

Konsorcium
VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
William M.Mercer

MONOGRAFIE VYBRANÝCH STÁTŮ

S OHLEDEM NA

SYSTÉMY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ

Příloha k výzkumným zprávám z projektů

- 1. Analýza důchodových reforem z hlediska české důchodové reformy**
- 2. Mezinárodní srovnání vybraných dílčích prvků systému důchodového pojištění, které mají vliv na příjmy systému, na stanovení výše dávek a na výdaje včetně vztahu tohoto systému k systému nemocenského pojištění**

Prosinec 2001

Obsah

Úvod	3
Francie	4
Itálie	12
Maďarsko	21
Německo	32
Polsko	43
Rakousko	52
Slovinsko	62
Švédsko	72
Švýcarsko	79
UK (Velká Británie)	89
USA (Spojené státy americké)	104
Zdroje	109

Úvod

Monografie jednotlivých států jsou vypracovány jako pomůcka a dodatek k výzkumným zprávám z projektů „Analýza důchodových reforem z hlediska české důchodové reformy“ a „Mezinárodní analýza vybraných dílčích prvků systému důchodového pojištění ...“, které konsorcium VÚPSV & WMM zpracovalo v roce 2001.

Vzhledem k zaměření obou výzkumných projektů se i „Monografie“ zaměřují na dvě hlavní oblasti – jednou jsou reformy důchodových systémů především v posledním desetiletí, druhou pak vývoj a stav ve vybraných prvech základního důchodového pojištění. Obě témata nás zajímala v Maďarsku, Německu, Polsku, Slovinsku, Švédsku, Švýcarsku a Velké Británii. Obecně reformám jsme se navíc věnovali ve Francii, Itálii a Spojených státech amerických. Naproti tomu změny ve vybraných prvcích nás navíc zajímaly v Rakousku.

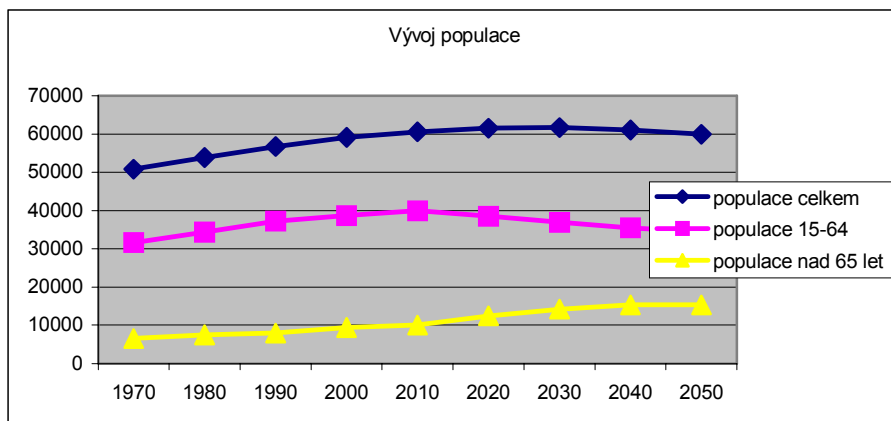
Monografie mají shodnou osnovu:

- A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce
- B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled
 - I. Základní koncept
 - 1. Podoba systému, jeho filozofie
 - 2. Parametry v jednotlivých pilířích
 - 3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně
 - II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení
 - 1. Důchodové pojištění OSVČ
 - 2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění
 - 3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému
 - 4. Zápočet nepřispěvkových dob
 - 5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém
 - 6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti
 - 7. Valorizace a indexace důchodů
- C. Reformy v období posledních dvaceti let
- Případně ještě D. Srovnání s ČR.

Francie

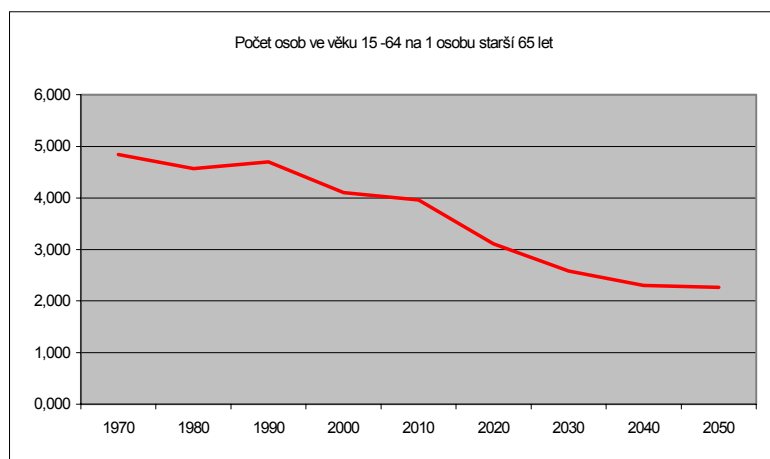
A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce

Ani Francie se nevyhne současnému trendu stárnutí. Relativní výhoda je v růstu celkové populace do



roku 2020 a posléze v jejím minimálním poklesu. Od roku 2010 však bude docházet k výraznějšímu nárůstu osob ve věku nad 65 let.

Poměr věkových kategorií se změní



natolik, že v roce 2050 připadnou na 1 důchodce pouze 2 ekonomicky aktivní lidé. Dnes je tento poměr dvojnásobný (4:1).

Fertilita se ve Francii snížila z 1,95 v roce 1980 na 1,65 v roce 1994 a do roku 1999 se zvýšila na 1,77.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Francie patří k zemím s „bismarckovským“ modelem sociálního zabezpečení. Základním principem systému je průběžné financování z příspěvků zaměstnanců i zaměstnavatelů (rámec povolání) a pojištění vztažené k výši příjmů. Francouzský sociální stát je označován jako korporativní/pracovní-výkonový, který se vyznačuje optimální odpovědností státu a zajištěním všech skupin obyvatelstva. První soustava povinného sociálního pojištění zde byla představena v roce 1945 – zahrnovalo pojištění zdravotní, důchodové a pojištění pomoci rodinám s dětmi. Tato v dnešní podobě pokrývá asi 80%

obyvatelstva – zaměstnance (se mzdou i platem) a příslušné důchodce. Pro ostatní osoby existují zvláštní soustavy. Můžeme je rozdělit do tří skupin – schéma pro osoby bez platu (umělci, obchodníci, svobodná povolání, zemědělci,...), schéma pro osoby se speciálním platem (veřejná správa, CNRACL, IEG, RATP, SNFC,...) a osoby s platem v soukromém sektoru. Tyto soustavy výhradně zajišťují vyplácení dávek a pro vybírání příspěvků je ve Francii zřízena Ústřední organizace institucí sociálního zabezpečení. Neziskové organizace pak nabízejí doplňkové pojištění (zdravotní a důchodové). Bismarckovský model je založen na I. pilíři, Francie však tvoří výjimku – existuje zde vysoce rozvinutý povinný II. Pilíř. Ve F. mají fondy spíše okrajovou roli.

V zemi žije v současnosti 60 mil. lidí, z toho třetina v aktivním věku, 12 % v ekonomicky aktivním věku je nezaměstnaných. V zemi žije 12 milionů důchodců. Důchody představují 12,7 % HDP (veřejné výdaje podle sektorů: soukromí zaměstnanci 62 %, veřejná správa 28 % a OSVČ 10 %). Až 97 % objemu prostředků je ve Francii vynakládáno na důchodové dávky v rámci průběžně financovaného systému – v Evropské unii průměrně 89 %.

Ve Francii existují stovky schémat dělené do 4 hlavních skupin:

- všeobecné schéma CNAVTS (1. pilíř; určený pro většinu zaměstnanců, další skupiny – studenti, lidé pobírající soc. dávky, ...) pokrývající ve čtyřech větvích rizika 1) nemoci, mateřství, invalidity, smrti, 2) úrazy a nemoci z povolání, 3) stáří a vdovectví/vdovství, 4) rodinná otázka,
- zvláštní doplňková schémata pro zaměstnance ARRCO a AGIRC (2. pilíř; schémata pomyslných individuálních účtů [příspěvkově definovaná]),
- schéma pro zemědělce (rozdělené na část pro farmáře a pro zaměstnance v zemědělství)
- samostatné schéma pro soukromé podnikatele/OSVČ, jejichž penzijní pojištění je rozděleno do tří schémat: pro řemeslníky, obchodníky a profesní skupiny.

Pilíř 1 – Základní důchodový systém - CNAVTS

Jedná se o systém průběžně financovaný, vázaný na výdělky. Pokrývá většinu zaměstnanců, studenty, osoby pobírající sociální dávky a další. Kromě stáří a vdovství/vdovectví pokrývá rizika nemoci, mateřství, invalidity, smrti, úrazů a nemoci z povolání a rizika související s rodinou. Vedle toho zde však existuje dvousložkové základní jednotné schéma pro osoby, které nemají nárok na důchod založený na příspěvcích a též doplňková dávka do životního minima. Příspěvky na sociální zabezpečení (odchod do penze a smrt) platí zaměstnanec ve výši 6,55% a zaměstnavatel 9,8% (8,2% z max. EURO 27 350 ročně na důchod a smrt + 1,6% na starobní důchod). Příspěvky jsou odečitatelné z daní pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Národní pojišťovací schéma pokrývá všechny nezemědělské zaměstnance.

Existuje povinný doplňkový příspěvek pro zaměstnance, CSG – General Social Contribution. Příjem pro výpočet tohoto příspěvku je definován jinak než v základním schématu (hrubý příjem) a je jen částečně odečitatelný z daní. Zaměstnanec přispívá 5,1% (odečitatelné z daní). Dále vláda stanovila zaměstnancům další doplňkový příspěvek CRDS, který měl být dočasný. Vzhledem k deficitu však existuje již 18 let. Neodečitatelná část příspěvku CSG a příspěvek do CRDS tvoří 2,9% z 95% hrubého příjmu.

Pilíř 2 – Doplňková zaměstnanecká schémata – ARRCO (1961), AGIRC (od roku 1947)

Vedle schématu základního existují doplňková, většinou firemní, povinná a dobrovolná založená na principu pomyslných příspěvkově definovaných účtů (NDC). Dále specifická schémata pro zemědělce a OSVČ. Povinná PAYGO zaměstnanecká schémata jsou založena na sektorálních kolektivních dohodách.

Povinné doplňkové důchodové programy se liší dle povolání: AGIRC – jen pro „bílé límečky“ a ARRCO. Příspěvky do ARRCO jsou stanoveny na 6%, přičemž 60% platí zaměstnavatel, 40% zaměstnanec. Stropem je trojnásobek limitu sociálního zabezpečení. Do schématu AGIRC přispívá zaměstnavatel a zaměstnanec celkem 16%. (d'Yvoire 10/2001: ARRCO příspěvky zaměstnance a zaměstnavatele dohromady tvoří 7,5% hrubé mzdy, AGIRC 20% hrubé mzdy od stanoveného stropu až do 8násobku stropu = 18 232 EURO měsíčně).

Pro předčasné penze existuje zvláštní program – ARPE. Byl obnoven až do roku 2003. Nárok na dávku z něj má zaměstnanec od 55 do 60 let pokud u posledního zaměstnavatele pracoval minimálně jeden kalendářní rok, do systému přispíval alespoň 40 let a byl nejméně 12 let pojištěn pro případ nezaměstnanosti. Dávka tvoří 65% příjmu v posledních 12 měsících až do maxima čtyřnásobku stropu sociálního zabezpečení.

Oba doplňkové systémy pracují s roční finanční rezervou. Sociální partneři mají možnost zvýšit či snížit odváděné příspěvky, nemají však možnost zvýšit vyplácené dávky.

Soukromí zaměstnanci mohou vytvářet také dobrovolné zaměstnanecké penzijní plány na fondovém základě. Ty mají poskytnout dodatečné penze z příjmů, které v předchozích formách v rámci I. důchodového pilíře nejsou zohledněny. V praxi jde zpravidla o příspěvkově definované penzijní plány s tím, že velcí zaměstnavatelé zpravidla garantují minimální úroveň takových dávek.

Ve Francii existují dva typy dobrovolných penzijních fondů – první fungující dle článku 39 a založený na principu definovaných dávek. A druhý vycházející z článku 83 s definovanými příspěvkem, který je rozšířenější.

Pilíř 3 – Soukromá schémata

Třetím pilířem jsou důchody ze systémů životního pojištění, které jsou daňově zvýhodněny.

Charakteristiky hlavních penzijních schémat

Penzijní schéma	Příspěvatelé (v tisících)	Demografická míra(*) 1998	Dávky vyplacené (miliard FRF) 1998	Dávky vyplacené (% z HDP) 1998	Efektivní míra příspěvků(**) 1996
Pracující v soukromém sektoru (se mzdou)					
CNAVTS (všeob. schéma)	14,249	1.7	349.5	4.08	17.0
ARRCO	14,000	1.7	163.1	1.90	10.0
AGIRC	3,030	2.4	83.9	0.98	24.7
Věřejný sektor					
Schéma občanských služeb	2,428	1.9	167.9	1.96	51.7
CNRACL (penzijní schéma místních samospráv)	1,597	3.3	42.0	0.49	33.1
SNCF (železnice)	175	0.9	16.8	0.20	38.5
IEG (elektrina a plyn)	149	1.7	28.8	0.34	63.6
OSVČ					
Zemědělci	725	0.4	49,9	0,58	
Organic	608	0.9	19,8	0,23	
Cancava	481	1.0	15,7	0,18	
CNAVPL	427	3.6	14,7	0,17	
Carmf	118	5.0			16.7

(*)příspěvatelé/penzisté kromě vdov a sirotků

(**)Míra celkových příspěvků (zaměstnanci + zaměstnavatelé) na účet mezd.

Zdroj: Social protection accounts In: France: the difficult path to consensual reforms. Konference
Chicago, 2000.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin

I.: zaměstnanci i ostatní obyvatelé (kromě zemědělců).

II.: zaměstnanci, zemědělci, OSVČ.

III.: bez omezení.

Na počátku 90. let byla francouzská populace (pracující) rozdělena takto: 68% tvořili zaměstnanci v soukromém sektoru (základní schéma CNAVTS + ARRCO nebo AGIRC), 21% zaměstnanci veřejného sektoru a velkých národních podniků (spec. schémata, štedřejší než předchozí) a 11% tvořili OSVČ (méně štedré než všeobecné schéma). Váhu všech systémů dokumentují tyto údaje: v I. pilíři se vyplácí 65 % penzijních dávek, ve III. pilíři 30 % a ve II. pilíři jen 5 % z celkového počtu důchodových dávek.

Pokrytá rizika

I.: sociální zabezpečení pokrývá ve čtyřech větvích rizika 1) nemoci, mateřství, invalidity, smrti, 2) úrazů a nemocí z povolání, 3) stáří a vdovectví/vdovství, 4) rodinná otázka.

II.: stáří, invalidita, smrt.

Podmínky nároku

I.: neexistuje povinný věk odchodu do důchodu – vznik nároku je flexibilní v rozmezí 60 a 65 lety věku; Při splnění povinné doby pojištění - min. 42,5 let - je možný odchod již od 60 let věku. (Nárok ve schématech pro OSVČ vzniká v 65 letech). Vymezené skupiny mohou nárokovat starobní penzi bez splnění výše uvedených podmínek.

Nesplňuje-li občan minimální dobu pojištění, je dávka krácena v závislosti na chybějícím období pojištění (viz vzorec výpočtu dávky). Je-li výše uvedená hranice překročena a je-li splněno povinné pojištění, připsaná dávka se již nijak neupravuje – nezvyšuje se.

Pro předčasné důchody z ARPE: věk do 60 let, 1 rok plného úvazku u posledního zaměstnavatele, 40 let přispívání do systému, souhlas zaměstnavatele. Vyplácena je částka 65% mzdy za posledních 12 měsíců z ASSEDIC – fondu spravujícího prostředky na dávky v nezaměstnanosti.

II.: nárok od 60 let, splnění doby přispívání viz soc. zabezpečení.

Způsob výpočtu

I.: výše dávky vychází ze stáří žadatele a délky jeho pojištění;

Výše dávky = (míra likvidity – srážky x počet čtvrtletí chybějících do doby pojištění) x (doba pojištění / 150) x průměrný referenční plat.

referenční plat za nejlepších 25 let, upraveno dle indexu cen

míra likvidity = 50%
srážky 1,25% za každou chybějící čtvrtinu

Postupně se mění počet let pro výpočet referenčního příjmu – na 25 let v roce 2008 a nutná doba pojištění se zvyšuje až na 160 čtvrtletí do roku 2003.

Min. výše dávky je 6 686 EURO ročně, maximální se rovná 13 447 EURO. OECD (1998): „Čistá replacement rate v soukromém sektoru (zahrnujíc povinný veřejný) v roce 1993 byla okolo 78%.,,

II., povinná doplňková schémata: dle věku a délky pojištění. Množství nashromážděných penzijních bodů, jejichž hodnota a cena se pravidelně upravuje, se vynásobí současnou hodnotou. Výpočet je velmi výrazně ovlivněn narůstáním výdělku během pracovní kariéry. Obecně řečeno, čím vyšší konečný plat, tím nižší penze jako procento posledního výdělku (non-cadres 65% výdělku X 35% vysoce-příjmového senior executive“.

Indexace

1x ročně (1. 1.) podle změn indexu spotřebitelských cen.

Financování

I., II.: PAYGO z příspěvků a daní.

- doplňková penze: příspěvky 1,2% původního platu v případě, že dávky v nezam. jsou vyšší než 22,58 EURO denně;
- Ostatní příspěvky: na pozůstalostní dávky přispívá zaměstnanec 0,10% bez stropu;
- na povinné zdravotní poj. 0,75% zaměstnanec, 12,80% zaměstnavatel;
- příspěvky na dávky v nezam. jsou rozlišeny dle výše výdělku (od 2,21% do 2,71% zaměstnanec a 3,97% zaměstnavatel);
- rodinné přídatky: příspěvky platí zaměstnavatel ve výši 5,4%;
- speciální doplňkové příspěvky: univerzální pro všechny občany 5,1% na profes. výdělky, 3,8% na starobní důchody, 5,1% na příjem z kapitálu, nemovitostí a gambling....., na důch. zabezpečení: 1% příjmu z nemovitostí a investic + 1,3% všech příjmů z Old-age solidarity fund.

Souběh důchodu s příjmem je možný do výše výdělku 6739 EURO bez zdanění. Pouze v případech, kdy zaměstnanec po dosažení důchodového věku setrvá u svého zaměstnavatele, ztrácí nárok na dávku.

Příspěvky do doplňkových schémat jsou odečitatelné z daní do určité výše; dávky podléhají dani z příjmu.

Z dávek je také odváděn příspěvek na důch. zabezpečení ve výši 6,2% (+ 1% určité skupiny obyvatel).

Organizace schématu

Oddělené fondy pro 1) nemoc, mateřství, invaliditu, smrt, + pracovní úrazy a nemoci z povolání, 2) důchodové zabezpečení a vdovské, 3) rodinné přídatky.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně

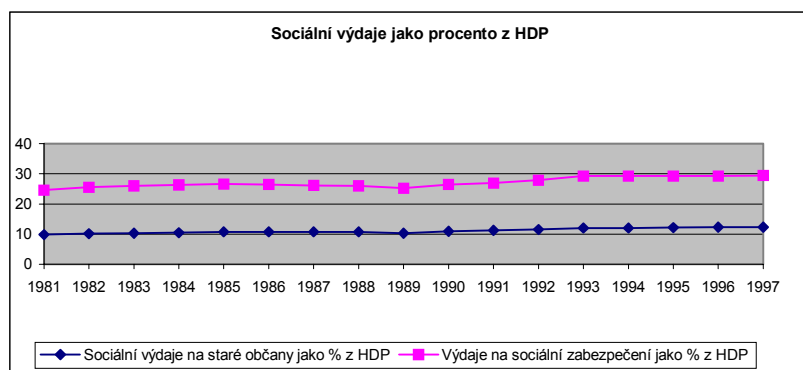
Základní ukazatele (Francie /průměr EU -15 zemí):

- míra závislosti (% osob nad 65 z populace 15 – 64, výpočet pro rok 2010) 25% /27
- míra zaměstnanosti osob ve věku 55- 64 let (z roku 1998) 28,3% /36,3
- výdaje na soc. ochranu z HDP (z roku 1996) 30,8% /28,7
- dávky na starobní důchody z celkových soc. dávek 43,5% /44,8
- replacement rate (podle ILO) 42% /33,01¹
- nárůst populace 65+ (mezi rokem 2000 a 2050; dle ILO) 10,2% /10,5²

¹⁾ výpočet autora (z dat ILO)
²⁾ průměr OECD (Gillion, ..., 2000)

	1980	1995
Porodnost (narození/1000 obyvatel)	14,8	12,5
Fertilita	1,95	1,66
Úmrtnosti	10,10	9,10
Dožití při narození – muži	70,2	73,9
Dožití při narození - ženy	78,4	82,0

(Zdroje: *The Social Situation in*, 2000)



V posledních letech 20. století došlo ve Francii k nárůstu výdajů na sociální zabezpečení přibližně o 5% HDP; z necelých 25% HDP v roce 1981 na 29,4% HDP v roce 1997. Přičemž výdaje na staré občany se zvýšily o 2,5%.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

Po vydání Bílé knihy s mnoha prognózami a různými scénáři vývoje v oblasti zabezpečení ve stáří v roce 1991 reformuje Francie důchodový systém různými zásahy od roku **1993** (reforma Balladur). Prodlužuje se čekací doba na 40 let pro nárok na plný důchod v 60 letech (postupně po třech měsících v období 1994 až 2003). Prodlužuje se období pro stanovení vyměřovacího základu - výdělky pro vyměření důchodu se budou posuzovat v 25 letém období, ne jen 10 let (prodloužení realizováno postupně o jeden rok v letech 1994 až 2008). Penze se valorizují podle cen a nikoliv podle mezd jako dříve. Náhradní doby budou převedeny do fondu solidarity, financovaného z daní, aby byl prohlouben pojistný charakter důchodového systému.

Reformní procesy jsou vedeny myšlenkou, že průběžně financovaný systém je udržitelný – nicméně v roce **1998** byl ustaven rezervní fond pro udržení důchodů po roce 2020.

Reformy navrhované v roce 1997 byly (z důvodu změny vlády) odloženy na rok **2000**. Obsahovaly nástroje na zvýšení reálného věku odchodu do důchodu, prvky sjednocující speciální schémata s obecným schématem a posilování rezervního fondu sociálního zabezpečení.

Snížila se výše krácení důchodu při předčasném odchodu do penze z 10% na 5% za každý rok chybějící do 65 let. Zaměstnanci mají možnost připojit se k soukromým plánům, ty však zůstanou pouze doplňkem základního průběžného systému.

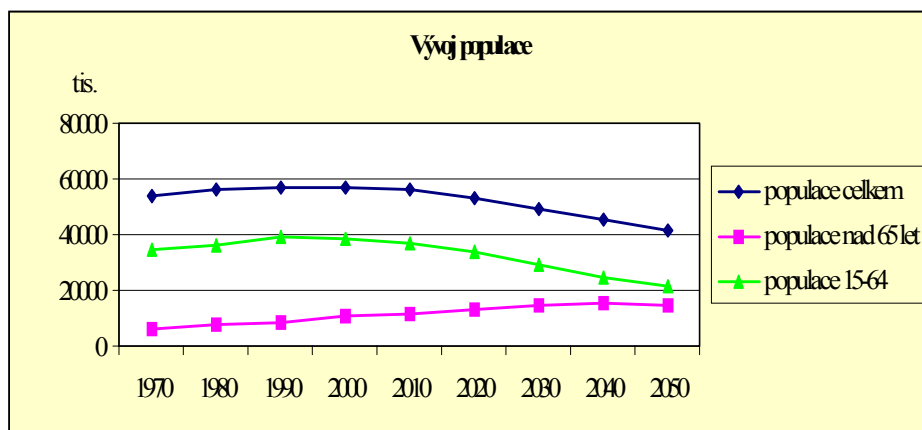
Bylo odmítnuto přijímat nová opatření k rozvoji fondových systémů, ale současně rozhodnuto podporovat také jiné formy dlouhodobých úspor (dlouhodobé zaměstnanecké spoření, podílové fondy). Ty byly podpořeny v únoru 2000 schváleným Fabiovým zákonem, který umožňuje zaměstnancům zvolit si nový daňově podporovaný spořicí plán, v jehož rámci mohou investovat až 25 % svého výdělku do cenných papírů (příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů budou akumulovány po dobu delší 10 roků s tím, že kapitálové výnosy budou osvobozeny od daně z příjmů a od sociálních daní), a že akumulovaný kapitál může být použit pro různé účely, zejména pro úhradu nákladů spojených se studiem dětí, zajištění bydlení, zahájení podnikání apod.

Obzvlášť zvyšování důchodového věku vyvolalo řadu protestních akcí odborů.

Itálie

A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce

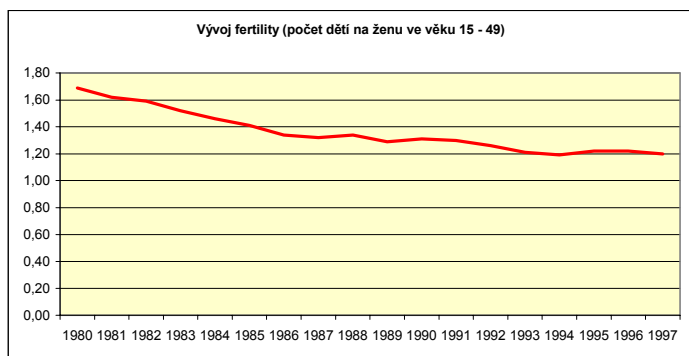
Italský systém sociálního zabezpečení se řadí do rodiny „Bismarckovských“ systémů – jedná se o korporativní typ sociálního státu¹, kde je zabezpečení odvozeno od ekonomické aktivity. Financování je kombinované z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů, v případě potřeby jsou zdroje navýšeny ze strany vlády (státu). Italské důchody nahrazují předešlou mzdu do velmi vysoké úrovně – okolo 80% - to je jeden z důvodů, proč je druhý pilíř prozatím téměř zanedbatelný.



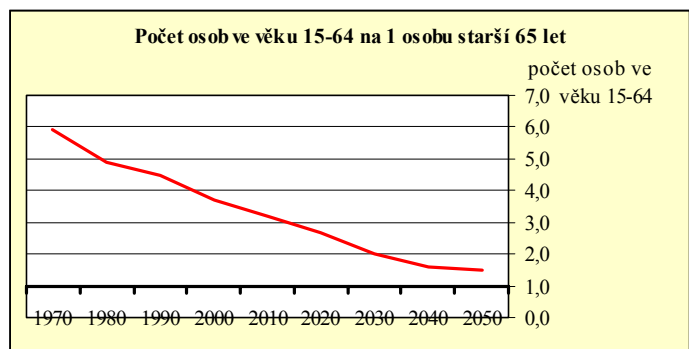
Vývoj v počtu obyvatel se v prvním desetiletí 21. století zlomí a podle projekcí OSN² nastane pokles, a to poměrně značný.

Podíl populace starších 65 let se

velmi přiblíží podílu populace 15-64 let na celkovém počtu obyvatel.



Fertilita se za posledních dvacet let poměrně výrazně snížila z původních 1,69 v roce 1980 na 1,22 v roce 1996. Projekce Spojených národů jsou takové, že od roku 2000 se má fertilita opět zvyšovat až na hodnoty 80.let, tj. na cca 1,7 v letech 2040-2050. Jak je patrné už i z výše uvedených grafů, projekce populačního vývoje jsou poměrně dramatické. Zde je tedy názorně zobrazen i vývoj a předpokládaný vývoj poměru ekonomicky aktivních a důchodců. Očekává se, že z dnešního poměru osob v ekonomicky aktivním věku na osoby starší 65 let 6:1 se stane



1,5:1 - poměr dosti přibližující se 1:1.

¹ „Sociální stát“ jako synonymum pro „welfare state“.

² Zdroj dat pro demografické, ekonomické a celkové systémové ukazatele: OECD.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Systém italského důchodového zabezpečení se nijak neodlišuje od kontinentálních důchodových systémů. Největší váhu má na základním pilíři. **První pilíř** je vztažený k výdělkům a průběžně financovaný. Z původního dávkově definovaného se v současné době odehrává přechod na NDC (pomyslné důchodové účty). Osoby, které nově vstupují na trh práce po 1.1.1996, se účastní nového, příspěvkově definovaného systému. Ti, kdo byli k 31.12.1995 účastni ve starém systému déle než 18 let, v něm zůstávají. Ostatní mají mix obou systémů – pro období do konce roku 1995 pro ně platí dávkově definovaný princip, pro následující období příspěvkově definovaný.

Druhý pilíř je dobrovolný a většinou ho tvoří podniková schémata důchodového připojištění - správa je společná zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tento doplňkový pilíř pokrývá 17% populace. **Třetí pilíř** představují osobní důchody z životního pojištění.

Poměr důchodu vůči předchozí mzdě dosahoval v původním systému po 40 odpracovaných letech zhruba 80%. Pod systémem NDC jsou odhady na replacement rate 40 – 60% (pesimistická / optimistická předpověď).

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin obyvatel. Systém důchodového zabezpečení je všeobecně povinný. Je povinné pojištění pro pracovníky v soukromém sektoru a dále existují speciální schémata pro zemědělce, řemeslníky a tzv. jiné skupiny.

Rizika pokrytá systémem důchodového zabezpečení jsou stáří, vdovectví/vdovství, invalidita.

Podmínky nároku. Pro osoby zaměstnané déle než 18 let k počátku roku 1995 platí důchodový **věk** 65 let u mužů a 60 let u žen. Vedle toho byla **doba přispívání** do systému 40 let pro dosažení nároku na plné dávky. Minimální doba přispívání je 19, respektive 20 let (od 1.1.2001). (Na počátku 90.let byl důchodový věk stanoven na 60 let pro muže a 55 let pro ženy.)

Nový systém, plně aplikovatelný pro osoby, které zahájily svou pracovní kariéru po počátku roku 1996, zavádí flexibilitu do věku odchodu do důchodu. Rozpětí, v němž lze odejít, je 57 – 65 let, přičemž pro plný důchod stanovuje minimální věk 62 let. Od 57 let lze odejít do předčasného důchodu, na druhé straně je možné odchod odložit až do dosažení 65 let.

Nárok může vzniknout již po 5 letech přispívání do INPS³, je-li zároveň na osobním pomyslném účtu nashromážděná částka z příspěvků ve výši alespoň 1,2násobek minimální penze (v roce 2001 min. penze = 4971 € ročně / 382 € měsíčně).

Způsob výpočtu

Výše dávky starobního důchodu je odvozena od délky pojištění a výše výdělku. Výše dávky přímo vyplývá z příspěvků do INPS a každý rok je upravena dle stanoveného koeficientu vycházejícího z dosaženého věku. Strop není omezen.

Každoročně je odloženo 33% zdanitelné mzdy (zaměstnanci) nebo 20% výdělků (OSVČ – zemědělci, umělci, obchodníci) nebo 10% z výdělků ze všech ostatních činností, nepokrytých žádnou formou povinného sociálního pojištění. Nashromážděvaná částka je přehodnocovaná na základě střední odchylky HNP v posledních 5 letech. V okamžiku odchodu do důchodu je celková částka nashromážděných a zúročených příspěvků vynásobena transformačním koeficientem, čímž dostaneme roční hrubou penzi oprávněné osoby.

Věk odchodu do důchodu	Transformační koeficient
57-61	4,720-5,334%
62	5,514%
63-65	5,706-6,136%
* celkové příspěvky	
= průměrná hrubá penze, podléhající každoroční valorizaci na základě inflace	

Souběh s příjmem je možný, pokud je důchod na minimální úrovni. Od roku 1994 je též souběh pak bez omezení platný pro OSVČ a zaměstnance pracující na částečný úvazek.

Z každé měsíční dávky je odváděn příspěvek ve výši 0,01 €.

Indexace se od roku 1999 provádí jedenkrát ročně podle vývoje životních nákladů .

Metody financování

Financování je průběžné, z příspěvků na pojištění⁴.

Výše příspěvků na důchodové zabezpečení (povinné schéma): 8,89% zaměstnanec, 23,81% zaměstnavatel (tato částka zahrnuje 0,5% příspěvku do doplňkového schématu). Příspěvky

³ Národní institut sociálního zabezpečení

⁴ Pro informaci: příspěvky na zdravotní pojištění: manuálně pracující 2,88% zaměstnavatel, bílé límečky v průmyslu 0,66% zaměstnavatel, v obchodních odvětvích 0,44%.

Příspěvky na dávky v nezaměstnanosti: v průmyslu 0,30% zaměstnanec, 4,41% zaměstnavatel, v obchodě 0,30% zaměstnanec, 2,21% zaměstnavatel.

Na rodinné dávky přispívá pouze zaměstnavatel 2,48%. Mateřské příspěvky jsou vypláceny, pokud ženě neplyne plat, a to po dobu dvou měsíců před porodem a 3 měsíce po.

zaměstnanců i zaměstnavatelů jsou odečitatelné z daní. Dávky podléhají zdanění stejně jako mzdy, ovšem jednorázová výplata životního pojištění zdanění nepodléhá. Z anuit důchodových fondů je daněno pouze 87,5%. Příspěvky do doplňkového podnikového pojištění jsou odečitatelné z daní.

Rokem 2001 byl stanoven strop pro přispívání, a to 12% příjmu do maxima zaplacených příspěvků 5165 € za rok.

Pojistné OSVČ roste z 15 na 20% (2001: 16%), atypičtí zaměstnanci odvádějí též vyšší pojistné než dříve – růst z 10 na 19% (2001: 13%).

Stát plně pokrývá výdaje na základní důchody (1.pilíř), předčasné důchody, chybějící částku k minimální výši dávky a část celkových výdajů na důchody ze základního systému. Každoročně poskytuje finance na dávky v nezaměstnanosti, částečně také financuje rodinné přídatky.

Objem příspěvků do uzavřených podnikových dobrovolných fondů ve 2.pilíři tvoří přibližně 3% mzdy – hrazeno rovnoměrně zaměstnancem a zaměstnavatelem. Soukromé důchodové plány musí být financovány oddělenou právní entitou, důchodovými fondy, do kterých přispívají zaměstnavatelé i zaměstnanci. Tam, kde soukromé plány existují, se od zaměstnanců očekává, že budou do fondu přispívat pevným procentem ze mzdy. Příspěvky jsou odečitatelné z daní pro obě strany – strop je na 2% z roční mzdy (max. 2500000 LIT) za předpokladu, že výplata ve formě anuity nepřesáhne 2/3 celkové dávky.

Organizace schématu

Provádění pojištění je svěřeno veřejnoprávním institucím s řídicí autonomií. Stát přijímá legislativu a kontroluje jejich činnost. Centrální kontrola má tři nástroje: jmenování do správní rady, kontrolu činnosti včetně kontroly dodržování rozpočtu, jmenování zástupců do dozorčí rady.

Zabezpečení ve stáří je rozděleno dle kategorií následně: zaměstnanci v soukromém sektoru (INPS – „Národní institut sociálního zabezpečení“ je hlavním poskytovatelem důchodů, dále jsou to INPDAI, INPGI, ENPALS), ve veřejném sektoru (INPDAP), pro OSVČ je zvláštní schéma v rámci INPS.

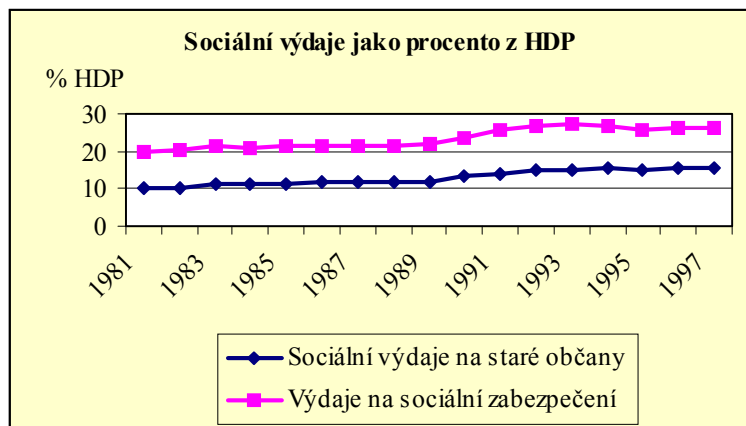
INPS má administrativní náklady 2% ročního vybraného pojistného. Vedle důchodového pojištění spravuje i dávky v nezaměstnanosti a další krátkodobé dávky.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně

Za posledních dvacet let se výrazně zlepšily hospodářské podmínky země. Přestože i HDP rostlo, růst ve výdajích na starobní důchody byl v posledních dvaceti letech v Itálii rozhodně výraznější. Výdaje

na důchodové zabezpečení jsou ve srovnání s výdaji na sociální zabezpečení jako celek v Itálii poměrně vysoké – důchody představují přibližně 63 % sociálních výdajů.

Výdaje na důchody jsou v Itálii jedny z nejvyšších v západní Evropě (15,7% v roce 1999 – viz dále) a



na druhé straně porodnost je jedna z nejnižších. Míra závislosti důchodců vůči ekonomicky aktivním se neustále zvyšuje. Všechny tyto problémy byly doprovázeny vysokým veřejným dluhem. Výdaje na důchody tvořily 70% z celkových sociálních výdajů – byly tedy základní složkou ve veškerých úvahách o možnostech snížení veřejného dluhu.

C. Reformy

Penzijní systém vznikl především jako zaměstnanecký, přičemž jednotlivé kategorie zaměstnanců získávaly postupně (vývojem) různá privilegia, která přetrvávala až do 90.let. Vznikl nejprve jako zabezpečení státních úředníků ve druhé polovině 19.století, načež dále rozšiřoval svou působnost na skupinu zaměstnanců – jejich povinné důchodové zabezpečení je od r.1919. Schéma bylo fondové, financované z daní, poskytovalo starobní a invalidní dávky. Způsob výpočtu zvýhodňoval nižší výdělků a kratší dobu pojištění. Pozůstalostní důchody byly zavedeny až během 2.světové války. Ovšem fondové schéma nebylo v poválečném období z různých důvodů udržitelné, a proto došlo v roce 1952 k přechodu na průběžně financované důchodové zabezpečení s garancí minimálního důchodu. V 60.letech docházelo k rozšiřování okruhu zabezpečených a oprávněných osob i k dílčím změnám v parametrech systému, tyto změny nicméně nebyly provázeny odhadem dopadu na rozpočet (který byl značný). Změny v 70.letech se dotýkaly především indexace – ta však vedla jen k prohlubování nerovností: mechanismus obsahoval pro zaměstnance a státní úředníky jednotné částky namísto procentuálního zvyšování, bez ohledu na výchozí výši důchodu – v desetiletí vysoké inflace tedy osoby s vyšším příjmem ztrácely. Jak v 60., tak i v 70.letech se rozšiřovaly sociální funkce důchodového systému, výdaje na důchody pomáhaly udržovat sociální smír. Nicméně některé složky se vymkly kontrole, jako například využívání invalidity jako úniku z nezaměstnanosti: mezi lety 1965 a 1975 tvořily invalidní důchody 40% z nově přiznaných důchodů zaměstnancům a 70% z důchodů přiznaných OSVČ.

V 80.letech začaly první kroky směrem k racionalizaci podmínek – důvodem pro to byly především zvyšující se výdaje na důchody. V roce 1983 bylo zavedeno testování příjmů pro zjištění nároku na minimální důchod. O rok později byla zpřísněna kritéria pro posuzování nároku na invalidní důchody,

což přispělo ke značné redukci počtu nově přiznávaných důchodů. Ve stejném roce též došlo ke sjednocení mechanismu indexace na indexaci podle vývoje cen. Valorizace důchodu přitom závisí na jeho výši. V roce 1990 došlo k reformě důchodových schémat pro samostatné zemědělce, umělce a obchodníky. Zatímco do té doby tyto skupiny neměly nárok na důchod vyšší než byla minimální úroveň, nově se výpočet důchodu váže na přiznané výdělky. To samozřejmě zvedlo výdaje – předpoklad je, že v roce 2010 budou tímto krokem výdaje vyšší o $\frac{3}{4}$. Na druhé straně to ovšem též přispělo ke srovnávání výše příspěvků různých skupin.

Zásadní reformy prakticky probíhají od roku 1992. Série reform, která proběhla v 90. letech (poslední v roce 1997), přispěla ke stabilizaci podílu výdajů na důchody na HDP ve střednědobém horizontu (stále je však vysoký, cca 13% HDP).

Reforma v 90. letech byla zahájena právě z důvodu rozporu mezi narůstající dynamikou zvyšování dluhu veřejných financí a HDP – index 1,25 byl značně vyšší než 0,6 připuštěný Maastrichtským kritériem. Vážná finanční krize v roce 1992, kdy mj. měna poklesla o 30%, vedla k nutnosti ozdravení veřejných financí. Ozdravný manévr vyústil ve snížení dluhu veřejných financí z 6,9% v roce 1996 na pouhých 2,7% v roce 1997. V roce 1995 uložil Parlament vládě vypracovat návrh důchodové reformy. Vzniklá, tzv. Amatova⁵ reforma, však ponechala systém dávkově definovaný a odchod do důchodu po 35 letech bez ohledu na věk (častý byl tedy odchod již v 50 letech, přitom věk dožití vzrostl na 78 let). Amatova reforma se též nedotkla veřejného sektoru, kde byly uplatňovány velmi krátké doby účasti v systému (15-20 let) – řada zaměstnanců veřejného sektoru tak získala nárok na důchod již ve 40 letech.

Následná pravicová vláda pod vedením Berlusconiho se pokusila o další reformní kroky – zvýšit důchodový věk a změnit způsob výpočtu důchodu, což by důchod po 35 letech výrazně snížilo – bez společenského konsenzu však místo k reformám došlo k pádu vlády.

Diniho vláda, omezena rozpočtovými restrikcemi z počátku 90.let, přizvala k přípravě další reformy sociální partnery. Výsledkem byla naprostá změna systému důchodového zabezpečení: namísto dávkově definovaného je systém nyní definován příspěvkově, ovšem průběžné financování zůstává v podobě NDC (individuální účty). Navíc byla Diniho reforma vedena cílem sjednocení systémů různých skupin pojištěnců: jednotlivé systémy se značně lišily v návratnosti, lišila se návratnost i pro různé skupiny zaměstnanců v závislosti na dynamice jejich mezd a na početnosti skupiny. Hlavním cílem se stalo důchodové zabezpečení se stanoveným minimálním důchodem, který do roku 1995 nebyl na celostátní úrovni stanoven ani v předpisech o důchodovém zabezpečení, ani o sociální pomoci (ovšem valorizace minimálních sociálních důchodů se odehrává podle finančních možností státu). Nový systém má velmi pozvolný start a bude uplatňován značný souběh starého a nového systému: souběh výpočtů pro všechny s odpracovanými až 18 lety v okamžiku zavedení reformy. Sociální partneři hráli důležitou roli při vyjednávání ochrany důchodců v přechodném období.

⁵ Reformy „Amato“ a následně „Dini“ nesou jména premiérů, za nichž byly představeny.

Hlavním dopadem Diniho reformy není finanční úspora v systému (minimálně nikoli krátkodobá), nýbrž je jím dosažení vyšší míry sociální spravedlnosti.

Reforma v roce 1995 byla velmi pravděpodobně inspirována švédskou reformou, která se odehrála o rok dříve a směřovala k zavedení NDC schématu. Rok 1995 tedy pro Itálii znamená strukturální zlom s ohledem na důchodové zabezpečení.

Zákon z roku 1995 zavedl dva typy možných doplňkových fondových důchodových schémat:

- uzavřené fondy, které jsou určeny podnikům a jejich zaměstnancům. Příspěvky jsou stanovovány kolektivními smlouvami. Fondy mohou být založeny podniky či skupinami podniků či obchodními asociacemi. Pro jejich rozvoj byly poskytnuty daňové úlevy na odváděné příspěvky.
- Otevřené fondy jsou naproti tomu zaměřené na osoby samostatně výdělečně činné a na profesionály bez možnosti přístupu do fondů uzavřených.

Itálie dává v současnosti přednost uzavřeným zaměstnaneckým penzijním fondům, které vznikly po roce 1995. Vláda jejich rozvoj podporuje daňovými úlevami na odváděné příspěvky, nicméně mnoho příznivců si tyto fondy zatím nezískaly a tak se druhý pilíř, založen v roce 1993, rozbíhá jen pomalu.

Nicméně Itálie má silnou tradici štědrých dávek z 1.pilíře. Proto je velikost důchodových fondů a jejich aktiv velmi malá. Podnikové plány zatím nejsou příliš rozšířené – s výjimkou bankovního sektoru (historické důvody) a připojištění prozatím nepokrývá příliš velkou část populace: z 20 mil. obyvatel v aktivním věku (z toho 7 mil. zaměstnanců mimo veřejnou správu, která zatím připojištění nemá) se doplňkových systémů zatím účastní jen cca 1,3 mil. zaměstnanců.

Počítá se s tím, že za cenu nižších přiznávaných důchodů ze základního pojištění (jehož příspěvky neporostou) italský důchodový systém zvládne i problém stárnutí populace. Na důchody se vyplatí pouze to, co se na příspěvcích vybere. Nelze počítat s vlivem růstu zaměstnanosti na příjmy důchodového systému, jelikož míra zaměstnanosti je již nyní vysoká. Současná úroveň výdajů na důchody vzroste v horizontu 30 let o necelá 2% na 15,8% a poté by se podle projekcí měla vrátit na výchozí úroveň.

Před Diniho reformou nahrazoval důchod předchozí mzdu přibližně z 80% po 40 odpracovaných letech, přičemž v soukromém sektoru mohl být i vyšší (což plyne z vyššího odváděného pojistného). NDC by mělo přinést pokles na 40-60% (odhady pesimistické / optimistické). Nicméně druhý pilíř přijde na řadu pravděpodobně až ve chvíli, kdy si obyvatelé uvědomí, že základní pojištění jim již nezaručí takový standard, jaký zaručovalo jejich předkům.

Úvahy o rozvoji doplňkových schémat jsou ovlivněny vědomím existence zvláštní podnikové dávky – podniky jsou povinny vyplatit zaměstnancům při skončení pracovního poměru (bez ohledu na důvod skončení) sociální dávku, která je vázaná na délku trvání pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele: za každý rok náleží odcházejícímu zaměstnanci 1 měsíční plat. Zaměstnavatelé přitom odstupnému dávají přednost před doplňkovým důchodovým připojištěním již z toho důvodu, že vázané prostředky na odstupné mohou využívat na financování vlastních aktivit, zatímco s příspěvky odvedenými do fondů by tuto možnost ztratili.

Reformní principy v 90. letech byly následující:

- Ve **starém** průběžném, dávkově definovaném **systemu**: Zvyšování důchodového věku z 60 na 65 let pro muže, z 55 na 60 pro ženy, přechodné období 1995 - 2000. Zůstává ovšem možnost důchodu za výsluhu let v 57 letech v případě trvání pojištění (zaplacených příspěvků) za minimálně 35 let. V případě zaplacených příspěvků za 40 let může zaměstnaná osoba odejít do důchodu bez ohledu na věk. Pro **nový**, příspěvkově definovaný **system** platí důchodový věk flexibilní, minimálně 57 let, a možnost odejít po 5 letech zaplacených příspěvků, pokud nabyté důchodové nároky budou minimálně na úrovni 1,2 násobku minimálního sociálního důchodu.
- Prodloužení minimální odpracované doby z 15 na 20 let, u zaměstnanců ve veřejném sektoru z 20 na 35 let (do roku 2010)
- Valorizace pouze podle růstu cen oproti původní valorizaci vůči mzdám
- Změna způsobu výpočtu na princip NDC: v původním systému za každý rok zaměstnání náležela 2% výdělku, zatímco podle příspěvkového systému pomyslných účtů se důchod vyměřuje z našetřeného (pomyslně) kapitálu ke dni odchodu do penze.
- Další změna způsobu výměry důchodové dávky z původních posledních 5 let na celoživotní výdělky.
- Sladňování různých důchodových režimů různých kategorií zaměstnanců – postupné začleňování do jednotného systému.
- Nově povinné pojištění pro atypické pracovní vztahy (domácí práce, příležitostné zaměstnání apod.), nový systém uplatněný i na OSVČ
- Vyrovnávání pojistného různých skupin: zaměstnanec odvádí pojistné na důchodové pojištění (starobní, invalidní, pozůstalostní) ve výši 32,7% z příjmu, OSVČ roste z 15 na 20% (2001: 16%), atypičtí zaměstnanci odvádějí též vyšší pojistné než dříve – růst z 10 na 19% (2001: 13%).
- Nárok na důchod pro pracovnice v domácnosti a dalším osobám bez splnění minimální doby pojištění pro nárok na důchod. Ověřuje se možnost doplacení státem.

Reformy představené v 90. letech velmi výrazně změnil vizáž italského penzijního systému. Harmonizace různých schémat je na dobré cestě a zmenšily se pobídky k předčasným důchodům. Přesto reformní proces ještě neskončil.

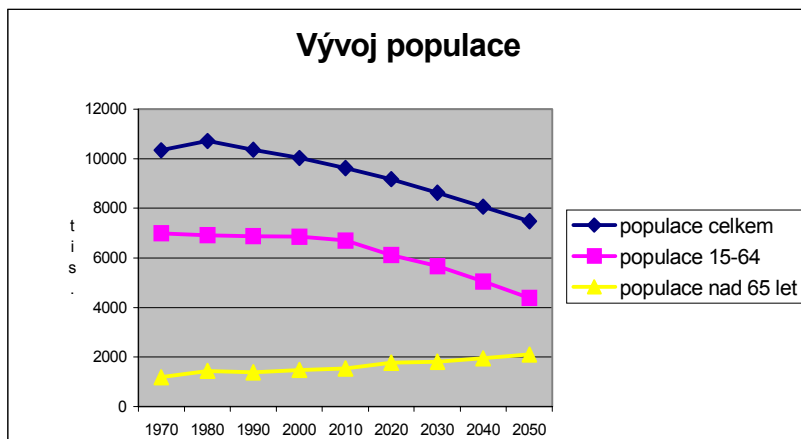
Za hlavní slabá místa reforem z let 1992 a 1995 považují odborníci příliš dlouhá tranzitivní období, nadměrnou štedrost a nejasnosti o budoucích reformách. Zhruba 40% stávajících zaměstnanců bude mít penzi podle původních pravidel. Navíc se u těchto osob ještě zvýší zájem o předčasný důchod – v obavě, že by jim nějaká nová reforma mohla odchod do důchodu ztížit nebo jim snížit nároky. **Reálný věk odchodu do důchodu** se tedy v příštích 15 letech nezvýší a podíl náhrady penze za mzdu se nesníží. Vystává **problém rovnosti**, jelikož se značně liší penze osob, které v letech 1992 a 1995 měly jen malé rozdíly v době pojištění. A v neposlední řadě je tu otázka rozpočtu: přes reformy dosahovaly výdaje na penze 16% HDP v roce 1999 a je zde předpoklad dalšího růstu o 1,4% v horizontu 15 let. S ohledem na Pakt stability a růstu budou muset být značně omezeny jiné základní výdaje státního rozpočtu, pakliže by státní rozpočet měl udržovat vyrovnanost. Přesto, že nově je systém postaven na úzké vazbě mezi příspěvků a dávkami pro každého penzistu, je stále velmi náchylný vůči demografickým i ekonomickým šokům. Systém je zranitelný ze strany narůstající **míry závislosti** způsobené nízkou mírou porodnosti. Prodlužující se doba dožití automaticky sníží nové penze díky konverzním koeficientům, což se ovšem neprojeví okamžitě. Snížení růstu HDP neovlivní sumu akumulovaných příspěvků ani penze již přiznané. Ovlivní nicméně nově přiznávané dávky prostřednictvím již zmíněných konverzních koeficientů. Finanční rovnováhy se tak dosáhne jen velmi pomalu.

Stabilita nového NDC systému předpokládá jistou stálou míru návratnosti akumulovaných příspěvků - pokud bude růst HDP nižší, tento fakt přinese systému důchodového zabezpečení finanční problémy. Na minimální míru růstu však existují různé názory – 1,5%, 2,5%.

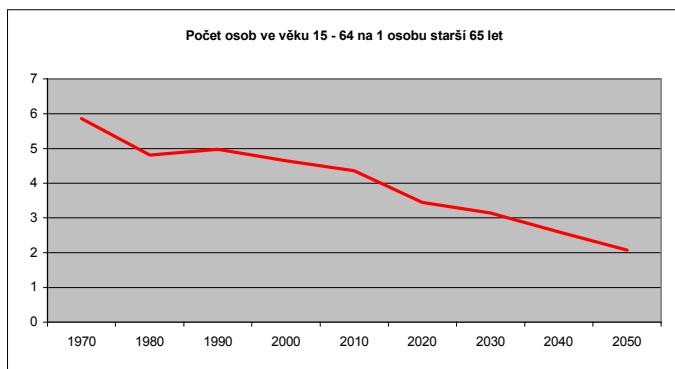
Stávající konverzní koeficienty neberou v úvahu invalidní ani pozůstalostní důchody. Finanční odpovědnost za ně byla přesunuta na státní rozpočet – poněkud diskutabilní krok, jelikož alespoň minimální garantovaná penze invalidům a pozůstalým by měla být považována za součást sociálního pojištění (již z důvodu poměrně vysokých odváděných příspěvků).

Maďarsko

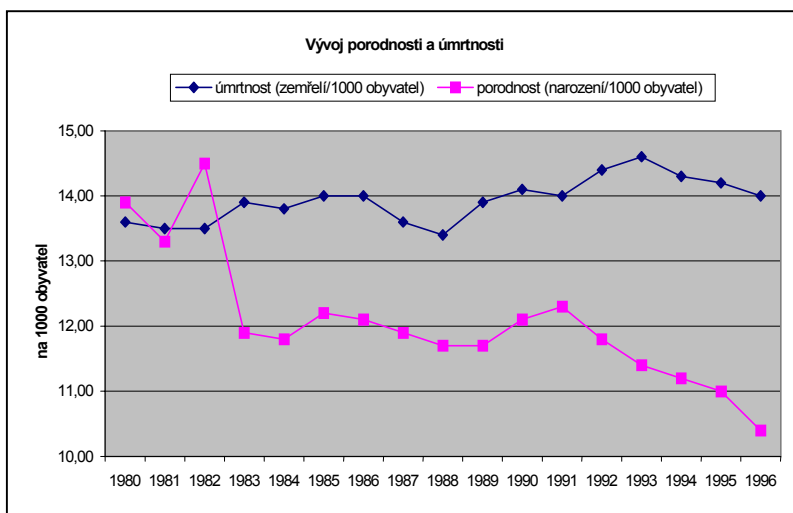
A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce



Podíl starších osob se v Maďarsku do roku 2050 zvýší na více než 1/4 z 1/10 v roce 1970.



Další graf prognózovaného vývoje poklesu počtu ekonomicky aktivních vůči neaktivním jasně ukazuje, že donedávna fungující systém průběžného financování důchodových systémů není udržitelný. Oproti roku 1970, kdy v Maďarsku na jednoho důchodce



připadlo 6 aktivních osob, v roce 2050 bude populace tak „stará“, že na jednoho seniora připadnou jen 2 ekonomicky činní lidé.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filosofie

Původní systém průběžného financování je reformou postupně rozšiřován o soukromý fondový pilíř. Již dnes se diskutuje o možných změnách doposud zavedeného druhého pilíře. Od 1.1.1999 provádí výběr pojistného finanční úřady; ve II. pilíři příspěvky převádí zaměstnavatel přímo do daného fondu.

Pilíř 1 – Povinné PAYG schéma

Příspěvkově definovaný průběžný systém povinný pro zaměstnance a OSVČ. Příspěvek je odváděn ve výši 30% příjmu (pokud se osoba účastní II. Pilíře, pak 24% odvod do základního a 6% do fondu).

Pilíř 2 – Fondy s definovanými příspěvky

Povinný pro osoby, které vstoupily do systému po 1.7.1998. Ostatní si mohli vybrat, zda se připojí k novému více-pilířovému schématu nebo zůstanou v původním schématu. K září 1999 se do nového systému dobrovolně připojila zhruba polovina všech pracujících, většinou mladších osob (do 40 let věku). Do konce roku 2002 však mají možnost návratu do starého systému.

Volba zapojení se do druhého pilíře byla silně ovlivněna reklamou a dealerskou činností. Více než objektivní informovaností obyvatelstva. Ze 3,5 mil. pracujících se do II. pilíře přihlásilo 2,1 mil. osob. (MPSV, květen 2000)

Pilíř 3 – Dobrovolné připojištění u soukromých schémat

Tato soukromá schémata existují již od roku 1993. Maďarsko vytvořilo garanční fond, kterým jsou jištěna rizika fondů. V dobrovolných penzijních fondech je zapojen zhruba 1 milion obyvatel. Díky pravidlům limitujícím minimální dobu spoření (15 let), je tento pilíř daňově zvýhodněn.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin

I. pilíř: zaměstnanci a OSVČ.

II. pilíř: všichni vstoupivší na trh práce po 1.7.1998.

III. pilíř: bez omezení.

Pokrytá rizika

I.pilíř: stáří, invalidita, invalidita následkem úrazu, vdovství / vdovectví, osiření, rodičovství, dávky závislým na zraněných osobách

II.pilíř: stáří, případně vdovství / vdovectví

Podmínky nároku

Důchodový věk pro starobní důchod je 58 Ž, 62 M, postupné zvyšování na 62 i pro Ž (do 2009); flexibilita možná.

I.pilíř: doba účasti pro nárok na plný důchod je 20 let, přičemž jsou uplatňovány zvláštní podmínky pro těžké práce. Pro předčasné důchody 15-20 let: redukce 0,1-0,5% za každých 30 dní. Odložený důchod je možný pro osoby, které ještě nepožádaly o důchod a jsou starší 62 let, účastní se pojištění min. 38 let a mají odpracovaných 365 dnů navíc. Navýšení je 0,3% za každých 30 dnů. Takto navýšený důchod může přesáhnout průměrné měsíční výdělků, z nichž je důchod vypočten.

II. pilíř: povinná účast 180 měsíců (nasčítaná období) pro plný důchod.

Způsob výpočtu

I.pilíř: výše důchodu závisí na průměrných příjmech a na délce pojištění. Průměrné výdělků jsou počítány podle nejvyšších výdělků ve tříletém období za posledních pět let před odchodem do důchodu. Starobní důchody důchodců penzionovaných před rokem 2013: *původní systém* obsahoval nelineární škálu založenou na době zaměstnání a na čistých příjmech (výpočtový základ); nelineární strop, minimální důchod.

Výpočet důchodu platný 1.1.1999: započítává se 53% hrubého měsíčního průměrného příjmu za 20 let pojištění, 2% za každý 21.-25. rok pojištění, 1% za 26.-36. rok, 1,5% za 36.-40. rok a 0,5% za každý rok pojištění po 40. roce účasti v systému.

Pro rok 2000 – 2002 platné: Průměrné výdělků jsou počítány z čistých příjmů až do limitu pro sociální zabezpečení (strop pro odvod příspěvků). Příjmy se započítávají 100% průměru do 206 EURO (55 000 HUF) a dále je uplatňováno snižování až po 10% na příjmy nad 530 EURO (141 000) měsíčně. Základní důchod po 10 letech pojištění představuje 33% měsíčních čistých příjmů, pro 11.-25. rok

pojištění je důchod zvyšován každoročně o 2%, pro 26.- 35. rok je zvýšení o 1% ročně a při pojištění, které trvá déle než 36 let, je dále důchod navýšen o 1,5% za každý další rok.

Minimální důchod z veřejného systému byl 62 EURO (16 600 HUF) měsíčně pro období 2000/2001 a 69 EURO (18 310) pro 2001/2002. Pro částečný důchod neexistuje minimální hranice.

Osoby, které přešly k fondu, ale odejdou do důchodu před rokem 2013, dostanou 75% základního důchodu a vedle toho důchod z fondu odpovídající jejich nabytým nárokům.

Starobní důchody důchodců penzionovaných po roce 2013:

Pro zjištění průměrných výdělků bude použit hrubý příjem. Strop na dvojnásobku národního průměrného příjmu bude uplatňován i nadále. Výpočtový základ pro reformovaný průběžný systém (pro osoby, které se neúčastní druhého pilíře) i pro 1.pilíř nového systému těch, kteří se účastní i fondového zabezpečení, se postupně dostává až na celoživotní výdělky. Roční přírůstková míra reformovaného průběžného systému je lineární, započítávající 1,65% hrubých příjmů. Pro 1.pilíř nového systému (část průběžná + část fond) je též lineární, započítává však jen 1,22% hrubé mzdy.

II.pilíř: fond poskytuje dávky buď ve formě jednorázové výplaty nebo anuitně. ⁶ Minimální dávka (normativ) z povinného soukromého pojištění je rovna 25% důchodu dotyčeného klienta z 1.pilíře

Anuita

- životní anuita: důchodci je vyplácena doživotní měsíční dávka
- životní anuita na období s určeným začátkem: pokud důchodce během předem určeného období zemře, je jeho důchod převeden na jím určenou jinou osobu. Pokud přežije, má nárok na doživotní výplatu důchodu.
- životní anuita na období s určeným koncem: důchod je vyplácen po určené období. Pokud důchodce během předem určeného období zemře, je jeho důchod převeden na jím určenou jinou osobu.
- společná pozůstalostní anuita: důchod je vyplácen důchodci a jím určeným beneficiářům po dobu, po kterou je alespoň jeden z nich živ.

Jednorázová výplata

⁶ Zdroj: MISSEEC 1999

- děje se na žádost klienta (důchodce) v případě, že stav jeho osobního důchodového účtu je dvojnásobný oproti normativní velikosti pokrytí. Výše je rovná částce nad dvojnásobkem normativního pokrytí a je vyplacena osobě určené klientem (nemusí to být on sám).

- na žádost klienta, který ani kombinací účasti v různých fondech nezaplatil do fondů příspěvky za 15 let. Pokud takovýto klient nepožádá o jednorázovou výplatu, je mu vypočtena měsíční dávka, která však není garantována Garančním fondem, a která není kryta centrálním rozpočtem.

Indexace

Stav roku 1999: Adjustace podle prognózy růstu spotřebních cen v daném roce. Celkové zvýšení by v jednom roce nemělo přesáhnout 25,5% a nemělo by být nižší než 13 EURO (3500 HUF).

Přechodné období pro rok 2000: mix podle růstu průměrných národních příjmů (váha 70%) a indexu spotřebitelských cen (váha 30%). Růst důchodů v roce 2000: 8%.

Nový systém od roku 2001: Státní důchody jsou valorizovány pravidelně jednou ročně k 1.lednu podle tzv. švýcarského indexu: ½ navýšení je dle indexu spotřebitelských cen a druhá ½ podle indexu růstu průměrných mezd v daném období. Čisté příjmy (od 2001 cenový index + průměrné čisté výdělky : 2).

Základní starobní a invalidní důchody nepodléhají zdanění až do 2013, důchody z 2.pilíře podléhají **zdanění**. Důchody z doplňkových schémat až na výjimky zdanění nepodléhají.

Financování

I., II. pilíř: výše příspěvků zůstává v celkově nezměněné výši oproti původnímu systému, a to 30%. Příspěvky zaměstnavatelů jdou pouze do průběžného základního systému bez ohledu na to, zda se zaměstnanec účastní i fondového pilíře. Příspěvky jsou pro zaměstnavatele odečitatelné z daní. Výše příspěvků pro zaměstnavatele je následující:

	Pro rok 2000	2001	2002
Na důchodové pojištění :	22%	20%	17%
Celkové příspěvky na sociální zabezpečení	33%	31%	27%

Příspěvky zaměstnanců účastných pouze v 1.pilíři jsou 8% na důchodové zabezpečení. Pokud je zaměstnanec účasten i ve fondovém druhém pilíři, pak je výše jeho příspěvku do průběžného schématu pouze 2% a zbylých 6% je odvedeno fondu.

Stropy:

Pro zaměstnance i OSVČ existuje strop na odvod příspěvků, což pro zaměstnavatele neplatí. Pro 1.pilíř je to

Pro rok 2000	2001	2002
Dvojnásobek průměrných výdělků	23 EURO, 6 020 HUF denně (8267 EURO = 2 197 300 HUF ročně)	24 EURO, 6 490 HUF denně (8912 EURO = 2 368 850 HUF ročně)

Příspěvky do fondu jsou limitovány na 10% stropového výdělku.

Od roku 2000 má jednotlivec nárok na daňový odpočet ve výši 30% jeho příspěvků do dobrovolných penzijních plánů (včetně příspěvků zaměstnavatele, pokud je poskytován). Roční strop je přitom na odpočtu 376 EURO/ 100 000 HUF. Předtím bylo možné odečíst 50%. Pro zaměstnavatele zůstává jeho příspěvek odečitatelný z daní jako firemní náklad až do úrovně 115% minimální mzdy.

Pro 1.pilíř je plná státní garance případného deficitu, pro druhý pilíř platí částečná státní garance.

Organizace schématu

I.: oddělený rozpočet (Fond důchodového pojištění).

II.pilíř: soukromé pojišťovací fondy.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně

Základní ukazatele

	1980	1995	2010	2050
Porodnost	13,9	10,4		
Dožití při narození – muži	65,5	65,3	68	
Dožití při narození – ženy	72,7	74,5	76	
Fertilita	1,9	1,57		
Míra závislosti (-19, 65+/20-64)	70,6	69		
Nárůst podílu osob nad 60 let		19,4%		31,6%

(Zdroje: OECD Maintaining Prosperity... ..Questionnaire 2000 Hungary)

Výdaje na důchody se v polovině devadesátých let pohybovaly kolem 10%HDP. (Polsko bylo ještě štedřejší – vydávalo až kolem 14% HDP.)

II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

Není odlišnost od důchodového zabezpečení zaměstnanců. Pojištění je pro OSVČ povinné. Celková výše pojistného je stejná jako procento ze mzdy, které na pojištění odvádí zaměstnavatel: 31%. OSVČ platí příspěvky stanovené z minimální mzdy. Pro zaměstnance i OSVČ existuje strop na odvod příspěvků na částce 23 EURO - 6020 HUF denně, což pro zaměstnavatele neplatí.

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Příspěvky na pojištění jsou odváděny z hrubé mzdy do hranice 23 EURO (6020 HUF) denně. Daně z příjmu jsou odváděny z hrubé mzdy bez maximálního limitu, přičemž z daňového základu jsou odečítány částky na děti a některé příspěvky na dobrovolné důchodové pojištění (2.pilíř).

Příspěvky na dobrovolné důchodové připojištění (3.pilíř) nepodléhají odvodu příspěvků na sociální pojištění (povinné pilíře), ale podléhají platbě daně z příjmu.

Sazby sociálního pojištění jsou absolutně poměrně vysoké: 11% zaměstnanec a 31% společnost.

Nemocenské dávky jsou hrazeny ze zdravotního pojištění, na které platí zaměstnavatel 11% a zaměstnanec 3% ze mzdy.

Nemocenské dávky jsou v případě krátké nemoci (do 15 dnů v kalendářním roce) hrazeny zaměstnavatelem, a to ve výši 80% mzdy. Zaměstnavatel se může vůči tomuto riziku pojistit. Dávky v případě nemoci delší 15 dnů hradí stát ve výši 70% předchozího výdělku (s uplatněným stropem). Nárok na dávky invalidní vzniká, pokud je nemoc delší než 1 rok.

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

Pro plný důchod je zapotřebí 20 let pojištění (práce v Maďarsku zakládající povinnost být pojištěn).

4. Zápočet nepřispěvkových dob

Vojenská služba, neplacená dovolená, péče o dítě. Délka nároku na pobírání mateřského příspěvku je 24 týdnů (4 před a 20 po porodu dítěte). Na rodičovský příspěvek je nárok do 6 let věku dítěte. Z mateřského příspěvku je odváděno nově pojistné. Náhradní doby je možné si „dokoupit“.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Pozůstalostní důchod náleží druhovi / družce, rozvedené manželce anebo manželce. Dočasná penze je vyplácena manželce po dobu 1 roku bez dalších podmínek, je rovna 50% důchodu zemřelého. Stálá je vyplácena pouze vdově starší 56 let anebo vdovci staršímu 60 let (v okamžiku úmrtí partnera) anebo tomu, kdo má v péči alespoň dvě děti mladší 18 let, je ve výši 20% důchodu zemřelého.

Sirotčí důchod vyplácen dětem do 18 let (nebo studujícím do 25 nebo invalidním). Jeho výše je 30% důchodu (na který by měl nárok zemřelý), 60% pro oboustranné sirotky nebo pro žijící odděleně.

Rodičovský důchod je vyplácen rodičům nebo prarodičům, kteří jsou v době úmrtí dítěte nebo vnuka invalidní nebo starší 65 let. Je roven vdovskému důchodu.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Důchod se vyplácí bez ohledu na pracovní aktivity. Základní starobní a invalidní důchody

nepodléhají zdanění⁷ až do 2013, důchody z 2. pilíře podléhají zdanění. Důchody z doplňkových schémat až na výjimky zdanění nepodléhají.

Pracovní příjem je daněn stejně jako u pracujících v aktivním věku.

7. Valorizace a indexace důchodů

Státní důchody jsou valorizovány pravidelně jednou ročně k 1. lednu podle tzv. švýcarského indexu: ½ navýšení je dle indexu spotřebitelských cen a druhá ½ podle indexu růstu průměrných mezd v daném období. V poslední době neproběhly významné změny v tomto ohledu.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

V létě 1997 byla navržena postupná reforma penzijního systému. Hlavním účelem bylo zapojení fondových a soukromých systémů (2. pilíř), které spolu s PAYGO systémem (1. pilíř) mělo tvořit základ zabezpečení v penzi. Třetí pilíř je zajištěn fondy a soukromými schématy již existujícími před reformou (od roku 1994). Tato reforma vstoupila v platnost v lednu 1998 a nový systém je povinný pro všechny nové pracující. Po dobu příštích 40 až 50 let tak budou vedle sebe existovat starý (sociální zabezpečení + dobrovolné fondy) i nový (státní sociální zabezpečení + povinné soukr. fondy + dobrovolné připojištění) důchodový systém. Reformy byly podníceny především vzrůstající mírou závislosti (nárůst obyvatel v penzi vzhledem k pracujícím) a nárůstem průměrné „replacement ratio“ (průměrná penze/průměrný čistý výdělek), nízkou hranicí pro odchod do důchodu pro ženy v kontrastu se zvyšujícím se dožitím; tzn. nárůst počtu penzistů. Došlo k nerovnostem ve výdajích na dávky a v příjmech z příspěvků. Dalším podnětem bylo očekávané stárnutí populace, s tím spojené větší a větší zatížení budoucích generací.

⁷ MISSEEC: oficiálně dávky podléhají zdanění. Příjem do výše důchodu je plně odečitatelný z daňového základu a jakýkoli příjem ze zdrojů jiných než je důchod podléhá zdanění. WMM dotazník: důchod je přidán k příjmu z pracovní činnosti a celá částka je zdaněna. Existuje vládní návrh na to, aby tento důchod v budoucnu zdanění nepodléhal.

Konkrétně došlo k těmto změnám: postupně se zvyšuje věk odchodu do důchodu na 62 let pro muže (do roku 2001) i ženy (do roku 2009), min. 40 let ekonomicky aktivní činnosti, nový způsob výpočtu dávky, nový daňový režim (od 2013), indexace podle „švýcarského modelu“ (50% dle vývoje cen a 50% dle mezd) plus nové formy sankcí při dřívějším odchodu do důchodu a naopak zvýhodnění odkladu (za každý rok bonus ve výši 3,6%). V roce 1998 se změnila pravidla výpočtu dávek a zvýšil se důchod těm, kdo přispívají dlouho a těm, kdo přispívají hodně (částečná korekce redistributivního prvku). Vedle toho se důchody začaly danit. Od roku 2013 se mají důchody počítat na základě hrubých výdělků. Dle dostupných výpočtů tyto reformní kroky sníží zatížení budoucích generací až o 3/4.

Hlavní problémy v 90.letech

V prvním pilíři je hlavním problémem jeho financování. K fondům po roce 1998 odešlo 2,5 mil osob (25% populace), což převýšilo expertní očekávání. Příjmy průběžného systému se tenčí a výdaje se zvyšují.

Pravicová vláda zmrazila původně plánované postupné navyšování odvodů do fondů ve 2.pilíři až na 8%. V současné době se připravuje celková revize druhého pilíře, lze očekávat reformu (v závislosti na volbách). Premiér se vyjadřuje proti soukromým sektorovým fondům a vláda připravuje nový státní důchodový systém na bázi švédského modelu. Tento reformovaný, upevněný státní systém bude konkurenční k fondům druhého pilíře. Možnost vrátit se zpět do 1.pilíře pro ty klienty, kteří přešli k fondům, je do konce roku 2002 zaručena zákonem – původní termín byl do konce roku 2000, nicméně k fondům přešlo více osob než se předpokládalo a PAYG systém má finanční problémy, snaží se tedy získat pojištění zpět. Až doposud využilo možnosti návratu ze soukromého fondu do státního systému pouze 1% členů fondů. Fondy mají velkou popularitu i přesto, že vláda rozhodla snížit již zmíněný plánovaný nárůst v podílu důchodových příspěvků, které do fondů jdou. Nízká profitabilita přiměla některé fondy ke konsolidaci.

Metody formulace strategických cílů reforem

Hlavní myšlenky přicházejí z politických stran. Nicméně ohledně důchodové reformy je veden dialog, především s profesionálními asociacemi. Občané jsou informováni prostřednictvím tisku, který pokrývá i obsah návrhů či diskusí nad nimi.

Reforma byla z finančního hlediska silně podhodnocena. Část nekalkulovaných reformních nákladů bude pokryta ze zdrojů, které vznikly nezvýšením příspěvku do druhého pilíře na původně zamýšlených 8%. Příspěvek setrval na 6%.

D. Srovnání s Českou republikou

Maďarsko má třípilířové sociální zabezpečení. První průběžně financovaný pilíř je povinný pro všechny obyvatele. 2. fondový pilíř je povinný pro osoby, které vstoupily na trh práce po 17. 7. 1998 a

pro ostatní volně přístupný. Maďarsko jako jediná země umožňuje do určité doby návrat pouze k prvnímu pilíři. Vzhledem k neočekávaně velkému počtu osob, které se zapojily do druhého pilíře, je toto období prodlouženo až do konce roku 2002. Třetí pilíř je tvořen soukromým připojištěním, daňově zvýhodněným.

Příspěvky do prvního pilíře odvádí zaměstnanec ve výši 8% příjmu. Pokud je zapojen ve druhém pilíři, tento příspěvek se rozdělí na dvě části – 2% jdou do průběžně financovaného schématu a 6% do fondu. Existuje strop na odvod příspěvků pro zaměstnance a OSVČ. Zaměstnavatel odvádí na důchodové pojištění v roce 2001 20% příjmu. Pro rok 2002 je to 17%. Odvádí příspěvky pouze do prvního pilíře – Fondu důchodového pojištění, bez ohledu na zaměstnancovu účast ve fondovém schématu. Každopádně jsou odečitatelné z daní.

Věk vzniku nároku se postupně zvyšuje na 62 pro muže i ženy (do roku 2009). Určitá flexibilita je možná v souladu s minimální účastí v systému – tzn. 20 let. Pro osoby s účastí 15 - 20 let existují sankce ve formě redukce dávky. Při odloženém odchodu je naopak dávka zvyšována. V druhém pilíři je požadována účast min. 180 měsíců.

Výše **dávky** vychází z průměrných příjmů (za 20 až 40 let; od roku 1999) a délky pojištění. Je stanoven minimální důchod z veřejného systému, a to ve výši 69 EURO měsíčně pro období 2001/2002. Po roce 2013 bude výpočet vycházet z nového uspořádání zabezpečení, s ohledem na účast ve fondovém pilíři.

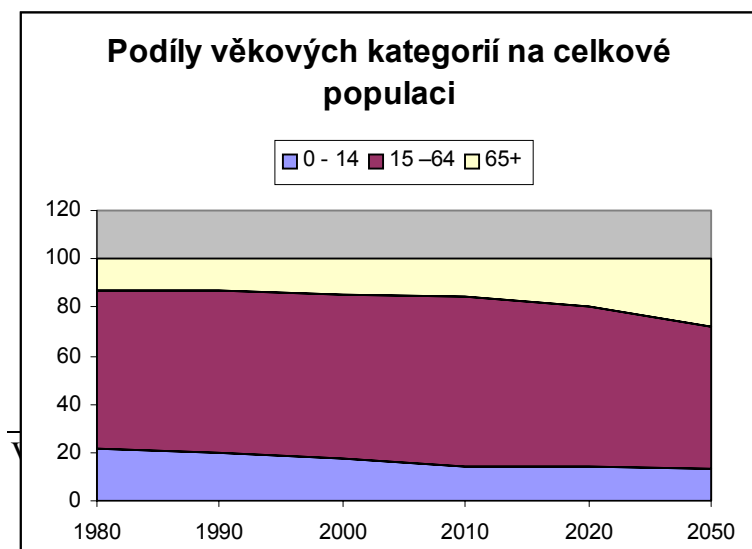
Ekonomické ukazatele:

Míra inflace (2000)	9,8%
Míra nezaměstnanosti (2000)	5,6%
Míra ekonomické aktivity (1998)	51,7%
Růst HDP (2000)	5,3%
Podíl osob 0 – 14 (2000)	17,03
Podíl 15 – 65	68,55
Podíl 65+ (2000)	14,48
Míra závislosti – závislí k pracovnímu věku (2000)	0,46
Míra porodnosti (1999)	9,4

Fertilita (1999)

1,32

Střední délka života při narození
(1999) 70,6



Dle zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR má Maďarsko

horší demografické vyhlídky a výrazně nižší počet ekonomicky aktivních občanů. Také došlo k výraznému příklonu obyvatel od prvního pilíře k účasti v obou, což snížilo příjmy do průběžně financovaného schématu. Jako nevýhodné je toto hodnoceno především u osob starších 40 let věku, kteří již nedosáhnou dostatečné výše penze. Bylo proto prodlouženo období pro návrat do I. pilíře do konce roku 2002.

Výdaje na veškeré důchody se pohybovaly v Maďarsku v polovině 90. let kolem 10% HDP.

Maďarsko je další ze zemí sdružených v Středoevropské dohodě o volném obchodu a Mezinárodní organizací práce je tak řazeno mezi země s mírnějším ekonomickým poklesem. Systém sociálního zabezpečení prošel zásadní reformou (v roce 1998 společně s Polskem jedinými tranzitivními zeměmi se zavedeným povinným fondovým pilířem) a během dalších 40 až 50 let dojde k jeho kompletnímu zavedení. Již dnes se však uvažuje o změnách organizace druhého fondového pilíře.

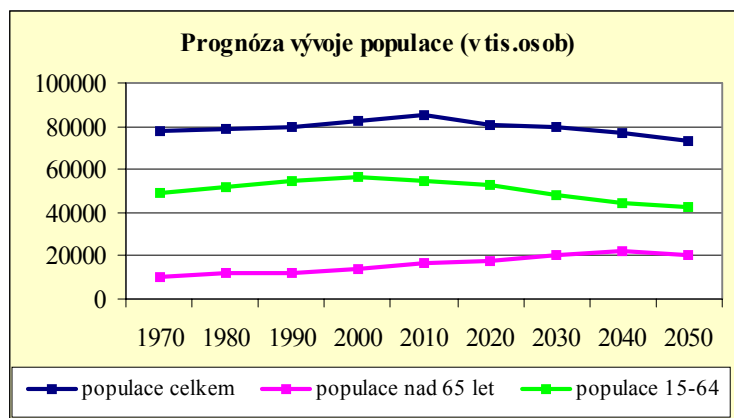
Současné uspořádání vypadá takto: první pilíř je univerzální, povinný pro všechny. Je založen na průběžném financování s definovanými dávkami z příspěvků odváděných zaměstnancem i zaměstnavatelem do Národního penzijního fondu. Dávka je stanovena procentem z minulých příjmů dle délky pojištění. Po 40 letech přispívání tak míra náhrady dosáhne 48,8 % v 62 letech. Druhý fondový pilíř je poměrně rozmanitý co se velikosti a vlastnictví fondů týká. Také možnosti změny fondu nejsou tak přísné (jako např. v Polsku). Základní pilíř nezaručuje minimální dávku, ale nabízí příjmově testované dávky typu sociální pomoci pro staré občany. Fondový pilíř zaručuje minimální penzi – 25% dávky z prvního pilíře s podmínkou minimálně 15 let přispívání.

Z kroků Maďarska v důchodové reformě a zavádění povinného druhého pilíře si můžeme brát příklad a vyvarovat se tak dnes již zřejmých pochybení, k nimž v Maďarsku došlo. I zde bude nadále docházet k analýzám a různým změnám v tomto ohledu. Podmínky České republiky a Maďarska při reformování systému sociálního zabezpečení jsou ve větší míře identické, což mohou obě země využít při dalších úvahách o jeho uspořádání.

Německo

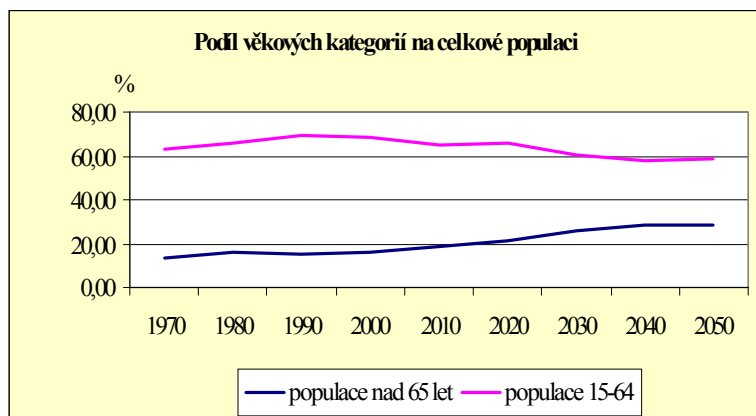
A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce

Německo, jako řada jiných vyspělých zemí světa, bude čelit výraznému stárnutí populace.

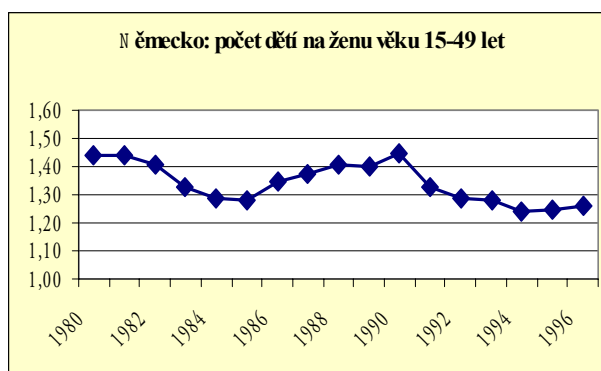
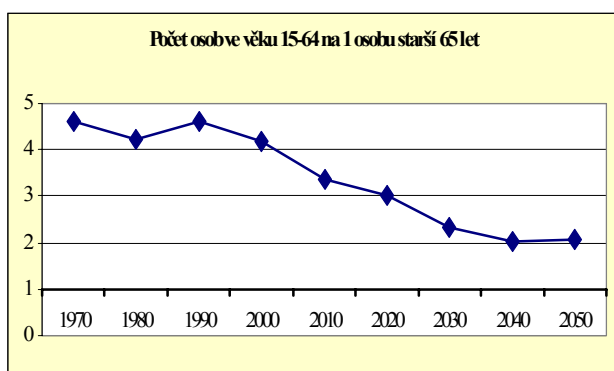


Celková populace se bude přibližně od roku 2010 zmenšovat, a to díky výraznému úbytku osob v aktivním věku. Nicméně počet osob starších 65 let se plynule zvyšuje, a to především od roku 2000.

Vztah podílu ekonomicky aktivních a starší populace z celku lze vyjádřit tímto názorným zobrazením, kde je vidět, jak se podíl obou skupin populace přibližuje. Tento proces se výrazně urychlí po roce 2020.



Pokud bychom chtěli vědět, kolik osob teoreticky přispívá na důchodový příjem jednoho obyvatele staršího 65 let, pak stačí letný pohled na následující graf.



Důvod stárnutí populace najdeme v nízké a ještě klesající fertilitě žen, která se v 90.letech pohybuje pod hranicí 1,3 dětí na ženu ve věku 15-49 a ani v předešlém období nepřesáhla hranici 1,5.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Německo je typickým reprezentantem „bismarckovského“ modelu sociálního zabezpečení. Jeho historický vývoj, typický pro mnoho dalších zemí Evropy, vnesl do základního systému korporativní prvky a určil základní váhu celého systému zabezpečení ve stáří do veřejného důchodového pojištění. Prapůvodní myšlenka fungování německého důchodového zabezpečení bylo fondové schéma. Nicméně vyvinul se systém charakterizovaný průběžným financováním a tripartitní správou, znamená ovšem i citlivost celého systému na vývoj počtu plátců pojištění a počtu příjemců dávek. Tak jako se ostatní evropské země potýkají s trendem stárnutí populace, Německo musí čelit této tendenci s vědomím nepřiliš diversifikované podoby do několika vzájemně vyvážených pilířů ještě výrazněji.

Důchodová reforma je proto v Německu po celá devadesátá léta minulého století tématem číslo jedna a reformní koncepty jsou součástí politických programů všech politických stran. Její prosazování, vzhledem k hluboké tradici a rozsahu celého systému, však je velmi složité. Jde nicméně napříč politickým spektrem: širší debata začala v roce 1996 za konzervativní vlády kancléře Kohla a v roce 2001 byla poměrně zásadní reforma prosazena sociálnědemokratickým kancléřem Schroedrem.

Pilíř 1 – Povinný PAYG systém

Současná podoba základního důchodového systému vznikla formálně na pay as you go principu v roce 1957. Na financování systému se podílí zaměstnavatelé a zaměstnanci formou příspěvků rozdělených rovnou měrou (9,65 a 9,65), případně OSVČ odvádějící 19,3%, a dále stát, který pokrývá vzniklé deficity v bilanci příjmů a výdajů a hradí příspěvky za některé skupiny osob. Systém je spravován oborovými sociálními pojišťovnami, řízenými zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu, tedy tripartitními orgány. Speciální schéma se uplatňuje pro státní zaměstnance, horníky a zemědělce. Základními podmínkami pro vznik nároku je minimální doba účasti v systému, která je v Německu extrémně nízká a činí 5 let a dosažení důchodového věku, který je v principu 65 let, ale s výraznou možností předčasného odchodu do důchodu. Celý systém je historicky koncipován tak, aby zajistil velkou část důchodových příjmů, proto také rovnice výpočtu důchodu zajišťuje starobní důchod na úrovni až 70% předchozích příjmů.

Důchody nejsou založeny na základním pojišťovacím schématu, nýbrž spíše sledují princip ekvivalence. Důležitou roli hrají prvky sociální rovnováhy.

Pilíř 2 – Fondy

Reforma v létě 2001 zavedla nový, tzv. 1.B pilíř – doplňková důchodová schémata. Tato schémata nejsou povinná, nicméně jsou zamýšlena jako kompenzace k postupně se snižujícím provizím ze základního povinného pilíře. Schémata budou daňově zvýhodněna, spořicí efekt bude rozdělen mezi pojištěnce (zaměstnance) a stát. Bude několik forem schémat: pravidelná penze, důchodový fond, příspěvky do individuálních plánů či spořicí plány bank.

Řada podniků, zvláště větších, má pro své zaměstnance podniková důchodová schémata, která již nyní doplňují povinné schéma důchodového pojištění. Nejdůležitějšími typy důchodových podnikových plánů jsou přímé platby a ochrana důchodovým fondem a uzavření životní pojistky.

Pilíř 3 – Dobrovolné penzijní plány

V Německu je velmi rozšířený model zabezpečení ve stáří životním pojištěním. Přesto i v tomto směru jdou úvahy o zvýšení možností vytváření soukromých příspěvkově definovaných penzijních plánů: zde se v zásadě třetí pilíř stal nově tzv. pilířem 1B.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin obyvatel

Účast v základním systému (I. Pilíř) je povinná pro zaměstnance (bílé límečky, manuálně pracující) a určité skupiny OSVČ s příjmem nad DEM 630 měsíčně. Rodiče dětí do 3 let jsou též povinně pojištěni, stejně tak osoby pečující o osobu blízkou. Osoby povinné platit pojištění jsou tedy následující:

- zaměstnanci dostávající plat
- učni
- osoby ve vojenské či civilní službě
- samostatní lektori, umělci

Osoby zbavené povinnosti:

- úředníci a jiné osoby mající nárok na zaopatření
- starobní důchodci, penzisté
- studenti a žáci
- osoby mající nepatrný výdělek (méně než 630 DM)

Dobrovolná účast je možná pro všechny kategorie občanů: na vlastní žádost se dobrovolného pojištění mohou účastnit všechny osoby, které dovršily věk 16ti let a nejsou povinny platit si povinné pojištění. To platí také pro Němce, kteří pobývají v cizině.

Výši příspěvku si dobrovolný pojistník může sám volit. Je přípustná jakákoli měsíční částka v rozmezí mezi minimálním (120,33 DM) a maximálním (1.661,70 DM) příspěvkem.

Dobrovolné příspěvky za aktuální rok je možno platit do 31.3. následujícího roku.

Při placení dobrovolného pojištění je více možností úhrady: převodem z účtu, trvalým příkazem, jednotlivým převodem, platbou šekem, platbou v hotovosti na účet BfA.

Účast v podnikových plánech (II.pilíř) je nepovinná. Existence podnikových schémat je častější ve velkých podnicích: 90% firem s více než 5000 zaměstnanci má vlastní plány. V bývalých spolkových zemích byla asi polovina zaměstnaných mužů chráněna podnikovým důchodovým schématem.

Stejně tak účast v novém schématu doplňkových důchodů je nepovinná. Nicméně je vysoce podporovaná státem.

Pokrytá rizika

Základní rizika jako stáří, invalidita, pozůstalost jsou kryta v obou pilířích.

Nová doplňková důchodová schémata pokrývají riziko stáří, přičemž následně rozlišují výši podpory účasti podle počtu dětí v domácnosti.

Podmínky nároku

V prvním pilíři činí důchodový věk 65 let (dochází k postupnému posouvání věku žen tak, aby v roce 2004 byl 65 let), doba pojištění je různá pro různé ročníky, v novém systému bude požadováno minimální doba účasti na pojištění 5 let. V základním systému je umožněn předčasný odchod do důchodu ve věku 63 let (po min. 35 letech pojištění), u osob narozených po roce 1939 nebo nezaměstnaných je předčasný důchod možný v 60 letech. Výše dávek v případě předčasné penze je snížena o 0,3% za každý měsíc. Částečná penze možná od 55 let, pracovní úvazek pak musí být minimálně o polovinu snížen. Opakem je odložená penze, a to max. do 67 let, dávka se zvyšuje o 0,5% za každý měsíc odkladu. Průměrný reálný věk odchodu do penze, včetně invalidních důchodů, byl 59,8 let v roce 1998.

Souběh s příjmem je možný, v případě plného starobního důchodu je však příjem do 65 let věku omezen stropem DEM 630 měsíčně.

Důchody ze schémat doplňkového důchodového zabezpečení nelze čerpat před dosažením 60 let či před odchodem do důchodu ze státního důchodového systému. Schémata musí garantovat minimálně nominální hodnotu zaplacených příspěvků. Účastník ve schématu – „uložitel“ – si vybírá typ aktiv a má právo určovat smlouvy. Jedna osoba má nárok na maximálně dvě smlouvy při nároku na přímou státní podporu nebo daňové zvýhodnění. Každý, kdo je pokryt povinným důchodovým systémem, má nárok na státní podporu – což v praxi vylučuje OSVČ a státní zaměstnance.

Způsob výpočtu

Německý základní důchodový systém je systémem definovaných dávek. V základním systému je důchod kombinací 3 faktorů: individuálních výdělků (bodů, kde závisí na všech letech účasti v systému), důchodového faktoru a současné hodnoty důchodového bodu (bere v úvahu nárůst ve výdělcích – ten zvyšuje hodnotu bodu - a nárůst v daňové a příspěvkové zátěži – ten hodnotu bodu snižuje). Tento základní princip se v posledním období nezměnil. Max. dávka pro rok 2001 DEM 104 400 pro západní část, DEM 87 600 pro východní. V současné době je průměrná měsíční penze po 45 letech pojištění a vycházející z průměrných výdělků v západní části DEM 2 186, ve východní pak DEM 1901.

Změna výpočtu má začít v roce 2011 a směřuje k nižší náhradě původního příjmu důchodem – hodnota důchodového bodu bude počítána jinak než dnes. Bude brát v úvahu průměrné hrubé výdělky, průměrnou výši příspěvků do státního systému a maximální příspěvek do soukromého doplňkového systému o dva roky dříve. Náhrada příjmu přesto nemá spadnout pod 67% čistých výdělků – oproti dnešním 70%.

V doplňkových schématech jde o několik forem výplaty, která bude záviset na účastníkovi: pravidelná penze, důchodový fond, příspěvky do individuálních plánů či spořicí plány bank. Schémata musí garantovat minimálně návrat nominální hodnoty vložených příspěvků.

Indexace

Každoroční úprava základních důchodů (k 1.7.) je odvislá od vývoje čistých mezd. V roce 2000 a 2001 však úpravy důchodů proběhly v souladu s vývojem cen. V letech 1959-1991 probíhala valorizace v souvislosti s vývojem hrubých mezd, kdy byly k dispozici korekční mechanismy zabráňující neproporcionálnímu růstu důchodů.

Metody financování

Na financování základního systému se podílí zaměstnavatelé a zaměstnanci formou příspěvků rozdělených rovnou měrou (9,65 a 9,65%), OSVČ platí celou částku 19,3%. Pro příspěvky je stanoven limit, který v současnosti činí 8600 DEM měsíčně (nové země 7100). Stát pokrývá vzniklé deficity v bilanci příjmů a výdajů a též přispívá na nepřispěvkové dávky (např. na dávky emigrantům německého původu ze států východní Evropy). V roce 1999 se stát podílel na důchodových výdajích

27,1%. Ovšem jeho reálný příspěvek je ještě vyšší, 36% - hradí příspěvky např. za rodiče pečující o děti. V roce 1999 byla zavedena „ekologická daň“ - dodatková daň na energie a paliva, jejíž výnosy jsou především použity ve prospěch schématu důchodového pojištění.

Podnikové důchodové plány se těší nezanedbatelným daňovým a příspěvkovým výhodám. Důchody z nich nepodléhají zdanění do 4000 DEM ročně (při přímé platbě) nebo může zaměstnavatel převzít daň z příjmu do příspěvků do důchodového fondu a zdanit ji jednotnou sazbou 20% (až do stanoveného maxima).

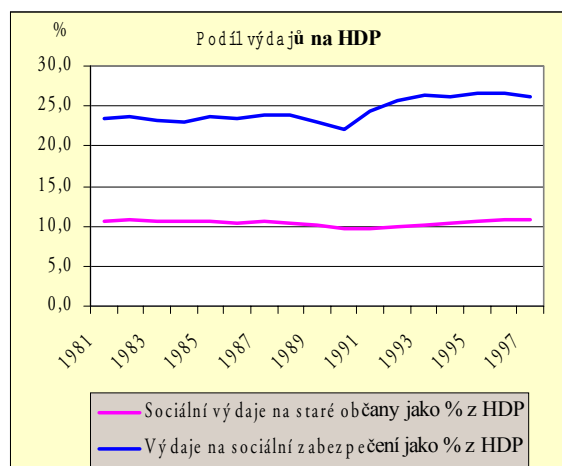
Do nových doplňkových důchodových schémat lze počínaje rokem 2002 odvádět, resp. v nich spořit 1% a postupně se částka bude zvyšovat až na konečná 4% v roce 2008. Při této maximální spořené částce bude mít zaměstnanec nárok na příspěvek 154 Euro na dospělého a 185 Euro na dítě. Pro osobu s průměrnými příjmy bude tato částka představovat podporu ve výši 0,5% výdělků, dětská podpora bude o něco vyšší. Celkem bude dotováno zhruba 12,5% úspor. V tomto systému budou preferováni nízkopříjmoví zaměstnanci. Úspory a výnosy z úspor nebudou podléhat zdanění, penze následně budou plně zdaněny.

Organizace schématu

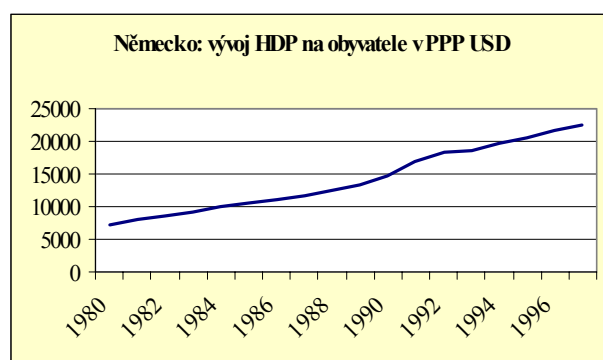
Základní systém je spravován oborovými sociálními pojišťovnami, řízenými zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu, tedy tripartitními orgány. Organizace je oddělena od státu.

Zaměstnavatel si ponechá část placenou zaměstnavatelem z jeho platu, společně se svým příspěvkem ho poskytne na sběrná místa „nemocenské pokladny“ a ty ho dále převedou na nositele důchodového pojištění. Pojištěný dostane ročně, případně při ukončení zaměstnání přehled od svého zaměstnavatele, ve kterém bude doba zaměstnání a výše platu potvrzena.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně



Starobní důchody spotřebovaly v 80. i 90. letech víceméně stabilně částku odpovídající 10-11% HDP. Hrubý domácí produkt v paritě kupní síly na hlavu přitom stále roste.



II. Vybrané prvky základního systému důchodového zabezpečení

Důchodové pojištění OSVČ

OSVČ jsou v některých případech dobrovolně pojištěni v rámci základního systému určeného pro většinu zaměstnanců, v některých případech jsou povinně začleněni pod speciální profesní schéma. Příspěvky jsou shodné s příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů. Nově představený systém diverzifikovaného zabezpečení ve stáří nicméně OSVČ z pokrytí vylučuje, přestože není nijak vázaný na příspěvky zaměstnavatele a je postaven pouze na vztahu účastník – poskytovatel (s podporou a supervizí státu).

OSVČ

Určité OSVČ jsou povinné účastnit se povinného důchodového pojištění. Mezi ně patří mimo jiné:

- Soukromí učitelé a vychovatelé, kteří ve svém podniku nezaměstnávají žádné zaměstnance povinné se účastnit důchodového pojištění.
- Svobodné povolání porodní asistentky a porodního pečovatele.
- OSVČ činné v péči o nemocné, kojence či děti, které ve svém podniku nezaměstnávají žádné zaměstnance povinné se účastnit důchodového pojištění.
- Samostatný podnikatel s nějakým (jedním) odběratelem, který v souvislosti se svou činností nezaměstnává žádné zaměstnance povinné se účastnit důchodového pojištění.

Kdo však ve svém podniku (nikoli ve své domácnosti) více než nepatrně (viz dobrovolné pojištění) zaměstnává jednoho či více zaměstnanců, nepodléhá povinnému pojištění.

Povinnost pojištění na základě žádosti

Na vlastní žádost se mohou všechny OSVČ stát povinným účastníkem pojištění. Takováto povinnost později trvá během 5ti let od přijetí OSVČ.

Aktuální příspěvková sazba pro OSVČ je 19,1 % jejich pracovních příjmů. Nezávisle na výši příjmů může OSVČ platit pravidelnou částku 855,68 DM ve starých spolkových zemích a 721,98 DM v nových spolkových zemích.

OSVČ povinné platit pojištění musejí své příspěvky zaplatit samy v plné výši, nejpozději 15tého v měsíci za předchozí měsíc. Příspěvky mohou být BfA uhrazeny převodem z účtu či dalšími formami bezhotovostní úhrady, o úhradu v hotovosti musí OSVČ žádat.

Jako doklad o platbě příspěvků obdrží každý účastník dobrovolného pojištění bez vyžádání stvrzenku od BfA, kde mimo jiné najde výši a počet příspěvků.

„630 DM práce“ (Zaměstnání malého rozměru)

Za nepatrně odměňované zaměstnání považujeme takové zaměstnání, kdy:

- zaměstnání je pravidelně vykonáváno méně než 15 hodin týdně
- pravidelný měsíční příjem nepřevyšuje 630 DM.

Pracovník splňující podmínky uvedené výše je od placení důchodového a nemocenského pojištění osvobozen. Ale zaměstnavatel zaměstnávající takového zaměstnance je povinen odvádět za něj paušální příspěvky do nemocenského pojištění ve výši 10 % jeho platu a do důchodového pojištění ve výši 12 % jeho platu sám.

Krátkodobé zaměstnání

Za krátkodobé zaměstnání považujeme takové, jehož doba v průběhu jednoho roku, počínaje začátkem takového zaměstnání, nebude vyšší než:

- dva měsíce
- dohromady 50 pracovních dní

a je předem smluvně zakotvena, či dohodnuta mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Jestliže pracovník pracuje pravidelně minimálně 5 dní v týdnu, je pro něj směrodatná doba dvou měsíců, jestliže jeho zaměstnávání trvá pravidelně méně než 5 dní v týdnu, je pro něj směrodatné období 50ti pracovních dnů.

Samostatná činnost vykonávaná nepatrnou dobu

Pokud na místě zaměstnance stojí samostatný podnikatel (OSVČ), zásady uvedené výše týkající se krátkodobého zaměstnání a nepatrně odměňovaného zaměstnání, jsou na takovou OSVČ také uplatnitelné. Paušální příspěvek zaměstnavatele se v tomto případě neplatí.

Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Příspěvky nemocenského pojištění nejsou stanoveny jednotně. Průměrná výše k 1.1. 2001 činí 13,7% celkem, polovinu (6,75%) hradí zaměstnavatel a polovinu zaměstnanec. Pojistné důchodového pojištění v celkové výši 19,10% platí částečně zaměstnavatel a zaměstnanec (oba 9,65%). V obou případech jsou stanoveny stropy, které se liší pro západní a východní část Německa.

Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

Za některé započtené doby se neplatí žádné příspěvky, případně se hradí příspěvky ve snížené výměře: jedná se o období nezaměstnanosti či studium ve věku nad 17 let (vzdělávání, školení). Příspěvky za rodiče pečující o dítě do 3 let hradí pojistné stát.

Doby, kdy účastník nepřispíval, z důvodů které sám nezpůsobil, např. válečný zajatec, netrestní stíhání, útěk či politická vazba z NDR. Na náhradní dobu se přihlíží při výpočtu důchodu a z hlediska potřebné minimální doby, aby vznikl nárok na důchod.

Zápočet nepřispěvkových dob

Započítávané nepřispěvkové doby se v nedávné minulosti významně změnily. Jejich význam byl reformami v devadesátých letech snižován (z hlediska sociální spravedlnosti). Byla omezena doba studia (studium ve věku nad 17 let) započtena pro účely důchodových nároků. Na druhé straně ovšem byly zdůrazněny komponenty související s rodinnou politikou - péče o dítě započtená pro účely důchodů byla zvýšena na dobu (od roku 1992) 36 měsíců (vzhledem k demografickému vývoji). Též se pro důchodové účely započítává období péče o osobu blízkou v domácím prostředí po dobu min. 14 hodin týdně. Dalšími nepřispěvkovými dobami jsou pobírání dávek v nemoci, rehabilitaci či v nezaměstnanosti.

Výchova dětí je považována za dobu povinného přispívání, po kterou jsou příspěvky brány jako placené, od 1.6.99 jsou vládou skutečně placené. Tato doba činí 3 roky počínaje narozením dítěte pro narozené po 1.1.1992 a 1 rok pro narozené před 1.1.1992.

Nezaměstnanost – úředně uznaná nezaměstnanost, ve které je vyplácena podpora v nezaměstnanosti, či pomoc v nezaměstnanosti. Za tyto nezaměstnané platí příspěvky pracovní úřad.

Doba nemoci a péče o rodinného příslušníka – příspěvky jsou placené buď z nemocenské pokladny (Krankenkasse) nebo pečovatelské pokladny (Pflegekasse)

Doba studia je rovněž v určitém rozsahu zohledněna.

Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Dávky náleží vdově/vdovci a dětem. Podmínkou je min. 5 let přispívání pozůstalého nebo pobírání starobního či invalidního důchodu. Sirotčí penze je vyplácena dětem do 18 let, do 27 v případě

přípravy na budoucí povolání. Reformou 2002 se opět snižuje pozůstalostní důchod z 60 na 55% důchodu zemřelého, naopak byla zvýšena dávka pro studující děti.

Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

V případě plné penze po dosažení 65 let si může důchodce vydělávat bez omezení. Příjem je daněn jako obvykle. Dle výše výdělku se pak určuje podíl částečné penze.

Valorizace a indexace důchodů

Úpravy každý rok (1.7.) podle vývoje čistého příjmu v minulém roce ve srovnání s rokem předchozím. Od roku 2002 bude důchod valorizován v souladu s nárůstem hrubých mezd.

Dílčení důchodových nároků

Dílčení existuje ve všech penzijních systémech.

Způsoby výplat důchodových dávek

Výplaty na účet nebo hotově poštou na konci každého měsíce.

C. Reformy v posledních dvaceti letech

Možnosti reforem německého důchodového systému se diskutují již poměrně dlouhou dobu, diskuse jdou napříč politickým spektrem. V zimě a následně v létě 2001 byly přijaty dvě sady opatření, která vnesou do systému důchodového zabezpečení prvky diverzifikace, po které volá většina dnešních reformátorů v různých státech světa.

Hlavní změny v 90.letech:

1992 valorizace se váže na růst čistých mezd; možnost částečného důchodu a omezeného pracovního příjmu; redukce v zápočtu období bez příspěvků (vzdělání); nárůst v uznávané době rodičovství; propojení úrovně příspěvků a státní (vládní) dotace

1996 redukce zápočtu nepříspěvkových období (vzdělání, nezaměstnanost); redukce dávek rehabilitace; redukce důchodů cizincům

1999 (částečně odloženo na konec roku 2000) nový „demografický faktor“, který snižuje dávky s ohledem na populační změny; redukce invalidních důchodů; zvýšení důchodového věku; pojistně-

matematické redukce v případě předčasných důchodů a invalidity; zvýšení zápočtu rodičovské dovolené

2002 redukce ve výpočtu při valorizaci; zvýšení zápočtu (zápočtové míry) při výchově dětí; snížení důchodu partnera; snížení základního důchodu – kompenzováno fondovým „soukromým“ schématem

Podstatnými body reforem 2001 bylo postupné snížení podílu důchodových dávek na průměrné čisté mzdě ze 70% na 67% (oproti původním navrhovaným 64%), indexace základních důchodů podle růstu průměrných hrubých příjmů, zvýšení kreditů pro osoby s více než 25 lety účasti v systému a pro osoby pečující o dítě do 10 let věku (taktéž osoby pečující o další dítě ve věku 4 – 10 let). Návrh také snížil pozůstalostní důchod o 5% a umožnil dílčení penzí.

Snížení náhrady mzdy v základním systému, ke které má začít docházet od roku 2011, má být vyrovnáno provizemi z nově představeného systému doplňkového důchodového zabezpečení, které je postaveno na fondovém principu. Účast v něm je dobrovolná, těší se z daňových úlev. Lze do něj přispívat počínaje 1% v roce 2002 až na konečnou 4% počínaje rokem 2008.

Zatímco odbory nejsou nakloněny snižování současných důchodů (vzhledem ke stáří svých členů), líbí se jim myšlenka organizování nového doplňkového schématu.

Balík daňových reforem měl zvýšeným výnosem daní z energií částečně pokrýt snížený výnos z příspěvků na důchodové zabezpečení (snížení příspěvků z 19,2% na 18,6%). Další změna od 2000/2001 se týkala valorizace podle inflace namísto vývoje čistých mezd. Zvyšuje se důchodový věk pro obě pohlaví na 65 v roce 2011.

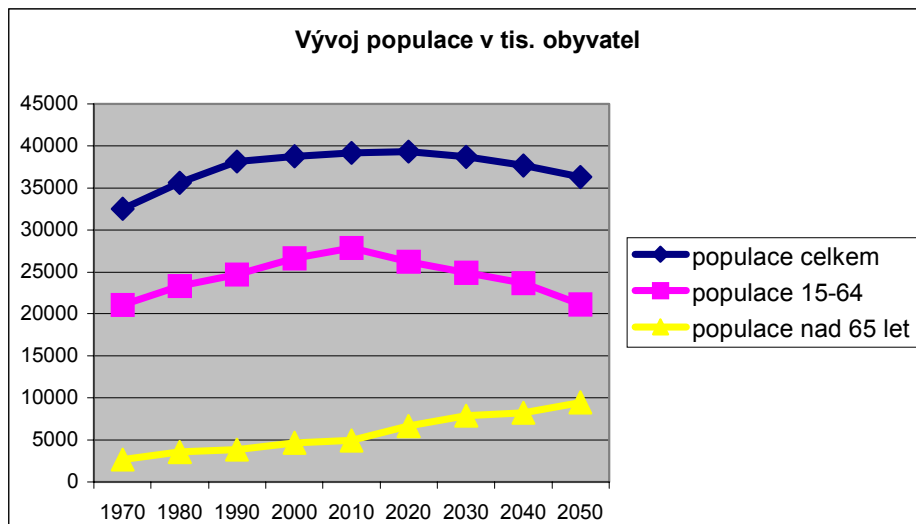
Ovšem důležité reformy odsouhlasené v roce 1998, které měly vejít v platnost v roce 1999, byly novou vládou o dva roky odloženy. Mezi nimi i tzv. „demografický faktor“, který reforma začlenila do rovnice výpočtu důchodu, měl mj. vést i k dlouhodobé redukci poměru důchodu na předchozí čisté mzdě na 64%.

Důležitá je především snaha o rozvoj dalších nástrojů zabezpečení ve stáří a důraz na zvýšení soukromého zaopatření. Privátní a zaměstnanecká schémata budou podporována státem a příspěvky, ačkoli by měly zůstat stále na dobrovolné bázi, budou výrazně zvýhodněny motivačními mechanismy.

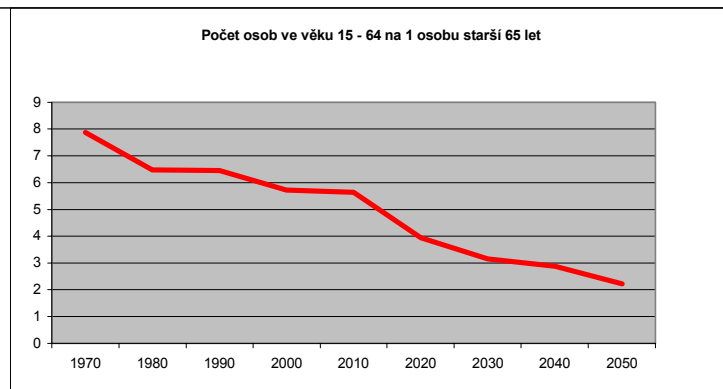
Polsko

A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce

Z uvedeného grafu je zřetelné, že v Polsku bude k roku 2050 počet obyvatel nad 65 let až 10 mil.



Tato věková kategorie bude tvořit téměř třetinu veškerého obyvatelstva. Ačkoliv je trend podílu starších osob rostoucí, nestárne Polsko tak výrazně jako jiné evropské země.



V rozpětí let 1970 a 2050 se výrazně sníží počet ekonomicky aktivních na 1 důchodce. A to z osmi osob ve věku 15 – 64 na 1 osobu starší 65 let na podíl 2:1.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Původní systém vycházel z britského flat-rate schématu. Dnes je důchodové zabezpečení rozděleno mezi státní průběžně financovaný první pilíř (ZUS) a druhý fondový pilíř, který je povinný pro osoby narozené po roce 1969. Lidé ve věku mezi 31 – 50 lety se mohou dobrovolně zapojit do fondového schématu. Starších občanů narozených před rokem 1949 se změny nijak nedotknou – pro ně zůstal zachován původní systém zabezpečení.

Pilíř 1 – Povinný PAYG systém (DC NIA) - ZUS

Přispěvky na sociální zabezpečení se i do nového systému odvádějí v nezměněné výši 45% mzdy: pokrývají rizika stáří, pozůstalosti, nemoci, invalidity, pracovního úrazu a mateřství. Na zabezpečení ve stáří je přitom určeno 19,52% z objemu mzdy, odváděných stejnou měrou zaměstnancem a zaměstnavatelem (9,76%); OSVČ přispívají stejným procentem. Na odvod příspěvků je stanoven strop na 250% (Maintaining...: strop pro přispívání je 150% průměrného výdělku) národních průměrných výdělků. Přispěvky na důchodové zabezpečení jsou vybírány společně pro první i druhý pilíř. Systém tuto platbu rozdělí na dvě části a část odpovídající 7,3% ze mzdy (zaměstnance) přesune na pomyslný důchodový účet u penzijního fondu podle výběru pojištěnce. Ve Všeobecném penzijním fondu (ZUS) zůstane část 12,22% z objemu mezd, která bude pojištěncům vedena na individuálním pomyslném účtu a indexována, zatímco peníze se reálně použijí na vyplacení stávajících důchodců. Na pozůstalostní důchody a invaliditu je určeno pojistné ve výši 13% hrubých mezd. Speciální schéma pro zemědělce – KRUS (kdo je v pojištěn v ZUSu, není v KRUSu) – pokrývá zhruba 1,5 mil. zemědělců. Fond je z 95% financován ze státního rozpočtu, a to především kvůli nízkým příspěvkům (30% min. důchodu čtvrtletně). (MPSV, 2000)

Pilíř 2 – Povinné fondy

Druhý pilíř je povinný pro osoby narozené po roce 1968; lidé narození do konce roku 1948 mají zachovány podmínky původního průběžně financovaného schématu. Ostatní se mohou dle vlastního výběru připojit. První důchody budou vypláceny v roce 2009. Fondy strhávají z každého příspěvku provizi a účtují poplatky za vstup do fondu a jeho investiční činnost.

Pilíř 3 – Dobrovolné penzijní plány

Jedná se o životní připojištění, investiční fondy, zaměstnanecké penzijní fondy a vzájemné pojištění. Přispěvky do penzijních plánů ve 3.pilíři až do 7% z pojištěncovy mzdy nepodléhají platbám na sociální zabezpečení, ale podléhají zdanění. Dávky daněny nejsou a je k nim přístup od 60 let. K dnešnímu dni je registrováno 67 zaměstnaneckých penzijních schémat.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin:

I., II.: zaměstnanci a OSVČ; vyloučení jsou soukromí zemědělci (vlastní schéma), vojáci a policisté (pod státním rozpočtem);

III.: bez omezení

Pokrytá rizika:

I., II.: stáří, invalidita, vdovství/vdovectví.

Podmínky nároku

I., II.: Pro minimální starobní důchod je třeba splnit podmínku 25 let pojištění pro muže, 20 let pro ženy. Důchodový věk M 65, Ž 60 (s řadou výjimek, mj. Ž s 30 lety pojištění mohou již v 55).

Započítávají se doby přispívání do systému (zaměstnanci i OSVČ), dále též nezaměstnanost, mateřství, péče o hendikepované dítě. Každá nepřispěvková doba je pokryta příspěvkem ze zdrojů rozpočtu.

Způsob výpočtu

Původní schéma: základní částka, doba pojištění a výdělků z několika nejlepších let

$$P=0,24M+M*I*0,013*D+M*I*0,007*Z$$

M – mzda, I – individuální mzdový index, D – celková odpracovaná doba, Z – roky navíc započitatelné do pojištění

Nový 1. i 2.pilíř akumuluje „kapitál“ a závisí na předpokládané době dožití: $P=K/G$, kde K je důchodový kapitál pojištěnce a G je koeficient předpokladu dožití v okamžiku žádosti o důchod.

Příspěvky mají minimální základ v minimální mzdě pro zaměstnance a 60% průměrné mzdy pro OSVČ. Maximum, ze kterého jsou příspěvky na pojištění odváděny, je 250% průměrné mzdy.

Dávka je tvořena třemi částmi: pevným základem rovným přibližně 24% referenčního příjmu (upravuje se dle koeficientu), částí vztaženou k výdělku (1,3% žadatelova základu za každý rok přispívání) a náhradou nepřispěvkových období během kariéry (0,7% základu za každý nepřispěvkový rok). Pozn.: referenční základ vychází z 10 výdělečných let.

Minimální důchod je garantován v novém systému stejně jako byl ve starém. Musí být splněny podmínky pro nárok na plný důchod (věk a doba pojištění). Úroveň pro rok 1999 odpovídala přibližně 33% průměrné čisté mzdy, přičemž tato dávka podléhá valorizaci stejně jako jiné dávky. Ze státního rozpočtu tak bude dorovnáván na minimální úroveň důchod těm, jejichž důchod je nižší než stanovené minimum.

Maximální důchod není.

Dávky vyměřují krajská střediska.

Ve druhém pilíři si pojištěnec bude moci koupit anuitu od specializovaných agentur.

Indexace

Starý systém podle mezd.

Od roku 1999 je uplatňován mix cen a 15% (pro rok 2000), resp. 20% (pro rok 2001) rozdílu mezi prognózovanou úrovní průměrných výdělků a předpokládanou cenovou inflací. Rovnice pro valorizaci je každoročně počítána Centrální statistickou kanceláří. Pokud je inflace vyšší než 10%, valorizace je dvakrát do roka, jinak jednou ročně.

Financování

I., II.: Starobní důchod z pomyslných osobních účtů: pomyslný nashromážděný kapitál se rozdělí podle očekávané délky dožití v okamžiku odchodu do důchodu.

Ve druhém povinném pilíři jsou úložky na osobních účtech skutečně kapitalizovány.

V *původním systému* (do roku 1992) odváděli příspěvky na sociální pojištění pouze zaměstnavatelé. Dávky prvních dvou pilířů podléhají zdanění.

III.: Lze odvádět až 7% z objemu mezd po jejich zdanění (nikoli po odvedení příspěvků do povinného schématu). Dávky nepodléhají zdanění.

Po dosažení důchodového věku mohou důchodci pracovat bez omezení. Důchod je pak přepočten přidáním nových zaplacených příspěvků s ohledem na předpoklad dožití v momentu přepočítání.

Organizace schématu

Oddělené rozpočty; státní kontrola nad fondy. ZUS vybírá veškeré příspěvky i do fondového 2.pilíře.

Pro přípravu reformy ustaven zvláštní úřad zmocněnce, politicky nezávislý, který se plně věnoval odborným otázkám. Hlavní kroky návrhů byly průběžně konzultovány s odbory a měly jejich podporu. Stejně tak byla podpora i na straně veřejnosti. Mezi politickými stranami panovala shoda v názoru na potřebnost reformy.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně

Základní ukazatele (Polsko /průměr EU(15 zemí)):

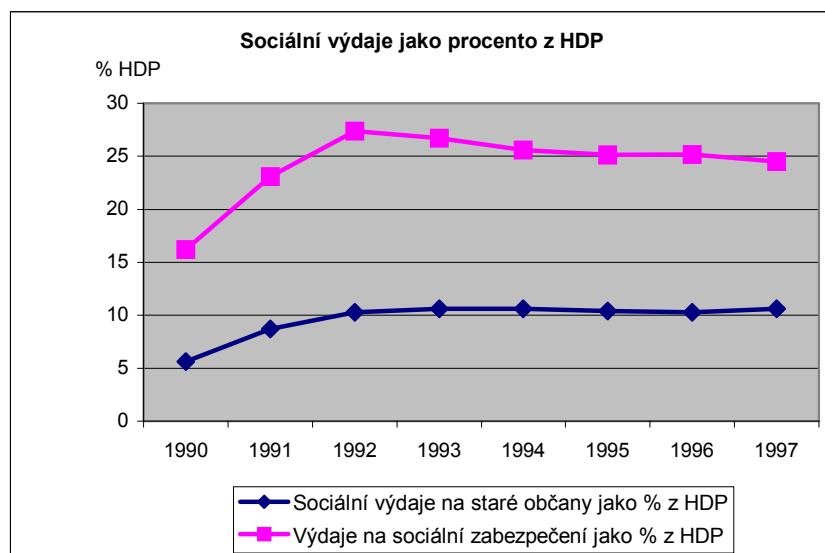
- míra závislosti (% osob 65+ vůči pracující populaci, výpočet pro rok 2005) 23,1% /27
- výdaje na soc. ochranu z HDP (z roku 1992) 21,35%/28,7
- dávky na starobní důchody z celkových soc. výdajů 68,38%/44,8
- replacement rate (podle Chlon,.....) 59% /33,01¹
- nárůst populace 65+ (mezi rokem 2000 a 2050; dle ILO) 9,4% /10,5²
- náklady Pracovního fondu nahrazujícího náhradní doby (% z HDP; 1999) 0,2 – 0,3%
- náklady rozpočtu na schéma zemědělců (zahrnuje více než 2 mil. osob) 2% z HDP

	1980	1995
Porodnost (narození/1000 obyvatel)	19,5	11,2
Fertilita	2,28	1,61
Úmrtnost	9,90	10,0
Dožití při narození - muži	66	67,6
Dožití při narození - ženy	74,4	76,4

¹⁾ výpočet autora (z dat ILO)

²⁾ průměr OECD (Gillion, ..., 2000)

(Zdroje: The Social Situation in ..., 2000; Hausner, Chlon, Eurostat 1999.)



Přestože celkové náklady na sociální zabezpečení v posledních letech mírně klesaly, podíl výdajů na staré občany mírně vzrůstal.

II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

Povinnost být pojištěn zavedena až reformou v 1992. Vyměřovací základ nesmí být nižší než 60% národních průměrných výdělků. Farmáři jsou vyňati ze základního schématu a mají vlastní systém zabezpečení.

WMM: Rozdíl mezi OSVČ a zaměstnanci se týká odváděného pojistného na sociální zabezpečení. Pojistné zaměstnanců je složeno z příspěvků jich samotných a dále z příspěvků jejich zaměstnavatelů a odvádí se měsíčně procentem z hrubé mzdy. OSVČ hradí celé pojistné. Měsíční pojistné OSVČ je vypočteno jako procento (stejně jako je v případě zaměstnanců) z částky určené OSVČ, která nesmí být nižší než 60% národních průměrných výdělků. Strop je shodný jako u zaměstnanců. OSVČ se dobrovolně mohou účastnit nemocenského pojištění.

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Pojistné na důchodové zabezpečení je 17,88% zaměstnavatel, 18,71 zaměstnanec (11,41% do částí průběžné, 7,3% do fondů). Výběr se děje dohromady, ZUS převádí následně část do fondů.

Pojistné pro případ nemoci a mateřství platí zaměstnanec ve výši 2,45% mzdy. Pro OSVČ je nemocenské pojištění dobrovolné.

WMM dotazník: Příspěvky na sociální zabezpečení zaměstnanců odměňovaných mzdou jsou vypočítávány z hrubých příjmů, s uplatněným stropem ve výši 30násobku národního průměrného příjmu pro účel povinného zabezpečení. Daně jsou odvedeny z příjmu sníženého o odvedené příspěvky⁸.

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

Započítávají se doby přispívání do systému (zaměstnanci i OSVČ), dále též nezaměstnanost, mateřství, péče o hendikepované dítě. Každá nepřispěvková doba je pokryta příspěvkem ze zdrojů rozpočtu.

4. Zápočet nepřispěvkových dob

Období, v nichž pojištěnec nepobíral mzdu: doby pobírání dávek sociálního zabezpečení (kromě starobních důchodů), dále též nezaměstnanost, mateřství, péče o děti a závislé osoby, studium, vojenská služba, veřejná služba, služba u policie. Každá nepřispěvková doba je pokryta příspěvkem ze zdrojů rozpočtu. Mateřský příspěvek je vyplácen na první dítě 16 týdnů, na další 18 týdnů. Nárok na testované přídatky na děti náleží do dvou let věku dítěte.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

⁸ tedy shodné s českým systémem

Nárok vzniká, pokud zemřelý splnil podmínky pro starobní důchod a byl zaměstnán anebo byl nezaměstnán, ale byl by měl nárok na invalidní důchod.

Nárok mají děti zemřelého, jeho partnera a děti adoptované do 16 let (25 studentů nebo invalidé), dále v některých případech vnuci, partneři a rodiče. Vdova / vdovec musí být starší 50 let nebo invalidní nebo se musí starat o děti mladší 16 let. Pokud vdově nevznikne nárok na rodinný důchod, je možná v případě materiální potřeby výplata dočasného rodinného důchodu do jednoho roku po smrti manžela; nebo do 2 let, pokud navštěvuje vzdělávací zařízení. Důchod je rovnoměrně rozložen mezi všechny členy rodiny.

Výše důchodu je 85% důchodu, na který by byl zemřelý měl nárok (plus 5% navíc pro 2. a pro 3. poživatele), pokud je pozůstalý sám, náleží mu 50% dávky. Pro oboustranné sirotky navýšení určenou částkou. V případě pokrytí zemřelého zaměstnaneckým pojištěním, nárok na dávku nevzniká – plnění je na zaměstnavateli.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Od 1.1.1999 důchodci, kteří dosáhnou zákonné hranice věku odchodu do důchodu, nemají omezení na další výdělek. Důchod je pak přepočten přidáním nových zaplacených příspěvků s ohledem na předpoklad dožití v momentu přepočítání. Nicméně restrikce jsou uplatňovány vůči těm, kteří již jsou důchodci či se nepřipojili k novému systému. Pod starým systémem si důchodci mohli přivydělat jen do určitého limitu.

Příspěvky do penzijních plánů ve 3.pilíři až do 7% nepodléhají platbám na sociální zabezpečení, ale podléhají zdanění. Dávky daně nejsou a je k nim přístup od 60 let.

7. Valorizace a indexace důchodů

Starý systém podle mezd. Nový systém valorizován jednou nebo dvakrát ročně podle mixu cen a 20% (pro rok 2001) rozdílu mezi prognózovanou úrovní průměrných výdělků a předpokládanou cenovou inflací.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

Rovnice pro výpočet důchodu představená v roce 1991 zajišťovala 76%ní náhradu posledního platu a nijak neredukovala předčasný odchod. Základní důchod tak sestával ze tří částí:

- jednotná částka odpovídající 24% referenční mzdy, valorizovaná koeficientem
- částka vázaná na výdělky: 1,3% výpočtového základu za každý rok přispívání

- navýšení 0,7% výpočtového základu za každý rok nepřispívání: období nepřispěvkových dob (např. péče o děti, studium) nemělo přesáhnout 1/3 příspěvkových dob

Výpočtový základ představoval průměrné měsíční výdělky v daném období, indexováno s inflací. V roce 1993 si žadatel o důchod určil tři nejlepší po sobě jdoucí roky v období posledních 12 let, přičemž postupně se tyto doby prodlužovaly až na 10 let z posledních 20 v roce 2000. Strop na výpočtový základ byl nově zaveden na 250% průměrné mzdy. Minimální důchod v roce 1991 byl na 35% průměrné mzdy, valorizován během let skončil v roce 1999 na 33,4% průměrné čisté mzdy. Osoby starší 75 let mají nárok na navýšení 10% z průměrné mzdy.

Zásadní reforma důchodového zabezpečení vešla v život počátkem roku **1999**. Výsledně existuje třípilířový systém: reformovaná Agentura státního sociálního pojištění (ZUS) poskytující dávky na základě **pomyslných individuálních účtů**, povinné otevřené penzijní **fondy** a **schémata ve 3.pilíři** spravovaná licencovanými provozovateli. Replacement rate průměrného zaměstnance v 65 letech se snížila přibližně na 59%. Strop na dávky v novém systému již není.

Byl ustaven **dočasný demografický fond** do r.2009 na zmírnění dopadu odchodů do důchodů baby-boom generace, financován 1% základu pojistného (SSP: 1% z hrubých příjmů).

Srovnává se důchodový věk žen a mužů a zvyšuje se spodní hranice pro předčasný odchod do důchodu.

Cílovým stavem je polovina důchodového zabezpečení fondová a polovina z pomyslných účtů, cílové příspěvky jsou 18%, z čehož polovina bude převedena do druhého pilíře. Cílového stavu by mělo být postupně dosaženo v roce 2009.

Mezi fondy už proběhla řada splynutí, a to přesto, že regulátor UNFE se velmi soustředí na vlastnictví fondů. Předpovědi analytiků jsou takové, že do konce roku 2002 zbude z 21 fondů (v době jejich největšího rozmachu) pouze 9-13 fondů. Platby ze ZUS (obdoba ČSSZ) do fondů se zrychlují a též se zlepšuje úspěšnost výběru pojistného – na 98,3%

Polsko je jednou z mála zemí, která nepociťuje akutní problém stárnutí populace. V roce 2015 bude v Polsku 18,4% osob v důchodovém věku (ženy nad 60 let, muži starší 65 let) z celé populace. Do roku 2030 se tento poměr zvýší na 24%. Přesto už nyní probíhají reformy s ohledem na tuto budoucí problematiku.

MPSV: Reforma nebyla dostatečně připravena a neexistoval dostatek informací o novém systému pojištění. Lidé se rozhodovali hlavně na základě reklamy (do II. pilíře se zapojilo asi 11 milionů účastníků, přičemž předpoklady se pohybovaly okolo 6 mil.).

Při zavádění nových databází v ZUSu se vyskytlo mnoho problémů s výpočetní technikou a jejím sjednocením pro jednodušší a rychlejší zpracovávání dat. Mnoho obtíží souvisí také s tempem změn – je stále zdůrazňována nutnost komplexní a vyzkoušené reformy. Doporučuje také pro příště zachování informačního systému. Dále byla v polském případě podceněna informovanost občanů i institucí (př. banky, plátcí), což způsobuje chyby v identifikaci.

D. Srovnání s Českou republikou

Tabulka míry závislosti starších osob (65+/15-64)

	1975	2000	2025	2050
ČR	20	18	28	43
Polsko	14	17	27	35
CEE průměr	14	17	24	34

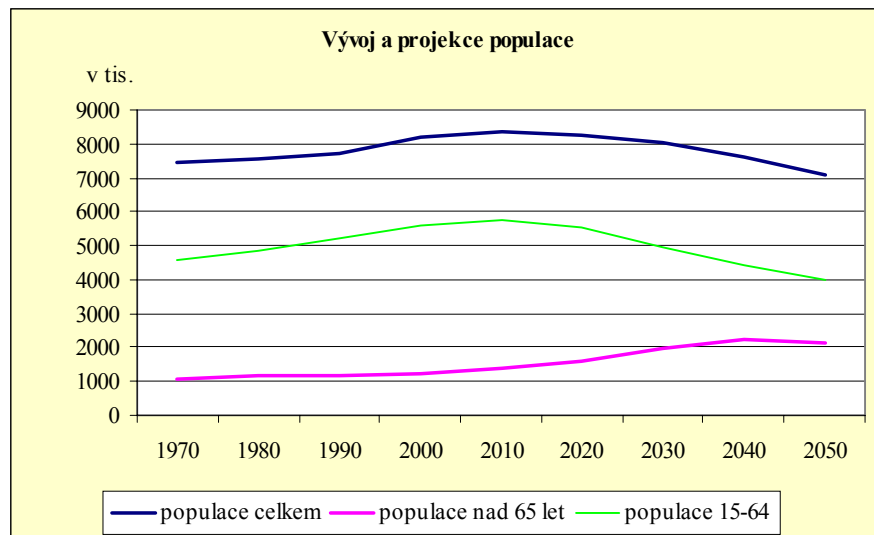
(Zdroj: Gillion, C. (2000))

Fondy v P. oproti ČR uplatňují složitý systém poplatků.

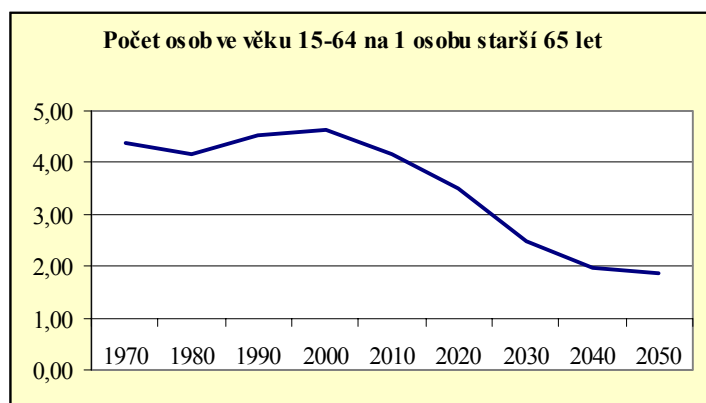
Rakousko

A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce

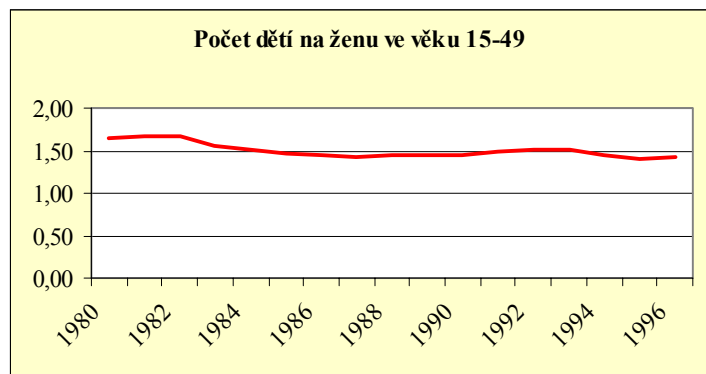
Rakousko čeká po velmi stabilním období ve smyslu demografického vývoje poměrně závažný nárůst v míře závislosti. Podle projekce Spojených



národů bude vývoj populace aktivních osob kopírovat vývoj populace jako celku, zatímco počet osob starších 65 let se bude zvyšovat. Významný vliv na růst populace má migrace - míra porodnosti je pod úrovní 1,5.



Tento předpokládaný vývoj vyústí ve stav, kdy počet osob ve věku 15-64 na 1 osobu starší 65 let se bude pohybovat pod úrovní 2.



Můžeme-li hledat příčinu ve fertilitě, pak jistě nikoli ve vývoji v posledních dvaceti letech, neboť tam se počet dětí na ženu ve věku 15-49 let výrazně nezměnil a stále se pohyboval okolo úrovně 1,5.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Důchodové zabezpečení v Rakousku vzniklo jako jedno z prvních schémat v Evropě, podle vzoru německého korporativního zabezpečení zaměstnanců, již v roce 1906. Jako klasický zástupce **bismarckovského typu** je zde kladen hlavní důraz na základní zabezpečení a druhý pilíř není příliš rozvinutý, resp. nepředstavuje nijak zásadní součást systému důchodového zabezpečení. Průběžně financované schéma je však v současnosti do značné míry **fragmentované** – šest zvláštních skupin populace má zvláštní systémy zabezpečení. Prakticky celá pracující populace je základním systémem pokryta. Až na výjimky se dále budeme věnovat zabezpečení zaměstnanců a OSVČ.

Doplňkový, dobrovolný druhý pilíř tvoří především podniková schémata, která však nepokrývají více než přibližně 11% populace. Zpravidla do těchto schémat přispívají pouze zaměstnavatelé. Pokud však je i účast zaměstnanců, ti pak obvykle přispívají 1-3% z částky pod hranicí sociálního zabezpečení a 5-15% z částky nad tuto hranici.

Třetím pilířem jsou osobní důchody z životního pojištění. Třetí pilíř byl výrazně podpořen daňovou reformou z roku 2000.

Pro srovnání tří pilířů lze říci, že 94% důchodových nároků je pokryto základním schématem a po 3% pak druhým a třetím pilířem.

Sociální pojištění kryje **rizika nemoci, úrazu a stáří**. Podle těchto rizik je též organizováno, až na výjimky existují speciální instituce zabývající se pouze jedním rizikem: nemocenské, úrazové a důchodové pojišťovny. Pojištěnci jsou do nich rozděleni podle povolání (fondy pro zaměstnance železnic, horníky, zaměstnance veřejného sektoru, zemědělce, obchodníky a makléře, notáře), nemají volbu nositele pojištění. Všechny tyto pojišťovací společnosti jsou sdruženy v Asociaci rakouských sociálních pojišťoven.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin obyvatel. Pojištění je povinné pro zaměstnance, OSVČ a rodinné příslušníky zapojené do firmy, pro osoby bez formální smlouvy zaměstnávající jiné. V posledních letech (od 1.7.1996) se rozšiřuje povinnost pojištění na širší spektrum osob, aby se zamezilo únikům v pojištění. Část takto nově definovaných skupin pojištěnců jsou osoby svým postavením se blížící ke skupině OSVČ – tzv. „nové OSVČ“, které začaly podléhat pravidlům pro pojištění OSVČ. Druhá část jsou osoby s nízkými příjmy doposud vyňaté z povinného pojištění právě z důvodu marginálního charakteru svých výdělků (jedná se buď o brigádníky nebo o osoby pracující na velmi malý úvazek) – tzv. „volní, resp. nezávislí zaměstnanci“, kteří začali podléhat schématu důchodového pojištění pro

zaměstnance. Minimální hranice příjmu, při které vzniká povinnost se pojistit, je příjem 3977 ATS (289 €) měsíčně. Posledním zmíněným opatřením (povinné pojištění pokrývající i nové formy práce) se má dosáhnout většího pokrytí (60 tisíc pojištěnců nově do systému) a zamezit unikům z pojištění alternativními formami práce. Vedle toho byla zavedena možnost dobrovolného pojištění pro veškeré rezidenty (osoby s trvalým pobytem v zemi). Stejně tak se mohou za zvýhodněných podmínek dobrovolně pojistit osoby dlouhodobě pečující o závislou osobu blízkou.

Pokrytá rizika: nemoc, úraz a stáří jsou tři rizika zahrnuta v systému sociálního pojištění.

Podmínky nároku. Důchodový věk se v současnosti liší, je 65 let pro muže a 60 let pro ženy (v rozmezí let 2024 - 2034 se bude důchodový věk žen zvyšovat na konečných 65 let – rozdíly mezi pohlavími se odstraní). Nárok na starobní důchod vzniká při minimální době pojištění 40 let a pokud byla splněna minimální doba odvodu příspěvků 180 měsíců.

Je též možné odejít do starobního důchodu předčasně. Předčasná penze přichází v úvahu u pojištěnců s minimální dobou pojištění 240 měsíců. Pro muže pak tato možnost nastává v 61,5 letech, pro ženy již v 56,5 letech (zvyšování na 60). Tato doba se snižuje, je-li žadatel momentálně nezaměstnan. Při předčasném důchodu dochází ke krácení dávek o 2% za každý rok, o který se odejde dříve. Ve výjimečných případech, kdy je splněna doba účasti v systému pojištění (přispívání do něj) 40, respektive 45 let, mají nárok na předčasný důchod žena v 55 letech, resp. muž v 60 letech.

Způsob výpočtu. Výše starobního důchodu je odvozena od předchozích příjmů, kdy z příjmů se bere v úvahu nejlepších 15 let. Od roku 2002 by tento počet měl být zvýšen na 18 v případě, že pojištěnec bude nárokovat starobní důchod o pět či více let dříve, než mu vznikne zákonný nárok (důchodový věk, doba pojištění). Obdobně jako na příspěvky je zaveden strop i na výpočtový základ. Maximální výpočtový základ v roce 2000 byl 38185 ATS (2775 €). Za roky péče o dítě se jako výpočtový základ bere částka 8312 ATS měsíčně (604 €) – tato částka byla zvýšena rokem 2000, předchozí výše byla 6685 ATS (486 €). Osobní základ výpočtu penze (PPCB) je roven podílu výdělků z nejlepších 180 měsíců přispívání a koeficientu 210.

Do poloviny roku 1996 byla výpočtová rovnice poměrně jednoduchá: 1,9% výpočtového základu za prvních 30 let pojištění a 1,5% za každý následující rok. Maximální důchod byl roven 79,5% výpočtového základu po 45 letech pojištění. **Následně** se starobní důchod vypočetl jako 1,83% PPCB za každý rok práce (prvních 30 let) + 1,675% za rok v dalších 15 letech; do maxima 80% PPCB. Tato formule ovšem vedla k možnému získání nároku na plný nejvyšší možný důchod (80%) po 40 letech práce. Proto byl **počínaje rokem 2000** opět změněn způsob výpočtu: za každý rok pojištění jsou 2%. Za každý rok odložení nárokování dávky se přičítají 2% - systém je takto jednodušší a transparentnější. Strop na penzi je opět na 80%.

V roce 2000 byl maximální důchod 30459 ATS měsíčně (2213 €). Starobní důchod je vyplácen 14x ročně. Minimální důchod je stanoven na hranici ATS 8312 (604 €) měsíčně. Pokud této výše jedinec

ze základního pilíře nedosáhne, stát jeho důchod dorovná na minimální úroveň. V důchodovém zabezpečení je i strop, a to na výplatě maximálního důchodu ATS 30 548 (2 220 €) měsíčně.

Pro výpočet předčasného důchodu je používán obvyklý vzorec. Důchod však může dosáhnout maximální měsíční úrovně ATS 3 977 měsíčně (289 €).

Souběh s příjmem je bez omezení, přispíval-li dotyčný alespoň 35 let. Částečná penze je obvykle možná s maximem 28 odpracovaných hodin týdně při výši důchodové dávky minimálně ½ plné penze.

Indexace: 1x ročně v souladu s vývojem **čistých mezd**.

Metody financování. Starobní důchody jsou financovány průběžně z příspěvků odváděných do systému. Příspěvky odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel v obdobné výši: zaměstnanec 10,25% a zaměstnavatel 12,55%. Strop příspěvků je na 43200 ATS (3139 €) měsíčně pro rok 2000 navýšeno o dalších 86400 ATS (6279 €) za 13. a 14. plat.

Dalším subjektem přispívajícím do systému pojištění je stát, který doplácí za „své“ pojištěnce (za dobu péče o dítě apod.) částku odpovídající přibližně 25% nákladů na důchodové pojištění. 75% nákladů na dávky je tedy kryto příspěvků (stav roku 1999). V tomto ohledu existuje značný rozdíl mezi schématem pro zaměstnance a pro OSVČ: ve schématu OSVČ stát pokrývá 68% výdajů na důchody, zatímco jinak 17%. Tento státní příspěvek ovšem nezahrnuje federální vyrovnávací příspěvek (doplatek do minimálního důchodu), který v roce 1999 představoval dvacetinu vybraných příspěvků, resp. šestinu státního příspěvku na výdaje na důchody. Zatímco mezi zaměstnanci už je pouze minimální počet osob, které by doplatek do minimálního důchodu potřebovaly, mezi soukromými zemědělci je na doplatek do minimální penze závislých zhruba 30%.

Příspěvky zaměstnance i zaměstnavatele jsou odečitatelné z daní. Důchod plně podléhá **zdanění**. Co se týče příspěvků na pojištění, starobní důchod podléhá odvodu na zdravotní pojištění.

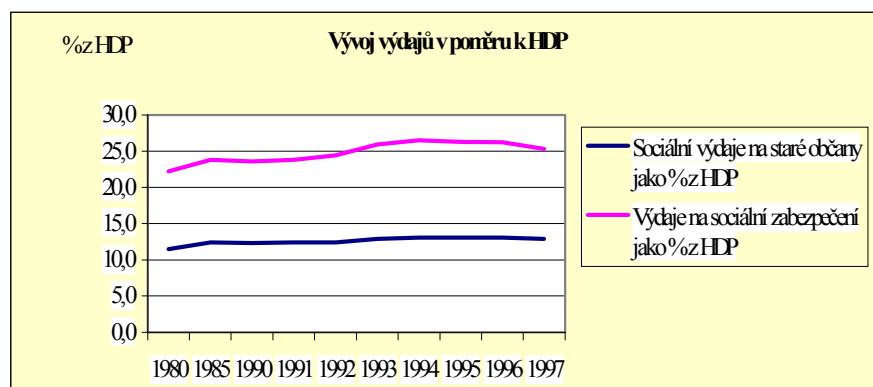
Soukromá schémata (3.pilíř) jsou zvýhodněna 4,5%ním příspěvkem státu a dávky ani úroky nepodléhají zdanění. Příspěvky do druhého pilíře nejsou odečitatelné z daňového základu.

Organizace schématu

V Rakousku působí 28 pojišťovacích ústavů na poli celého sociálního pojištění, z toho 7 pojišťoven se zabývá důchodovým pojištěním, další se zabývají úrazovým a nemocenským pojištěním. Historicky není příslušnost k pojištění určována pouze na teritoriální bázi, nýbrž i podle příslušnosti k podniku či sektoru. Oddělené pojištění mají zaměstnanci drah, horníci a zaměstnanci ve veřejném sektoru, stejně jako zemědělci, živnostníci a notáři.

V oblasti důchodového zabezpečení jsou vedle výše zmíněných speciálních vyčleněných oborů dvě pojišťovny, jedna pojišťující dělníky a druhá zaměstnance („bílé límečky“). Všechny pojišťovací domy jsou zastřešeny pod Hlavním svazem rakouských nositelů sociálního pojištění, který hájí společné zájmy pojišťoven vůči vnějším partnerům včetně státu a zahraničních partnerů. Svaz má značné kompetence, které mu umožňují lepší koordinaci a strategické vedení rakouského sociálního pojištění. Sociální pojištění podléhá doзору a metodickému řízení ministerstva práce a sociálních věcí. Pojišťovny jsou samosprávné.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně



Výdaje na starobní důchody jako takové se v posledních dvaceti letech téměř nezměnily a pohybují se okolo hranice 5,5% z HDP, resp. 21% z výdajů na celek sociálního zabezpečení. Co je však

poměrně alarmující, jsou výdaje na pozůstalostní důchody. Ty dosahují v Rakousku okolo 2% HDP a na výdajích na sociální zabezpečení se podílejí téměř 8%. Tato čísla jsou v mezinárodním srovnání velmi vysoká.

Jak již bylo řečeno, stát do důchodového systému připlácí nemalou částku. V současnosti (1999) představuje **příspěvek státu** výdaj rovný **2,3% HDP**, což znamená zlepšení oproti roku 1989, kdy téměř 30% příspěvek státu na důchodové výdaje představoval 2,8% HDP. Se změnami v systému lze předpokládat, že státní příspěvek bude v roce 2030 odpovídat 5,8% HDP, resp. 39% výdajů na důchody.

II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

Sociální pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné zahrnuje rizika stáří, invalidity, vdovství a osiření, nemoci, mateřství a rodičovství. Nositel důchodového pojištění (pojišťovna) je sdružen jako všechny ostatní pod Hlavním svazem rakouských pojišťovacích fondů (asociace). Zvláštní pojišťovnu, která vedle stáří pokrývá i nemoci z povolání a pracovní úrazy, mají zemědělci. Též existuje oddělené schéma se zvláštní pojišťovnou pro notáře – to pokrývá vedle stáří ještě rizika invalidity a pozůstalosti.

Důchodové pojištění je povinné pro specifikované skupiny OSVČ (učitelé, umělci,....) s příjmem nad 3,977 ATS měsíčně (289 €). Pokryté skupiny osob byly v posledních pěti letech rozšířeny, jelikož docházelo k podstatným únikům především nízkopříjmových a nepravidelných pracovníků (jak samostatných, tak v závislém zaměstnání). Příspěvky OSVČ jsou nižší než příspěvky zaměstnanců, např. zemědělci přispívají 14%. Dávky jsou vypočteny podle stejného pravidla jako u zaměstnanců.

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Výše pojistného nemocenského je různá pro manuálně pracující (7,90%), úředníky (6,90%) a osoby pracující na dohodu o provedení práce (6,50%) - polovinu platí vždy zaměstnavatel a druhou zaměstnanec.

Důchodové pojistné hradí zaměstnavatel z 12,55% a zaměstnanec z 10,25% příjmu. Existuje strop pro příspěvky, ty se odvádí z maximální částky ATS 44 400 (3226 €) měsíčně pro rok 2001 - maximální měsíční příspěvek zaměstnance je tedy ATS 7 624,70 pro rok 2001 (554 €).

Příspěvky zaměstnance i zaměstnavatele jsou odečitatelné z daní. Důchod plně podléhá zdanění. Co se týče příspěvků na pojištění, starobní důchod podléhá odvodu na zdravotní pojištění.

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

Za některé nepřispěvkové doby odvádí pojistné stát. Těmi jsou období vojenské / náhradní a válečné služby, období mateřské dovolené (pobírání mateřských přídatků a péče o děti do 4 let dítěte) a období, v němž pobírá jedinec nemocenské dávky či dávky v nezaměstnanosti. Studium je započítáno v případě zpětného doplacení příspěvků (jejichž výše je dobrovolná) - toto opatření platí od roku 1988 a v roce 1996 se příspěvkové míry značně zvýšily.

4. Zápočet nepřispěvkových dob

Do doby účasti na pojištění se započítávají následující náhradní doby, za které nejsou odváděny příspěvky:

- období vojenské / náhradní a válečné služby
- období mateřské dovolené (pobírání mateřských přídatků a péče o děti do 4 let dítěte)
- období, v němž pobírá jedinec nemocenské dávky
- období, v němž pobírá jednatlivec dávky v nezaměstnanosti.

Za tyto doby doplácí pojistné jednotlivým zúčastněným pojišťovněm stát. Náklady na to představují přibližně 18% ročních výdajů na dávky. V současné době je důrazně doporučena revize nepřispěvkových dob a zároveň je doporučeno zvážit alternativní zdroje pro odvod příspěvků za tato období. Příkladem takového zdroje je např. zdravotní pojištění.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Děti do 18 let (resp. 25 let v případě přípravy na povolání nebo univerzitního vzdělávání a bez omezení věku pokud se jedná postižené dítě) mají nárok na sirotčí dávku ve výši 300 ATS (22 €) měsíčně.

Náhrady vdovám / vdovcům existují a zohledňuje se minimální výše důchodu stanoveného pro samostatně žijícího důchodce a domácnost dvou důchodců.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Při plné penzi je souběh možný do maximální výše výdělku rovné 8312 ATS (604 €) za měsíc nebo pokud jedinec přispíval na pojištění 420 a více měsíců. Nesplňuje-li tyto podmínky jeho dávka se sníží až o 15%. V případech předčasných a částečných důchodů je souběh možný do výše 3977 ATS (289 €) výdělku měsíčně, je-li tato částka vyšší, vyplácení dávek je ukončeno.

7. Valorizace a indexace důchodů

Dochází ke každoroční úpravě (1.1.) dle návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí, který je zpravidla stanoven v souladu s vývojem čistých mezd.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

80. léta probíhala víceméně ve znamení snadného odchodu do penze. Podmínky nároku byly štedré, bylo možné zpětně si „koupit“ dobu pojištění. Ovšem výdaje na důchody rostly a stejně tak se zvyšovala nezaměstnanost, což obojí vedlo k vysokým veřejným výdajům. Rakouská vláda následně přijala řadu opatření s cílem snížit veřejné výdaje na důchody. Tato opatření především ovlivnila pojistně-matematické aspekty veřejného důchodového systému. Byly zpřísněny podmínky nároku. Vedle toho se změnil mechanismus valorizace. Z opatření s dlouhodobým efektem stojí za zmínku plánované postupné zvyšování důchodového věku žen. Rakouské reformní snahy jsou zaměřeny na prodloužení doby zaměstnání.

- Od roku 1981 byl několikrát změněn systém základní složky důchodů a období, z nichž se důchod vypočítává. V roce 1993 byla zabudována motivační složka k odložení důchodu (vyšší podíl náhrady důchodu za předchozí mzdu) – ta byla následně modifikována v roce 1996 a od

roku 2000 funguje navýšení o 2% za každý rok pojištění. Reforma 1995/1996 zpřísnila předčasný odchod do důchodu snižováním o 2% za rok.

- **Rozhodné období**, ze kterého se počítá průměrný výdělek pro stanovení výše důchodu, se mezi lety 1984 a 1987 prodloužilo z posledních 5 let na posledních 10 let. Od roku 1993 do 2002 je výpočet založen na posledních 15 letech a dále má být toto období prodlouženo na 18 let v případě, že o důchod bude požádáno o pět či více let před dosažením důchodového věku. V roce 1993 byl též zaveden tzv. revaluační faktor – **indexace** podle inflace aplikovaná na dřívější výdělky, které jsou započteny při výpočtu důchodu. Toto opatření mělo vést ke stabilizaci úrovně penzí („čistá adjustace“).
- **Výše příspěvků** zaměstnanců se od roku 1980 zvýšily postupně z 20,5% na 22,8%. Příspěvky OSVČ též vzrostly, ale nedosáhly úrovně příspěvků zaměstnanců (zemědělci přispívají 14%). Od roku 1988 se ovšem v oblasti příspěvků zaměstnanců nic nezměnilo. Ovšem pokud vezmeme v úvahu státní příspěvek, který pokrývá mezeru mezi vybranými příspěvky a přiznanými nároky (vyplácenými důchody), pak by příspěvek v současnosti, po reformě od 1.1.2000, musel být ve výši 34% a do roku 2030 by musel vzrůst na téměř 42%. V dlouhodobé perspektivě poslední reforma mírně snížila finanční nároky systému.
- Reforma z roku 1997 se dotýká **státních zaměstnanců** a poprvé pro ně též zavádí rozhodné období: období by se mezi lety 2003-2020 mělo sladit s ostatními veřejnými důchodovými schématy. Až do té doby měli státní zaměstnanci zajištěný důchodový příjem ve výši 80% posledního předdůchodového platu. Od počátku roku 2001 se též zavádí příspěvek na důchodové zabezpečení ve výši 0,8%, a to jak pro státní úředníky činné, tak i pro penzionované.
- V roce 1996 byla pro určité skupiny osob prodloužena minimální doba pojištění – hlavním cílem tohoto opatření bylo zvýšit reálný věk odchodu do důchodu, který do té doby byl v průměru 58 let pro muže a 57 let pro ženy.
- Mezi další opatření, která mají přispět k delší pracovní aktivitě, patří od roku 1993 i možnost **částečného důchodu**. Zájemci mohou zůstat pracovat na zkrácený úvazek a zároveň požádat o přiznání částečného starobního důchodu.
- Reforma roku 1997 byla tedy zaměřena na podněty pro postupný odchod do důchodu, zpřísnuje podmínky pro invalidní důchody, začleňuje schéma pro státní úředníky do všeobecného schématu a byla rovněž zavedena valorizační formule, která zohledňuje finanční důsledky delší pravděpodobnosti dožití. Důchodový věk se posouvá na 65 let pro obě pohlaví (v období 2024 – 2034). Ovšem reformy byly pozastaveny do roku 2000. Od roku 2000 je zvýhodněn pozdější odchod do důchodu – zvýšením dávky o 2% za každý rok.

- **Stát začal** po daňové reformě roku 2000 **podporovat soukromé schéma** příspěvkem 4,5% ročně z naspořené částky (jako systém stavebního spoření, který v Rakousku přitáhl 5 milionů smluv). Chce tak rozšířit okruh osob, které si samy vybudují vícesložkové důchodové zabezpečení. Příspěvek náleží osobám, které odvádějí až 1000 € ročně do soukromých pojistných nebo podílnických schémat. Tím se navýší podíl důchodových schémat. Příjmy z investic a důchody navíc nepodléhají zdanění.

Myšlenka druhého povinného pilíře, ve kterém by byl uplatněn fondový princip, byla v zemi odmítnuta. Dávkově definovaná schémata zaměstnaneckých fondů mají dobré ekonomické výsledky, nicméně vzhledem k rozvinutosti základního systému v Rakousku nedochází k většímu rozvoji zaměstnaneckých penzijních fondů. Rámec pro doplňkové schéma byl zlepšen zákony z roku 1990 o zaměstnaneckých důchodech a o profesních důchodových systémech. Roční prémie v kontraktech životního pojištění vzrostly mezi lety 1985 a 1995 ze 16 mld. ATS (1,16 mld. €) na 47 mld. ATS (3,42 mld. €). **V roce 1996** tvořilo 14-15% výdajů v celém důchodovém systému (včetně úrazového pojištění) výdaje na 2. a 3. pilíř – třetí pilíř je však výrazně upřednostňován (**na životní pojistky šlo asi 14% výdajů**). Velmi důležitou zkušeností ze zavádění zaměstnaneckých schémat je fakt, že tato schémata obvykle zakládaly nejprve ty podniky, které již předtím nějakou formu doplňkového důchodového příjmu svým zaměstnancům nabízely. Absolutní „nováčkové“ potřebovali několik let na přípravu zaměstnaneckého schématu. Dalším faktorem byla atraktivita fiskální podoby, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Dnes je v Rakousku z každého příjmu odváděn příspěvek na povinné sociální pojištění. Také je diskutována otázka nezávislých důchodů pro ženy a dílčeni penzí.

Jistá část ze změn uplatněných v systému důchodového zabezpečení velmi úzce souvisí s tím, jak na ně zareaguje **trh práce**. Rakouské zkušenosti jsou poměrně optimistické – politika zaměstnanosti podporuje setrvání starších pracovníků v pracovním procesu, hledá pro ně možnosti alternativního využití na zkrácený úvazek, hledá způsoby zapojení zaměstnavatelů v procesu školení starších pracovníků a v jejich najímání. Na druhé straně se výrazně redukuje možnosti předčasného odchodu do důchodu.

Zdá se, že dosavadní reformy stabilizovaly systém a vládě se podařilo snížit sociální výdaje v poměru k HDP. Efektivita důchodových reforem může být též dokumentována na vývoji federálního podílu na veřejných výdajích na důchody: ten se snížil o 10% mezi lety 1975 a 1998 a dosáhl 24%, zatímco míra závislosti vzrostla, reálný důchodový věk se snížil a valorizace důchodů se nacházela v pásmu nad vývojem spotřebních cen.

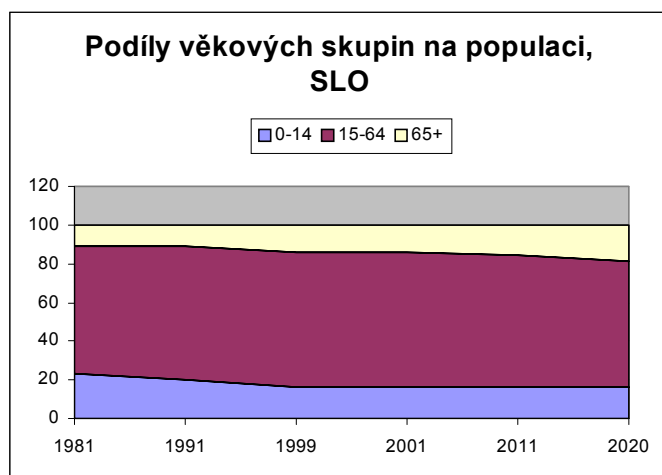
Rakouský systém veřejného důchodového zabezpečení prokázal značnou adaptabilitu vůči měnícím se sociálním a ekonomickým podmínkám. Podle stávajících prognóz není třeba zásadní reformy v nejbližších 10 letech. Stále však zůstává řada parametrů v systému, které by bylo možné reformovat. Vedle již výše zmíněných opatření ke zvýšení reálného věku odchodu do důchodu a opatření k vyšší ekonomické aktivitě v předdůchodovém věku a opatření ke zvýšení atraktivity částečného důchodu je

to především v současnosti poměrně vysoký poměr, jakým je nahrazena předešlá mzda. Jakákoli opatření budou uvažována, je třeba vždy mít na paměti celý systém sociální ochrany a jeho vnitřní vazby.

Současná rakouská vláda ustavila expertní skupinu k přípravě další důchodové reformy. Ta by se měla dále zaměřit na větší uplatnění pojistně matematických principů v případě předčasných, resp. odložených důchodů. Dále by měly být zváženy možné zdroje pro pokrytí nepřispěvkových dob u pojištěnců (ať již ze zdravotního pojištění nebo z jakéhokoli jiného rozpočtu). Měl by být zrevidován způsob valorizace. Stejně tak se předpokládá vyšší tlak na rozšiřování doplňkových schémat.

Slovinsko

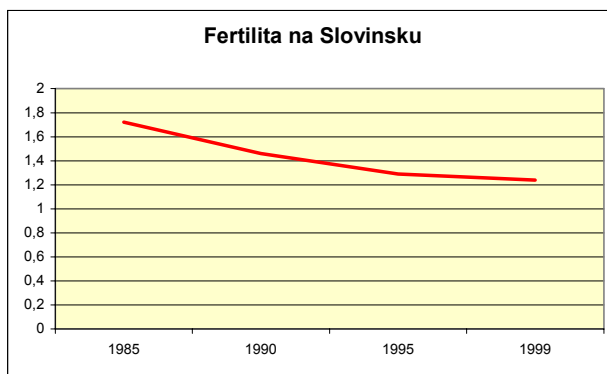
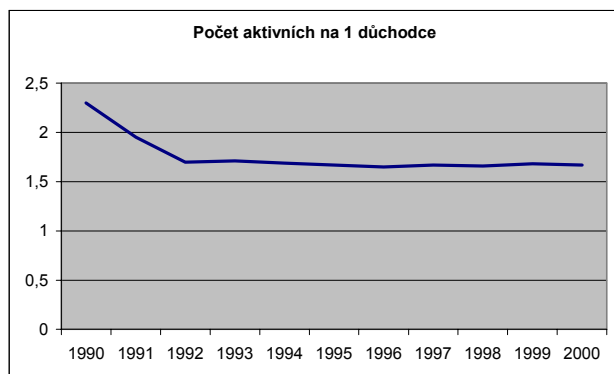
A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce



(Slovenia in: Stanovnik, T. 2001.)

Na počátku 90.let došlo k výraznému poklesu počtu aktivních osob vůči jedné osobě starší 65 let. Projekce hovoří o víceméně stabilním podílu dětí v populaci v následujících dvaceti letech, ovšem vzhledem k prodlužující se střední délce života se bude poněkud zvyšovat demografická závislost.

(Zdroj: IPDI, annual reports, White paper on pension reform, Bulletin of the Bank of



B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Nový systém důchodového zabezpečení je v účinnosti od počátku roku 2000. První systém zdravotního, úrazového a důchodového pojištění zde vznikl za Rakouska – Uherska v roce 1854. V posledních desítkách let pak byl centralizovaný průběžně financovaný systém vzhledem k politickým, sociálním i ekonomickým podmínkám neudržitelný (také z důvodu velmi omezené přehlednosti finančních toků ve fondech). Dnes zde existuje třípilířový systém, který prošel v průběhu devadesátých let, stejně jako systémy v ostatních zemích střední a východní Evropy rozsáhlými změnami (v případě Slovinska ještě nedošlo k zásadním změnám systému). Z analýz vyplývá, že

ekonomické, sociální a politické prostředí, včetně aplikace různých transformačních a privatizačních metod, ve kterém se důchodový systém koncipuje, je velmi podobné situaci v ČR. Ani zde není dosud jasná podoba další reformy zabezpečení ve stáří.

1. pilíř – všeobecně povinný průběžně financovaný (DB)

Povinný průběžný systém pro zabezpečení ve stáří a invaliditě. Příspěvky platí zaměstnavatel i zaměstnanec (bez omezení jejich výše) do Národního penzijního fondu.

2. pilíř – povinné (a dobrovolné) doplňkové soukromé fondové systémy

Druhý pilíř sestává z dobrovolného a povinného (pro určité skupiny zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů) důchodového a invalidního pojištění ve fondech. Příspěvky jsou placeny z příjmu před zdaněním.

3. pilíř – dobrovolné připojištění s příspěvkově definovanými plány

Čistě dobrovolné připojištění či spoření na důchod na základě individuálních spořicíh účtů. Dobrovolné pojištění může být financováno buď zaměstnancem nebo zaměstnavatelem a je daňově zvýhodněno.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pilíř I.

Věk se postupně zvyšuje u mužů až na 63 let, u žen na 61. Je velmi flexibilní; existují sankce při dřívějším odchodu a výhody při pozdějším.

Pokrytí různých skupin Základní schéma pokrývá veškeré obyvatelstvo / univerzální.

Mezi pokrytá rizika patří stáří, invalidita (i po pracovním úrazu), vdovství/vdovectví a osiření.

Podmínky nároku v přechodném období: důchodový věk dle doby pojištění a typu výdělečné aktivity. Minimální **doba účasti** je 15 let při dosažení důchodového věku. Nárok na plný důchod mají muži po 40 letech aktivity a ženy po 35 letech (od 2000 se začal zvyšovat až na 38 v roce 2024). Stále zůstává minimální věk 58, ale nárok na plný důchod se posouvá, takže v roce 2010 bude 63 let pro muže. V případě žen se minimum zvýší z 53,4 na 58 let; přičemž pro plný důchod bude v roce 2024 nutné dosáhnout věk 61 let.

V přechodném období platí, že čím je žadatel o penzi starší, tím kratší doba pojištění mu stačí: ve věku 58 let potřebuje min. 40 let pojištění, v 61 už jen 20, v 65 letech stačí 15 let.

Způsob výpočtu

Důchod je založen na 10 po sobě jdoucích nejlepších letech po roce 1970 (reforma prodlužuje tuto dobu postupně až na 18 let v roce 2008). Minimální důchod je na hranici 45% čistého průměrného výdělku – pro rok 2001 (mj. pro výpočet minimálních příspěvků) je to 84 418 SIT = 440 EURO. Je stanovena také hranice maximálního důchodu. Zvláštní pravidla se vztahují na některé typy aktivit. Náhradová míra byla v roce 1995 podle Mezinárodní organizace práce 75,4%.

Indexace měsíčně podle inflace – ta je ovšem nízká (okolo 4% ročně), takže reálně se valorizuje jednou ročně

Financování: příspěvky (z hrubých mezd) zaměstnavatelů a zaměstnanců se odvádějí do Důchodového fondu, transfery od státu. Je stanovena minimální mzda (mj. pro výpočet minimálních příspěvků), ale není strop na příspěvcích. Zaměstnanec odvádí 15,5% na starobní a invalidní důchod a 8,85% zaměstnavatel. Jedná se o průběžně financovaný systém.

Institut pro penzijní a invalidní pojištění platí osobám s postižením zvláštní dávku a přídatky na pomoc a péči. Také doplácí Slovincům, kteří pobírají dávky starobního důchodu v jiné republice bývalé Jugoslávie jakousi náhradu.

Organizace schématu: oddělený rozpočet. „Důchodový fond“.

Pilíř II.

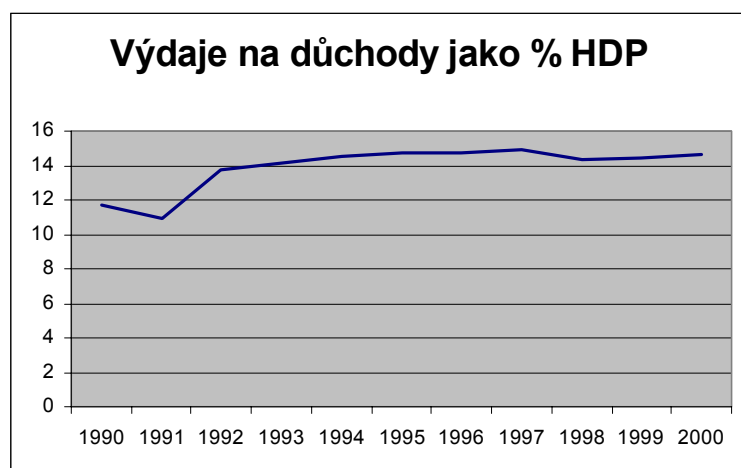
Druhý pilíř sociálního zabezpečení je tvořen připojištěním. Toho se mohou účastnit jednotlivci sami nebo v rámci zaměstnání – kolektivními smlouvami. Ačkoliv jsou daňové úlevy výhodnější v případě podnikových plánů, Dopusud o ně nebyl příliš velký zájem. V roce 1999 byl schválen zákon umožňující od roku 2000 založit dobrovolné podnikové schéma v každém podniku, jehož alespoň 2/3 zaměstnanců si přeje takového schématu se účastnit. Pro založení takového penzijního plánu musí v podniku fungovat odbory. Z mnoha firem, které o založení vlastního schématu zažádalo, jich pouze několik desítek splnilo podmínky pro založení a mohou tak uplatnit daňovou úlevu v roce 2001. Příspěvky na připojištění, na které je zvláštní podnikovou daňovou úlevu možné uplatnit, je stanoveno na minimu 15,6 EURO (3000 SIT) měsíčně a omezeno stropem 156 EURO (30000 SIT) měsíčně. Tyto částky – příspěvky do schématu – nejsou považovány za mzdu. Jsou valorizovány podle inflace (index spotřebitelských cen). Zaměstnavatel s více než tisícem připojištěných zaměstnanců může založit vlastní uzavřený fond. Jinak jsou fondy otevřené, spravované pojišťovny, bankami apod.

Přípojištění je povinné pro osoby s rizikovým povoláním, za které zaměstnavatel odvádí kromě příspěvků do povinného 1. pilíře zvláštní příspěvky do pilíře druhého. Podmínky vzniku nároku na dávku starobního důchodu jsou u těchto zaměstnanců specifické – mají dříve nárok na zaměstnaneckou dávku a když dosáhnou normálního důchodového věku, mají nárok na obvyklou dávku a redukovanou zaměstnaneckou.

Pilíř III.

Dobrovolné spořicí účty.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně



(Zdroj: IPDI, annual reports, White paper on pension reform, Bulletin of the Bank of Slovenia in: Stanovnik, T. 2001.)

II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

Povinné univerzální pojištění. Neodlišuje se od zaměstnání

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Pojistné na důchodové zabezpečení se platí z hrubé mzdy. Danitelný příjem vychází z hrubého po odečtu standardních (odč. položky pro každého poplatníka) a nestandardních (některé výdaje do určité výše – př. charita, stavební spoření a půjčky) položek do max. výše 3% zdanitelného příjmu.

Pojistné pro případ invalidity je zahrnuto v důchodovém pojištění. Zdravotní pojištění pokrývá dávky v nemoci a v případě ošetřování, pojistné je stanoveno ve výši 6,36% z hrubé mzdy (zaměstnavatel) a 6,36% zaměstnanec. Všichni zaměstnanci mají základní zdravotní pojištění a vedle toho mají možnost se individuálně připojistit. První měsíc nemocenské je placen zaměstnavatelem (ve výši 80% platu z předchozích 12 měsíců), zbytek zdravotním fondem (90% platu). Pokud se jedná o nemoc z povolání, pak je náhrada ve výši 100% platu. Nemocenské může být vypláceno i několik let. Placená nemocenská není možná, pokud je partner zaměstnance nemocný. Je umožněn souběh dávek a částečného úvazku.

Na starobní a invalidní důchod přispívá zaměstnanec 15,5%, zaměstnavatel 8,85%

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci za určitých podmínek „koupit“ až pět let pojištění. Zaměstnanec si sám může doplatit dobu univerzitního studia a vojenské služby.

4. Zápočet nepřispěvkových dob

1 rok **vojenské služby** se nezapočítává, nicméně muži si mohou zpětně doplatit pojistné.

Stejně tak je možné si „vykoupit“ roky pojištění za období **studia** a dobu registrované **nezaměstnanosti**. Existují možnosti započítání roků do „credited“ zároveň však tato doba není započítávána při výpočtu dávky – nevykoupené roky univerzitního studia, vojenské služby a neregistrované nezaměstnanosti (nebyla-li osoba pojištěna v té době). Navíc ženám se počítá **jeden rok za péči o každé dítě**. Toto období bude také zohledněno v podmínkách nároku na penzi.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Výplata pozůstalému bez vlastního důchodu, staršímu 53 let. Pokud starší 48 let, v 53 může vznést nárok. Až nový zákon z roku 1999 toto umožnil i pozůstalým mužům. V případě nároku na více důchodů má pozůstalý možnost si vybrat (starobní / invalidní / vdovský). Pokud žádný z důchodů nedosahuje výše průměrného měsíčního důchodu, pak je nárok na 15% navýšení vdovského důchodu.

Sirotčí důchody se vyplácejí závislým potomkům mladším 26 let, studujícím v denním studiu bez vlastních výdělků.

Výše pozůstalostního důchodu se rovná plnému důchodu zemřelého (pokud již důchod pobíral, jinak části důchodu podle nabytých práv do své smrti). Přeživší partner dostane vyšší z důchodů – svůj nebo po partnerovi. Důchod se vztahuje i na dítě narozené do 300 dnů po otcově smrti.

Vdovský/vdovecký důchod – nárokující s vlastní penzí může dostat procentuální část (max. 15%) dávky zemřelého partnera. Celková částka je limitována a nesmí být větší než průměrná měsíční dávka v uplynulém roce.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Souběh je možný pokud pobírající pracuje maximálně na půl úvazku. Výše příjmu neovlivňuje výši důchodu. Ovšem není možný dvojí status: být jak důchodcem, tak zaměstnancem (pracovníkem); výjimkou je částečný důchod.

Možnost pracovat více se vylučuje s vyplácením dávky.

7. Valorizace a indexace důchodů

Valorizace podle měsíčního indexu mezd. Roční adjustace je prováděna parlamentem v případě, že by podíl průměrné mzdy na průměrné starobní penzi za plnou dobu pojištění nedosáhl min. 85%. V tomto bodě dochází k častým obměnám.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

Sociální pojištění má na území Slovinska tradici již od roku 1854, kdy byla země součástí Rakouska-Uherska. V rámci hornického zákona bylo zavedeno zdravotní, úrazové a starobní pojištění. Během dvacátého století spadalo Slovinsko pod federální Jugoslávii, která zajišťovala sociální zabezpečení centralizovaně. Od roku 1937 fungovalo první všeobecné schéma důchodového pojištění se speciálními plány pro určité kategorie zaměstnanců – úředníci, železničáři, horníci. Postupně docházelo k decentralizaci a v roce 1983 přijal slovinský parlament samostatný zákon o zabezpečení ve stáří a invaliditě, který mimo jiné zahrnul zemědělce a OSVČ do všeobecného schématu za velmi příznivých podmínek. Byl zavedena minimální výše dávky a její minimální základ. Již nezávislé Slovinsko přijalo nový zákon upravující věk odchodu do penze a výši příspěvků, také stanovil nové kategorie pojištěnců

Od roku 1990 zasahoval různými opatřeními stát do systému. V roce 1992 se tak změnil způsob indexace dávek, byla stanovena maximální hranice pro výdaje na důchody. V zápětí se zdálo, že se výdaje stabilizovaly, ale ve skutečnosti tomu bylo naopak. Došlo ke zvýšení příspěvků do systému až na 35% v roce 1995. Dalším opatřením vláda snížila výši příspěvků od zaměstnavatele a chybějící finanční prostředky plynuly ze státního rozpočtu. K dalším parametrickým reformním krokům dochází od roku 2000: postupně se zvyšuje věk odchodu do důchodu a byly zavedeny nové kategorie pojištěnců. Zároveň byl k 1.průběžně financovanému povinnému pilíři zaveden 2.pilíř. Ten je mixem povinných a dobrovolných doplňkových důchodových a invalidních fondových důchodů pod patronátem Institutu pro penze a pojištění v invaliditě.

Na konci roku 1997 byla publikována první verze „Bílé knihy penzijní reformy“. Jedná se o dokument připravený experty pod vedením ministra pro práci, rodinu a sociální věci s účastí odborníků z Mezinárodního měnového fondu a Světové banky. K nejdůležitějším návrhům patřilo: vyrovnání podmínek pro muže a ženy, stanovení věku pro nárok na plný důchod na 65 let a prostředky pro úpravu dávky v případě dřívějšího či odloženého odchodu do penze. Následné diskuse o těchto opatřeních vyvrcholily vládním dokumentem, v němž vláda odmítá druhý povinný fondový pilíř za rizikový a navrhuje postupné zavedení dobrovolného plně fondového pilíře. Výsledkem těchto jednání byl nový zákon z roku 1999. Ten redukuje předčasné důchody a zvyšuje důchodový věk žen (postupně na 61 let). Zvyšuje se též rozhodné období z 10 na 18 let. Rovněž jsou zpřísněny minimální pojistné podmínky pro ženy – ze 40% důchodového základu na 38% (accrual rate) a mění způsob výpočtu dávky. Ta se tímto novým výpočtem sníží až k míře náhrady 72,5% oproti předešlým 80%. Věk odchodu do důchodu je flexibilní, s tím, že existují motivační prostředky pro pozdější a naopak sankce v případě dřívějšího odchodu.

Zákon zavádí „státní důchod“, nepříspěvkovou testovanou dávku určenou rezidentům bez nároku na základní starobní důchod.

Dobrovolné pojištění může být financováno zaměstnavatelem a zaměstnancem a je odečitatelné z daní, nicméně zákon ještě není implementován. Zvláštní účet, na který jsou tyto příspěvky poukazovány, bude v budoucnu přeměněn na zvláštní důchodový fond.

Aktéry doplňkového pojištění mohou být penzijní fondy, nad nimiž dohlíží Agentura pro ochranu trhu. Nebo to mohou být „pension management companies“, jejichž činnost kontroluje Úřad pro dohled nad pojišťovny. Povinné doplňkové schéma reguluje „Kapitalska družba“.

Penzijní fondy umožněné tímto novým zákonem musí garantovat minimální návratnost investic ve výši 40% průměrného ročního úroku z vládních cenných papírů (se splatností nad jeden rok) a musí mít minimálně stanovený počet účastníků.

D. Srovnání s Českou republikou

Srovnání Slovinska s

Slovinsko je mezi zeměmi, které by měly být přijaty do **Evropské unie** v první vlně.

Důchodové zabezpečení je organizováno do 3 pilířů následovně: 1. pilíř je povinný průběžně financovaný, 2. pilíř je částečně povinný (u určitých rizikových povolání musí zaměstnavatel kromě příspěvků do 1. pilíře, přispívat i do 2.) fondový a 3. je tvořen dobrovolnými spořicími účty.

Českou republikou

Podle nejnovější zprávy Evropské komise má ČR šanci na vstup do Evropské unie v roce 2004.

Systém důchodového zabezpečení je v ČR rozdělen takto: 1. pilíř PAYG s definovanými dávkami, 2. pilíř tvoří dobrovolné dávkově definované připojištění se státním příspěvkem u penzijních fondů, 3. pilíř je životní pojištění, opět dávkově definované s daňovými úlevami.

Příspěvky odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel. Zaměstnanec přispívá 15,5% ze svého příjmu do Národního penzijního fondu, zaměstnavatel 8,85% + 15,5%. Na **zdravotní a nemocenské pojištění** odvádějí oba 6,36%.

Věk odchodu do důchodu je postupně zvyšován až do roku 2010. Tehdy bude mužům vznikat nárok v 63 letech s minimálně 40letou účastí a ženám v 61 letech po 38 rocích účasti v systému.

Dávka je vypočítána z výdělků a % kvalifikujících let (tzn. průměrného měsíčního příjmu v nejlepších 18 letech). Od 1. 1. 2001.

Historie sociálního pojištění ve Slovinsku je dlouhá; první systém byl představen v roce 1854. (za R-U; tudíž stejně jako na území dnešní ČR).

Výše **příspěvků** odváděných zaměstnancem na důchodové pojištění je stanovena na 6,5%, zaměstnavatel odvádí 19,5% na zvláštní podúčet v rámci státního rozpočtu. Příspěvky na **zdravotní pojištění** a nemocenské jsou pro zaměstnance 4,5 + 1,1% a pro zaměstnavatele 9 + 3,3%.

Věk vzniku nároku se postupně zvyšuje tak, aby v roce 2007 byl 62 let u mužů a 57 – 61 u žen v závislosti na počtu dětí. Potřebná doba pojištění je 25 let; nebo 15 let, je-li nárokujícím alespoň 65 let.

Dávka se skládá ze dvou částí: základní výměry, která je pevně stanovená, a procentní výměry. Ta vychází z doby pojištění a výše příjmu v rozhodném období. V délce rozhodného období taktéž dochází k prodlužování – do roku 2015 dosáhne 30 let. Tato část dávky má stanovenou minimální hranici; ne však maximální.

Od počátku 90. let dochází ve všech tranzitivních zemích k přechodu na tržní hospodářství spojenému s pluralitou vlastnických vztahů a demokratickými principy. Mezinárodní organizace práce rozděluje tyto země dle jejich ekonomického růstu do několika skupin. Českou republiku, Slovinsko a Maďarsko označuje za země s vyššími příjmy střední úrovně. Kromě toho jsou tyto země sdruženy ve skupině CEFTA – Středoevropské dohody o volném obchodu a zaznamenaly nejmenší ekonomický pokles. (pokles výroby o méně než 20% HDP).

Další zhoršení nastalo v míře nezaměstnanosti, ve výši příjmů a zdravotních ukazatelích. Všechny tyto faktory zvýšily důraz na sociální zabezpečení, především na dávky sociální ochrany.

Jak systém český, tak slovinský vycházely z jednoho základu, který tvořilo bismarckovské sociální pojištění zavedené za Rakouska-Uherska. Jejich vývoj se postupně oddělil, ale základní principy zůstaly podobné. Původní Jugoslávie stejně jako socialistické Československo byla velmi centralizovaná a také zabezpečení ve stáří leželo plnou vahou na státním rozpočtu, do nějž plynuly sice příspěvky, ale docházelo k nerovnostem mezi příjmy a výdaji systému.

V porovnání s Českou republikou začalo Slovinsko poměrně pozdě s úvahami a diskusemi o reformě. V roce 1998, kdy v jiných zemích už byly první kroky změn implementovány, přišla první verze zásadnějších návrhů reformy do slovinského parlamentu. ČR už také představila zákonný rámec pro soukromé penzijní fondy. Bylo zde založené dvoupilířové schéma – DB PAYG (dávka tvořena jednotným základem a částí určenou z příjmu) a dobrovolné připojištění podporované státem. Od roku 1997 se znovu hovoří o zavedení povinného fondového pilíře a mimo jiné byl odmítnut návrh na zřízení Sociální pojišťovny. Slovinsko sice přijalo v roce 1992 úpravu, ale ta se týkala pouze omezení podmínek nároku – nejdůležitější bylo postupné zvyšování důchodového věku. Diskuse sice probíhala průběžně od přijetí tohoto návrhu, ale proces parametrických reforem v rámci prvního pilíře a formování doplňkového schématu probíhal až v období 1996 - 1999. Druhý pilíř se však ve Slovinsku příliš neujal, a to hlavně kvůli malému daňovému zvýhodnění jeho účastníků. Od roku 1999 je možné zapojit se do druhého pilíře kolektivní smlouvou se zaměstnavatelem, který mu přispívá na připojištění, nebo individuálně. Bylo založeno mnoho penzijních fondů a penzijních společností. Jejich budoucnost je však i při existenci rozsáhlejších daňových výhod pro klienty nejistá.

K dnešnímu dni ve Slovinsku funguje vícepilířové zabezpečení ve stáří.

Populační vývoj a jeho prognóza ve Slovinsku

	1981	1991	1999	2001	2011	2020
0-14	23,0	20,5	16,1	16,5	16,4	16,4
15-64	65,7	68,5	70,0	69,4	67,8	64,7
65+	11,1	11,0	13,9	14,1	15,8	18,9

Pramen: Stanovnik, T.: The Political Economy of ...

Note: Figures do not always add up; due to miscellaneous row.

Source: Statistical Yearbooks of Slovenia for the years 1972, 1973, 1982, 1993 and 2000.

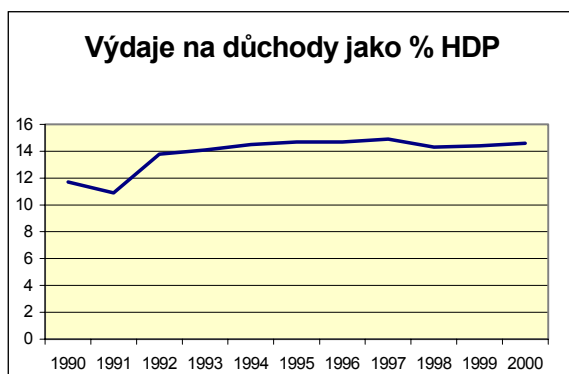
Populační vývoj v ČR

	1981	1991	1999	2001	2010	2020	2030
0-14	23,5	20,8	16,8	16,5	13,7	13,7	12,4
15-64	63,4	66,5	69,4	65,3	70,2	64,7	63,5
65+	13,1	12,7	13,8	18,2	16,2	21,6	24,1

Pramen: Papeš, Z.: Indikátory a data..... a Statistická ročenka ČR 2000.

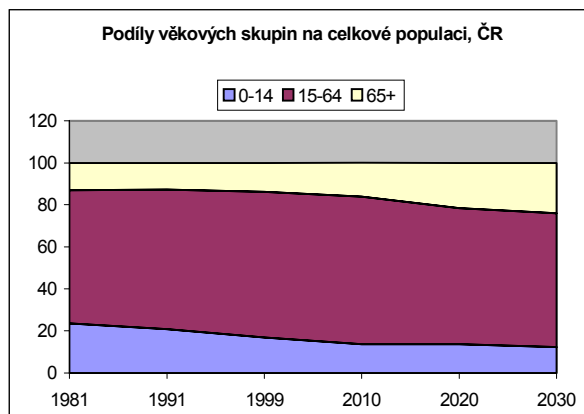
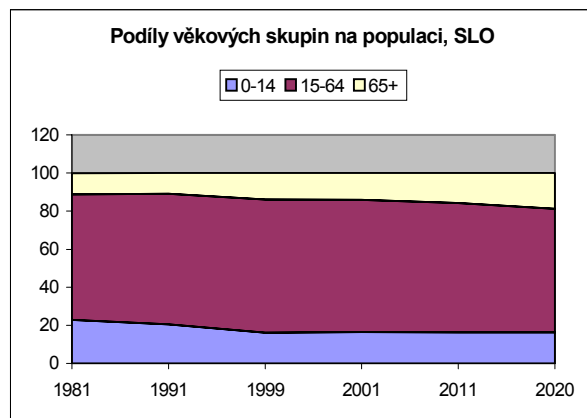
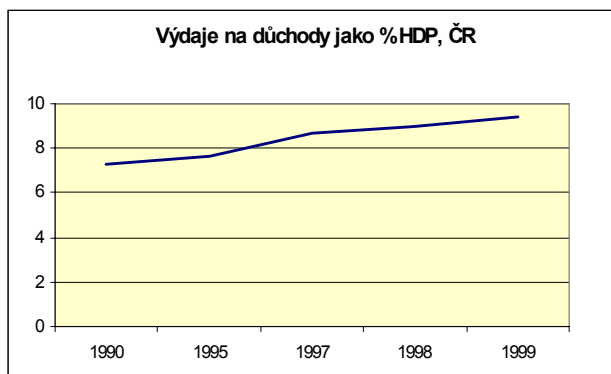
Pozn.: pro rok 2001 jsou kategorie 0-14, 15-59, 60+ z www.czso.cz

Ekonomické ukazatele	Slovinsko	Česká republika
Míra inflace (2000)	8,9%	3,9%
Míra nezaměstnanosti (2000)	11,7%	8,8%
Míra ekonomické aktivity (1998)	60,0%	61,3%
HDP (2000)	4,3%	2,2%
Podíl osob 0-14 v roce (2000)	15,85	16,5
Podíl 15 – 65 (2000)	70,02	69,76
Podíl obyvatel 65+ (2000)	13,73	13,71
Míra závislosti (2000)	0,422	0,433
Míra porodnosti v roce (1999)	9,0	8,7
Fertilita (1999)	1,24	1,17
Střední délka života při narození (1999)	75,1	74,6



Pramen: Stanovnik, T.: The Political Economy....., 2001

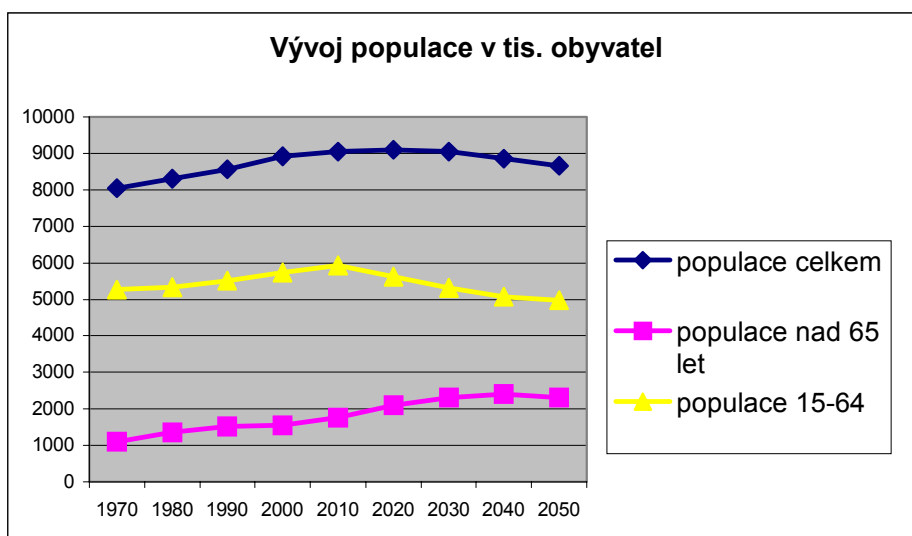
Pramen: Statistická ročenka České republiky 2000, ČSÚ 2000.



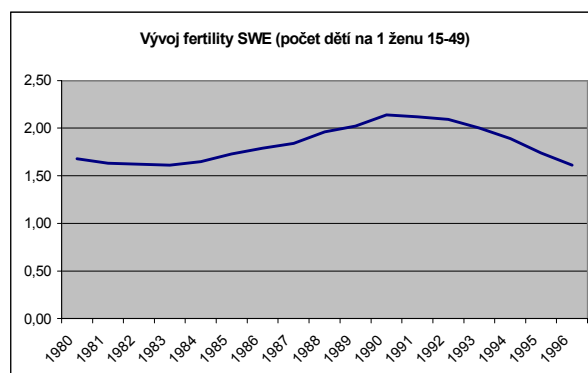
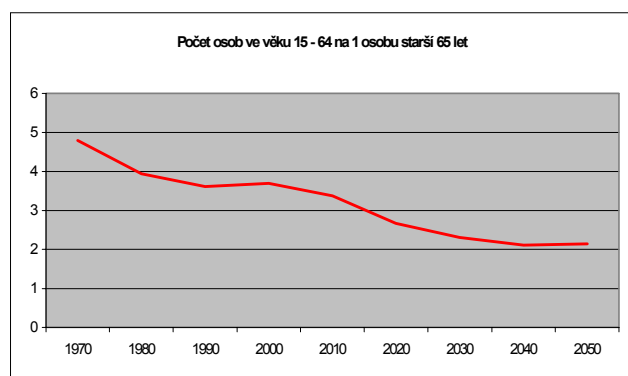
Jak vidíme z výše uvedených dat a grafů, vývoj ve Slovinsku je velmi podobný vývoji v České republice. I přes výrazný rozdíl ve velikosti celkové populace – k roku 2000 měla ČR málo přes 10 milionů obyvatel a Slovinsko necelé 2 miliony – jsou tyto středoevropské země téměř totožné. Především v demografických prognózách jsou si velmi blízko. Postupně klesá počet dětí – způsobený poklesem fertility a díky prodlužujícím se životu se zvyšuje počet osob v důchodovém věku. To znamená, že Slovinsko i ČR musí řešit podobné problémy plynoucí z demografického vývoje a zároveň obě země procházejí významnou a náročnou změnou z centrálně řízených států na demokratické, tržně orientované. Úvahy a návrhy pro důchodové i ostatní reformy vycházejí z velmi podobných podmínek.

Švédsko

A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce



Podle projekce Spojených národů se počet ekonomicky aktivních na 1 osobu starší 65 let mezi rokem 1970 a 2050 sníží zhruba na polovinu.



B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Švédský systém vyšel z beveridgeovského typu sociálního státu, založeného na univerzálním pokrytí celé populace jednotnými dávkami (flat rate). Nicméně v poválečném období se systém rozvinul v tzv. skandinávský model sociálního státu. Tento systém funguje i v ostatních skandinávských zemích, ale i jinde v Evropě. Jedná se o sociálně demokratický / institucionálně redistributivní neboli strukturální sociální stát. Systém je stále univerzalistický, s totální odpovědností státu za blaho všech obyvatel bez zkoumání potřebnosti, nicméně pokrytí dávkami je štedřejší než v liberálním, beveridgeovském modelu. Švédsko také financuje systém průběžně (PAYG). Vzhledem k vývoji

dochází postupně k reformování systému a zavádění nových prvků, viz níže – př. částečné fondové financování.

Pilíř 1 – Průběžně financovaný základní pilíř-NDC

Přispívá zaměstnanec a zaměstnavatel procentem z příjmu. Je úzce provázaný s druhým pilířem – příspěvky ve výši 18,5% příjmu jsou rozděleny tak, že 16% se odvádí do průběžně financovaného schématu a 2,5% do fondu. Příspěvky jsou odečitatelné z daní jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Dávky podléhají zdanění jako příjem, což se nevztahuje na testované doplňky k důchodům (příspěvek na bydlení apod.). Stát poskytuje takzvanou garantovanou část osobám, které jsou starší 65 let a výše jejich penze nedosahuje stanoveného minima (testování příjmu). Tato „garantovaná část“ je upravována v souladu s indexem spotřebitelských cen a financována je z daní.

První pilíř je založen na mezigenerační solidaritě a solidaritě mezi příjmovými skupinami. Je spravován státem.

Pilíř 2 – Povinné fondové schéma – FDC (Finančně definované příspěvky)

V rámci tohoto povinného schématu, fungujícího od roku 1999, je každému občanovi založen individuální účet, na němž se shromažďují jeho příspěvky. Ty se různými způsoby kapitalizují a po určité době jsou tyto zkapitalizované částky vypláceny jednotlivci. Dávky jsou daně stejným způsobem jako příjem z ekonomické aktivity. Pojištěnec do doby vzniku nároku dostává každoroční výpis ze svého důchodového účtu i s projekcí budoucího důchodu. Svým principem individuálních účtů snižuje toto schéma zatížení budoucích generací. Část účtů a transakcí je spravována státem, investice pak zajišťuje soukromá sféra.

Pilíř 3 – Dobrovolné připojištění

Kromě soukromého připojištění, např. životní pojištění, sem spadá i dobrovolné podnikové pojištění (kolektivní dohody). Podnikové připojištění je pokryto čtyřmi schématy – dvě jsou fondová finančně definovaná a druhá dvě zatím vykazují pouze některé prvky fondového uspořádání. Příspěvky jsou v podnikových schématech odečitatelné. U individuálního připojištění je stanovena hranice pro odpočet z daně. Dávky z obou částí jsou daně jako ostatní příjmy. Správa je plně soukromá.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pokrytí různých skupin

I., II.: pojištění se vztahuje na veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

III.: bez omezení.

Pokrytá rizika

I., II.: nemoc, invalidita, stáří.

Podmínky nároku

I., II.: Nárok na dávku z obou povinných pilířů vzniká již v 61 letech. Tento věk není povinný, naopak je flexibilní. Očekává se, že většina bude využívat částečnou penzi (1/4, 1/2, 3/4). V době odchodu do důchodu je částka na pomyslném účtu přepočítána anuitou dle očekávaného dožití dané věkové skupiny; dávky jsou indexovány dle předpokládané délky dožití žadatele a celoživotního výdělku. Zbytek dávky z fondové složky si může každý vybrat kdykoliv po dosažení 61 let.

U tzv. guaranteed pension, státem garantované penze je podmínkou nároku věk nad 65 let, pobyt ve Švédsku 40 let (občan SWE, země EU nebo jiné, s níž má SWE dohodu). Nárok vzniká bez ohledu na kapitálové příjmy, výši penze z podnikového či dobrovolného schématu nebo výši dávek pro pečující osoby. Předčasné důchody jsou možné pouze v případě osob s postižením.

Původní systém: Dávka byla tvořena dvěma částmi; 1. základní jednotný důchod: 40 let rezidence nebo 30 let „důchodových bodů“, nárok v 65 letech, důchod ve výši 34245 SEK pro jednotlivce (2001 = SEK 36 900) pokrývá přibližně 15,4% průměrné mzdy ve výrobě. Příspěvky odvádí pouze zaměstnavatel ve výši 6,83%. Stejně odvádí OSVČ ze zdanitelného příjmu.

2. důchod vázaný na příjem: nárok v 65 letech po 30 letech přispívání (nárok na plnou dávku). Strop pro výdělky při výpočtu dávek je 60% aktuálního základu vynásobeného pojištěncovým průměrným počtem důchodových bodů za 15 nejlepších let. Maximální příspěvky zaměstnance jsou 1% zdanitelného příjmu, zaměstnavatele 13%.

Způsob výpočtu

I., II.: Dávka je stanovena dle výše příspěvků s ohledem na předpokládané dožití. Anuita je vypočítána vydělením celkové částky příspěvků očekávaným dožitím v daném roce (které je stanoveno bez rozdílu pohlaví). Osoby nárokující před dosažením 65 let věku mají dávku kalkulovanou z „předčasného“ koeficientu.

U garantované penze musí základ tvořit 2,13 „basic amount“ (pro 2001 4315 EURO - SEK 36 900). Je-li penze nižší, stát do této částky doplácí.

Indexace

Každoročně je upravována základní částka pro výpočet garantované penze („basic amount“). I.: Dávky jsou upravovány dle míry pomyslného budoucího růstu o 1,6%. V případě, že skutečný růst bude vyšší, indexace se úměrně změní. Bude-li růst menší, dávka se nezvýší dle dané míry, ale upraví se v souvislosti s reálnými změnami.

II.: úprava dle obvyklých pojišťovacích zásad.

Financování

System je financován z příspěvků (zaměstnanců, zaměstnavatelů a ostatních pojištěnců) a z daňových příjmu (v případě garantované penze). Celkové příspěvky tvoří 18,5%. 16% jde do průběžně financovaného 1. pilíře a 2,5% je poukázáno na individuální účet pojištěnce u vybraného fondu. Zaměstnavatel přispívá 10,21%, zbytek 8,29% platí zaměstnanec. Pro příspěvky odváděné zaměstnancem je stanoven strop (7,5násobek základní částky, která se průběžně mění).

V původním systému: přispíval pouze zaměstnavatel a OSVČ. Zaměstnanec nebyl zatížen přispíváním.

Organizace schématu

Základ tvořen příspěvkem do průběžného systému a na individuální účty. Této části se povinně účastní každý z obyvatel Švédska. Navíc dobrovolné podnikové nebo soukromé připojištění.

Každoročně každý účastník dostane od Správy sociálního pojištění výpis ze svého účtu, na němž je informace o stavu účtu a výpočet předpokládané dávky. Daňový úřad pak zodpovídá za kalkulace důchodovatelných příjmů. Existuje zde také Správa předfinancovaných fondových důchodů.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně

Základní ukazatele (Švédsko /průměr EU(15 zemí)):

- míra závislosti (% osob nad 65 z populace 15 – 64, výpočet pro rok 2010) 28% /27
- míra zaměstnanosti osob ve věku 55- 64 let (z roku 1998) 62,7% /36,3
- výdaje na soc. ochranu z HDP (z roku 1997) 31,8 %
- dávky na starobní důchody z celkových soc. dávek 38,9% /44,8
- replacement rate (podle ILO) 40% /33,01¹
- nárůst populace 65+ (mezi rokem 2000 a 2050; dle ILO) 6,5% /10,5²

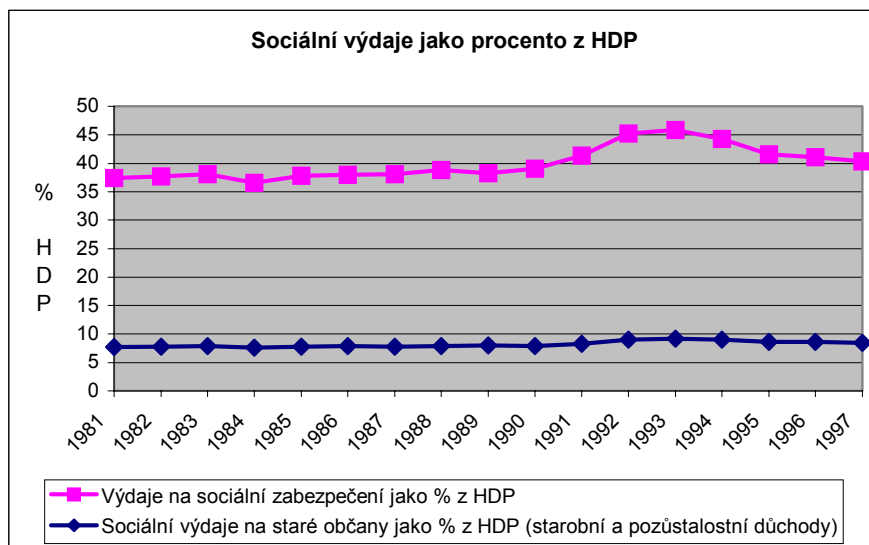
¹⁾ výpočet autora (z dat ILO)

²⁾ průměr OECD (Gillion, ...,2000)

	1980	1990	1995
Porodnost (narození/1000 obyvatel)	11,7	14,5	11,7
Fertilita	1,68	2,14	1,74
Úmrtnost	11,1		10,6

Zdroje: The Social Situation in ..., 2000

Změny ve vývoji populace jsou ve Švédsku v porovnání s jinými zeměmi (př. Itálie) velmi pozvolné.



V podílu výdajů na sociální zabezpečení došlo k větším změnám na počátku 90. let. Výdaje na starobní důchody se však nijak výrazně nezměnily.

II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

Univerzální povinné pojištění pro všechny starší 16 let.

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Příspěvky důchodového pojištění platí zaměstnavatel a OSVČ ve výši 10,21% v roce 2001 (zaměstnavatel celkem na sociální zabezpečení platí 32,82%) a příspěvky zaměstnanců na sociální pojištění jsou stanoveny na 7%.

Do National Health Insurance platí zaměstnavatel 8,8%, OSVČ 9,23%.

Zdravotní péče je hrazena z místních rozpočtů/ county councils.

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

V době péče o dítě, vojenské služby a dalšího vzdělávání platí příspěvky stát. Také v době nemoci, pracovní neschopnosti, postižení nebo nezaměstnanosti – tehdy se občan podílí na placení příspěvku a do 18,5% doplácí stát.

4. Zápočet nepřispěvkových dob

Započítává se doba péče o dítě (MISSOC: max. 450 dnů), vojenská či náhradní služba a studium.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Náhrada vdovám (manželkám) je vyplácena do věku 65 let podle měnících se pravidel (v max. výši 96% základní částky) nebo těm pozůstalým, kteří pečují o dítě do 12 let. Je vyplácena max. 1 rok nebo dokud dítě nedosáhne věku 12.

Sirotčí důchody jsou nárokovány dle provedených úprav z roku 1989 a náleží všem dětem do 16 let.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Výdělek je neomezený až do výše trojnásobku základní sazby, poté nárok na dávku zaniká.

7. Valorizace a indexace důchodů

Částka (base amount) se mění pravidelně jednou za rok na základě vývoje cen.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

Od 80. let byl existující stav sociálního zabezpečení ve Švédsku analyzován a z výstupů vycházela navrhovaná opatření pro reformu finančně neudržitelného a nespravedlivého systému. I při probíhajících politických změnách nedošlo k narušení či zpomalení reformních kroků. Tyto byly všeobecně konsenzuálně přijaty. Hlavním cílem navrhované reformy byla finanční udržitelnost a zapojení soukromých subjektů.

V roce 1999 byly zahájeny dodnes probíhající reformy penzijního systému. Podle těchto bude penze vyplácena z několika zdrojů – jednak z průběžného systému s pomyslnými individuálními účty, z něhož půjdou dávky na základě zaplacených příspěvků (dle výše příjmů – „income related“) a budou tvořit 86,5% dávky. Druhým zdrojem pro vyplácení dávek budou fondy, v nichž bude mít každý občan veden individuální účet. Na ten budou připisovány jeho příspěvky, kapitalizovány a po dosažení důchodového věku bude celá tato částka vyplácena každému jednotlivci. Tato část by měla tvořit zhruba 13,5% dávky, ale záleží na tom, jak bude ten který fond nakládat s penězi a jak dobře bude prosperovat. Všichni jsou tedy motivováni k vyšším příjmům a delší pracovní aktivitě; zde dochází ke

změně – každý, i nízký příjem má odraz na důch. dávku. Zkrátka, každý občan přímo ovlivňuje výši dávek, které bude dostávat po odchodu do důchodu. Nad rámec základní penze si může každý dobrovolně spořit v soukromých penzijních pojišťovnách nebo v podnikovém schématu (dnes je většina obyvatel v tomto schématu zapojena; výplaty z nich tvoří přibližně 10% důchodového příjmu). První výplaty dle nového systému NDC jsou vypláceny v roce 2001.

Dalším bodem reformy je nahrazení pevné části dávky za státem garantovanou penzí. Ta zaručuje každému občanovi nad 65 let věku, který žil ve Švédsku 40 let (je občanem SWE, země EU nebo jiné, s níž má SWE dohodu), penzi v min. výši 2,13násobku základní částky (SEK 36 900). A to bez ohledu na kapitálové příjmy, výši penze z podnikového či dobrovolného schématu nebo výši dávek pro pečující osoby. První výplaty garantovaných důchodů jsou plánovány na rok 2003.

Reforma také zaručuje dávky pro pozůstalé: pro děti, vyrovnávací penzi a speciální pozůstalostní dávku.

Výše příspěvků na sociální zabezpečení je nyní stanovena následovně: celkově zaměstnavatel platí 32,82% (na důchodové zabezpečení jde 10,21%), zaměstnanec na sociální pojištění (nemoc, postižení, důchod) přispívá 7%. Do nového penzijního systému z toho tvoří příspěvky celkem 18,5% příjmu, z čehož 16% jde do průběžně financovaného schématu a zbylá 2,5% do fondu s individuálním účtem. Základní důchod by měl tvořit 60% výdělku po 40 letech přispívání. (Na zdravotní péči přispívá zaměstnavatel 8,8%, OSVČ 9,23%.)

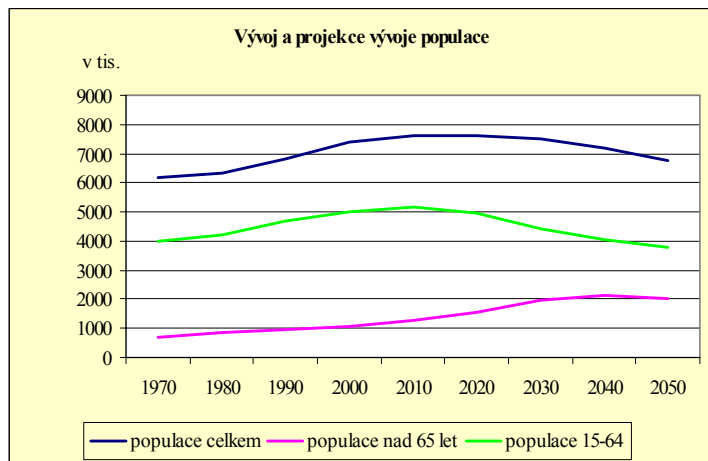
Změnil se i věk, kdy vzniká nárok na dávku. Z dřívějších 65 let se posouvá už na 61 let. Tento věk tvoří spodní hranici vzniku nároku, odchod do důchodu je flexibilní. V roce 1999 byla odstraněna horní hranice (65 let). Jednotlivci mají možnost se rozhodnout pro přechod z plného na částečný důchod. Příjem z pracovní činnosti po odchodu do důchodu bude navyšovat nároky na důchod, což je výrazná pobídka k práci pro seniory (veškerý příjem do 7,5násobku základní ceny – v roce 2000 max. 2726 EURO (23312 SEK) měsíčně je „důchodovatelný“). Očekává se proto, že bude velmi často využívána možnost částečné penze.

Předčasná penze je možná pouze do konce roku 2001, a to od 60 let a za každý měsíc před dosažením 65 let je dávka snížena o 0,5%. Při pozdějším odchodu do důchodu se pak dávka zvyšuje.

Zásadními změnami prováděné reformy tedy je: změna z průběžně financovaného systému založeného na definovaných dávkách ke kombinaci průběžného a fondového schématu vycházejícího z definovaných příspěvků, posunutí věku nároku na starobní důchod, obměna výpočtu výše dávky s ohledem na věk dožití, nahrazení flat-rate části dávky za garantovanou penzi.

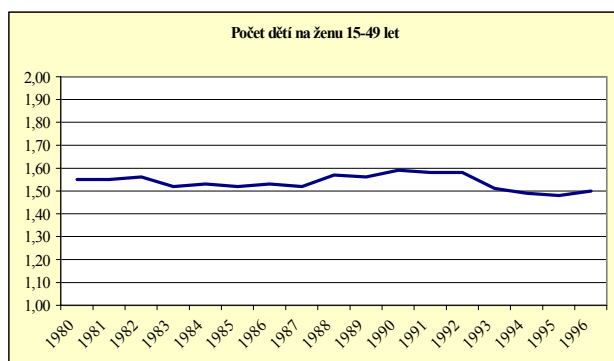
Švýcarsko

A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce



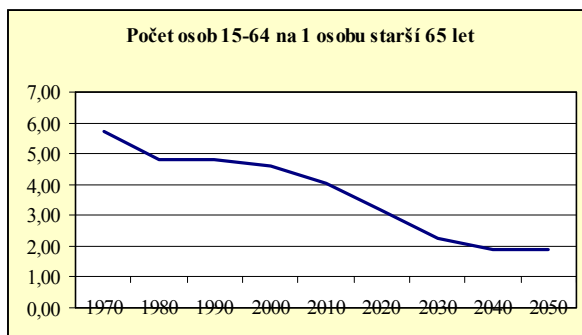
V současné době se populace starších 65 let nezvětšuje stejným tempem jako celek populace Švýcarska. Ovšem za 10-15 let je předpokládán zlom v tomto vývoji a projekce vývoje populace hovoří o rychlém zvyšování závislosti.

Ze současných téměř pěti osob ve věku 15-64 na 1 osobu starší 65 let bude ve 40. a 50. letech 21. století přibližně 2 v ekonomicky aktivním věku na 1 v postaktivním.



v postaktivním.

Přitom ovšem počet dětí na ženu ve věku 15-49 let se za posledních dvacet let téměř nemění a osciluje kolem hranice 1,5.



B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Švýcarsko můžeme v typologii sociálních států⁹ některými faktory zařadit mezi státy reziduálního, beveridgeovského typu, pokud jde o univerzální pokrytí všech rezidentů. Všichni rezidenti mají nárok minimálně na základní, jednotný státní důchod. Ovšem jiné faktory ukazují na korporativní, bismarckovský typ - první pilíř je vázaný na výdělky, průběžně financovaný z příspěvků zaměstnanců

⁹ „sociální stát“ jako české synonymum pro „welfare state“

a zaměstnavatelů. Nad tímto základním schématem je nadstavba povinného podnikového důchodového zabezpečení. Švýcarsko bylo prvním státem OECD, který uložil zaměstnavatelům povinnost zakládat penzijní plány pro své zaměstnance – schváleno referendem v roce 1972 a uplatněno od roku 1985. Rovněž první bylo v deklarování vícepilířového důchodového zabezpečení jako optimální podoby systému ochrany důchodových příjmů. Systém vděčí za svou nynější, poměrně úspěšnou podobu častým revizím, které do něj vnášejí pozitivní inovace – nebyl takto navržen. Celý rozsáhlý sociálně-ochranný systém zabezpečení ve stáří lze na federální úrovni vyjádřit asi takto:

- 1) základní průběžně financované starobní pojištění
- 2) podniková schémata povinná a dobrovolná
- 3) daňově zvýhodňované individuální úspory.

Systém základního penzijního zabezpečení – první pilíř - je velmi redistributivní. Maximální penze může dosáhnout nejvýše dvojnásobku penze minimální. V prvním pilíři navíc existuje strop na dávky, ale nikoli na příspěvky. Co se týče druhého pilíře, nízkopříjmoví zaměstnanci se nemusí účastnit povinných podnikových důchodových schémat.

Druhý pilíř je velmi fragmentovaný – působí v něm okolo 4000 fondů. Postrádá transparentnost co do správy, tak do možnosti investic. Navíc dosahuje jen malých návratů z investování důchodových aktiv. Nicméně v roce 1984 spravoval prostředky odpovídající 64% HDP a již v roce 1942, kdy bylo zaměstnanecké pojištění pouze dobrovolné, odpovídala aktiva 31% HDP.

Dobrovolná podniková schémata

Založení podnikového připojištění je na zaměstnavateli. Řízení je soukromé. Pokud zaměstnavatel jednou plán založí, pak musí se všemi zaměstnanci zacházet stejně. Jeho příspěvky musí být minimálně rovny příspěvkům zaměstnanců. Strop je na 100% hrubé mzdy. Schémata jsou jak příspěvkově, tak dávkově definovaná, ale i kombinovaná. V poslední době se dává přednost příspěvkově definovaným. Daňový režim je shodný s povinnými podnikovými schématy. Zaměstnanci okamžitě získávají možnost přenosu svých nabytých práv, stejně jako u povinných schémat.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

I. pilíř

Pokrytí různých skupin obyvatel

Základní pojištění je povinné pro všechny osoby pracující na území Švýcarska (tedy včetně zahraničních dělníků, pendlerů a přeshraničních pracovníků) a dále jsou pojištěny osoby na území Švýcarska žijící (tedy děti a jiní nevýdělečně činní, jako studenti, invalidé, důchodci, muži

v domácnosti, ženy v domácnosti atd.). Dobrovolně jsou pojištěny osoby žijící v zahraničí, které byly dříve pojištěny a mohou tedy zabránit případnému zkrácení penzí. V roce 1998 bylo důchodovým systémem pokryto 89% ekonomicky aktivních obyvatel. Správu pojištění starobního a pozůstalostního vykonává pro výše zmíněné skupiny (tedy pro veškeré obyvatelstvo Švýcarska) AHV.

Pokrytá rizika: První pilíř pokrývá riziko stáří, invalidity a smrti.

Podmínky nároku

Pro nárok na důchod z 1.pilíře, vázaný na předchozí výdělky (AHV/AVS) je uplatňován věk 65 pro muže a 62 pro ženy narozené před rokem 1939, 63 pro narozené mezi 1939 a 1941 a 64 pro narozené po roce 1942. Pro získání plného důchodu musí být zaplacený příspěvky za celé období od 21 let: za 45 let muži, za 43 let ženy. Na důchod vzniká nárok již po 1 roce účasti v systému, nerezidenti po 10 letech účasti a pobytu v zemi při pobírání důchodu.

Švýcarsko bylo donedávna v evropském kontextu výjimečné svým přístupem k nevýdělečně činným partnerům. Nevýdělečně činný partner měl nárok na důchodové dávky na základě výdělků svého výdělečně činného partnera: odvedené příspěvky se totiž půlí a započítávají oběma zvlášť. Reforma roku 1997 zavedla povinnost odvodu příspěvků i vůči nevýdělečně činným. Mezi lety 1973 a 1997 měly nevýdělečně činné osoby možnost přispívat na základě majetku.

Důchod lze odložit až o 5 let s jeho následným zvýšením. Předčasný důchod lze uplatnit 1 – 2 roky před dosažením důchodového věku, dávky jsou odpovídajícím způsobem kráceny: 6,8% ročně (stav 1997).

V povinných i dobrovolných podnikových schématech je okamžité započtení nabytých práv.

Způsob výpočtu

Dávka z veřejného schématu je dvousložková: zahrnuje jednotnou část a část vázanou na výdělky, přičemž v ní existují dvě různá pravidla výpočtu v závislosti na příjmové kategorii příjemce dávky:

- pokud jsou průměrné výdělky nižší než 37 080 CHF, pevná částka je rovna 9 146,40 a navýšení je 26% z průměrných výdělků
- pokud jsou průměrné výdělky vyšší, pak je pevná částka 12854,40 a z výdělků (limitovaných na 74 160 CHF) je navýšení 16%.

Výše důchodu závisí na započitatelné době přispívání a určující průměrné roční výši příjmů. Plný důchod obdrží pouze ten, kdo od svých 20ti let až do úředně stanoveného věku pro odchod do důchodu má zaplacený každoroční příspěvky do AHV. Ten, kdo nemá vše v pořádku, může dostat od

AHV pouze částečný důchod. Zpravidla je každý chybějící rok počítán jako zkrácení důchodu o minimálně 2,3 % (1/44). Předčasný/odložený důchod je vplácen ve snížené/zvýšené míře po celé období.

V souladu s myšlenkou solidarity je zaveden strop na dávky z 1.pilíře, a to na 24 720 CHF ročně. Minimální důchod je 12 360 CHF ročně. To představuje 40%, resp. 20% průměrných výdělků.

Před rokem 1993 se starobní důchod počítal následovně: 80% minimálního důchodu (podle doby přispívání) + 20% výpočtového základu. Tento způsob výpočtu vedl k tomu, že nahrazoval předchozí příjem stoprocentně nízkopříjmovým skupinám (s příjmem na úrovni 20% průměrného platu), ovšem již ti s průměrným výdělkem měli nárok jen na 36% náhradu a osoby s platem na úrovni pětinasobku průměru dostávaly důchod rovný 8% předchozím výdělkům.

O důchod se musí písemně žádat (nejlépe 4 měs. předem, z důvodu administrativní náročnosti výpočtu důchodu).

AHV důchody by měly principiálně řešit zajištění životních potřeb. Když však samotné důchody nestačí, může být požadováno „Doplňkové plnění“. Zda však někdo takového plnění obdrží, závisí na individuálních příjmech a majetkových poměrech. Indexace a valorizace. Valorizace je prováděna jednou za 2 roky podle vývoje cen i mezd (tzv. švýcarský index - „Mischindex“: prostřední hodnota cenového a mzdového indexu). Předčasná valorizace v případě inflace vyšší než 4% ročně.

Financování

Do systému přispívají všichni kromě dětí a osob pobírajících sirotčí důchod. Přispívat musí každý od 1. ledna následujícího po dovršení 20ti let až do dovršení řádného důchodového věku. To platí také pro studenty. Pojištění, kteří jsou již před dvacátým rokem výdělečně činní, musí příspěvky platit již od 1. ledna následujícího po dovršení 17ti let. Nevydělávající partneři nemusí platit v případě, že za ně vydělávající partner zaplatí dvojnásobek minimálního příspěvku. Totéž platí pro manžela(ku) spolupracující v rodinném podniku bez hotovostního příjmu. Výdělečně činní důchodci musí platit také. Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel včetně svých příspěvků. Nevýdělečně činní a OSVČ se musejí na AHV přihlásit sami.

Příspěvky do základního schématu (na starobní důchod, pozůstalost a armádu) platí zaměstnanec ve výši 4,35% stejně jako zaměstnavatel, OSVČ odvádí podle svých výdělků 4,2-7,8%. Existuje minimální hranice pro příspěvky, ale nikoli maximální.

Příspěvky jsou evidovány na tzv. individuálním kontě každého pojištěného. Příspěvky poskytnuté AVH pojištěným, slouží pak k následnému výpočtu důchodu.

Příspěvky do veřejného schématu AHV/AVS (1.pilíř) i do soukromých povinných schémat (2.pilíř, podnikové fondy) jsou odečitatelné z daní jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Dávky ze základního i z povinného podnikového systému podléhají zdanění. Doplnkové dávky k AHV/AVS (starobní a pozůstalostní pojištění) a dávky z pojištění v invaliditě daně nejsou. V některých kantonech si důchodci, kteří potřebují péči, mohou náklady na tuto péči odečíst z daňového základu.

Od roku 1997 musí do základního systému přispívat všichni bez ohledu na zaměstnanecký status. Tedy i nevydělávající partneři. Na základě toho budou mít počínaje rokem 2005 v 64 letech nárok na vlastní důchod. V roce 1998 přispívalo do systému 3,8 mil. osob ze 4,3 mil. ekonomicky aktivních.

Příspěvek z federálního rozpočtu pokrývá každoročně zhruba 20% výdajů na starobní důchody z 1.pilíře.

Z důvodu postupného překlápění základního systému do deficitu jsou na pořadu dne úvahy o alternativním zdroji financování tohoto deficitu. Tyto úvahy směřují k využití části DPH či k využití / zavedení zvláštních daní na energie, daně dědické či majetkové. Současný rezervní fond bude vyčerpán v roce 2010. Ovšem analýzy ukazují, že pro rovnovážný stav by se nejen muselo využít 1% DPH, ale i zvednout stávající úroveň příspěvků na sociální pojištění o 10%.

Organizace schématu

V 1.pilíři je centrální kontrola systému, ale provádění je decentralizované, co nejbližší občanovi – místní pokladny v kantonech. Decentralizace značně snižuje administrativní náklady, které v roce 1998 byly nižší než 1% objemu vyplacených dávek – a to dávek všech. Zatímco administrativní náklady na pozůstalostní a starobní důchody nebyly vyšší než 0,4% dávek, náklady na správu invalidních důchodů představovaly zbylou, vyšší část.

II. pilíř

Pokrytí. Pro podniková schémata: pojištění jsou zaměstnanci s příjmy převyšujícími určený limit pro sociální zabezpečení.

Způsob výpočtu, financování. BVG schéma (**povinné důchodové podnikové zabezpečení**) musí podle zákona zajistit doplnkový důchodový příjem osobám s výdělkem nad limit sociálního zabezpečení – již zmíněných 24720 CHF ročně. Schéma je příspěvkově definované, příspěvky se odvádějí jako procento z částky, o kterou příjem převyšuje limit sociálního zabezpečení. Zaměstnavatelé do těchto plánů musí odvádět alespoň ½ příspěvků, v praxi zaměstnanci hradí mezi 5 a 8%. Příspěvky do

povinných podnikových schémat se liší podle věku i pohlaví: starší pracovníci odvádějí vyšší příspěvky, přičemž u žen se příspěvky zvyšují dříve než u mužů (mohou odejít do penze dříve):

Muži	Ženy	Příspěvky
25 – 35	25 – 31	7 %
35 – 44	32 – 41	10 %
45 – 54	42 – 51	15 %
55 – 65	52 – 62	18 %

Příspěvky jsou odváděny do penzijního fondu, kde jsou vedeny na individuálních účtech s garantovaným úrokem 4% ročně. Při dosažení důchodového věku jsou nashromážděné prostředky konvertovány na roční doživotní důchod: v současnosti se používá konverzní míra 7,2%. Ve druhém pilíři nejsou zavedeny žádné redistributivní prvky. V praxi poskytuje většina důchodových plánů dávky štedřejší, než jaké předpisuje zákon – ten definuje minimum.

Dávky z 1. a 2. pilíře dohromady by měly představovat částku mezi 60% a 70% konečné mzdy po 40 letech pojištění.

Zdanění. Příspěvky do soukromých povinných schémat (2.pilíř, podnikové fondy) jsou odečitatelné z daní jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance – stejně jako základní schéma.

Dávky z povinného podnikového systému podléhají zdanění, stejně jako dávky z prvního pilíře.

Daňově zvýhodněné individuální penzijní připojištění (3.pilíř): příspěvky odečitatelné z příjmu. V některých kantonech si důchodci, kteří potřebují péči, mohou náklady na tuto péči odečíst z daňového základu.

Organizace. Malí zaměstnavatelé se přidruží k některému z fondů, který zastřešuje větší množství podniků (např. v jednom sektoru). Prostředky jsou spravovány v oddělených podfondech (právní subjekty).

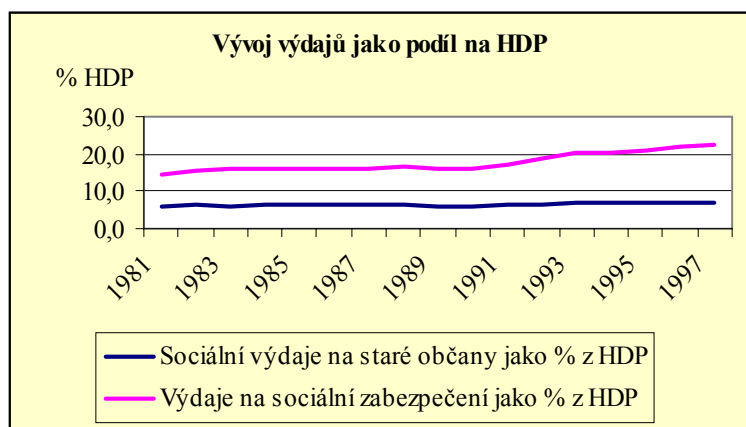
Povinná podniková schémata jsou spravována bipartitně – zaměstnavateli a zaměstnanci. Jsou zajištěny jednoduché soudní postupy pro případné spory. Alespoň jednou ročně je prováděn audit, přičemž výsledky jsou sdělovány mj. dohlížejícímu orgánu.

Fondy mají různé právní postavení: většina fondů jsou neziskové nadace, dále existuje zlomek družstev a část má statut veřejných fondů – ty jsou však určeny pouze pro zaměstnance ve veřejném sektoru. Z celkového množství fondů působících v důchodové oblasti, tedy ve druhém i třetím pilíři (téměř 12 tisíc v roce 1996) pokrývá 52 fondů 60% zaměstnanců a spravuje 53% celkových aktiv. Zvláštní registraci podléhají jen ty fondy, které jsou aktivní v povinném zaměstnaneckém důchodovém pojištění: v roce 1996 jich bylo 3075, tedy necelá třetina fondů.

Již v roce 1996 nabízelo 80% fondů příspěvkově definované plány a nadále pokračuje konverze od dávkově definovaných k příspěvkově definovaným plánům.

Důchodové fondy jsou hlavní silou na domácím finančním trhu, spravují aktiva ve výši 102% HDP (stav 1997), přičemž celková důchodová aktiva včetně pojišťovnictví (3.pilíř) představovala v témže roce 125% HDP. Růst nadále pokračuje.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně



Následující tabulka nám ukazuje pozvolné překlápění základního systému do deficitu a naopak značné přebytky ve schématu podnikových důchodů. Ostatní složky v tabulce jsou uvedeny jen pro orientaci v systému sociální ochrany.

	1997		1998		Důchodci (v tisících osob)	
	Zdroje mil. CHF	Výdaje mil. CHF	Zdroje mil. CHF	Výdaje mil. CHF	1997	1998
Základní starobní pojištění (1.pilíř)	25 219	25 803	25 321	26 715	1 597	1 630
Doplň.dávky k zákl.pojištění AHV	1 376	1 376	1 420	1 420	121	126
Invalidní pojištění IV	7 037	7 652	7 269	7 965	342	355
Doplňkové dávky EL IV	653	653	723	723	46	51
Schémat podnikových penzí BV	47 100	27 300	6 701	...
Uznaná schémata zdrav.pojištění KV	18 028	17 749	793	803
Úrazové pojištění UV	6 131	6 060
Pojištění proti ztrátě výdělku EO	969	582	808	558	375	...
Pojištění proti nezaměstnanosti ALV	5 745	8 028	5 876	6 208	354	316
Rodinné přídavky FZ	4 236	4 263
Celkem (bez duplicitního účtování)	115 831	98 803

1 předběžně 2 odhad 3 nemocní na 100 pojištěných osob Zdroj: Swiss Statistics

II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

OSVČ mají povinnost být pojištěny. Jejich příspěvky jsou v průměru přibližně o 2% objemu příjmů nižší než příspěvky hrazené zaměstnavatelem a zaměstnancem dohromady. Podle svých výdělků

(daňové příznání) odvádějí 4,2-7,8%. Pro OSVČ neexistuje žádná forma druhého pilíře (např. sektorové schéma), místo něj využívají individuálních schémat třetího pilíře. Příspěvky do 3.pilíře – dobrovolné připojištění, životní pojištění – jsou odečitatelné z daní.

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Příspěvky se odvádějí z hrubých mezd bez stropu. Daň z příjmu se následně odvádějí z hrubé mzdy snížené o příspěvky, o nezdanitelné částky na děti, o částky odvozené od manželského stavu a též snížené o odvody do podnikových a dobrovolných penzijních plánů (druhý pilíř).

Příspěvky jsou poměrně nízké: 5% platí zaměstnanci a 5% zaměstnavatel. Mezi lety 1991 a 1997 se příspěvky zaměstnavatele i zaměstnance zvýšily o 2,1% z vyměřovacího základu. Nemocenské dávky hradí zaměstnavatel, přičemž ten může být pro tento případ pojištěn. V případě invalidity platí důchod státní systém a též může být nárok na důchod z podnikového systému. Obvykle se uplatňuje koordinace, která zajistí, že zaměstnanec nedostane náhradu převyšující 90% ztraceného výdělku.

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

Minimální doba pojištění pro získání nároku na dávku z 1.pilíře je 1 rok.

4. Zápočet nepřispěvkových dob

10.revize státního systému AHV/AMS v roce 1997 zavedla dva nové prvky. Následné doby se zohlední ve výpočtu státního důchodu: 1) doba péče o dítě do 16 let (bude se zohledňovat i dozadu), 2) doba domácí péče o potomky či předky (jen pro budoucí období). Mezery v odvodu pojistného by se u osob žijících ve Švýcarsku neměly objevovat, jelikož i lidé bez zaměstnání jsou povinni odvádět pojistné v kategorii „osob bez výdělečné aktivity“. Tato změna byla zavedena z důvodu „změny sociálních znaků ve společnosti“.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Z AHV existují tři druhy pozůstalostní penze: vdovská, vdovecká, sirotčí.

Desátá revize AVS systému zavedla i vdovský důchod pro vdovce mladší 65 let, kteří mají v péči závislé dítě mladší 16 let. Po dosažení věku 65 let má vdovec nárok na vlastní důchod. Dřívější právní úprava zajišťovala pozůstalostní důchod pouze vdově, která měla v péči závislé dítě.

Je zavedeno dílčení důchodových nároků na dávky z příspěvkově definovaných schémat, rovněž od 10.revize AHV/AMS státního zabezpečení. Vedly k němu změny v sociální struktuře obyvatelstva. Platí od roku 1997. Odvedené příspěvky se rovnoměrně dělí a zapisují na různé „účty“ obou partnerů. Každý z partnerů dostává důchod ve výši 80% důchodu jednotlivce, minimálně 1 030 CHF měsíčně a

maximálně 2 060 CHF. Zároveň však při dílčení nesmí důchody obou partnerů dohromady přesáhnout 150% maximálního důchodu: 3 090 CHF měsíčně.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Není omezení na souběh: důchod přidán k příjmu a zdaněn.

7. Valorizace a indexace důchodů

Pravidlo valorizace jednou za 2 roky podle vývoje cen i mezd (tzv. švýcarský index). Předčasná valorizace v případě inflace vyšší než 4% ročně.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

Referendem z roku 1972 se (až) v roce 1985 stalo podnikové důchodové zabezpečení povinným. Z toho vyplynula povinnost pro zaměstnavatele zakládat podnikové penzijní plány a pro zaměstnance povinnost se jich účastnit. Příspěvky se po změně odvádějí na individuální účet zaměstnance, což mu zaručuje přenositelnost jeho nabytých důchodových nároků. Po zavedení povinného druhého pilíře se za 10 let zvedla míra úspor o objem rovnající se 2,5% HDP z původních 6% na 8,5%.

Od roku 2003 má být zvýšena daň z přidané hodnoty o 1,5% a od roku 2006 o další 1% pro pokrytí deficitů, které stoupají – příspěvky do systému pokryjí cca 75% výdajů na dávky a zbytek je pokryt centrálním fondem AVS.

Zvyšuje se důchodový věk postupně do roku 2009 - srovnává se důchodový věk pro muže a ženy.

V současné době má 90% důchodců splněnou plnou dobu pojištění – předčasné důchody tedy ve Švýcarsku nejsou problémem.

10.reforma v roce 1997 zavedla pro účely výpočtu důchodu předpokládaný příjem, který by dostávaly osoby pečující (o děti nebo blízké příbuzné).

Od dubna 2000 jsou zvolněna pravidla pro investice prostředků podnikových důchodových plánů.

Od počátku roku 2001 byly zavedeny mj. tyto změny:

- maximální důchod ze státního základního systému se zvýšil z 24120 na 24720 CHF ročně pro jednotlivce
- zároveň se na stejnou hranici zvýšila minimální hranice mzdy, od které je nárok na druhý pilíř BVG/LPP

- program roku 1998 na stabilizaci schématu podnikových důchodových plánů omezuje (pro daňové účely) výši dodatečných dobrovolných příspěvků zaměstnance.
- Od 1.4. jsou rozsáhlejší změny v základním systému, kterého se dobrovolně účastní osoby bez trvalého bydliště.

Nyní probíhají dlouhé diskuse o 11. revizi státního systému důchodů (AHV/AMS). Hlavními body diskuse jsou vdovské a vdovecké důchody. Rovněž je diskutována 1.revize povinného druhého pilíře BVG – především podmínky pro účast osob zaměstnaných na částečný úvazek. Návrhy v diskusi jak pro AHV, tak i pro BVG obsahují srovnání důchodového věku – ženy ze současných 62-64 na 65 let, dále valorizaci každé 3 roky namísto současných 2. Přepočítací kurz (míra) v BVG schématu má být snížen ze 7,2% na 6,65% s ohledem na zvyšující se předpokládaný věk dožití: příspěvky nashromážděné v penzijním fondu, kde jsou vedeny na individuálních účtech s garantovaným úrokem 4% ročně, jsou při dosažení důchodového věku konvertovány na roční doživotní důchod: v současnosti se používá konverzní míra 7,2%.

Hlavní problémy v 90.letech

V 1.pilíři je v současnosti největším problémem financování systému. Příspěvky pokrývají již zmíněných přibližně 75% výdajů na dávky, rozdíl hradí centrální AVS. To však nemůže pokračovat donekonečna – budou nutné změny.

Ve 2.pilíři vyvstala většina problémů a nových pravidel v průběhu 90.let a byla vázána k investicím fondů. Role důchodového fondu a kontrolních mechanismů výrazně vzrostla. Nicméně stále nejsou fondy povinny používat depozitář či podávat pojistně matematické zprávy o svém hospodaření – a to ani vládě ani pojištěncům. Stejně tak není omezena možnost investic důchodových aktiv dovnitř do podniku zakládajícího fond. Jak již bylo zmíněno dříve, fondy dosahovaly od okamžiku zavedení povinnosti poměrně malých výnosů – podle řady expertů to byl důsledek velmi opatrného investování.

Pojišťovací společnosti historicky ve 3.pilíři nabízejí produkty s garantovaným úrokem. Během 90.let banky vyvinuly produkty bez této garance, kde se investiční riziko plně přesouvá na zaměstnance.

Tvorba politik

Hlavní strategie jsou tvořeny politickými stranami. O důchodových reformách probíhá dialog především mezi stranami a profesionálními asociacemi, kterýžto proces má vzestupnou tendenci.

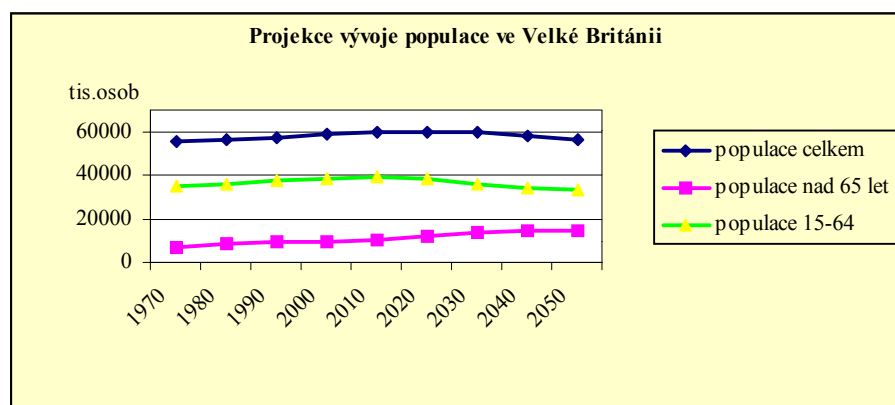
Vláda o změnách vyhláší referendum. Populace je průběžně informována tiskem (populárním) o návrzích změn či o diskusích o reformách.

Velká Británie

A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce

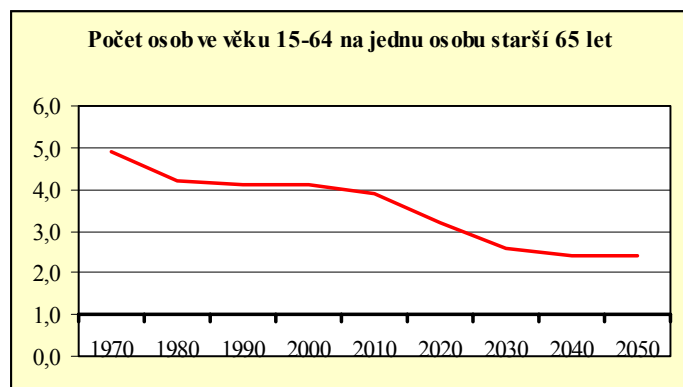
Velká Británie za posledních dvacet let prošla s ohledem na důchodové zabezpečení následujícím vývojem. Zatímco mezi lety 1970 a 1980 poměrně rapidně narostl podíl osob starších 65 let v populaci, po roce 1980 se tento podíl již tak dramaticky nezvyšoval. Projekce však předpokládá další vlnu nárůstu, a to opět poměrně zásadní, která nastane po roce 2010 a bude eskalovat okolo let 2040 – 2050, kdy podíl osob starších 65 let v populaci dosáhne téměř ¼. Vzhledem k tomu, že fertilita se v poválečném období let 1950 – 1970 držela na 2,2 – 2,5, prozatím není třeba očekávat výrazný pokles v podílu ekonomicky aktivních v populaci.

Již mezi lety 1970 a 1980 se výrazně snížila porodnost (ze 2,5 na 1,7) a nepředpokládá se její zvýšení nad 1,9 během následujících 50 let. Předpokládaná délka dožití se zvedá ze 70,8 let v 1960-65 na 77,2 let v 1995-2000 a dále na 82 let mezi lety 2045-50. Zlom ze současného růstu podílu ekonomicky aktivních v populaci na pokles nastane po roce 2010.



Podíl počtu osob v ekonomicky aktivním věku 15-64 na jednoho obyvatele staršího 65 let se snižuje a bude snižovat z původních 4,9 v roce 1970 až na 2,4 v roce 2050. V současné době je tento poměr přibližně 4:1. V

roce 2050 se tedy předpokládají zhruba 2 ekonomicky aktivní na 1 důchodce (občana staršího 65 let) – a možná ještě méně v závislosti mj. na délce studia nebo míře zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku.



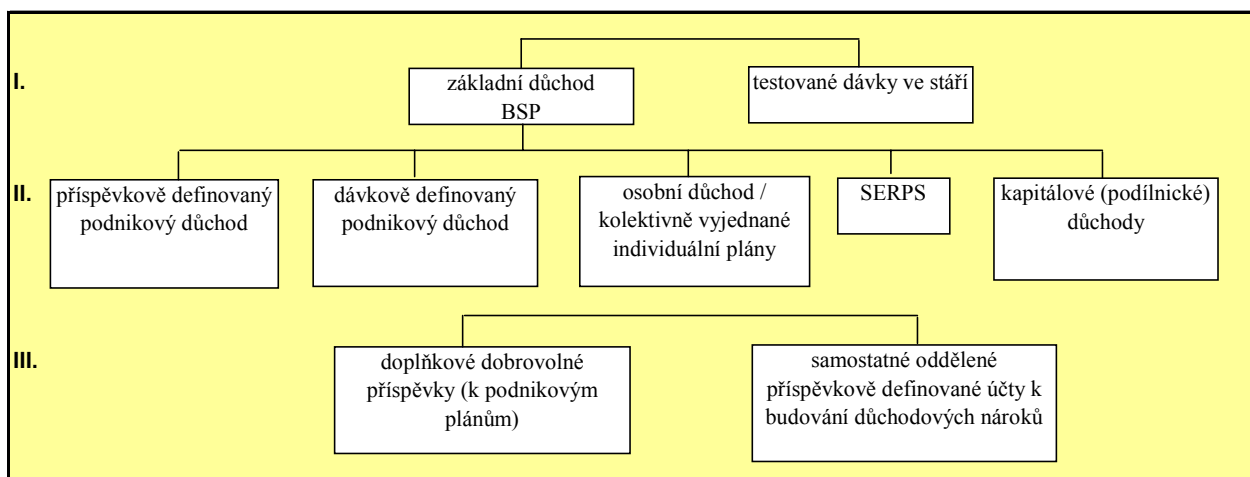
Důchodový věk zůstává nezměněný od roku 1961 pro obě pohlaví až do roku 1999: muži 65 let, ženy 60 let.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

I. Základní koncept

1. Podoba systému, jeho filozofie

Systém důchodového zabezpečení řadí Velkou Británii do rodiny liberálního typu sociálního státu¹⁰. Systém je vícepilířový a velmi komplexní, již v povinné rovině zahrnuje škálu produktů (státní / podnikové / soukromé, dávkově / příspěvkově definované důchodové plány), různé odpovědné strany (stát / zaměstnavatel / ...). Jeho složitost i pro samotné Brity mj. dokazuje i nedávno provedený průzkum Ministerstva sociálního zabezpečení¹¹ (Department of Social Security). Z něj vyplynulo, že obyvatelé se v systému neorientují, neznají své možnosti, nerozlišují mezi jednotlivými složkami. Systém důchodového zabezpečení nabízí především všem jednotné dávky s univerzálním pokrytím – tzv. základní důchod (Basic State Pension, dále BSP). V případě potřeby je základní důchod doplněn řadou testovaných dávek. Zaměstnané osoby mají základní zabezpečení rozšířeno o nezanedbatelnou složku vázanou na výdělky – tzv. SERPS (State Earnings Related Pension Scheme). Další pilíře – podnikové a osobní důchodové plány - hrají v Británii podstatnou roli, aktiva důchodových fondů jsou zde velmi výrazná, Gillion [3] uvádí 73% z DPH.



1. pilíř se tedy skládá ze základního důchodu v jednotné výši založeného na příspěvcích (BSP) a ze státního důchodu vázaného na výdělky ze zaměstnání (SERPS). Do tohoto veřejného, průběžně financovaného systému přispívají osoby zaměstnané i osoby samostatně výdělečně činné, v poslední době byla zavedena i dobrovolná účast dalších skupin osob. V rozpočtovém období 1998/99 bylo ve Velké Británii 10,8 mil důchodců, kteří dostávali základní důchod a z nich více než polovina uplatňovala též nárok na SERPS. Vedle BSP ještě existuje tzv. odstupňovaný starobní důchod (Graduated Retirement Pension), rovněž založen na výdělcích.

SERPS byl zaveden v roce 1978 a měl fungovat 20 let než začal vyplácet plné dávky. První důchody ze SERPS bylo možno vyplácet v daňovém období 1979/80 na základě příspěvků národního pojištění

¹⁰ „Sociální stát“ zde jako české synonymum pro „welfare state“

¹¹ provedeno na podzim 1997, 16 diskusí s celkem 97 respondenty, podle [12]

odvedených v 1978/79. Ti, kdo odešli do důchodu před rokem 1998, dostali důchod ve výši 1/80 (1,25%) výdělků od roku 1978 mezi nižší a vyšší hranicí pro výdělky (lower / upper earnings limit, LEL / UEL). Výdělky jsou přeindexovány. Zaměstnanci, kteří odešli do důchodu mezi dubnem 1998 a dubnem 2000, dostali důchod ve výši 25% jejich průměrných ročních přeindexovaných výdělků mezi LEL a UEL od roku 1978. Po tomto datu se výše začíná postupně snižovat až na 20% v roce 2010.

2.pilíř nabízí možnost účastnit se podnikových schémat, sjednat osobní důchodové pojištění a nově i kapitálové (podílnické) pojištění („Stakeholder pension“). Pokrývá zhruba 46% populace v aktivním věku. Zpravidla dává nárok na důchod v 65 letech. Důchody ze schémat druhého pilíře jsou jak příspěvkové, tak i dávkově definované. Zaměstnanci se mohou účastit v některém ze schémat druhého pilíře vyvázat ze státního SERPS anebo druhým pilířem doplnit důchod garantovaný státním systémem základního důchodu + SERPS. Individuální plány, kterými se lze vyvázat, jsou příspěvkově definované. V současnosti je vyvázáno asi 14,5 mil osob. Někteří zaměstnavatelé nabízejí skupinové plány osobních důchodů, které mají zpravidla nižší administrativní náklady než individuální plány jako takové.

Reforma v roce 1988 rozšířila pole působnosti vyvázání se a nyní je uplatňován konzervativnější přístup s důrazem na individuální rozhodování.

Příspěvek zaměstnavatele je dobrovolný, ovšem díky konkurenci ho zpravidla zaměstnavatelé alespoň od středních manažerských pozic nabízejí. Pro zaměstnance starší 40 let bývají maximální hranice pro odvod příspěvků do schémat osobních důchodů vyšší než pro mladší ročníky. Maximální příspěvek do systému, který je osvobozen od zdanění, je 17,5% mzdy pro osoby mladší 36 let (až po 40% pro starší 61 let). Kupř. v roce 1991 přispíval zaměstnavatel v průměru 9.75%, zaměstnanec 5.5%. Ovšem příspěvek do 5764 €¹² ročně může být odveden do jakéhokoli příspěvkově definovaného schématu bez ohledu na relevantní výdělky.

Mezi plány s definovanými příspěvků u osobních důchodů najdeme především následující:

- Odsouhlasený osobní důchod („Approved personal pension“): fondový, vyvázáním. Příspěvky 4,6%.
- Osobní důchody: dobrovolný skupinový plán, do něhož se přispívá 17,5%. Vždy je příspěvkově definovaný.

Systém podílnických důchodů se rozběhl v dubnu 2001. Rozšiřuje volby důchodového zabezpečení zaměstnanců i OSVČ. Je především zaměřen na osoby s příjmy mezi 15 210 a 34 582 € ročně (střední příjmové kategorie), které nemají sjednané soukromé připojištění. Administrativní náklady na vedení osobních účtů nesmí přesáhnout 1%. Pojištěnec se musí rozhodnout, kolik a jak často bude platit. Pojistit se lze i bez výdělků ve V.Británii, pak je strop na pojistné 5 764 € ročně.

¹² 1 Euro = 0.6246 GBP

Neexistují žádná předepsaná pravidla, kterými by se důchodová schémata musela řídit – pokud se jimi však nevyvazuje ze SERPS. Pak musí garantovat pozůstalostní důchod ve výši 50% nabytých práv na starobní důchod. Nicméně v praxi je jistá garance pozůstalostních dávek i v případě nevyvázání se.

Ve 3.pilíři najdeme životní pojištění apod., daňově zvýhodněné.

2. Parametry v jednotlivých pilířích

Pilíř I.

Důchodový věk je 65 pro muže, 60 let pro ženy. Od roku 1986 je možné až o 5 let důchod odložit (flexibilní důchodový věk), není možný předčasný důchod.

Výše příspěvků

Příspěvky do tzv. národního pojištění (veškeré sociální pojištění) jsou odvozené od výše hrubého příjmu, případně zisku. Plátcí pojistného jsou rozděleni do čtyř kategorií.

Kategorie 1: zaměstnanci

Pojistné činí od roku 1999/2000 10% ze strany zaměstnance a 11,9% ze strany zaměstnavatele. Příjem do minimální hranice (která je revidována, stejně jako výše pojistného, pro každé rozpočtové období) odvodu příspěvků nepodléhá. Pro 2001/2002 je tato minimální hranice 115 € týdně. Na dávky vzniká nárok až po dosažení minimální hranice příjmů. Až do 139 € týdně je výše příspěvků zaměstnance 0% a dále odvádí zaměstnanec již zmíněných 10% z výdělku nad 139 € (se stropem na 921 €) týdně. Zaměstnavatel odvádí zmíněných 11,9% z výdělku nad 139 €, přičemž zde strop uplatněn není. Příspěvky zaměstnavatele jsou odečitatelnou položkou z daní.

Kategorie 2: OSVČ – včetně lékařů, právníků, umělců, zemědělců apod.

Příspěvky v kategorii 2 jsou pevné, stanovené na 3,20 € týdně počínaje 2000/2001 – do té doby se však pohybovaly na trojnásobné výši po řadu let. Příspěvky opět podléhají každoroční revizi. Pokud OSVČ nedosáhne určitého minimálního zisku (6124 € za rozpočtové období 2000/2001), může požádat o odpuštění platby pevné sazby pojistného.

Výjimky:

- rybáři s příjmem odvozeným od zisku jejich lodí odvádějí pojistné vyšší, a to ve výši 4,30 € pro rok 2001/2002.

Kategorie 3: dobrovolné příspěvky

Osoby nepodléhající kategorii 1, případně OSVČ s výjimkou v kategorii 2 (výjimka z placení pojistného z důvodu nízkých zisků) a osoby s nedostatečnou dobou pojištění pro nárok na dávky se mohou dobrovolně účastnit pojištění a odvádět pevných 11 € týdně.

Kategorie 4: OSVČ s příjmy nad určitý limit

Pokud má OSVČ zisky v rozmezí mezi nižší (LPL) a vyšší (UPL) hranicí zisků, je povinen uhradit vedle pevné pojistné částky platné pro kategorii 2 ještě pojistné ve výši 7% ze zisků v rozmezí LPL - UPL. Pro rok 2000/2001 je to rozmezí 7 020 – 44 540 € roční zisk, pro rozpočtové období 2001/2002 je to rozmezí 7 260 – 47 870 €. Zatímco horní hranice ani procento se v průběhu let příliš nemění, spodní hranice klesla mezi obdobími 1999/2000 a 2000/2001 téměř na polovinu z původních 12 055 €. Z povinnosti odvádět příspěvky pojištění ze zisku jsou mj. vyňati OSVČ starší 65 (M), resp. 60 (Ž) let anebo tzv. tiší společníci.

Pokrytí různých skupin obyvatel

Základním důchodem jsou pokryti všichni zaměstnaní a OSVČ. Výjimkou jsou určité skupiny vdaných žen, které se před rokem 1977 rozhodly nebýt pojištěny. Nepříspěvkový státní důchod lze vyplácet osobám starším 80 let.

Pojištění není povinné pro osoby s výdělkem pod hranicí LEL, nicméně dobrovolná účast je možná. OSVČ s nízkými zisky pod hranicí LPL mohou požádat o výjimku z pojištění.

Odstupňovaným důchodem jsou pokryti zaměstnanci, kteří platili „odstupňované“ příspěvky (podle výdělku) mezi 6.4.1961 a 5.4.1975.

SERPS je určen pouze osobám se statutem zaměstnance.

Podmínky nároku

Základní důchod: dostatek zaplacených příspěvků v požadovaném počtu let – alespoň 10. Pro plný důchod musí být zaplacené příspěvky za 90% let v aktivním období mezi 16 a 65 (M)/ 60 (Ž) lety – v praxi tedy muži musí mít zaplacené nebo započtené příspěvky za 44, ženy za 39 let. Dávky nejsou vypláceny před dosažením důchodového věku. Při odložení důchodu je navýšení 7,5% ročně.

Odstupňovaný důchod: placené příspěvky v daném období.

SERPS: Zaměstnanec musí mít výdělek vyšší než je stanoven minimální limit (LEL) pro SERPS v alespoň jednom roce od dubna 1978 a na jejich bázi zaplacené příspěvky v plné výši.

Způsob výpočtu

Základní důchod závisí na délce pojištění. Plný je ve výši 116,10 € týdně pro jednotlivce, proporcionalní za předpokladu pojištění trvajících alespoň ¼ požadovaného období – minimum je tedy 27. Základní důchod jako jediný zohledňuje závislou osobu (je navýšen o 64 € týdně) a dítě, na které důchodce dostává přídavky na děti (důchod navýšen o 16 - 18 € týdně v závislosti na výši přídavku na dítě).

Minimální důchod založený na příspěvcích je 0,13 € týdně, maximum 12 € (M) / 10 € (Ž) týdně.

Od dubna 1999 byl zaveden státní nepříspěvkový minimální důchod, tzv. MIG (minimum income guarantee), který je určen důchodcům s příjmy pod Parlamentem stanoveným minimem.

SERPS založen na výdělcích zaměstnance po dubnu 1978, maximálně může dosáhnout výše 210 € týdně. Přírůstková míra je 1,25% ročně, založeno na průměrných indexovaných výdělcích (po 1978) mezi minimálním a maximálním limitem (UEL a LEL). Pokud je důchod odložen, pak se navýšuje o zhruba 7,5% za každý rok odkladu. Reforma v roce 1986 snížila hodnotu důchodu SERPS: namísto zohlednění 25% z 20 nejlepších let se počítá z 20% výdělků všech odpracovaných let.

Odstupňovaný důchod závisí na příspěvcích zaplacených mezi 6.4.1961 a 5.4.1975, jeho výše je 0,13 € týdně za každých 12 € (M) / 14 € (Ž) přispěných.

Nárok na důchod není ovlivněn výdělkem pokud osoba oprávněná pokračuje nebo začne pracovat nebo podnikat po dosažení důchodového věku.

K základnímu důchodu se váže řada přídavek, na které může důchodce uplatňovat nárok:

- vánoční příspěvek 16 € jednou ročně
- navýšení s věkem: 0,40 € týdně osobám starším 80 let
- zimní příspěvek na topivo: osobám starším 60 let 160 € ročně pokud žijí sami, 80 € pokud sdílí domácnost s další oprávněnou osobou

Indexace se provádí legislativní cestou alespoň jednou ročně, podle vývoje úrovně cen.

Metody financování a zdanění

Důchody podléhají zdanění jako příjem, ale navýšení důchodu na závislé děti daněno není. Na hrubou mzdu je uplatňováno progresivní zdanění po odpočtu osobních částek které se liší podle věku: hlavní osobní odečitatelné částky pro osoby pod 65 let 6 940 € ročně, 65-74 let 9 158 €, přes 75 let 9 574 €.

Osamělí rodiče a manželské páry odečítají navíc 3 154 € (do 65), příp. 8 205 (65-74), 8317 (nad 75 let). Vyšší odečitatelné částky pro osoby starší 65 let se snižují o 1,60 € za každých 3,20 příjmu nad limit 26 897 € ročně, ale nejméně na úroveň osob mladších 65 let.

Z důchodu se neplatí příspěvky.

Vláda hradí plné náklady na nepříspěvkový důchod.

Organizace schématu

Příspěvky vybírá Národní příspěvková pojišťovací agentura (se sítí místních poboček). Dávky vyplácí Dávková agentura (opět se sítí místních a regionálních poboček), která je podřízená Ministerstvu sociálního zabezpečení.

Důchodci starší 80 let žijící ve VB alespoň deset let po dosažení 60 let, kteří nemají nárok na žádný jiný důchod, mají nárok na nepříspěvkový základní důchod v jednotné výši 64 € týdně.

Důchodci s příjmy pod životním minimem mají nárok stejně jako ostatní osoby s minimálními příjmy na Podporu příjmu. Životní minimum je dvousložkové: základ a „navýšení“ pro specifické životní situace. Základ pro dospělého je 82 € týdně, navýšení pro důchodce pod 74 let o 38 €, 75-80 navýšení o 41 €, nad 80 let navýšení o 49 € týdně. Do příjmů jsou započteny i podpory bydlení apod. Podpora příjmu nepodléhá zdanění. Její příjemce má nárok na řadu dalších sociálně – zdravotních služeb zdarma.

Pilíř II.

Věk. Důchody z podnikových schémat není možné čerpat před dosažením 50 let. Na druhé straně je lze odložit maximálně do 75 let. Každé schéma si podmínky konkretizuje.

Příspěvky do doplňkových schémat. Pokud se zaměstnanec vyvázal ze SERPS a připojil se k podnikovému schématu se stanovenou konečnou částkou, odvádí se za něj základní národní příspěvky nižší o část, která jde na připojištění: o 1,6% nižší příspěvky zaměstnance a o 3% zaměstnavatele. Pokud se vyvázal připojením k soukromému schématu, jde na něj stejná částka, ale tu poukazuje až Národní úřad pro vybírání příspěvků a daní na jeho osobní účet u důchodového provozovatele.

V případě vyvázání k příspěvkově definovaným či k soukromým plánům je snížení základního pojistného vázáno na věk a pohybuje se v rozmezí 2,2% (u příspěvkově def.) či 3,8% (soukromé důchody a kapitálové důchody) v 15 letech až po 9% při dosažení věku 40 let. Pokud má soukromé schéma navíc k SERPS, pak odvádí vyšší příspěvky.

Příspěvek na podílnický důchod je minimálně 32 € za jeden vklad (perioda vkladů se odsouhlasuje se správcem), maximálně 5763 € ročně. Příspěvek se odvádí až po zdanění výdělku. Jeho výše si určuje pojištěnec: jde-li o zaměstnance, může se rozhodnout mezi procentem ze mzdy a fixní částkou. U procenta ze mzdy se následně ještě volí mezi procentem z hrubé mzdy (včetně bonusů apod.) anebo ze základní mzdy.

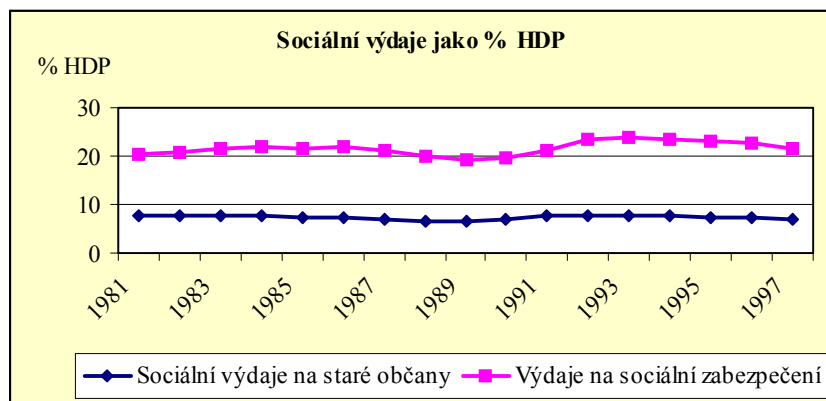
Pokrytí různých skupin obyvatel. Podniková schémata jsou určena pro zaměstnané osoby, podílnická schémata a privátní důchody jsou přístupná i OSVČ. Míra, do jaké podnik svá schémata zpřístupní pro různé kategorie zaměstnanců, je pouze na jeho uvážení.

Způsob výpočtu závisí na typu plánu. Pro veškeré důchody z podnikových schémat stanovila Inland Revenue strop na 2/3 závěrečného platu po 20 letech zaměstnání.

Organizace schématu. Kapitálové (podílnické) důchody: správce schématu investuje vklady. Důchodce si v okamžiku odchodu do důchodu svůj zhodnocený vklad vybere a za něj si koupí důchod u soukromého provozovatele důchodu.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně

Sociální výdaje v poměru k HDP za posledních dvacet let nezaznamenaly příliš velké změny: z 19% v roce 1980 se dostaly přes 24% v roce 1993 zpět na 21,4% v roce 1997. Tolik sociální výdaje celkem.

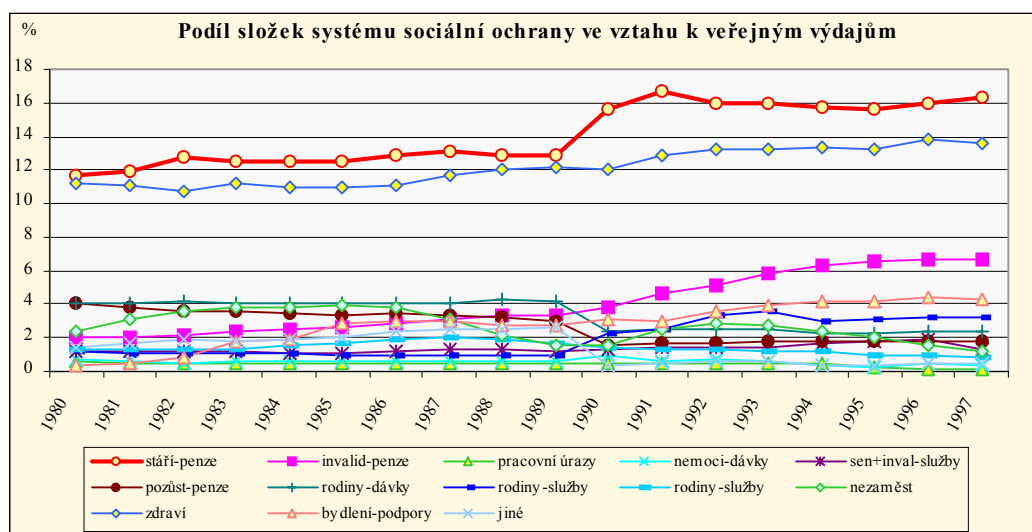
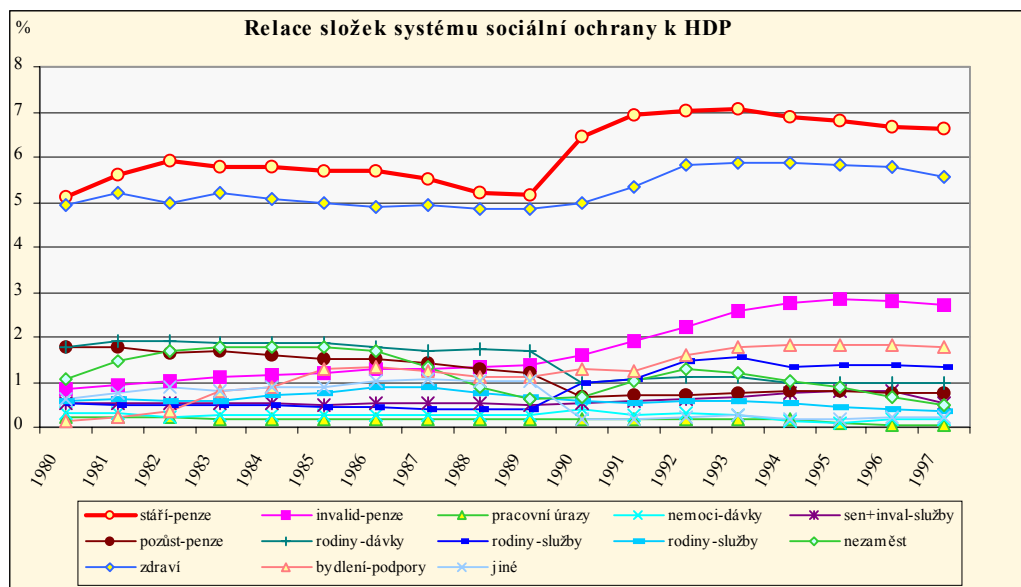


Příspěvky na důchodové zabezpečení vzrostly mezi lety 1967 a 1995 ze 6,5% na 13,9% z průměrných výdělků. Z tohoto nárůstu mj. plyne i předpokládaný podíl nahrazení mzdy důchodovými dávkami: podle výpočtů Blöndala a Scarpetty se tento podíl zvýšil z 33,8% v roce 1975 až na

49,8% v roce 1995. Přitom v předchozím období 1961 – 1975 zůstával téměř beze změny. Ve zmíněném období se ovšem též výrazně zvýšilo rozpětí příjmů důchodců.

Výše uvedený graf naznačuje trend ve výdajích na dávky na starobní a pozůstalostní důchody v poměru k HDP v období 1981-1997. Počet osob ve věku 15-64 na 1 osobu starší 65 let¹³

¹³ Grafy z dat ze zdroje [7]



II. Vybrané prvky základního důchodového zabezpečení

1. Důchodové pojištění OSVČ

OSVČ jsou pokryti základním jednotným důchodem stejně jako ostatní, ale příspěvky odvádějí v jiné výši: 3,20 € týdně plus 7% ze zisku mezi 7 260 a 47 870 € (na rozdíl od zaměstnanců s procentuálními odvody z mezd, bez pevných částek). Pojištění je povinné pro OSVČ s ročním příjmem nad 6 036 €, pro osoby s nižšími příjmy je účast dobrovolná – mohou si i vybrat pilíř, kterého se zúčastní.

Ve druhém pilíři mají OSVČ možnost zúčastnit se schématu osobních důchodů, případně nově od dubna 2001 tzv. systému kapitálových (podílnických) důchodů (stakeholder pension). Obojí představuje soukromé důchodové zabezpečení, ke kterému mají přístup i zaměstnanci. OSVČ ovšem nemají přístup k zaměstnaneckým důchodovým schématům ani nemají nárok na druhou složku státního důchodu, vázanou na výdělky (SERPS).

Správa dávek i výběr příspěvků je totožná se zaměstnaneckými.

2. Vztah zdanitelných příjmů a příjmů, z nichž se platí pojistné na důchodové a nemocenské pojištění

Příspěvky do tzv. národního pojištění jsou odvozené od výše hrubého příjmu. Příjem do minimální hranice určené individuálně na každý rok odvodu příspěvků nepodléhá. Pro 2001/2002 je tato minimální hranice 115 € týdně. Na dávky vzniká nárok až po dosažení minimální hranice příjmů. Až do 139 € týdně je výše příspěvků 0% a dále odvádí zaměstnanec 10% z výdělku nad 139 € (se stropem na 920) týdně. Zaměstnavatel odvádí 11,9% z výdělku nad 139 €, přičemž zde strop uplatněn není. Příspěvky zaměstnavatele jsou odečitatelnou položkou z daní. Příspěvky OSVČ do národního pojištění (státní základní důchod) jsou 3,2 € týdně plus 7% ze zisku mezi 7 260 a 47 870 €. Příspěvky zaměstnance do národního pojištění nejsou odečitatelné z daňového základu. Příspěvky do „schválených“ důchodových plánů jsou až do výše 15% výdělků (u podnikových schémat). Na příspěvky zaměstnavatele do podnikových důchodových plánů není uplatňován strop, nicméně daňový odpočet může být rozložen až do 4 let, pokud jsou příspěvky označeny jako zvláštní.

Příspěvky zaměstnance do kapitálového (podílnického) schématu se odvádějí až po zdanění příjmu.

Z důchodu se neplatí příspěvky. Důchody (jak starobní, tak pozůstalostní) podléhají zdanění jako příjem, ale navýšení důchodu na závislé děti daněno není. Na hrubou mzdu je uplatňováno progresivní zdanění po odpočtu osobních částek které se liší podle věku: hlavní osobní odečitatelné částky pro osoby pod 65 let 6 940 € ročně, 65-74 let 9 158 €, přes 75 let 9 574 €. Osamělí rodiče a manželské páry odečítají navíc 3 154 € (do 65), příp. 8205 (65-74), 8 317 (nad 75 let). Vyšší odečitatelné částky pro osoby starší 65 let se snižují o 1,60 € za každých 3,20 příjmu nad limit 26 897 € ročně, ale nejméně na úroveň osob- mladších 65 let.

3. Zápočet dob účasti na pojištění ve vztahu k zaplacenému pojistnému

V základním systému musí být odvedeny příspěvky za deset let, pro SERPS za jeden rok – pak vzniká nárok na částečný důchod.

4. Zápočet nepřispěvkových dob

Pro základní důchod je to doba pečování o dítě, nemocnou nebo zdravotně postiženou osobu. Ovšem i s odpočtem těchto období musí mít občan odvedené příspěvky odpovídající období minimálně 20 let.

Pojistné platí stát v případech nemoci, pracovní neschopnosti, nezaměstnanosti a mužům ve věku mezi 60 a 65 lety.

5. Nároky z důchodového pojištění po jednom zemřelém

Z pojištění vzniká nárok na vdovský a vdovecký důchod v jednotné výši. Příspěvky by měly být zaplacený za alespoň ¼ rozhodného období 16-65 let (nebo smrt) pro nárok na vdovskou penzi a penzi pro ovdovělou matku. Pro SERPS by měly být zaplacený příspěvky za alespoň jeden rok.

Všichni zaměstnaní i OSVČ musí platit příspěvky pro základní důchod, pokud jejich příjem dosáhne alespoň 106 € týdně, resp. 6 036 € ročně (OSVČ). V případě SERPS stejné podmínky jako při zakládání nároků na starobní důchod – týká se zaměstnanců s příjmem nad minimální limit.

Existují tři typy pozůstalostních důchodů.

Na vdovskou jednorázovou výplatu mají nárok vdovy mladší 60 let (pokud jsou starší, manžel nesměl mít nárok na starobní důchod v okamžiku úmrtí): 1601 €.

Vdovský důchod náleží ženě ovdovělé po 45 letech věku nebo ženě, jejíž nárok na důchod ovdovělé matky vypršel po dosažení 45 let. Plná výše důchodu 107 € týdně náleží vdovám starším 55 let, mladším je za každý rok pod 55 odečteno 7% z plné sazby. Pro získání plného důchodu stejné podmínky jako pro starobní důchod: 90% aktivního života existence pojištění. Minimální důchod je 25% plného základního důchodu za předpokladu trvání pojištění alespoň 25% doby, opět závislé na věku vdovy. Ze SERPS je navýšení podle výdělků zemřelého, snížení se uplatňuje je-li vdova mladší 55 let nebo bez závislých dětí.

Důchod ovdovělé matky s dětmi náleží těm ženám, které zároveň mají nárok na přídavek na děti. Důchod ve výši 107 € týdně do 16 let věku dítěte. Na každé dítě s nárokem na přídavky je navýšení o 18 € na týden, případně 16 €, jsou-li mu přiznány vyšší dětské přídavky. Stejně částky jsou pro oboustranné sirotky, platba je prováděna formou „Opatrovnického příspěvku“, je vyžadováno splnění podmínky residence alespoň u jednoho z rodičů. Ze SERPS navýšení podle výdělků zemřelého, snížení se uplatňuje je-li vdova mladší 55 let.

Vdovský důchod i důchod ovdovělých matek podléhá zdanění, navýšení na děti nikoli.

Vdovský a vdovecký nárok se ze současných 100% SERPS postupně počínaje rokem 2002 do roku 2010 snižuje až na 50%. To bude cílová výše důchodu SERPS osoby, jejíž partner coby pojištěnec by dosáhl důchodového věku v roce 2010 nebo později.

Míra zdanění stejná jako u starobních důchodů.

Nárok na vdovský důchod zaniká novým manželstvím. Po dobu kohabitace je pozastaven.

Související dávky: příspěvek na pohřeb ze sociálního fondu, závislý na soc.potřebnosti ve výši 961 €.

6. Souběh důchodu a příjmu z výdělečné činnosti

Nárok na důchod není ovlivněn výdělkem, pokud osoba oprávněná pokračuje nebo začne pracovat nebo podnikat po dosažení důchodového věku.

V případě delšího pobytu důchodce v nemocnici nebo v ústavu sociální péče se výše důchodu podle přesných pravidel redukuje.

Důchody podléhají zdanění jako příjem, ale navýšení důchodu na závislé děti daněno není. Na hrubou mzdu je uplatňováno progresivní zdanění po odpočtu osobních částek které se liší podle věku: hlavní osobní odečitatelné částky pro osoby pod 65 6940 € ročně, 65-74 let 9 158 €, přes 75 let 9 574 €. Osamělí rodiče a manželské páry odečítají navíc 3 154 € (do 65), příp. 8 205 (65-74), 8 317 (nad 75 let). Vyšší odečitatelné částky pro osoby starší 65 let se snižují o 1,60 € za každých 3,20 příjmu nad limit 26 897 € ročně, ale nejméně na úroveň osob mladších 65 let.

Z důchodu se neplatí příspěvky na pojištění.

7. Valorizace a indexace důchodů

Změny minimálně jednou ročně v závislosti na pohybu celkové úrovně cen. Do roku 1980 byl základní důchod valorizován podle vývoje mezd.

C. Reformy v období posledních dvaceti let

První zásadní reforma přímo v pojetí sociálního státu byla představena v roce 1978. V roce 1978 byl zaveden SERPS (státní důchodové zabezpečení vázané na příjmy) pro zvýšení důchodového zabezpečení zaměstnanců. Jeho základním znakem byla možnost se z něj vyvázat do podnikových schémat za snížení odvodů do národního pojištění. V době zavedení SERPS již byla ½ pracujících pokryta podnikovými schématy. Dalšími kroky, kterými byl návrat k indexaci podle cen v roce 1979 a snížení hodnoty dávek ze SERPS v roce 1986, se snížila atraktivita veřejného systému. Na druhé straně docházelo k rozmachu podnikových plánů včetně umožnění plánů příspěvkově definovaných, což zvýšilo jejich přitažlivost především pro malé podniky.

Reformní kroky tedy započaly již za konzervativních premiérů M.Thatcher a J.Majora v 80. letech. Byla nově zavedena možnost vyvázat se ze SERPS do soukromého schématu osobních důchodů. Důsledkem všech těchto kroků v SERPS zůstala po 2.polovině 80.let pouze čtvrtina pracovní síly.

Důsledkem všech těchto kroků umožňujících vyvážení však pro vládu začaly být nižší výnosy z příspěvků do průběžného systému. Reforma v roce 1995 1) zpřísnila pravidla pro podniková schémata, 2) srovnává důchodový věk pro ženy na 65 v horizontu 2010 – 2020, což ani nevyvolalo větší opozici a 3) technicky změnila výpočet dávek SERPS a zrušila garantovaný minimální důchod – což vše by mělo v budoucnu vést ke snížení vládních výdajů na důchody.

Ovšem výdaje státu na důchody ve Velké Británii nehrají zdaleka takovou roli jako v jiných zemích, jelikož jednotné základní důchody spolu se SERPS představují jen malý podíl na trhu. Naopak je značný podíl prostředků na důchodové dávky ve fondech a v obdobných formách.

V.B. v tomto smyslu zapadá do řady anglosaských zemí, jejichž základní důchodová schémata ovšem zároveň poskytují pouze nízkou náhradu příjmu. Z HDP se vydává přibližně 7% na základní důchody. Vedle toho Británie patří k zemím s největšími důchodovými aktivy spravovanými doplňkovými schématy.

Dalšími reformami pokračovala labouristická vláda T.Blaira: rozsáhlé reformy byly vládou oznámeny v roce 1997 a přijaty v roce 1999. Obsahují minimální garanci příjmu a též nahrazení SERPS druhou složkou v jednotné výši - od roku 2002 se plánuje zavedení Druhého státního důchodu (S2P) – zprvu reformovaného SERPS tak, aby z něj byl výhodnější důchod především pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců (pod 16 010 € ročně), později (2007) se má z vázaného na příjmy stát jednotným.

Vedle toho budou mít ženatí muži od roku 2010 možnost domáhat se odvozených důchodových nároků stejně jako vdané ženy.

Politickým cílem je současný poměr státních a soukromých důchodů 60:40 do roku 2050 obrátit – především podporou přispívání do soukromých plánů.

Pro ty, pro něž není vhodné nebo možné účastnit se profesních schémat (OSVČ, ženy, osoby pracující na částečný úvazek či na dobu určitou apod.), je určen nový druh soukromých důchodů - „podílnické (kapitálové) důchody“ (stakeholder pension). Jedná se o jinou formu druhého pilíře – doplňkového schématu. Toto schéma je v zásadě příspěvkově definované.

Před reformami byly provedeny rozsáhlé průzkumy a konzultace, mj. zaměřené i na důchodce s nečerpáným nárokem na Podporu příjmu – testovanou dávku.

V roce 1999 zaveden minimální garantovaný příjem – testovaný, vztažený k příjmům.

Přehled hlavních reforem

1978	SERPS
1981	Indexace BSP k cenám
1985	Návrh na zrušení SERPS a nahrazení soukromou povinnou složkou
1988	Zavedena možnost osobních důchodů

	Podpořeny příspěvkově definované podnikové plány
	Řada kroků ke snížení výdajů v důchodové oblasti (SERPS, pozůstalostní důchody)
1995	Technická změna indexace SERPS, dlouhodobé náklady zredukovány o 1/3
	Zvýšení důchodového věku žen ze 60 na 65 do roku 2020
1996	Povinné příspěvky do příspěvkově definovaných plánů vztaženy k věku
1997	Odcházející konzervativní vláda navrhuje převod celého státního (veřejného) základního systému na soukromý příspěvkově definovaný
1998	Státní druhý důchod nahradí SERPS
	Oznámen vznik kapitálových (podílnických) schémat
	Sociální pomoc se sloučila se základním důchodem v nový „minimální garantovaný příjem“, který bude valorizován s výdělkem
1999	Ministerstvo financí představilo nástroj na sdružené investování důchodových aktiv

Vývoj v poslední době

V průzkumu Ministerstva sociálního zabezpečení bylo zjištěno, že v roce 1998 více než třetina soukromých firem nabízela alespoň části svých zaměstnanců důchodové schéma. Podniky s více než tisícem zaměstnanců jsou „pokryty“ téměř na 100%. Z různých typů penzijních plánů převažuje ve firmách s více než 20 zaměstnanci přispívání do soukromého plánu zaměstnance (30 %) a dále skupinové důchodové plány (26 %). Až za nimi následují příspěvkově či dávkově definované plány. Pokud se soukromým plánem nevyvazuje ze SERPS, není pro něj stanovena minimální hranice dávky.

Dávkově definované plány, kterými se vyvazuje ze SERPS, musely dříve garantovat minimálně takové dávky, které byly stejné jako dávky ze SERPS, pokud by se z něj osoba nevyvázala. Tento složitý výpočet byl nahrazen jednodušším: schéma musí být alespoň tak dobré jako základní SERPS – tedy musí zajistit 1/80 výdělků mezi LEL a UEL navýšených o vedlejší dávky. Do příspěvkově definovaných plánů se musí přispívat alespoň tolik, kolik činí „vratka“ z národního pojištění v případě vyvázání se.

Průměrné příspěvky zaměstnance do dávkově definovaných schémat je 4,7% ze mzdy (včetně části vrácené z národního pojištění – při vyvázání). Do příspěvkově definovaných je to 3,4% a k tomu navíc část národního pojištění.

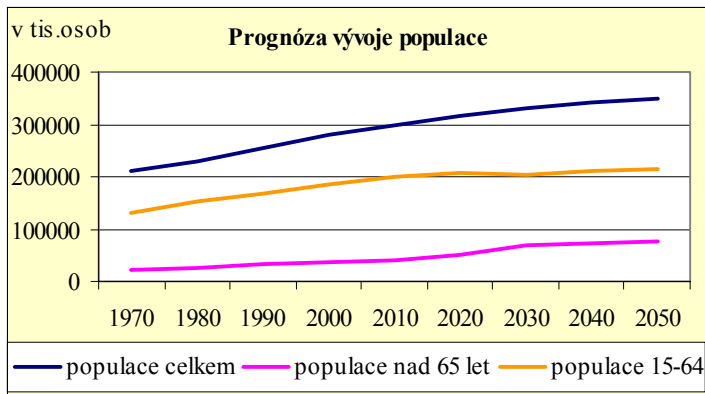
D. Srovnání ČR a Velké Británie v základních datech

indikátor	poz.	rozměr	Česká republika		Spojené království		UK/ČR
			poz.	hodnota	poz.	hodnota	
Střední stav obyvatelstva	98	mil. osob	98	10,29	98	59,24	5,757
Fertilita	97	děti/žena ve fert.věku		1,17		1,72	1,470
Střední délka života (LE) - muži	98	let v 0 letech		71,1	96	74,3	1,045
Střední délka života (LE) - ženy	98	let v 0 letech		78,1	96	79,5	1,018
Ekonomicky činné obyvatelstvo	98	1000 osob	98-9)	5233	98	28713	5,487
z toho ženy	98	%	98	44,3	98	44,3	1,000
míra ekon.aktivity	98	%	98	61,3	98	49,2	0,803

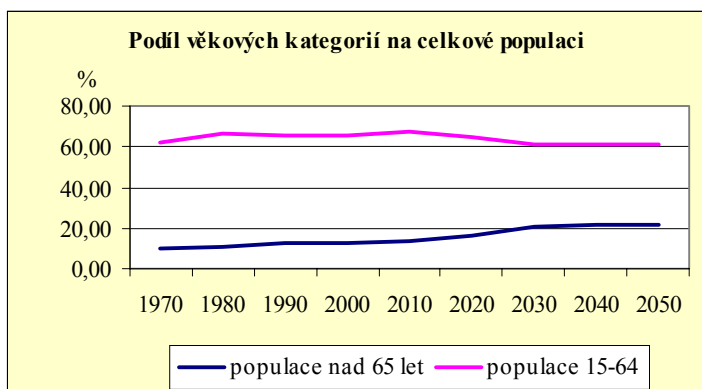
podíl ek.akt.mužů na počtu mužů	98	%	98	71	98	55,7	0,785
podíl ek.akt.žen na počtu žen	98	%	98	52,3	98	43	0,822
Struktura prac.sil-civil.sféra							
průmysl	98	%		41,3		26,6	0,644
zemědělství	98	%		5,5		1,7	0,309
služby	98	%		53,1		71,5	1,347
Index zaměstnanosti v NH		1995 = 100 %		99,5		104,3	1,048
Míra nezaměstnanosti		% (ILO)		4,8		5,7	1,188
Hrubý domácí produkt							
HDP na 1obyvatele	96	USD PPP/obyv		5 160		0	0,000
HDP na 1obyvatele	99	USD PPP/obyv		174 733		14 146	0,081
Hrubý domácí produkt na 1 obyv.		USD b.c., dev.kurz		5 142		21 740	4,228
Hrubý domácí produkt na 1 obyv.	1,2)	USD b.c., PPP		12 709		19 528	1,537
		1) rok 1996		6) rok 1994			
		2) podle mezinárodního srovnání		7) městské obyvatelstvo			
		3) rok 1995		8) rok 1991=100			
PPP...parita kupní síly		4) prosinec 1995=100		9) vč.ozbrojených sil			
		5) započaté stavby		10) bez ozbrojených sil			
Údaje za r. 1997 pokud není uvedeno jinak.							
Prameny: Statistické ročenky ČR, Mezinárodní ročenky; údaje národních statistických úřadů; Main Economic Indicators 4,5,8/99; CESTAT Stat. Bull 4/98; Monthly Bulletin of Statistics, UN, 4,5/99; International Financial Statistics, June, 1999; Nat. Accounts 1960-1996, OECD, 1998.							

USA

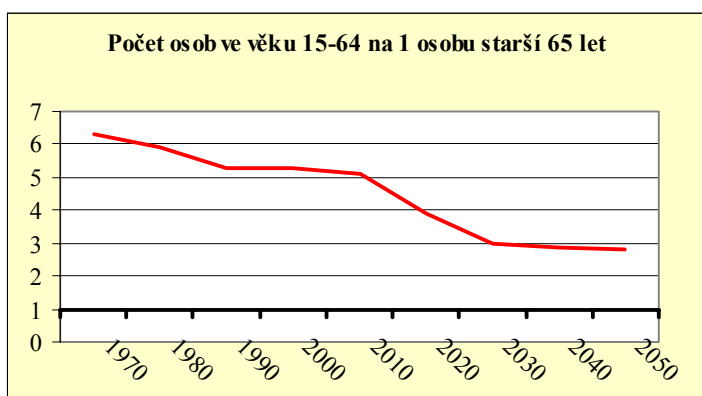
A. Ekonomický a demografický vývoj a projekce



Podle projekce Spojených národů (UN) bude demografický vývoj pokračovat i nadále růstem celkové populace, kdy se ovšem zpomalí růst věkové skupiny teoreticky produktivní – tj. 15-64 let – a zrychlí se růst počtu obyvatel starších 65 let.



I na grafu podílu z celkové populace vidíme, že podíl skupiny 15-64 let zůstává téměř konstantní, ovšem o polovinu se zvyšuje podíl starší populace.



Projekce hovoří o tom, že poměr osob v produktivním věku vůči jedné osobě v poproduktivním období výrazně poklesne v období 2005-2025. Počet osob ve věku 15-64 na 1 osobu starší 65 let ovšem i po tomto poklesu zůstane ve srovnání s jinými státy výrazně lepší, na hranici téměř 3.

B. Stávající podoba systému důchodového zabezpečení – celkový pohled

1. Podoba systému, jeho filozofie

Spojené státy reprezentují v typologii systémů sociálního zabezpečení tzv. liberální model. Celkové výdaje na sociální zabezpečení reprezentují 4% HDP, což je oproti evropskému průměru velmi nízký

podíl. Ani USA však neprocházejí ekonomickými, demografickými a sociálními změnami přelomu století bez problémů. Sociální systém v současné podobě byl zaveden v roce 1935 a již nedokáže pružně reagovat na současný vývoj. To platí především o základním důchodovém systému a o systému zdravotní péče, jejichž reformy jsou v současné době základním bodem politických a odborných debat.

Systém je založen na třech základních pilířích, popsaných výše. Je třeba doplnit, že v praxi je vysoká nespokojenost s pomalým rozvojem třetího pilíře (proto také připravovaná reforma klade na tento přesun a růst váhy soukromých či osobních důchodů ze třetího pilíře značnou váhu). Většina Američanů dnes nemá soukromé důchody, což je ještě markantnější u žen, etnických minorit, osob pracujících na částečný úvazek a u nízkopříjmových kategorií a též u zaměstnanců malých podniků či u mladých pracovníků. Navíc je s narůstající diferenciací mezd těžké zapojit do třetího pilíře nízkopříjmové kategorie zaměstnanců. Příjem 2/3 důchodců v USA tvoří z více než poloviny základní důchod ze sociálního zabezpečení. Pro 16% seniorů tento pak představuje jediný příjem, u Afroameričanů starších 70 let je to pak u 78%.

Přesto USA disponují mnoha komparativními výhodami vzhledem k evropskému vývoji. Za prvé mají značně rozvinutý a dlouhodobě stabilizovaný systém privátních a podnikových důchodových schémat, za druhé není jejich demografická situace dosud tak dramatická, jako je tomu v Evropě.

Pilíř 1: Základní důchodový systém

Univerzální důchodový systém je průběžně financovaný, a to z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří odvádí shodných 6,2% ze mzdy. V příspěvcích je zaveden maximální roční limit, který činil v roce 2001 80400 USD. Nárok na plný důchod z tohoto systému vzniká v 65 letech, přičemž lze využít možnosti předčasného odchodu do důchodu od 62 let. Vyměřovací základy pro výpočet důchodu jsou indexovány podle růstu mezd, valorizace důchodů ze základního systému probíhá podle inflace. Přes všeobecně rozšířenou představu nízké váhy základního systému v oblasti zabezpečení Američanů ve stáří a jeho silně redistributivního charakteru, nahrazuje v průměru základní důchod poměrně slušnou část předchozích příjmů, a to přibližně 40%.

Pilíř 2: Soukromá důchodová schémata s dávkově definovanými plány

Ačkoli je účast v tomto schématu v podstatě dobrovolná, tedy alespoň co se týče zaměstnavatelů a jejich povinnosti zřizovat pro své zaměstnance podnikové penzijní plány, jde v podstatě u zaměstnance o přirozenou součást jeho zabezpečení ve stáří. Pokud totiž u zaměstnavatele podnikový penzijní plán existuje, a je to případ většiny amerických zaměstnavatelů, zaměstnanec je do tohoto plánu bez ohledu na jeho vůli zařazen. Proto tato schémata pokrývají značnou část pracující populace starší 21 let. Jednotlivé plány jsou definované různě (zákon nepředepisuje přesný způsob výpočtu důchodové dávky) – jako cílová částka, měsíční dávky či jinak, ale vždy na základě dávkově definovaného plánu. Typický způsob výpočtu dávky je 1% příjmů za každý rok zaměstnání.

Spolu s důchodem ze základního systému (pilíř 1) mají tyto plány za cíl nahradit pracovní příjmy z 60-80% u nízkopříjmových kategorií a 45-60% u vysokopříjmových. Po přiznání nejsou dávky z těchto plánů zpravidla valorizovány.

Pilíř 3: Soukromá důchodová schémata s příspěvkově definovanými plány

První dva pilíře důchodového zabezpečení v USA jsou tradičně doplňovány soukromými schémata na základě příspěvkově definovaných plánů. Pro zaměstnance i zaměstnavatele je účast v těchto schématech samozřejmě dobrovolná. Systém je založen na vedení osobních či individuálních důchodových účtů, které jsou hromadně spravovány a investovány. Příspěvkově definované plány stejně jako všude ve světě se těší stále větší oblibě a začínají dávkově definovaným plánům druhého pilíře zdatně konkurovat. Účastníci mohou kontrolovat své příspěvky na důchodový účet a často i spolurozhodovat o investiční strategii nashromážděných prostředků. Tato schémata rovněž nabízí širokou škálu typů důchodových dávek.

2. Parametry důchodového systému

Pokrytí různých skupin obyvatel

Veřejný příspěvkový systém nepokrývá sezónní zemědělské práce, domácí práci, část OSVČ.

Pokrytá rizika

V obou pilířích jsou kryta rizika stáří, pozůstalost, invalidita.

Podmínky nároku

Nárok na důchod testovaný nepříspěvkový a na veřejný vázaný na výdělky je v 65 letech pro ty, kteří v roce 2000 dosáhli věku 64 let a 65 a 2 měsíce pro ty, jimž je letos 63. Postupně se věk zvyšuje na 66 v roce 2009 a až na 67 v roce 2027.

Pro důchod ze základního systému je třeba splnit dobu účasti na pojištění, která činí 10 let (40 čtvrtletí, přičemž pro rok 2001 je jedna čtvrtina přiznána za mzdu 830 USD jako vyměřovacího základu pro příspěvky do základního systému.

Existuje i nepříspěvkový základní důchod, jehož výše je do 470 USD na jednotlivce – 21,9% průměrného příjmu ve výrobním sektoru, 705 USD pro pár, který je ovšem dávkou testovanou.

Nárok na zaměstnanecké důchody je zpravidla též v 65 letech, příp. v 62 nebo v 60.

Způsob výpočtu

Starobní důchod je založen na tzv. základní pojistné částce sociálního zabezpečení, která zohledňuje historii výdělků pojištěnce a jeho věku. V zásadě jsou pokryté výdělky zprůměrovány za období od roku 1950 (případně od 21 let pojištěnce – záleží na tom, co je později) do 62 let, příp. smrti – s odečtenými pěti lety s nejnižšími výdělky. Odložený důchod je navyšován každým odloženým měsícem až do věku 70 let.

Od počátku roku 2001 je zvýšen důchod ze základního systému o 3,5% - důsledkem toho je maximální důchod (vysokopříjmových) 1 536 USD měsíčně. Průměrný důchod osob s průměrnými předchozími výdělky těch, kteří v roce 2001 dosáhnou věku 65 let, je 977 USD.

Podle zákona z roku 2000 si důchodci ve věku 65 – 69 let mohou přivydělat k důchodu bez bližších omezení. Podle předchozích pravidel byly důchodové dávky sníženy o 1USD za každé 3USD přivydělané nad určitý limit.

Indexace

Indexace základních důchodů probíhá podle růstu mezd do doby přiznání dávky. Pak valorizace podle cen.

Metody financování

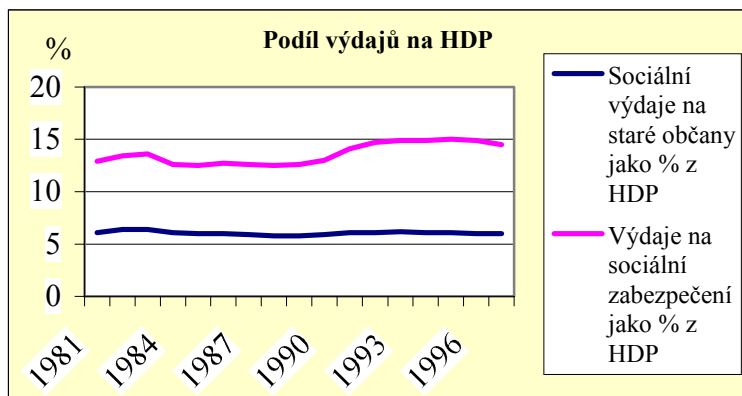
Do systému přispívá zaměstnanec i zaměstnavatel 6,2%, OSVČ pak součet těchto částí – 12,4%. Na příjem, ze kterého se příspěvky odvádějí, je uplatňované maximum – pro rok 2001 je to 80 400 USD. OSVČ odvádějí spojené sociální a zdravotní pojištění ve výši 15,3% (pro rok 2001). Zaměstnanci odvádějí na zdravotní pojištění 1,45% mzdy, bez horního limitu.

Příspěvky zaměstnavatele odečitatelné z daní, zaměstnanec nikoli. Dávky jsou daně zvláštními sazbami až na některé druhy dávek sociálního pojištění, které jsou z daní vyjmuty. Důchodový příjem z podnikových plánů a částky přispívané do systému 401(k) před zdaněním jsou zdanitelné. Z životního pojištění se neodvádí daň z příjmu, ale jiné daně uplatněny jsou. Připojištění je odečitatelné z daní, maximální výše odpočtu se podle plánů liší. Jsou jak dávkově, tak příspěvkově definované – příspěvkově definovaným je v daňovém systému dávána přednost.

Organizace schématu

Základní systém spravuje státní Social Security Administration. Podniková a soukromá schémata jsou plně na komerční bázi.

3. Vývoj hlavních ukazatelů v systému důchodového zabezpečení a v systému sociálního zabezpečení obecně



Podíl výdajů na staré občany se v poměru k hrubému domácímu produktu za posledních dvacet let téměř nezměnil a pohybuje se okolo 6%. Během stejného období se poněkud, především pak v 90. letech, zvýšily celkové výdaje na sociální zabezpečení v poměru k HDP.

C. Reformy v posledních dvaceti letech

První výrazná reforma byla ohlášena již v roce 1983 s počátkem v roce 2000. Výraznou změnou je postupné zvyšování důchodového věku v rámci základního pilíře na 67 let, současně je umožněn souběh důchodu a příjmu ze zaměstnání, ovšem při zkrácených pracovních úvazcích, které jsou v souladu s postupným odchodem do důchodu.

V roce 1997 proběhla fiskální reforma, která mj. měla ulevit tlaku stárnutí populace na veřejné rozpočty. V roce 2001 byla ustavena komise pro reformu sociálního zabezpečení. Ta má za úkol zvážit reformy, které by zachovaly dávky současných důchodců a rozšířily možnosti rozvoje schémat v rámci třetího pilíře. Bushova prezidentská kampaň byla mimo jiné zaměřena na to, že část odvodů na sociální pojištění (důchody) by mohla být převedena do soukromých schémat. Tento koncept, který má v současné době mnoho příznivců i odpůrců, vyvrcholil v březnu tohoto roku, kdy byl v Kongresu představen nový zákon o penzijní reformě, který zahrnuje opatření na zvýšení částky, kterou mohou zaměstnanci přispívat do veškerých typů podnikových důchodových plánů.

Zdroje – podle kapitol

Literatura (Francie)

- [1] Gillion, C. (2000). Social Security Pensions. ILO, Geneva.
- [2] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Western Europe. William M.Mercer, 2001.
- [3] MISSOC 1998. European Commission, Brussels, 1998.
- [4] MISSOC 2000. European Commission, Brussels, 2000.
- [5] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.
- [6] Schoukens, P.S.J.M. (ed) (1994). Social Protection of the Self-Employed in the European Union. Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer, Nizozemí.
- [7] OECD (1998). Retirement Income Systems: The reform Process Across OECD Countries. WP 3,4.
- [8] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.
- [9] www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.
 - France: the difficult path to consensual reforms.
- Pensions International, May 2001
- [10] Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- [11] Wernerová, J.: Sociální zabezpečení ve Francii. IN: *Národní pojištění*. č 2/2001.
- [12] The social situation in the European Union 2000, Eurostat, European Commission, 2000.
- [13] Zpráva ze zahraniční služební cesty do Rakouska v dubnu 2001. MPSV Praha 2001
- [14] Příspěvek z konference “Occupational Pensions: Choices, Benefits and Challenges” Praha Říjen 2001: D’Yvoire, A.: Occupational Pensions in France.
- [15] Old-age in Europe. Bulletin of the Mutual Information System on Social Protection in the European Union 01/2001. MISSOC-Info. European Commission 2001

Literatura (Itálie)

- [1] Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.
- [2] MISSOC 1998. European Commission, 1998.
- [3] MISSOC 2000. European Commission, 2000.
- [4] MISSOC Info 01/2001. Old-age in Europe. European Commission, 2001.
- [5] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.
- [6] Pensions International, May 2001
- [7] Samek, V. (2001). Italská důchodová reforma – praktické zkušenosti. In: Sociální politika č. 6.
- [8] Schoukens, P.S.J.M. (ed) (1994). Social Protection of the Self-Employed in the European Union. Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer, Nizozemí.
- [9] Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- [10] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.

[11] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Western Europe. William M.Mercer, 2001.

www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.

[12] OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.

[13] Franco, D.(2000). Italy: a never-ending pension reform.

Literatura (Maďarsko)

[1] Gillion, C. (2000). Social Security Pensions. ILO, Geneva.

[2] Zpráva ze zahraniční pracovní cesty do Maďarska v květnu 2000. MPSV ČR Praha.

[3] Comparative tables of social security schemes. 8th edition. Council of Europe. 1997

[4] Change and Choice in Social Protection. The Experience of Central and Eastern Europe. Volume 1. Phare – Consensus. Pantheon. The University of York. 1999.

[5] MISSCEEC 1999.

[6] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.

[7] Pensions International, May 2001

[8] Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.

[9] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.

[10] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Eastern Europe. William M.Mercer, 2001.

[11] www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.

- Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.

- OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.

- Rocha R., Vittas D. (2001). The Hungarian Pension Reform: A Preliminary Assessment of the First Years of Implementation.

Literatura (Německo):

[1] Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.

[2] Klíčové prvky vládního přístupu k penzijní reformě v Německu. Sociální politika 5/2001

[3] MISSOC 1998. European Commission, Brussels, 1998.

[4] MISSOC 2000. European Commission, Brussels, 2000.

[5] Odpovědi expertů WMM na dotazníkové šetření: Německo.

[6] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.

[7] Pensions International, May 2001

[8] Pensions logjam. The Financial Times, Feb 18,2001

[9] Schoukens, P.S.J.M. (ed) (1994). Social Protection of the Self-Employed in the European Union. Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer, Nizozemí.

[10] Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.

- [11] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.
- [12] Wagner, G.G. (2001). The 2001 Reform of Old Age Security in Germany: An Example for Security Through Diversity. Příspěvek na konferenci WB –MPSV, konané v listopadu v Praze.
- [13] Worldwide Benefit & Employment Guidelines 2001/2002. Western Europe. William M. Mercer 2001.
www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- [14] OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.
www.bfa-berlin.de

Literatura (Polsko)

- [1] Gillion, C. (2000). Social Security Pensions. ILO, Geneva.
- [2] Comparative tables of social security schemes. 8th edition. Council of Europe. 1997
- [3] Change and Choice in Social Protection. The Experience of Central and Eastern Europe. Volume 1. Phare – Consensus. Pantheon. The University of York. 1999.
- [4] Chlon A., Góra M, Rutkowski M.(1999). Shaping Pension Reform in Poland: Security through Diversity. Social Protection Discussion Paper No. 9923, the World Bank.
- [5] Maintaining Prosperity in Ageing Society. Poland. Questionnaire OECD
- [6] MISSCEEC 1999.
- [7] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues. Pensions International, May 2001
- [8] Rievajová, E.(2001). Charakteristika vybraných důchodkových systémů. In: Sociální politika č. 2.
- [9] Schwarz A.M., Demircuc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- [10] Statistical yearbook on candidate and South-East European countries. European Commission 2000.
- [11] Tomeš I. (1999). Reforma důchodového zabezpečení v Polsku: inspirace a poučení. In: Sociální politika č.5.
- [12] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Eastern Europe. William M.Mercer, 2001.
- [13] www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.
 - Hausner J. (2001). Poland: Security through Diversity.
 - OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.
- [14] Odpovědi expertů WMM na dotazníkové šetření: Polsko
- [15] Zpráva ze zahraniční pracovní cesty do Polska ve dnech 31. 1. – 2. 2. 2000. MPSV Praha.

Literatura (Rakousko)

- [1] Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.
- [2] MISSOC 1998. European Commission, 1998.
- [3] MISSOC 2000. European Commission, 2000.
- [4] MISSOC Info 01/2001. Old-age in Europe. European Commission, 2001.

[5] OECD (1998). Retirement Income Systems: The reform process across OECD countries. Working Paper AWP 3,4.

[6] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.

[7] Pensions International, May 2001

[8] Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.

[9] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.

[10] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Western Europe. William M.Mercer, 2001.

www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.

[11] Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.

[12] OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.

Odpovědi expertů WMM na dotazníkové šetření: Rakousko

Poznámky ze služebních cest MPSV

Literatura (Slovinsko)

Comparative tables of social security schemes. 8th edition. Council of Europe. 1997

Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.

Change and Choice in Social Protection. The Experience of Central and Eastern Europe. Volume 1. Phare – Consensus. Pantheon. The University of York. 1999.

MISSCEEC 1999.

OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.

Pensions International, May 2001

Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.

The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.

Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Eastern Europe. William M.Mercer, 2001.

www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.

- Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.
- OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.

Trends in Social Security 4/2000

Stanovnik, T.: The Political Economy of Pension Reform in Slovenia. Report for ILO, draft version October 2001

Literatura (Švédsko)

[1] Gillion, C. (2000). Social Security Pensions. ILO, Geneva.

- [2] MISSOC 1998. European Commission, Brussels, 1998.
- [3] MISSOC 2000. European Commission, Brussels, 2000.
- [4] Palmer, E.: Financial Stability and Individual Benefits in the Swedish Pension Reform Model. National Social Insurance Board, Sweden and Uppsala University. *Konference Vytvoření udržitelného důchodového systému v ČR, Praha 2001.*
- [5] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.
Pensions International, May 2001
- [7] Schwarz A.M., Demircuc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- [8] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.
- [9] www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.
 - OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.
 - Palmer E. (2001).
- [10] OECD, Maintaining Prosperity..... SWEDEN: Questionnaire 2000 Original Response, 2000.
- [11] William M. Mercer. Guidelines.....2001/2002.
- [12] Odpovědi expertů na dotazníkové šetření WMM. 2001
- [13] Old-age in Europe. Bulletin of the Mutual Information System on Social Protection in the European Union 01/2001. MISSOC-Info. European Commission Luxembourg 2001.

Literatura (Švýcarsko)

- [1] Comparative tables of social security schemes. 8th edition. Council of Europe. 1997
- [2] Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.
- [3] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.
- [4] Queisser, M. – Vittas, D. (2000). The Swiss Multi-Pillar Pension System. Triumph of Common Sense? Development Research Group. The World Bank.
- [5] Pensions International, May 2001
- [6] Schwarz A.M., Demircuc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- [7] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 20010/20021 Edition. Western Europe. William M.Mercer, 2001.
- www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- [8] Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.
- [9] OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.
- Odpovědi expertů WMM na dotazníkové šetření: Švýcarsko

Literatura (Velká Británie)

- [1] Blake D. (2000). The United Kingdom: Examining the Switch from Low Public Pension to High-Cost Private Pensions.

- [2] Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.
- [3] Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.
- [4] MISSOC 1998. European Commission, Brussels, 1998.
- [5] MISSOC 2000. European Commission, Brussels, 2000.
- [6] OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.
- [7] OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix to [14].
- [8] Pensions International, May 2001
- [9] Schoukens, P.S.J.M. (ed) (1994). Social Protection of the Self-Employed in the European Union. Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer, Nizozemí.
- [10] Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- [11] The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe & Sustainable Pensions. European Commission, Brussels, 2000.
- [12] Whitehouse, E. (2000). Pension reform, financial literacy and public information: a study of the United Kingdom. Pension Reform Primer. The World Bank.
- [13] Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Western Europe. William M.Mercer, 2001.
- [14] www.dwp.gov.uk
- [15] www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- [16] www.pensionguide.gov.uk
- [17] www.statistics.gov.uk
- Odpovědi expertů WMM na dotazníkové šetření: UK

Zdroje (USA)

- Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds.) (2000). Social Security Pensions. Development and reform. ILO, Geneva.
- OECD (2000). Reforms for an Ageing Society. Social Issues.
- Pensions International, May 2001
- Schwarz A.M., Demirguc-Kunt A. (1999). Taking Stock of Pension Reforms Around the World. The World Bank.
- Worldwide Benefit & Employment Guidelines. 2001/2002 Edition. Americas. William M.Mercer, 2001.
- www.nber.org/books/pensioncrisis: aktualizované příspěvky z konference „Coping with the Pension Crisis: Where Does Europe Stand?“ konané v březnu 2000.
- Gern K.-J. (1998). Recent Developments in Old-Age Pension Systems – An International Overview. Kiel Working Paper.
 - OECD Statistical and Analytical Information on Ageing. Appendix.
- www.ssa.gov
- přednáška R.Hinz, the World Bank přednesená na MPSV 24.5.2001
- Nygaard, J. (1999). Social Security Reform. From Z Magazine, April on: www.globalaging.org/pensions
- Stevenson, R.W. (2001). Bush's Commission on Social Security May Propose Caps. From The New York Times, June 11 on: www.globalaging.org/pensions