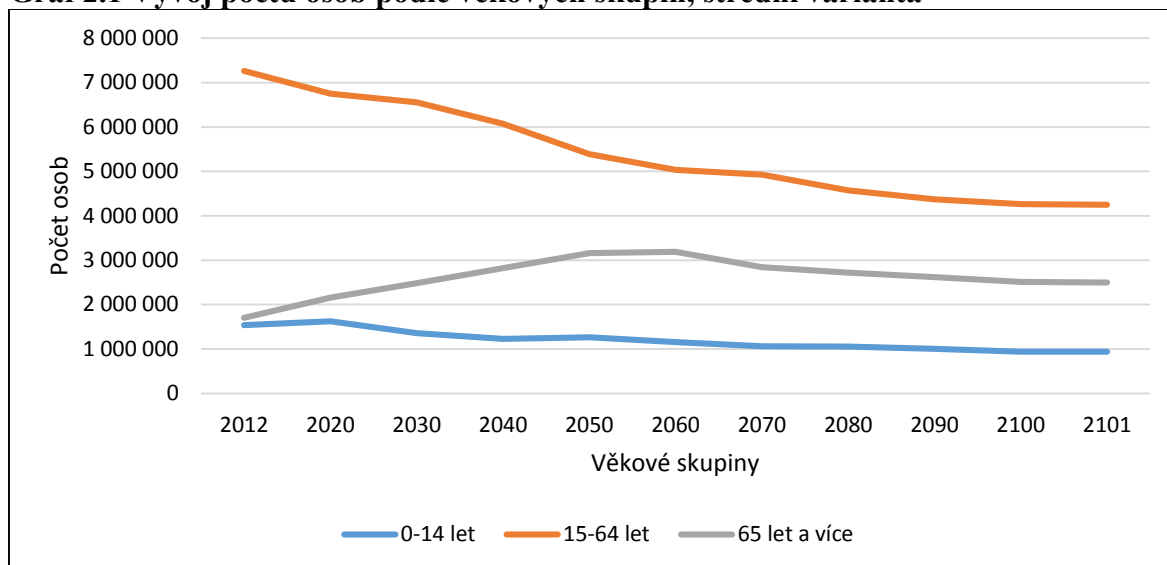
Populační prognóza

V roce 2013 vydal ČSÚ projekci obyvatelstva České republiky do roku 2100. Projekce je zpracovaná ve třech variantách, kde střední varianta je považována za nejpravděpodobnější. Obecně tato prognóza předpokládá snižování hladiny úmrtnosti, zvýšení úrovně plodnosti a dlouhodobě kladné migrační saldo. Podle střední varianty počet obyvatel bude narůstat do roku 2031, poté zaznamenáme pokles.

Co se týče věkového složení, obyvatelstvo značně zestárne. Jak můžeme vidět v grafu 2.1 počet obyvatel ve věku 15-64 let dlouhodobě poklesne. V grafu si lze také všimnout, že počet obyvatel kategorie 65 let a více se do roku 2057 zdvojnásobí. Podíl osob v produktivním věku poklesne podle projekce ze současných 70% až na 55% koncem století, podle střední varianty. Dojde až k vyrovnání počtu ekonomicky aktivního a neaktivního obyvatelstva (ČSÚ, 2013)⁶.

⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100* [online]. ČSÚ, 2013 [cit. 28. 01. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-do-roku-2100-n-fu4s64b8h4>.

Graf 2.1 Vývoj počtu osob podle věkových skupin, střední varianta



Zdroj dat: ČSÚ (2013), vlastní zpracování

2.9 Důchodový systém v ČR

Důchodové pojištění, první pilíř

Základním předpisem upravujícím důchodového pojištění je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Tento zákon od svého nabytí prošel řadou legislativních změn z důvodů úpravy parametrů, tak aby bylo dosaženo finanční udržitelnosti systému. Účelem tohoto pojištění je zabezpečit osoby ve stáří, v případě invalidity nebo úmrtí manžela/manželky/rodiče. Pilíř je spravován státem a účast je povinná pro všechny pojištěnce konající výdělečnou činnost. Jde o klasický model průběžného (PAYG) financování (MPSV, 2015)⁷.

O nároku na důchod, výši důchodu a jeho výplatě rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení. Z důchodového pojištění jsou poskytovány tyto důchody:

- starobní,
- invalidní,
- vdovský/vdovecký,
- sirotčí.

⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. [online]. MPSV, 2015 [cit. 10. 02. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22771/Slovník_MPSV_nahled.pdf.

Starobní dávky se skládají ze dvou složek, a to ze základní výměry stanovené pevnou částkou a z procentní výměry (MPSV, 2016)⁸.

Podmínky nároku na starobní důchod

a) Důchodový věk

Obecně důchodový věk představuje věk, potřebný pro vznik nároku na starobní důchod, definuje Cipra (2012). U pojištěnců narozených před rokem 1936 je pro odchod do důchodu podstatné pohlaví a u žen počet narozených dětí a důchodový věk je neměnný. U pojištěnců narozených po roce 1936 se odchod do důchodu pravidelně každoročně zvyšuje u mužů o 2 měsíce a u žen o 4 měsíce (později také o 2 měsíce). Novela zákona č. 155/1995 sb. z roku 2011 označovaná jako „malá“ důchodová reforma přinesla zvyšování důchodového věku a postupné sjednocování odchodu do důchodu mužů a žen. Ke sjednocení má dojít do roku 2041, kdy muži i ženy narozené v roce 1977 odejdou do důchodu ve stejném věku 67 let. Lidem mladších ročníků se bude nadále důchodový věk zvyšovat a není stanoven horní limit (Krebs, 2015).

Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů⁹ je v současné době důchodový věk (údaj pro rok 2016) pro muže 63 let, pro ženy bezdětné 62 let a 4 měsíce, s jedním dítětem 61 let a 4 měsíce, se dvěma dětmi 60 let a 4 měsíce, se 3 a 4 dětmi 59 let a 4 měsíce, s 5 a více dětmi 58 let a 4.

Předčasný odchod do důchodu je jednou z možností, jak ukončit výdělečnou činnost dříve než před dosažením důchodového věku. Pojištěnec má možnost odchodu do důchodu o 3 roky dříve, když je jeho důchodový věk menší než 63 let a o až 5 let dříve, pokud je jeho důchodový věk 63 a více a dosáhl věku alespoň 60 let. V případě předčasného starobního důchodu se rovněž prodlužuje délka potřebné doby pojištění obdobně jako tomu je u řádného starobního důchodu (MPSV, 2011)¹⁰

⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Důchodové pojištění*. [online]. MPSV, 2016 [cit. 10. 02. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>.

⁹ Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění. *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1986-2011. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Starobní důchody*. [online]. MPSV, 2011 [cit. 10. 02. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>.

b) Doba pojištění

Další podmínkou pro nárok na starobní důchod je dosažení požadovaného počtu let pojištění. Podle zákona č. 306/2008 Sb., který byl novelizován s účinností od 1. ledna 2010, je postupně prodlužována doba pojištění z 25 let na 35 let (Krebs, 2015). Pro pojištěnce, kteří dosáhnou důchodového věku v roce 2016, je potřebná doba pojištění 32 let, uvádí zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Sazby pojistného na důchodové pojištění od 1. 1. 2016 činí u zaměstnavatele 21,5 % a u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu. U osoby samostatně výdělečně činné je odvod na důchodové pojištění 28 % z vyměřovacího základu (MPSV, 2016a)¹¹.

Valorizace důchodů

Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů se starobní důchody zvyšují v souvislosti s růstem indexu spotřebitelských cen (růst cen) a s růstem mezd. Základní výměra důchodu se zvyšuje tak, aby činila 9 % průměrné mzdy. Procentní výměra důchodů se zvýší o tolik procent, aby u průměrného starobního důchodu úhrn částky zvýšení základní výměry důchodu a částky zvýšení procentní výměry důchodu odpovídal zvýšení průměrného starobního důchodu stanoveného ve výši součtu růstu cen jedné třetiny růstu reálné mzdy.

Důchodové spoření, druhý pilíř

Druhý pilíř vznikl takzvanou „velkou“ důchodovou reformou, která vstoupila v platnost k 1. 1. 2013. Základním principem pilíře bylo, že dovoluje vyvázat z prvního pilíře 3 % z celkové sazby pojistného. Účastníci přitom museli ze mzdy přidat další 2 %. Tento systém měl fondovou formu financování (Cipra, 2012).

Tento nový pilíř byl však silně kritizován kvůli možné destabilizaci 1. pilíře, přenesení rizika na pojištěnce, výhodnosti pouze pro vyšší příjmové skupiny a zejména neschopnosti vlády přesvědčit veřejnost o smysluplnosti vstupu do pilíře. Do druhého pilíře se přihlásilo celkem cca 84 tisíc osob. Tyto problémy vyústili k rozhodnutí o zrušení tohoto pilíře. Zákon o zrušení důchodového spoření nabyl účinnosti 1. 1. 2016 a byl zahájen proces ukončování druhého pilíře (Krebs, 2015).

¹¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální pojištění*. [online]. MPSV, 2016 [cit. 10. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>.

Doplňkové penzijní spoření, třetí pilíř

Krebs (2015) uvádí, že doplňkové penzijní spoření je dobrovolné a v podstatě je nástupcem penzijního připojištění. Řídí se zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Toto spoření má dvě formy a to transformované a účastnické fondy. Tyto fondy jsou spravovány penzijními společnostmi.

Transformované fondy jsou bezprostředním pokračováním penzijního připojištění se státním příspěvkem s tím rozdílem, že se změnila výše státní podpory a vstupovat do těchto fondů bylo možné do 30. listopadu 2012. Transformovaný fond garantuje nezáporné roční investiční výnosy. Výplata naspořených prostředků je možná i před dosažením důchodového věku a probíhá formou anuity nebo jednorázovou formou. Úspory v těchto fondech lze dědit nebo vyplácet formou pozůstalostní penze (Cipra, 2012).

Účastnické fondy nabízejí různou míru rizika a výnosů, avšak negarantují nezáporný investiční výnos. Naspořené prostředky lze také dědit či vyplácet formou pozůstalostní penze. Výše státní podpory je stejná jako u transformovaných fondů. Pro předčasné výplaty naspořených prostředků lze uplatnit tzv. předdůchod (Cipra, 2012).

Předdůchod je zvláštní výhodou plynoucí z čerpání penze ve třetím pilíři ještě před dosažením důchodového věku. Předdůchod je možno uplatnit pět let před dosažením důchodového věku muže, který je platný i pro ženu. Je nutno splnit podmínku, kdy by účastník měl mít naspořeno alespoň tolik prostředků, aby výše penze byla měsíčně alespoň 30% průměrné mzdy po celou dobu výplaty. Nejkratší doba pro výplatu předdůchodu je dva roky (MPSV, 2015).

Pro účely této práce, kdy je srovnáván důchodový systém České republiky s vybranými zeměmi, je potřeba definovat některé základní ukazatele penzijního systému. Tyto indikátory jsou shrnuty v následující tabulce 2.1. Údaje v tabulce jsou za rok 2014.

3 Důchodové systémy ve vybraných zemích

Důchodové systémy na celém světě, ať už jde o systémy sociálního zabezpečení nebo pojištění v soukromém sektoru, jsou v současnosti pod větším tlakem než kdy předtím. Významné kroky ke změnám penzijních systémů jsou projednávány či realizovány v mnoha zemích. Jde o důsledek stárnutí populace vyplývající z nižší porodnosti a zvyšující se průměrné délky života, zvyšování vládního dluhu v některých zemích, nejistých ekonomických podmínek a globálního posunu směrem k větší zodpovědnosti jednotlivce za zabezpečení ve stáří (Mercer, 2015)¹⁴.

3.1 Melbourne Mercer Global Pension Index

V současném prostředí globálních změn je důležité definovat, jak by měly důchodové plány v praxi vypadat. Sedmé vydání Melbourne Mercer Global Pension Index představuje výzkum, který srovnává systémy důchodového zabezpečení v 25 zemích, což zahrnuje rozmanité penzijní politiky a postupy (Mercer, 2015).

Mercer (2015) poukazuje, že mnohé z problémů týkající se stárnutí populace jsou společné pro všechny státy, bez ohledu na odlišný společenský, politický, historický a ekonomický vývoj každé země. Proto jsou také reformy v oblasti penzí velmi podobné a týkají se převážně změn hranice důchodového věku, prodlužování délky pracovního života, změny velikosti finančních prostředků vyčleněných pro důchodové dávky a některých návrhů zákonů, které snižují možnosti čerpání dávek před odchodem do důchodu.

Mercer (2015) zdůrazňuje, že jakékoliv srovnávání důchodových systémů může být kontroverzní, protože každý systém se vyvinul z konkrétních ekonomických, sociálních, kulturních, politických a historických okolností dané země. To znamená, že neexistuje jednotný systém, který může být beze změny aplikován z jedné země do země jiné. Mercer (2015) však tvrdí, že existují určité rysy a vlastnosti penzijních systémů, které obecně vedou k lepšímu finančnímu zajištění důchodců, zvyšují pravděpodobnost udržitelnosti systému a zlepšují důvěru společnosti v takové důchodové systémy.

Melbourne Mercer Global Pension Index bere v potaz zmiňované společné charakteristiky penzijních systémů a používá k hodnocení tři dílčí indexy:

¹⁴ MERCER. *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne, 2015.

- přiměřenost,
- udržitelnost,
- a integrita.

V následující tabulce 3.1 jsou uvedeny některá z témat, na která se vztahuje každý sub-index.

Tab. 3.1 Dílčí indexy Melbourne Mercer Global Pension Index

Přiměřenost	Udržitelnost	Integrita
▼	▼	▼
Výhody Úspory Daňová podpora Výhody konstrukce Přírůstek aktiv	Průměrná účast Celková aktiva Možnosti diverzifikace Demografie Vládní dluh	Regulace Správa a řízení Ochrana Komunikace Náklady
▼	▼	▼
40%	35%	25%

Zdroj: Mercer (2015)

Celková hodnota indexu představuje vážený průměr ze tří dílčích indexů. Vážený koeficient pro sub-index přiměřenosti je 40 procent, 35 procent pro sub-index udržitelnosti a 25 procent pro sub-index integrity. Primární význam je kladen sub-indexu přiměřenosti. Sub-index udržitelnosti je zaměřen na budoucnost. Sub-index integrity zahrnuje ukazatele, které ovlivňují správu a provoz systému (Mercer, 2015).

Mercer (2015) dodává, že tato studie potvrzuje, že existuje velká rozmanitost mezi penzijními systémy na celém světě se skóre v rozmezí od 40,3 pro Indii do 81,7 pro Dánsko. V následující tabulce 3.2 jsou popsány rozdělení získaného hodnocení do tříd A-E.

Tab. 3.2 Charakteristika hodnocení dle Melbourne Mercer Global Pension Index

Hodnocení	Hodnota indexu	Popis systému
A	>80	První třída, systém vysokých důchodových příjmů, který přináší mnoho výhod, je udržitelný a má vysokou úroveň integrity.
B+	75-80	Systém, který má zdravou strukturu s mnoha dobrými vlastnostmi, ale má několik oblastí, které je možné zlepšit a odlišují jej tak od nejlépe hodnocených systémů.
B	65-75	
C+	60-65	Systém, který má dobré vlastnosti, ale také velké nedostatky, které je potřeba řešit. Bez řešení těchto problémů, lze zpochybnit účinnost a dlouhodobou udržitelnost takového systému.
C	50-60	
D	35-50	Systém, který má několik kladných vlastností, ale také vykazuje výrazné nedostatky, které je třeba řešit. Bez jejich řešení, je účinnost a udržitelnost systému nepravděpodobná.
E	<35	Špatný systém, který může být v počátečních stádiích vývoje nebo vůbec neexistuje.

Zdroj: Mercer (2015)

Na prvních třech příčkách tohoto žebříčku se umístili Dánsko, Nizozemsko a Austrálie. Tento index je hodnotí jako nejlepší důchodové systémy na světě, proto byly vybrány k analýze v této práci. Hodnota indexu pro Dánsko mírně poklesla z 82,4 v roce 2014 na 81,7 v roce 2015 vzhledem k množství malých změn v penzijní politice. Hodnota indexu pro Nizozemsko se zvýšila ze 79,2 v roce 2014 na 80,5 v roce 2015 především v důsledku vyšší míry úspor domácností. Hodnota australského indexu mírně poklesla ze 79,9 v roce 2014 na 79,6 v roce 2015 opět kvůli množství malých změn v důchodové politice (Mercer, 2015).

3.2 Analýza důchodového systému v Dánsku

Musilová (2011)¹⁵ charakterizuje důchodový systém v Dánsku jako velmi diverzifikovaný s vysokou mírou pokrytí populace. Dánský důchodový systém stojí na třech pilířích, jež jsou popsány v tabulce 3.3.

Tab. 3.3 Pilířové uspořádání dánského důchodového systému

I. pilíř	Státní rovný důchod a doplňkové dávky Povinná zaměstnanecká schémata (ATP)
II. pilíř	Zaměstnanecké penzijní pojištění
III. pilíř	Soukromé penzijní spoření

Zdroj: Musilová (2011), s. 11

Evropská komise (2008)¹⁶ uvádí, že všeobecný důchod se skládá ze dvou složek, základního flat-rate systému a doplňkových dávek, které jsou poskytovány po finanční stránce nejvíce chudým důchodcům. Jsou tedy odvozeny od velikosti kumulovaných příjmů. K dispozici je dále povinný plně fondový zaměstnanecký důchodový systém (Arbejdsmarkedets Tillaegspension, ATP), založený na příspěvcích pro všechny zaměstnance ve věku od 16 do 67 let s pracovní dobou přesahující devět hodin týdně. Dále zde můžeme nalézt kvazi-mandatorní soukromě spravované fondově financované zaměstnanecké systémy, které pokrývají asi 90% zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Většina zaměstnaneckých systémů jsou příspěvkově definovaného typu s příspěvkem ze sazby pojistného mezi 12 % a 17 % a jsou projednávány v rámci kolektivních smluv. Do třetí části patří možnost soukromého penzijního spoření. Staří lidé mohou také těžit z mnoha veřejně poskytovaných služeb, které hrají významnou roli při zvyšování životní úrovně starší populace (OECD, 2015).

V tabulce 3.4 nalezneme základní indikátory důchodového systému v Dánsku. Údaje jsou za rok 2014.

¹⁵ MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarska a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95. ISBN 9788074160875.

¹⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *KEvropská mobilita. Vaše nároky na sociální zabezpečení v Dánsku*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. 17 s. ISBN 92-79-03955-5.

Tab. 3.4 Základní indikátory důchodového systému v Dánsku

Veřejný výdaje na penze v % HDP	6,2
Naděje na dožití při narození	79,3
Naděje na dožití v 65 letech	18 (20,5)
Počet obyvatel starších 65 let v % populace	18,6
Čistý náhradový poměr k průměrné mzdě v %	66,4
Podíl populace starší 65 let na ekonomicky aktivním obyvatelstvu	0,33

Zdroj: OECD (2015), OECD (2015a)¹⁷

Pozn.: údaje pro ženy jsou uvedeny v závorkách, tam kde se liší od těch, pro muže.

Podmínky nároku na důchod

Důchodový věk je v současné době 65 let, což je pod průměrem zemí OECD. Ale tento věk se bude postupně zvyšovat na 67 let v období 2019-22. Kompletní veřejný starobní důchod vyžaduje 40 let pobytu v Dánsku. Při kratší době má jedinec nárok na určitou poměrnou hodnotu z dávek (OECD, 2015).

Důchody s ATP a se zaměstnaneckým penzijním pojištěním jsou sestaveny na základě systému what-you-pay-is-what-you-get. To znamená, že výše penze v důchodu se odvíjí od toho, kolik příspěvků do toho systému člen odvede. Čím delší je pracovní kariéra, tím vyšší je úroveň příspěvků, a v důchodu tedy vyšší penzijní dávky (OECD, 2015a).

Je možné odložit veřejný starobní důchod na dobu až deseti let. Přírůstek při odložení důchodu po dobu jednoho roku je poměr doby odkladu na průměrnou očekávanou délku života v době, kdy je důchod odkládán. Například pokud populační odhady vykazují průměrnou délku života pro věk 68 roků na 17,1 let, přírůstek z odkladu na dobu jednoho roku od věku 67 bude $1 / 17,1 = 5,8 \%$ (OECD, 2015).

K dispozici je také program dobrovolného předčasného důchodu propojeného s pojištěním v nezaměstnanosti, který vyplácí dávky mezi 60 lety (postupně se zvyšujícími do věku 62 let mezi roky 2014 a 2017) a normálním důchodovým věkem. Jednotlivci musí být členy fondu pojištění pro případ nezaměstnanosti po dobu nejméně 30 let a platit dobrovolné příspěvky na předčasný odchod do důchodu během tohoto období. Musí také splňovat podmínky pro vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti (OECD, 2015).

¹⁷ OECD. 2015 *Pension Policy Notes Denmark* [online]. OECD, 2015 [cit. 10. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2015-Pension-Policy-Notes-Denmark.pdf>.

3.2.1 I. pilíř

Základní veřejné důchody

Podle OECD (2015) plný základní důchod činí 5 908 DKK za měsíc nebo 70 896 DKK ročně, což odpovídá zhruba 17 % průměrné mzdy. Základní důchod se snižuje o 30 %, pokud individuální pracovní příjem přesahuje 301 200 DKK (přibližně 3/4 průměrné mzdy).

Doplňkové důchodové dávky

Druhá část veřejné důchodové dávky, doplňkové dávky činí 6 137 DKK měsíčně nebo 73 644 DKK za rok pro jednotlivce a 35 592 DKK za rok pro vdané nebo spolu žijící důchodce. Konkrétní částky jsou přizpůsobovány s ohledem na všechny zdroje příjmů fyzických osob (včetně ATP a zaměstnaneckých penzí), kromě sociálních dávek.

Důchodci pobírající veřejné důchody, mohou také obdržet doplňkové penzijní dávky v hodnotě 16 200 DKK. Dávky jsou zdanitelné a vyplácí se jednou ročně. Dávky jsou cílené pro nejchudší důchodce bez významných likvidních aktiv (OECD, 2015).

Veřejné starobní důchody (základní a doplňkové důchody) jsou financovány z daní a jsou každý rok upravovány v souladu s průměrnými příjmy. Úprava vychází z indexu růstu mezd během předchozích dvou let. Pokud růst nominální mzdy překročí 2 %, pak nejvýše 0,3 % přebytečného nárůstu je alokováno na rezervy na sociální výdaje. To znamená, že valorizace důchodů a dalších sociálních dávek je založena na růstu mezd snížených o přidělení do rezervy (OECD, 2015).

Kromě veřejného schématu mají důchodci nárok na řadu dalších výhod (zvláště příznivé příspěvky na bydlení, příspěvky na topení, přídavky na zdravotní péči, snížení některých majetkových daní). Kromě toho, zvláště znevýhodnění důchodci, např. důchodci nemající nárok na plný důchod (méně než 40 let pobytu), mohou získat osobní příspěvek v návaznosti na konkrétní individuální posouzení jejich potřeb (OECD, 2015).

Minimální sociální podpora

Starším lidem, kteří nesplňují kritéria pro veřejné důchody kvůli nesplněným podmínkám, se vyplácí částka minimální sociální podpory. Taková osoba má také nárok na příspěvky na bydlení (OECD, 2015).

ATP – Systém penzijního připojištění zaměstnanců

ATP je statutární, plně fondový, příspěvkově definovaný systém. ATP poskytuje doživotní důchod od věku 65 let a částky vyplácené ve prospěch pozůstalých po závislé osobě, v případě předčasného úmrtí člena penzijního plánu. ATP se vztahuje na všechny zaměstnance. Členství v ATP je dobrovolné pro osoby samostatně výdělečně činné. ATP pokrývá téměř celou populaci a blíží se k absolutní univerzálnosti (OECD, 2015).

Příspěvky do systému jsou pevně stanovené částky lišící se pouze podle počtu odpracovaných hodin. Zaměstnanci pracující na plný úvazek platí 3 240 DKK (sazby platné pro rok 2014). Příspěvky jsou rozděleny, přičemž dvě třetiny jsou placeny zaměstnavatelem a jedna třetina pracovníkem. Suma příspěvků podle počtu odpracovaných hodin je uvedena v následující tabulce 3.5 (pro měsíčně placené pracovníky), (OECD, 2015).

Tab. 3.5 Příspěvky do ATP podle měsíčně odpracovaných hodin

Měsíčně hodin	<39	39-77	78-116	> 116
Příspěvek, DKK/měsíc od roku 2009	0	90	180	270

Zdroj: OECD (2015)

Příspěvek se upravuje v rámci kolektivních smluv. Během posledních 20 let byl příspěvek zvyšován v souladu s průměrnými příjmy. Poslední úprava přišla v roce 2009, a zvýšila příspěvky o cca 10 %. Další zvýšení o 5 % se projeví od roku 2016 (OECD, 2015).

Důchody podle ATP fungují na bázi what-you-pay-is-what-you-get. V zásadě každá generace financuje své důchody a ATP je osvobozeno od mezigenerační zodpovědnosti. Důchod je vyplácen od zákonného důchodového věku (OECD, 2015).

3.2.2 II. pilíř

Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecké důchodové systémy jsou plně fondově financované příspěvkově definované systémy smluvené prostřednictvím kolektivních smluv. 90 % zaměstnané pracovní síly jsou členy těchto systémů a časem bude 85-90 % populace akumulovat úspory v takových schématech. Ukazatel pokrytí populace tímto systémem se zvýšil z 35 % v polovině roku 1980 na současnou úroveň kolem 90 %, v důsledku vytváření nových schémat vhodných pro dělnické pracovníky. Všichni pracovníci veřejného sektoru jsou členy kolektivně smluvených, plně fondových, příspěvkově definovaných penzijních systémů,

zatímco pracovníků ze soukromého sektoru je přihlášeno kolem 75 %. Osoby samostatně výdělečně činné nejsou zahrnuty do těchto systémů. Procentní sazby příspěvků jsou stanoveny v kolektivní smlouvě a jsou podobné pro všechny pracovníky v rámci dané dohody. Procentní sazby příspěvků se pohybují mezi 12 % a 18 % - obecně nízké sazby platí pro skupiny s nízkým příjmem a nízkým vzděláním, zatímco vyšší sazby se vztahují k vyššímu příjmu a skupiny s vysokoškolským vzděláním. Vzhledem k jednotné (flat rate) povaze základního důchodu a vzhledem k tomu, že pracovníci vysoké školy mají tendenci ke vstupu na trh práce později než pracovníci s nižším vzděláním, je vyšší sazba příspěvku zapotřebí, aby se dosáhlo přiměřené důchodové sazby (OECD, 2015).

Zaměstnanecké penzijní systémy typicky pokrývají širokou škálu rizik a poskytují řadu výhod – v případě invalidity, pozůstalostní výhody, výhody v případě vážného onemocnění. Zatímco dávky ve stáří jsou plně fondově financované pojištění plnění, další výhody jsou pojištěním plněním financovaným ze současných příspěvků. Většinou tato schémata vyčerpají 20-25% hodnoty současných příspěvků na krytí jiných sociálních rizik (OECD, 2015).

Zaměstnanecké penzijní systémy jsou systémy pojištění na DC bázi. Důchody fungují na principu what-you-pay-is-what-you-get. V zásadě každá generace financuje své vlastní důchody a programy jsou zbaveny jakékoliv mezigenerační solidarity, kromě těch příspěvků, které jsou vypláceny jako pojištění plnění (OECD, 2015).

Penzijní fondy jsou povinny investovat aktiva tak, aby dosáhly nejvyšších možných výnosů s ohledem na bezpečnost investic. Zákonem stanovený minimální výnos je 2 % ročně (Musilová, 2011).

Dávky jsou obvykle vypláceny jako doživotní annuity. Některá schémata nabízí vyplácení dávek na etapy. Programy fungují na podílnickém základě, kdy se zvyšuje důchod v závislosti na návratnosti aktiv (OECD, 2015).

3.2.3 III. pilíř

Poslední třetí pilíř je podstatný obzvláště pro osoby, které nejsou zajištěné zaměstnaneckými schématy. Příspěvky jsou částečně odečitatelné z daňového základu a vyplácení dávek probíhá jednorázově nebo jako annuita, která je většinou omezena určitým počtem let (Musilová, 2011).

Celkově je důchodový systém velmi velkorysý pro současné i budoucí důchodce. To důchodcům přináší vyšší čisté důchodové sazby než v mnoha zemích OECD za předpokladu, že pracovali na plný úvazek, jsou zahrnuti v zaměstnaneckém systému a pracovali dost dlouho (OECD, 2015a).

3.3 Analýza důchodového systému v Nizozemsku

OECD (2015) uvádí, že nizozemský model důchodového zabezpečení je založen na třech pilířích. Zahrnuje státní flat-rate důchodový systém vázající se k minimální mzdě a financovaný prostřednictvím daní z příjmů, fondově financované zaměstnanecké důchodové systémy a schémata individuálního spoření. Evropská komise (2010)¹⁸ zmiňuje, že ačkoli neexistuje žádná zákonná povinnost pro zaměstnavatele nabízet penzijní plány pro své zaměstnance, v praxi je nařizování povinnosti účasti v těchto systémech zastoupena zaměstnavatelem nebo vládním nařízením. Zaměstnanecké penzijní smlouvy tak pokrývají 91% zaměstnanců. Tyto systémy lze tedy nejlépe definovat jako kvazi-mandatorní.

V tabulce 3.6 jsou uvedeny základní indikátory důchodového systému v Nizozemsku. Údaje jsou za rok 2014.

Tab. 3.6 Základní indikátory důchodového systému v Nizozemsku

Věřejný výdaje na penze v % HDP	5,5
Naděje na dožití při narození	80,9
Naděje na dožití v 65 letech	19,3
Počet obyvatel starších 65 let v % populace	18,1
Čistý náhradový poměr vůči průměrné mzdě v %	95,7
Podíl populace starší 65 let na ekonomicky aktivním obyvatelstvu	0,26

Zdroj: OECD, 2015

Podmínky nároku na důchod

Základní starobní důchod se vyplácí od dosažení 65 let. Všichni obyvatelé mají nárok na tuto dávku. Normální věk odchodu do důchodu v zaměstnaneckých plánech je také 65 let. Zákonný důchodový věk se postupně zvýší na 66 let v roce 2018 a 67 do konce roku

¹⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *Joint Report on Pensions Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe Country profiles*. Lucemburk, 2010. ISBN: 978-92-79-16442-2.

2021. Poté bude standardní důchodový věk propojen se zvyšováním očekávané délky života (OECD, 2015).

OECD (2015) uvádí, že základní důchod se nevyplácí před dosažením věku 65 let. Vzhledem k této skutečnosti jsou přizpůsobena zaměstnanecká schémata, a umožňují tak odchod do předčasného důchodu v rámci svých penzijních plánů (Evropská komise, 2010).

Není možné odložit základní starobní důchodový systém po 65 letech. Je možné kombinovat příjem základního důchodu a práce. V zaměstnaneckých penzijních plánech jsou pravidla týkající se odkladu penze odlišná v jednotlivých schématech (OECD, 2015).

3.3.1 I. pilíř

Základní důchod

Základní důchodová dávka pro jednu osobu činí 1 099,37 EUR měsíčně (údaj z roku 2014). Je poskytován i příspěvek na dovolenou 50,11 EUR na osobu. Hodnota dávek je vázána na změny v čisté minimální mzdě, která je upravována dvakrát za rok (OECD, 2015).

Evropská komise (2010) uvádí, že tyto dávky v zásadě zaručuje čistý zisk ve výši 50 % z čisté minimální mzdy pro každého partnera v párech nebo 70 % pro jednotlivce. Během doby pojištění dávka narůstá za každý pojištěný rok o 2 %, což vede k nároku na 100 % při dosažení věku 65 let. Starší osoby či domácnosti, jež mají pouze částečný nárok na důchod a jejichž celkový příjem je pod hranicí životního minima, mají nárok na sociální dávky. (OECD, 2015).

3.3.2 II. pilíř

Zaměstnanecká schémata

Dle OECD (2015) má Nizozemsko zaměstnanecký soukromý penzijní systém s širokým pokrytím obyvatel. Přibližně 94 % zaměstnanců jsou členy dávkově definovaných schémat. Zbývající penzijní plány jsou příspěvkově definovaného typu. Evropská komise (2010) uvádí, že sazba příspěvku z platu se pohybuje v průměru kolem 20 %.

Téměř 98% účastníků příspěvkově definovaných systémů má míru příjmů pro účely výpočtu dávek založenou na základě průměrných výdělků po dobu života, zatímco méně než 1% používá poslední mzdu. Zbytek je buď kombinací obou dvou nebo pevnou částkou (OECD, 2015).

Neexistují žádné právní předpisy na valorizaci příspěvků. Avšak u přibližně 90 % účastníků mzdových schémat, jsou výnosy indexovány v souladu s růstem průměrného příjmu a 10 % příspěvků je valorizováno podle růstu cen. Zároveň neexistuje žádný zákonný předpis na valorizaci důchodů, přitom většina penzí je také ročně zvyšována. Téměř 55 % důchodů se přizpůsobuje růstu mezd a 2 % důchodů je indexováno podle cen a zbylé 3 % penzijních plánů používá kombinaci růstu mezd a růstu cen (Evropská komise, 2010).

3.3.3 III. pilíř

Evropská komise (2010) uvádí, že nizozemský důchodový systém rovněž poskytuje soukromé penzijní spoření. Vláda tento soukromý pilíř podporuje prostřednictvím daňově uznatelných příspěvků do těchto penzijních plánů.

3.4 Analýza důchodového systému v Austrálii

OECD (2015b) popisuje, že australský systém důchodového zabezpečení se skládá ze tří složek. První pilíř poskytuje starobní důchod penzistům v závislosti na jejich finanční situaci a je financován z příjmů vládního sektoru. Druhý pilíř, zaměstnanecké penzijní připojištění jsou povinné příspěvkově definované penzijní plány financované prostřednictvím příspěvků odváděných zaměstnavatelem. OECD (2015) dále uvádí, že třetím pilířem jsou dobrovolné příspěvky na penzijní připojištění a jiné soukromé důchodové spoření.

Základní indikátory důchodového systému v Austrálii jsou popsány v následující tabulce 3.7. Uvedené údaje jsou za rok 2014.

Tab. 3.7 Základní indikátory důchodového systému v Austrálii

Veřejné výdaje na penze v % HDP	3,5
Naděje na dožití při narození	82,4
Naděje na dožití v 65 letech	19,8 (22,5)
Počet obyvatel starších 65 let v % populace	15,0
Čistý náhradový poměr k průměrné mzdě	58 (53,4)
Podíl populace starší 65 let na ekonomicky aktivním obyvatelstvu	0,25

Zdroj: OECD (2015), OECD (2015b)¹⁹

¹⁹ OECD. 2015 *Pension Policy Notes Australia* [online]. OECD, 2015 [cit. 28. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2015-Pension-Policy-Notes-Australia.pdf>

Podmínky nároku na starobní důchod

Penze se vyplácí každému občanu Austrálie od dosažení věku 65 let (muži i ženy). Věk odchodu do důchodu se bude zvyšovat o šest měsíců každé dva roky od roku 2017, dokud nedosáhne 67 v roce 2023 (OECD, 2015b). Veřejný důchod neumožňuje předčasný odchod do důchodu, ten je možný pouze v zaměstnaneckých schématech. Minimální věk pro odběr penzijní dávky je 55 let pro osoby narozené před 1. červencem 1960, ale zvyšuje se postupně pro osoby narozené po tomto datu tak, že minimální věk je 60 let pro osoby narozené po 30. červnu 1964 (OECD, 2015).

3.4.1 I. pilíř

Starobní důchod

Starobní důchod je navržen tak, aby zaručoval peněžní příjem těm, kteří nemohou dostatečně naspořit během jejich pracovního života, a aby doplňoval úspory ostatních penzistů. Kromě důchodu mají senioři nárok na výhody v oblasti zdravotnictví, výhody při pronájmu, slevy na léčiva a další (OECD, 2015).

V březnu roku 2014 činil maximální roční nárok na důchod 21 570 AUD. Hodnota důchodu je upravena dvakrát do roka. Důchodová sazba je vázána na index spotřebitelských cen (CPI), nebo důchodový a dávkový index životních nákladů (PBLCI) podle toho, který více vzrostl. V případě potřeby se důchod dále zvyšuje tak, aby bylo zajištěno, že náhradový poměr neklesne pod 41,8 % z průměrné týdenní mzdy mužů před zdaněním (OECD, 2015b).

Starobní důchod se snižuje, jestliže roční příjem z jiných zdrojů překročí částku 156 AUD za čtrnáct dnů pro jednotlivce a 138 AUD pro páry. Aplikuje se také testování majetku. Téměř 41 % všech důchodců mají své výhody snižené testem na majetek a dostávají proto částečnou hodnotu starobního důchodu. V rámci této skupiny má 59 % penzistů snížen důchod jako výsledek testování příjmů a 41% v důsledku testování majetku. Asi 59% důchodců dostávají maximální velikost důchodu (OECD, 2015).

3.4.2 II. pilíř

Zaměstnanecké penzijní připojištění

Zaměstnanecké penzijní připojištění je založeno na povinném příspěvku zaměstnavatele na penzijní fond zaměstnance. Zaměstnanci mají své individuální penzijní plány. Fondy penzijního připojištění mohou být provozovány zaměstnavateli, průmyslovými asociacemi či finančními institucemi, uvádí OECD (2015). V červenci 2014 se povinná

sazba příspěvků zvýšila z 9,25 % na 9,5 %. Vláda oznámila, že výše příspěvků zůstane na 9,5% do roku 2025. Poté se sazba bude zvyšovat každý rok o 0,5 procentního bodu, dokud nedosáhne 12 % dne 1. července 2025 (OECD, 2015b).

Zaměstnavatelé nemusí přispívat za pracovníky vydávající méně než 450 AUD za měsíc. Je stanovena také horní mez hranice mezd, kdy zaměstnavatel nemusí odvádět příspěvky na penzijní připojištění. Pro rok 2013-14 byla tato částka stanovena na 48 040 AUD (OECD, 2015).

3.4.3 III. pilíř

Soukromé penzijní spoření

Třetím pilířem jsou soukromé penzijní plány. Jsou dobrovolné a mohou být dávkově či příspěvkově definované. Přispívání do těchto soukromých systémů je podporováno prostřednictvím daňových úlev (OECD, 2015)

4 Porovnání důchodových systémů a doporučení pro ČR

V této kapitole jsou porovnávány základní ukazatele penzijních systémů Dánska, Nizozemska, Austrálie a České republiky. Pro účely této práce byly k porovnávání vybrány takové ukazatele, které mají určitý vliv na výši důchodové dávky, a které by bylo možné v rámci českého důchodového systému adekvátně upravit a aplikovat pomocí reforem do důchodového systému a přispěly by tak k dlouhodobě udržitelnému odpovídajícímu systému starobních důchodů. Jako kritéria pro srovnávání vybraných důchodových systémů jsou komparovány základní charakteristiky pilířových systémů, jako je způsob financování, povinnost účasti v pilířích, odvodové sazby, valorizace a další. Dále pak jsou srovnávány podmínky nároků na starobní důchody ve vybraných zemích a následně indikátory ovlivňující dlouhodobou finanční udržitelnost systémů. Posledním srovnávacím kritériem je odpovídající náhradový poměr vůči výdělkům během pracovního života obyvatel.

Dále je v této kapitole uvedeno doporučení pro hospodářskou politiku ČR. Jsou zde představeny návrhy na úpravu českého důchodového systému. Jsou zde zmíněny i další možné problémy související s proveditelností změn v důchodovém systému ČR.

4.1 Srovnání základních charakteristik pilířů

V této podkapitole jsou shrnuty základní rysy pilířů důchodových systémů v Dánsku, Nizozemsku, Austrálii a ČR. Tyto charakteristiky jsou mezi sebou porovnávány.

Tabulka 4.1 znázorňuje shrnutí charakteristik prvních pilířů sledovaných zemí. Ve všech zemích je účast v tomto pilíři povinná. Pouze v Dánsku je do tohoto pilíře, kromě veřejného státního důchodu, zahrnut i důchod plynoucí ze zaměstnaneckých schémat, která jsou také povinná. Co se týče konstrukce státních důchodů, pouze v Dánsku a v ČR jsou dávky sestaveny ze dvou složek. Což je výhodné pro možnost upravovat dávky podle sociální situace důchodců a podle aktuálního ekonomického vývoje v dané zemi. V Dánsku je jedna část důchodu pevně stanovená částka a druhou částí jsou doplňkové důchodové dávky, poskytované důchodcům podle jejich individuální finanční situace. V ČR je jedna část důchodu stejná pro všechny důchodce a druhá procentní část závislá na počtu odpracovaných let a průměrné výši mzdy za každý odpracovaný rok. V Nizozemsku je základní důchod stanoven pevnou částkou a v Austrálii výměrou, podle finanční situace penzistů. Ve všech sledovaných zemích je první pilíř průběžně financovaný. Dánský, nizozemský i australský systém je financován z daní, pouze v ČR je financován z příspěvků

na důchodové pojištění. Zaměstnanecká schémata dánského důchodového modelu jsou financovaná prostřednictvím fondů a penzijní plány jsou příspěvkově definované. České penzijní plány můžeme charakterizovat jako dávkově definované. Příspěvky na důchodové pojištění činí v ČR 28 % z vyměřovacího základu. V ostatních sledovaných státech se konkrétní příspěvky neodvádí, vzhledem k financování z veřejných financí. Dánské příspěvky na zaměstnanecká schémata činí od 90 do 270 DKK podle odpracovaných hodin za měsíc. Pro představu 270 DKK je zhruba 5 % průměrné měsíční mzdy v Dánsku. Ve všech zemích je důchod valorizován s ohledem na růst cen či na růst mezd.

Tab. 4.1 Charakteristiky I. pilíře důchodových systémů porovnávaných zemí

	Dánsko	Nizozemsko	Austrálie	Česká republika
I. pilíř	Veřejný státní důchod ----- Povinná zaměstnanecká schémata	Základní důchod	Starobní důchod	Povinné důchodové pojištění
Konstrukce	Dvousložková ----- -	Jednosložková	Jednosložková	Dvousložková
Financování	PAYG z daní ----- Fondy	PAYG z daní	PAYG z daní	PAYG
Typ penzijních plánů	- ----- DC	-	-	DB
Účast	Povinná	Povinná	Povinná	Povinná
Odvodové sazby	- ----- 90 – 270 DKK	-	-	28 %
Valorizace	Podle růstu mezd	Podle změn v minimální mzdě	Podle CPI nebo PBLCI	Podle růstu cen a růstu mezd

Zdroj: Vlastní vyobrazení na základě výše zpracovaných kapitol

Tabulka 4.2 vyobrazuje základní charakteristiky druhých pilířů v komparovaných zemích. Vzhledem k tomu, že v ČR je aktuálně druhý pilíř v procesu ukončování, není jeho popis v tabulce uveden. Ve všech sledovaných zemích patří do druhého pilíře zaměstnanecká schémata, financovaná z fondů. V Austrálii je účast v tomto pilíři povinná, v Dánsku a Nizozemsku není žádný zákon, který by přikazoval účast v těchto schématech, ale většina zaměstnanců zřizuje tyto penzijní plány pro své zaměstnance povinně. V Dánsku a Austrálii jsou tyto penzijní plány příspěvkově definované a v Nizozemsku převážně dávkově definované, i když se zde vyskytují i některé příspěvkově definované penzijní plány.

Nejvyšší sazby na pojištění odvádí občané v Nizozemsku, v průměru až 20 % ze mzdy. Dále pak dánští zaměstnanci odvádí na zaměstnanecké penzijní pojištění mezi 12 a 18 % ze mzdy. Nejméně odvádí pojištěnci v Austrálii, a to 9,5 % ze mzdy. V Dánském systému je garantován 2% roční výnos příspěvků. V Nizozemsku jsou naspořené částky valorizovány podle růstu mez anebo podle růstu cen.

Tab. 4.2 Charakteristiky II. pilíře důchodových systémů porovnávaných zemí

	Dánsko	Nizozemsko	Austrálie
II. pilíř	Zaměstnanecké penzijní pojištění	Zaměstnanecká schémata	Zaměstnanecké penzijní připojištění
Financování	Fondy	Fondy	Fondy
Typ penzijních plánů	DC	DB (DC)	DC
Účast	Kvazi-mandatorní	Kvazi-mandatorní	Povinná
Odvodové sazby	12 % - 18 %	Průměrně 20 %	9,5 %
Valorizace naspořených částek	Garance výnosu 2% ročně	Podle růstu mezd anebo růstu cen	-

Zdroj: Vlastní vyobrazení na základě výše zpracovaných kapitol

Tabulka 4.3 sumarizuje charakteristiky třetích pilířů ve sledovaných zemích, které jsou u všech dobrovolné, fondově financované dávkově anebo fondově definované penzijní plány s individuálně upravovanými příspěvky.

Tab. 4.3 Charakteristiky III. pilíře důchodových systémů porovnávaných zemí

	Dánsko	Nizozemsko	Austrálie	Česká republika
III. pilíř	Soukromé penzijní spoření	Soukromé penzijní spoření	Soukromé penzijní spoření	Doplňkové penzijní spoření
Financování	Fondy	Fondy	Fondy	Fondy
Typ penzijních plánů	DB, DC	DC, DB	DC, DB	DB, DC
Účast	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná
Odvodové sazby	Individuální	Individuální	Individuální	Individuální

Zdroj: Vlastní vyobrazení na základě výše zpracovaných kapitol

4.2 Srovnání podmínek nároku na důchod z prvního pilíře

Mezi podmínky nároku na starobní důchod je zařazen důchodový věk, potřebná doba pojištění a možnost čerpání předčasného důchodu. Tyto charakteristiky jsou důležité jak z hlediska zatížení státního rozpočtu, tak z hlediska společenského. Čím vyšší je důchodový věk a doba pojištění, tím méně občanům vzniká nárok na starobní důchod a o to méně je zatížen státní rozpočet. Ovšem pokud na adekvátní starobní důchod nemá nárok velké množství obyvatel, zhoršuje se jejich finanční situace a roste nespokojenost. Z těchto důvodů by měla být pro některé občany možná možnost čerpat předčasný důchod.

Tabulka 4.4 znázorňuje potřebné podmínky nároku na starobní důchod ve srovnávaných zemích. Důchodový věk mužů je v Dánsku, Nizozemsku i Austrálii stanoven na 65 let. V ČR je o dva roky nižší, a to 63 let. Důchodový věk pro ženy je v Dánsku a Nizozemsku stejný jako pro muže. V Austrálii je to 64,5 let a v ČR 62,25 let (pro bezdětné ženy, s počtem dětí se důchodový věk snižuje). Plánovaný zvyšovaný důchodový věk v ČR není omezen horní hranicí. V ostatních sledovaných zemích je plánovaný důchodový věk 67 let. Pro nárok na starobní důchod musí pojištěnec v Dánsku splňovat podmínku 40 let pobytu. V Nizozemsku není stanovena povinná doba pojištění, každý pojištěnec má nárok na 2 % důchodu za každý odpracovaný rok. V Austrálii má na starobní důchod nárok každý australský občan. Český důchodce musí být pojištěn 32 let, aby mu vznikl nárok na starobní důchod. Předčasný důchod je v Dánsku možný od 60 let, kdežto v Nizozemsku neexistuje nárok na předčasný odchod do důchodu. Australští důchodci mohou odejít do penze o 5 až 10 let dříve v závislosti na jejich roce narození, kdy se věk pro čerpání předčasného důchodu postupně zvyšuje. V ČR má pojištěnec nárok odejít do důchodu o 3 – 5 let dříve podle toho, kolik let je jeho důchodový věk.

Tab. 4.4 Podmínky nároku na starobní důchod v porovnávaných zemích

	Dánsko	Nizozemsko	Austrálie	Česká republika
Důchodový věk muži (údaj pro rok 2016 v letech)	65	65	65	63
Důchodový věk ženy (údaj pro rok 2016 v letech)	65	65	64,5	62,25 (bezdětné)
Plánovaný důchodový věk (v letech)	67	67	67	Růst není omezen
Doba pojištění	40 let pobytu v Dánsku	2 % důchodu za každý rok pojištění	Není stanovena	32 let (údaj pro rok 2016)
Předčasný důchod	Od 60 let (zvyšování na 62 let)	Není možný	Od 55 – 60 let, podle roku narození	O 3 – 5 let dříve

Zdroj: Vlastní vyobrazení na základě výše zpracovaných kapitol

Ve všech analyzovaných zemích je nárok na důchod v porovnání s ČR velmi omezený. Důchodový věk je v současné době vyšší a doba pojištění v Dánsku a Nizozemsku pro nárok na plný důchod je velmi vysoká. Australští občané mají všichni nárok na starobní důchod, avšak skoro polovina z nich nepobírá plný důchod, kvůli přísnému testování příjmů a majetku. V ČR však důchod z prvního pilíře není poskytován z daní, ale z příspěvků pojištěnců, proto nárok na tyto peníze nemůže být tak přísně omezován.

4.3 Srovnání dlouhodobé finanční udržitelnosti systémů

Rozdíly v ukazatelích jako jsou výdaje na penze, očekávaná délka života při narození, počet obyvatel starší 65 let a podíl populace starší 65 let na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, jsou důsledkem společenského a hospodářského vývoje. Jejich hodnoty však mají významný vliv na dlouhodobou finanční udržitelnost penzijních systémů.

V tabulce 4.5 si můžeme všimnout, že veřejné výdaje na penze jsou nejmarkantnější v České republice, kde je to až 8,9 % HDP. V Dánsku jsou tyto výdaje 6,2 % HDP. Nizozemská vláda utratí za důchody 5,5 % HDP. Nejmenší výdaje na penze v poměru

k HDP jsou v Austrálii, a to 3,5 %. Nejvyšší očekávanou délku života při narození mají obyvatelé Austrálie, dále pak nizozemské obyvatelstvo a po něm dánské. Nejnižší očekávanou délku života při narození ze sledovaných zemí má ČR. Nejvyšší procento obyvatel starších 65 let nalezneme v Dánsku (18,6 %). V Nizozemsku je to 18,1 %, v České republice 17,6 % a nejméně v Austrálii, 15 %. Důležité však je definovat, jakým podílem seniorů je zatíženo ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Nejvyšších procent dosahuje Dánsko. Nizozemsko a ČR jsou na stejné úrovni a nejmenší podíl důchodců na ekonomicky aktivním obyvatelstvu je v Austrálii.

Tab. 4.5 Ukazatele finanční udržitelnosti systémů porovnávaných zemí

	Dánsko	Nizozemsko	Austrálie	Česká republika
Veřejné výdaje na penze (v % HDP)	6,2	5,5	3,5	8,9
Očekávaná délka života při narození (v letech)	79,3	80,9	82,4	77,6
Počet obyvatel starších 65 let v % populace	18,6	18,1	15,0	17,6
Podíl populace starší 65 let na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (v %)	33	26	25	26

Zdroj: Vlastní vyobrazení na základě výše zpracovaných kapitol

Nejvíce finančně udržitelný je systém v Austrálii. Veřejné výdaje na penze jsou nízké, jelikož je systém prvního pilíře nastaven velmi přísně. Zároveň je podíl obyvatel starších 65 let nejnižší ze sledovaných zemí. V Dánsku je systém velmi diverzifikovaný, a proto není i při tak vysokém počtu starších obyvatel veřejný systém výrazně zatížen výdaji na penze. Nizozemští obyvatelé odvádí výrazné příspěvky do druhého pilíře, který velmi dobře funguje a tak i při stejném podílu starší populace na ekonomicky aktivním obyvatelstvu jako je v ČR, jsou vládní výdaje na penze nižší než v ČR. Je jasné, že český důchodový systém je z dlouhodobého hlediska nejméně udržitelný.

4.4 Srovnání náhradových poměrů vůči předdůchodovým výdělkům

Dalším srovnávacím kritériem je procentní vyjádření náhradového poměru vůči předdůchodovým výdělkům, které znázorňuje tabulka 4.6. Toto hledisko je důležité pro srovnání adekvátnosti důchodových příjmů vzhledem k výdělkům během pracovního života. Důchodový systém může být z dlouhodobého hlediska dobře nastaven a může být finančně udržitelný, avšak náhradový poměr nemusí být zcela přiměřený. Životní úroveň seniorů má pak klesající tendenci.

Nejméně klesá příjem v důchodu po odchodu do penze v Nizozemsku a to jen o necelých pět procent. Nad 60 % předdůchodových příjmů zůstává po odchodu do penze obyvatelům Dánska i ČR. Nejnižšího náhradového poměru dosahuje Austrálie.

Tab. 4.6 Čistý náhradový poměr v porovnávaných zemích

	Dánsko	Nizozemsko	Austrálie	Česká republika
Čistý náhradový poměr v %	66,4	95,7	Muži 58 Ženy 53,4	63,8

Zdroj: Vlastní vyobrazení na základě výše zpracovaných kapitol

4.5 Návrhy řešení pro hospodářskou politiku ČR

Český důchodový systém se potýká s řadou nedostatků. Státní rozpočet musí financovat deficit způsobený nedostatkem financí v průběžném systému důchodového zabezpečení. Demografický vývoj ukazuje, že tato situace se nebude zlepšovat vzhledem k rostoucímu počtu důchodců a nedostatečnému počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Druhý pilíř v českém systému úplně chybí. Dlouhodobá udržitelnost je tedy v bezprostředním ohrožení a je nutné tuto situaci řešit.

Určité změny českého důchodového systému již byly realizovány. Tyto změny však problémy českého důchodového systému zcela nevyřešily. Zvyšování důchodového věku a doby pojištění nemohou pokračovat bez omezení donekonečna. Zavedení a následné zrušení druhého pilíře pouze přispělo k destabilizaci systému a růstu nedůvěry společnosti v kvalitní penzijní systém. Výše příspěvků na důchodové pojištění v porovnání s následným náhradovým poměrem nejsou dostatečně adekvátní a zvyšování odvodových sazeb tedy není možné. Změny jako výhody za pozdější odchod do důchodu a postihy za předčasný odchod do důchodu sice systém pozitivně ovlivnily, ale nejsou dostatečné k dosažení budoucí

udržitelosti. Je nutné aplikovat účinnější a dlouhodobější změny, které co nejméně zatíží státní rozpočet a budou atraktivní i pro občany ČR.

Další možné problémy související s proveditelností aplikace změn do českého důchodového systému jsou nestabilní politické prostředí a následná nedůvěra občanů v politiku. Časté změny ve Vládě negativně ovlivňují vývoj legislativy ve všech oblastech. To zapříčiňuje nespokojenost obyvatel. Jeden z dalších možných důvodů nespokojenosti obyvatelstva může být zakořeněn v historii republiky jako postkomunistické země. Za socialismu byl systém důchodového zabezpečení velmi benevolentní. Starší generace tudíž nebyla připravena na tak radikální změny a s tím souvisí další problém spojený s nedostatečnou informovaností obyvatel. Reformy jsou zároveň nedostatečně medializovány, a občané tak nemají možnost se dovědět o výhodách a nevýhodách probíhajících změn, neznají důvody takového jednání politiků a nejsou dostatečně obeznámeni o svých možnostech spoření na důchod.

Situace v českém důchodovém systému se dá řešit pomocí správné hospodářské politiky. V následujícím textu jsou popsány návrhy pro hospodářskou politiku ČR v oblasti důchodového zabezpečení inspirované kvalitními důchodovými systémy ve třech zemích analyzovaných v předchozích kapitolách.

Změny v I. pilíři

Tlak na odpovědnost občanů za zabezpečení ve stáří může být realizován snížením odvodových sazeb na důchodové pojištění a s tím spojeným snížením důchodových dávek poskytovaných z prvního pilíře. Občané tak budou mít možnost spořit na svůj vlastní důchod efektivněji v jiném pilíři. Nové odvodové sazby by platily pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo ve věku od 15 do 39 let. Obyvatelstva ve věku 40 let a výše by se změny nedotkly. Taktéž velikost důchodů současných seniorů by zůstala zachována. Díky tomu, že se změny netýkají obyvatel od 40 let, nepřijde průběžný systém o výrazný zdroj financování současných důchodů. Příspěvky na důchodové pojištění by se snižovaly postupně ročně o 1 %, dokud by nedosáhly úrovně 10 %. Celkem by se tedy částky odváděné do prvního pilíře snížily o 18 %. Ročně by tedy průběžný systém přišel o prostředky ve výši zhruba 1 018 miliard korun.²⁰ Tento deficit důchodového systému by byl jen dočasný, dokud by nebyl

²⁰ Vypočteno na základě průměrného evidenčního počtu zaměstnanců a průměrné hrubé mzdy, podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. *Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle sfér hospodářství* [online]. ČSÚ [cit. 28. 04. 2016]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_afP=vystup-objekt&zo.

dokončen částečný přechod na druhý pilíř. Je to nezbytný náklad, který později přispěje k udržitelnému systému. Financování těchto nákladů by mělo probíhat prostřednictvím zvýšených sazeb DPH, které k tomuto účelu měly sloužit při zavádění druhého pilíře v roce 2013.

První pilíř českého důchodového systému se nemůže plně přetvořit na podobný systém, který funguje v zemích analyzovaných v této práci. Jejich základní veřejné důchody jsou totiž financovány z daní. Stát tak může určovat, jak vysoký důchod určí každému jednotlivci. Je tedy aplikováno testování příjmů a majetků důchodců a tomu je přizpůsobena výše dávek. Český důchodce do prvního pilíře odvádí během pracovního života značnou sumu peněz. Má tedy nárok na určitou výši důchodu. Zrušení takového způsobu financování by bylo velmi nákladné. Částečným řešením je tedy alespoň výrazné snížení odvodových sazeb. První pilíř se tak bude doplňovat s pilířem druhým, který je i v analyzovaných zemích velmi podstatný.

Je důležité také stanovit zákonný důchodový věk a provázat jeho zvyšování například se změnami v očekávané délce života. Povinná doba pojištění by zůstala zachována. V Dánsku a Nizozemsku je sice právo na důchod z tohoto hlediska ještě přísnější a v Austrálii nemá na plný důchod nárok skoro polovina obyvatel vzhledem k testování na příjmy a majetek, avšak v českém prostředí se musí opět brát v potaz financování z příspěvků každého pracovníka. Není možné tedy nárok na plný důchod ještě více omezovat.

Zavedení II. pilíře

Pokrytí českého důchodového systému pouze dvěma pilíři je zcela nedostačující a je jasné, že průběžný systém by se bez účinného zavedení druhého pilíře nedostal z problémů s financováním. Ve všech zemích analyzovaných v této práci tento systém efektivně doplňuje státní důchody z prvního pilíře. Zároveň by byl částečně odstraněn problém s mezigenerační solidaritou a každý občan by si spořil na svůj důchod sám.

Současně se snižováním odvodových sazeb z průběžného systému by měla vzniknout povinnost přispívat do druhého pilíře. Povinná odvodová sazba by byla stanovena ve výši od 12 % do 18 % v závislosti na výši příjmů. Nedošlo by tak ke snižování životní úrovně obyvatel s vyššími příjmy po odchodu do penze. Zároveň platí, že vyšších příjmů dosahuje vysokoškolsky vzdělané obyvatelstvo, které vstupuje na trh práce později. Tyto nedostatky tak vykompenzuje vyšší procento dováděné částky. Výhodou pro pracovníky s nižšími

příjmy je, že dohromady s prvním pilířem se jejich povinné odvody pohybují od 22 %, což je o 6 % méně, než bylo původně nastaveno v prvním pilíři. Budou mít tak možnost tyto částky spořit ve třetím pilíři, a přilepšit si tak v důchodu nebo je mohou použít na financování vlastních potřeb, a zvýší se tak životní úroveň obyvatel s nižšími příjmy.

Podoba pilíře by měla být fondová s příspěvkově definovanými penzijními plány. Zároveň by měl tento pilíř poskytovat záruku nezáporných výnosů. Fondy by proto musely investovat tak, aby dosáhly co nejvyšších výnosů s ohledem na riziko. Měl by být garantován roční výnos minimálně ve výši inflace. Bezpečné investování by probíhalo prostřednictvím fondů investujících do dluhopisů. Účastníci by si však mohli vybrat z několika strategií spoření. Tento pilíř by se díky tomu stal atraktivnější a nepodporoval by nespokojenost obyvatel.

Zachování III. pilíře

Poslední pilíř českého důchodového systému funguje na podobných principech jako v analyzovaných zemích. Zastává funkci dobrovolného doplňkového spoření k předchozím pilířům.

Provedení reformy důchodového systému není pro hospodářskou politiku jednoduchým úkolem. Jakákoliv změna v zavedeném modelu způsobí problém, který je potřeba řešit. V této kapitole byly navrženy možné způsoby řešení pilířového uspořádání penzijního systému v České republice. Tyto nastíněné úpravy vycházejí z důchodových modelů fungujících v Dánsku, Nizozemsku a Austrálii, jež jsou považovány za nejlepší důchodové systémy na světě, podle mezinárodní studie Melbourne Mercer Global Pension Index.

5 Závěr

Současný penzijní systém ČR stojí na dvou pilířích. První průběžně financovaný pilíř se dostává do deficitu v důsledku stárnutí populace. Tyto problémy se Vláda pokouší řešit pomocí reforem. Změny, kterými již český důchodový systém prošel, sice pozitivně ovlivňují státní rozpočet, avšak jsou nedostatečné k dlouhodobé udržitelnosti systému. Nezdařeným pokusem o zavedení druhého pilíře byl pouze destabilizován průběžný systém a prohloubena nedůvěra společnosti v důchodovou politiku. Je jasné, že český model potřebuje diverzifikovat důchodovou zátěž na více pilířů. Je potřeba účinného zavedení dalšího pilíře, který by byl plně funkční.

Cílem této práce je analyzovat důchodové systémy v Dánsku, Nizozemsku a Austrálii a navrhnout řešení důchodového systému pro Českou republiku inspirované těmito zeměmi.

Dánský důchodový model má tři dobře fungující pilíře. První pilíř se skládá dokonce ze dvou částí. Veřejná část důchodu je dvousložková, kdy druhá složka se orientuje převážně na nejchudší důchodce. Druhou povinnou částí jsou fondově financovaná zaměstnanecká schémata. Další pilíř, zaměstnanecké penzijní pojištění, je kvazi-mandatní, avšak pokrývá až 90 % zaměstnanců. Penzijní plány v tomto pilíři totiž poskytují řadu výhod a je zde i zákonná garance ročního nezáporného výnosu. Doplněním, již tak kvalitního penzijního systému, je možnost individuálního spoření ve třetím pilíři.

Nizozemský důchodový systém je založen na třech pilířích. Nizozemský model je výjimečný v tom, že čistý náhradový poměr k průměrné mzdě dosahuje více než 90 %. Cílem celého systému totiž je, aby se životní úroveň obyvatel po odchodu do důchodu výrazně nesnížila. Tomu je přizpůsobena i skladba pilířů a výše odvodových sazeb.

Australský penzijní model je sestaven také ze třech pilířů. Státní důchod se vyplácí jen těm důchodcům, kteří splňují podmínky určité výše příjmů a majetku. Kromě prvního pilíře jsou zde i zaměstnanecká schémata patřící do druhého pilíře. Druhý pilíř je povinný a je financován z příspěvků zaměstnanců. Zároveň je v této zemi nejnižší podíl populace starší 65 let ze sledovaných zemí. Všechny tyto skutečnosti zaručují, že státní rozpočet není příliš zatížen výdaji na penze.

Pokud by si měla hospodářská politika ČR vzít příklad z analyzovaných zemí v této práci, musela by provést zásadní změny v prvním pilíři. Odvodová sazba je příliš vysoká

vzhledem k následnému náhradovému poměru. Celkově je stát příliš zatížen odpovědností za starobní důchody. Tato odpovědnost by měla být přenesena na jednotlivce snížením odvodových sazeb do průběžného systému a zavedením druhého pilíře s povinnými příspěvky. Se snížením odvodových sazeb by přišlo i snížení důchodů z prvního pilíře. Náklady vzniklé s částečným přechodem na druhý pilíř by byly dočasné a nezbytné pro budoucí udržitelnost systému. Třetí pilíř českého modelu by měl být zachován a sloužit jako doplňkové dobrovolné spoření.

Český důchodový systém je však ovlivněn odlišným historickým a sociálním vývojem než analyzované země v této práci. Další možné zkoumání problematiky zavádění reformy do českého modelu by se mohlo týkat řešení problémů spojených se společností ovlivněnou socialistickou historií, nestabilním politickým prostředím, nedostatečnou medializací reformy a nedostatečnou informovaností českého obyvatelstva.

Seznam použité literatury

BEZDĚK, Vladimír. 2000. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a Fpotřeba reform)*. Praha: Česká národní banka. 2 sv. (62 s., s. 67-131). VP; č. 25. ISBN 80-238-6489-0.

BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana a KREBS, Vojtěch. 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.

CIPRA, Tomáš. 2012. *Penze: kvantitativní přístup*. 1. vyd. Praha: Ekopress. 409 s. ISBN 978-80-86929-87-3.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100* [online]. ČSÚ [cit. 28. 01. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-do-roku-2100-n-fu4s64b8h4>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. *Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle sfér hospodářství* [online]. ČSÚ [cit. 28. 04. 2016]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&zo=N&pvo=MZD03-A&nahled=N&sp=N&skupId=850&katalog=30852&verze=-1&z=T&f=TABULKA&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&pvo=MZD03-A&evo=v537_!_MZD-LEG4_1&c=v551~8__RP2015.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Složení obyvatelstva podle pohlaví a jednotek věku k 31. 12. 2014* [online]. ČSÚ [cit. 10. 04. 2016]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEMD001#w=>.

EVROPSKÁ KOMISE. 2008. *KEvropská mobilita. Vaše nároky na sociální zabezpečení v Dánsku*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství. 17 s. ISBN 92-79-03955-5.

EVROPSKÁ KOMISE. 2010. *Joint Report on Pensions Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe Country profiles*. Lucemburk. ISBN: 978-92-79-16442-2.

KREBS, Vojtěch a kol. 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. 566 stran. ISBN 978-80-7478-921-2.

MERCER. 2015. *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Australian Centre for Financial Studies, Melbourne.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2011. *Starobní důchody*. [online]. MPSV [cit. 10. 02. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2015. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. [online]. MPSV [cit. 10. 02. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22771/Slovník_MPSV_nahled.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2016. *Důchodové pojištění*. [online]. MPSV [cit. 10. 02. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2016a. *Sociální pojištění*. [online]. MPSV [cit. 10. 04. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>.

MUSILOVÁ, Zdeňka, Milan ŠLAPÁK a Martin HOLUB. 2011. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarska a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV. 95 s. ISBN 9788074160875.

OECD. 2015. *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en.

OECD. 2015a. *2015 Pension Policy Notes Denmark* [online]. OECD [cit. 10. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2015-Pension-Policy-Notes-Denmark.pdf>.

OECD. 2015b. *2015 Pension Policy Notes Australia* [online]. OECD [cit. 28. 03. 2016]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2015-Pension-Policy-Notes-Australia.pdf>.

TICHÁ, Michaela. 2013. *Česká ekonomika na prahu 21. století v kontextu společenského vývoje*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava. 221 s. Series of Economics Textbooks; 2013, vol. 4. ISBN 978-80-248-3071-1.

Legislativa

Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění. *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1986-2011. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

Seznam zkratek

ATP	System penzijního připojištění zaměstnanců (Arbejdsmarkedets Tillaegspension)
AUD	Měnová jednotka australský dolar
CPI	Index spotřebitelských cen
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DB	Dávkově definovaný penzijní plán (defined benefit)
DC	Příspěvkově definovaný penzijní plán (defined contribution)
DKK	Měnová jednotka dánská koruna
EUR	Měnová jednotka euro
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NDC	Hypoteticky příspěvkově definovaný penzijní plán (national defined contribution)
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Cooperation and Development)
PBLCI	Důchodový a dávkový index životních nákladů
PAYG	Průběžný penzijní systém (pay-as-you-go)

Seznam tabulek a grafů


Graf 2.1 Vývoj počtu osob podle věkových skupin, střední varianta	15
Tab. 2.1 Základní indikátory důchodového systému v ČR	19
Tab. 3.1 Dílčí indexy Melbourne Mercer Global Pension Index	21
Tab. 3.2 Charakteristika hodnocení dle Melbourne Mercer Global Pension Index	22
Tab. 3.3 Pilířové uspořádání dánského důchodového systému	23
Tab. 3.4 Základní indikátory důchodového systému v Dánsku	24
Tab. 3.5 Příspěvky do ATP podle měsíčně odpracovaných hodin	26
Tab. 3.6 Základní indikátory důchodového systému v Nizozemsku	28
Tab. 3.7 Základní indikátory důchodového systému v Austrálii	30
Tab. 4.1 Charakteristiky I. pilíře důchodových systémů porovnávaných zemí	35
Tab. 4.2 Charakteristiky II. pilíře důchodových systémů porovnávaných zemí	36
Tab. 4.3 Charakteristiky III. pilíře důchodových systémů porovnávaných zemí	36
Tab. 4.4 Podmínky nároku na starobní důchod v porovnávaných zemích	38
Tab. 4.5 Ukazatele finanční udržitelnosti systémů porovnávaných zemí	39
Tab. 4.6 Čistý náhradový poměr v porovnávaných zemích	40

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5.5.2016


.....

Ludmila Husaříková