

## Důchody

### ŘEŠENÍ SOUČASNÝCH A BUDOUCÍCH VÝZEV SPOJENÝCH S DŮCHODOVÝM SYSTÉMEM

- ▶ Vyšší věk odchodu do důchodu a provázání změn věku odchodu do důchodu se zvyšováním střední délky života by mohly napomoci ke zlepšení úrovně důchodů a udržitelnosti důchodového systému.
- ▶ Trendy směřující k častějšímu využívání nestandardních režimů práce by mohly pro český důchodový systém představovat výzvu, neboť hrozí nebezpečí, že někteří z těchto pracovníků budou mít nízké důchodové nároky, a tyto trendy oslabují udržitelnost důchodového systému.
- ▶ Osoby s průměrným výdělkem v České republice často po odchodu do důchodu zažívají ve srovnání s osobami s nízkým výdělkem výrazný pokles příjmů, a tak je pro ně přechod z produktivního života do důchodu náročný.
- ▶ Posilování soukromého důchodového zabezpečení jako doplňku státního důchodového pojištění může napomoci k vyšším příjmům ve stáří.

#### O co jde?

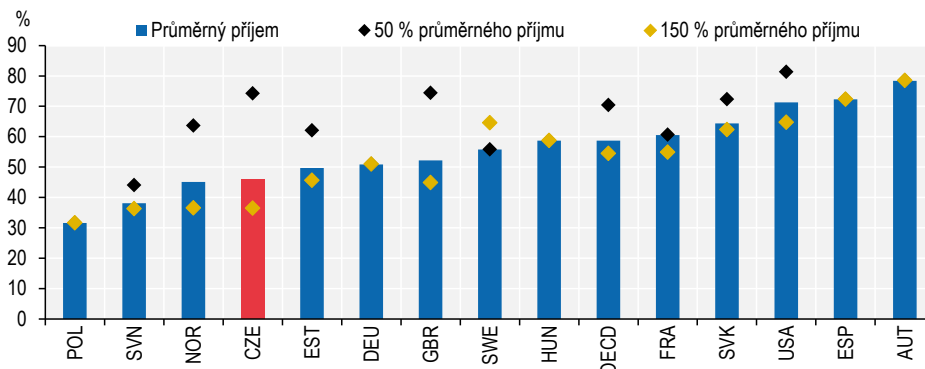
Česká republika se ve snaze o zlepšení financování důchodů rozhodla zvýšit věk odchodu do důchodu, avšak méně než jiné země OECD. Věk odchodu do důchodu se má v České republice postupně zvyšovat z dnešních 63,3 let u mužů a z nižšího věku u žen (v závislosti na počtu dětí) na 65 let. Pro srovnání: u mužů, kteří vstoupili na trh práce v roce 2016, se věk odchodu do důchodu v zemích OECD zvýší na průměrných 65,8 let. Skutečný věk odchodu do důchodu je v současné době v České republice poměrně nízký: 62,5 let u mužů a 60,8 let u žen na rozdíl od 65,1 let a 63,6 let v zemích OECD. Vzhledem k rychlému předpokládanému zvyšování střední délky života bude v budoucnosti prostor k prodloužení pracovního života. Podle prognóz OSN se od roku 2015 do roku 2060 střední délka života mužů a žen ve věku 65 let v ČR zvýší téměř o pět let a tento nárůst bude o několik měsíců vyšší než u průměru zemí

OECD. V důsledku toho se počet osob ve věku 65 let a starších ve vztahu k velikosti populace v produktivním věku (tzv. index závislosti II) v České republice i OECD přibližně zdvojnásobí v průměru během stejného období.

Pracovníkům v nestandardních režimech práce, jako je samostatná výdělečná činnost nebo zaměstnání na dobu určitou, hrozí nebezpečí nízkého důchodového nároku. Na tyto pracovníky se sice vztahuje český důchodový systém, často však ve stáří nezískají stejnou úroveň ochrany jako zaměstnanci v závislé činnosti. Například osoby samostatně výdělečně činné si mohou volně nastavit úroveň příjmu, která se využije jako základ pro jejich příspěvky na sociální zabezpečení, pokud je vyšší než 25 % průměrné mzdy a zároveň je vyšší než 50 % jejich vlastních průměrných měsíčních příjmů. Jelikož mají osoby samostatně výdělečně činné velký prostor pro rozhodování na základě

#### Náhradový poměr důchodů je v České republice u osob s průměrnými příjmy nízký

Budoucí hrubé náhradové poměry z povinných a dobrovolných penzijních plánů ve vztahu k průměrné mzdě podle úrovně příjmů během produktivního života



Poznámka: Budoucí náhradový poměr vyjadřuje poměr prvního důchodu k poslední mzdě podle příjmů u pracovníků s plným počtem odpracovaných let. Náhradový poměr se vypočítává pro osobu, která vstupuje na trh práce v roce 2016 a stává se důchodcem ve věku odchodu do důchodu běžném v dané zemi.  
Zdroj: podle údajů OECD (2017b), s. 103

volného uvázení, často mohou podlehnout pokušení odvádět nízké pojistné, a přestože tím sníží svůj budoucí důchodový nárok, způsobit vznik rizik v oblasti finanční udržitelnosti veřejných důchodů.

Průměrný příjem osob starších 65 let je relativně nízký: činí 78 % průměrného příjmu celého obyvatelstva, zatímco průměrně v zemích OECD to je 88 %. Mnoho českých pracovníků zažívá po odchodu do důchodu ve srovnání s osobami s nízkým výdělkem výrazný pokles příjmů. Pracovníci s plným počtem odpracovaných let, kteří měli nízké příjmy (na úrovni poloviny průměrné mzdy), jsou chráněni poměrně dobře a hrubý náhradový poměr u nich činí 74 % oproti 70 % v zemích OECD. Zdanění důchodů je nízké a čistý náhradový poměr osob s nízkými příjmy dosahuje hodnoty 88 % oproti 73 % v zemích OECD. Hrubý i čistý náhradový poměr osob s průměrnými příjmy (ale i s vysokými příjmy) je však nižší než průměr OECD, a tak je pro tyto osoby přechod z produktivního života do důchodu náročnější (viz obrázek).

### Proč je to pro Českou republiku důležité?

Česká republika je jednou z mála zemí OECD, v nichž se podíl osob samostatně výdělečně činných na celkovém počtu pracujících v posledních 20 letech zvyšoval. Obecněji je možné, že nestandardní formy práce získají v budoucnu ještě větší význam, a to částečně v důsledku vzestupu tzv. zakázkové ekonomiky („gig economy“), který můžeme sledovat. Jestliže nestandardní formy práce vedou k většímu počtu přerušení pracovní dráhy, přiměřenost důchodů může být problematická. V českém důchodovém systému je nepříznivý vliv přerušení pracovní dráhy na důchodové nároky ve srovnání s průměrem OECD (OECD 2017a) výraznější. Kromě toho je podmínkou získání nároku na starobní důchod doba pojištění v délce nejméně 35 let. Pracovníci s menším počtem odpracovaných let nemají na starobní důchod odvozený od příjmů nárok, jestliže nepokračují v práci ještě pět let po dosažení zákonem stanoveného věku odchodu do důchodu.

Úloha soukromých penzijních plánů jako doplňku státních důchodů je v současnosti omezená. Úroveň příspěvků do dobrovolných fondových penzijních plánů nestačí k tomu, aby vytvořily významný doplňkový důchod. Zákonem stanovenému fondovému penzijnímu plánu, který byl spuštěn – bez širšího politického konsensu – v roce 2013, se nepodařilo přilákat dostatek účastníků, neboť zapojení do tohoto systému nebylo automatické a pobídky k zapojení do systému byly omezené. Když byl na konci roku 2015 zrušen, bylo do něj zapojeno méně než 85 tisíc účastníků. Aktiva soukromých penzijních fondů v České republice představovala na konci roku 2016 celkem 8,4 % HDP, což je výrazně méně než průměr OECD, který činil 49,5 %. Dnes mohou jednotlivci dobrovolně přispívat do doplňkových soukromých fondových penzijních plánů. Účast v těchto systémech je sice vysoká – na konci roku 2016 do nich přispívalo 52,6 % obyvatel mladších 65 let –, úroveň příspěvků je však příliš nízká na to, aby mohla zajistit významnější nároky na doplňkový důchod. V roce 2016 činil průměrný měsíční příspěvek aktivních účastníků (včetně příspěvků zaměstnanců i zaměstnavatelů, avšak bez státního příspěvku) pouze 819 Kč, tedy 32 EUR. Zaměstnavatelé platí méně než 20 % z této částky. Zaměstnavatelé by mohli automaticky přihlašovat způsobilé zaměstnance do některého fondového důchodového systému, přičemž by zaměstnanci měli možnost se do určitého termínu odhlásit. Zaměstnanci a zaměstnavatelé by mohli přispívat určitou minimální částkou. V této oblasti dosáhly příznivých výsledků mimo jiné Nový Zéland, Spojené království a Spojené státy americké.

### Co by měli dělat tvůrci politik?

- ▶ Zvážit zvýšení věku odchodu do důchodu pro budoucí důchodce a jeho provázání se změnami střední délky života s cílem posílit pobídky k prodloužení pracovního života a napomoci ke kompenzaci účinků stárnutí obyvatelstva.
- ▶ Zajistit dostatečnou úroveň příspěvků a ochrany ve stáří pro osoby v nestandardních formách práce. Mělo by proběhnout důkladné posouzení, které by podrobně zhodnotilo podíl osob samostatně výdělečně činných a osob v jiných nestandardních formách práce, jimž hrozí nebezpečí nízkých důchodů. Při tomto posouzení by se měly najít možné způsoby, jak připravit důchodový systém na nadcházející změny na trhu práce.
- ▶ Lépe zapojit zaměstnavatele do diverzifikace zdrojů příjmů po odchodu do důchodu zavedením automatické účasti v doplňkových fondových penzijních plánech.



### Další literatura

OECD (2018a), Reviews of Pension Systems: Latvia [Studie důchodových systémů: Lotyšsko], <https://doi.org/10.1787/9789264289390-en>

OECD (2018b), The Future of Social Protection: What works for non-standard workers? [Budoucnost sociální ochrany: co se osvědčilo u nestandardních pracovníků?], <http://www.oecd.org/social/Future-of-social-protection.pdf>

OECD (2017a), Preventing Ageing Unequally [Předcházení nerovnostem v rámci stárnutí], především obrázek 1.21., s. 42, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>

OECD (2017b), Pensions at a Glance [Stručně o důchodech], především ukazatele 3.3 (s. 89) a 4.5 (s. 103), [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en)

OECD (2015), Pensions at a Glance [Stručně o důchodech], především kapitola 2 (Úloha důchodů v rámci prvního pilíře) a 3 (Jak neúplný počet odpracovaných let ovlivňuje důchodové nároky) [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en)

OECD (2014), Pensions Outlook [Důchody – výhled], především kapitola 4, která posuzuje systémy automatické účasti, <http://www.oecd.org/daf/oecd-pensions-outlook-23137649.htm>