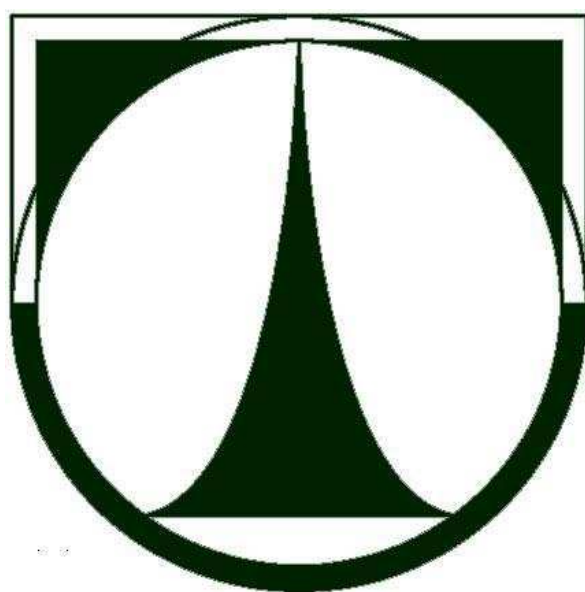


**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**  
**Ekonomická fakulta**



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2012**

**Bc. Kateřina Zelenková**

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **Ekonomická fakulta**

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Podniková ekonomika

### **Komparace sociální politiky České republiky a Dánska se zaměřením na finanční zatížení firem důchodovým systémem**

**The comparison of Czech and Danish social policy with a  
focus on a financial burden imposed by the pension system  
on businesses**

DP-EF-KEK-2012-91

Bc. Kateřina Zelenková

Vedoucí práce: Ing. Ladislava Lungová, Ph.D., TUL - katedra ekonomie

Konzultant: Ing. Jan Öhm, TUL - katedra pojišťovnictví

Počet stran: 99

Počet příloh: 3

Datum odevzdání: 6. 1. 2012

# Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 6. 1. 2012

# Poděkování

Děkuji Ing. Miroslavě Lungové, Ph.D za její odborné vedení, trpělivost, četné komentáře, cenné připomínky a permanentně příjemnou náladu v celém průběhu tvorby diplomové práce.

Děkuji Ing. Janu Öhmovi za jeho rady, konzultace, které mě nutily přemýšlet nad vybraným problémem z více úhlů pohledu.

Děkuji rovněž Technické univerzitě v Liberci, která mi umožnila studijní pobyt v dánském městě Aalborgu, kde jsem mohla dánský „stát blahobytu“ půl roku osobně poznávat a prohlubovat tak své úvahy o ekonomii, podnikání a sociální politice.

# Anotace

Předložená diplomová práce se zabývá problematikou financování důchodových systémů, konkrétně v České republice a Dánsku. Oba důchodové systémy jsou zde analyzovány především z hlediska stavby, struktury jednotlivých pilířů a způsobů financování. Následně je provedeno jejich vzájemné porovnání se zaměřením na finanční zátěž dopadající na podnikatelský sektor. Komparace založená na analýze sekundárních dat příslušejícím roku 2008 zjišťuje, který z uvažovaných důchodových systémů uvaloval v témže roce relativně nižší přímé zatížení sektoru zaměstnavatelů. Toto zjištění je dále podpořeno výsledky vyplývajícími z komparační analýzy firemního modelu postavené na ekonomických údajích z roku 2010.

**Klíčová slova:** výdaje firem do důchodového systému, komparace českého a dánského důchodového systému, finanční zatížení firemního sektoru důchodovým systémem, finanční zatížení firmy důchodovým systémem, financování důchodového systému, stavba důchodového systému, sociální stát.

# Annotation

This thesis deals with the issue of pension systems finances, namely in the Czech Republic and Denmark. Both pension systems are analyzed primarily in terms of construction, the pillar structure and funding methods. This is followed by the mutual comparison of both schemes focused on a financial burden imposed by the pension system on business sector. The comparison based on secondary data from year 2008 finds out, which one of considered pension systems imposed a relatively lower direct financial burden on business sector. This finding is further supported by the results of comparative analysis of business model based on economic data from 2010.

**Key words:** corporate expenditures on pension system, comparison of Czech and Danish pension system, financial burden on corporate sector imposed by the pension system, financial burden on business imposed by the pension system, funding of the pension system, construction of the pension system, welfare state.

# Obsah

Seznam tabulek a obrázků .....	11
Seznam použitých zkratk .....	12
Úvod .....	13
1 Koncepce a metodika .....	16
2 Sociální politika, stát a zabezpečení .....	19
2.1 Pojem sociální politika .....	19
2.1.1 Cíle sociální politiky .....	19
2.2 Pojem sociální stát .....	19
2.3 Pojem sociální zabezpečení .....	20
2.4 Typologie sociálních států .....	21
2.4.1 Titmussova typologie .....	22
2.4.2 Esping-Andersenova koncepce .....	22
2.4.3 Zařazení sociálních států České republiky a Dánska .....	24
3 Důchodové systémy .....	25
3.1 Podstata důchodových systémů .....	26
3.2 Způsoby realizace důchodových systémů .....	26
3.2.1 Státní zaopatření .....	26
3.2.2 Státní sociální zabezpečení .....	26
3.2.3 Sociální pojištění .....	27
3.2.4 Spoření a soukromé pojištění .....	28
3.2.5 Podnikové penzijní zaopatření .....	29
3.3 Způsoby financování důchodových systémů .....	29
3.3.1 Průběžné financování .....	29
3.3.2 Kapitálové financování .....	30
3.3.3 Kombinované financování .....	30
3.3.4 Financování virtuální kapitalizací .....	30
3.3.5 Účetní rezerva .....	31
3.4 Struktura důchodových systémů .....	31
3.4.1 První - veřejný pilíř .....	32
3.4.2 Druhý – soukromý podnikový pilíř (zaměstnavatelský) .....	32
3.4.3 Třetí – soukromý osobní pilíř .....	33
4 Důchodový systém ČR .....	35
4.1 Systém sociálního zabezpečení České republiky .....	36
4.1.1 Složky systému sociálního zabezpečení .....	36

4.1.2	Historie sociálního zabezpečení a důchodového systému ČR.....	37
4.1.3	Financování .....	39
4.1.4	Orgány sociálního zabezpečení .....	40
4.2	Důchodové pojištění.....	41
4.2.1	Funkce důchodového pojištění .....	41
4.2.2	Důchodové dávky .....	41
4.2.3	Důchodové pojistné.....	42
4.2.3	Financování systému důchodového pojištění .....	44
4.3	Soukromý pilíř důchodového systému .....	47
4.3.1	Penzijní připojištění se státním příspěvkem .....	48
4.3.2	Životní pojištění .....	49
4.3.3	Státní podpora soukromých složek důchodového systému .....	50
4.4	Zdaňování důchodů a penzí.....	50
4.5	Důchodová reforma České republiky.....	51
4.6	Shrnutí českého důchodového systému.....	52
5	Důchodový systém Dánska .....	54
5.1	Welfare system .....	55
5.1.1	Financování .....	56
5.2	Folkepension .....	57
5.2.1	Vyplácené sociální důchody .....	57
5.2.2	Financování Folkepension.....	58
5.3	ATP .....	58
5.3.1	Vyplácené penze.....	59
5.3.2	Financování ATP.....	59
5.4	AMP .....	60
5.4.1	Vyplácené penze.....	62
5.4.2	Financování AMP.....	62
5.4.3	Doplňkové penzijní systémy .....	62
5.5	Osobní soukromý pilíř.....	63
5.6	Shrnutí dánského důchodového systému.....	64
6	Komparace finančního zatížení firemního sektoru důchodovými systémy.....	65
6.1	Primární odlišnosti .....	65
6.1.1	Systémy sociálního zabezpečení .....	65
6.1.2	Důchodové systémy.....	65
6.1.3	Komparace náhradových poměrů.....	68
6.2	Komparace zatížení firem systémy sociálního zabezpečení.....	72
6.3	Komparace zatížení firem důchodovými systémy.....	73

6.3.1 Odvody na státní důchody .....	74
6.3.2 Příspěvky do soukromých složek důchodového systému.....	75
6.3.3 Celkové odvody firem do důchodových systémů.....	77
6.4 Shrnutí kapitoly .....	79
7 Komparace finančního zatížení modelové firmy důchodovými systémy.....	80
7.1 Výchozí předpoklady modelu.....	80
7.1.1 Předpokládaná výše hrubých mezd .....	80
7.1.2 Předpokládané výše zaměstnavatelských odvodů do důchodového systému.....	81
7.2 Celkové odvody modelové firmy do důchodového systému.....	83
7.3 Komparace finančních nároků důchodových systémů na modelovou firmu.....	85
7.4 Shrnutí kapitoly .....	87
Závěr.....	89
Seznam použité literatury .....	93



# Seznam tabulek a obrázků

## Tabulky

Tab. č. 1: Sazby příspěvků do českého systému sociální zabezpečení (2010 a 2011).....	40
Tab. č. 2: Podíl důchodového pojistného na příjmech státního rozpočtu (2000-2010) .....	43
Tab. č. 3: Hospodaření důchodového pojištění (1996-2010) .....	45
Tab. č. 4: Vývoj zvláštního účtu důchodového pojištění (1996-2007) .....	46
Tab. č. 5: Přijaté příspěvky penzijního připojištění podle plátce (2005-2009) .....	49
Tab. č. 6: Limity výše příspěvků pro daňové a ostatní odvodové úlevy .....	50
Tab. č. 7: Výše ročních příspěvků do dánského systému sociálního zabezpečení (2010, 2011) .....	56
Tab. č. 8: Struktura důchodového systémů v České republice a Dánsku (2011).....	66
Tab. č. 9: Specifika penzijních fondů v České republice a Dánsku (2010) .....	68
Tab. č. 10: Čisté náhradové poměry důchodových systémů .....	69
Tab. č. 11: Čisté průměrné náhradové poměry jednotlivých složek důchodových systémů ..	70
Tab. č. 12: Roční sociální náklady firmy na 1 zaměstnance s průměrnou hrubou mzdou.....	73
Tab. č. 13: Celkové náklady firem na státní starobní důchody v % HDP (2008).....	75
Tab. č. 14: Zaměstnavatelské příspěvky na soukromé penze 2008 (v % HDP) .....	76
Tab. č. 15: Explicitní zatížení zaměstnavatelského sektoru důchodovým systémem (2008) .	77
Tab. č. 16: Celkové zatížení důchodovým systémem (2008) .....	78
Tab. č. 17: Celkové hrubé mzdy vyplacené firmou v roce 2010.....	81
Tab. č. 18: Předpokládané varianty zaměstnavatelských příspěvků do důchodových systémů .....	83
Tab. č. 19: Zatížení modelové firmy českým důchodovým systémem.....	84
Tab. č. 20: Zatížení modelové firmy dánským důchodovým systémem.....	85
Tab. č. 21: Analýza vztahu hrubých mezd a explicitních odvodů do důchodového systému modelové firmy (2010).....	86
Tab. č. 22: Finanční zatížení firemního sektoru v ČR a DK důchodovým systémem (2008) 91	

## Obrázky

<i>Obr. č. 1: Základní schéma dánského důchodového systému</i> .....	54
<i>Obr. č. 2: Struktura sociálního zabezpečení Dánska</i> .....	55
<i>Obr. č. 3: Podíl státních a soukromých financí na individuálních příjmech v důchodu</i> .....	71
<i>Obr. č. 4: Vztah hrubých mezd a explicitních odvodů do důchodového systému modelové firmy (2010)</i> .....	87

# Seznam použitých zkratk

**AMP** = 2. pilíř dánského důchodového systému, kvazi-povinné zaměstnavatelské penzijní zabezpečení

**ATP** = Soukromá složka 1. pilíře dánského důchodového systému, povinné zaměstnavatelské penzijní zaopatření

**GDP** = Hrubý domácí produkt

**LD, SP, SUPP** = doplňková penzijní schémata dánského důchodového systému

**OECD** = Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

**WB** = Světová banka

# Úvod

Sociální politika je nedílnou součástí hospodářské politiky většiny dnešních ekonomik. Dnešní vyspělé země se tématy sociální politiky soustavně zabývají a na jednotlivé související problémy hledají vlastním způsobem řešení. Takové země lze v obecné rovině považovat za moderní sociální státy usilující o sociální rovnováhu a vysokou životní úroveň všech svých občanů, a zároveň o silnou a stabilně rostoucí ekonomiku státu. Oba uvedené cíle moderních sociálních států spolu vzájemně souvisí, z čehož vyplývá, že sociální politiky zasahuje nejenom do fungování lidské společnosti, ale také činnosti a úspěšnosti firem, resp. zaměstnavatelů.

Sociální politika zaštiťuje celou řadu tematických oblastí a vzhledem k jejich značnému rozsahu není možné se v této práci všemi komplexně zabývat. Diplomová práce se konkrétně zaměřuje na aktuálně hojně diskutovanou problematiku české sociální politiky – na důchodový systém. Jako primární hledisko zájmu diplomové práce je zvolen ekonomický vliv na firemní sektor.

Diplomová práce se věnuje problematice stavby a financování důchodového systému České republiky. Analyzována je jeho současná koncepce a nepříznivý ekonomický stav. Vycházeno je ze současného schodkového hospodaření systému důchodového pojištění a ze související snahy reformovat důchodový systém. Diplomová práce je inspirována zejména aktuální českou důchodovou reformou. Ta by měla vhodným způsobem vyřešit problém finanční neudržitelnosti českého systému důchodového pojištění, kdy narůstá podíl velikosti sociálních, resp. důchodových, výdajů na velikosti HDP. Zmíněný problém je způsoben především procesem stárnutí obyvatelstva. Reformovaný systém by měl být schopen samovolně absorbovat trend stárnutí populace, současně by ale neměl brzdit českou ekonomiku v ekonomickém růstu a zároveň by měl být v souladu se základními principy solidarity.

Znalosti důchodových systémů ostatních vyspělých zemí jsou pro efektivní českou důchodovou reformu žádoucí. Nabízí se komparace s jedním z nejpropracovanějších důchodových systémů světa - s důchodovým systémem Dánska. Dánský sociální stát obecně patří mezi ty nejštědřejší. Toto tvrzení dokládá hodnocení OECD, které Dánsko řadí mezi země s nejvyšší životní úrovní obyvatel. Na druhou stranu se štedrostí dánského sociálního státu souvisí také vysoké finanční náklady, které se promítají do obecně vysokých daňových

sazeb. Doposud však platí, že zmíněná nákladnost dánského státu blahobytu neohrožuje jeho stabilní silnou ekonomiku.

Česká republika v komparaci s Dánskem z hlediska síly ekonomiky i z hlediska průměrné životní úrovně obyvatelstva zaostává. Absolutní velikost dánské ekonomiky je sice menší, v přepočtu na jednoho obyvatele však výrazně produktivnější. Dánské společnosti vládne střední vrstva. Chudoba je díky štědrému sociálnímu systému téměř nulová. Počet velmi bohatých Dánů je naopak eliminován silnou progresí daňových odvodů z příjmů. Sociální nůžky v České republice jsou rozevřené mnohem více - dochází k úbytku středních vrstev a naopak přibývá extrémně chudých i bohatých. Tato skutečnost jde zcela proti základním cílům moderního sociálního státu zmíněným již na počátku textu. Česká republika je, jako moderní sociální stát, nucena provést řadu funkčních změn – reforem – a právě v případě té důchodové se dánský důchodový systém nabízí jako vhodný vzor. Předkládaná práce je proto dále zabývá důchodovým systémem Dánska, který nejprve z hlediska stavby a způsobu financování analyzuje a následně porovnává s českým důchodovým systémem.

Hlavní pozornost je zde věnována firemnímu sektoru, který představuje jednu z podstatných složek podílejících se na financování důchodového systému. Komparace českého a dánského důchodového systému je východiskem pro vyhodnocení jejich vlivu na české a dánské firmy.

**Cílem diplomové práce je zaprvé porovnat český a dánský důchodový systém z hlediska stavby a způsobu financování a zadruhé vhodným způsobem porovnat jimi uvalovanou finanční zátěž na české a dánské firmy.**

Problematikou financování a stavby důchodových systémů se zabývá celá řada odborné literatury české (mimo jiné Gregorová, 1998; Vostatek, 2000; Musilová, Šlapák a Holub, 2011) i světové (Ihory a Tachbanaki, 2002; Aiginger a Leoni, 2008; Rocha, Vittas a Heinz, 2010 aj.). Avšak samotný problém finančního zatížení firem důchodovými systémy není v odborné literatuře doposud dostatečně popsán či analyzován. Téma diplomové práce je proto zvoleno relevantně.

Důchodové systémy České republiky a Dánska se z mnoha hledisek značně liší. Diplomová práce nachází základní rozdíl v oblasti druhých pilířů. Druhý pilíř je v Dánsku z hlediska objemu vyplácených důchodů a penzí základní složkou důchodového systému. Nebo-li příjmy průměrného dánského důchodce jsou z větší části kryty prostředky plynoucími právě z druhého pilíře. V kontrastu s českým důchodovým systémem, podstatně větší část příjmů

průměrného českého důchodce plynou z prvního veřejného pilíře. Dánský druhý pilíř je ze dvou třetin hrazen zaměstnavateli a jedná se zde o tzv. zaměstnavatelský pilíř. V českém důchodovém systému zaměstnavatelský pilíř chybí. Místo něj zde funguje pilíř osobních penzijních plánů v podobě penzijního připojištění či životního penzijního pojištění. Ačkoli sem mají firmy v České republice možnost svým zaměstnancům přispívat, o zaměstnavatelský pilíř se nejedná. Podniky v České republice jsou tedy oproti podnikům v Dánsku ušetřeny o financování příspěvků do zaměstnavatelského pilíře.

**Diplomová práce proto předpokládá následující hypotézu: český důchodový systém, v porovnání s dánským, uvaluje díky absenci zaměstnavatelského pilíře na firmy relativně menší finanční zátěž.**

První kapitola práce objasňuje základní teoretické předpoklady a východiska uvažované v průběhu zbylých kapitol.

Teoreticky zaměřené kapitoly č. 2 a 3 vysvětlují především význam základních pojmů (sociální stát, sociální zabezpečení, důchod, důchodový systém). Důchodový systém je charakterizován ze tří hledisek, z hlediska realizace, z hlediska financování a z hlediska stavby.

Kapitoly 4 a 5 představují analytickou část práce, jež rozebírá současné důchodové systémy České republiky a Dánska. Analýza je zaměřena na stavbu jednotlivých pilířů obou systémů a způsob jejich financování.

Obsahem šesté kapitoly je nejprve obecná komparace obou důchodových systémů, založená na předchozích zjištěních. Dále je provedeno srovnání zatížení firemního sektoru českým a dánským systémem sociálního zabezpečení a následně českým a dánským důchodovým systémem.

Sedmá kapitola je věnována jednoduchému tvůrčímu komparativnímu modelu. Na základě uvažované abstraktní firmy je analyzován a zároveň porovnáván vliv důchodových systémů ČR a Dánska na podnikatelské prostředí.

Závěr diplomové práce je věnován shrnutí klíčových fakt, zhodnocení výše stanovené hypotézy a nastínění možných doporučení.

# 1 Koncepce a metodika

Tato kapitola poskytuje náhled na strukturu a rámec diplomové práce. Je zde nastíněna použitá metodologie a základní soubor předpokladů, na kterých je diplomová práce vystavěna.

Analýza i komparace důchodových systémů se zaměřuje především na oblast příjmů u jednotlivých systémových pilířů. Stěžejní proměnou zde představují příjmy důchodového systému hrazené firmami resp. zaměstnavateli. Problematika výdajové stránky důchodových systémů - otázky typu redistribuce nebo konstrukce důchodových dávek - není hlavním zájmem diplomové práce a proto ani není podrobněji analyzována.

Jak již bylo řečeno, diplomová práce si klade otázku, jak odlišný vliv na konkurenceschopnost podniků mají zaměstnavatelské odvody do českého a dánského důchodového systému. Otázka je zodpovězena formou komparace. Klíčovou úlohu přitom hraje analýza úrovně celkových firemních odvodů do důchodových systémů v České republice a Dánsku. Komparace je rozdělena na dvě části. Nejprve jsou zaměstnavatelské odvody do důchodového systému analyzovány z hlediska celého podnikového sektoru v obou ekonomikách, poté z hlediska jedné modelové firmy.

Ohled je brán na rozdílný historický a ekonomicko-politický vývoj České republiky a Dánska, který do značné míry determinuje jejich dlouhodobý ekonomický stav a životní úroveň společnosti. Podle statistik OECD dánská ekonomika dosahovala v roce 2008 z hlediska velikosti HDP 77 % velikosti české ekonomiky. Dánsko však disponuje zhruba polovičním počtem obyvatel - velikost dánské ekonomiky vyjádřená v HDP na jednoho obyvatele tak ve stejném roce dosahovala velikosti 147 % HDP na jednoho obyvatele v České republice. (OECD, 2010) Uvedená rozdílnost ekonomické vyspělosti mezi diskutovanými státy determinuje charakter zamýšleného porovnání. Komparace absolutních veličin mezi oběma důchodovými systémy ztrácí smysl. A naopak, jako žádoucí je považována komparace, která prostřednictvím relativních proměnných respektuje zmíněné odlišné ekonomické podmínky obou systémů. Pro účely diplomové práce jsou za klíčové zvoleny v zásadě dva vztahové ukazatele:

- 1) vztah sumy odvodů všech firem v české či dánské ekonomice do důchodového systému k velikosti české či dánské ekonomiky,

2) vztah sumy výdajů modelové firmy do důchodového systému k sumě jí vyplácených hrubých mezd.

Pomocí prvního z uvedených vztahů jsou v procentních bodech HDP porovnány finanční nároky důchodových systémů z perspektivy podnikového sektoru české a dánské ekonomiky. Druhý vztah slouží k porovnání finanční zátěže uvalované důchodovým systémem na modelovou firmu v České republice a v Dánsku. Modelová firma je přitom navržena tak, aby byla v obou ekonomikách relativně identická.

Porovnáním následných zjištění je vyhodnocena velikost vlivu obou důchodových systémů na konkurenceschopnost firem. Vypovídající hodnotu zjištění omezuje řada předpokladů a abstrakcí. Během analýzy samotného dánského důchodového systému (viz pátá kapitola) vyvstává pro zamýšlenou komparaci problém. Je zjištěna skutečnost, že příjmy dánského státního důchodového pilíře jsou přerozdělovány z celkových daňových příjmů veřejného rozpočtu (jedná se tudíž o státní zaopatření). Zmíněné daňové příjmy jsou tvořeny výnosy daní přímých i nepřímých. Tzn., že jistá část z celkových odvodů na dani z příjmů firem v Dánsku je poslána na účet systému dánských státních důchodů. Problémem je však uvedenou část vyčíslit. Potřebné informace o celkových velikostech jednotlivých typů odvedených daní, které byly následně přerozdělené do systému státních důchodů nejsou dostupné. Podíl daňových odvodů firem na financování státních důchodů proto nelze určit. V důsledku toho je položen předpoklad: je abstrahováno od daňových příjmů dánského důchodového systému (od příjmů povinného systému starobních sociálních důchodů, tzv. folkepension).

Pro komparaci provedenou prostřednictvím modelu jedné firmy jsou uvažovány následující předpoklady:

- jedna modelová firma o velikosti 20 zaměstnanců (podle OECD 2011 je 94 % podniků v České republice a 83 % podniků v Dánsku tvořeno firmami do dvaceti zaměstnanců),
- místem podnikání je buď území ČR nebo Dánsko,
- zaměstnancům v České republice firma platí průměrnou českou měsíční mzdu, v Dánsku dánskou průměrnou měsíční mzdu,
- abstrakce od rozdílných výnosů a zisků firmy v České republice a Dánsku.

Vliv na spolehlivost výsledků diplomové práce mají používaná zdrojová data. Diplomová práce je vystavěna výhradně na datech sekundárních. Proto bylo nutné dbát na opatrnost při výběru zdrojů a být k nim dostatečně kritický. Stěžejními zdroji dat jsou vybrané statistické dokumenty mezinárodní organizace OECD a vybrané dokumenty mezinárodní organizace The World Bank. Oba uvedené zdroje jsou v oblasti sociální politiky obecně celosvětově uznávané a důvěryhodné.

Výsledná zjištění diplomové práce vycházejí z údajů pouze z roku 2008 nebo 2010. Toto omezení má hlavní dva důvody. Zaprvé, pro komparaci finančního zatížení firemního sektoru důchodovými systémy nebyla potřebná data pro posledních pět let, vyjma rok 2008, kompletní. Zadruhé, pro komparaci finančního zatížení modelové firmy důchodovými systémy byly stěžejní data z časově nejbližšího možného roku, kterým byl rok 2010. Lze usuzovat, že vzhledem k silným a stabilním důchodovým systémům v České republice a Dánsku zde není rozbor časové řady nutný (nedochází ke každoročním výraznějším úpravám parametrů, způsobů jednotlivých výpočtu apod. a tudíž výsledky komparační analýzy založené na hodnotách ze zvolených let lze považovat za reprezentativní a srovnatelný údaj).



## **2 Sociální politika, stát a zabezpečení**

Problematika důchodových systémů je jednou z oblastí sociální politiky. Důchodový systém daného státu je značně determinován způsobem, jakým je definováno sociální zabezpečení, a způsobem, jakým je tvořen sociální stát či sociální politika. Z tohoto důvodu je druhá kapitola věnována jmenovaným pojmům a jejich vzájemným vazbám.

### **2.1 Pojem sociální politika**

Sociální politika je pojmem široce komplexním, který v odborné literatuře nemá jednotnou a jednoznačnou definici. Sociální politiku lze vnímat jako vědní disciplínu, jako nepřetržitou praktickou aktivitu každého jedince, a v neposlední řadě jako jeden z důležitých zájmů vlády různě velkého rozsahu (může tvořit až tři čtvrtiny aktivit vlády nebo naopak jen pouhou snahu udržet příjem chudých na určité úrovni). (Potůček, 1995; Krebs et al., 2005)

#### **2.1.1 Cíle sociální politiky**

Obecným cílem lze chápat vytváření a zlepšování důstojných podmínek života, zajištění rovných příležitostí všem a rozvoj osobnosti člověka. Sociální politika je tvořena celou řadou oblastí, z kterých plynou jednotlivé dílčí cíle. Naplněním dílčích cílů je pak splněn i cíl obecný. (Krebs et al., 2005)

Diplomová práce se zabývá jednou z dílčích problematik sociální politiky, jejíž cílem je zajistit důstojné finanční podmínky v důchodovém věku všem občanům.

### **2.2 Pojem sociální stát**

Anglický pojem welfare state lze překládat jako sociální stát, asistenční stát, stát blahobytu, stát sociálních práv, stát všeobecné prosperity či stát veřejných sociálních služeb. (Potůček, 1995; Večeřa, 1996) Dále je používán pouze pojem sociální stát.

Sociální stát je nedílnou součástí evropské kultury. Vyvíjel se postupně přes dvě stě let od francouzské revoluce a Jakobínské ústavy. Za jeho první průkopníky jsou považováni liberálně orientovaní Angličané, konkrétně lord Beveridge. Sociální stát začal být budován ve velkém po celé Evropě od počátku 20. století. Největší rozmach zaznamenal po druhé světové válce. (Tomeš, 2010; Keller, 2005)

Sociální stát má řadu rozmanitých podob, existuje v různých ekonomických, politických a sociálních podmínkách a rozdílných národních státech. Existuje celá řada různých pojetí sociálního státu. Z širšího hlediska se odborná literatura zabývající se sociálním státem vesměs shoduje na tvrzení, že sociální stát existuje v podobě současných kapitalistických vyspělých států. Teoretici i tvůrci sociální politiky s rozdílně orientovanými názory však takové vymezení sociálního státu často chápou rozdílně. Následkem jsou pak prosazovány rozdílné formy státní sociální politiky a organizace sociálních služeb. (Večeřa, 1996)

Častá učebnicová definice spojuje sociální stát s odpovědností za zajištění a garanci určitého základního zabezpečení pro své občany (Esping-Andersen, 1991).

Potůček (1995, s. 25) definuje sociální stát jako stát: „V němž se v zákonech, ve vědomí a postojích lidí, v aktivitách institucí a v praktické politice prosazuje myšlenka, že sociální podmínky, v nichž lidé žijí, nejsou jen věcí jedinců či rodin, nýbrž i věcí veřejnou. Každému z jeho občanů se dostává alespoň určitého uznaného minima podpory a pomoci v různých životních situacích, které jej či jeho rodinu (potenciálně či aktuálně) ohrožují.“

Keller (2005) chápe sociální stát jako pojistku pro ty, kdo nevládní žádný velký majetek, který by je chránil v kritických životních situacích. Funguje jako korektiv tržního mechanismu, producenta sociálních nerovností.

Diplomová práce předpokládá sociální stát jako takový stát, který usiluje o ochranu svých občanů před negativními následky tržního mechanismu, o zajištění důstojných životních podmínek prostřednictvím procesu přerozdělování. Všechny vyspělé svobodné státy, Česká republika a Dánsko nevyjímaje, jsou v obecném slova smyslu chápány jako státy sociální.

## **2.3 Pojem sociální zabezpečení**

Sociální zabezpečení je důležitým nástrojem realizace sociální politiky. Jeho obsah a význam se však mezi vyspělými státy liší. Termín sociální zabezpečení je nepřesným překladem anglického pojmu social security, který zní v přesném překladu do českého jazyka jako sociální bezpečnost. Podle platných mezinárodních dokumentů navazujících na Úmluvu mezinárodní organizace práce (IOL) č.102/1952, která se deklaruje jako minimální norma sociální bezpečnosti občanů, se tyto činnosti týkají zabezpečení nejčastěji pro případy: ohrožení zdraví, nemoci, nezaměstnanosti, zdravotního poškození a invalidity, pracovního

úrazu a nemoci z povolání, stáří, mateřství a rodičovství a úmrtí živitele. (Gregorová a Galvas, 2000; Tomeš, 2010)

Sociální zabezpečení je prostředkem uskutečňování úkolů a cílů sociální politiky a lze jej obecně vnímat jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím se snaží předcházet, zmírňovat a odstraňovat následky sociálních událostí. (Tomeš, 2010)

Pojem sociální zabezpečení je nejčastěji spojován v souvislosti s veřejnými výdaji na sociální ochranu. Sociální zabezpečení souvisí však nejen se složkami veřejných financí, ale i s financemi soukromými. Do soukromého zabezpečení, patří vedle soukromého pojištění i tvorba soukromého majetku, péče rodiny, charit apod. (Vostatek, 2000)

Ve světě je pojem sociální zabezpečení často interpretován velmi odlišnými způsoby. Může se lišit v mnoha ohledech, např. celkovým charakterem, formou, cíli nebo vymezením oblastí sociálních událostí. Někde je sociální zabezpečení přímo definováno zákonem, jinde je pouze ustanoveno, která ujednání v rámci národních zákonů patří do oblasti sociálního zabezpečení. Různé podoby sociálního zabezpečení se liší především z pohledu konstrukce dávek a z hlediska způsobu jeho realizace. (Galvas a Gregorová, 2000; Krebs et al., 2005)

Vostatek (2002) rozlišuje tři moderní modely sociálního zabezpečení: moderní liberální model, moderní model sociálního pojištění a skandinávský model. Tato typologie modelů sociálních zabezpečení koresponduje s již výše charakterizovanou Esping-Andersenovou typologií sociálních států. Celkově v sociálním zabezpečení ve vyspělých zemích dominuje model sociálního pojištění, kam lze zařadit i model sociálního zabezpečení ČR.

## **2.4 Typologie sociálních států**

Sociální státy po celém světě fungují v nejrůznějších podobách. Z pohledu diplomové práce je nejvýznamnějším instrumentem sociálního státu a současně největší součástí sociálního zabezpečení důchodový systém. Každý sociální stát má svůj specifický důchodový systém. Charakteristika důchodového systému proto koresponduje s typem sociálního státu. Sociální zabezpečení mívá v různých typech důchodových systémů různou úlohu. Následuje proto krátké pojednání o typech sociálních států, resp. o modelech sociálního zabezpečení. Většina odborné sociologické literatury nabízí v zásadě dva možné typy členění sociálních států.

### **2.4.1 Titmussova typologie**

Richard H. Titmuss rozlišil tři typy sociálního státu: institucionálně redistributivní, pracovně výkonový a reziduální podle míry účasti státu v praxi sociální politiky. (Večeřa, 1996)

#### ***Institucionálně redistributivní***

Pro institucionálně redistributivní sociální stát je charakteristický centrálně organizovaný systém sociálních služeb, který zajišťuje standardní životní potřeby jedinců a skupin. Takový sociální stát se vztahuje na univerzální poskytování sociálních služeb pro celou populaci a rozšiřuje své sociální aktivity na všechny oblasti důležité pro udržení důstojné životní úrovně pro každého. Integruje společnost, vyrovnává nerovnosti a předchází sociálním událostem. Sociální politika a poskytování veřejných sociálních služeb jsou zde vnímány jako samozřejmé funkce moderního sociálního státu.

#### ***Pracovně-výkonnostní***

Pracovně-výkonnostní (korporativní) sociální stát zajišťuje uspokojování sociálních potřeb svých občanů na meritokratickém principu, odvíjí se od zásluh, pracovních výsledků a produktivity práce. Stát garantuje pouze základní společensky důstojná minima potřeb a podporuje existenci nestátních subjektů.

#### ***Reziduální***

Reziduální typ sociálního státu je v podstatě opakem státu institucionálně-redistributivního. Základem jeho koncepce je předpoklad individuální odpovědnosti každého za uspokojování sociálních potřeb. Primárně jsou tyto potřeby uspokojovány rodinou a trhem, a proto sociální pomoc a veřejné služby přichází na řadu až jako poslední instance. Reziduální koncepce pouze odstraňuje následky sociálních událostí. (Večeřa, 1996)

### **2.4.2 Esping-Andersenova koncepce**

Dánský teoretik sociálního státu Gøsta Esping-Andersen klasifikoval tři typy sociálních států na základě jejich přístupu k solidaritě a na základě různého uspořádání vztahů mezi státem, trhem a rodinou. Rozlišuje, do jaké míry stát snižuje závislost občana na trhu práce, nebo-li do jaké míry se občan smí neúčastnit trhu práce, aniž by to vážně ohrozilo jeho živobytí. (Šťastná, 2009)

Dva základní historické typy sociálních států jsou model liberální (také jako anglosaský nebo sociální pomoci) a model konzervativní (také jako kontinentální nebo model sociálního pojištění). Třetí model, skandinávský (také sociálně-demokratický), vznikl z liberálního modelu transformací vybraných dávek sociální pomoci na univerzální dávky (financované ze

státního rozpočtu) a jejich následným doplněním o sociální pojištění. Všechny tři modely zahrnují sociální pomoc. (Vostatek, 2002)

### ***Liberální model***

Otec liberálního pojetí sociálního státu, Angličan lord William Beveridge, začal na počátku čtyřicátých let směřovat sociální politiku na boj s chudobou, kterou chtěl redukovat pomocí univerzálních (jednotných), nízkých sociálních dávek, které byly hrazeny z daní. Pro dnešní liberální sociální stát charakteristická snaha chránit pouze potřebné jen v rozsahu minimálního zabezpečení, kdy všechny instituce sociální politiky jsou tržně konformní. Sociální výdaje státu jsou minimální, významněji se zde uplatňuje podnikové zaopatření a sociální práva představují zbytkovou kategorii, která si smí nárokovat jen tolik prostoru, kolik zbude po tržním mechanismu. Dávky a služby jsou koncipovány jako minimální, které negarantují důstojnou životní úroveň, pouze chrání před nejhorší bídou. Neexistuje zde vazba mezi dřívějšími příjmy a výší sociálního zajištění a každý platí na své zajištění stejně nízkou částku. (Vostatek, 2002; Keller, 2005)

### ***Konzervativní model***

Historicky se tento model vyvinul v osmdesátých letech 19. století z Otto von Bismarckova modelu důchodového pojištění a zajištění v nezaměstnanosti. Zavedením zákonného dělnického pojištění byl v bismarckovském Prusku vládním protiútokem proti socialistům, usilujícím o likvidaci kapitalismu. Konzervativní sociální stát má za cíl zaopatřovat ve špatných časech přednostně určité sociální skupiny - zaměstnance podniků a úředníky. Důchodové zajištění a podpora v nezaměstnanosti spočívá v pojištění hrazeném z příjmů ze zaměstnání. Obvykle zahrnuje vedle sociálního pojištění také alespoň jednu univerzální dávku, konkrétně přídatky na děti. Modelové sociální pojištění je charakterizováno převahou dávek závislých na výdělku. Jde o povinné pojištění a pojistné sociálního pojištění je rovněž funkcí výdělku. Důležitou podmínkou sociální ochrany je povinné členství těch, kdo pracují, v systému sociálního pojištění rozlišující členy podle výše mzdy. Systém je řízen na principu ekvivalence, kdy nejsilnější zajištění plyne z plnohodnotné práce a vysokých výdělků. (Vostatek, 2002; Keller, 2005)

### ***Skandinávský model***

Skandinávský typ sociálního státu je nejkomplexnější co do objemu sociálního zabezpečení. Typická je vysoká míra přerozdělování. Sociální zabezpečení skandinávského typu je založeno na principu univerzalizmu, kdy každý občan je do určité míry sociálně zaopatřen bez ohledu na jeho výdělečné činnosti. Míra zaopatření je ze všech modelů sociálního státu

nejvyšší. Pro tento systém severských zemí je charakteristický silný sociální dialog a úzká spolupráce sociálních partnerů s vládou a odbory. (Aiginger a Leoni, 2009) Stát dominuje při financování sociálního zabezpečení prostřednictvím daňových příjmů veřejných rozpočtů. Míra progresivního zdanění je vysoká a tedy zatížení daňových poplatníků je také vysoké. Do osmdesátých let byl sociálně-demokratický model považován za nejvyspělejší, avšak výrazné zpomalení ekonomického růstu skandinávských zemí v devadesátých letech přineslo vlnu kritik a diskuzí vztahu mezi sociálním zajištěním a konkurenceschopností země v globalizované ekonomice. (Keller, 2005)

Keller (2005) doplňuje Esping-Andersenovu typologii o model rudimentální :

#### ***Rudimentální (latinský, jižní) model***

Tento model je možné pozorovat u všech střeoevropských států, kde má vývoj sociálního státu jisté opoždění. Čerpá v jistých ohledech z konzervativního a jinde z liberálního konceptu. Zvláštností tohoto modelu je silná funkce rozvětvené rodiny, která se sama vypořádává s řadou sociálních problémů a ulehčuje tak sociálnímu státu.

### **2.4.3 Zařazení sociálních států České republiky a Dánska**

Výše popsané modely sociálních států v čisté podobě již v současné době neexistují. Sociální politika ve většině zemí je výsledkem kombinace prvků popsaných modelů. Důvod je zřejmý, jednotlivé sociální státy musí neustále reagovat na aktuální sociální, ekonomické a politické potřeby a možnosti. (Krebs et al., 2005) Přesto však, nehledě na požadovanou vysokou komplexnost dnešních sociálních států, lze z historického a vývojového hlediska Českou republiku a Dánsko mezi popsané modely sociálních států přibližně zařadit. S ohledem na Titmussovo dělení se model sociálního státu České republiky pohybuje mezi institucionálně redistributivním a pracovně-výkonnostním typem, Dánský sociální stát má nejbližší k institucionálně-redistributivnímu typu. Podle typologie Esping-Andersona sociální zabezpečení v České republice se nejvíce podobá konzervativnímu modelu, v Dánsku modelu skandinávskému.

### 3 Důchodové systémy

Pro cílenou komparaci důchodových systémů České republiky a Dánska je žádoucí nejprve správně porozumět důchodovým systémům v obecné rovině. Proto následuje základní pojednání o jejich funkcích, nositelích, stavbách a způsobech financování.

Ještě před teoretickým rozborem pojmu důchodový systém je vhodné uvést jasnou definici slova „důchod“. Obsah definice je ovlivněn pohledem, kterým je na důchod nahlíženo. Z pohledu čistě ekonomického je vnímán jako příjem či odměna za vynaložení výrobních faktorů. Ze sociálního hlediska jde o jednu z transferových plateb, o sociální dávku, sloužící k eliminaci nerovnosti vznikající při prvotním dělení bohatství ve společnosti a tedy i nerovnosti plynoucí z tržních mechanismů. Důchodem chápeme opakované peněžité plnění, které fyzické osobě náleží po splnění určitých pravidel určených v právních předpisech důchodového pojištění.

Synonymem důchodu je penze. Z důvodu snazší srozumitelnosti práce jsou dále výrazy „penze“ či „penzijní“ používány pouze ve spojení se soukromým dobrovolným penzijním připojištěním. Ve všech zbylých okolnostech figurují označení „důchod“ či „důchodový“.

Dále je na místě ujasnit a sjednotit význam využívaných klíčových pojmů. Pozornost je věnována především těmto následujícím pojmům: důchodový systém, sociální zabezpečení a systém sociálního zabezpečení. Termín „důchodový systém“ je v této práci chápán jako synonymum termínu „systém důchodového zabezpečení“. Oba dva tak označují soubor veřejných i soukromých nástrojů sociálního zabezpečení zapojených v důchodové politice. Pro jednoduchost je již dále pro tento význam pouze používán termín „důchodový systém“. Pojem sociální zabezpečení, který byl již rozebrán, je nadřazený pojmu důchodový systém – důchodový systém tvoří část sociálního zabezpečení daného státu. Bude-li zde řeč o systému sociálního zabezpečení, pak se má na mysli, přinejmenším v rámci této diplomové práce, pouze celá veřejná nikoli soukromá složka sociálního zabezpečení. Důchodový systém může být částečně součástí systému sociálního zabezpečení, tak je tomu právě v případě veřejné části českého důchodového systému.

### **3.1 Podstata důchodových systémů**

Hlavním smyslem důchodových systémů obecně vyplývá ze smyslu sociální politiky. Jde o to, zajistit občanům dostatečné příjmy ve stanovených sociálních situacích. Způsoby, jakými se toho jednotlivé státy snaží dosáhnout, se liší. Právě tak se liší i jejich důchodové systémy. Na jednu stranu může být systém postaven čistě na principu náhrady příjmů, dosahovaných před pojistnou událostí, náhrady příjmů ekonomicky neaktivních občanů a těch, jejichž příjmy nedosahují stanovené hranice. V druhé krajní možnosti pak může stát přenechat celý problém důchodového zabezpečení zcela na občanech a ponechat je tím pádem, aby si sami vytvořili potřebné systémy k zajištění svých příjmů. Nutno dodat, že většina důchodových systémů je určitou kombinací zmíněných dvou krajních přístupů. (Gregorová, 1998)

Česká odborná literatura charakterizuje důchodové systémy nejčastěji podle metody jejich financování, nebo podle způsobu jejich realizace. Následuje typologie a stručná charakteristika důchodových systémů z obou hledisek.

### **3.2 Způsoby realizace důchodových systémů**

Z hlediska typu realizace lze primárně rozlišit veřejného a soukromého nositele důchodového systému. V prvním případě se jedná o státem realizované důchodové systémy skrze státní rozpočet (státní zaopatření a sociální zabezpečení) nebo skrze státní fond oddělený od státního rozpočtu (sociální pojištění). Soukromými nositeli jsou pak pojišťovny, banky, penzijní fondy či podniky.

#### **3.2.1 Státní zaopatření**

Pro státní zaopatření je charakterické financování přímo ze státního rozpočtu, kde zdrojem prostředků jsou daně z příjmu. Za předpokladu progresivity zdanění je v rámci státního zaopatření uplatněna nejvyšší možná sociální solidarita - daňové zatížení s rostoucími příjmy roste a úroveň důchodu v porovnání s rostoucím výdělkem klesá. Pracovník s nadprůměrným příjmem odvádí do systému více, ale dostává relativně méně než pracovník s nižšími příjmy (záleží na progresivitě zdanění). (Vostatek, 2005)

#### **3.2.2 Státní sociální zabezpečení**

Státní sociální zabezpečení je taktéž financováno ze státního rozpočtu. Zdrojem důchodů však nejsou daně z příjmu, ale příspěvky na důchodové pojištění. Míra sociální redistribuce je nižší než u státního zaopatření, protože příspěvky jsou stanoveny jednotným procentem



z dosahovaného výdělku (stále předpokládáme progresivitu daní z příjmu). Jejich výše je určena tak, aby příjmy z příspěvků byly dostatečné na pokrytí nákladů na důchody v určitém období. Smyslem takového uspořádání je vyšší průhlednost systému financování – lidé jsou si vědomi toho, za co platí. Aby se zamezilo případným přebytkům systému (částka vybraných příspěvků převyšuje částku vydanou na důchody v stejném roce), které by dále mohly být zneužity ve prospěch jiných neurčitých položek státního rozpočtu, je potřeba, aby výše příspěvkové sazby pružně reagovala na potřeby systému.

### **3.2.3 Sociální pojištění**

Sociální pojištění je veřejný nástroj sociální ochrany, který je ve světě vykládán nejednotným způsobem a nelze proto najít jednoznačně jednotnou definici. Typickým důkazem rozmanitosti sociálních pojištění jsou velké rozdíly ve státních dotacích systémů sociálního pojištění mezi jednotlivými zeměmi. Obecně lze však tvrdit, že sociální pojištění je podobně uspořádáno jako sociální zabezpečení - výdělečně činní lidé odvádí příspěvky, z kterých jsou ihned vypláceny dávky důchodcům. Rozdíl je však v tom, že příspěvky se shromažďují ve státním fondu odděleného od státního rozpočtu.

Základ sociálního pojištění byl položen v době vzniku pruského konzervativního sociálního státu (viz kapitola 2.4.2, str. 23), kdy Otto von Bismark zavedl povinné „dělnické pojištění“ pro hlavní části dělnictva, na něž přispívali nejen dělníci, ale i jejich zaměstnavatelé. De facto byl princip již existujícího soukromého pojištění převeden na povinné dělnické pojištění. Takový systém byl založen čistě na zásluhovosti, nikoli na solidaritě. Od té doby však prošlo sociální pojištění četnými proměnami. Především se snížil zcela důchodový věk (v původním německém zákonu činil 70 let), podstatně se zvýšila výše důchodů, včetně zavedení indexace důchodů, změnil se způsob financování ze systému kapitálových úhrad a nutné tvorby rezerv pojišťoven na systém průběžného financování a v neposlední řadě se rostoucím tempem začala uplatňovat zásada sociální solidarity.

Pro sociální pojištění je typická převaha zásluhových dávek, tj. dávek závislých na výdělku. Pojistné na sociální pojištění je rovněž funkcí výdělku. Je zde velmi úzká vazba mezi pojistným a důchodovou dávkou: nárok na dávky vzniká placením pojistného a výše pojistného i dávky se stanoví z výdělku omezeného stropem. Není zde ani progresse, ani degrese sazby pojistného či sazby dávky – až do shodného výdělkového stropu, který bývá stanoven na úrovni mezi průměrnou mzdou a jejím dvojnásobkem. (Vostatek, 2002)

V minulosti byly v rámci fondu sociálního pojištění vytvářeny technické rezervy. Ty mohly být dlouhodobě investovány a následné výnosy mohly být použity ve prospěch účastníků na snížení příspěvků, zvýšení důchodů nebo zmírnění podmínek nároku na důchod. Aby byla však rezerva vytvořena, musely příjmy fondu trvale převyšovat výdaje, tzn. příspěvková sazba pojistného musela být vyšší, než bylo nutné. Vysoká příspěvková sazba pak mohla mít podíl na poklesu životní úrovně pracujících, jejich koupěschopnosti a následně konkurenceschopnosti podniků, díky zdražení pracovní síly.

U dnešního sociálního pojištění bez rezervy by naopak rozdíly mezi příjmy a výdaji fondu dlouhodobě vznikat neměly. V případě nedostatku prostředků na výplatu dávek musí výpadek zajistit státní rozpočet. Stát garantuje občanům jejich důchodové nároky nejenom legislativně, ale i finančně.

Následují tři typy důchodových systémů se soukromým nositelem.

### **3.2.4 Spoření a soukromé pojištění**

Spoření a soukromé pojištění jsou si z hlediska funkce v důchodovém systému velice podobné. Proto jsou zde uvedené společně v jedné podkapitole.

Spoření je bankovní tržní produkt ve smyslu soukromého zabezpečení. Uplatňuje se jak ve své čisté podobě, tak i v kombinaci se soukromým pojištěním, kdy je spořeno v rámci tzv. životního pojištění. Metoda spoření by z hlediska sociálního zabezpečení měla být chápána jako způsob krytí rizika stáří. V řadě států jsou zavedeny tzv. systémy povinného soukromého spoření. Obecně jde o princip, kdy zaměstnanci sami nebo společně se svými zaměstnavateli platí u příslušného penzijního fondu na svůj účet pravidelné příspěvky. Prostředky na účtech jsou úročeny a po splnění podmínek nároku na důchod se suma naspořených peněz nejčastěji jednorázově vyplatí. Tato metoda je postavena na zásluhovosti a zcela ignoruje zásadu sociální solidarity. (Vostatek, 1995 a 2000)

Soukromé pojištění je taktéž tržním produktem, je však nabízeno životními pojišťovnami a zpravidla podléhá legislativním regulacím státu. Uplatňuje se často jako nadstavba nad základní systém realizovaný státem či jako jeho alternativa. V podstatě platí, že kdo se zajistí soukromým pojištěním, je méně závislý na státu a jeho nástrojích sociální politiky. Možnost soukromého pojištění jako metody sociálního zabezpečení proto snižuje sociální břemeno a sociální úlohu státu v ekonomice, snižuje nutnost nedistributivního dělení bohatství a v neposlední řadě podporuje tvorbu úspor. (Vostatek, 2000)

Poptávka po spojení a soukromém pojištění je silně ovlivněna charakterem sociální politiky státu. Stát může stimulovat poptávku zavedením různých výhod, např. daňové úlevy či státní příspěvky k soukromému pojištění. Možností jsou také příspěvky od zaměstnavatele. (Vostatek, 2000)

### **3.2.5 Podnikové penzijní zaopatření**

V případě podnikového penzijního zaopatření či zabezpečení jsou důchodové dávky vypláceny zaměstnancům jejich zaměstnavatelem (firmou) z jeho vlastních prostředků prostřednictvím určeného fondu. Zaměstnavatel také přebírá odpovědnost za škody zaměstnanců v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Podnikové penzijní zabezpečení má v praxi vyspělých zemí dosti různou podobu - může mít formu zákonnou, povinně smluvní nebo dobrovolnou, kdy vzniká po dohodě se zaměstnancem. (Vostatek, 2000) Z důvodů různých finančních možností jednotlivých firem, ne všichni zaměstnanci v každé firmě mají rovnou možnost vstupu do tohoto systému. Proto by stát neměl tento systém fiskálně podporovat. (Vostatek, 2002)

## **3.3 Způsoby financování důchodových systémů**

Důchodové zabezpečení je nejčastěji financováno průběžnou metodou, kapitalizací, jejich kombinací, metodou virtuální kapitalizace a účetní rezervou. (Tomeš, 2010)

### **3.3.1 Průběžné financování**

Průběžné financování (pay as you go, dále jen ve zkratce PAYG) umožňuje vyplácet důchodové dávky v daném období přímo z příspěvků vybraných ve stejném období, nebo-li prostředky odvedené ekonomicky aktivními lidmi jsou ihned přerozděleny současným důchodcům. Tento způsob funguje na principu příjmů a výdajů státního rozpočtu. Zahrnuje ochranu všech jednotlivců, snižuje administrativní náklady, snižuje rizika ztráty prostředků nebo jejich hodnoty. Současně však stimuluje nižší odpovědnost jednotlivce a především je velmi citlivý na demografické změny, jako je pokles natality nebo stárnutí obyvatelstva. Díky globálnímu trendu stárnutí populace přivedla popsaná citlivost systémy financované PAYG do krize. Krize si permanentně žádá parametrické změny systému. A co je horší, z této krize není již bez správné důchodové reformy úniku. Předpoklady metody PAYG jsou mezigenerační solidarita, kdy generace ekonomicky aktivních hradí dávky generaci svých rodičů a totéž očekávají i od generace svých dětí a příjmová solidarita způsobující slabý vztah

mezi odváděnými příspěvky a později vypláceným důchodem. (Dobešová, 2006; Tomeš, 2010)

Průběžným způsobem PAYG bývají zpravidla financovány základní povinné důchodové systémy. Pokud dochází k financování ze státního rozpočtu, pak jde o typ státního sociálního zabezpečení. Naopak pokud jsou dávky vypláceny z vytvořeného zvláštního fondu odděleného od státního rozpočtu, pak jde o typ sociálního pojištění<sup>1</sup>. (Tomeš, 2010)

### **3.3.2 Kapitálové financování**

V rámci kapitálovém způsobu financování (fully funded, dále ve zkratce FF) jsou z vybraných příspěvků vytvářeny penzijní fondy. (Gregorová a Galvas, 2000) Pojištěnec platí pojistné na svůj individuální účet. Správce pojištěneckých účtů investuje vložené peníze podle zákonných pravidel a získané úroky připisuje zpět na individuální účty. V okamžiku splnění podmínek pro vznik nároku na dávku lze postupovat dvěma způsoby: jako spořitelna nebo jako pojišťovna. (Tomeš, 2010)

Tato metoda je méně citlivá na demografický vývoj, na druhou stranu je spojena s vyššími administrativními náklady na správu a investování a s větší citlivostí na prudké ekonomické změny a krize. Problémem důchodového systému založenému na fondovém financování jsou dozajista lidé s nižšími příjmy, kteří si během produktivní části života nejsou schopní naspořit dostatečnou částku na důchod a hrozí jim tak ve stáří velmi nízké důchodové dávky.

### **3.3.3 Kombinované financování**

Zavedení kombinované soustavy dvou výše uvedených způsobů může být určitým kompromisním řešením. Zatímco výnos metody PAYG je závislý na demografickém vývoji, výnos metody FF je dán podmínkami na finančních trzích, mírou a způsobem regulace a výší administrativních nákladů. Obě metody se liší také z hlediska citlivosti na rizika. Jejich kombinací lze tudíž snížit celková rizika důchodového systému. (Bezděková komise, 2005; Tomeš, 2010)

### **3.3.4 Financování virtuální kapitalizací**

V případě financování virtuální kapitalizací (Notional defined capital, dále ve zkratce NDC) jsou zavedeny osobní účty při zachování průběžného financování a příspěvkově definovaných dávek. Každý pojištěnec má v rámci systému svůj virtuální (hypotetický) fondový účet, do

---

<sup>1</sup> Ačkoli v ČR funguje tzv. „sociální pojištění“, je financováno přes státní rozpočet a jedná se tedy kategoricky o státní sociální zabezpečení. Příspěvky mají tedy formu účelové daně, nikoli pojistného. Dále viz kapitola 4.

kterého se mu „papírově“ připisují a zhodnocují jím odvedené měsíční. Po splnění podmínek nároku na dávku se důchodová dávka vypočte na základě pravděpodobné doby dožití a výše odvedených příspěvků (virtuální kapitál). Roční průměr vkladů za celou dobu pojištění a násobí se průměrným HDP na hlavu obyvatele v roce předcházejícím roku, kdy o dávku požádá. Příspěvky zaznamenané na osobním virtuálním účtu nejsou v NDC systému investované do nástrojů finančního trhu, nýbrž slouží k financování důchodových dávek současným důchodcům. V podstatě se jedná o průběžné financování s užitím jiného výpočtu důchodu. Mezi hlavní výhody tohoto způsobu financování patří vyšší zásluhovost systému, vyšší osobní odpovědnost pojištěnců, vyšší transparentnost systému, individuální rozhodování o věku odchodu do důchodu a nízká nákladnost systému. Nevýhodou je nulové zhodnocení odvedeného pojistného a nevytváření kapitálu. (Dobešová, 2006; Tomeš, 2010)

### **3.3.5 Účetní rezerva**

Účetní rezervu (v anglické jazyce book reserve) si může zaměstnanec tvořit u svého zaměstnavatele z části vyplácených mezd zaměstnanci. Jde tedy o uspořené mzdy, které lze získat po rozvázání pracovního poměru při odchodu do důchodu. Zaměstnavatel si částku odečítá z daňového základu, jako kdyby jí vyplatil a nakládá s ní jako s vlastním kapitálem. V případě bankrotu zaměstnavatele přichází zaměstnanec o vše, proto se doporučuje tento způsob financování používat pouze ve ekonomicky stabilních organizacích. Evropská unie však již zakázala účetní rezervu do budoucnosti rozvíjet a nakázala dotčeným státům postupný přechod na jiný způsob financování. (Tomeš, 2010)

## **3.4 Struktura důchodových systémů**

Světová odborná literatura v čele se studii organizací OECD a Světové banky (anglicky The World Bank, dále také ve zkratce WB) konstruuje důchodové systémy většiny vyspělých zemí do modelů o třech pilířích. Přístup OECD dělí pilíře na první, druhý a třetí. Základ důchodového systému tvoří první všeobecný pilíř, která je garantovan státem. Druhý a třetí pilíř jsou soukromé a plní roli doplňku státního pilíře. Představují nadstavbu, v jejíž rámci je možné zabezpečovat vyšší životní úroveň v důchodovém věku, než může poskytnout základní veřejný důchodový systém. Nositelem druhého pilíře je podnik, kdežto třetí pilíř je čistě osobní záležitost. Literatura pod záštitou WB rozlišuje pilíř nultý, první a druhý. Nultý pilíř je veřejný, financovaný metodou PAYG. První pilíř je také veřejný, financován je však metodou NDC. Avšak většina důchodových systémů po celém světě tento první pilíř nemá. Do druhého

pilíře pak spadají veškeré soukromé nástroje důchodového zabezpečení, jako je podnikové zaopatření, soukromé pojištění či spoření.

Diplomová práce dále využívá přístup OECD.

### **3.4.1 První - veřejný pilíř**

Prvním pilířem se rozumí základní povinný důchodový systém. Je zajišťován státem nebo veřejnými institucemi v zájmu státu. Některé základní důchodové systémy jsou koncipovány na základě profesního přístupu, tj. existují u nich rozdílná důchodová schémata pro různé profesní skupiny. Další odlišnosti vyplývají z jejich primárních cílů: zda jde o existenční zajištění v důchodovém věku a krytí nezbytných životních potřeb nebo jde o udržení dosavadní životní úrovně. „Základní důchodový systém může být realizován ve třech alternativách. Za prvé, může být součástí tzv. sociální pomoci, tj. systému jehož prostřednictvím jsou poskytovány dávky jedincům, kteří nemohou vzhledem k věku nebo jiné sociální události získávat příjmy vlastní prací. Za druhé, první pilíř může být realizován také systémem minimálních důchodů zaručených všem jedincům při splnění určitých kritérií. Za třetí, všeobecný důchodový systém může být koncipován jako pojistný systém (univerzální nebo zaměstnanecký), který je vázán na placené příspěvky a má přesně definované dávky, je odvozován od minulých příjmů.“ (Gregorová, 1998, s. 54)

### **3.4.2 Druhý – soukromý podnikový pilíř (zaměstnavatelský)**

Druhý pilíř má formu podnikového penzijního zaopatření. Zpravidla bývá zprostředkováno skrze podnikový důchodový fond. Vznik schématu podnikových penzí může být zákonem povinný (převážně v zemích kde veřejný pilíř je na nižší úrovni) nebo může vzniknout na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele či na základě kolektivní smlouvy mezi firmou a reprezentanty zaměstnanců (tam, kde je dobrá úroveň základního důchodového systému). Kolektivní smlouvy mohou být uzavírány také na úrovni celého odvětví, kdy je jeden penzijní fond zabezpečuje všechny zaměstnance daného odvětví. Existencí podnikového pilíře jsou vytvářeny předpoklady pro snížení nákladů na základní důchodový systém, stimulovány jsou také spoření a tvorba kapitálu.

Pokud jsou příslušné příspěvky zcela hrazeny firmou (buď přímo na její vlastní náklady nebo prostřednictvím vytvořené pojišťovací společnosti), pak mívají zaměstnanci možnost volby, zda se budou účastnit takového systému. V případě, že se na platbě příslušných příspěvků firma se svým zaměstnancem v určitém poměru podílí, bývá účast zaměstnance v systému povinná.

Zaměstnavatel má také možnost podnikové penzijní zaopatření zavést prostřednictvím penzijního fondu komerční životní pojišťovny nebo banky, které tak získají podíl na výnosech z investic.

Na rozdíl od pilíře prvního, kde je stát vykonavatelem základního systému, v rámci druhého pilíře stát spíše plní funkci garanta práv zaměstnanců nebo zabezpečuje technický dohled nad finančními operacemi. Významnou součástí činnosti státu v druhém pilíři je podpora tohoto systému, nejčastěji prostřednictvím poskytování daňových úlev a zvýhodnění. Nutno podotknout, že právě charakterizovaný druhý pilíř důchodového systému v české právní úpravě chybí - možnost vytvoření soukromého zaměstnaneckého penzijního fondu legislativně není umožněna. (Gregorová, 1998; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2011)

V důchodových systémech mnohých členských států OECD je na fungování druhého pilíře podnikového zaopatření kladen velký důraz. Firmy, které umožňují svým zaměstnancům vstup do podnikových penzijních plánů, získávají tímto na trhu práce jistou výhodu a zároveň vykazují mnohem menší fluktuaci pracovní síly. Zaměstnanci jsou tímto způsobem pozitivně motivováni se částečně zajistit na penzi z vlastních prostředků. Zaměstnanecké penzijní zaopatření pomáhá stabilizovat důchodový systém jako celek, a to i v dnešní době finanční neudržitelnosti PAYG systémů. (Musilová, 2010)

### **3.4.3 Třetí – soukromý osobní pilíř**

Třetí pilíř je tvořen především soukromými osobními penzijními plány (personal pension plans). Dále bývá do třetího pilíře řazeno osobní spoření u bank. Prostřednictvím třetího pilíře mají lidé možnost zajistit si co nejvyšší možnou životní úroveň v období jejich nadcházejícího stáří. Základem je individuální vztah jedince a penzijní či jiné soukromé společnosti poskytující možnost soukromého penzijního pojištění či osobního spoření. I zde může být uplatňována jistá forma státní podpory, nejčastěji v podobě daňových úlev či státních příspěvků.

Osobní penzijní plány mají smysl také pro ty, kteří jsou vyjmuti ze základního důchodového pojištění z titulu zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti a osoby s vyššími příjmy, které nemohou být plně nahrazeny důchody plynoucími ze základního důchodového pojištění.

Jisté riziko pro osobní penzijní plány mohou představovat inflace a negativní dopad finančních trhů. Díky nepříznivému vývoji inflace a nižšímu úroční vkladů se uspořené finance nemusí téměř zhodnotit a naopak, může hrozit i reálné znehodnocení. Na druhou

stranu lze využít garantovaného minimálního zhodnocení finančních prostředků a nebo také tzv. protiinflačního programu, který o míru inflace navyšuje výši pojistného i pojistné částky, takže uložené finanční prostředky neztrácejí na hodnotě. Jinou hrozbu mohou představovat náhlé existenční potíže penzijní společnosti, která pak nemusí být schopná dostát svým závazkům. Navíc, stát sice může zasahovat vytvářením legislativního rámce, ale obchodní politiku penzijní společnosti může ovlivnit jen omezeně. (Gregorová, 1998)



## 4 Důchodový systém ČR

Po úvodu a nezbytném ujasnění teoretického základu problematiky důchodových systémů přichází na řadu analýza českého důchodového systému, který by měl být v průběhu několika příštích let reformován.

Současný důchodový systém ČR stojí na dvou pilířích. Prvním pilířem je tzv. povinné základní důchodové „pojištění“, které má zaručit základní ochranu proti chudobě ve stáří. Druhý pilíř tvoří systém doposud dobrovolného soukromého penzijní připojištění a systém důchodového životního pojištění. Druhý pilíř má pomoci akumulovat prostředky na zabezpečení a udržení vyšší kvality života ve stáří, než jakou je schopen zajistit základní systém. V systému obecně převládá princip sociální solidarity, naopak princip zásluhovosti je přítomen jen omezeně. Jinými slovy, důchod člověka, s podprůměrnou mzdou, nahrazuje jeho příjmovou úroveň vyšším procentem, než jakým nahrazuje příjmovou úroveň důchod člověka s nadprůměrnou mzdou.

Zpravidla každý důchodový systém spadá pod velmi široký rámec sociálního zabezpečení. To platí i pro český důchodový systém, který je nedílnou, finančně rozsáhlou a také značně problematickou součástí sociálního zabezpečení ČR.

Již zmíněné základní povinné důchodové pojištění, není pojištěním v pravém slova smyslu. Pro připomenutí, základní povinné důchodové pojištění je součástí sociálního pojištění. Sociální pojištění je však součástí státního rozpočtu, což je v rozporu se základními předpoklady sociálního resp. důchodového pojištění (bylo vysvětleno v části 3.2.3). Správně řečeno, nejedná se zde o realizaci důchodového resp. sociálního pojištění, ale o realizaci státního sociálního zabezpečení. Systém důchodového pojištění je tak složkou systému sociálního zabezpečení.

Pro ujasnění vazeb mezi systémem sociálního zabezpečení ČR a českým důchodovým systémem se pozornost této kapitoly nejprve přesouvá k hierarchicky nadřazenému systému sociálního zabezpečení v ČR. Poté následuje analýza obou pilířů českého důchodového systému.

## **4.1 Systém sociálního zabezpečení České republiky**

Systém sociálního zabezpečení ČR obsahuje nástroje sociální ochrany, které jsou pouze povinného veřejného charakteru. Tvoří ho tři subsystémy: státní sociální podporu, sociální pomoc a sociální pojištění.

### **4.1.1 Složky systému sociálního zabezpečení**

Následuje stručná charakteristika základních tří složek systému sociálního zabezpečení.:

#### ***Systém státní sociální podpory***

Státní sociální podpora je soustava sociálního zaopatření, která byla zavedena v roce 1995. Jde o poskytování peněžitých zaopatřovacích dávek především rodinám a na podporu náhradní rodinné výchovy. Obecně však tato podpora připadá ve prospěch těch, kdo splnili podmínky vzniku nároku, aniž by předtím do systému nutně museli přispívat. Dávky jsou většinou zaměřeny na podporu rodin s dětmi, na jejich výchovu a přípravu, sociální prevenci, dále na ženy v souvislosti s porodem, rodiny, které pečují o nezaopatřené děti a rodiny v souvislosti se ztrátou živitele. Veškeré dávky sociální podpory jsou financovány přímo ze státního rozpočtu. (Gregorová a Galvas, 2000; Tomeš, 2010)

#### ***Systém sociální pomoci***

Systém sociální pomoci je určený osobám, které nejsou sociálně pojištěny, nesplňují podmínku vzniku nároku na státní zaopatření a zároveň se nacházejí v hmotné a sociální nouzi, kterou nejsou schopny řešit vlastními silami. Lze je dělit na dávky a sociální služby. Mezi zdroje financování sociální pomoci patří státní i místní rozpočty, nadace, charity a ostatní sponzorské subjekty. (Gregorová a Galvas, 2000)

#### ***Systém sociálního pojištění***

Systém sociálního pojištění zavazuje každého občana, aby se prostřednictvím povinných odvodů pojistného zajistil pro případ budoucí sociální události - nemoci, těhotenství a mateřství, ošetřování nemocného člena rodiny, pro případ dosažení stanoveného věku (stáří), invalidity a ztráty živitele. (Arnoldová, 2007)

Současný systém sociálního pojištění zahrnuje povinné důchodové a nemocenské pojištění. Je financován z povinných přímo účelových plateb pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Galvas a Gregorová, 2000; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008)

Z pohledu povinného důchodového pojištění spadá důchodový systém částečně do složky sociálního pojištění.<sup>2</sup>

#### **4.1.2 Historie sociálního zabezpečení a důchodového systému ČR**

Za předválečné Československé republiky byl přijat zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří (1924). Tento zákon, navržený poslancem Johanisem zavedl dělnické pojištění a otevřel tak systém sociálního pojištění široké veřejnosti (vyjma výslovně vyloučených, např. státních zaměstnanců, kteří byli zabezpečováni podle zákona o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců). Zákon sjednotil nemocenské a důchodové pojištění do jednoho předpisu, obsahoval nemocenské pojištění, invalidní důchod, starobní důchod, sirotčí důchod, vdovecký důchod a jednorázové odbytné. (Miller, 2005)

Po konci druhé světové války byl přijat pokrokový zákon o národním pojištění (1948), který vycházel z Beveridgeova modelu. Tento systém de facto znamenal krok k paternalismu a nastolení sociálního zabezpečení. Byla zřízena Ústřední národní pojišťovna a důchodové zabezpečení bylo zavedeno i pro samostatně hospodařící občany. (Dobešová, 2006)

V etapě socialistického režimu byl roku 1954 zrušen vyspělý systém národního pojištění a sociální péče a byl nahrazen méně zdařilým sociálním zabezpečením sovětské provenience. Pojem sociální zabezpečení byl tehdy používán ve velmi úzkém smyslu, kdy pouze označoval jeden zákon o sociálním zabezpečení z roku 1964. Věcný rozsah socialistického sociálního zabezpečení byl na rozdíl od jeho mezinárodně definovaného ekvivalentu „social security“, v přesném překladu sociální bezpečnost (Úmluva MOP č. 102/1952, o sociální bezpečnosti), podstatně omezenější. Protože však pojem sociální zabezpečení silně zdomácněl, používá se dodnes, i když pro jiný obsah. (Tomeš, 2010)

Zděděný socialistický systém sociální ochrany a soustava sociálních dávek neodpovídaly potřebám přechodu k tržní ekonomice. V návaznosti na program ekonomické reformy byl v průběhu roku 1990 připraven i program sociální reformy. Stát byl postaven před úkol reformovat českou sociální politiku jako celek tak, aby odpovídala základním záměrům ekonomické reformy vedoucí k liberalizaci a privatizaci národního hospodářství. Hlavními cíli sociální reformy byla demokratizace, sociální důsledky privatizace a pluralizace, která

---

<sup>2</sup> sociální pojištění se bezprostředně týká pouze prvního povinného pilíře systému penzijního zabezpečení ČR, zbylá část systému, soukromý druhý pilíř, stojí tak mimo systémové složky sociálního zabezpečení ČR

měla podněcovat občany začít se starat o svou vlastní budoucnost a být za ní odpovědni. Úkol sociální reformy naší země nebyl doposud splněn a dodnes se na něm pracuje. (Tomeš, 2010)

Porevoluční politika sociálního zabezpečení měla postupnými kroky vytvořit jednotný veřejnoprávní systém sociálního zabezpečení, jež by poskytoval povinné zdravotní, nemocenské, důchodové pojištění, státní sociální podporu a pomoc a byl by doplněn přípojištěním. (Miller, 2005) ČSSR a po roce 1993 ČR šla cestou parametrických změn. První valorizace důchodů podle inflace proběhla již v roce 1990. Proces postupné reformy byl zahájen v roce 1993, kdy bylo zavedeno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen sociální pojistné), byl stanoven okruh poplatníků a způsob stanovení výše sociálního pojistného. V souvislosti s tím proběhla daňová reforma, kdy došlo k rozdělení daně ze mzdy na daň z příjmů a na zvláštní daň typu sociální pojistné. Příjmy sociálního pojistného jsou od té doby až doposud příjmem státního rozpočtu.<sup>3</sup> Roku 1994 bylo zavedeno dobrovolné penzijní přípojištění se státním příspěvkem. (Tomeš, 2010)

Roku 1995 vznikl dnešní systém důchodového pojištění s dvousložkovou konstrukcí a bylo zahájeno nepopulární postupné zvyšování věku do důchodu. O oddělení sociálního pojištění od státního rozpočtu usiloval návrh z roku 1999 „o vytvoření Sociální pojišťovny“, který byl však parlamentem odmítnut (Hofman, 2003). V roce 2004 sestavena „Bezděková komise“, která předložila podklady a doporučení pro důchodovou reformu v červnu 2005. Volby a politické napětí však reformní aktivity umlčely až do roku 2007, kde se vláda programově zavázala provést důchodovou reformu, a to ve třech etapách. (Tomeš, 2010)

Zásadní důchodová reforma však doposud schválena nebyla, prováděny byly pouze změny základních podmínek nároku na dávky a změny parametrů pro výpočet jejich výše. Dosavadní systém financování sociálního zabezpečení, ačkoli po řadě parametrických změn, je většinou odborníků považován za neudržitelný vůči fenoménu stárnoucí populace a vysokým veřejným výdajům na sociální zabezpečení. Celková hodnota vybraného sociálního pojistného nestačí na paralelní vyplácení důchodových dávek. Na jejich dofinancování se tak musí brát z jiných příjmů státního rozpočtu. Finanční neudržitelnost systému pramení především z oblasti financování subsystému základního povinného důchodového pojištění, které si tak stále žádá efektivní reformu. (Lízal, 2011)

---

<sup>3</sup> Sociální pojistné odvádí povinně zaměstnanci, zaměstnavatelé a OSVČ, poměr sazeb těchto odvodů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nemá dodnes žádné odůvodnění (stejně jako prvotních Bismarckových 50:50).

### **4.1.3 Financování**

Systém sociálního zabezpečení je financován průběžným způsobem. Systém státní sociální podpory a systém sociální pomoci jsou hrazené přímo ze státního rozpočtu, naopak systém sociálního pojištění z příjmů na pojistném na sociální zabezpečení vybraných v tomtéž roce. Pozornost je dále věnována pouze financování systému sociálního pojištění.

Právní úpravu vztahů financování systému sociálního pojištění obsahuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Pojistné na sociální zabezpečení (dále jen sociální pojistné) se skládá z pojistného na důchodové a nemocenské pojištění (dále jen důchodové a nemocenské pojistné).

České sociální pojistné není pravým pojistným. Jedná se o zvláštní součást daňové soustavy se specifickou úlohou pouze ve vztahu k sociálnímu pojištění. Z toho vyplývá, že důchodové a nemocenské pojistné společně s příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti jsou příjmem státního rozpočtu. Rozhodně tedy nejsou příjmem odděleného fondu, který je předpokladem sociálního pojištění v pravém slova smyslu. Proto je naše sociální pojistné dle standardní mezinárodní terminologie nikterak pojistným, ale příspěvkem na sociální zabezpečení (social security contribution).

Sociální pojistné platí zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

#### ***Výpočet pojistného***

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Vyměřovacím základem pro zaměstnance a zaměstnavatele je zaměstnancova hrubá mzda. Osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění a OSVČ si výši vyměřovacího základu určují samy, avšak jsou limitováni zákonnou minimální hranicí. (Arnoldová, 2007)

Platí se různé procentní sazby pojistného v závislosti na tom, kteří účastníci toto pojistné platí. Přehled jednotlivých sazeb znázorňuje následující tabulka.

**Tab. č. 1: Sazby příspěvků do českého systému sociální zabezpečení (2010 a 2011)**

typ příspěvku	v % hrubé mzdy zaměstnance	
	zaměstnavatel	zaměstnanec
důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %
příspěvek státní politiku zaměstnanosti	1,2 %	0,0 %
nemocenské pojištění a jiné	2,3 %	0,0 %
<b>celkem "sociální pojištění"</b>	<b>25,0 %</b>	<b>6,5 %</b>

Zdroj: vlastní na základě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Z tabulky je patrné, že z hlediska plateb do systému sociálního zabezpečení jsou zaměstnavatelé přibližně čtyřikrát více zatíženi, než jejich zaměstnanci.

Od roku 2008 se stanovuje maximální roční vyměřovací základ pro placení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Strop tvoří v současnosti 72násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Pro rok 2011 činí průměrná měsíční mzda 24 740 Kč a maximální roční vyměřovací základ činí částku 1 781 280 Kč pro zaměstnance i OSVČ. (Česká správa sociálního zabezpečení, 2010)

Vybrané příspěvky, nebo-li platby pojistného, putují na účty důchodového a nemocenského pojištění v rámci státního rozpočtu. Na konci každého rozpočtového roku jsou oba účty vynulovány nehledě na to, jestli bylo hospodařeno s přebytkem či naopak. Případný schodek je hrazen ze státního rozpočtu a je tak součástí celkového schodku státního rozpočtu. (Vostatek, 2002)

Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti představují cca 35 % celkových příjmů státního rozpočtu a kryjí cca 70 % všech sociálních transferů vyplácených ze státního rozpočtu. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008)

#### **4.1.4 Orgány sociálního zabezpečení**

Hlavními orgány sociálního zabezpečení jsou: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ), Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Další orgány tvoří Ministerstvo financí, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany a Ministerstvo spravedlnosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí především legislativně řídí a kontroluje výkon státní správy v oblasti sociálního zabezpečení a řídí ČSSZ.

ČSSZ je největší finančně správní institucí státní správy ČR. Spravuje sociální záležitosti téměř 8 milionů pojištěnců, z toho je více než 2,5 milionu důchodců. Vybírá pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V oblasti důchodového pojištění rozhoduje o dávkách důchodů, vyplácí je, vede registr pojištěnců důchodového pojištění a řídí a kontroluje činnost svých územně správních jednotek OSSZ. (Drábek, 2011)

Ministerstvo financí působí v oblasti sociálního zabezpečení jen v rámci důchodové politiky, kde legislativně reguluje soukromý druhý pilíř důchodového systému a podporuje jej pomocí státních příspěvků na penzijní připojištění. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009)

Pokud jde o sociální zabezpečení vojáků z povolání, provádí jej Ministerstvo obrany. Ministerstvo vnitra zabezpečuje příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR a příslušníků ostatních ozbrojených bezpečnostních sborů a bezpečnostních služeb. Ministerstvo spravedlnosti pak má odpovědnost za sociální zabezpečení příslušníků Vězeňské služby ČR. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010)

## **4.2 Důchodové pojištění**

První pilíř představuje základní a povinný systém dávkově definovaného důchodového pojištění (dále jen důchodové pojištění), upravené zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Pobírá z něj důchod více než 99 % obyvatel v důchodovém věku. Je univerzální ve smyslu absence speciálních odvětvových schémat, s výjimkou úpravy pro tzv. silové resorty (např. vojáci, policisté, celníci, hasiči). (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009)

### **4.2.1 Funkce důchodového pojištění**

Systém důchodového pojištění je primárně postaven na principu sociální solidarity. Ten zaručuje, že důchodci nebudou ponecháni bez zdroje příjmu, na kterém jsou existenčně závislí. Důchodové pojištění je tak v ČR ekonomicky garantováno státem.

### **4.2.2 Důchodové dávky**

Dávkou důchodového pojištění je pouze důchod, který může mít starobní, invalidní, částečně invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí charakter. Jiné typy dávek se neposkytují. Z důchodového pojištění jsou, až na výjimky, přiznávány dávky odvozené z doby pojištění a dosahovaných výdělků.

Výše důchodu je konstruována součtem dvou složek a to:

1. pevným vyměřovacím základem stejným pro všechny druhy důchodů a nezávislým na době pojištění a dosahovaném výdělku, a
2. procentuální částí odvozené z doby pojištění a dosahovaného výdělku.

Podle § 33 zákona o důchodovém pojištění činí měsíční výše základní výměry starobního důchodu 680 Kč a současně minimální měsíční výše procentní výměry starobního důchodu 770 Kč.<sup>4</sup>

Jak již bylo zmíněno, převládá zde princip sociální solidarity nad principem zásluhovosti. Přítomnost redukčních hranic, kterými se zápočet vyšších mzdových příjmů při výpočtu výše důchodu omezuje, způsobuje pokles relativní úrovně důchodu se vzrůstajícími příjmy započítatelnými pro účely důchodového pojištění. Toto utlumování principu zásluhovosti má pak při výpočtu důchodu vliv na snižování rizika chudoby starších občanů. Základní důchodové pojištění vytváří předpoklady, aby jím byla pokryta celá populace, a to bez ohledu na charakter průběhu ekonomické aktivity. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009)

### **4.2.3 Důchodové pojistné**

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, stanovuje pojistné na důchodové pojištění jako přesně vymezenou platbu do státního rozpočtu, sloužící k financování důchodových dávek. Následuje tabulka vyčísľující absolutní i procentuální podíl roční sumy odvedeného pojistného na důchodové pojištění na celkových příjmech příslušného státního rozpočtu.

---

<sup>4</sup> Konstrukcí důchodu se diplomová práce již více nezaobírá. Úkolem práce je sledovat důchodový systém především z hlediska jeho financování, jinými slovy, jak finanční zdroje proudí do systému, nikoli naopak, kdy zdroje již vstupují do přerozdělovacího procesu a míří ze systému k občanům.



**Tab. č. 2: Podíl důchodového pojistného na příjmech státního rozpočtu (2000-2010)**

	příjmy do SR (100%)	pojistné na důchodové pojištění	v mld (%)
2000	586,2	170,5	(29 %)
2001	626,2	186,0	(30 %)
2002	705,0	198,4	(28 %)
2003	699,7	209,6	(30 %)
2004	769,2	243,3	(32 %)
2005	866,5	258,3	(30 %)
2006	923,1	276,9	(30 %)
2007	1 025,9	304,9	(30 %)
2008	1 063,9	320,0	(30 %)
2009	974,6	310,3	(32 %)
2010	1 000,4	317,9	(32 %)

*Zdroj: vlastní na základě Pojistně-matematické zprávy o sociálním pojištění 2008 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR); Státních závěrečných účtů ČR*

Tabulka č. 2 dokládá stabilní váhu příjmů z důchodového pojistného na celkových příjmech státního rozpočtu: v rámci posledních deseti let představovaly příjmy z pojistného na důchodovém pojištění okolo 30 % celkových příjmů státních rozpočtů.

Pokud jde o přesný význam pojmu pojistného na důchodové pojištění ČR, i zde je nutno konstatovat terminologickou nesrovnalost jako v případě pojistného na sociální zabezpečení. Důchodové pojistné ve skutečnosti není platbou typu pojistného, ale platbou typu příspěvků do systému sociálního zabezpečení.

Důchodové pojistné je určeno stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. Je povinné pro zaměstnance, zaměstnavatele a OSVČ. Odvádí se současně s nemocenským pojistným a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Způsob určení vyměřovacího základu a maximálního odvodového stropu u zaměstnanců či OSVČ je v rámci všech sociálních odvodů stejný a byl již uveden v rámci charakteristiky systému sociálního zabezpečení v části 4.1.3 na str. 39. (Vostatek, 2000)

Podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou sazby pojistného na důchodové zabezpečení z vyměřovacího základu platné pro rok 2011:

- 21,5 % pro zaměstnavatele
- 6,5 % pro zaměstnanců

- 28 % pro OSVČ

### **4.2.3 Financování systému důchodového pojištění**

Veřejný pilíř důchodového systému ČR je financován průběžně metodou PAYG. Státu odvedené důchodové pojistné, které je součástí pojistného na sociální zabezpečení, se transformuje na důchodové dávky a je prostřednictvím ČSSZ průběžně vypláceno současným důchodcům, invalidům apod. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008)

Systém důchodového pojištění by měl být nastaven tak, aby hospodařil s nulovým schodkem, případně s přebytkem. Příjmy plynoucí z důchodového pojistného by tak neměly být dlouhodobě nižší než výdaje na důchodové dávky, včetně výdajů spojených s výběrem pojistného a platbou dávek.

Důchodové pojištění je tzv. dávkově definované, tzn. že ČSSZ disponuje každý rok takovou sumou peněz, jakou je potřeba vyplatit. Suma prostředků na vyplácené důchody tak nezávisí na objemu peněz vybraných na pojistném v předchozím období. V případě schodkového hospodaření systému důchodového pojištění, částka potřebná na výplatu důchodových dávek převyšuje částku vybranou na důchodovém pojištění, pak musí být vzniklý schodek hrazen z jiných prostředků státního rozpočtu a stává se tak součástí celkového schodku státního rozpočtu.

Následuje tabulka vyjadřující jakým způsobem bylo od roku 1996 hospodařeno v rámci důchodového pojištění.

**Tab. č. 3: Hospodaření důchodového pojištění (1996-2010)<sup>5</sup>**

	mil. Kč		
	příjmy	výdaje	Rozdíl
1996	133 927	129 543	4 384
1997	146 333	152 848	-6 515
1998	156 338	168 831	-12 493
1999	161 827	181 272	-19 445
2000	170 457	190 115	-19 658
2001	185 953	204 454	-18 501
2002	198 424	217 333	-18 909
2003	209 624	229 536	-19 912
2004	243 276	234 949	8 327
2005	258 327	251 767	6 560
2006	276 913	277 777	-864
2007	304 934	295 037	9 897
2008	320 028	317 430	2 598
2009	310 310	347 138	-36 828
2010	317 882	353 499	-35 617

*Zdroj: vlastní na základě Pojistně-matematické zprávy o sociálním pojištění 2008 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR); Státních závěrečných účtů ČR*

Tabulka demonstruje vývoj celkových příjmů a výdajů systému důchodového pojištění. Vyjma příjmů za rok 2009 měly příjmy a výdaje každý rok rostoucí charakter. Základními parametry, které ovlivňují růst výdajů na důchodové pojištění, jsou zvyšující se počet důchodců, resp. důchodů a rostoucí výše důchodů ovlivňovaná především valorizacemi důchodů. Výjimku v řadě rostoucích příjmu důchodového pojištění tvoří rok 2006, kde jedním z hlavních důvodů lze označit výrazné snížení vyměřovacích základů pro pojistné. (Státní závěrečný účet, 2009)

Jak vyplývá z tabulky, ke schodkovému hospodaření nedošlo pouze v letech v letech 1996, 2004, 2005, 2007 a 2008. K přebytku v letech 2004, 2005, 2007 a 2008 došlo v důsledku zvýšení sazby pojistného na důchodové pojištění z 26 % na 28 %.

<sup>5</sup> Tabulka č. 3 pro účely porovnání vývoje skutečných výdajů na výplatu důchodů bere v úvahu výdaje očištěné od záloh poskytnutých poštám na výplatu důchodů počátkem každého roku a výdaje spojené s výběrem pojistného na důchodové pojištění a výplatou dávek důchodového pojištění. Tabulka také zohledňuje celkové příjmy zahrnující i příjmy z dobrovolného důchodového pojištění. Uvedené údaje v tabulce tak plně odpovídají vyhlášce č. 76/2005 Sb., o stanovení způsobu výpočtu rozdílu mezi příjmy pojistného na důchodové pojištění a výdaji na dávky důchodového pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Od roku 2009 je saldo hospodaření opět záporné a v souvislosti s demografickými projekcemi záporným nadále zůstane. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008)

### ***Zvláštní účet důchodového pojištění***

Obecně řečeno, pokud jsou příjmy pojistného na důchodové pojištění vyšší, než výdaje na dávky důchodového pojištění včetně výdajů s tímto spojených, pak bylo v daný rok hospodařeno s přebytkem. Do roku 1996 směly být přebytky použity na krytí zcela jiných výdajů státního rozpočtu. Od roku 1996 musely být případné přebytky hospodaření převáděny na nově vytvořený tzv. zvláštní účet důchodového pojištění. Tento účet byl ze zákona součástí státního rozpočtu v rámci státních finančních aktiv. Vzniklé prostředky bylo možné použít pouze na krytí výdajů na důchody v dalších letech, kdy by bylo hospodařeno se schodkem, nebo na zpětné převody do státního rozpočtu za úhradu schodku vytvořeného v letech předchozích. Prostředky nebylo možné investovat.

***Tab. č. 4: Vývoj zvláštního účtu důchodového pojištění (1996-2007)***

	v mil. Kč	
	stav	meziroční změna
1996	4 384	4 384
1997	4 384	0
1998	4 384	0
1999	4 384	0
2000	4 384	0
2001	0	-4 384
2002	0	0
2003	0	0
2004	8 326	8 326
2005	14 886	6 560
2006	5 576	-9 310
2007	15 473	9 897

*Zdroj: vlastní na základě Pojistně-matematické zprávy o sociálním pojištění 2008 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR); Státních závěrečných účtů ČR*

V letech 1997 až 2003 bylo v bilanci důchodového pojištění evidováno pouze záporné saldo, které je součástí celkového schodku státního rozpočtu a do roku 2000 nedošlo na zvláštním účtu důchodového pojištění k žádné změně objemu vložených prostředků. V roce 2001 byly veškeré prostředky vyčerpány. V letech 2004, 2005 a 2007 byly vyčísleny přebytky hospodaření systému důchodového pojištění a byly převedeny na tento zvláštní účet. V roce

2006 nebylo dosaženo přebytku hospodaření systému důchodového pojištění, takže se hodnota zvláštního účtu důchodového pojištění nenavýšila, naopak byla ze zákona snížena o 9,31 mld. Kč, použitých na zvýšení výdajů státního rozpočtu na rok 2006 na dávky důchodového pojištění. (Státní závěrečné účty)

#### *Zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu*

Roku 2008 byl zvláštní účet důchodového pojištění poupraven na tzv. zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu. Jediným účelem peněžní prostředků zvláštního účtu se tak stala tvorba prostředků pro důchodovou reformu. Ministerstvo financí je oprávněno případně dočasně volné prostředky vedené na tomto účtu investovat do stanovených dluhopisů a následné výnosy z investování jsou zpětně příjmem tohoto účtu. (Sezemský, 2007; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010)

### **4.3 Soukromý pilíř důchodového systému**

Druhý pilíř je tvořen dvěma soukromými složkami. Jedná se o penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé penzijní pojištění typu životního pojištění. V případě penzijního připojištění jde o specifický mix soukromého spoření a pojištění, životní penzijní pojištění funguje pouze na principu soukromého pojištění. Ačkoli jsou obě soukromé možnosti penzijního zabezpečení státem podporovány, podíl penzí plynoucích z tohoto pilíře na celkových příjmech důchodců je v České republice velmi nízký. Průměrný hrubý náhradový poměr po 30 letech spoření na penzijním připojištění činí přibližně 7,5 %. (Rutledge a Lester, 2007; Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009) Podle statistik OECD přispívá svým zaměstnancům na penzijní připojištění 27 % zaměstnavatelů. (OECD, 2009)

Český druhý pilíř plní roli doplňkového zdroje k příjmům z důchodového pojištění. Logika jeho fungování je založena na postupném odkládání relativně malé sumy peněz po dobu ekonomické aktivity občana. Ti, kteří jsou tedy ekonomicky aktivní a disponují jistými osobními příjmy, mají širší možnost volby, jak s jejich vydělanými prostředky naložit. Druhý pilíř tak představuje možnost zvýšení své budoucí životní úrovně ve stáří či invaliditě, podmínkou je pravidelné odkládání přiměřené části příjmu na účet u penzijního fondu nebo komerční pojišťovny.

To, co tvoří náš druhý, doplňkový pilíř, je ve světové odborné literatuře považováno za pilíř třetí. Druhým pilířem je obecně chápáno podnikové starobní zaopatření, které v důchodovém systému České republiky doposud neexistuje.

V nejbližších letech by měl být zaveden nový druhý pilíř založený na principu soukromého spoření a jehož rolí by již nebylo pouhé doplňování prvního pilíře, ale naopak jeho určité nahrazení. Nynější druhý pilíř, penzijní připojištění a životní pojištění, by se následně transformoval v nový třetí pilíř zvaný jako doplňkové penzijní spoření.

#### **4.3.1 Penzijní připojištění se státním příspěvkem**

Penzijní připojištění se státním příspěvkem bylo v České republice zavedeno v roce 1994 a je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů. Tato specifická forma soukromého pojištění je působností Ministerstva financí, které legislativně upravuje tuto oblast, vykonává dozor nad činností penzijních fondů a poskytuje pojištěnci státní příspěvek podle výše jeho vkladů na účet u penzijního fondu. Vypláceny mohou být penze starobní, invalidní, výsluhové a pozůstalostní. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009)

Systém penzijního připojištění funguje na principu dobrovolnosti a je v současnosti spravován deseti penzijními fondy. Vzniká na základě podepsání písemné smlouvy mezi penzijním fondem a účastníkem, kterým může být pouze fyzická osoba starší 18 let.

Penzijní fondy obhospodařují prostředky akcionářů (základní kapitál, podíly na hospodářském výsledku) a prostředky účastníků (příspěvky účastníků vč. státního příspěvku, příspěvky zaměstnavatele a podíl na výnosech hospodaření). Rozdělení zisku je zjednodušeně stanoveno v poměru 85 % účastníci, 10 % akcionáři, 5 % odvod do rezervního fondu. Nutno zmínit chystanou změnu oddělení majetku účastníků penzijního připojištění od majetku penzijních fondů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008)

V systému dlouhodobě klesá průměrný měsíční příspěvek účastníka ve vztahu k průměrné mzdě. Výše průměrných účastnických příspěvků je nízká, v roce 2010 činila průměrná měsíční výše příspěvku účastníka 440 Kč (1,8 % průměrné hrubé měsíční mzdy), státní měsíční příspěvek činil ve stejném období v průměru 105 Kč. Průměrná výše úspor připadajících na jednoho účastníka tak odpovídá necelým pěti měsíčním splátkám průměrného základního důchodu a naspořené prostředky jsou v 99 % případů vypláceny formou jednorázového vyrovnání. Nelze tak konstatovat, že by soukromé penzijní připojištění výrazně vyrovnávalo pokles příjmu při odchodu do důchodu, ačkoli míra zapojení obyvatelstva v penzijním připojištění převyšuje 70 % ekonomicky aktivních v ČR. (Poradní expertní sbor ČR, 2010)

Stát podporuje v účasti v penzijním připojištění jak samotného pojištěnce, tak jeho zaměstnavatele. Příspěvek zaměstnavatele na své připojištění obdržel na konci roku 2010 téměř každý čtvrtý připojištěný. (Rusnok, 2011) Následuje tabulka vypovídající o celkových sumách příspěvků účastníků, jejich zaměstnavatelů a státních příspěvků.

**Tab. č. 5: Přijaté příspěvky penzijního připojištění podle plátce (2005-2009)**

	v mil Kč			
	Účastník	Zaměstnavatel	Stát	Celkem
2005	19 101	4 115	3 705	26 921
2006	23 648	4 763	4 170	32 581
2007	26 968	5 124	4 680	36 772
2008	28 854	6 766	5 193	40 813
2009	27 163	8 420	5 540	41 123

*Zdroj: vlastní na základě Českého statistického úřadu, 2007-2011*

Z tabulky je zřejmé, že účastnické příspěvky tvoří více jak dvě třetiny celkových příspěvků do penzijních fondů, zaměstnavatelské příspěvky na penzijní připojištění tvoří jednu pětinu až šestinu a státní příspěvky jsou na úrovni jedné sedminy až osminy.

### **4.3.2 Životní pojištění**

Životní pojištění lze obecně definovat jako soukromé pojištění s orientací na pojištění rizika úrazu, invalidity nebo úmrtí. Základní právní normou životního pojištění je zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů. Životní pojištění nabízí široké spektrum produktů. Většina z nich má vlastnost tvorby kapitálové hodnoty. V případě dožití data konce pojištění nebo data zvlášť dohodnutého v pojistné smlouvě je vyplacena buď aktuální hodnota jeho účtu (investiční nebo flexibilní životní pojištění), sjednaná pojistná částka včetně podílu na výnosech (kapitálové nebo vkladové životní pojištění) nebo sjednaná výše pravidelné penze včetně podílu na výnosech či jednorázové plnění (penzijní pojištění). (Čejková, 2001)

Do druhého pilíře důchodového systému České republiky se ze všech produktů životního pojištění řadí pouze produkt typu penzijního pojištění. Jedná se o kombinaci individuálního spoření a připojištění nad rámec důchodu s cílem udržení své životní úrovně i v post-productivním věku. (Daňhel, 2002) V současné době je tento produkt v České republice nabízen deseti soukromými pojišťovnami. (ČAP, 2010)

### 4.3.3 Státní podpora soukromých složek důchodového systému

Jak již bylo řečeno, účast v druhém pilíři je státem podporována. V případě penzijního připojištění se pro účastníka jedná o státní příspěvek, v obou případech dále o úlevu na dani z příjmu. V současné době se výše státního příspěvku a související náležitosti systému penzijního připojištění podrobují změnám, které by měly vstoupit v platnost v roce 2013. Doposud však platí, že minimální výše ročního státního příspěvku, 600 Kč, je připočítána účastníku za platbu ročního pojistného alespoň ve výši 1200 Kč. Nejvyšší možný roční státní příspěvek, 1800 Kč, je dostupný za roční platbu ve výši 6000 Kč. Část ročních příspěvků přesahující 6 000 Kč, si smí účastník odečíst od základu daně z příjmů. Nejvíce lze ročně odečíst částku 12 000 Kč.

Výhody jsou určeny také zaměstnavateli, přispívá-li svému zaměstnanci - účastníkovi penzijního připojištění nebo životního penzijního pojištění. Příspěvky jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem bez ohledu na jejich výši a dále jsou do hranice 24 000 Kč osvobozeny od zdravotního a sociálního pojištění. (Česká pojišťovna, 2011)

Pojednání o státní podpoře osobních penzijních plánů uzavírá tabulka, která shrnuje veškeré zákonem stanovené limitní výše příspěvků, do kterých lze ještě uplatnit úlevy na daních, zdravotním a sociálním pojištění.

Tab. č. 6: Limity výše příspěvků pro daňové a ostatní odvodové úlevy

příspěvky od:	v Kč			
	Limity pro úlevu na daních		Limity pro úlevu od Z a SP	
	roční limit ŽP	roční limit PF	roční limit ŽP	roční limit PF
zaměstnanec	12 000	12 000	Nelze	nelze
zaměstnavatele z pohledu zaměstnanec	24 000		24 000	
zaměstnavatele z pohledu zaměstnavatele	bez omezení		24 000	

Zdroj: vlastní na základě Asociace penzijní fondů, 2011; České pojišťovny, 2011

## 4.4 Zdaňování důchodů a penzí

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, ustanovuje osvobození roční sumy vyplacených důchodů a penzí od daně z příjmu do částky ve výši 36násobku minimální měsíční mzdy. Minimální měsíční mzda při týdenní pracovní době 40 hodin činí podle příslušného nařízení vlády z roku 2007 8000 Kč. Z toho vyplývá, že roční



úhrn důchodů a penzí bude osvobozen od daně z příjmu do výše 288 000 Kč měsíčně. Dále podle zákona o daních z příjmu k osvobození vyplácených důchodů a penzí vůbec nedochází v případě, kdy součet: (1) příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, (2) dílčího základu daně z příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a (3) dílčího základu daně z příjmů z pronájmu, u důchodce-poplatníka přesáhne ve zdaňovacím období částku 840 000 Kč.

V případě vyplácení penze se z výnosu z příspěvků na penzijní připojištění či životní pojištění se odvádí daň z příjmu ve výši 15 %. Pokud se jedná o jednorázové vyrovnání, jsou předmětem daně z příjmu ve stejné výši také příspěvky od zaměstnavatele. Státní příspěvky a výnosy z nich předmětem daně z příjmu nejsou (vyjma odbytné). (Asociace penzijních fondů, 2011; Česká pojišťovna, 2011 )

## **4.5 Důchodová reforma České republiky**

Finanční neudržitelnost českého systému důchodového pojištění je bez reformy nevyhnutelná. Základ problému tvoří trend stárnutí populace, který navyšuje podíl sociálních výdajů na důchody na HDP. Podle projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050 vypracované Českým statistickým úřadem bude počet osob starších 65 let intenzivně přibývat, počet dětí naopak ubývat. Prodlužuje se délka života a zároveň se dlouhodobě snižuje počet narozených dětí. Trend stárnutí populace způsobuje rostoucí sociální výdaje státu a zápornou bilanci důchodového pojištění, což je důkazem neschopnosti systému důchodového pojištění vyplácet nadále důchodové dávky ve stejně vysokých náhradových poměrech. Jinými slovy, současný systém důchodového pojištění není více schopen zajišťovat stejnou úroveň důchodů ve vztahu k předcházejícím příjmům, neboť klesá počet pracujících, kteří svými odvody do systému důchodového pojištění financují rostoucí počet nepracujících. Silný vliv na problematiku financování českého důchodového systému má skutečnost, že čeští důchodci jsou z více jak 90 % závislí na důchodových příjmech plynoucích z prvního pilíře důchodového systému - z důchodového pojištění. Pokud by nedošlo k reformě dosavadního důchodového systému, hrozí tedy buď další prohlubování schodku státního rozpočtu nebo postupný pokles náhradového poměru příjmů v důchodu.

Vedle problému financování důchodů se dále vyostřuje problém silně potlačené zásluhovosti v důchodovém systému, což se projevuje minimálními rozdíly mezi jednotlivými důchody napříč Českou republikou. Ačkoli Ministerstvo práce a sociálních věcí toto chápe spíše jako

účinnou ochranu proti chudobě, Ústavní soud rozhodl, že důchody lidí s vyššími příjmy jsou oproti důchodům nízko-příjmovým skupin příliš nízké a nařídil změnu výpočtu penzí. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2011) Reforma by proto měla řešit i tuto otázku.

O samotnou reformu důchodového systému je usilováno již řadu let. V roce 2007 se vláda programově zavázala provést důchodovou reformu. V roce 2010 byl založen poradní expertní sbor ministra financí a ministra práce a sociálních věcí, tzv. PES. Podle poradního sboru je zapotřebí taková reforma důchodového systému, která povede k jeho vyšší diverzifikaci, fiskální udržitelnosti, spravedlivějšímu rozložení mezigeneračního břemene v čase, a určitému zvýšení ekvivalence. (Ministerstvo financí ČR a PES, 2010)

Vládní návrh reformy zavádí dobrovolné spoření v nových penzijních fondech, současně mění i dosavadní systém penzijního připojištění se státním příspěvkem. Zákon o důchodovém spoření zavádí možnost vyvádět část peněz ze sociálního pojištění do soukromých fondů. Vstup do nového, kapitalizačního důchodového pilíře by měl být do konce roku 2013 možný pro všechny osoby starší 18 let, které nepobírají důchod. Lidé by pak měli mít povinnost rozhodnout, zda chtějí zůstat v prvním pilíři, či nenávratně přejít do druhého. Z plateb odvodů na důchodové pojištění (současných 28 % z hrubé mzdy) by pak automaticky 3 % byla odesílána na nový individuální účet občana. Pro získání státního penzijního příspěvku ve výši dalších 2 %, by bylo nutné odvedení nejméně stejně vysoké částky (2 % hodnoty hrubé mzdy) z čisté mzdy. Zaměstnancům by se tak zvýšily odvody na sociální pojištění z 6,5 % na minimálně 8,5 %, přičemž do stávajícího průběžného systému by plynulo jen 3,5 %.

## **4.6 Shrnutí českého důchodového systému**

Český důchodový systém je doposud tvořen pouze dvěma pilíři, jejichž význam se významně liší. Podnikový pilíř chybí. Celý důchodový systém se silně opírá o pilíř důchodového pojištění. Důvodem je financování drtivé většiny celkových příjmů českých důchodců prostřednictvím průběžných prostředků státního pilíře. Tato skutečnost vede v důsledku trendu stárnutí obyvatelstva k deficitům na účtu důchodového pojištění.

Druhá soukromá složka důchodového systému – penzijní připojištění a penzijní životní pojištění – je dobrovolná a doplňková a z hlediska objemu vyplácených penzí doposud zanedbatelná. Chybějící podnikový pilíř, který je ve většině jiných vyspělých zemí OECD samozřejmostí, je zde nedostatečně nahrazován možností zaměstnavatelských příspěvků do osobních penzijních plánů.

Stupňující se deficity účtu důchodového pojištění i jejich další predikce vedou v současnosti k tvorbě reformy. Prozatímní scénář reformy by měl zasáhnout do stavby a financování českého důchodového systému. Zmíněná enormní nevyváženost složek systému při financování důchodů by měla být prostřednictvím uskutečněné reformy zmírněna.

## 5 Důchodový systém Dánska

Dánský důchodový systém zahrnuje jak základní sociální státní důchody s důchodovým přídatkem pro nízko-příjmovou skupinu důchodců, tak podnikové a osobní soukromé penze určené především lidem se středními a vyššími příjmy. Celý systém stojí na třech klasických pilířích: na povinném veřejném pilíři, kvazi-povinném podnikovém pilíři a na dobrovolném osobním pilíři.

První povinný pilíř je univerzální a skládá se ze dvou schémat – z tzv. *folkepension* a ATP. První jmenované ze zákona pokrývá všechny rezidenty, druhé zas všechny zaměstnance. Druhý pilíř funguje na principu podnikového zabezpečení. V dánském jazyce se nazývá *Arbejdsmarkedspensionerne* (zkratka AMP). Není zákonem nařízen, přesto je označen jako kvazi-povinný – povinná účast totiž plyne z kolektivních smluv uzavřených na trhu práce. Pokrývá 90 % pracujících. Kolektivní vyjednávání zástupců zaměstnanců se zaměstnavateli má proto v Dánsku značnou sílu a velmi vysokou úroveň. Zbylou část druhého pilíře tvoří tři doplňkové systémy: SP, LD a SUPP, z nichž první dva jsou postupně rušeny. Třetí pilíř (bez specifického názvu) je tvořen dobrovolnými osobními penzijními plány, které umožňují lidem v pracovním věku zajistit si přiměřeně vysoké příjmy pro období jejich budoucího stáří.

Obrázek č. 1 jednoduše znázorňuje stavbu dánského důchodového systému.

	1. pilíř		2. pilíř	3. pilíř
Název	Folkepension	ATP	AMP, SP, LD, SUPP	žádný
Vztah	povinný	povinný	kvazi-povinný	dobrovolný

Obr. č. 1: Základní schéma dánského důchodového systému

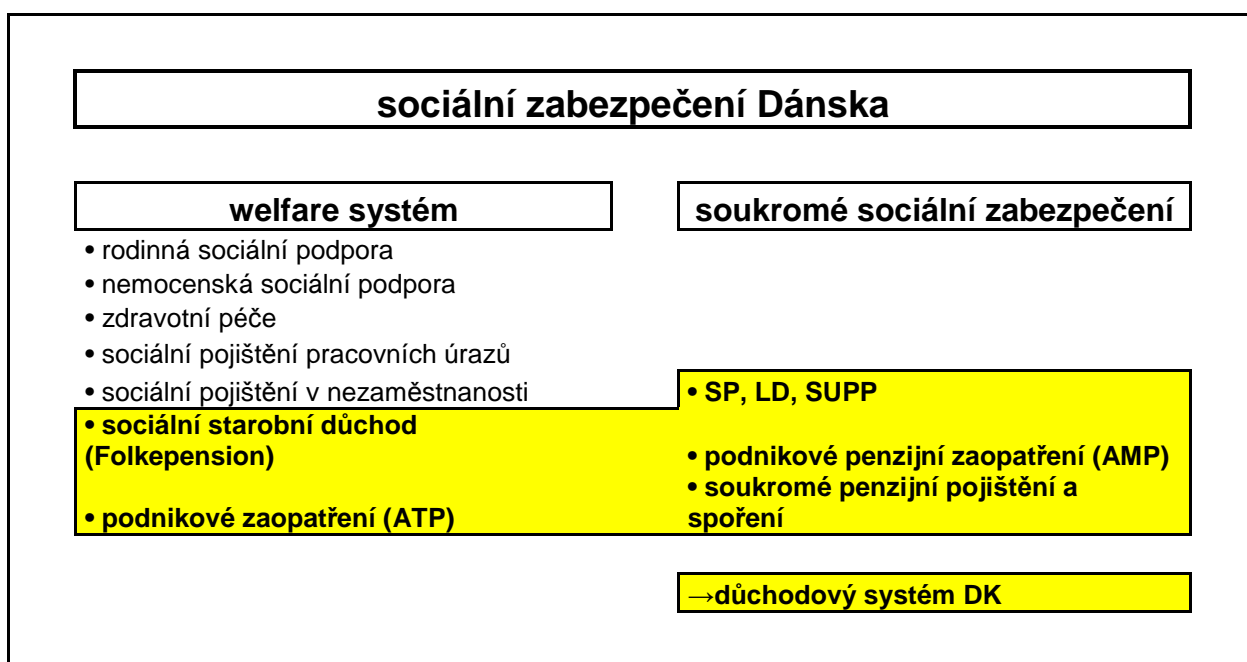
Zdroj: vlastní

Statuárnost obou schémat prvního pilíře souvisí s jejich začleněním do dánského systému sociálního zabezpečení. Proto je nejprve stručně nastíněn systém sociálního zabezpečení Dánska, tzv. *welfare system*. Postupně následují jednotlivé pilíře důchodového systému.

## 5.1 Welfare system

Do systému dánského sociálního zabezpečení spadají tyto oblasti: rodinná sociální podpora, nemocenská podpora, zdravotní péče, sociální pojištění pracovních úrazů, sociální pojištění v nezaměstnanosti, sociální starobní důchod a také povinné podnikové penzijní zaopatření ATP. (The national social security agency, 2003)

Celkový přehled stavby dánského sociálního zabezpečení je zobrazen na obrázku č. 2. Kolonka soukromého sociálního zabezpečení obsahuje jen prvky související s problematikou diplomové práce. Žlutá plocha znázorňuje důchodový systém.



Obr. č. 2: Struktura sociálního zabezpečení Dánska

Zdroj: vlastní

### 5.1.1 Financování

Dánský systém sociálního zabezpečení je financován především přímo ze státního rozpočtu - z celkových výnosů daní přímých i nepřímých. Sociální starobní důchody, zdravotní péče a rodinná sociální podpora jsou financované čistě z daní, zbylé oblasti systému sociálního zabezpečení jsou pak dodatečně hrazeny ze zaměstnaneckých a zaměstnavatelských příspěvků. Díky tomu, že je většina výdajů na sociální zabezpečení hrazena přímo z daňových příjmů dánského rozpočtu, jsou příspěvky na sociální zabezpečení v přepočtu na HDP na 1 obyvatele jedny z nejnižších v Evropě. (Dieckhoener a Peichl, 2009)

Následuje tabulka č. 7 členící pouze přímé platby do systému sociálního zabezpečení podle plátce.

Tab. č. 7: Výše ročních příspěvků do dánského systému sociálního zabezpečení (2010, 2011)

typ příspěvku	% hrubé mzdy, DKK □□	
	zaměstnavatel	zaměstnanec
AM	0%	8%
ATP	2 160 DKK	1 080 DKK
jiné	5 000 DKK	0 DKK
<b>celkem</b>	<b>7 160 DKK</b>	<b>1 080 DKK + 8%</b>

□ 1 DKK = 3,3 Kč (roční průměr kurzu dle ČNB)

Zdroj: Deloitte, 2011

Tabulka třídí povinné přímé platby do systému sociálního zabezpečení platné v letech 2010 a 2011. Každému zaměstnanci je strženo 8 % z hrubé mzdy v rámci platby tzv. AM příspěvku na sociální zabezpečení, navíc musí každý platit roční ATP příspěvek na povinné podnikové penzijní zaopatření v hodnotě 1080 DKK. Zaměstnavatele se osmiprocentní AM příspěvek na sociální zabezpečení netýká, avšak je povinen na každého svého zaměstnance uhradit ATP příspěvek 2 160 DKK ročně, navíc ještě přibližně dalších 5000 DKK na ostatních povinných příspěvcích sociálního zabezpečení.<sup>6</sup>

Podíl zaměstnavatelské účasti v dánském systému sociálního zabezpečení je obecně velmi nízký. (OECD, 2009) Navíc v mezinárodním porovnání jsou příspěvky na sociální

<sup>6</sup> Výše sumy ostatních povinných příspěvků na sociálním zabezpečení hrazených zaměstnavatelem se liší podle charakteru povolání apod. V průměru se však jedná o částku 5 000 DKK.

zabezpečení hrazené zaměstnavatelem výrazně nižší, než v jiných zemích (představují přibližně 1 % průměrné dánské mzdy). (Ministry of foreign affairs of Denmark, 2011)

## 5.2 Folkepension

Základ statutárních dánských důchodů tvoří univerzální sociální důchodový systém, tzv. folkepension systém. Jeho univerzálnost značí to, že je určený všem rezidentům s dánským občanstvím, kteří žijí v Dánsku déle než tři roky. Plného sociálního starobního důchodu dosáhne každý, kdo zde žije po dobu nejméně 40 let. Na předchozí zapojení na trhu práce se neberou ohledy. Důležitou roli tak hrají věk odchodu do důchodu, délka pobytu v Dánsku. Věk řádného odchodu do důchodu je v současnosti 65 let pro obě pohlaví, v letech 2024 až 2027 bude tento věk postupně navýšen na 67 let. (Guardiancich, 2010; OECD, 2010)

Navzdory principu univerzálnosti zde funguje princip zpětných státních pohledávek.<sup>7</sup> Jednoduše řečeno, důchodce mající součet všech svých současných peněžních příjmů vyšší, než je stanovená hranice, musí jistou část ze sociálního starobního důchodu vrátit zpět státu. (Rocha, Vittas a Heinz, 2010)

### 5.2.1 Vyplácené sociální důchody

Sociální starobní důchod se skládá ze tří komponent: ze základního důchodu, doplňkového důchodu a extra doplňkové důchodové dávky. Pro důchodové dávky platí příslušně jednotné sazby, od kterých v případě vyšších příjmů důchodce stanoveným způsobem odečítá. Vyplácené *Folkenpension* důchody nahrazují průměrnou hrubou mzdu z 28 až 30 %. (OECD, 2011; Rocha, Vittas a Rudolph, 2011)

Při výpočtu výše starobního důchodu je bráno v potaz, zda-li důchodce žije sám nebo v páru. Následně uvedené výše jednotlivých dávek odpovídají pro zjednodušení pouze důchodcům žijícím v Dánsku déle než 40 let.

Plný základní důchod před daní činil v roce 2010 měsíčně 5 448 DKK. (Deloitte, 2011) To představuje zhruba 17 % průměrné hrubé mzdy v Dánsku. Pokud celkové současné příjmy důchodce převyšují stanovenou částku (přibližně dvě třetiny průměrné hrubé mzdy), pak se jedná o zpětnou pohledávku a plný základní důchod je snížen o 30 %.

---

<sup>7</sup> volný překlad z anglického výrazu clawback provision

Při výpočtu doplňkového důchodu je na celkové příjmy důchodce brán stejný ohled a tato částka je redukována při splnění stanovených podmínek také o 30 % (pokud celkové příjmy důchodce převyšují přibližně jednu třetinu průměrné mzdy). Plná výše doplňkového důchodu před daní činila v roce 2010 měsíčně 2 735 DKK pro důchodce žijícího v páru a 5 658 DKK pro důchodce žijícího sám. (OECD, 2011)

Extra doplňková důchodová dávka je adresovaná pouze skupině nejchudších důchodců s peněžními penzijními úsporami pod 59 900 DKK. Vyplácí se teprve od roku 2004 a to pouze jednou ročně. Chudý důchodce na této dávce mohl v roce 2010 získat až 10 700 DKK před zdaněním. (Statistics Denmark, 2011)

Všechny části sociálního starobního důchodu podléhají dani z příjmů. Indexace základního a doplňkového důchodu se provádí každý rok v závislosti na růstu mezd a spotřebitelských mezd. (Kvist, 2010)

### **5.2.2 Financování Folkepension**

Systém *Folkepension* je financován průběžně metodou PAYG. Zdrojem financí jsou daňové výnosy státního rozpočtu a z terminologického hlediska lze mluvit o státním zaopatření. (Guardiancich, 2010)

Roční náklady v podobě veřejných výdajů na *Folkepension* převýšily v roce 2008 5,6 % HDP. (OECD, 2011) V návaznosti na předchozí odstavec lze uvedených 5,6 % HDP chápat jako celkové daňové příjmy důchodového systému za rok 2008, které jsou tvořeny jak výnosy z daní přímých, tak nepřímých. Podrobné informace o proporcích jednotlivých daňových výnosů v celkových příjmech *Folkepension* nejsou diplomové práci k dispozici. Nelze proto zjistit, jaký podíl daňových odvodů připadá na firmy.

## **5.3 ATP**

Povinnou nadstavbu k univerzálnímu sociálnímu důchodovému systému tvoří systém ATP. ATP, v dánském jazyce *Arbejdsmarkedets Tillaegspension*, lze přeložit jako „pracovní penzijní zaopatření“. Definičně se jedná o povinné podnikové penzijní zaopatření. (Ihory a Tachibanaki, 2002)

ATP bylo vytvořeno roku 1964 z důvodu neschopnosti univerzálního sociálního důchodového systému poskytovat vyšší důchody pro střední a vyšší příjmové skupiny občanů. Díky zavedení ATP došlo k postupnému reálnému zvýšení státních důchodů. Přesto je individuální



náhradový poměr důchodu plynoucího z prvního pilíře vůči středním a vyšší vrstvám obyvatel nízký a význam soukromých pilířů je v tomto ohledu velký. (Kvist, 2010)

Navzdory fondovému financování a individuálním důchodovým účtům, které jsou typické pro druhý pilíř důchodových systémů obecně, je systém ATP většinou dánských odborníků klasifikován jako součást prvního pilíře dánského, velmi komplexního, důchodového systému. Důvodem je především ze zákona povinná účast všech zaměstnaných a také účast ATP v systému sociálního zabezpečení. (Adersen a Skjodt, 2010)

ATP čítá 4,6 mil. členů (z 5,5 mil. dánských obyvatel) a 160 000 zaměstnavatelů. Pro více než 50 % současných důchodců jsou ATP peníze jediným doplňkovým penzijním příjmem. Přednostmi ATP jsou především vysoká úroková míra, velmi nízké náklady. (Wittas, 2008; ATP, 2010)

### **5.3.1 Vyplácené peníze**

Penze plynoucí z ATP, společně se sociálními starobními důchody financovanými z daní, zajišťují základní příjmy všem dánským důchodcům a jsou od vzniku nároku vypláceny doživotně. Průměrný hrubý náhradový poměr ATP penzí je nízký, za předpokladu platby příspěvků celých 40 let, činí přibližně 7 % průměrné hrubé mzdy. (Guardiancich, 2010)

Stát garantuje minimální úrok z vložených příspěvků 2 %. Investice do fondu tvoří 80 % z ročních příspěvků. Zbylých 20 % spolu s příjmy z investování jsou použity na vyplácení příslušných důchodových penzí. (Vittas, 2008)

### **5.3.2 Financování ATP**

Jde o kapitálovou (fondovou) metodu financování. Příspěvky ze zákona platí všichni zaměstnanci, zaměstnavatelé i všichni příjemci sociálních dávek, a to ve věku od 16 do 67 let. Výše příspěvku je závislá na počtu pracovních hodin zaměstnance a je stanovena v rámci tripartitního vyjednávání. Poslední změna výše příspěvků proběhla v roce 2009. V platnosti od tohoto roku tak každý zaměstnanec s plnou pracovní dobou (37 hodin týdně) zaplatí roční příspěvek 1 080 DKK. Tato částka je však nízká v relaci k výdělkům (nepřesahuje 1 % průměrné hrubé mzdy). Zaměstnavatelé odvedou za každého zaměstnance příspěvek ve dvojnásobné výši a povinně tak uhradí roční částku 2 160 DKK.

V případě mateřské dovolené nebo nezaměstnanosti se příspěvky do ATP násobí dvěma jako kompenzace za výpadek platby příspěvků do druhého pilíře. V rámci 52 týdnů mateřské, otcovské a rodičovských dávek jsou celé dvě třetiny povinných příspěvků do ATP hrazeno

příslušnou obcí. V rámci nezaměstnanosti v maximální délce dvou a půl let je celý příspěvek do ATP hrazen z pojištění v nezaměstnanosti. Pokud je tento fond příslušného nezaměstnaného vyčerpán, jsou příspěvky do ATP hrazeny státem.

Zaměstnavatelé povinně platí ATP příspěvky i za zaměstnance, kteří odkládají odchod do důchodu. Nutno dodat, že systém ATP značně motivuje k prodlužování ekonomicky aktivního života: odkladem odchodu do důchodu je garantován růst ATP penzí, a to o 8 % po jednoročním odkladu a až o 130 % po desetiletém odkladu. (Vittas, 2008; Guardiancich, 2010)

## 5.4 AMP

Důležitou roli v celkovém důchodovém systému Dánska hraje jeho druhý pilíř – tzv. schéma *Arbejdsmarkedspensionerne*. Jedná se o typ podnikového zaopatření založeného zcela na kolektivním vyjednávání partnerů na trhu práce. Hlavním důvodem kolektivních smluv je především neuspokojivý individuální náhradový poměr zákonných důchodů plynoucích z prvního pilíře vůči pracovním příjmům středních a vyšších příjmových skupin pracujících. (Ihory a Tachibanaki, 2002)

Druhý pilíř je ze dvou třetin zajišťován na úrovni průmyslového odvětví či pracovního sektoru (*multi-employer pension fund, industry-wide pension fund*). To znamená, že ve většině odvětví a sektorech funguje specifický multi-podnikový penzijní systém, který pokrývá zaměstnance z více nebo ze všech podniků působících v daném odvětví. Partnery ve vyjednávání jsou dvě konfederace působící na pracovním trhu, první je tzv. *Landsorganisationen i Danmark* (LO) – Dánská konfederace odborových svazů zastupující zájmy a práva zaměstnanců a druhá tzv. *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA) – Konfederace dánských zaměstnavatelů zastupující zájmy zaměstnavatelů. Multi-podnikový systém funguje buď skrze laterální penzijní fond nebo prostřednictvím životní pojišťovny. Podmínkou existence všech penzijních fondů je získání licence od tzv. *Finanstilsynet* nebo-li Dánské finanční inspekce. (ISSA, 2008)

Ve zbylé třetině se jedná o vlastní podnikové zaopatření příslušné firmy pro její zaměstnance na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a nejméně padesáti zaměstnanci. Tento způsob je však čím dál tím méně častý – většina ještě existujících podnikových fondů již nenabírá nové pojištěnce a ani nepřijímá příspěvky od těch stávajících. (Adersen a Skjodt, 2010)

Stát se do vyjednávání nezapojuje a dává tak prostor pro vytváření různorodých penzijních zaměstnaneckých schémat šitých podle různých odvětvových specifik jednotlivých pracovních sektorů na míru. Tato různorodost a komplexnost druhého pilíře dánského systému tak značně znesnadňuje obecnou charakteristiku jeho struktury i jeho účinnosti. (Adersen a Skjodt, 2010)

AMP, na rozdíl od ATP, ze zákona povinné není. V drtivé většině pracovních sektorů bylo již však podnikové zaopatření AMP kolektivně vyjednáno a zavedeno. Příslušná kolektivní smlouva pak zavazuje všechny zaměstnance k účasti. Pokrývá proto většinu pracovní síly v Dánsku (93 % pracujících ve věku od 30 do 60 let; dohromady přibližně 80 %). Placení AMP příspěvků zákon nenařizuje, povinnost vzniká sepsáním kolektivní smlouvy. Druhý pilíř je tak označován jako kvazi-povinný či kvazi-mandatorní. (Ihory a Tachibanaki, 2002)

Z pohledu zaměstnanců přináší podnikové zaopatření AMP řadu výhod: vytvářené penze jsou plně přenositelné a neměnné v případě změny zaměstnání a neohrožené v situaci krachu zaměstnavatele. Za nevýhodu naopak lze považovat značně omezenou možnost výstupu ze systému AMP. (Wood, 2010)

Fondy AMP jsou spravovány penzijními společnostmi, jejichž podíly vlastní jak zaměstnanci, tak jejich zaměstnavatelé. Veškeré podmínky penzijního zaopatření jsou obsažené v konkrétní kolektivní smlouvě. Největší a nejznámější penzijní společnostmi jsou v současnosti PFA, Danica Pensions a PensionDanmark.

První dánské podnikové zaopatření vzniklo v devatenáctém století a bylo určeno pouze státním zaměstnancům. Po čase však i některé jiné stěžejní sektory – banky, pojišťovny a jiné veřejné služby - začaly zakládat podobná penzijní schémata pro své zaměstnance. Podnikové zaopatření pokrylo v průběhu dvacátého století celou vysoko-příjmovou skupinu dánských pracujících tvořící jednu třetinu z celkového počtu zaměstnaných. Podnikové penzijní schéma dnešní podoby existuje od roku 1991, po téměř dvacetiletém a velmi náročném tripartitní vyjednávání. Stát nakonec svou účast na kolektivních vyjednáních prakticky ukončil a od té doby druhý pilíř dánského důchodového systému stojí na efektivních a silných kolektivních dohodách mezi partnery na trhu práce.

Přibližně 90 % schémat je příspěvkově definovaných a nabízí připojištění pro případ smrti a invalidity. (Adersen a Skjodt, 2010)

### **5.4.1 Vyplácené penze**

Podmínky řádného odchodu do důchodu jsou stejné jako u prvního pilíře, tj. v 65 letech (v roce 2027 v 67 letech). Penze jsou vypočítávány na matematicko-pojistných principech a vycházejí z výše odvedených příspěvků, úrokové sazby, průměrné délky života a typu rizikového profilu jednotlivých fondů. Minimální úroková sazba je garantována a pohybuje se kolem 2 %. Jedinec si však může zvolit i pojistný produkt bez garantované výnosnosti a vyšší míry rizika.

Vyplácené penze podléhají dani z příjmu a roční kapitálové výnosy pak dani 15 %. (Guardiancich, 2010)

Díky kolektivním vyjednáním výše příspěvků do AMP schéma od počátku devadesátých let významně vzrostla. Podnikové zaopatření AMP začalo být hlavním zdrojem příjmů důchodců ze střední a vyšší příjmové skupiny. Druhý pilíř se tak postupně stal páteří celkového dánského důchodového systému.

### **5.4.2 Financování AMP**

Příspěvky se pohybují mezi 9 až 15 % hrubých mezd v závislosti na typu povolání a typu podnikového zaopatření (nejčastější výše příspěvku je 17,1 %). O výši příspěvků se rozhoduje v rámci kolektivního vyjednávání. V soukromém sektoru platí zaměstnanec jednu třetinu stanovené výše příspěvku a zaměstnavatel zbývající dvě třetiny. Za státní zaměstnance platí plný příspěvek stát. (OECD, 2011)

Zaměstnanecké ani zaměstnavatelské AMP příspěvky nepodléhají dani z příjmu. Zaměstnavatelské příspěvky jsou plně daňově odečitatelné, zaměstnanecké do stanovené výše. (International social security association, 2008)

### **5.4.3 Doplnkové penzijní systémy**

Průběžně byla vytvořena tři doplnková schémata, která se také řadí do druhého pilíře. Jedná se o povinné penzijní systémy SP, LD a dobrovolný penzijní systém SUPP.

Schéma LD byl zaveden v roce 1977 s cílem přizpůsobit důchodový systém, v té době, velmi vysoké inflaci a růstu životních nákladů. Od roku 1980 systém nepřijímá příspěvky a nové účastníky. Na postupu vyplácení to však nic nemění – každý účastník po příchodu do důchodu má nárok na výplatu své penze. Přibližně polovina účastněných osob v LD systému již odešla do důchodu. Systém je dodnes spravován veřejnou institucí LD Pensions. (Adersen a Skjodt, 2010)

Penzijní systém SP, označovaný jako tzv. *Special pension savings scheme*, byl založen roku 1998 pod záštitou veřejné instituce ATP s cílem stimulovat tvorbu úspor. Šlo o další příspěvkově definované soukromé pojištění všech pracujících ve věku od 16 do 64 let. Příspěvky činily 1 % z hrubé mzdy daného účastníka. Roku 2007 byla jako aktivní činnost přerušena a v současnosti již pouze vyplácí naspořené peníze. (Adersen a Skjodt, 2010)

Třetím doplňkovým systémem se stalo roku 2003 invalidní podnikové penzijní zaopatření, v dánském jazyce tzv. *Supplerende arbejdsmarkedspension* (viz dále jen ve zkratce SUPP), o jehož správu se dodnes stará instituce ATP. Na rozdíl od předchozích dvou doplňkových penzijních systémů, SUPP je systém dobrovolný a adresovaný těm, kteří odchází do předčasného důchodu a přejí si zvyšovat hodnotu své penze výhodným způsobem. Výše příspěvků do SUPP je dobrovolná s horní hranicí 5 400 DKK ročně (přibližně 3 % vypláceného předčasného důchodu). Účastník platí třetinu částky, dvě třetiny je pak hrazeno státem. (Kvist, 2010)

## 5.5 Osobní soukromý pilíř

Poslední třetí pilíř byl vytvořen v osmdesátých letech minulého století. Jedná se o soukromé osobní příspěvkově definované penzijní pojištění. Tvoří nadstavbu druhému pilíři pro pracovníky s vysokými příjmy, kteří mají zájem o zajištění co nejvyšší penze ve stáří.

Soukromé plány penzijní pojištění je možné zřídit prostřednictvím životních pojišťoven a bank. (OECD, 2009; International social security association, 2010). Na rozdíl od českého penzijního připojištění, zde neexistují zaměstnavatelské ani státní příspěvky.

Účast ve třetím pilíři se v současné době pohybuje kolem 1 mil., což představuje přibližně 22,5% dánského obyvatelstva. (Guardiancich, 2010) Podobně jako v případě druhého dánského pilíře, ani zde není účast uložena zákonem a jedná se tedy o pilíř dobrovolný. (Skjød, 2008)

Příspěvky do výše 44 500 DKK ročně jsou daňově odpočitatelnými položkami. Toto daňové zvýhodnění však neplatí pro osoby spadající do skupiny s nejvyšším daňovým zatížením. Kapitálové výnosy a vyplácené peníze jsou ale předmětem daně platné pro všechny. (The danish labour market authority, 2011)

Příslušné peníze lze začít vyplácet od věku 60 let. Vyplácení úspor lze provést buď jednorázově se 40% zdaněním (tzv. *kapitalpension*), nebo postupně v průběhu nejméně deseti

let (tzv. *ratepension*), kde vyplácená částka klasicky podléhá dani z příjmu v roce výplaty. (Danish Tax and Customs Administration, 2011)

## **5.6 Shrnutí dánského důchodového systému**

Důchodový systém Dánska je uspořádán tak, že větší část prostředků sociálních starobních důchodů, které jsou zcela placené z daňových příjmů veřejných rozpočtů, připadá nízko-příjmovým skupinám obyvatel. Naopak zákonné ATP penze, na které jsou povinni přispívat všichni zaměstnaní a zaměstnavatelé, jsou pro různé příjmové skupiny stejně vysoké. Páteří důchodového systému je systém kvazi-povinných podnikových penzí (AMP). Funguje na základě silného a vyspělého kolektivního vyjednávání zaměstnavatelů se zástupci zaměstnanců, kdy se zaměstnavatelé zavazují k zajištění podnikového zaopatření svým zaměstnancům a současně k hrazení dvou třetin hodnoty stanoveného příspěvku. Podnikové penzijní zaopatření je ve stáří hlavním zdrojem příjmů středních a vyšších vrstev dánského obyvatelstva (s ohledem na příjmové rozložení dánské společnosti se jedná o většinu). Pro středně a vysoko-příjmové dánské důchodce má dále velký význam dobrovolné osobní penzijní pojištění. To je zřizováno za účelem udržení stejné životní úrovně i ve stáří. Zaměstnavatelé ani stát do osobních plánů soukromého pojištění nepřispívají.

# 6 Komparace finančního zatížení firemního sektoru důchodovými systémy

Šestá kapitola vychází z poznatků předchozích samostatných analýz důchodových systémů České republiky a Dánska. Nejprve jsou shrnuty zásadní vzájemné odlišnosti systémů a posléze jsou analyzovány příjmy důchodových systémů odváděné zaměstnavateli.

## 6.1 Primární odlišnosti

Úvodní část komparace vytváří zevrubný přehled hlavních odlišností obou koncepcí důchodových systémů.

### 6.1.1 Systémy sociálního zabezpečení

Na počátku sledování a analýzy vzájemných odchylek systému je vhodné uvést rozdíly pozorované již u skladby systémů sociálního zabezpečení: dánský welfare systém obsahuje mimo jiné i zdravotní péči. Ta je v České republice od systému sociálního zabezpečení oddělena a tvoří vlastní systém zdravotního zabezpečení. Důchodové zabezpečení v rámci dánského systému sociálního zabezpečení tvoří ze zákona dvě složky – Folkenpension a ATP. První uvedená složka má formu státního důchodového zaopatření. Systém ATP má naopak formu kapitálovou se ze zákona zřízeným penzijním fondem a jedná se proto o statutární soukromou složku. V systému sociálního zabezpečení České republiky existují pouze nástroje veřejné, přičemž příslušející oblast důchodového zabezpečení je tvořena pouze jednou složkou – důchodovým pojištěním – které má formu státního sociálního zabezpečení.

### 6.1.2 Důchodové systémy

Pomocí následující tabulky je zevrubně shrnuta struktura důchodových systému obou zemí. Vzájemné odchylky systémů jsou zde patrné. Nutné je upozornit, že do oblasti soukromých složek důchodových systémů jsou zahrnuty pouze podnikové a osobní penzijní plány financované skrze penzijní fondy. Od jiných alternativ se od této chvíle bude abstrahovat. Důvodem tohoto omezení je absence zmíněných alternativ ve všech externích sekundárních datech, na kterých je empirická část diplomové práce vystavěna. Česká odborná literatura sice penzijní modifikaci životního pojištění v rámci soukromého penzijního zabezpečení uvádí, celosvětové studie a statistiky (pod záštitou organizací OECD a WB), z kterých jsou data pro

komparaci čerpána, však nikoli. Ačkoli již bylo životní penzijní pojištění uvedeno jako součást druhého pilíře (viz kapitola 4.3 str. 47), do samotné komparace nejsou možnosti životního pojištění uvažovány.

**Tab. č. 8: Struktura důchodového systému v České republice a Dánsku (2011)**

Česká republika				
	1. pilíř		2. pilíř	3. pilíř
název	Důchodové pojištění		Penzijní připojištění	X
typ	státní sociální zabezpečení Povinné ze zákona		soukromé pojištění/spoření Dobrovolné	X
financování	PAYG		FF	X
nositel	Stát		soukromé penzijní fondy	X
HPNP*	50,2 %		11,3 %	X
příspěvková sazba	28 % hrubé mzdy		2 až 2,8 % hrubé mzdy	X

Dánsko				
	1. pilíř		2. pilíř	3. pilíř
název	Folkepension	ATP	AMP	(nemá specifický název)
typ	státní zaopatření povinné ze zákona	podnikové zaopatření povinné ze zákona	podnikové zaopatření kvazi-povinné	soukromé pojištění Dobrovolné
financování	PAYG	FF	FF	FF
nositel	Stát	statutární penzijní fond	podnikové penzijní fondy a pojišťovny	životní pojišťovny a banky
HPNP*	28,9 %	50,7 %		údaj chybí
příspěvková sazba	Není	1 080 DKK/rok	9 až 18 % hrubé mzdy	údaj chybí

\* hrubý průměrný náhradový poměr

*Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011; Deloitte 2011*

Dánský systém je, při pohledu na tabulku č. 8, členitější a obsáhlejší - zahrnuje o jeden a půl pilíře více (konkrétně systémy ATP a AMP). Důchodový systém České republiky zcela postrádá schémata typu podnikových penzijních zaopatření. Druhý český pilíř je ve správném slova smyslu třetím pilířem a druhý pilíř typický pro většinu vyspělých států OECD chybí. Absence podnikového pilíře v systému České republiky může znamenat, z pohledu penzijního zabezpečení zaměstnanců, nižší náklady zaměstnavatelů v České republice nežli v Dánsku. Tato otázka je dále analyzována v podkapitole 6.3 na str. 72.



Příjem typického dánského důchodce je povinně vázán na tři na sobě nezávislé zdroje. Každý člověk po 40 letech trvalé rezidence v Dánsku má ze zákona nárok na plnou výši sociálního starobního důchod od státu, všichni zaměstnanci jsou povinni účasti v systému ATP a navíc, přibližně 90 % z nich je dále vázáno kolektivními smlouvami k participaci v podnikovém pilíři. Je-li brán v úvahu dánský důchodce s průměrným příjmem, pak mu důchodový systém vyplácí 79,6 % hrubé mzdy (bez již zmíněného započtení penzí z třetího pilíře). Pro srovnání, výplata důchodu typického českého důchodce je povinně vázána pouze na jediný zdroj, systém důchodového pojištění. V případě pensisty s průměrným příjmem se náhrada jeho hrubé mzdy systémem českého důchodového pojištění pohybuje na úrovni 50,2 % . Soukromý pilíř je teoreticky schopen nahradit zhruba 11,3 % hrubého pracovního příjmu účastníka. Avšak, uvedená hodnota byla teoreticky vypočtena za předpokladu, že účast v systému penzijního připojištění trvá po celou dobu průměrného pracovního života. Tato podmínka není v současnosti slněna, je-li bráno v potaz, že český soukromý pilíř byl vytvořen až roku 1995.

Další výraznou odchylkou, kterou lze z tabulky č. 8 vyzorovat, je způsob financování státních pilířů. České státní důchody jsou primárně průběžně financovány z příspěvků na důchodové pojištění, které jsou samostatnou součástí daňového systému. Dánsko na hrazení svých sociálních starobních důchodů samostatnou daň zavedenou nemá. Jejich financování probíhá průběžně prostřednictvím výnosů veřejných rozpočtů z přímých i nepřímých daní – jedná se o tzv. státní zaopatření. Tuto skutečnost je nutno uvažovat v průběhu následujících komparací, které budou směřovány do oblasti finanční zátěže uvalované důchodovými systémy na podniky.

Významné rozdíly dále vyvstávají v rámci porovnávání českých a dánských penzijních fondů. V dánském důchodovém systému je penzijní fond přítomen ve všech pilířích, jako veřejný statutární penzijní fond v prvním pilíři a jako řada podnikových a soukromých penzijních fondů v pilíři druhém a třetím. V Dánsku působí přes 40 penzijních fondů. V České republice jich existuje v současnosti deset. Jedná se pouze o penzijní fondy komerčních společností, které poskytují pouze osobní penzijní plány. Penzijní fondy za účelem podnikového zabezpečení chybí. Základní odchylky českých a dánských penzijních fondů z hlediska velikosti, efektivnosti a provozních nákladů demonstruje následující tabulka č. 9.

**Tab. č. 9: Specifika penzijních fondů v České republice a Dánsku (2010)**

	Penzijní fondy	
	v České republice	v Dánsku
Celková aktiva (v % HDP)	6,3 %	177,8 %
Průměrné investiční výsledky (v %) <sup>1</sup>	0,4 %	7,7 %
Průměrné tříleté investiční výsledky (2008-2010, v %)	-1,7 %	4,3 %
Provozní náklady (v % z celkových aktiv) <sup>2</sup>	1,4 %	0,1 %

<sup>1</sup> Průměrná čistá reálná míra výnosnosti investic  $IRR_T$  stanovená OECD:

$$IRR_T = 100 \times \frac{\text{čistý investiční výnos}_t}{(\text{investice celkem}_{T-1} + \text{investice celkem}_T) / 2}$$

<sup>2</sup> Do provozních nákladů jsou zahrnuty investiční a administrativní výdaje.

Zdroj: vlastní na základě OECD.Stat, 2011

První charakteristika obsažená v tabulce č. 9 poukazuje na význam penzijních fondů ve vztahu k velikosti ekonomiky státu. Celková aktiva penzijních fondů (suma všech příspěvků, s kterou penzijní společnosti hospodaří) se v Dánsku v roce 2010 blížila k 178 % vytvořeného HDP. V České republice byla vykázána aktiva v hodnotě 6,3 % HDP. Jinými slovy, celkové soukromé penzijní úspory hrají v důchodovém systému České republiky přibližně 28krát menší roli, než úspory v dánském důchodovém systému. Dále, ve stejném roce dosahovaná průměrná čistá reálná míra výnosnosti se u dánských penzijních fondů pohybovala okolo 7,7 % (tříletý průměr 4,3 %), oproti necelému půl procentu (tříletý průměr -1,7 %) v České republice. České penzijní společnosti pokulhávají také z hlediska celkových provozních nákladů (1,4 % hodnoty celkových aktiv), které jsou v rámci statistik OECD uváděny jako nejvyšší ze všech členských států. Naopak dánské penzijní fondy (0,1 % hodnoty celkových aktiv) jsou hodnocené jako nejméně provozně nákladné.

### 6.1.3 Komparace náhradových poměrů

Cenným ukazatelem pro hodnocení důchodových systémů je tzv. náhradový poměr (replacement rate), který vyjadřuje do jaké míry nahrazuje vyplácený důchod dřívější příjmovou úroveň jedince. Lze aplikovat individuální či průměrný náhradový poměr, kdy je individuální důchod poměřován vůči odpovídající individuální mzdě nebo průměrný důchod vůči průměrné mzdě. V případě náhradového poměru se rozlišuje, jedná-li se o hrubou či čistou mzdu. Pro účely primárního porovnání důchodových systémů je zde vybrán čistý náhradový poměr, hodnoty obou systémů jsou demonstrovány v tabulce č. 10.

**Tab. č. 10: Čisté náhradové poměry důchodových systémů**

	podíl individuálních příjmů v %			
	výše příjmů			
	0,5	Průměr	1,5	medián
Česká republika	106,7	76,1	61,1	72,5
Dánsko*	131,9	89,8	80,8	94,5

\* bez započítání podílu 3. pilíře (soukromé pojištění)

Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011

Ačkoli tabulka č. 10 neuvádí kompletní hodnoty čistých náhradových poměrů dánského důchodového systému, je zcela patrné, že v Dánsku se příjmy v důchodu více blíží příjmové úrovni pracovně aktivního života. Toto tvrzení platí jak u lidí s podprůměrnými příjmy (s polovinou průměrného příjmu), tak u lidí s průměrnými a dokonce i s nadprůměrnými příjmy (jeden a půl násobkem průměrného příjmu). Navíc, přibližně 1 milion Dánů (22,5 % dánského obyvatelstva, převážně z vyšší příjmové skupiny) je účasten soukromého pojištění (třetí pilíř), jehož náhradový poměr zde není uveden a tudíž ani započítán. Fakt, že náhradový poměr dánských příjmů v důchodu významně převyšuje ten český, souvisí, mimo jiné, s vysokým podílem soukromých penzí na celkových příjmech dánských důchodců. Podle propočtů OECD (viz příloha č. 1, str. 99) tvoří v Dánsku prostředky ze soukromé složky důchodového systému 36 % z celkové sumy vyplacených příjmů v důchodu. V případě České republiky se jedná o pouhých 0,7 %.

Hodnoty náhradového poměru příslušející mediánovým příjemcům dokazují značné rozdíly v příjmovém rozdělení české a dánské společnosti. Zatímco český mediánový příjemce svým celkovým důchodovým příjmem zaostává za průměrným českým příjemcem, u dánského mediánového příjemce je tomu naopak.

Dále, obyvatelé obou zemí, kteří disponují po celý pracovní život polovinou podprůměrnými příjmy, si při splnění určitých podmínek mohou po nástupu do důchodu zvýšit svou příjmovou úroveň. V České republice by se tato úroveň zvýšila o necelých 7 %, podmínkou by však byla řádná účast na soukromém pojištění, což může být v rozporu s jejich podprůměrným pracovním příjmem. Dánský důchodce s bývalým podprůměrným pracovním

příjmem si kvazi-povinnou účastí v podnikovém druhém pilíři může vylepšit příjmovou úroveň ve stáří o necelých 32 %.

Ukazatel náhradového poměru je dále aplikován na každý pilíř důchodových systémů zvlášť. Příslušné hodnoty obsahuje následující tabulka.

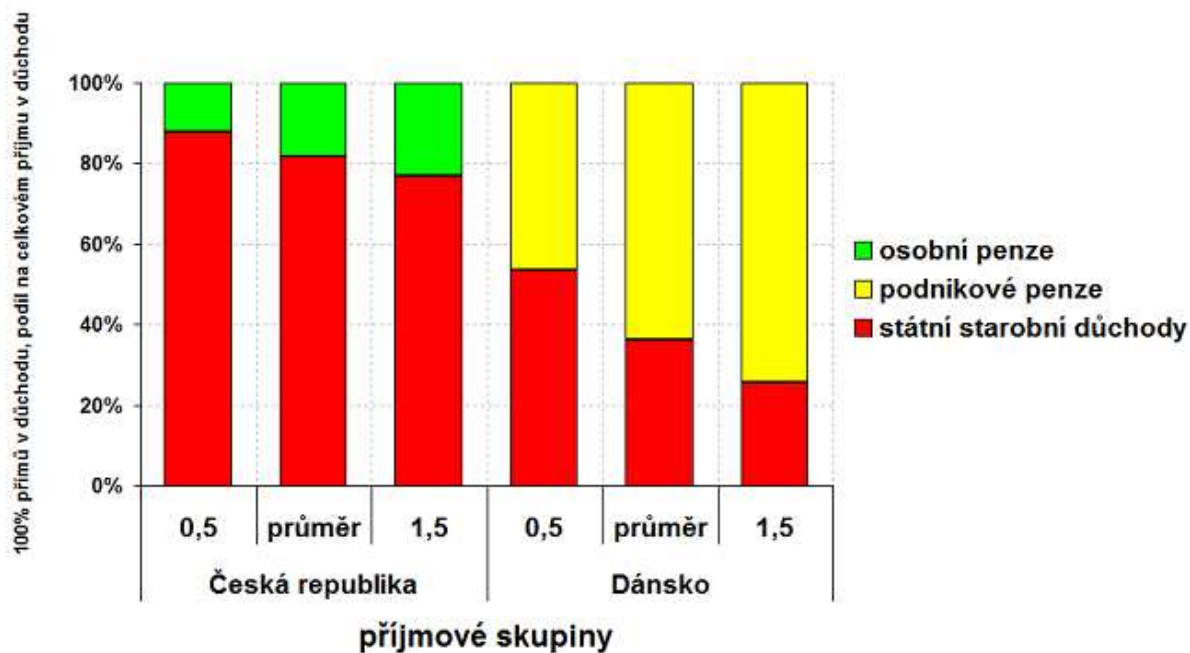
**Tab. č. 11: Čisté průměrné náhradové poměry jednotlivých složek důchodových systémů**

podíl individuálních příjmů v %									
	státní starobní důchody			podnikové penze*			osobní penze		
	Výše příjmů			výše příjmů			výše příjmů		
	0,5	průměr	1,5	0,5	průměr	1,5	0,5	Průměr	1,5
Česká republika	93,5 %	62,2 %	47,0 %	-	-	-	13,1 %	13,9 %	14,2 %
Dánsko	70,8 %	32,6 %	20,8 %	61,1 %	57,2 %	60,0 %	.	.	.

\* České podnikové penze neexistují. Dánské podnikové penze tvoří penze ATP a penze plynoucí z druhého pilíře

*Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011*

Čisté náhradové poměry jednotlivých složek důchodových příjmů naznačují silně dominantní postavení důchodového pojištění v českém důchodovém systému, a to u obyvatel s jak nadprůměrnými, tak podprůměrnými příjmy. Naopak v dánském důchodovém systému má dominantní postavení, vyjma skupiny obyvatel s nejnižšími příjmy (zde s polovinou průměrného příjmu), podnikové zaopatření. Tato skutečnost je více patrná z následujícího grafu, který odráží proporcionalní zastoupení jednotlivých složek důchodových systémů při financování individuálních příjmů českých a dánských důchodců. Podíl osobních penzijních plánů na příjmech dánských důchodců není opět možné započítat. Náhradové poměry odpovídající osobním penzím v České republice jsou relevantní za předpokladu řádné účasti v nich.



Obr. č. 3: Podíl státních a soukromých financí na individuálních příjmech v důchodu

Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011

Graf zřetelně poukazuje na odlišné role státních a soukromých složek obou důchodových systémů, a to i přestože zde není osobní pilíř dánského důchodového systému vůbec zahrnut. Z grafu vyplývá, že účast státní složky důchodového systému na celkových příjmech v důchodu s rostoucími individuálními příjmy klesá v České republice výrazně mírnějším tempem. Zcela zřejmá je také důležitost dánského podnikového pilíře, kterou lze u průměrných a vyšších příjmových skupin důchodců označit za zásadní.

Lze najít řadu dalších, zde nepojmenovaných rozdílů mezi českým a dánským důchodovým systémem. Avšak primárním zájmem diplomové práce je komparace příjmů důchodových systémů proudících od firem, resp. zaměstnavatelů. Následuje proto hlubší analýza těchto příjmů.

## 6.2 Komparace zatížení firem systémy sociálního zabezpečení

Úvodní komparační analýza pohlíží na problematiku více ze široka a zaměřuje se na celkové zákonné odvody firem za účelem sociálního zabezpečení zaměstnanců. Šetření je založeno na souvztažnosti mezi velikostí průměrné mzdy a velikostí zaměstnavatelských odvodů na jednoho zaměstnance.

Systémy sociálního zabezpečení obou zemí jsou financovány jak přímo ze státního rozpočtu, tak z povinných příspěvků na sociální zabezpečení. Uvedené financování prostřednictvím státního rozpočtu omezuje prostor pro zamýšlenou komparaci – ukrývá v sobě nepřímou formu finanční zátěže v podobě daní. Tuto zátěž nelze zaměstnavatele a pro podnikový sektor jednoznačně vyčíslit a proto nemůže být brána v úvahu.

Zaměstnavatel v Dánsku zaplatil v roce 2010 na sociálním zabezpečení za každého zaměstnance přibližně 7 160 DKK (viz tab. č. 7, str. 56), což lze přepočítat na 1,9 % hrubé průměrné dánské mzdy.<sup>8</sup> Zaměstnavatel v České republice byl v roce 2010 povinen odvádět do systému sociálního zabezpečení za každého zaměstnance 25 % jeho hrubé mzdy (viz tab. č. 1, str. 40). Za předpokladu zaměstnance s průměrnou hrubou mzdou, lze jednoduše porovnat finanční nároky na zaměstnavatele v obou zemích v oblasti celkových povinných sociálních odvodů. Porovnání zátěže na zaměstnavatele v oblasti sociálních příspěvků je znázorněno v následující tabulce.

---

<sup>8</sup> Podle statistik OECD činila v Dánsku roční průměrná hrubá mzda 374 625 DKK.

Tab. č. 12: Roční sociální náklady firmy na 1 zaměstnance s průměrnou hrubou mzdou

<b>Česká republika</b>			
typ příspěvku		v % hrubé mzdy	
důchodové pojištění		21,5 %	
příspěvek státní politiku zaměstnanosti		1,2 %	
nemocenské pojištění a jiné		2,3 %	
<b>celkem</b>		<b>25,0 %</b>	
<b>Dánsko</b>			
typ příspěvku	výše příspěvku	průměrná hrubá mzda 2010	v % hrubé průměrné mzdy
ATP	2 160 DKK	374 625 DKK	0,6 %
jiné	5 000 DKK		1,3 %
<b>celkem</b>	<b>7 160 DKK</b>		<b>1,9 %</b>

Zdroj: vlastní na základě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.; OECD, 2011; Deloitte 2011

Za předpokladu, že firmy vyplácí zaměstnancům v České republice i v Dánsku průměrnou národní hrubou mzdou, a dále za předpokladu, že roční příspěvky v Dánsku typu „jiné“ nevykazují hodnotu vyšší než 5000 DKK<sup>9</sup>, pak v roce 2010 bylo na zaměstnavatele v Dánsku v oblasti sociálních odvodů explicitně uvalováno přibližně 13x menší zatížení v relaci k průměrné mzdě jednoho zaměstnance, než jaké bylo uvalováno v České republice. Pokud je abstrahováno od nepřímého finančního zatížení firem v podobě daňových odvodů do státního rozpočtu, pak firma působící v Dánsku měla v roce 2010 relativně nižší odvody do systému sociálního zabezpečení - o 23,1 % hodnoty vyplácených hrubých mezd.

### 6.3 Komparace zatížení firem důchodovými systémy

Na řadu se nyní dostává klíčová část diplomové práce - komparace důchodových systémů ve smyslu porovnání jejich příjmů proudících směrem od zaměstnavatelů. Tyto příjmy lze nazvat také jako veškeré odvody firem do důchodových systémů.

V obecné rovině lze primární zdroje příjmů českého důchodového systému rozdělit na specifickou daň typu důchodového pojištění (dále jako příspěvky na důchodové pojištění),

<sup>9</sup> viz tab. č. 7 str. 56

specifické příspěvky typu penzijního připojištění, a daňové odvody jako celek v případě státních příspěvků na penzijní připojištění. Za případné sekundární zdroje lze považovat dodatečné finance ze státního rozpočtu na pokrytí deficitu důchodového účtu. V dánském důchodovém systému lze stejným způsobem rozlišit tři zdroje příjmů: státní rozpočet (nebo-li daňové odvody jako celek pro financování sociálních starobních důchodů), specifické příspěvky jako jsou příspěvky na podnikové penzijní zaopatření (ATP a AMP) a příspěvky na soukromé penzijní pojištění. Následující analytická část se věnuje pouze těm z výše jmenovaných zdrojů, které jsou hrazeny firmami.

Příjmy důchodového systému jsou na jednu stranu důležitou komponentou sociálního státu, na druhou stranu představují jistou zátěž – tvoří překážky konkurenceschopnosti firem. Následující část diplomové práce si pokládá otázku, jak vysoké zmíněné překážky jsou a do jaké míry ovlivňují podnikatelské klima v České republice a v Dánsku.

Provedeny jsou dvě dílčí komparační analýzy. První se zaměřuje pouze na odvody do státních složek důchodových systémů, druhá pak výhradně na odvody složek soukromých. Klíčem obou analýz a z nich vyplývající komparace je vztah mezi velikostí ekonomiky státu a celkovou sumou zaměstnavatelských odvodů na důchodové zabezpečení zaměstnanců. Velikost ekonomiky státu odpovídá výši vyprodukovaného HDP. Celková suma zaměstnavatelských odvodů na důchodové zabezpečení zaměstnanců je chápána jako součet příslušných odvodů celého podnikového sektoru v dané ekonomice. Rozdílný počet firem a rozdílná velikost podnikového sektoru v České republice a Dánsku je pro zjednodušení zanedbána.

### **6.3.1 Odvody na státní důchody**

Bylo již zmíněno, že způsob financování státních starobních důchodů se České republice a Dánsku značně liší. České státní starobní důchody jsou hrazeny ze samostatně daně zvané důchodové pojištění. V případech deficitního důchodového účtu plynula část vyplácených důchodů také z tzv. zvláštního účtu důchodového pojištění nebo přímo z prostředků státního rozpočtu. Financování dánských sociálních starobních důchodů probíhá pouze prostřednictvím daňových výnosů státního rozpočtu, a to jak výnosů z daní přímých, tak nepřímých. Z důvodu nedostupnosti statistických údajů, které by informovaly jak velká část z celkových daňových odvodů firem do dánského státního rozpočtu se v minulých letech podílela na krytí systému starobních sociálních důchodů, je nutno v následující komparaci



abstrahovat od „skryté“ finanční zátěže zaměstnavatelů v Dánsku plynoucí z jejich daňových odvodů do státního rozpočtu.

Za výše popsaného předpokladu, že je od celkových daňových zatížení firem v Dánsku abstrahováno a pro financování státních starobních důchodů v obou státech jsou uvažovány pouze specifické daně či příspěvky, pak zatížení firem z hlediska odvodů do důchodového systému je menší v Dánsku (viz následující tabulka).

**Tab. č. 13: Celkové náklady firem na státní starobní důchody v % HDP (2008)**

	Odvody na státní starobní důchody 2008			
	Česká republika		Dánsko	
	firma	celkem	firma	celkem
% z HDP	6 %	8,3 %	-	-
% z celkově vybraných daní	17 %	22,2 %	-	-

*Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011*

Firmy působící v České republice odvedly na důchodovém pojištění za rok 2008 částku dosahující hodnoty 6 % HDP. Tato částka tvořila 17 % z celkových daňových příjmů státního rozpočtu. V Dánsku podobná daň jakou je důchodové pojistné neexistuje. Firemní sektor v Dánsku tak uhradil na státním důchodovém zabezpečení svých zaměstnanců o 6 % českého HDP méně než firemní sektor v České republice. Uvedené tvrzení platí pouze za předpokladu stanoveném v předchozím odstavci – jedná se pouze o finanční zátěž firem uvalovanou explicitně dánským systémem starobních sociálních důchodů.

### **6.3.2 Příspěvky do soukromých složek důchodového systému**

Poslední dílčí komparační analýza šesté kapitoly je věnována soukromým složkám důchodových systémů. Již zmíněný nepoměr velikosti a významu soukromých penzijních plánů v České republice a Dánsku (viz kap. 6.1) je nyní zkoumán v relaci k příslušným zaměstnavatelským příspěvkům. Komparace je zaměřena na zaměstnavatelské odvody do penzijních fondů penzijních společností. Jak již bylo uvedeno, za jedinou soukromou složku českého důchodového systému je považováno penzijní připojištění<sup>10</sup>, v případě dánského

<sup>10</sup> Hlavní zdrojová data diplomové práce (OECD Private pension outlook 2008; OECD Pension at a glance 2011) zahrnují do soukromého pilíře České republiky výhradně penzijní připojištění u penzijních fondů. Produkty typu

systemu se do soukromých penzijních plánů řadí podnikové zaopatření (jak statutární, tak kolektivní) a osobní penzijní pojištění. Tabulka níže uvádí velikosti zaměstnavatelských a celkových příspěvků do soukromých penzijních plánů v obou státech za rok 2008 vyjádřené v procentech HDP.

**Tab. č. 14: Zaměstnavatelské příspěvky na soukromé penze 2008 (v % HDP)**

<b>Česká republika</b>		
	Zaměstnavatel	celkem
druhý pilíř	0,2 %	0,8 %
<b>Celkem</b>	<b>0,2 %</b>	<b>0,8 %</b>

<b>Dánsko*</b>		
	Zaměstnavatel	celkem
ATP	0,2 %	0,4 %
AMP	3,5 %*	5,2 %
třetí pilíř	0,0 %	1,3 %
<b>Celkem</b>	<b>3,7 %</b>	<b>6,9 %</b>

\* Uvedená hodnota je vypočítána na základě běžných ustanovení dánských kolektivních dohod, v kterých se zaměstnavatelé zavazují odvádět dvě třetiny hodnoty příspěvku na podnikové penzijní zaopatření zaměstnanců.

*Zdroj: vlastní na základě OECD.Stat, 2011; OECD, 2011; Rocha, Vittas a Rudolph, 2010*

Je zřejmé, že český podnikatelský sektor je z hlediska finanční účasti na soukromých penzijních plánech svých zaměstnanců méně zatěžován, než podnikatelský sektor v Dánsku. V roce 2008 zaměstnavatelé v České republice utratili na příspěvcích celkově 0,2 % HDP, což představovalo v přepočtu přibližných 20 % z celkové sumy ročních příspěvků na penzijní připojištění (celkem byly na penzijním připojištění odvedeny prostředky o hodnotě 1% HDP). V témže roce se náklady na podnikové penzijní zaopatření zaměstnanců zaměstnavatelům v Dánsku vyšplhaly celkem na 3,5 % HDP, což představovalo zhruba polovinu z celkově uhrazených příspěvků na soukromé penzijní plány.

Dále z údajů v tabulce č. 14 vyplývá, že v České republice se na soukromé penze spoří několikanásobně méně v relaci k HDP - v roce 2008 dosáhla suma celkových ročních příspěvků vyjádřena v HDP přibližně osmkrát menší hodnoty, než jaké dosáhla suma příspěvků přepočtena na HDP v Dánsku.

---

penzijního životního pojištění, ale ani jiné formy dlouhodobého spoření tak nejsou do statistik obecně započítávány.

### 6.3.3 Celkové odvody firem do důchodových systémů

Předchozí dvě analýzy přinesly řadu zjištění, která jsou v této kapitole shrnuta a využita pro cílenou komparaci českého a dánského důchodového systému z hlediska jejich finančních nároků na zaměstnavatele. Aby bylo nyní možné získaná data z předešlých analýz použít, je nutné zachovat jejich vypovídající hodnoty, tudíž zachovat předpoklady obou dílčích analýz. Shrnutí klíčových dat demonstruje tabulka č. 15.

Tab. č. 15: Explicitní zatížení zaměstnavatelského sektoru důchodovým systémem (2008)

		Příspěvky v % HDP			
Česká republika:		státní důchody	podnikové penze	osobní penze	příspěvky celkem
plátcí celkem		8,3 %	-	0,8 %	9,1 %
zaměstnavatelé		6 %	-	0,2 %	6,2 %
Dánsko:					
plátcí celkem		-	5,6 %	1,3 %	6,9 %
zaměstnavatelé		-	3,7 %	0 %	3,7 %

Zdroj: vlastní na základě OECD.Stat, 2011; OECD, 2011; Rocha, Vittas a Rudolph, 2010

Ačkoli český důchodový systém, na rozdíl od dánského, zcela postrádá podnikový pilíř, celkové jeho příjmy jsou v poměru k velikosti české ekonomiky vyšší, než veškeré přímé příjmy dánského důchodového systému v poměru k velikosti dánského HDP. Za rok 2008 tyto příjmy v České republice dosahovaly výše 9,1 % HDP, v Dánsku pouze 6,9 % HDP.

Firemní sektor je v České republice zatížen 6,2 % hodnoty českého HDP na celkovém důchodovém zabezpečení zaměstnanců. Zaměstnavatelé v Dánsku jsou jako celek explicitně zatíženi odvody do důchodového systému ve výši 3,7 % dánského HDP.

Doposud nebyly do hodnoty příjmů dánského systému zahrnovány prostředky plynoucí přímo z celkem vybraných daní, což značně omezuje vypovídající hodnotu této komparace. Proto nyní dochází k úpravě předpokladu – dříve abstrahované daňové příjmy dánského důchodového systému jsou již nyní brány v úvahu. Předpokládá se, že se tyto příjmy logicky rovnají veřejným výdajům na dánské sociální starobní důchody. Popsaná úprava komparace lze aplikovat pouze do analýzy příjmů důchodových systémů jako celku, nikoli do dílčí

analýzy zaměstnavatelských odvodů prováděné doposud.<sup>11</sup> Změnu předpokladu zahrnuje následující tabulka.

**Tab. č. 16: Celkové zatížení důchodovým systémem (2008)**

		příspěvky v % HDP			
		státní důchody	podnikové penze	Osobní penze	příspěvky celkem
<b>Česká republika:</b>					
	<b>plátcí celkem</b>	8,3 %	-	0,8 %	<b>9,1 %</b>
<b>Dánsko:</b>					
	<b>plátcí celkem</b>	5,6 %	5,6 %	1,3 %	<b>12,5 %</b>

*Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011; Rocha, Vittas a Rudolph, 2010*

Podle OECD činily v roce 2008 dánské veřejné výdaje na státní důchody 5,6 % hodnoty HDP. (OECD, 2011) Po sečtení s původním příslušným údajem, 6,9 % HDP, lze vyměřit celkové příjmy dánského důchodového systému na 12,5 % HDP. V porovnání s příjmy českého systému o velikosti 9,1 % českého HDP byl dánský systém v roce 2008, za stanovených předpokladů, v relaci k velikosti své ekonomiky o 3,4 % větší a tedy celkově o 3,4 % ekonomicky nákladnější.

Ačkoli není umožněno určit a následně do komparace započíst „nepřímé“ finanční zatížení firem, které směřuje z dánského systému státních důchodů, lze přesto usuzovat následující. Podle statistik OECD (viz příloha č. 2) bylo v roce 2008 od firem podnikajících v Dánsku celkově do veřejného rozpočtu vybráno 3,4 % HDP. (OECD, 2010) Jak velká část z těchto odvodů přesně připadla do systému starobních sociálních důchodů, který dosáhl celkové velikosti již zmíněných 5,6 % HDP, není známo, lze jí však jednoduše přisuzovat velikost nižší než 3,4 % HDP.

<sup>11</sup> Jak již bylo nastíněno v metodologické části (str. 17), statistické údaje, které by vyčíslily podíl firemních daňových odvodů na veřejných výdajích státních důchodů, nejsou autorce diplomové práce dostupné.

## 6.4 Shrnutí kapitoly

Komparace poukazuje především na značně odlišný význam soukromých penzijních schémat v důchodových systémech. Schéma penzijního připojištění v České republice představuje z hlediska celkových příjmů důchodového systému méně než jednu desetinu. Zbylých devět desetin příjmů jsou obstarány systémem důchodového pojištění prostřednictvím příspěvku na důchodové pojištění. V Dánsku hraje soukromé penzijní zabezpečení roli zdaleka důležitější. Financování tamního důchodového systému je jím zajišťováno přibližně z 55 %.

Přímé zatížení firem důchodovými systémy je v relaci k velikosti daných ekonomik v České republice vyšší než v Dánsku. Zaměstnavatelský sektor v České republice explicitně odvedl do důchodového systému v roce 2008 6,2 % HDP, stejný sektor v Dánsku 3,7 % HDP. Uvedené tvrzení platí pouze z hlediska finanční zátěže firem uvalované důchodovými systémy explicitně – tudíž nelze použít, není-li abstrahováno od finančního zatížení firem spojené s financováním dánských státních důchodů. Nutnost abstrakce tkví ve skutečnosti, že systém dánských státních důchodů je zajišťován prostřednictvím státního rozpočtu - z výnosů daní přímých i nepřímých. Tímto je na firmy uvalována další, nepřímá finanční zátěž. Nedostupnost potřebných informací znemožňuje schopnost určit jaký podíl z dánských daňových odvodů do státního rozpočtu připadá pouze na firemní sektor. Pokud by bylo možné popsanou nepřímou finanční zátěž do provedené komparace zahrnout, pak by zátěž zaměstnavatelů v Dánsku byla vyšší než 3,7 % HDP. Jelikož daňové odvody firem v Dánsku tvořily v roce 2008 3,4 % HDP, a protože lze předpokládat, že pouze část z této hodnoty byla použita na financování starobních sociálních důchodů (které tvořily 5,6 % HDP), lze usuzovat, že celkové finanční zatížení firemního sektoru v Dánsku nepřesáhlo 7,1 % HDP ve stejném roce.

# 7 Komparace finančního zatížení modelové firmy důchodovými systémy

Sedmá kapitola diplomové práce dále pokračuje v komparaci důchodových systémů České republiky a Dánska. Je zde načrtnut jednoduchý model o jedné firmě a dvaceti zaměstnancích. Úkolem kapitoly je zjistit, který ze dvou důchodových systémů je z hlediska podmínek pro podnikání firmy v rámci modelu příhodnější. Tak jako v předchozí kapitole, i zde se jedná o komparaci finanční zátěže uvalované na zaměstnavatele přímo – o finanční zátěž explicitně směřovanou na financování důchodového systému. Od daňových příjmů dánského důchodového systému a s nimi souvisejícího „skrytého“ či „nepřímého“ zatížení zaměstnavatelů v Dánsku je proto i nyní abstrahováno (podrobnější rozbor této abstrakce viz kap. 6.3.1 str. 74).

**Podstatou komparace je analýza vztahu velikosti hrubých mezd a velikosti firmou hrazených odvodů do důchodového systému.** Výsledná zjištění provedené komparační analýzy jsou ovlivněna následující řadou použitých předpokladů a abstrakcí.

## 7.1 Výchozí předpoklady modelu

Uvažována je pouze jedna firma o dvaceti zaměstnancích a rok 2010. Je abstrahováno od bližších specifikací firmy, tzn. nejsou určeny charakteristiky jako podnikatelské zaměření a výrobní sektor, typ soukromé společnosti, hospodářské výsledky, rozvaha a vnitřní struktura společnosti. Uvažován je pouze počet zaměstnanců, výše jejich roční hrubé mzdy a výše celkových zaměstnavatelských výdajů do důchodového systému. Firma může buď podnikat na území České republiky nebo na území Dánska.

### 7.1.1 Předpokládaná výše hrubých mezd

Všem dvaceti zaměstnancům je vyplácena stejná roční mzda, a to konkrétně průměrná hrubá mzda v České republice a v druhém případě průměrná hrubá mzda v Dánsku. Skutečnost, že průměrné hrubé mzdy v České republice a Dánsku mají odlišné kupní síly, je zanedbána. Využití průměrných úrovní hrubých mezd v České republice a Dánsku zajišťuje komparaci na úrovni průměrné české a průměrné dánské ekonomiky.

Jedná se o komparaci v relativním pojetí – zjištěná zátěž firmy je vyjádřena ve vztahu sumy zaměstnavatelských odvodů do důchodového systému k sumě vyplácených hrubých mezd. Proto není nezbytné přepočítávat použítá finanční data na jednotnou měnu. V případě komparace značně rozdílných důchodových systémů dvou různě vyspělých ekonomik, jakými jsou právě Česká republika a Dánsko, je proto relativní charakter výsledných zjištění na místě. Hodnoty průměrných hrubých mezd jsou stanoveny na základě statistických výpočtů OECD relevantních pro zaměstnance pracující na plný úvazek a po celý rok 2010 v celé národní ekonomice. V České republice je tak zaměstnancům v rámci modelu vyplácena mzda 304 882 Kč ročně, v Dánsku pak 383 395 DKK ročně. Následující tabulka demonstruje výpočet roční sumy firmou vyplácených hrubých mezd v obou případech působení.

*Tab. č. 17: Celkové hrubé mzdy vyplacené firmou v roce 2010*

	<b>firma v České republice</b>	<b>firma v Dánsku</b>
roční hrubá mzda zaměstnance	304 882 Kč	383 395 DKK
počet zaměstnanců	20	20
<b>vyplacené roční hrubé mzdy celkem</b>	<b>6 097 640 Kč</b>	<b>7 667 900 DKK</b>

*Zdroj: vlastní na základě OECD.Stat, 2011*

Firma, která zaměstnává dvacet osob ohodnocených průměrnou hrubou roční mzdou příslušné dané ekonomice, by vyplatila v roce 2010 na hrubých mzdách v České republice 6 097 640 Kč, v Dánsku pak 7 667 900 DKK.

### **7.1.2 Předpokládané výše zaměstnavatelských odvodů do důchodového systému**

Dalším z předpokladů je povinnost firmy působící v České republice hradit příspěvek na důchodové pojištění každého zaměstnance ve výši 21,5 % jeho hrubé mzdy. Stejně tak je firma podnikající v dánské ekonomice povinna hradit příspěvky na podnikové penzijní zaopatření typu ATP a příspěvky na podnikové penzijní zaopatření typu AMP.<sup>12</sup> Firma uhradí

<sup>12</sup> Zaměstnavatelské příspěvky do systémů ATP a AMP představují dvě třetiny celkových příspěvků.

za příspěvek „ATP“ na každého zaměstnance 2 160 DKK. Účast firmy v dánském kvazi-povinném systému podnikového zaopatření (AMP) je zaručena kolektivní smlouvou, tzn. firma podnikající v Dánsku je vždy účastna systému AMP. Firma dále nemá možnost sama si zvolit příspěvkovou sazbu - výše příspěvkové sazby jsou kolektivně vyjednány a často souvisí s druhem povolání zaměstnanců. Převážně platí, že nejnižší sazba (kolem 6 % hrubé mzdy) přísluší dělnickým zaměstnáním, středně vysoká sazba (přibližně 8 % hrubé mzdy) odpovídá úřednické či kancelářské pracovní činnosti a nejvyšší příspěvkové sazby (v průměru kolem 10 % hrubé mzdy) se týkají postů ve státním sektoru či vyšších manažerských pozic. (OECD, 2011) Výše zaměstnavatelských příspěvků „AMP“ modelové firmy jsou proto předpokládány ve třech sazbách uváděných OECD jako nejčastější, a to: 6 %, 8 % a 10 % hodnoty zaměstnancovy hrubé mzdy. Dále je abstrahováno od zmíněné souvislosti výše jednotlivých příspěvkových sazeb s druhem zaměstnaneckých profesí.

Firmy v České republice nemusejí, ale mohou přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění. Jak již zaznělo ve čtvrté kapitole (viz str. 50), firemní příspěvky do 24 000 Kč ročně jsou plně daňově uznatelnými náklady a zároveň se na ně nevztahuje platba sociálního a zdravotního pojištění. Na základě těchto skutečností jsou v rámci modelu uvažovány tři různé možnosti zaměstnavatelských příspěvků na penzijní připojištění – firma ročně přispívá buď 24 000 Kč, 12 000 Kč, 6 000 Kč a nebo nepřispívá nic.<sup>13</sup>

Následuje přehled výše uvedených možností firmy, a to jak z hlediska podnikání firmy v Dánsku, tak v České republice.

---

<sup>13</sup> Případ, kdy firma zaměstnanci přispívá na penzijní připojištění na úkor výše jeho mzdy (součet velikosti skutečné mzdy a příspěvku je praxi často roven velikosti mzdy odpovídající množství a charakteru vykonané práce), je řazen do čtvrté varianty, tzn. jako kdyby zaměstnavatel na penzijní připojištění nepřispíval.



**Tab. č. 18: Předpokládané varianty zaměstnavatelských příspěvků do důchodových systémů**

firma v České republice	důchodové pojištění	penzijní připojištění
varianta 1	21,5 % hrubé mzdy	24 000 Kč
varianta 2	21,5 % hrubé mzdy	12 000 Kč
varianta 3	21,5 % hrubé mzdy	6 000 Kč
varianta 4	21,5 % hrubé mzdy	0 Kč
firma v Dánsku	ATP	AMP
varianta 5	2 160 DKK	10 % hrubé mzdy
Variant 6	2 160 DKK	8 % hrubé mzdy
varianta 7	2 160 DKK	6 % hrubé mzdy

*Zdroj: vlastní na základě zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění; OECD, 2011*

Tabulka č. 18 demonstruje sedm variant zatížení modelové firmy z hlediska odvodů do důchodového systému. Uvedené varianty jsou v následující části kapitoly rozpracovány a porovnány. První čtyři možné verze se týkají zátěže uvalované na firmu v České republice a jsou diverzifikovány pouze výší zaměstnavatelských příspěvků na dobrovolné penzijní pojištění. Zbývající tři verze demonstrují různé výše výdajů firmy do důchodového systému v Dánsku, přičemž jejich vzájemná odlišnost tkví pouze v různě stanovených sazbách zaměstnavatelských příspěvků do kvazi-povinných podnikových penzijních plánů (AMP).

## **7.2 Celkové odvody modelové firmy do důchodového systému**

Každá z výše uvedených variant odvodového zatížení modelové firmy důchodovým systémem je nyní detailně vyčíslena. Následující tabulka zobrazuje první čtyři předpokládané varianty firemních výdajů důchodového systému.

**Tab. č. 19: Zatížení modelové firmy českým důchodovým systémem**

typ odvodu	varianta 1	varianta 2	Varianta 3	varianta 4
<b>důchodové pojištění</b>				
obecná výše odvodu (v % hrubé mzdy)	21,5 %	21,5 %	21,5 %	21,5 %
odvod za 1 zaměstnance	65 550 Kč	65 550 Kč	65 550 Kč	65 550 Kč
<b>odvod za celou firmu</b>	<b>1 310 993 Kč</b>	<b>1 310 993 Kč</b>	<b>1 310 993 Kč</b>	<b>1 310 993 Kč</b>
<b>penzijní připojištění</b>				
zvolená výše odvodu	24 000 Kč	12 000 Kč	6 000 Kč	0 Kč
odvod za 1 zaměstnance	24 000 Kč	12 000 Kč	6 000 Kč	0 Kč
<b>odvod za celou firmu</b>	<b>480 000 Kč</b>	<b>240 000 Kč</b>	<b>120 000 Kč</b>	<b>0 Kč</b>
<b>CELKEM</b>	<b>1 790 993 Kč</b>	<b>1 550 993 Kč</b>	<b>1 430 993 Kč</b>	<b>1 310 993 Kč</b>

*Zdroj: vlastní*

Je zcela logické, že čím méně podnik přispívá svým zaměstnancům na penzijní připojištění, tím menší je jeho zatížení z hlediska výdajů do důchodového systému. To potvrzuje i tabulka č. 19. Za předpokladu, že modelová firma o dvaceti zaměstnancích maximalizuje výhody z příspěvků penzijního připojištění, tzn. přispívá každému zaměstnanci 24 000 Kč ročně, činí její výdaje do důchodového systému 1 790 993 Kč, což je o 240 000 Kč (resp. 360 000 Kč) více, než kdyby zaměstnancům na penzijní připojištění ročně přispívala 12 000 Kč (resp. 6 000 Kč). Pokud by se podnik rozhodl zcela nepřispívat zaměstnancům do jejich osobních penzijních plánů, pak by v rámci modelu ušetřil až 480 000 Kč ročně.

Zbylé tři předpokládané verze firemních výdajů do důchodového systému odpovídají situaci, kdy modelová firma podniká na území dánské ekonomiky. Následuje tabulka demonstrující tři předpokládané varianty výdajů firmy do dánského důchodového systému.

Tab. č. 20: Zatížení modelové firmy dánským důchodovým systémem

typ odvodu	varianta 5	Varianta 6	varianta 7
<b>ATP</b>			
obecná výše odvodu	2/3 z 3 240 DKK	2/3 z 3 240 DKK	2/3 z 3 240 DKK
odvod za 1 zaměstnance	2 160 DKK	2 160 DKK	2 160 DKK
<b>odvod za celou firmu</b>	<b>43 200 DKK</b>	<b>43 200 DKK</b>	<b>43 200 DKK</b>
<b>AMP</b>			
obecná výše odvodu (v % hrubé mzdy)	10 %	8 %	6 %
odvod za 1 zaměstnance	38 400 DKK	30 672 DKK	23 004 DKK
<b>odvod za celou firmu</b>	<b>766 790 DKK</b>	<b>613 432 DKK</b>	<b>460 074 DKK</b>
<b>CELKEM</b>	<b>809 990 DKK</b>	<b>656 632 DKK</b>	<b>503 274 DKK</b>

Zdroj: vlastní na základě OECD, 2011

Celkové odvody firmy do dánského důchodového systému se v modelu pohybují na úrovni 809 990 DKK (za předpokladu příspěvků do AMP ve výši 10 % hrubé mzdy), 656 632 DKK (pokud příspěvky do AMP činí 8 % hrubé mzdy) a 503 274 DKK (v případě varianty s příspěvkovou sazbou 6 % hrubé mzdy).

Z tabulky č. 20 lze vyvodit, že pokud modelová firma přispívá do kvazi-povinného podnikového schématu AMP 6 % hodnoty hrubé zaměstnancovi mzdy, může na odvodech do důchodového systému ušetřit přibližně mezi 153 358 a 306 716 DKK ročně, než kdyby přispívala o 2 a 4 % hodnoty hrubé mzdy více.

### 7.3 Komparace finančních nároků důchodových systémů na modelovou firmu

Finanční zátěž uvalovaná důchodovým systémem na modelovou firmu je měřena pomocí celkových výdajů firmy do důchodového systému v relaci k celkovým vypláceným hrubým mzdám. Jak již bylo řečeno, roční suma hrubých mezd modelové firmy v České republice činí 6 097 640 Kč, v Dánsku 7 667 900 DKK.

Opatření, podle kterého jsou v modelu používány hrubé mzdy odpovídající výhradně úrovni průměrných hrubých mezd v České republice a Dánsku, zajišťuje náležitou platnost a odpovídající vypovídající hodnotu následující komparace a dále nabízí objektivní náhled na

věc. Vztah mezi sumou ročních hrubých mezd a ročními výdaji do důchodového systému demonstruje následující tabulka.

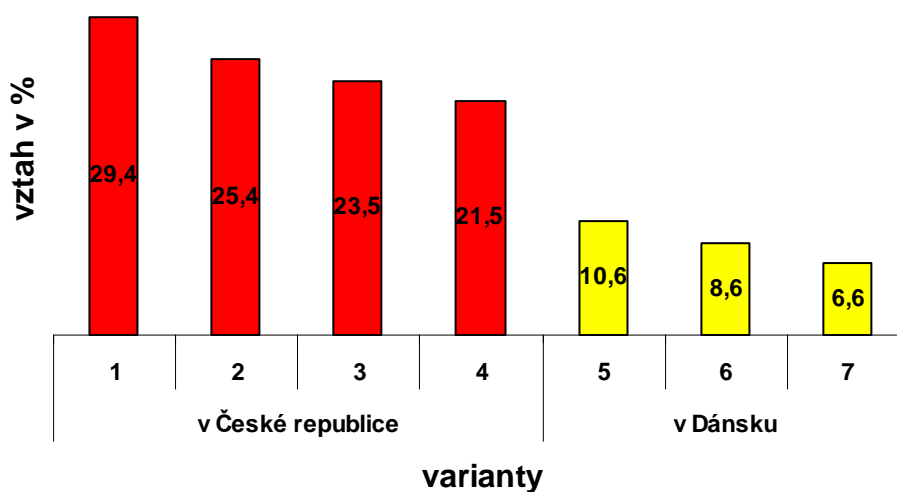
**Tab. č. 21: Analýza vztahu hrubých mezd a explicitních odvodů do důchodového systému modelové firmy (2010)**

firma	Varianta	suma hrubých mezd	suma výdajů do důchodového systému	vztah v %
v České republice	1	6 097 640 Kč	1 790 993 Kč	29,4
	2		1 550 993 Kč	25,4
	3		1 430 993 Kč	23,5
	4		1 310 993 Kč	21,5
v Dánsku	5	7 667 900 DKK	809 990 DKK	10,6
	6		656 632 DKK	8,6
	7		503 274 DKK	6,6

\* relace sumy výdajů firmy k sumě vyplácených hrubých mezd

*Zdroj: vlastní*

Z výše demonstrované analýzy vztahu hrubých mezd a výdajů firmy do důchodového systému je zřejmé, že dánský důchodový systém znamená pro modelovou firmu relativně menší zátěž než systém český. Toto tvrzení platí u všech sedmi variant. Každá ze čtyř českých variant představuje pro firmu relativně vyšší nároky důchodového systému, než kterákoli dánská varianta. Je zřejmé, že velikost firemních odvodů na důchodové zabezpečení zaměstnanců nabývá v případě působení firmy v České republice přinejmenším 21,5 % hodnoty vyplácených hrubých mezd. V případě podnikání firmy v Dánsku je velikost jmenovaných odvodů rovna přinejmenším 6,6 % hodnoty vyplácených hrubých mezd, maximálně však 10,6 %. Uvedené zjištění je jasně zřetelné z následujícího grafického vyjádření předchozí tabulky. Graf demonstruje skutečnost, že napříč celým spektrem možných výší a sazeb zaměstnavatelských příspěvků (v podobě sedmi zvolených variant) je v Dánsku přímé zatížení modelové firmy důchodovým systémem relativně ve vztahu k vypláceným hrubým zaměstnaneckým mzdám, nižší .



*Obr. č. 4: Vztah hrubých mezd a explicitních odvodů do důchodového systému modelové firmy (2010)*

*Zdroj: vlastní na základě tabulky č. 21*

Zjištění relativně menšího přímého finančního zatížení modelové firmy dánským důchodovým systémem znamená, že **dánský důchodový systém explicitně činí na firmu v poměru k průměrné úrovni hrubých mezd v dánské ekonomice nižší finanční nároky, než jaké činí český důchodový systém v poměru k průměrné úrovni hrubých mezd v české ekonomice.** Navíc, kombinace variant 4 a 5 (zaměstnavatel v České republice příspěvky vůbec neplatí, a naopak zaměstnavatel v Dánsku hradí nejvyšší možnou sazbu) naznačuje, že diskutovaná přímá zátěž firem v Dánsku je za stanovených předpokladů přinejmenším relativně dvakrát nižší než v České republice.

## 7.4 Shrnutí kapitoly

Výsledek sedmé kapitoly je nyní stručně shrnut. Jako první je uveden soubor klíčových předpokladů. Modelová firma podniká buď v České republice nebo v Dánsku. Tato firma vyplácí všem zaměstnancům hrubou mzdu ve výši průměrných českých a dánských hrubých mezd uváděných statistikami OECD. Počítáno je se čtyřmi možnými velikostmi celkových výdajů firmy do českého důchodového systému v závislosti na stupni využití výhod

zaměstnavatelských příspěvků do systému penzijního pojištění (24 000 Kč, 12 000 Kč, 6 000 Kč a 0 Kč ročně za každého zaměstnance). Stejně tak je kalkulováno se třemi různými velikostmi celkových výdajů firmy do dánského důchodového systému v závislosti na třech nejčastějších příspěvkových sazbách do systému kvazi-povinných podnikových penzijních plánů (6 %, 8 % a 10 % hodnoty hrubé mzdy). Za uvedených podmínek modelu o jedné firmě a dvaceti zaměstnancích bylo zjištěno, že relativní zatížení firmy důchodovým systémem České republiky je vždy vyšší, než jaké je přímé zatížení firmy uvalené důchodovým systémem Dánska (bez zátěže vznikající financováním dánských státních důchodů prostřednictvím daňových výnosů veřejného rozpočtu).

# Závěr

Diplomová práce se věnovala jedné z mnoha problematik v oblasti sociální politiky – problematice financování důchodového zabezpečení – s konkrétním zaměřením na velikost finanční zátěže firem uvalované českým a dánským důchodovým systémem. Cílem diplomové práce bylo zaprvé porovnat český a dánský důchodový systém z hlediska stavby a způsobu financování a zadruhé vhodným způsobem porovnat jimi uvalovanou finanční zátěž na české a dánské firmy.

Pro optimální dosažení vytýčených cílů byla nejprve v teoretickém základu práce objasněna přímá vazba mezi pojmy: sociální politika, sociální stát, sociální zabezpečení a důchodové zabezpečení. Následovalo teoretické sjednocení z pohledu financování a stavby důchodových systémů. Analytická část práce byla zaměřena na komparaci důchodových systémů České republiky a Dánska z hlediska jejich finančních nároků na firemní, resp. zaměstnavatelský sektor.

Cílená zjištění byla získána komparační analýzou a vypovídají jak o rozdílech ve stavbě a způsobu financování českého a dánského důchodového systému, tak i o relativně posuzovaných rozdílech v jejich finanční náročnosti (ve vztahu k firemnímu sektoru i obecně).

Diskutované důchodové systémy se z hlediska struktury a způsobu financování vzájemně značně liší. Byly konstatovány tři klíčové odlišnosti zkoumaných důchodových systémů.

1. Liší se v počtu pilířů. V českém důchodovém systému neexistuje podnikový pilíř a je proto tvořen pouze pilíři dva. S tímto souvisí odlišný význam rolí jednotlivých pilířů: zatímco v České republice silně dominuje systém důchodového pojištění v rámci státního pilíře, v Dánsku je hlavním článkem celého systému právě zmíněný podnikový pilíř.

2. Státní důchody jsou v České republice financovány prostřednictvím systému sociálního zabezpečení z příspěvků na důchodové pojištění. Jedná se o samostatnou daň a finanční účast firem v systému důchodového pojištění je přímo určena. Státní důchody v Dánsku jsou hrazeny přímo z daňových příjmů veřejného rozpočtu. Podíl firem na hrazení těchto dánských starobních sociálních důchodů není proto určován.

3. Soukromá složka českého důchodového systému je vůči dánské výrazně menší z hlediska vlastněných aktiv. Celkové soukromé penzijní úspory hrají pro český důchodový systém

v relativní míře přibližně 28krát menší roli, než jakou hrají stejné úspory pro systém dánský (viz kap. 6.1.2, tab. č. 9, str. 68).

V úvodu práce byla nastíněna otázka ohledně velikosti vlivu obou důchodových systémů na konkurenceschopnost firem. Poznatky vyplývající z provedené komparační analýzy lze na otázku do jisté míry odpovědět. Samotná logika problému naznačuje, že oba systémy svými nároky na financování důchodů a penzí obecně snižují úroveň konkurenceschopnosti podniků. Bylo třeba však zjistit, který z diskutovaných systémů tak činí v menší míře.

Rozdílný počet podniků, rozdílná velikost podnikového sektoru či rozdílná velikost a vyspělost ekonomiky - tyto skutečnosti přinutily vyjadřovat klíčová srovnání diplomové práce pomocí vhodných vztahů. Zatížení firemního sektoru důchodovým systémem (či jeho částmi) bylo proto stanoveno pomocí vztahu velikosti plateb firemního sektoru do důchodového systému a velikosti ekonomiky. Zatížení modelové firmy důchodovým systémem pak bylo určeno prostřednictvím vztahu velikosti plateb této modelové firmy do důchodového systému a velikosti jí vyplácených hrubých mezd. Následně získaná zjištění proto vyjadřují finanční zátěž uvalovanou důchodovým systémem relativně.

Porovnáním českého a dánského důchodového systému k roku 2008 přineslo závěr, že dánský důchodový systém je v relaci k velikosti dánské ekonomiky celkově o 3,4 % HDP ekonomicky nákladnějším, než jakým je český systém v relaci k velikosti české ekonomiky. Větší finanční objemnost dánského systému lze vysvětlit přítomností zaměstnavatelského pilíře o velikosti 5,6 % HDP. Zaměstnavatelský pilíř přitom tvoří pomyslnou páteř celého dánského důchodového systému, která zajišťuje průměrným a vyšším příjmovým skupinám obyvatel více jak 57 % z veškerých příjmů v důchodu.

Ačkoli je prostřednictvím komparační analýzy dánský důchodový systém shledán z hlediska celé dánské ekonomiky finančně nákladnějším, přímé zatížení firemního sektoru jako celku se prostřednictvím komparace ukázalo být v Dánsku naopak relativně nižší : přímé náklady firemního sektoru do dánského důchodového systému činily, v porovnání s náklady českého firemního sektoru, v roce 2008 o 2,5 % HDP méně.



Vedle zmíněných přímých nákladů jsou firmy v Dánsku zatížené důchodovým systémem navíc také nepřímou.<sup>14</sup> Prostřednictvím daně z příjmu se podniky podílí na financování dánského systému starobních sociálních důchodů. Ačkoli podíl nepřímé účasti firem na financování dánských státních důchodů nebylo možné určit, lze jej odhadovat na hodnotu nižší než 3,4 % HDP<sup>15</sup> (3,4 % HDP bylo celkově odvedeno na dani z příjmů právnických osob). Pro snazší přehled slouží následující tabulka obsahující všechna získaná zjištění o velikosti zatížení podnikového sektoru důchodovým systémem.

*Tab. č. 22: Finanční zatížení firemního sektoru v ČR a DK důchodovým systémem (2008)*

	finanční zátěž firemního sektoru v % HDP	
	přímo	Celkově
Česká republika	6,2 %	6,2 %
Dánsko	3,7 %	< 7,1 %
<b>rozdíl</b>	<b>2,5 %</b>	<b>&gt; - 0,9 %</b>

*Zdroj: vlastní*

Tabulka uvádí, abstrahujeme-li od daňové účasti firem na financování dánských státních důchodů, pak byl podnikatelský sektor v roce 2008 relativně více zatěžován českým důchodovým systémem – přesně řečeno o 2,5 % HDP. Jedná se pouze o zátěž přímou, důchodovými systémy uvalovanou explicitně.

Přestože nemohla být v diplomové práci přesně určena velikost celkového zatížení firemního sektoru dánským důchodovým systémem, bylo možné vymežit interval, ve kterém se velikost této celkové zátěže v roce 2008 pohybovala (v intervalu od 7,1 % HDP do 3,7 % HDP). Jinými slovy, pokud zatížení dánského firemního sektoru systémem státních důchodů bylo v roce 2008 menší než 2,5 % HDP, pak bylo celkové zatížení podnikatelského sektoru důchodovým systémem relativně nižší v Dánsku. A naopak, pohybovala-li se velikost zatížení dánského firemního sektoru systémem státních důchodů v roce 2008 v intervalu od 2,5 až 3,4

<sup>14</sup> Od sekundárního nepřímého zatížení firem v ČR (dodatečné hrazení případných schodků účtu důchodového pojištění) je abstrahováno.

<sup>15</sup> zdroj: OECD; viz příloha č. 2, str. 101

% HDP, pak celkové finanční zatížení firemního sektoru důchodovým systémem bylo relativně nižší v České republice.

Zjištěné nižší přímé finanční zatížení podnikového sektoru jako celku je dále potvrzeno analýzou finančních nároků důchodových systémů na jedinou modelovou firmu v Dánsku. Bylo zjištěno, že za stanovených podmínek (viz kap. 7.1, str. 70), dánský důchodový systém uvaloval v roce 2010 na modelovou firmu v relaci k vypláceným hrubým zaměstnaneckým mzdám dvakrát menší přímou finanční zátěž, nežli systém český.

Nezodpovězena však zůstává nepřímá finanční zátěž modelové firmy uvalovaná důchodovým systémem v Dánsku. Nelze zjistit, jak vysoká část z odvedených prostředků na dani z příjmu modelové firmy byla státem přerozdělena do systému starobních sociálních důchodů. Exaktní porovnání celkových nákladů modelové firmy spojených s důchodovými systémy nelze provést.

Na počátku diplomové práce byla formulována hypotéza, podle které je díky absenci podnikového pilíře v českém důchodovém systému na firmy v ČR uvalováno relativně menší finanční zatížení, než na firmy v Dánsku. Komparační analýza však ve svém výsledku uvedenou hypotézu za stanovených předpokladů a abstrakcí vyvrátila.

Na základě předchozích zjištění lze navrhnout několik obecných doporučení pro připravovanou reformu českého důchodového systému:

1. Zvážit možnost vytvoření povinného podnikového pilíře, případně zvýšit účast zaměstnavatelů v současném soukromém pilíři důchodového systému. Realizace doporučení by však musela být provedena takovým způsobem a v takovém rozsahu, aby konkurenceschopnost českých podniků nebyla dlouhodobě snížena. Společně s tímto by muselo vhodným způsobem proběhnout i druhé, následující doporučení.
2. Snížit finanční účast zaměstnavatelů v prvním pilíři (adekvátně k prvnímu doporučení).
3. Zvýšit roli soukromé složky důchodového systému na úkor složky státní. Zároveň snížit úroveň provozních nákladů soukromého pilíře a zvýšit jeho výnosnost.

Financování důchodového systému České republiky je se systémem Dánska z objemového hlediska srovnatelný, při hodnocení jeho efektivity a efektivního rozmístění zdrojů je na tom však hůře a je zde prostor pro dlouhodobé zlepšování.

# Seznam použité literatury

## Citace české literatury

ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. 1. část. 3. vyd. Praha: Karolinum UK, 2007. 612 s. ISBN 978-80-246-1393-2.

ASOCIACE PENZIJNÍCH FONDŮ (APF). *Přehled základních daňových ustanovení* [online]. Praha: APF, ©2011 [cit. 2011-06-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.apfcr.cz/cs/komentare-dane/prehled-zakladnich-danovych-ustanoveni.html>>.

ČEJKOVÁ, V. *Pojistný trh*. 1. vyd. Praha: Grada, 2001. 120 s. ISBN 80-247-0137-5.

ČESKÁ ASOCIACE POJIŠŤOVEN (ČAP). *Pojistné produkty* [online]. Praha: ČAP, ©2011 [cit. 2011-09-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.cap.cz/ProduktyPojistoven.aspx>>.

ČESKÁ POJIŠŤOVNA. *Daňové výhody* [online]. Praha: Česká pojišťovna. ©2008-2011 [cit. 2011-06-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskapojistovna.cz/danove-vyhody.html>>.

Česko. *Státní závěrečné účty*. Praha: Ministerstvo financí, 1996-2010.

Česko. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Pojistně-matematická zpráva o sociálním pojištění* [online]. Praha: MPSV, 2008. [cit. 2011-07-08]. 100 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava\\_2008\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5886/zprava_2008_cz.pdf)>.

Česko. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Systém sociálního zabezpečení v České republice* [online]. Praha: Repropress, 2009. [cit. 2011-06-25]. 64 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz\\_cr\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf)>.

Česko. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Důchodové pojištění* [online]. Praha: MPSV, ©2011 [cit. 2011-07-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>.

Česko. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Důchodová reforma* [online]. Praha: MPSV, ©2011 [cit. 2011-11-02]. Dostupný z WWW: <<http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/164>>.

Česko. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ (ČSSZ). *Pojistné na sociální zabezpečení* [online]. Praha: ČSSZ, ©2010 [cit. 2011-07-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/legislativa/zmeny-zamestnavatele-pojistnem-socialni-zabezpeceni-1-1-2011.htm>>.

Česko. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Sociální pojištění* [online]. Praha: MPSV, ©2011 [cit. 2011-07-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1349>>.

Česko. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Varianty oddělení majetku účastníků penzijního připojištění od majetku penzijních fondů*. [online]. Praha: MPSV, 2008. [cit. 2011-06-30]. 13 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5514/priloha1.pdf>>.

Česko. *Statistická ročenka České republiky 2009* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011-01-31 [cit. 2011-07-20]. Ekonomické výsledky pojišťoven a penzijních fondů za rok 2009. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/9404-11>>.

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

Česko. Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů.

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

DAŇHEL, J. *Kapitoly z pojistné teorie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. 140 s. ISBN 80-245-0306-9.

DOBEŠOVÁ, D. Důchodový systém v ČR. *Národohospodářský obzor* [online]. 2006, roč. 6, č. 1, s. 26-36. Dostupný z WWW: <<http://is.muni.cz/do/1456/soubory/aktivity/obzor/6182612/7667845/04Dobesova.pdf>>. ISSN 1213-2446.

DRÁBEK, J. *Statut České správy sociálního zabezpečení a Okresních správ sociálního zabezpečení* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011-03-18 [cit. 2011-04-10]. 10 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/96CDB3FF-35B1-40D4-8F59-01104486122B/0/statutcssz.pdf>>.

ESPING-ANDERSEN, G. The free political economies of the welfare state. *Sociologický časopis*. 1991, vol. 27, no. 5, s. 545-567. ISSN 0038-0288.

GREGOROVÁ, Z.; GALVAS, M. *Sociální zabezpečení*. 2. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2000. 280 s. ISBN 80-210-3686-9.

GREGOROVÁ, Z. *Důchodové systémy*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 1998, 212 s. ISBN 80-210-2003-2.

HOFMAN, J. Sociální pojišťovna a transformace České správy sociálního zabezpečení. *Časopis Národního pojištění* [online]. 2003, roč. 34, č. 1 [cit. 2011-07-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-1-2003-clanek-3.htm>>. ISSN 0323-2395.

KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. 158 s. ISBN 80-86429-41-5.

KLAUS, V. Proč nahradit stejné (skoro) stejným? *Centrum pro ekonomiku a politiku*. 2011, č. 3, s. 5. ISSN 1213-3299.

KREBS, V. et al. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

LÍZAL, L. Interview. IN *Jednou z reforem je změna sociálního systému*. Praha: Český rozhlas 6, HARTMAN, P (moder.), 2011-01-08. [GTM 13:36].

MILLER, P. *Sociální model České republiky* [online]. Praha: Britské listy 2005-01-28 [cit. 2011-01-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.blisty.cz/art/21732.html>>.

MUSILOVÁ, Z. Role lidského kapitálu v důchodovém systému. In Proceeding of the 3<sup>rd</sup> international conference 2010 „Reprodukce lidského kapitálu“. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2010. 6 s. Dostupný také z WWW: <<http://kdem.vse.cz/resources/relik10/PDFucastnici/Musilova.pdf>>. ISBN 978-80-245-1697-4.

MUSILOVÁ, Z.; ŠLAPÁK, M.; HOLUB, M. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2011. 95 s. ISBN 978-80-7416-087-5.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

PORADNÍ EXPERTNÍ SBOR (PES). *Závěrečná zpráva PES* [online]. Praha: Ministerstvo financí, 2010 [cit. 2011-07-10]. 22 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/vf\\_duchod\\_ref\\_pes.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/vf_duchod_ref_pes.html)>.

RUSNOK, J. *Vývoj trhu penzijního připojištění se státním příspěvkem v roce 2010* [online]. Praha: Asociace penzijních fondů. c2011 [cit. 2011-07-01]. Dostupný z WWW: <[http://publikace.apfcr.cz/2010/cz\\_verze.html](http://publikace.apfcr.cz/2010/cz_verze.html)>.

SEZEMSKÝ, J. *Tisková zpráva MPSV: Vytvoření zvláštního účtu rezervy pro důchodovou reformu* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007-10-11 [cit. 2011-03-18]. 2 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4686/11102007b.pdf>>.

ŠŤASTNÁ, A. *Neúplné rodiny v České republice a ve vybraných evropských zemích* [online]. Praha: VÚPSV, 2009 [cit. 2011-01-15]. 131 s. (PDF). ISBN 978-80-7416-038-7. Dostupný z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_296.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_296.pdf)>.

TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

VEČEŘA, M. *Sociální stát, východiska a přístupy*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. 112 s. ISBN 80-85850-16-8.

VOSTATEK, J. *Sociální a soukromé pojištění*. 1. vyd. Praha: Codex, 2000. 601 s. ISBN 80-85963-21-3.

VOSTATEK, J. Zamyšlení nad sociálním důchodovým pojištěním. *Finance a úvěr*. 1995, roč. 45, č. 11, s. 607-618. ISSN 0015-1920.

VOSTATEK, J. *Modely pro důchodovou reformu* [online]. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2002-02-14 [cit. 2011-01-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.cepin.cz/cze/prednaska.php?ID=91>>.

## Citace světové literatury

AIGINGER, K., LEONI, T. *Typologies of Social Models in Europe* [online]. Wien: Austrian Institute of Economic Research (WIFO), 2008 [cit. 2011-25-07]. 27 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.socialpolitik.ovgu.de/sozialpolitik\\_media/papers/Aiginger\\_Karl\\_uid563\\_pid502.pdf](http://www.socialpolitik.ovgu.de/sozialpolitik_media/papers/Aiginger_Karl_uid563_pid502.pdf)>.

ANDERSEN, C., SKJØDT, P. *Pension institutions and annuities in Denmark* [online]. Washington D.C.: The World Bank (WB), 2007 [cit. 2011-06-09]. 67 s. (PDF). Dostupný z WWW:

<<http://elibrary.worldbank.org/docserver/download/4437.pdf?expires=1311846988&id=id&acname=guest&checksum=6F99C27881BA04231118CF58ACDD4A4D>>.

Dánsko. DANISH TAX AND CUSTOMS ADMINISTRATION (SKAT). *Tax glossary* [online].

Copenhagen: SKAT, ©2011 [cit. 2011-10-10]. Dostupný z WWW:

<<http://www.skat.dk/SKAT.aspx?action=closeall&oId=91642&vId=204212&i=30&lang=US>>.

Dánsko. NATION LABOUR MARKET AUTHORITY (AMS). *Private pension scheme* [online].

Copenhagen: AMS, ©2011 [cit. 2011-09-13]. Dostupný z WWW:

<<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Pension/Privatpension.aspx>>.

Dánsko. THE DANISH LABOUR MARKET SUPPLEMENTARY PENSION SCHEME (ATP). *The ATP Group annual report 2010* [online]. Hillerød: ATP Group, 2011 [cit. 2011-09-8]. 140 s. (PDF).

Dostupný z WWW:

<[http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/3683d80045cf11c382e9c6d75ca8fcf1/ATPkoncernen\\_aarsrapport2010\\_UK.pdf?MOD=AJPERES](http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/3683d80045cf11c382e9c6d75ca8fcf1/ATPkoncernen_aarsrapport2010_UK.pdf?MOD=AJPERES)>.

Dánsko. *The Danish labour market* [online]. Copenhagen: Ministry of foreign affairs of Denmark,

©2011. Dostupný z WWW:

<<http://www.investindk.com/~/.media/Files/Sheets/Framework%20conditions/The%20Danish%20Labour%20Market.ashx>>.

Dánsko. THE NATIONAL SOCIAL SECURITY AGENCY. *An employer's rights and liabilities*

[online]. Copenhagen: The National Social Security Agency, 2003-05-01 [cit. 2011-01-08]. 14 s.

(PDF). Dostupný z WWW:

<<http://uk.penst.dk/en/English/Publications/~/.media/PST/Files/UdenlandskeFiler/Engelsk/Publications/Arbejdsgiverens%20pligter%20og%20rettighederengelskpdf.ashx>>.

Dánsko. *Statistical yearbook of Denmark 2011* [online]. Copenhagen: Statistics Denmark, 2011 [cit.

2011-3-08]. 545 s. (PDF). Dostupný z WWW:

<<http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/16218/sy2011.pdf>>. ISBN 978-87-501-1921-0.

DELOITTE. *Working & living in Denmark: a brief introduction to tax, social security and*

*immigration* [online]. Copenhagen: Deloitte, 2011 [cit. 2011-25-07]. 12 s. (PDF). Dostupný z WWW:

<[http://www.deloitte.com/assets/Dcom-](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Denmark/Local%20Assets/Documents/Udgivelser/Publikationer/Beskatning_personer_selskaber_virk)

[Denmark/Local%20Assets/Documents/Udgivelser/Publikationer/Beskatning\\_personer\\_selskaber\\_virk\\_somheder/Working\\_and\\_living\\_in\\_Denmark\\_2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Denmark/Local%20Assets/Documents/Udgivelser/Publikationer/Beskatning_personer_selskaber_virk_somheder/Working_and_living_in_Denmark_2011.pdf)>.

DIECKHOENER, C., PEICHL, A. *Financing social security: simulating different welfare state*

*systems for Germany* [online]. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2009 [cit. 2011-18-09].

59 s. Dostupný z WWW: <<http://ftp.iza.org/dp4135.pdf>>.

GUARDIANCICH, I. *Denmark: Current pension system* [online]. Brusel: European social

observatory, 2010 [cit. 2011-01-08]. 9 s. (PDF). Dostupný z WWW:

<[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Denmark.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Denmark.pdf)>.

IHORI, T.; TACHIBANAKI, T. *Social security reform in advanced countries*. 2<sup>nd</sup> ed. London:

Routledge, 2002. 287 s. ISBN 0-415-28278-0.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION (ISSA). *Denmark: Institutional framework* [online]. Geneva : ISSA, ©2008-2011 [cit. 2011-08-31]. Dostupný z WWW: <<http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Denmark/Pensions-Plans-voluntary/%28id%29/13835>>.

KPMG. *Tax facts 2010/2011* [online]. Frederiksberg: KPMG, 2011 [cit. 2011-25-07]. 30 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.kpmg.com/DK/da/nyheder-og-indsigt/nyhedsbreve-og-publikationer/publikationer/tax/generelle-tax-publikationer/Documents/B11002-tax-facts.pdf>>.

KVIST, J. *Annual national report 2010: pensions, health and long term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2010 [cit. 2011-03-08]. 39 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.socialprotection.eu/files\\_db/889/asisp\\_ANR10\\_Denmark.pdf](http://www.socialprotection.eu/files_db/889/asisp_ANR10_Denmark.pdf)>.

OECD. *Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics*. Paris: OECD Publishing, 2010-05-25 [cit. 2011-3-09]. 153 s. (PDF). Dostupné z : [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-factbook-2010/public-and-private-pension-expenditure\\_factbook-2010-77-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-factbook-2010/public-and-private-pension-expenditure_factbook-2010-77-en)>. ISBN 978-92-64-08405-6.

OECD. *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income systems in OECD and G20 Countries* [online]. Paris: OECD Publishing, 2011-03-17 [cit. 2011-3-09]. 348 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en)>. ISBN 978-92-64-09628-8.

OECD. *Private pension outlook 2008* [online]. Paris: OECD Publishing, 2009-02-12 [cit. 2011-3-09]. 310 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/6/28/42169565.pdf?contentId=42169578>>. ISBN 978-92-64-04438-8.

OECD. *Global pension statistics* [online]. Paris: OECD.Stat, ©c2011 [cit. 2011-3-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/daf/pensions/gps>>.

OECD. *Taxes on corporate income, Taxation: Key Tables from OECD, No. 5* [online]. Paris: OECD.Stat, 2010-12-16 [cit. 2011-3-09]. 1 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxes-on-corporate-income-2010\\_20758510-2010-table5](http://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxes-on-corporate-income-2010_20758510-2010-table5)>. ISSN 2075-8510.

ROCHA, R., VITTAS, D., HEINZ, R. *The payout phase of pension systems* [online]. Washington D.C.: The World Bank (WB), 2010 [cit. 2011-09-12]. 50 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://siteresources.worldbank.org/FINANCIALSECTOR/Resources/WPS5288.pdf>>.

ROCHA, R., VITTAS, D., RUDOLPH, H. *Annuities and other retirement products designing the payout phase* [online]. Washington: The World Bank, 2011. 354 s. ISBN 978-0-8213-8573-9. Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/46/23/48266689.pdf>>.

RUTLEDGE, S., LESTER, R. *Czech Republic: pilot diagnostic review of governance of the private pension fund sector* [online]. Washington: The World Bank (WB), 2007-03-01 [cit. 2011-10-09]. 52 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2008/08/12/000333037\\_20080812010541/Rendered/PDF/449790WP0Box321nanceReview01PUBLIC1.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2008/08/12/000333037_20080812010541/Rendered/PDF/449790WP0Box321nanceReview01PUBLIC1.pdf)>.

SKJØDT, P. *Annuities in Denmark: risk-sharing in accumulation and payout phases* [online]. Hellerup: Danish insurance association (DFSAs), 2008 [cit. 2011-03-08]. 20 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/1/8/40477822.pdf>>.

VITTAS, D. *A short note on the ATP fund of Denmark* [online]. Washington D.C: The World Bank (WB), 2008 [cit. 2011-03-08]. 18 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://elibrary.worldbank.org/docserver/download/4505.pdf?expires=1311768961&id=id&acname=guest&checksum=7AF60A44C336B7E7197986B774345822>>.

WOOD, A. *Crisis case study: Denmark* [online]. Geneva: International social security association, 2010 [cit. 2011-05-09]. 7 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[www.issa.int/content/download/129027/2632861/file/2Denmark.pdf](http://www.issa.int/content/download/129027/2632861/file/2Denmark.pdf)>.

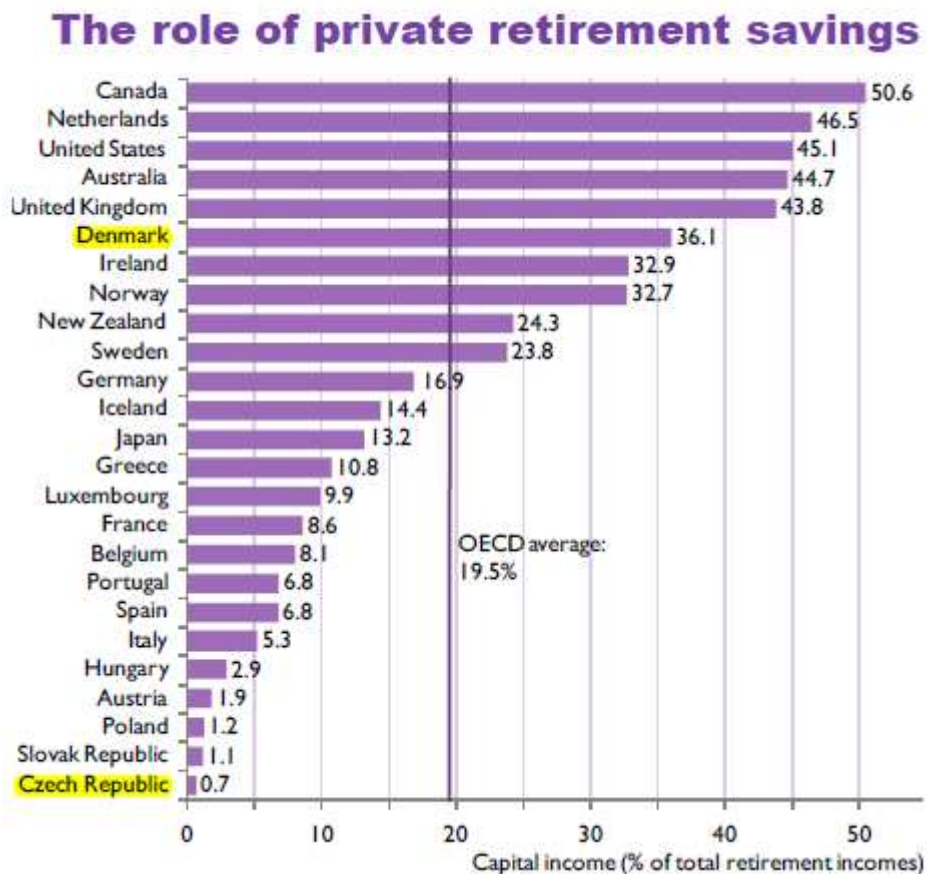


## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Procentní podíl soukromé složky na celkových důchodech a penzích.....	100
Příloha č. 2: Daň z příjmů právnických osob v % HDP (2002 - 2009).....	101
Příloha č. 3: Platby do systému sociálního zabezpečení v Dánsku (2010).....	102

## Přílohy

Příloha č. 1: Procentní podíl soukromé složky na celkových důchodech a penzích



Zdroj: WHITEHOUSE, E. *Pension and the crisis*. [online]. Paris: OECD Publishing, 2009 [cit. 2011-09-09] 8 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/10/26/43060101.pdf>>.

## Příloha č. 2: Daň z příjmů právnických osob v % HDP (2002 - 2009)

### Taxes on corporate income As a percentage of gross domestic product

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Australia	5.0	5.0	5.5	5.8	6.4	6.8	5.9	..
Austria	2.2	2.2	2.3	2.2	2.2	2.4	2.5	1.7
Belgium	3.0	2.9	3.1	3.3	3.5	3.5	3.3	2.5
Canada	3.2	3.3	3.6	3.5	3.8	3.5	3.3	2.5
Chile	..	..	..	..	..	..	..	..
Czech Republic	4.3	4.6	4.7	4.5	4.8	5.0	4.2	3.7
Denmark	2.9	2.9	3.2	3.9	4.3	3.8	3.4	2.4
Finland	4.2	3.4	3.5	3.3	3.4	3.9	3.5	2.0
France	2.9	2.5	2.8	2.4	3.0	3.0	2.9	1.4
Germany	1.0	1.3	1.6	1.7	2.1	2.2	1.9	1.3
Greece	3.4	2.9	3.0	3.3	2.7	2.5	2.5	0.0
Hungary	2.3	2.2	2.2	2.1	2.3	2.8	2.6	2.2
Iceland	0.9	1.2	1.0	2.0	2.4	2.5	1.9	1.1
Ireland	3.7	3.7	3.6	3.4	3.8	3.4	2.8	2.4
Israel <sup>1</sup>	2.8	2.9	3.4	4.0	4.9	4.5	3.5	2.8
Italy	3.1	2.8	2.8	2.8	3.4	3.8	3.7	3.1
Japan	3.2	3.4	3.7	4.3	4.7	4.8	3.9	2.4
Korea	3.0	3.7	3.3	3.8	3.6	4.0	4.2	3.7
Luxembourg	8.0	7.3	5.7	5.8	4.9	5.3	5.1	5.4
Mexico	..	..	..	..	..	..	..	..
Netherlands	3.3	2.8	3.1	3.8	3.3	3.2	3.2	..
New Zealand	4.2	4.6	5.4	6.2	5.7	5.0	4.4	3.3
Norway	8.1	8.0	9.9	11.8	13.0	11.4	12.5	8.2
Poland	2.0	1.8	2.2	2.5	2.4	2.8	2.7	..
Portugal	3.3	2.8	2.9	2.7	2.9	3.6	3.6	..
Slovak Republic	2.5	2.8	2.6	2.7	2.9	3.0	3.1	2.8
Slovenia	1.6	1.7	1.9	2.8	3.0	3.2	2.5	1.9
Spain	3.2	3.1	3.4	3.9	4.1	4.7	2.8	2.2
Sweden	2.3	2.4	3.0	3.7	3.6	3.7	3.0	2.8
Switzerland	2.6	2.5	2.5	2.6	3.0	3.1	3.3	3.4
Turkey	1.8	2.1	1.7	1.7	1.5	1.6	1.8	1.9
United Kingdom	2.8	2.7	2.8	3.3	3.9	3.4	3.6	2.8
United States	1.7	2.1	2.5	3.1	3.4	3.0	1.8	2.1
OECD-Total <sup>2</sup>	3.2	3.1	3.3	3.6	3.8	3.8	3.5	..

Zdroj: OECD. *Taxes on corporate income, Taxation: Key Tables from OECD, No. 5* [online]. Paris: OECD.Stat, 2010-12-16 [cit. 2011-3-09]. 1 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxes-on-corporate-income-2010\\_20758510-2010-table5](http://www.oecd-ilibrary.org/taxation/taxes-on-corporate-income-2010_20758510-2010-table5)>. ISSN 2075-8510.

### Příloha č. 3: Platby do systému sociálního zabezpečení v Dánsku (2010)

Social security table			
	Employee		Employer
Social security tax %	ATP contribution fixed amount DKK	ATP contribution fixed amount DKK	Other costs per employee approx. DKK
8	1,080 p.a.	2,160 p.a.	5,000 p.a.

Zdroj: DELOITTE. *Working & living in Denmark: a brief introduction to tax, social security and immigration* [online]. Copenhagen: Deloitte, 2011 [cit. 2011-25-07]. 12 s. (PDF). Dostupný z WWW: [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Denmark/Local%20Assets/Documents/Udgivelser/Publikationer/Beskatning\\_personer\\_selskaber\\_virk\\_somheder/Working\\_and\\_living\\_in\\_Denmark\\_2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Denmark/Local%20Assets/Documents/Udgivelser/Publikationer/Beskatning_personer_selskaber_virk_somheder/Working_and_living_in_Denmark_2011.pdf).