

Vysoká škola ekonomická v Praze

**Národohospodářská fakulta**

Hlavní specializace: Národní hospodářství



PENZIJNÍ SYSTÉM VIETNAMU A  
KOMPARACE SE SYSTÉMEM V  
ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 2008-2018

*bakalářská práce*

Autor: Thi Dieu Huyen Do

Vedoucí práce: Ing. Martina Tománková

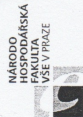
Rok: 2018

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Thi Dieu Huyen Do  
V Praze, dne 3.12.2018

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu své práce Ing. Martině Tománkové za podnětné připomínky a odborné vedené této bakalářské práce.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Thi Dieu Huyen Do**  
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**  
Obor: **Národní hospodářství**  
Název tématu: **Penzijní systém Vietnamu a komparace se systémem v České republice v letech 2008-2018**

### Zásady pro vypracování:

1. Cílem práce bude analýza penzijního systému ve Vietnamu se zaměřením na problematické oblasti v systému a jejich možná řešení. Následně bude provedena komparace se systémem v České republice.
2. Přínosem této práce bude seznámení s penzijním systémem v jednom ze států JV Asie, a to ve Vietnamu. Na základě komparace se systémem v České republice bude znázorněno, v čem se systémy liší a v čem jsou si podobné. Práce bude také analyzovat vývoj od roku 2008 a aplikované reformy.
3. V teoretické části bude představena rešerše odborné literatury. Budou definovány teoretické koncepty penzijních systémů a popsány jejich současné problémy. Součástí bude také analýza ekonomického a demografického vývoje ve sledovaných zemích.
4. Praktická část se bude zabývat analýzou penzijního systému Vietnamu ve vybraném období a následně bude provedena komparace s ČR na základě vybraných ukazatelů, např.: věk odchodu do důchodu, náhradový poměr, apod. Dále budou porovnány jejich přístupy k řešení současných problémů a navrženy budoucí opatření.

Rozsah práce: 45

### Seznam odborné literatury:

1. BEZDĚK, Vladimír. Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a potřeba reform). Praha: Česká národní banka. 2000. ISBN 80-238-6489-0
2. GIANG, Thanh Long. Hệ thống hưu trí Việt Nam: Hiện trạng và những thách thức trong điều kiện dân số già hoá. 2004. [online] [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: [http://www3.grips.ac.jp/~21coe/share\\_docs/VDFDP2V.pdf](http://www3.grips.ac.jp/~21coe/share_docs/VDFDP2V.pdf)
3. OECD. Pensions at a Glance Asia/Pacific. Paris: OECD Publishing. 2013. ISBN 978-92-64-20373-0
4. PARK, Donghyun. Pension Systems and Old-Age Income Support in East and Southeast Asia: Overview and reform direction. London: Routledge. 2011. ISBN 978-0-415-69270-0
5. WORLD BANK. Vietnam: Developing a Modern Pension System – Current Challenges and Options for Future Reform. Washington, DC: World Bank. 2012. [online] [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27225>

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2018

  
Ing. Martina Tománková  
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.  
Děkan NF VŠE

## Abstrakt

Tato práce se zabývá analýzou vietnamského a českého penzijního systému. Především se zaměřením na vývoj v letech 2008–2018 a na problémové oblasti systémů a jejich řešení. U obou zemí se projevuje současný trend – růst podílu starších obyvatel, proto je nutné upravovat jejich systémy, aby dokázaly zajišťovat důstojnou penzi svým občanům. Výsledkem práce je zjištění, že ve Vietnamu je jejich systém stále finančně stabilní s dostatečnou rezervou, ale s nízkou mírou účasti. Zatímco u České republiky je systém finančně zatížen (pohybuje se ve schodku) s vysokou mírou účasti a závislosti na státní penzi. Hlavním přínosem této práce je představit obecně důchodový systém Vietnamu na základě dostupných informací a následně ho srovnat se systémem v České republice.

## Abstract

This work deals with analysis of the Vietnamese and Czech pension system. Primarily focusing on development in the years 2008-2018 and problem areas of systems and solutions. Both countries show the current trend - the growth of the proportion of older people, so it is necessary to adjust their systems so that they can provide decent pensions to their citizens. The result of the work is the finding that in Vietnam, their system is still financially stable with a sufficient margin but low participation rates. While in the Czech Republic the system is financially burdened (in deficit) with a high level of participation and dependence on state pensions. The main benefit of this work is to present the Vietnamese pension system in general based on available information and then to compare it with the system in the Czech Republic.

**Klíčová slova:** penzijní systém, důchodové pojištění, sociální pojištění, Vietnam, Česká republika, povinné pojištění, dobrovolné pojištění, demografie obyvatelstva

**Keywords:** pension system, pension insurance, social insurance, Vietnam, Czech Republic, compulsory insurance, voluntary insurance, demography of the population

**JEL klasifikace:** H55, H75, J10, J32

**JEL classification:** H55, H75, J10, J32

# OBSAH

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| ÚVOD .....                                                        | 9         |
| <b>1. ZÁKLADNÍ TYPOLOGIE PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ .....</b>             | <b>11</b> |
| 1.1.    PODLE PROVOZOVATELE .....                                 | 11        |
| 1.2.    PODLE ÚČASTI NA SYSTÉMU .....                             | 11        |
| 1.3.    PODLE FINANCOVÁNÍ .....                                   | 11        |
| 1.4.    PODLE TYPŮ DÁVEK .....                                    | 12        |
| <b>2. PENZIJNÍ SYSTÉM VIETNAMU .....</b>                          | <b>13</b> |
| 2.1.    REFORMY A ZMĚNY .....                                     | 13        |
| 2.2.    SOUČASNÁ PODOBA PENZIJNÍHO SYSTÉMU .....                  | 15        |
| 2.2.1. <i>Povinné sociální pojištění</i> .....                    | 16        |
| 2.2.2. <i>Nepovinné sociální pojištění</i> .....                  | 21        |
| 2.3.    DEMOGRAFICKÁ A EKONOMICKÁ SITUACE VE VIETNAMU .....       | 22        |
| 2.4.    PROBLÉMOVÉ OBLASTI SYSTÉMU .....                          | 24        |
| 2.4.1. <i>Finanční udržitelnost systému</i> .....                 | 25        |
| 2.4.2. <i>Nerovnosti mezi účastníky</i> .....                     | 27        |
| 2.4.3. <i>Krytí</i> .....                                         | 27        |
| 2.5.    MOŽNÁ ŘEŠENÍ PROBLÉMOVÝCH OBLASTÍ .....                   | 28        |
| 2.5.1. <i>Zvýšení důchodového věku</i> .....                      | 28        |
| 2.5.2. <i>Snížit rozdíly mezi účastníky</i> .....                 | 28        |
| <b>3. PENZIJNÍ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>                 | <b>29</b> |
| 3.1.    REFORMY A ZMĚNY .....                                     | 29        |
| 3.2.    SOUČASNÁ PODOBA SYSTÉMU .....                             | 31        |
| 3.2.1. <i>První pilíř</i> .....                                   | 32        |
| 3.2.2. <i>Třetí pilíř</i> .....                                   | 34        |
| 3.3.    DEMOGRAFICKÁ A EKONOMICKÁ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE ..... | 37        |
| 3.4.    PROBLÉMOVÉ OBLASTI .....                                  | 39        |
| 3.4.1. <i>Finanční udržitelnost prvního pilíře</i> .....          | 39        |
| 3.4.2. <i>Neúčinnost druhého pilíře</i> .....                     | 40        |
| 3.4.3. <i>Nerovnost mezi účastníky</i> .....                      | 41        |
| 3.5.    MOŽNÁ ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ .....                               | 41        |
| 3.5.1. <i>Finanční udržitelnost</i> .....                         | 41        |
| 3.5.2. <i>Závislost na prvním pilíři</i> .....                    | 42        |

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4. KOMPARACE PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ .....</b>                        | <b>43</b> |
| 4.1. VÝVOJ POPULACE VIETNAMU A ČESKÉ REPUBLIKY .....                | 43        |
| 4.2. STRUKTURA OBYVATELSTVA.....                                    | 49        |
| 4.3. PENZIJNÍ SYSTÉMY .....                                         | 51        |
| 4.4. CELKOVÝ POČET POJIŠTĚNÝCH A PŘÍJEMCŮ POVINNÉHO POJIŠTĚNÍ ..... | 52        |
| 4.5. CELKOVÉ ZASTOUPENÍ V POVINNÉM A DOBROVOLNÉM POJIŠTĚNÍ.....     | 55        |
| 4.6. CELKOVÉ PŘÍJMY A VÝDAJE POJIŠTĚNÍ .....                        | 56        |
| 4.7. PROBLÉMOVÉ OBLASTI A JEJICH ŘEŠENÍ.....                        | 58        |
| 4.7.1. <i>Možná budoucí opatření .....</i>                          | <i>59</i> |
| <b>ZÁVĚR .....</b>                                                  | <b>61</b> |
| <b>SEZNAM TABULEK .....</b>                                         | <b>64</b> |
| <b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>                                           | <b>65</b> |
| <b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>                                         | <b>66</b> |
| <b>LITERATURA A ZDROJE .....</b>                                    | <b>67</b> |

## Úvod

Potřeba reformovat penzijní systémy je stále aktuální a je jí věnovaná velká pozornost. S rozvojem ekonomiky, zvyšující se a zkvalitňující se životní úrovní se všechny státy na celém světě budou muset už v současnosti nebo v blízké či vzdálenější budoucnosti vypořádat se stejným problémem, který se objevuje u všech penzijních systémů. Jedná se o problematiku rostoucího podílu starších obyvatel.

Tento trend je podpořen několika základními faktory, jimiž jsou klesající porodnost i úmrtnost a rostoucí střední délka života. Tyto faktory dokazují, že se kvalita života zlepšuje, lidé se dožívají vyššího věku, kromě toho se zvyšuje i vzdělanost lidí, a to zejména u žen. Ty mají možnost dosáhnout kvalitnějšího vzdělání (i VŠ vzdělání), tím dostávají možnost angažovat se na pracovním trhu. Kvůli tomu dochází ke snížení porodnosti, prokazatelně se rodí méně dětí než v minulosti. Proto dochází ve vyspělých státech k výrazné změně v její struktuře obyvatel – roste podíl stárnoucího obyvatelstva, zatímco počet mladých každoročně klesá.

Penzijní systémy jsou tak nuceny řešit finanční udržitelnost, aby vyhověly potřebám společnosti a zajistily svým důchodcům důstojnou penzi i ve stáří (finanční jistotu před chudobou po odchodu z pracovního trhu). Rostoucí podíl důchodců tak každoročně navyšuje výdaje důchodových systémů, jejichž příjmy získané především z odvodů pojistného nejsou schopny plně pokrýt všechny výdaje, fondy sociálního zabezpečení se tak dostávají do schodků.

Jedním z faktorů, který napomáhá stabilitě důchodového systému ve Vietnamu je to, že má silný podíl mladých obyvatel, kteří se účastní trhu práce a odvádějí tak pojistné do fondu sociálního zabezpečení. Dalším faktorem je silná tradice rodiny, starší generace se nemusí bát chudoby ve stáří, protože o ně bude postaráno ze strany jejich dětí. Zatímco v České republice je podíl mladých nižší, takže stát musí už teď řešit otázku finanční udržitelnosti. Kromě toho tu jsou ve většině případů důchodci závislí na penzi vyplácené státem, jelikož tu nefunguje vícegenerační soužití v jedné domácnosti jako ve Vietnamu.

Teoretická část bude zaměřena na základní typologické rozdělení penzijních systémů. Bude blíže vysvětlen jejich historický vývoj a jak fungují penzijní systémy ve Vietnamu a v České republice, na jakých pilířích stojí, na koho se vztahují, dále se práce také zaměří na problémové oblasti jako je finanční udržitelnost a nerovnost mezi účastníky.

V praktické části bude komparován vývoj obyvatelstva a jeho struktura, dále jestli systémy fungují na stejných principech nebo se od sebe liší. Nakonec na základě tabulek s číselnými údaji se porovná vývoj počtu účastníků v povinném a dobrovolném systému, příjmy a výdaje obou systémů.

# 1. Základní typologie penzijních systémů<sup>1</sup>

Existuje řada typů penzijních systémů, které lze rozlišovat na základě různých kritérií, a to buď podle typu dávek, povinnosti účasti na sociálním pojištění, způsobu financování nebo podle toho, kdo systém spravuje. V této kapitole stručně charakterizujeme jednotlivé typy penzijních systémů.

## 1.1. *Podle provozovatele*

Systém může být provozován veřejným nebo soukromým sektorem. Veřejným provozovatelem je stát, ten odpovídá za veškeré činnosti týkající se důchodů. Zástupci soukromých provozovatelů jsou buď penzijní fondy (spravují penzijní účty svých pojištěnců) nebo zaměstnavatelé (spravují zaměstnanecké fondy svých zaměstnanců). Ve většině existujících systémů funguje smíšený typ obou těchto sektorů.

## 1.2. *Podle účasti na systému*

Účast na povinném sociálním pojištění je buď povinná nebo nepovinná (dobrovolná). U státního důchodového pojištění je pro všechny povinná, tím tak stát garantuje svým občanům základní penzi na stáří. Dobrovolná účast je typická u soukromých systémů, které většinou poskytují vedle základní penze dodatečný příjem ve stáří.

## 1.3. *Podle financování*

Existují dva základní způsoby financování, a to PAYG a fondový. V současnosti funguje ve většině systémů kombinace těchto dvou způsobů financování, kdy jednotlivé pilíře důchodového pojištění jsou jinak financovány. Většinou je první pilíř státního pojištění financován průběžně, zatímco u druhých a třetích pilířů soukromého pojištění jsou financovány fondově.

První typ financování je průběžný, tzv. PAYG (Pay-as-you-go). Funguje na principu solidarity a redistribuce, kdy aktivní pracující přispívají do jednoho společného fondu

---

<sup>1</sup> BEZDĚK (2000), str. 11—15

sociálního zabezpečení, z něhož se pak vyplácí penze současných důchodců. Tato povinnost pak přechází na další generaci aktivních pracujících, kteří pak budou hradit důchody dalším budoucím penzistům.

Druhý základní typ financování je fondový, který funguje na principu vlastního přispívání. Výše penze je závislá na výši naspořených příspěvků, které spořitelé odvádějí do svých individuálních spořicích účtů dále zhodnocených skrze investiční plány.

Zvláštní kombinací těchto dvou typů financování je tzv. notional funding, který má spojovat ty nejlepší prvky z obou systémů. V zásadě funguje na PAYG financování, ale pojištěnci odvádějí příspěvky do svých individuálních účtů, z kterého se pak vypočte jejich výše penze.

#### ***1.4. Podle typů dávek***

Rozlišují se dva typy dávek, a to dávkově definovaný a příspěvkově definovaný. Podle těchto typů dávek můžeme získat dva druhy penzí – paušální nebo penze spojené s výdělkem.

U dávkově definovaného systému (DB – defined benefit) je výše penze odvozena na základě určených kritérií. Mezi ně patří počet let odvodu příspěvku do systému, výše příjmů za určité období před odchodem do důchodu, to se dále přepočítá přes speciální parametr, který je určen státem. Tento druh penze je často vyplácen u průběžného financování.

Příspěvkově definovaný systém je založený na povinnosti odvodu stanovené příspěvkové sazby, ale výše budoucí penze není předem známá. To bude záviset na výši odvodu příspěvku a míře jeho zhodnocení. Tyto dávky jsou typické pro fondový systém a notional funding.

U paušálních penzí, tzv. flat-rate je určena fixní dávka, která je pro všechny příjemce stejná, což je typické pro státní penze. Vedle toho penze podle výdělku, tzv. earnings-related, je u každého příjemce jiná, vypočítává se na základě výše jeho mzdy.

## 2. Penzijní systém Vietnamu

### 2.1. Reformy a změny

Penzijní systém ve Vietnamu funguje od roku 1962 a je součástí sociálního pojištění. Systém byl dávkově definovaný a financoval se ze státního rozpočtu země, vztahoval se jen na zaměstnance státního sektoru (státní úředníci, policie a vojáci). V roce 1995 došlo k největší změně, vláda vydala vyhlášku č. 12 a vyhlášku č. 45 o sociálním pojištění. Podle těchto vyhlášek se od ledna 1995 rozšířilo pokrytí důchodového systému i na soukromý sektor a systém sociálního pojištění přešel na průběžné financování. Vznikla agenda Vietnamského sociálního zabezpečení (Vietnam Social Security – VSS), která spadala pod správu vlády (pod vedením MOLISA a MOF)<sup>2</sup>. Hlavní činností agendy bylo spravovat všechny sociální služby v zemi, došlo ke sjednocení všech služeb pod jednu agendu. Její funkce, cíle a pravomoci byly upraveny podle vyhlášky č. 19/CP, která byla podepsána 16. února 1995 a platnosti nabyla 1. října 1995.

V roce 2006 došlo k novelizaci zákona o sociálním pojištění (s platností od 1. ledna 2007). Došlo ke změně ve výpočtech nároku na důchod pro pracovníky v soukromém sektoru, ustanovilo se pravidlo na úpravu výše příspěvkových sazeb na sociální zabezpečení (to se mělo zvyšovat o 2 p. b.<sup>3</sup> za každé dva roky, ke zvyšování sazby mělo dojít v souvislosti se zvýšením hranice minimální mzdy). To mělo zajistit finanční stabilitu v systému a také vytvořit rezervu v důchodovém fondu. Dále začaly přípravy nového opatření pro vznik dobrovolného důchodového pojištění a systému pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Roku 2008 bylo vedle povinného sociálního pojištění zavedeno i dobrovolné pojištění, určené pro osoby, které nemohou vstoupit do povinného pojištění, tzn. především pro cizince a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). V srpnu roku 2008 vláda vydala vyhlášku 94/NC–CP, která stanovila funkce, úkoly a organizační strukturu VSS<sup>4</sup>.

V listopadu 2014 schválilo Národní shromáždění nový zákon č. 58/2014/QH13 o sociálním pojištění, tímto zákonem se řídí současný penzijní systém. V novém zákoně

---

<sup>2</sup> MOLISA – Ministerstvo práce, invalidity a sociálních věcí. MOF – Ministerstvo financí

<sup>3</sup> p.b. – procentní bod

<sup>4</sup> VSS – Vietnamské sociální zabezpečení

dochází k prodlužování doby odvodu pojistného. U mužů, kteří budou odcházet do důchodu v roce 2018 a dále se bude navyšovat každoročně doba odvodu pojistného o rok (růst se zastaví až u penzistů, kteří odejdou do důchodu roku 2022).<sup>5</sup> To znamená, že pojištěnci – muži, kteří budou odcházet do důchodu po roce 2022, musí odvádět pojistné po dobu 20 let, aby získali nárok na důchod. U žen je doba odvodu 15 let pro všechny, které odejdou do důchodu po roce 2018. Od ledna 2018 došlo také k navýšení max. doby odvodu pojistného do systému pro získání max. výše nároku míry náhrady (což je 75 %) – u mužů je to 35 let a u žen 30 let (platí pro pojištěnce odcházející do důchodu roku 2022 a dále).

V roce 2018 vstoupila v platnost nová vyhláška 44/2017/ND – CP, která zavedla nové změny jako možnost odvodu pojistného pro cizince pracující ve Vietnamu (nově budou zařazeni do povinného systému), dojde ke zvýšení společné minimální mzdy (od července 2018 dojde k nárůstu z 1,3 mil. VND/měsíc na 1,39 mil. VND/měsíc<sup>6</sup>). Z této minimální mzdy<sup>7</sup> se odvozují mzdy státních zaměstnanců, proto také dojde k navýšení výše příspěvku na sociální pojištění.

---

<sup>5</sup> Muži odcházející do důchodu v roce 2018, 2019, 2020, 2021 a 2022 budou muset přispívat do systému po dobu 16 let, 17 let, 18 let, 19 let a 20 let pro získání nároku na důchod.

<sup>6</sup> 1 CZK = 1 046 VND

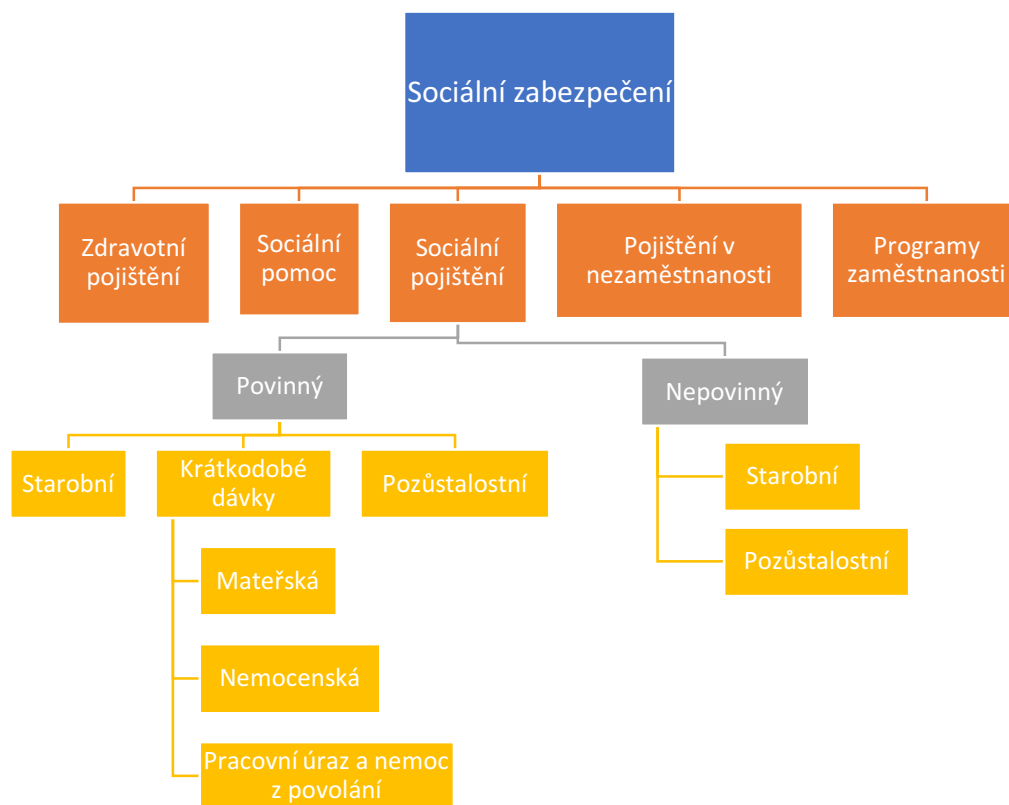
Pro zjednodušení budeme všechny další údaje zaokrouhlovat na celá čísla, platné pro 17.5.2018 podle Kurzy.cz  
1,3 mil. VND = 1 243 CZK => 1,39 mil. VND = 1 329 CZK

<sup>7</sup> Ve Vietnamu existují dva druhy minimální mzdy – společná a regionální. Společná min. mzda platí pro státní sektor. Zatímco regionální min. mzda platí pro soukromý sektor, ten je rozdělen na 4 regiony (první region se týká oblastí velkých měst a poslední čtvrtý region se vztahuje na venkovské oblasti). Výše min. mzdy za měsíc se liší podle toho v jakém regionu pracují – 3 980 000 VND (= 3 805 CZK) pro region I, 3 530 000 VND (= 3 375 CZK) pro region II, 3 090 000 VND (= 2 954 CZK) pro region III a 2 760 000 VND (= 2 639 CZK) pro region IV.

## 2.2. *Současná podoba penzijního systému*

Vietnamský penzijní systém je součástí sociálního zabezpečení. To v sobě zahrnuje sociální pojištění (součástí toho je důchodové pojištění), zdravotní pojištění, sociální pomoc, pojištění v nezaměstnanosti a programy zaměstnanosti. Povinné sociální pojištění vyplácí kromě starobního důchodu i důchody pozůstalostní (vdovský/vdovecký a sirotčí důchod) a důchody na mateřskou, nemocenskou, pracovní úraz a nemoc z povolání. Současný důchodový systém je rozdělený na povinné státní pojištění, který funguje na principu PAYG DB<sup>8</sup>, a nepovinného pojištění, jež funguje na principu uzavření životního pojištění.

**Obrázek 1: Schéma penzijního systému v rámci sociálního zabezpečení**



Zdroj: WORLD BANK (2012), vlastní zpracování

<sup>8</sup> PAYG DB = Pays-as-you-go defined benefit = průběžně financovaný a dávkově definovaný

### *2.2.1. Povinné sociální pojištění*

#### *2.2.1.1. Účastníci*

Povinný systém je určen především pro občany vietnamské národnosti, zaměstnance státního sektoru (státní úředníci, zaměstnanci, důstojníci ve vojenské a policejní oblasti, armáda atd.), státní agentury, firmy nebo zahraniční firmy působící na vietnamském území a zaměstnanci v soukromém sektoru, kteří mají uzavřené pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo na dobu určitou po dobu nejméně 1 až 3 měsíce a déle. Výjimku mají malé soukromé firmy, které zaměstnávají 10 a méně zaměstnanců, ty nemají povinnost hlásit se do povinného státního pojištění. Nově od ledna 2018 se vláda rozhodla, že do povinného systému budou vstupovat i cizinci pracující na území Vietnamu. V říjnu 2018 vláda vydala vyhlášku 143/2018/ND-CP, s účinností od 1. prosince, která upravuje pravidla sociálního pojištění týkající se cizinců. Povinnému pojištění budou podléhat zahraniční pracovníci s pracovním povolením, s pracovní smlouvou na dobu neurčitou nebo po dobu 1 roku a více.

#### *2.2.1.2. Financování a sazby pojistného*

Sociální pojištění je především financováno z příspěvků účastníků v pojištění (zaměstnanci a zaměstnavatelé), dále pak ze státní podpory (ve formě státních dotací). Příspěvky zaměstnanců jsou odváděny do společného fondu sociálního pojištění, získané finance se pak přerozdělují na jednotlivé fondy vyplácených dávek. Pojistné sociálního pojištění u zaměstnavatelů se rozděluje a odvádějí do jednotlivých fondů, a to do starobního a pozůstalostního fondu ve výši 14 %, do fondu pracovních úrazů je to 0,5 % a do fondu na nemocenskou a mateřskou ve výši 3 %.

Pojistné odvádějí zaměstnanci i zaměstnavatelé, platí jen pro pracovníky vietnamské národnosti. U cizinců zatím není jasné, jestli se na ně bude vztahovat povinnost odvádět pojistné do povinného systému.<sup>9</sup> Současná celková sazba na sociální pojištění činí 25,5 %

---

<sup>9</sup> Aktualizace: podle vyhlášky 143/2018/ND-CP bude od 1. 12. 2018 odvádět zaměstnavatel 3,5 % a zaměstnanec 8 %. Od r. 2022 pak dojde k navýšení na 17,5 % (začne se odvádět pojistné do starobní a pozůstalostního fondu), u zaměstnanců bude sazba stále stejná, a to 8 %.

z hrubé mzdy<sup>10</sup>, z toho 17,5 % platí zaměstnavatel a 8 % zaměstnanec. Vedle sociálního pojištění se vybírají příspěvky i na zdravotní pojištění v celkové výši 4,5 % (zaměstnavatel 3 % a zaměstnanec 1,5 %) a pojištění v nezaměstnanosti v celkové výši 3 % (zaměstnavatel 1 %, zaměstnanec 1 % a stát 1 %). Pro lepší přehled jsou sazby pojistného znázorněny v tabulce 1.

**Tabulka 1: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2018**

|                      | <b>Sociální pojištění</b> | <b>Zdravotní pojištění</b> | <b>Pojištění v nezaměstnanosti</b> | <b>Celkem</b> |
|----------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------|
| <b>Zaměstnanec</b>   | 8 %                       | 1,5 %                      | 1 %                                | 10,5 %        |
| <b>Zaměstnavatel</b> | 17,5 %                    | 3 %                        | 1 %                                | 21,5 %        |
| <b>Celkem</b>        | 25,5 %                    | 4,5 %                      | 2 %                                |               |

Zdroj: TMF Group (2017), vlastní zpracování

V tabulce 2 je znázorněna výše odváděné částky z pojistného pro sociální a zdravotní pojištění pro rok 2018 při mzdě 26 000 000 VND a poté nová výše pojistného, kdy v červenci 2018 má dojít ke zvýšení minimální mzdy, která má vliv na vývoj růstu mezd. S růstem minimální mzdy, tak vzrostl minimální základní plat pro odvody a zaměstnanci i zaměstnavatelé odvádějí do systému více peněz.

<sup>10</sup> Z hrubé mzdy zaměstnance se odečítá pojistné ze sociálního (8 %), zdravotního (1,5 %) pojištění a pojištění v nezaměstnanosti (1 %), z toho určíme zdanitelnou mzdu, z kterého se odečte daň z příjmů FO (výše sazby je odvozena od výše měsíční zdanitelné mzdy – min. sazba 5 % a max. sazba 35 %). Celkové mzdové náklady zaměstnavatele (= superhrubá mzda) jsou vypočteny z hrubé mzdy zaměstnance plus sociální (17,5 %), zdravotní (3 %) pojištění a pojištění v nezaměstnanosti (1 %).

**Tabulka 2: Výše pojistné částky na soc. a zdrav. pojištění pro rok 2018 (v tis. VND)<sup>11</sup>**

| Období  | Min. mzda | Mzda   | Pojištění | Zaměstnavatel |              | Zaměstnanec |              | Celkem    |              |
|---------|-----------|--------|-----------|---------------|--------------|-------------|--------------|-----------|--------------|
|         |           |        |           | %             | Částka       | %           | Částka       | %         | Částka       |
| Od 1.1. | 1 300     | 26 000 | SI        | 17,5          | 4 550        | 8           | 2 080        | 25,5      | 6 630        |
|         |           |        | HI        | 3             | 780          | 1,5         | 390          | 4,5       | 1 170        |
|         |           |        | <b>Σ</b>  | <b>20,5</b>   | <b>5 330</b> | <b>9,5</b>  | <b>2 470</b> | <b>30</b> | <b>7 800</b> |
| Od 1.7. | 1 390     | 27 800 | SI        | 17,5          | 4 865        | 8           | 2 224        | 25,5      | 7 089        |
|         |           |        | HI        | 3             | 834          | 1,5         | 417          | 4,5       | 1 251        |
|         |           |        | <b>Σ</b>  | <b>20,5</b>   | <b>5 699</b> | <b>9,5</b>  | <b>2 641</b> | <b>30</b> | <b>8 340</b> |

Zdroj: TMF Group (2017)

*Vysvětlivky: SI = Sociální pojištění, HI = Zdravotní pojištění, Mzda = základní platový limit pro odvod pojistného na SI/HI za měsíc*

V tabulce 3 je znázorněn vývoj sazeb pojistného od roku 2007, kdy začala platit novelizace zákona o sociálním pojištění, podle níž mělo dojít ke zvyšování sazeb u sociálního pojištění o dva procentní body po dvou letech v závislosti na růstu minimální mzdy. Toto opatření mělo přinést do důchodového fondu dostatek financí na dlouhodobé udržení rezerv ve fondu. Zvyšování sazeb mělo růst stejně jako růst minimální mzdy, protože vláda přislíbila účastníkům důchodového pojištění, že mají nárok na minimální důchod rovnající se minimální mzdě. V období mezi lety 2016 a 2017 došlo ke zvýšení pojistného u zaměstnavatelů v důsledku zvýšení sazeb u krátkodobých dávek. V roce 2018 pak došlo ke snížení sazby u zaměstnavatele, došlo ke snížení sazby příspěvku na pracovní úraz a nemoc ze zaměstnání z 1 % na 0,5 % (podle vyhlášky č. 44/2017/ND-CP).

<sup>11</sup> 1 CZK = 1 046 VND, platné pro 17.5.2018 podle Kurzy.cz

PŘEVOD TABULKY NA CZK (pro rok 2018)

Min. mzda: 1,3 mil. VND = 1 242 CZK (1.1.); 1,39 mil. VND = 1 329 CZK (1.7.)

Mzda: 26 mil. VND = 24 857 CZK (1.1.); 27,8 mil. VND = 26 577 CZK (1.7.)

Zaměstnavatel – částka:

- SI: 4,55 mil. VND = 4 322,96 CZK; HI: 780 tis. VND = 741,08 CZK (1.1.)
- SI: 4,865 mil. VND = 4 651 CZK, HI: 834 ti. VND = 797 CZK (1.7.)

Zaměstnanec – částka:

- SI: 2,08 mil. VND = 1 976,21 CZK, HI: 390 tis. VND = 373 CZK
- SI: 2,224 mil. VND = 2 126 CZK, HI: 417 tis. VND = 399 CZK

**Tabulka 3: Vývoj sazeb pojistného na sociální pojištění v letech 2007-2018**

| <b>Roky (1.1. do 31.12.)</b> | <b>Celkem</b> | <b>Zaměstnanec</b> | <b>Zaměstnavatel</b> |
|------------------------------|---------------|--------------------|----------------------|
| 2007-2009                    | 16            | 5                  | 11                   |
| 2010-2011                    | 18            | 6                  | 12                   |
| 2012-2013                    | 20            | 7                  | 13                   |
| 2014-2015                    | 22            | 8                  | 14                   |
| 2016-2017                    | 26            | 8                  | 18                   |
| 2018                         | 25,5          | 8                  | 17,5                 |

Zdroj: PARK, D. (2011), str. 209, vlastní zpracování

### *2.2.1.3. Výše nároků na důchod*

Výše nároků na důchod u státních zaměstnanců se vypočítá z minimální mzdy, která určuje hranici mzdy, která je rovna 20násobku určené minimální mzdy. Tato hranice činí 26 000 000 VND, z kterého se může odvádět pojistné. To je dále násobené faktorem. Minimální mzda pro rok 2018 činí 1 300 000 VND, od července 2018 dojde k navýšení na 1 390 000 VND (nová hraniční mzda činí 27 800 000 VND). Faktor je dodatečná míra náhrady, jakási odměna za to, že odvádí do systému nad určitou dobu – základní doba odvodu je u mužů odcházející v roce 2018 16 let. Později bude základní doba odvodu navýšena u mužů na 20 let, zatímco u žen to bude 15 let. Muži tak po 16 let odvodu pojistného získávají dodatečný faktor ve výši 2 % za každý další odváděný rok až do odchodu do důchodu, u žen je to 3 %. Při odchodu do předčasného důchodu je ze základu odečteno 1 % za každý předčasný rok. Výsledná míra by neměla přesáhnout 75 % průměrné mzdy, která se vypočítá z mezd za posledních 10 let práce. Dále je základ upraven podle růstu minimální mzdy.

Příklad<sup>12</sup>: V roce 2018 muž A dosáhl důchodového věku a odváděl pojistné na pojištění po dobu 33 let, jeho výše nároků bude:

- 16 let odvodu na sociální pojištění = základní doba odvodu pojistného = 45 % z jeho průměrné mzdy
- 17 let sociálního pojištění = doba navíc odvodu pojistného = dostává nárok na získání dodatečného faktoru  
 $= 17 \times 2 \% = 34 \% \text{ průměrné mzdy}$
- celkově:  $45 \% + 34 \% = 79 \% \text{ průměrné mzdy}$

---

<sup>12</sup> eBH (2017)

Ze zákona nesmí míra náhrady překročit 75 % průměrná mzdy. U muže A k tomu došlo, proto nebude mít náhradu ve výši 79 %, ale jen 75 %.

U osob soukromého sektoru se průměrná mzda vypočítá ze všech přiznaných příjmů. Základ je upraven podle indexu spotřebitelských cen. Dále se výše nároků na důchod zhodnocuje dodatečným faktorem stejně jako u státních zaměstnanců.

Pokud budou od roku 2018 muži (ženy) nově do systému odvádět základní minimální povinnou dobu odvodu, to je 20 let (15 let), v důchodu by měli dosáhnou 45 % míry náhrady z jejich průměrné mzdy. K dosažení nejvyšší míry náhrady (což je 75 %) je nově stanovena maximální doba odvodu u mužů 35 let a u žen 30 let.

#### *2.2.1.4. Důchodový věk*

Standardní věk odchodu do důchodu je u mužů 60 let a u žen 55 let. Nárok na důchod získají, pokud do systému odváděli pojistné nejméně 20 let (v případě nebezpečných a škodlivých pracovištích je to 15 let). Pokud splní tuto podmínku, mají pojištěnci nárok na pravidelné dávky v důchodu ve výši 45–50 % z průměrné mzdy. Pokud odváděli pojistné kratší dobu než 20 let, mají nárok na vyplacení jednorázové penze.

Účastníci povinného pojištění mají možnost předčasného odchodu do důchodu až o 10 let dříve, než je standardní věk. To je možné, pokud je zdravotně postižený, pracuje ve škodlivém prostředí po dobu 15 let nebo po reorganizaci společnosti už nemají ve firmě uplatnění. Naopak odklad důchodu není v systému možný, ale je možnost kombinovat důchodové a pracovní dávky.

### *2.2.2. Nepovinné sociální pojištění*

Jedná se o dobrovolné sociální pojištění – jde o doplňkové důchodové pojištění, které je založeno na osobním odkládání jednotlivců, které se dále zhodnocuje prostřednictvím investičních aktivit.

#### *2.2.2.1. Účastníci*

Nepovinný systém je určen pro ekonomicky aktivní občany od 15 let a pro ty, kdo se nemohou účastnit povinného pojištění, to jsou například OSVČ, zaměstnanci v soukromém sektoru a cizinci s dlouhodobým pobytem a pracující ve Vietnamu (ty od roku 2018 mohou vstoupit do povinného pojištění). Ale i účastníci povinného pojištění se mohou zapojit do nepovinného pojištění. Toto pojištění je pro účastníky dobrovolné, je založené na uzavření pojistné smlouvy, který má pojištěncům zaručit dodatečný příjem v důchodu, vyplácí se z něj starobní a pozůstalostní důchody, má stejná pravidla jako povinný systém, jenom účastníci nemají nárok na nemocenskou, mateřskou a dávku na pracovní úraz.

#### *2.2.2.2. Financování a sazby pojistného*

Tak jako u povinného pojištění vybírá dobrovolný systém pojistné od svých účastníků, a to ve výši 22 % z přiznaných příjmů. Účastníci si mohou vybrat 2 druhy základu, z něhož budou odvádět pojistné. První možností je základ z minimálního příjmu (většinou lidé z venkova, kteří dosahují jen nízkých příjmů), druhá možnost je maximální příjmový základ, který je roven 20násobku obecné minimální mzdy (lidé žijící v městských oblastech). Ty jsou dále ukládány na spořicí účet sociálního pojištění, kde se naspořené úspory dále zhodnocují přes investiční strategie. Podle zákona formy investic penzijních fondů, do kterého mohou účastníci investovat své úspory, jsou státní dluhopisy, státní pokladniční poukázky, dluhopisy státních bank atd.

#### *2.2.2.3. Důchodový věk*

I zde je podmínkou pro vyplacení naspořené částky dosažení důchodového věku, a to u mužů 60 let a u žen 55 let. Další podmínkou je odvádět pojistné nejméně 20 let pro

získání nároků na pravidelnou penzi v důchodu. Pokud účastníci dosáhli důchodového věku, ale nesplnili dostatečnou dobu odvodu, mají možnost nadále přispívat do systému, dokud nedosáhnou 20 let pro získání penze. Na rozdíl od povinného pilíře nemají účastníci možnost předčasného odchodu do důchodu.

#### *2.2.2.4. Výše nároků na důchod*

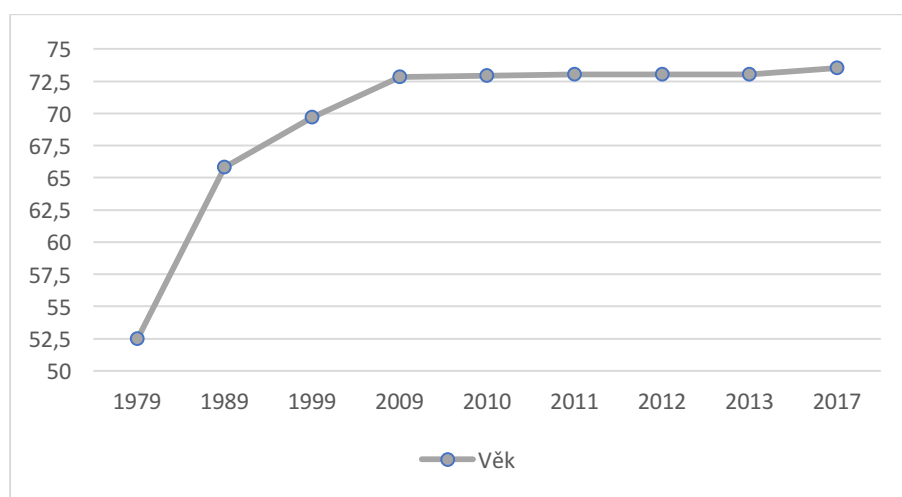
Základ u výše nároků je vypočten ze všech přiznaných příjmů, upravené podle růstu indexu spotřebitelských cen. Pro splnění podmínky nároků na důchod je třeba odvádět nejméně 16 let placení pojistného u mužů (platí pro ty, kdo budou odcházet do důchodu v roce 2018, po roce 2022 bude potřeba odvádět 20 let), zatímco u žen je 15 let (po roce 2022 také 20 let), tak jako u povinného systému. Po splnění této podmínky je pojištěnci vyplacená penze z jeho zhodnocených investic z jeho spořicího účtu.

### *2.3. Demografická a ekonomická situace ve Vietnamu*

V posledních letech došlo ve Vietnamu k rychlému hospodářskému růstu, který přinesl nové změny, jak v ekonomice, tak i v demografii státu. Země se změnila z chudé zemědělské na zemi schopnou obchodovat na světovém trhu. Ekonomickému růstu pomohlo to, že v zemi je velký podíl mladé ekonomicky aktivní části obyvatelstva. Se zvyšujícím se příjmem se zlepšuje i životní situace, a tak se mění potřeba jeho obyvatelstva.

Se zlepšující se kvalitou života se v budoucnu očekává, že dojde k zásadním změnám v oblasti sociální a demografické. Z hlediska sociálního se dá očekávat pokles počtu vícegeneračních rodin a zároveň nárůst počtu jaderných rodin. V asijské tradici bývá zvykem, že se děti postarají o své rodiče ve stáří (finančně je zajistí), proto nemuseli být závislí na přidělu ze starobního důchodu. Ale se zvyšující se vzdělaností a lepšími pracovními podmínkami ve městech, dochází k tomu, že se mladí přesouvají z venkova více do měst nebo do ciziny za prací. To povede ke vzniku více jaderných rodin, zatímco starší obyvatelé setrvávají na klidném venkově, proto se dá předpokládat, že dojde k nárůstu závislosti na penzijním systému, jinak jim bude hrozit chudoba. To platí pro důchodce žijící na venkově a v horských oblastech, ti většinou nepobírají žádný nebo nízký důchod, jsou tedy finančně závislí na svých rodinných příslušnících.

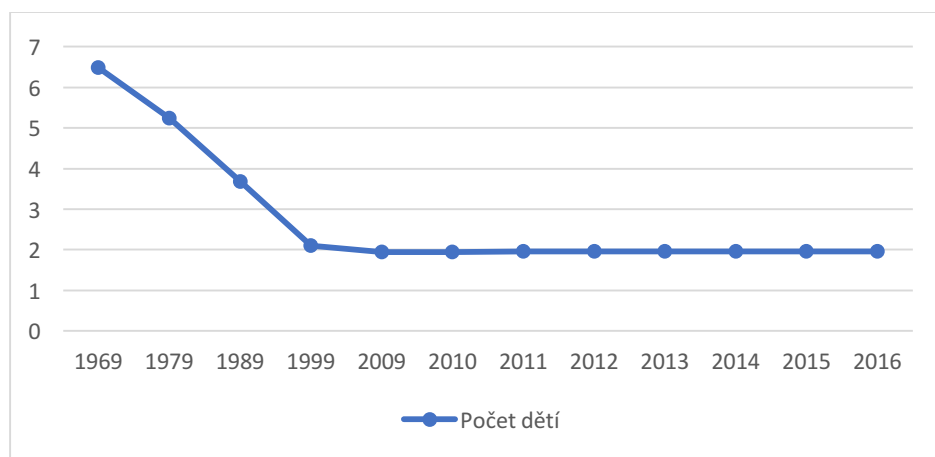
**Graf 1: Průměrná délka života v letech 1979–2017**



Zdroj: VSS: Viet Nam faces rapid population ageing (2017), vlastní zpracování

Z hlediska demografického se očekává růst podílů stárnoucí části obyvatelstva, zvyšující se životní úroveň umožňuje lepší přístup ke zdravotné péči, dostatku potravin atd. To vše přispívá k tomu, že se prodlužuje střední délka života. Zatímco v roce 1979 byla průměrná délka života 52,5 let, o 30 let později, tedy v roce 2009 došlo k jeho zvýšení na 72,5 let. Od té doby až do současnosti se průměrná délka života pohybuje okolo 73 let (graf 1).

**Graf 2: Úhrnná plodnost – průměrný počet dětí na jednu ženu v letech 1969–2016**

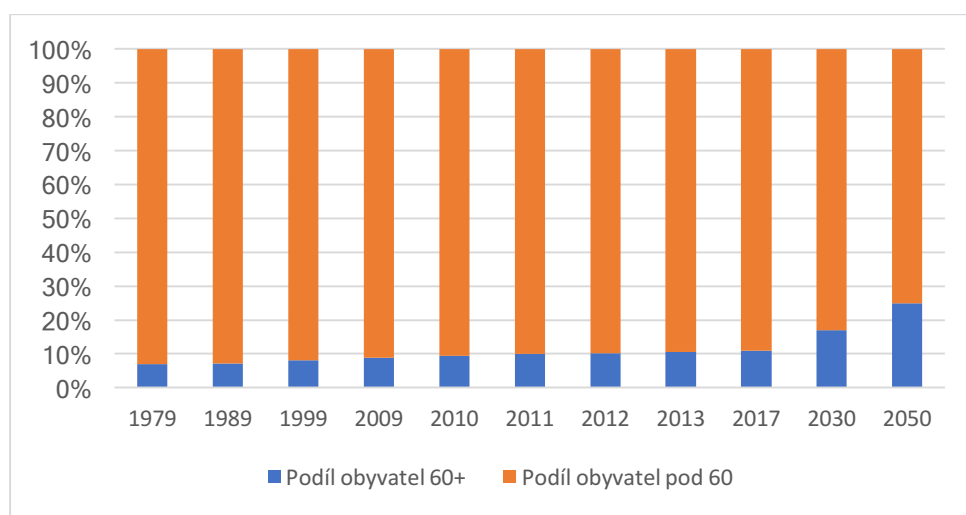


Zdroj: WORLD BANK (2018), vlastní zpracování

Se zlepšující se životní úrovní, ale také dochází k poklesu úhrnné plodnosti v zemi. Z grafu 2 lze vysledovat, že od 60. let do současnosti došlo k velkému poklesu počtu narozených dětí na jednu ženu z 6,5 dětí na nynější zhruba 2 děti na jednu ženu.

Tyto dva aspekty vedou k tomu, že do budoucna dojde ve Vietnamu k rychlému nárůstu podílu starších osob (graf 3). Proto je pro vládu prioritou nastavit ideální podmínky pro správné fungování sociálního pojištění, aby ji i do budoucna dokázala finančně udržet. Z grafu lze předpokládat, že Vietnam má docela dlouhou časovou rezervu, která mu dává prostor pro možná vylepšení, aby do budoucna nedošlo k velkému finančnímu zatížení.

**Graf 3: Podíl obyvatel 60+ na celou populaci (v %) v letech 1979–2050**



Zdroj: VSS: Viet Nam faces rapid population ageing (2017), vlastní zpracování

## 2.4. *Problémové oblasti systému*<sup>13</sup>

Jako u většiny rozvíjejících se států, tak i ve Vietnamu se v budoucnu projeví současný trend, a to rychlé stárnutí obyvatelstva. S tím souvisí klesající porodnost i úhrnná plodnost a rostoucí délka středního života, lze tedy předpokládat, že se vláda bude snažit nadále modernizovat důchodový systém.

Mezi hlavní problémy, s kterými se systém potýká je nízká míra účasti, jak ve státním, tak i v soukromém sektoru. Dále nerovnost mezi účastníky, finanční udržitelnost celého sociálního pojištění. Je tedy potřeba v této oblasti řešit reformy, což by přispělo k získání větší důvěry pojištěnců, aby se více angažovali do sociálního pojištění. Později se na tyto jednotlivé problematické oblasti zaměříme více.

<sup>13</sup> WORLD BANK (2012), str. 7–20

Kromě výše zmíněných problémů se systém také potýká se situací dvou překrývajících se a odlišně fungujících systémů. Týká se to osob, které odešli do důchodu před rokem 1995, jejich důchody jsou totiž hrazeny ze státního rozpočtu. Ještě předtím, než se zavedl současný systém (PAYG DB<sup>14</sup>) byly důchody státních zaměstnanců a armády vypláceny ministerstvem práce, invalidity a sociálních věcí (MOLISA). Po změně byly důchodci začleněni do nového systému, to znamená, že se na ně vztahují některá nová pravidla – např.: úprava jejich výše důchodu (výše nároků jim byly přepočítány podle stávajících pravidel), ale vláda se zavázala, že bude nadále tyto důchodce financovat, aby nedošlo ze začátku ke vzniku vysokých nákladů stávajícím účastníkům systému a k zatížení systému z finančního hlediska. U tohoto problému se dá očekávat, že časem zmizí, jak bude klesat počet příjemců ze starého systému.

#### *2.4.1. Finanční udržitelnost systému*

Aktuálně má sociální zabezpečení dostatek rezerv. V roce 2010 dosahovaly rezervy zhruba 5,78 mld. USD, to bylo 5 % HDP. Důvodem velkých rezerv je nízký počet příjemců na rozdíl od většího počtu účastníků a také požadavek min. 20 let odvodů do systému, aby získal nárok na důchod, což snižuje počet potencionálních příjemců.

Přesto se očekává, že tato dobrá situace dlouho nevydrží, až se projeví nárůst podílu stárnoucích, zvýší se jejich závislost na systému. Dále vysoká míra náhrady spolu s nízkým věkem odchodu do důchodu a dlouhou očekávanou délkou života bude mít za následek, že budoucí příjemci budou pobírat důchody delší dobu, což ještě více finančně zatíží systém. To je také z jedna příčin, proč má Vietnam tak vysoké příspěvkové sazby.

##### *2.4.1.1. Vysoká míra náhrady*

Maximální míra náhrady je 75 % z průměrné mzdy, tato náhrada platí jen pro veřejný sektor. Pro její získání je potřeba, aby muži odváděli do systému 30 let, ženy pak 25 let. To ale neplatí pro osoby pobírající minimální mzdu. Podle legislativy mají pojištěnci mít nárok na minimální důchod, který je roven minimálně mzdě. To však znamená, že osoby,

---

<sup>14</sup> PAYG DB – průběžně financovaný a dávkově definovaný

které odvádějí příspěvky z minimální mzdy, mají možnost získat důchod rovnající se jejich minimální mzdě. To je však v rozporu s podmínkami při výpočtu výše důchodu stanovenými v zákoně.

Například účastník, který platí příspěvky z minimální mzdy po dobu 20 let má při dosažení důchodového věku mít nárok na důchod ve výši 55 % (u žen 60 %) min. mzdy. Zákon jim ale zaručuje minimální důchod rovnající se 100 % jejich minimální mzdy. To v budoucnu vede k tomu, že může dojít k nárůstu počtu příjemců s minimální mzdou. Systém tak vyplácí vyšší důchody, než na jaké mají příjemci nárok, znamená to tedy, že systém vyplácí více než získá příjmů.

#### *2.4.1.2. Nízká hranice věku odchodu do důchodu*

Vietnam má nastavenou nízkou věkovou hranici odchodu do důchodu, muži 60 let a ženy 55 let. I přes už tak nízkou hranici tu často dochází k odchodu do předčasného důchodu, což platí jen pro pracující ve veřejném sektoru. Průměrný věk předčasného odchodu do důchodu je u mužů zhruba 54 let a u žen 51 let. To vede k tomu, že vyplacené důchody se pobírají delší dobu. Když se vezme v úvahu, že se střední délka života do budoucna bude nadále prodlužovat, vede to k dalšímu finančnímu zatížení systému.

#### *2.4.1.3. Nedostatek zdrojů financí*

Společnost VSS<sup>15</sup> má omezenou investiční strategii s nízkou rizikovostí a s nízkou návratností investic. Správa fondů VSS není různorodá, jejich portfolio je složeno jen z krátkodobých příjmů. Proto se předpokládá, že tato investiční strategie nebude schopná splnit budoucí závazky, i přes to, že má teď dostatek rezerv. Do budoucna bude třeba rozšířit portfolio o další investiční strategie a stanovení určitých cílů, které by zlepšily její výkonnost.

U nabízeného fondu není jasné, kdo je jeho vlastníkem, ví se, že je veden VSS, která podléhá správní radě v čele s ministrem financí. Toto uspořádání má za důsledek nesoulad mezi VSS a státem při výběru investičních fondů. VSS by chtělo zavést fondy s vyšší výnosností, ale stát požaduje fondy s nízkými náklady.

---

<sup>15</sup> VSS – Vietnamské sociální zabezpečení

### *2.4.2. Nerovnosti mezi účastníky*

Nerovnosti v systému vidíme mezi sektory, pohlavími i mezi současnými a budoucími účastníky. Z hlediska sektoru je jasné, že zaměstnanci ze státního sektoru mají lepší postavení než jejich protějšky ze soukromého sektoru. Mají výhody v podobě možnosti předčasného odchodu do důchodu a dodatečné míry náhrady (faktor). Co se týká rozdílu mezi pohlavími, v důchodu mají ženy lepší postavení než muži. Odcházejí dříve do důchodu, dožívají se vyššího věku než muži a u výše náhradového bonusu mají 3 %, zatímco muži jen 2 %. To vše vede k tomu, že ženy pobírají penzi delší dobu než muži a jejich míra náhrady může dosahovat skoro stejné výše jako u mužů.

### *2.4.3. Krytí*

Nárok na důchod připadá jen na malou část obyvatelstva, i když výše penze nadále roste. Kvůli nedostatku dat, jsou využity údaje z roku 2005. Sčítání podniků ukazuje, že ve veřejném sektoru bylo zaměstnáno cca 6,2 mil. lidí (především veřejná správa a vojenský sektor), z toho 3,7 mil. (60 %) se účastnilo sociálního pojištění a získalo nárok na důchod, dále 1,2 mil. (19%) pracovalo na krátkodobé smlouvě, ale nevztahovalo se na sociální pojištění a nakonec 1,3 mil. (21 %) pracovalo v podnicích, které se vyhýbají pojištění<sup>16</sup>. Podle těchto údajů se zdá, že je vysoká míra krytí důchodu, ale jenom z hlediska státního sektoru.

Pokud se však podíváme na údaje z roku 2010, bylo ve VSS přihlášeno zhruba 9,4 mil. osob, což představuje 21,8 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tyto údaje v sobě zahrnují i osoby ze soukromého sektoru. To vypovídá, že krytí už tak velké není.

---

<sup>16</sup> Jedná se o malé podniky, které mají 10 a méně zaměstnanců. Ty nemají povinnost odvádět pojistné do povinného systému, proto nejsou hlášeny a neplatí za své zaměstnance pojistné.

## ***2.5. Možná řešení problémových oblastí***

### ***2.5.1. Zvýšení důchodového věku***

Vietnam plánuje do budoucna zvýšit věkovou hranici pro odchod do důchodu. Je několik verzí, které připadají v úvahu. První možnost je sjednotit důchodový věk na 60 let pro obě pohlaví, ale ženy budou mít možnost se rozhodnout, kdy odejít do důchodu v rozmezí 55–60 let. Druhá možnost je zvýšení na 60 let pro ženy a 62 let pro muže.<sup>17</sup>

### ***2.5.2. Snížit rozdíly mezi účastníky***

Další možností je třeba také snížit rozdíly mezi účastníky, především by se vláda měla zaměřit na vyrovnaní podmínek pro muže i ženy. Jelikož se nadále prodlužuje délka středního života a je prokázáno, že ženy se dožívají mnohem déle než muži, je zjevné, že ženy pobírají penzi mnohem déle než muži. Je proto třeba sjednotit věk odchodu do důchodu pro obě pohlaví, dále srovnat výši dodatečného bonusu u obou pohlaví na 2 %, aby nedocházelo k vysokému vyplácení a náhrady průměrné mzdy.

---

<sup>17</sup> UMEDA Sayuri (2017)

### 3. Penzijní systém v České republice

#### 3.1. Reformy a změny<sup>18</sup>

První zákon týkající se sociálního pojištění je z roku 1924, kdy byl vydán zákon č. 221/1924 Sb. z. a n.<sup>19</sup>, o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Tento zákon poskytl dělníkům pojištění, které je mělo zajistit na invaliditu a stáří. Došlo ke sjednocení úprav, organizace, začaly vznikat první evidence. To přineslo občanům stabilitu ve stáří a nemoci. Pojištěnci byli rozděleni na třídy podle výše mzdy, podle níž se určovala výše pojistného a odvozovala se výše důchodu.

Současné důchodové pojištění je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb. z roku 1995. Ten zajišťuje všem svým ekonomicky aktivním občanům nárok na státní důchod. K tomuto zákonu se později připojily dva zákony, které upravují další možnosti spoření na důchod, a to zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření a z roku 2013 zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření.

V roce 2010 vstoupil v platnost zákon č. 306/2008 Sb., který upravuje základní parametry pro výpočet dávek, zavádí postupné prodlužování doby pojištění pro získání nároku na důchod z 25 na 35 let s náhradní dobou pojištění nebo na 30 let bez náhradní doby pojištění. Dále zavádí postupné zvyšování důchodového věku na 65 let u mužů a bezdětných žen, u žen s dětmi na 62–64 let (podle počtu vychovaných dětí), zvýšení doby pro předčasný odchod do důchodu ze 3 na 5 let. Tento zákon je 1. etapou důchodové reformy, která má zlepšit finanční udržitelnost povinného důchodového systému – stabilizovat výdaje pojištění.

Tzv. malá důchodová reforma, proběhla v roce 2011, kdy bylo potřeba upravit redukční hranice a sazby v důchodovém pojištění, tyto změny byly stanoveny na základě rozhodnutí Ústavního soudu. Další změnou bylo prodloužení věku odchodu do důchodu, zrychlilo se zvýšení důchodového věku u žen (došlo k navyšování věku na šest měsíců za rok u žen, zatímco u mužů na dva měsíce za rok) a zavedlo se „nekonečné“ zvyšování důchodového věku, které má odpovídat prodlužující se délce života (2 měsíce ročně).

---

<sup>18</sup> MPSV: Hlavní změny v důchodovém pojištění

<sup>19</sup> Sb. z. a n. = Sbirka zákonů a nařízení státu československého

Další reforma, tzv. velká důchodová reforma proběhla v roce 2013, kdy začaly platit zákony č. 426/2011 Sb., č. 397/2012 Sb. a č. 399/2012 Sb. Tyto zákony zavedly 2. pilíř, tzv. důchodové spoření, ten fungoval na principu DB<sup>20</sup> a byl fondový. V rámci reformy se některé změny týkaly i 3. pilíře, zákonem č. 427/2011 Sb. vzniklo doplňkové penzijní spoření, které mělo nahradit existující penzijní připojištění se státním příspěvkem.

V roce 2015 byl vyhlášen zákon č. 376/2015 Sb., o ukončení důchodového spoření (2. pilíř). Hlavním důvodem zrušení důchodového spoření byla nízká účast ze strany zaměstnaných osob. Postupné rušení 2. pilíře probíhalo ještě v roce 2016, kdy skončilo placení pojistného na důchodové spoření a následně docházelo k likvidaci jednotlivých důchodových fondů. Naspořené peníze účastníků se vyplatily na jejich osobní bankovní účty nebo se převedly do 3. pilíře.

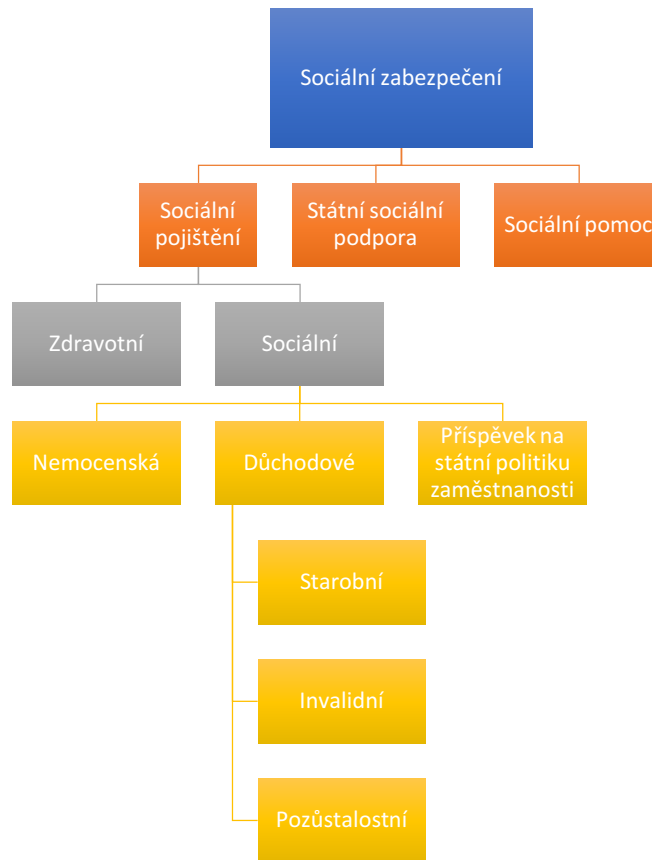
V roce 2018 začal platit zákon č. 203/2017 Sb., který „zastropovává“ důchodový věk na 65 let. Podle tohoto zákona končí navyšování důchodového věku po dosažení hranice 65 let, platí pro muže i ženy.

---

<sup>20</sup> DB – dávkově definovaný

### 3.2. *Současná podoba systému*

Obrázek 2: Schéma penzijního systému v rámci sociálního zabezpečení



Zdroj: MPSV (2017), vlastní zpracování

Důchodové pojištění spolu s nemocenským pojištěním je součástí sociálního zabezpečení. Penzijní systém je složen ze základního povinného důchodového pojištění (1. pilíř) a dobrovolného doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění se státním příspěvkem (3. pilíř).

### 3.2.1. První pilíř

#### 3.2.1.1. Účastníci

Základní povinný systém je dávkově definovaný a průběžně financovaný, je povinný pro všechny ekonomicky aktivní osoby, platí i pro cizince pracující na území České republiky. Pro všechny pojištěnce platí stejná právní úprava a pravidla. Z 1. pilíře se vyplácí starobní, invalidní, vdovský/vdovecký a sirotčí důchody (pozůstalostní důchody).

#### 3.2.1.2. Financování a sazby pojistného

Pojistné se vybírá na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Je placeno zaměstnanci a zaměstnavateli a tvoří příjem státního rozpočtu. Celková výše na důchodové pojištění je 28 % z hrubé mzdy, z toho 21,5 % platí zaměstnavatel a 6,5 % zaměstnanec. OSVČ platí celých 28 % z vyměřovacího základu. Výše pojistného na nemocenské pojištění je u zaměstnavatele i OSVČ stejná, a to 2,3 %, zaměstnanec toto pojištění nehradí, u příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je stanoveno 1,2 %.

**Tabulka 4: Sazby pojistného na sociální pojištění**

|               | Důchodové pojištění | Nemocenské pojištění | Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti | Celkem |
|---------------|---------------------|----------------------|--------------------------------------------|--------|
| Zaměstnanec   | 6,5 %               | neplatí              | neplatí                                    | 6,5 %  |
| Zaměstnavatel | 21,5 %              | 2,3 %                | 1,2 %                                      | 25 %   |
| Celkem        | 28 %                | 2,3 %                | 1,2 %                                      |        |
| OSVČ          | 28 %                | 2,3 %                | 1,2 %                                      | 31,5 % |

Zdroj: MPSV: Sociální pojištění (2017), vlastní zpracování

### 3.2.1.3. *Výše nároku na důchod*

Výše důchodu se skládají ze základní výměry, ta je stanovena pevnou částkou, která platí pro všechny typy vyplácených důchodů a z procentní výměry, jež je u každého jiná, určuje se podle doby pojištění a výše příjmů v rozhodném období. O nároku na důchod a jeho výši rozhoduje státní instituce Česká správa sociálního zabezpečení, u ozbrojených sil rozhodují orgány sociálního zabezpečení ministerstev vnitra, obrany a spravedlnosti. Tato instituce je pod dohledem Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

Jelikož je u každého jednotlivce výše důchodu jiná, jejich náhradový poměr je také odlišný. ČR však patří podle průzkumu OECD mezi země s vyššími rozdíly náhradového poměru, to znamená, že je v ČR velký rozdíl míry náhrady mezi bohatším a chudším jedincem, kteří jsou zapojeni do důchodového systému. Ukážeme si na následujícím příkladu.

Příklad<sup>21</sup>: Pan Černý má osobní vyměřovací základ ve výši 14 000 Kč, jeho doba pojištění je 43 let a odejde do důchodu v listopadu 2017. Jeho měsíční státní důchod bude činit 10 828 Kč, jeho hrubý náhradový poměr je ve výši 77,3 % (10 828: 14 000).

Pan Kovář má osobní vyměřovací základ ve výši 56 000 Kč, jeho doba pojištění je také 43 let, také odejde v listopadu 2017 do starobního důchodu. Jeho měsíční státní penze bude činit 17 872 Kč, to znamená, že jeho náhradový poměr činí 31,9 % (17 872: 56 000).

Z následujícího příkladu lze vidět, že i když pan Kováč pobírá vyšší důchod než pan Černý, jeho náhradový poměr je mnohem menší než u pana Černého. Míra náhrady u jedinců s nižšími příjmy je výhodnější než u jedinců s vyššími příjmy. Celkový náhradový poměr v ČR činí v průměru 51 %<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> GOLLA, Petr, Finance.cz (2017)

<sup>22</sup> GOLLA, Petr, Finance.cz (2017)

#### *3.2.1.4. Důchodový věk*

Podmínky pro vznik nároku na důchod je získání potřebné doby pojištění a dosažení důchodového věku, ty se ze zákona každoročně mění. Pro rok 2018 je stanovena doba pojištění nejméně 34 let nebo 30 let bez náhradních dob pojištění. Náhradní doba pojištění je období života, kdy neodvádíme žádné pojistné, ale přesto se započítává do doby pojištění (např.: matky pečující o dítě do 4 let, osoby ve vojenské službě, ale nejsou vojáky z povolání atd.) Důchodový věk se odvozuje podle roku narození, u žen se ještě bere ohled na počet dětí (čím více dětí, tím dříve odchází do důchodu). Od 1. 1. 2018 došlo ke stanovení maximálního důchodového věku, tzv. k „zastropování“, což je 65 let. Pokud účastník důchodového systému nesplní potřebnou dobu pojištění, je možnost získat nárok na důchod, pokud bude dále přispívat do systému, dokud nedosáhne alespoň 20 let, i když účastníkovi bude více jak 65 let.

#### *3.2.2. Třetí pilíř*

Třetí pilíř je příspěvkově definovaný a kapitálově financovaný. Zahrnuje v sobě dva typy dobrovolného spoření – penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření. Tento doplňkový systém zajišťuje účastníkům dodatečný zdroj příjmu vedle základního státního starobního důchodu a svým účastníkům nabízí výhody ve formě státního příspěvku nebo daňové úlevy (část příspěvků si mohou odečíst ze základu daně z příjmů).

Po reformě, kdy došlo ke zrušení 2. pilíře, byl 3. pilíř také reformován a došlo k několika změnám, a to u penzijního připojištění se státním příspěvkem, ten je stále součástí třetího pilíře, ale od 1. ledna 2013 není možné do něho vstupovat. Proto byl vytvořen nový systém doplňkového spoření, do něhož mohou noví účastníci vstupovat. Stejně jako u penzijního připojištění i toto doplňkové spoření je spravováno penzijními společnostmi.

V současnosti působí v ČR 8 penzijních akciových společností, které nabízejí penzijní fondy, a to Allianz, AXA, Conseq, Česká spořitelna, ČSOB, KB, NN a Penzijní společnost České pojišťovny.

Penzijní připojištění nadále funguje, jenom není možné do něj v současné době vstupovat (možnost vstupu byla jen do 31. listopadu 2012). Původním pojištěncům jsou zachovány práva a nároky, dále je jim stále zaručena garance nezáporného výnosu a mají rovněž i nadále možnost čerpat až polovinu naspořených prostředků po dovršení 15 let spoření.

V původním systému připojištění byla minimální výše příspěvku 100 Kč měsíčně, aby účastník získal nárok na státní příspěvek od státu. Maximální výše nebyla stanovena. Z penzijního připojištění se dá poskytovat starobní, invalidní, pozůstalostní nebo výsluhový důchod. Tyto důchody jsou vyplaceny buď ve formě penze (pravidelná peněžní výplata), jednorázového vyrovnání nebo odbytného. U posledních dvou forem výplaty nejsou vyplaceny státní příspěvky.

V tabulce 5 je znázorněna výše příspěvku účastníků a výše státního příspěvku na kterou má nárok. Na základě toho, jakou částku bude odvádět do systému, získá určitou výši státního příspěvku. Pokud bude odvádět základní sazby – 100 Kč, 200 Kč, 300 Kč, 400 Kč, 500 Kč a více, bude mít nárok ve výši 50 Kč, 90 Kč, 120 Kč, 140 Kč a 150 Kč. V případě, že by chtěl odvádět jinou částku než základní, bude výše jejich státního příspěvku upravena podle příspěvkového penzijního plánu (viz. tab. 5). Pokud bude přispívat nad 100 Kč, účastník bude mít nárok na 50 Kč (státní příspěvek) a navíc získá ještě 40 % z částky, která přesáhla 100 Kč.

**Tabulka 5: Výše příspěvků účastníka a příspěvky od státu (před reformou)**

| Výše příspěvku účastníka (Kč) | Výše státního příspěvku (Kč)   |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 100–199                       | 50 + 40 % z částky nad 100 Kč  |
| 200–299                       | 90 + 30 % z částky nad 200 Kč  |
| 300–399                       | 120 + 20 % z částky nad 300 Kč |
| 400–499                       | 140 + 10 % z částky nad 400 Kč |
| 500 a více                    | 150 Kč                         |

Zdroj: Nová ASPI: zákon 42/1994 Sb. (2018)

Od 1. ledna 2013 je možný jen vstup do nového doplňkového penzijního spoření. Účastníci vkládají prostředky do účastnických fondů (jde o nové fondy, které jsou odlišné od fondu s připojištěním). Do těchto fondů mohou přestoupit i účastníci penzijního připojištění. Pojištěnci mají možnost vybrat si z více typů fondů s různými investičními strategiemi – konzervativní fondy (nízké riziko), dynamické fondy (vyšší riziko a vyšší výnosnost) a další kombinované formy fondů. Účastnické fondy mají vyšší zhodnocení, ale účastníci musí počítat i s investičním rizikem (mohou mít krátkodobě i záporné zhodnocení, z dlouhodobého hlediska by měl však fond dosahovat vyššího kladného

zhodnocení). Z těchto fondů se vyplácí stejné důchody jako u penzijního připojištění mimo výsluhovou penzi.

Státní příspěvky v penzijním připojištění a v doplňkovém spoření prošly v roce 2013 změnou. Zvýšila se minimální částka vkladu pro získání nároku na státní příspěvek, nově je to 300 Kč měsíčně, dále se zvýšilo maximum státního příspěvku na 230 Kč, pro získání je třeba vkládat měsíčně 1000 Kč a více. Pro získání nových účastníků a podpory motivace stávajících pojištěnců, byly stanoveny nové vyšší sazby státního příspěvku, takže čím více spoří, tím vyšší státní příspěvek.

**Tabulka 6: Srovnání státního příspěvku (SP) před a po reformě v závislosti na velikosti příspěvku účastníka (v Kč)**

| Příspěvek účastníka | 100 | 200 | 300 | 400 | 500 | 600 | 700 | 800 | 900 | 1000 a více |
|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| SP před reformou    | 50  | 90  | 120 | 140 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150         |
| SP po reformě       | 0   | 0   | 90  | 110 | 130 | 150 | 170 | 190 | 210 | 230         |

Zdroj: MPSV: Důchodová reforma – manuál (2013)

U obou typů spoření je možné, aby za zaměstnance přispíval do systému zaměstnavatel. Pokud bude přispívat do systému, má zaměstnavatel nárok na daňovou podporu ve výši 30 000 Kč (původně před reformou to bylo 24 000 Kč).

Účastník získá nárok na naspořené peníze z penzijního připojištění po dosažení 60 let a pokud jeho doba spoření byla minimálně 5 let. Pokud bude doba spoření 15 let, získá navíc nárok na výsluhovou penzi, pokud ji má sjednanou ve smlouvě. U doplňkového penzijního spoření vzniká nárok po dosažení důchodového věku podle 1. pilíře. Pokud u doplňkového spoření účastník splní určité podmínky může čerpat tzv. předdůchod.

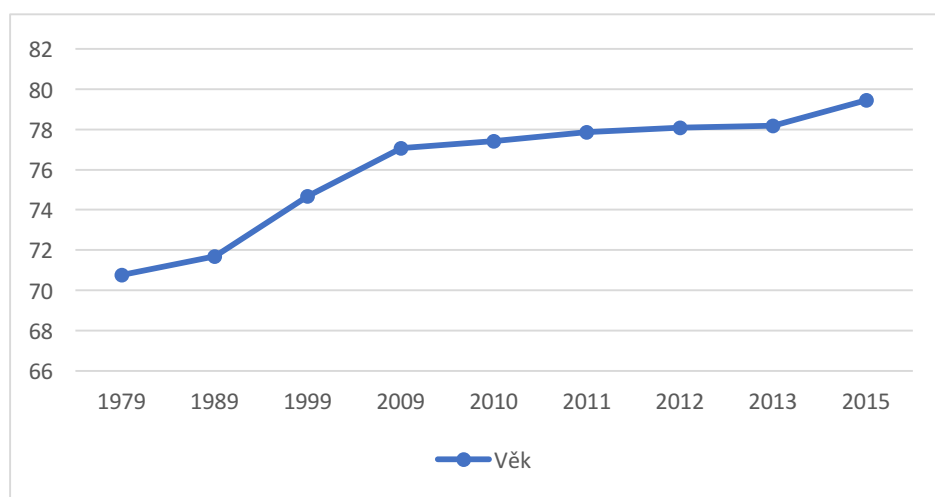
Systém nabízí tzv. předdůchod, což je vyplacená penze z doplňkového spoření, po splnění daných podmínek. První podmínkou pro čerpání předdůchodu je spoření po dobu nejméně 60 kalendářních měsíců (započítává i dobu penzijního připojištění), druhá podmínka je dosáhnout věku 5 let před stanoveným věkem odchodu do důchodu. Další podmínkou je mít naspořenou částku, z níž se bude moct vyplácet penze po dobu dvou let bez přerušení. Měsíční penze by měla činit 30 % průměrné mzdy. Tento předdůchod má pomoci především lidem, kteří jsou blízko důchodového věku k získání nároku na starobní důchod, ale kvůli náhlé situaci, například ztrátě zaměstnání. Kvůli vysokému věku nejsou schopni najít jinou práci, a proto jsou většinou nuceni odejít do předčasného důchodu, což má za následek částečné snížení jejich starobního důchodu. To je také hlavní výhodou předdůchodu, protože účastník má možnost čerpat naspořenou částku o

5 let dříve, nemusí tak odejít do předčasného důchodu. Dále umožní pojištěnému být státním pojištěncem, to znamená, že nemusí platit zdravotní pojištění.

### 3.3. *Demografická a ekonomická situace v České republice*

V současnosti je v České republice příznivá ekonomická situace, zaměstnanost roste a s ním rostou i mzdy, což vede ke zlepšení životní úrovně obyvatelstva. I tady probíhají demografické změny, kdy rychle stárne obyvatelstvo a s ním i souvisí klesající míra plodnosti a prodlužování střední délky života.

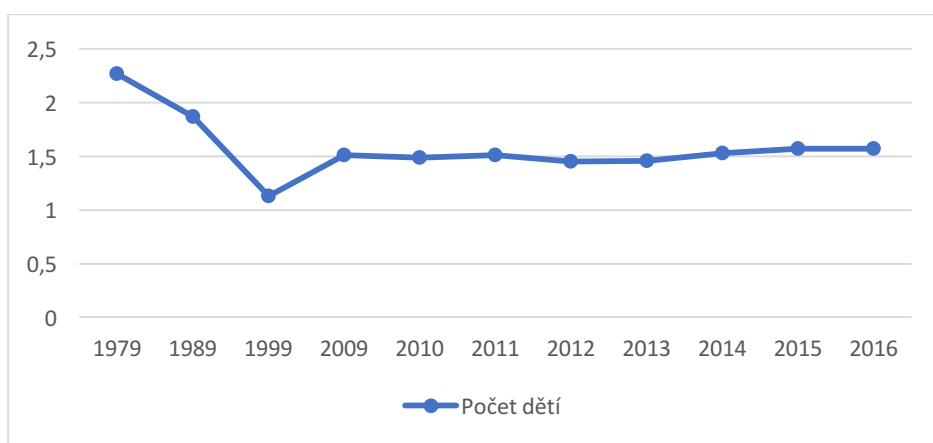
**Graf 4: Průměrná délka života v letech 1979–2015**



Zdroj: WORLD BANK (2016), vlastní zpracování

Podle grafu 4 se průměrná délka života v České republice stále zvyšuje, zatímco v roce 1989 se lidé dožívali v průměru 72 let, v roce 2015 se délka života pomalu přibližuje hranici 80 let a nadále se bude zvyšovat. Z hlediska úhrnné plodnosti v České republice (graf 5) připadá na jednu ženu v průměru 1,5 dětí, od roku 2013 dochází k mírnému navyšování, ale přesto je to stále málo. S takto nízkou mírou se dá očekávat, že do budoucna nebude dostatek budoucích pojištěnců, kteří by zajistili důstojnou úroveň příjmů pro budoucí důchodce.

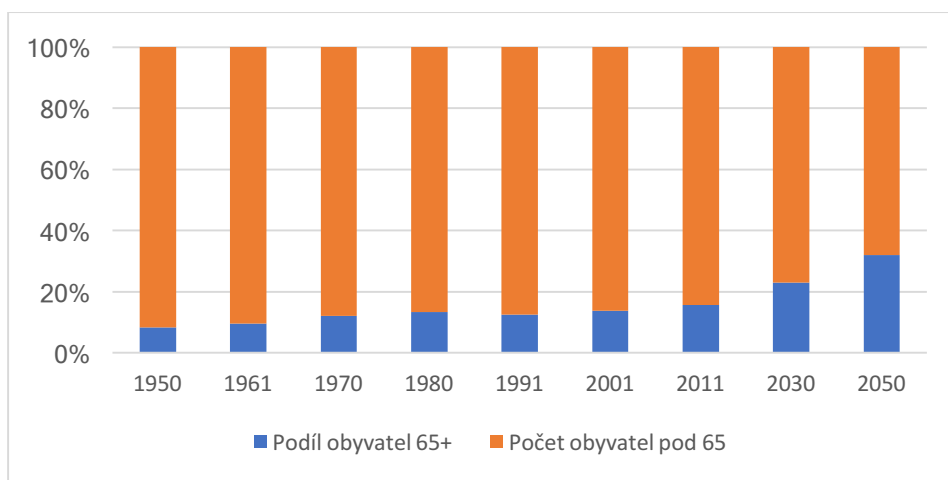
**Graf 5: Úhrnná plodnost – počet dětí na jednu ženu v letech 1979–2016**



Zdroj: WORLD BANK (2016), vlastní zpracování

V grafu 6 je pak znázorněno, jak v České republice i v jiných zemích roste podíl starších obyvatel. Podle tohoto grafu se podíl starších stále zvyšuje, tento jev je projevem rostoucí délky středního života a poklesu míry plodnosti.

**Graf 6: Podíl obyvatel 65+ (v %) v letech 1950–2050**



Zdroj: ČSÚ: Populační prognóza ČR do r. 2050 (2004)

### *3.4. Problémové oblasti*

I v České republice se projevil demografický trend – pokles porodnosti a plodnosti, prodlužující se délka života, proto je nutné neustále reformovat systém, aby vyhovoval změnám ve společnosti. Tento trend vede k rychlému stárnutí populace a vyšší podíl starších finančně zatíží důchodový systém. V současnosti jsou účty důchodu ve schodku a ten stále narůstá, proto je potřeba tento problém vyřešit.

Dalšími problémovými oblastmi systému, kde jsou nutné reformy, jsou například: rozložení rizik snížením závislosti na první pilíř, zvýšit zásluhovost a individuální odpovědnost, snížit vysoké mezigenerační anonymní transfery

#### *3.4.1. Finanční udržitelnost prvního pilíře*

První pilíř je financován PAYG a jeho problémem je využití jeho příjmů, které se po vybrání od účastníků okamžitě využívají, proto v systému nemůžou vznikat rezervy do budoucna. Aby tento způsob financování byl stále v kladných číslech, musel by mít stát jistotu, že počet důchodců nepřevýší počet pracujících, kteří do systému přispívají. Bohužel, jak už bylo dříve zmíněno, se zlepšující se kvalitou života, se narůst důchodců stále zvyšuje, proto se současný důchodový systém dostává do stále vyššího schodku. Proto se v ČR zavedly další pilíře – druhý a třetí pilíř, aby si lidé dále mohli individuálně spořit a nespolehnali se jen na povinnou penzi, která není často dostačující. První pilíř dále také znevýhodňuje „bohatší“ skupiny, které do systému odvádí více, ale mají mnohem nižší náhradový poměr oproti „chudším“.

### 3.4.2. Neúčinnost druhého pilíře

#### 3.4.2.1. 2. pilíř – základní charakteristika

Tento pilíř vznikl v roce 2013 a šlo o dobrovolný systém, do kterého mohli vstupovat občané mezi 18–35 let, ale poté, co do druhého pilíře vstoupili, nemohli z něj už vystoupit. Účastníci druhého pilíře odváděli o 3 % méně z hrubé mzdy na pojištění z prvního pilíře. Ty odváděli do druhého pilíře, navíc k tomu ještě odváděli 2 % ze své hrubé mzdy, celkem tak odváděli 5 % do tohoto dobrovolného systému. Pojistné se jim ukládalo na jejich individuální účty u penzijních společností. Po dosažení důchodového věku by jim měli být naspořené finance vyplaceny.

#### 3.4.2.2. Ukončení 2. pilíře

Druhý pilíř byl zrušen 1. ledna 2016, kdy vstoupil v platnost zákon č. 376/2015 Sb., o ukončení důchodového spoření. Ještě předtím byl od 1. července 2015 zakázán vstup do systému, to mělo omezit počet účastníků, než dojde k oficiálnímu zrušení.

Naspořené finanční prostředky byly na základě rozhodnutí účastníka buď vyplaceny na jejich osobní účty nebo byly převedeny do třetího pilíře do penzijního připojištění (či doplňkového penzijního spoření).

#### 3.4.2.3. Důvody ukončení<sup>23</sup>

Hlavním důvodem zrušení druhého pilíře byla malá účast pojištěnců. Až do jejího zrušení se systémů zúčastnilo zhruba 85 tis. osob. Bylo to způsobené nízkou informovaností ze strany vlády, dále také nemožností vystoupit ze systému poté, co se do něj připojí, a nakonec nízké zhodnocení investic.

Další důvod představoval nesouhlas levicové strany, která byla proti zavedení druhého pilíře, protože podle nich to přetahovalo peníze z veřejného sektoru, který je důležitý pro udržitelnost průběžného financování prvního pilíře, do soukromého sektoru, který je

---

<sup>23</sup> MORÁVEK, Daniel (2013)

zaměřen na individuální spoření. Proto poté, co vyhrála ČSSD volby, plánovala zrušení druhého pilíře, a to se ji také podařilo.

Dalším důvodem je nízké zhodnocení uspořené částky a investiční riziko, se kterým musí účastníci počítat, podle toho, jaký fond si vyberou. Pokud se účastník rozhodne pro rizikový fond, musí očekávat, že může dojít k zápornému zhodnocení, zatímco u méně rizikových zase nedochází k velkému zhodnocení.

### *3.4.3. Nerovnost mezi účastníky*

Tak jako ve Vietnamu existují i v České republice nerovnosti mezi účastníky. První nerovnost je mezi muži a ženami, kdy ženy odcházejí do důchodu mnohem dříve než muži (jejich důchodový věk je odvozen podle počtu dětí). Další případ je nerovnost míry náhrady u „bohatších a chudších“, kdy pracující, kteří mají vyšší příjmy/mzdy odvádí do systému vyšší pojistné, ale po odchodu do důchodu, je jejich míra náhrady menší než u nízkopříjmových skupin. I když penze vysokopříjmových pracujících je stále vyšší než penze nízkopříjmových, při porovnání jejich náhradového poměru je u „bohatých“ mnohem nižší.

## *3.5. Možná řešení problémů<sup>24</sup>*

Jedním z možných opatření pro udržitelnost penzijního systému je zlepšit možnosti zaměstnanosti pro starší osoby – využít částečný úvazek (kombinace práce a důchodu, flexibilní pracovní doba, možnost rekvalifikace, poradenství a aktivní politiku zaměstnanosti), nejen slibovat navýšení penze. Další možností jsou změny pojistných sazeb na důchodové pojištění, snížení vyplacených penzí, zvýšit účasti ve 3.pilíři, který zajistí budoucím důchodcům dodatečný zdroj příjmů ve stáří.

### *3.5.1. Finanční udržitelnost*

Jedním z možných opatření pro řešení finanční udržitelnosti důchodového systému je zvýšení věku odchodu do důchodu, zvýšení sazeb odvodu pojistného, nastavení rovnocenných podmínek mezi muži a ženami. Ale u těchto opatření není zaručeno, že by přinesly do systému dostatek finančních prostředků a u občanů jsou většinou neoblíbené.

---

<sup>24</sup> ICV (2012-2014)

Může to vést k tomu, že lidé budou ztrácet zájem o pojištění, protože budou muset nadále více přispívat do systému, ale jejich důchod ve stáří bude nízký až nedostatečný. Proto by vláda měla hledat nové zdroje financování na důchodové pojištění nebo zvýšit míru individuálních úspor pro zajištění dodatečného příjmu.

### *3.5.2. Závislost na prvním pilíři*

Vláda předpokládala, že zavedením druhého a třetího pilíře, dojde ke snížení závislosti na prvním pilíři. Pojištěnci si měli vedle povinného důchodu šetřit další dodatečný zdroj příjmů. Proto by jim vláda měla nabídnout atraktivnější nabídky spoření (na tomto principu v současnosti funguje 3. pilíř), které by přilákaly občany investovat své peníze na důchod, nejen se spoléhat na povinný důchod, který je pro většinu obyvatel nedostatečný.

## 4. Komparace penzijních systémů

V této kapitole budou porovnány vybrané aspekty, týkající se penzijního systému Vietnamu a České republiky.

### 4.1. *Vývoj populace Vietnamu a České republiky*

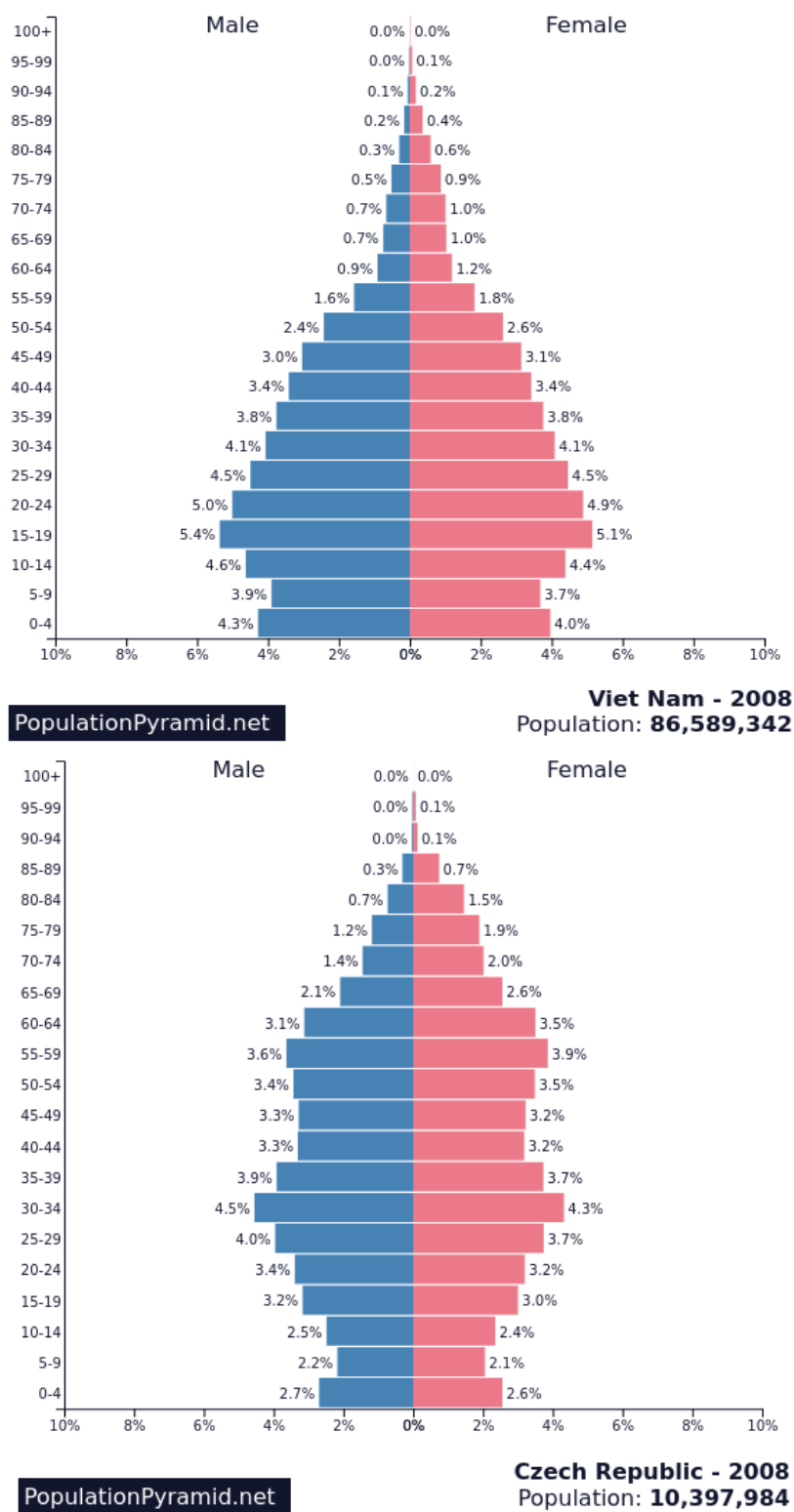
V této subkapitole bude porovnán vývoj a struktura obyvatelstva ve Vietnamu a v České republice. Jako počáteční stav byl zvolen začátek zkoumaného období (rok 2008), dále pak srovnáme současný stav (rok 2018), a nakonec zhodnotíme předpokládaný stav populace za rok 2050.

U věkové pyramidy za rok 2008 je u Vietnamu vidět spíše tzv. progresivní typ věkové struktury (má větší podíl mladé populace oproti starší generaci 65+), který se postupem času začíná přesouvat do tzv. regresivního typu, kdy dochází ke snížení podílu dětské skupiny (0–10 let), což ukazuje, že dochází k poklesu míry porodnosti, rodí se méně dětí na jednu ženu. Ale současně také dochází k poklesu míry úmrtnosti, lidé se dožívají vyššího věku. Přitom před zhruba 15–20 lety měla pyramida velmi silnou základnu dětské populace, ty se nyní přesouvají do věkové skupiny ekonomicky aktivních osob. Zatímco podíl starších obyvatel 65+ zůstává prozatím velice nízký. Na vývoji věkové pyramidy Vietnamu, se dá ukázat, proč se VSS podařilo získat dostatečně velké finanční rezervy v systému. V zemi je zatím velký počet pojištěnců odvádějících pojistné a malý počet příjemců důchodu, proto má systém v současnosti dostatek financí na vyplacení důchodu současným důchodcům. Nejpočetnější skupina je ve věku 15–20 let, u této skupiny se dá očekávat, že se jejich počet v budoucnu nebude tolik snižovat, jelikož se u nich zlepšuje životní úroveň. Budou se tedy dožívat mnohem vyššího věku a v budoucnu by se jich mohl týkat problém nedostatku financí na vyplacení jejich penzí.

Věková pyramida u České republiky je tzv. regresivního typu, má velice nízký podíl dětské skupiny, z toho lze vyvodit, že se rodí méně dětí. Nejpočetnější skupinou je věková skupina 30–35 let, jde o tzv. Husákovy děti, které se narodili v 70. letech, kdy fungovala propopulační opatření, která měla zvýšit míru porodnosti. Podíl starších 65+ je v poměru se střední věkovou skupinou jen o něco nižší. Z hlediska důchodového pojištění jsou prozatím ekonomicky aktivní schopni finančně zajistit penze současným důchodcům.

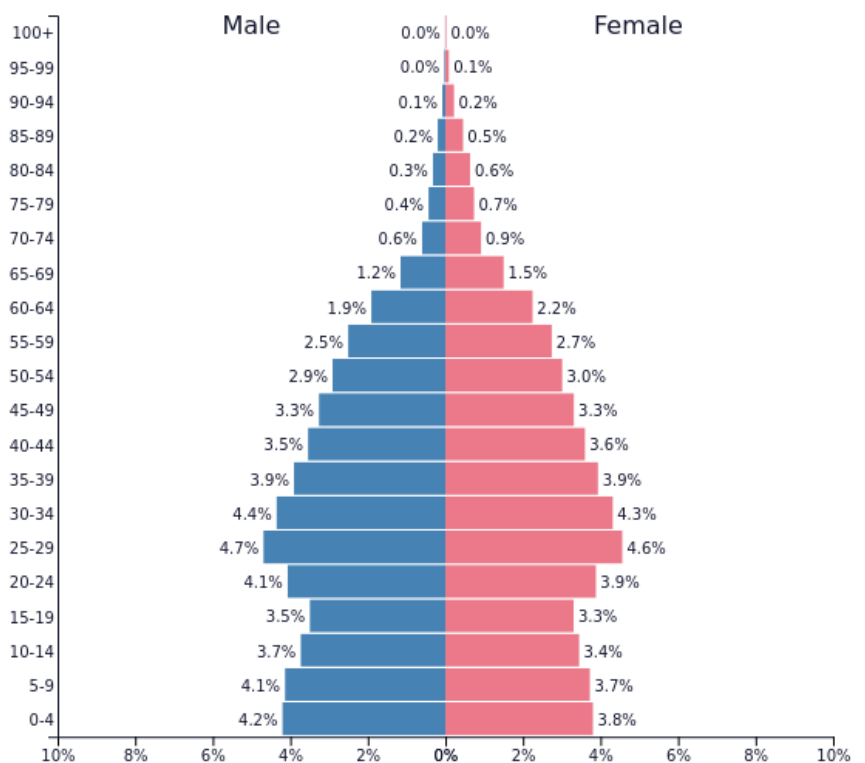
Když porovnáme věkovou pyramidu obou sledovaných států, je zde velký rozdíl z hlediska typu struktury populace, Vietnam má progresivní typ, silná mladá pracující skupina a velice nízký počet důchodců. U ČR je regresivní typ, u skupiny středního věku (30–35 let) a starých (60–65 let) není velký rozdíl. Společné pro obě pyramidy je projevující se trend klesající míry porodnosti.

Obrázek 3: Věková pyramida v roce 2008 pro Vietnam a ČR



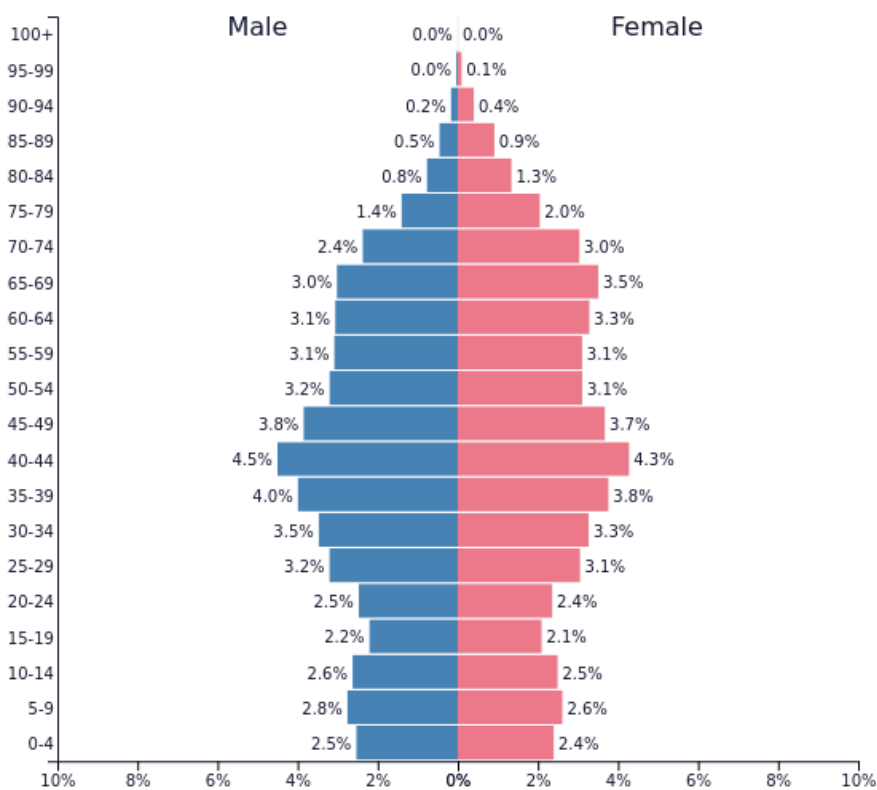
Zdroj: Population Pyramid (2018)

Obrázek 4: Věková pyramida v roce 2018 pro Vietnam a ČR



PopulationPyramid.net

**Viet Nam - 2018**  
Population: **96,356,744**



PopulationPyramid.net

**Czech Republic - 2018**  
Population: **10,563,111**

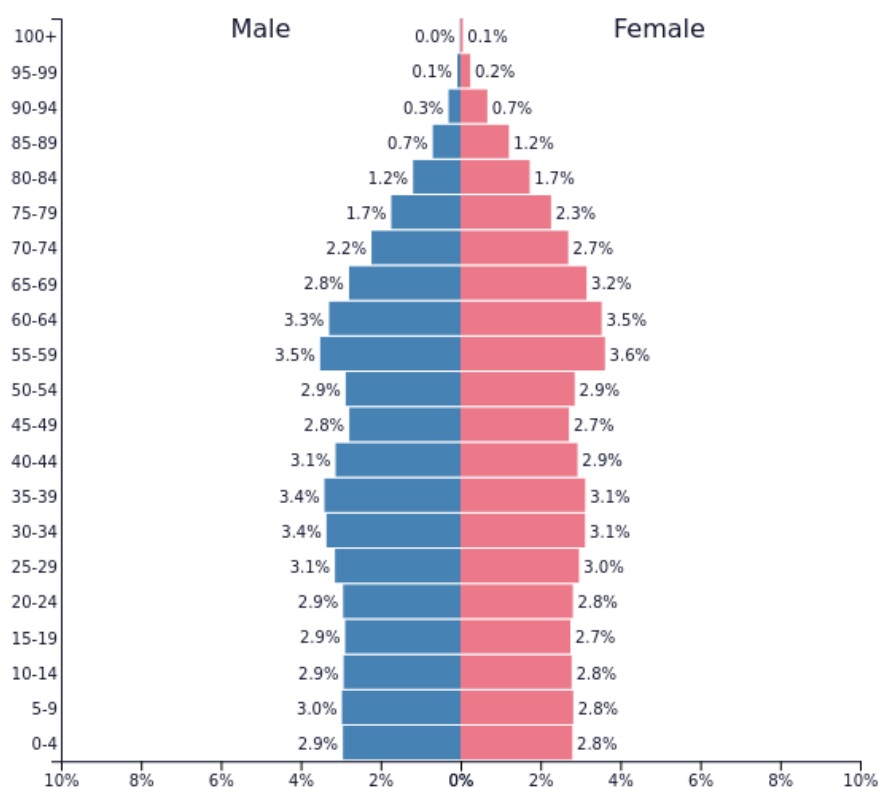
Zdroj: Population Pyramid (2018)

Pro rok 2018 vidíme, že se u Vietnamu začíná více projevovat regresivní typ, rodí se sice přibližně stále stejný počet dětí, jako v roce 2008, ale do budoucna se dá se očekávat, že se počet narozených dětí bude nadále snižovat. Početná skupina z roku 2008 se přesunula do další věkové skupiny, a to 25–30 let. Jejich procentuální zastoupení se mírně snížilo, ale nadále zůstává nejvyšší.

U ČR se projevuje stále rostoucí počet starší věkové skupiny (60–65 let), ta už převyšuje podíl dětské generace (do 15 let). Míra porodnosti už tolik neklesá, rodí se přibližně stejný počet jako v předchozí pyramidě za rok 2008.

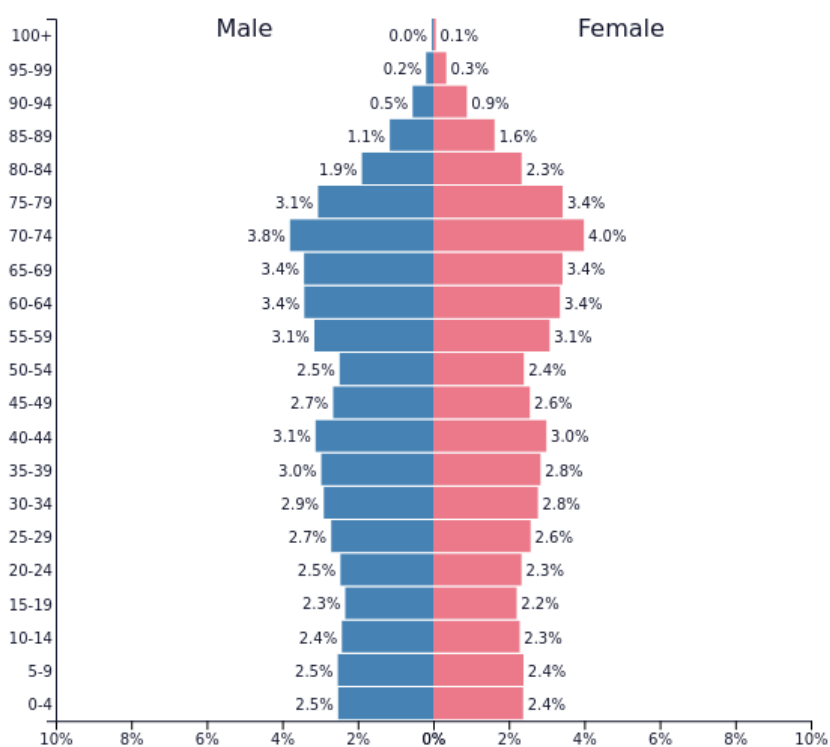
U obou populačních pyramid se za rok 2018 ustálila míra porodnosti, rodí se přibližně stejný počet dětí, jako před 10 lety (viz. obr. 3). Početná skupina u obou systémů se přesouvají do další věkové skupiny a podíl starších 65+ nadále rostou.

Obrázek 5: Předpokládaná věková pyramida v roce 2050 pro Vietnam a ČR



PopulationPyramid.net

**Viet Nam - 2050**  
Population: **112,783,209**



PopulationPyramid.net

**Czech Republic - 2050**  
Population: **9,964,886**

Zdroj: Population Pyramid (2018)

U budoucích prognóz pro oba státy se předpokládá, že se věková pyramida změní na tzv. stacionární typ, kdy postreprodukční a dětská složka budou v rovnováze. Lze očekávat, že populace u obou zemí už výrazně neporoste a do budoucna nedojde k výraznému nesouměrnému rozdělení ve věkové struktuře. V roce 2050 má vyvrcholit nárůst stárnoucí populace, kdy její počet v tomto roce má být největší. Pokud by nadále zůstal vysoký podíl důchodců, penzijní systémy už nebudou schopny finančně zajistit vyplacení penze všem důchodcům.

## 4.2. *Struktura obyvatelstva*

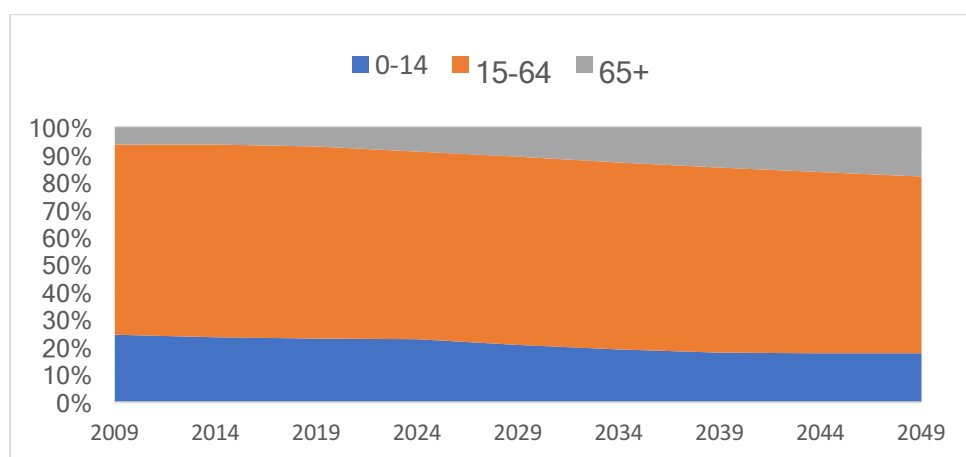
V tabulkách 7 a 8 je početní vývoj struktury obyvatelstva Vietnamu a ČR do roku 2049 a 2050. Z grafů 7 a 8, které znázorňují procentuální podíl tří skupin obyvatelstva (1. skupina je 0–14 let, 2. skupina 15–64 let a 3. skupina 65+ let). Z grafů lze vyčíst, že dochází v průběhu vývoje do roku 2049 a 2050 u Vietnamu a ČR k postupnému zvyšování počtu důchodců ve věku 65+, u Vietnamu z 6,5 % na 20 %, v ČR z 15 % na 31 %. Zatímco u skupiny ve věku 15–64 let dochází k jejich snižování platí pro oba státy, ve Vietnamu se jedná o mírné snížení z 69 % na 64 %, v případě ČR dochází k většímu snížení, a to ze 71 % na 56 %. Ve sledovaném období lze dále vyvodit, že Vietnam má mnohem nižší podíl důchodců, skoro o 1/3 méně než ČR, to znamená, že má Vietnam prozatím mladou populaci, která teprve očekává do budoucna nárůst důchodců.

**Tabulka 7: Struktura obyvatelstva ve Vietnamu v letech 2009–2049 (v tis. oby.)**

|         | 2009   | 2014   | 2019   | 2024   | 2029   | 2034   | 2039   | 2044   | 2049   |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0-14 y  | 20 993 | 21 229 | 22 035 | 22 171 | 21 236 | 20 008 | 19 203 | 19 057 | 19 136 |
| 15-64 y | 59 339 | 63 788 | 66 712 | 66 673 | 70 291 | 71 524 | 71 919 | 71 488 | 70 026 |
| 65+ y   | 5 515  | 5 637  | 6 606  | 8 622  | 11 150 | 13 560 | 15 764 | 17 558 | 19 546 |

Zdroj: GSO: Population projections for Vietnam 2009–2049 (2011)

**Graf 7: Vývoj struktury obyvatelstva ve Vietnamu v letech 2009–2049**



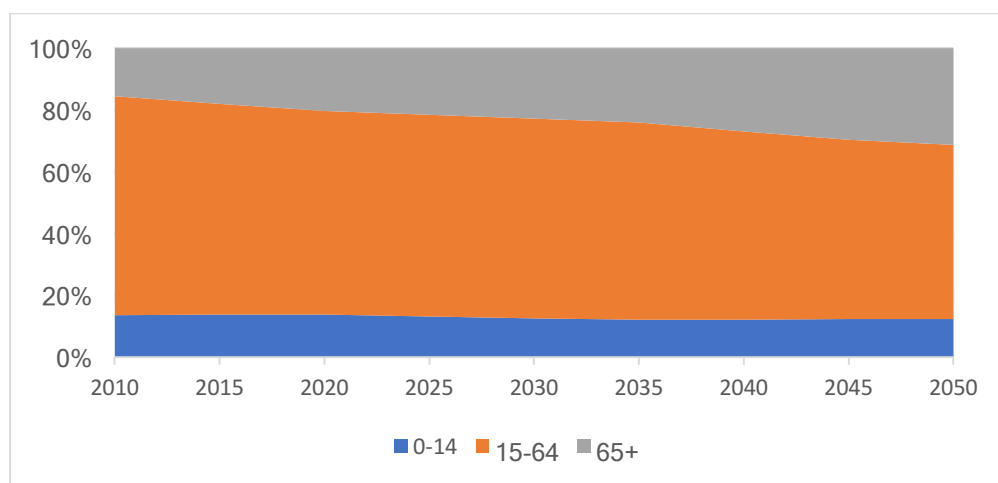
Zdroj: GSO: Population projections for Vietnam 2009–2049 (2011), vlastní zpracování

**Tabulka 8: Struktura obyvatelstva v ČR v letech 2010–2050 (v tis. obyv.)**

|         | 2010  | 2015  | 2020  | 2025  | 2030  | 2035  | 2040  | 2045  | 2050  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0-14 y  | 1 400 | 1 426 | 1 409 | 1 346 | 1 274 | 1 219 | 1 220 | 1 190 | 1 173 |
| 15-64 y | 7 286 | 7 011 | 6 787 | 6 670 | 6 520 | 6 337 | 5 965 | 5 570 | 5 309 |
| 65+ y   | 1 597 | 1 864 | 2 088 | 2 201 | 2 308 | 2 340 | 2 634 | 2 862 | 2 956 |

Zdroj: ČSÚ: Populační prognóza ČR do r. 2050 (2004)

**Graf 8: Vývoj struktury obyvatelstva v ČR v letech 2010–2050**



Zdroj: ČSÚ: Populační prognóza ČR do r. 2050 (2004), vlastní zpracování

### 4.3. Penzijní systémy

Tabulka 9: Základní srovnání penzijních systémů Vietnamu a ČR

|                           | Vietnam                                                                   |                                                | Česká republika            |                                    |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
|                           | Povinný                                                                   | Nepovinný                                      | První pilíř                | Třetí pilíř                        |
| <b>Způsob financování</b> | Průběžný                                                                  | Průběžný                                       | Průběžný                   | Kapitálový                         |
| <b>Typ plánu</b>          | DB                                                                        | DB                                             | DB                         | DC                                 |
| <b>Účast</b>              | Povinný                                                                   | Dobrovolný                                     | Povinný                    | Dobrovolný                         |
| <b>Skupina pojištěnců</b> | Zaměstnanci státního sektoru a částečně soukromého sektoru + nově cizinci | OSVČ, cizinci a zaměstnanci soukromého sektoru | Všichni ekonomicky aktivní | Fyzická osoba s uzavřenou smlouvou |

Zdroj: vlastní zpracování

Ve Vietnamu i v České republice funguje základní povinný penzijní systém na průběžném financování, kdy z odvodu pojistného současných pojištěnců, jsou hrazeny penze současných důchodců. Další společný znak je dávkově definovaný plán, kdy výše penze je odvozena z počtu let odvodu pojistného a z výše příjmů/mezd. V čem se naopak obě země liší je skupina pojištěnců, pro které je důchodový systém povinný, v ČR se vztahuje na všechny ekonomicky aktivní osoby, pro které platí stejná pravidla pro získání nároků na důchod. Zatímco ve Vietnamu je povinné důchodové pojištění určeno jen pro vybrané skupiny pracujících, především je tedy soustředěn na zaměstnance státního sektoru, částečně pak na menší okruh zaměstnanců soukromého sektoru (mají pracovní smlouvu nejméně na 3 měsíce) a nově pro cizince pracující dlouhodobě ve Vietnamu.

Rozdíly jsou u systému s dobrovolnou účastí, v ČR se jedná o třetí pilíř, ve Vietnamu pak nepovinné sociální pojištění. Každý systém je jinak financovaný, ve Vietnamu je jako u povinného systému průběžně financovaný, jen je určený pro okolní skupinu pojištěnců, kteří nejsou součástí povinného pojištění. V ČR je dobrovolný systém kapitálově financovaný, pojištěnci investují do individuálního spoření a naspořená částka jim má sloužit jako dodatečný příjem vedle povinné penze získané od státu.

**Tabulka 10: Výše pojistného ve Vietnamu a v ČR**

|                        | <b>Vietnam</b>     | <b>Česká republika</b> |
|------------------------|--------------------|------------------------|
|                        | Sociální pojištění | Důchodové pojištění    |
| <b>Celková sazba</b>   | 25,5 %             | 28 %                   |
| - <b>Zaměstnanec</b>   | 8 %                | 6,5 %                  |
| - <b>Zaměstnavatel</b> | 17,5 %             | 21,5 %                 |
| <b>OSVČ</b>            | 22 %               | 28 %                   |

Zdroj: MPSV: Sociální pojištění (2017), TMF Group (2017), vlastní zpracování

V tabulce 10 se výše pojistného mezi oběma zeměmi liší jen o 2,5 p. b.<sup>25</sup>, u obou zemí je sazba rozdělena mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Na rozdíl od ČR, kdy celková sazba a sazba pro OSVČ je stejná, ve Vietnamu je sazba pro OSVČ nižší než celková sazba za zaměstnavatele a zaměstnance. Důvodem je odvod pojistného do jiného systému – nepovinného dobrovolného pojištění, ten je upraven jinou právní úpravou, kde je odlišné nastavení úpravy výpočtu penze a sazeb. V ČR je sazba pro OSVČ stejná jako celková sazba, protože patří do stejného důchodového systému jako zaměstnanci, a tak odvádí do stejného fondu.

#### ***4.4. Celkový počet pojištěných a příjemců povinného pojištění***

V následující tabulce 11 je znázorněno celkové zastoupení pojištěnců a příjemců v sociálním pojištění, kteří čerpají důchody ze sociálního pojištění. V tabulce lze vyčíst, že i když Vietnam má více obyvatel<sup>26</sup>, tak počet pojištěných ve Vietnamu se moc neliší od ČR, je jen zhruba o ½ vyšší než v ČR. Počet příjemců je ve Vietnamu srovnatelný s českými příjemci sociálního pojištění.

Dále lze z tabulky vyčíst, že u Vietnamu stále každoročně stoupá, jak počet pojištěnců, tak i příjemců, to znamená, že cíl Vietnamu zvýšit počet účastníků do sociálního pojištění se daří plnit. V současnosti je počet pojištěných zhruba 13,79 mil. osob, z toho na pravidelný důchod má nárok zhruba 3,51 mil. osob. Počet příjemců oproti pojištěným je u Vietnamu stále nízký, zhruba ¼ z pojištěných dosahuje pravidelného měsíčního důchodu, to jsou občané, kteří splnili podmínky pro získání penze. Zatímco jednorázového důchodu v začátku zkoumaného období dosáhlo jen malé procento příjemců, od roku 2013 docházelo k jejich rapidnímu navýšení (v průměru na 65 %). Více příjemců

<sup>25</sup> p.b. = procentní bod

<sup>26</sup> Celkový počet obyvatel ve Vietnamu je zhruba 96 mil. obyv., v ČR je to zhruba 10,5 mil. obyv.

jednorázového důchodu naznačuje, že velká část pojištěnců nesplňuje podmínky k získání penze na stáří (většinou jde o nesplnění minimální doby odvodu pojistného).

U ČR se počet pojištěných ve zkoumaném období drží přibližně na stejné úrovni, cca. 5,25 mil. osob. (za rok 2018 je to 5,23 mil. osob), i počet příjemců je stálý, okolo 2,8 mil. osob získá nárok na důchod. Ve sloupci počet příjemců starobního důchodu lze vyčíst, že velká většina z celkových příjemců pobírá právě starobní důchod. Kromě tohoto důchodu se ze sociálního pojištění vyplácí i invalidní a pozůstalostní důchod, ale ty tvoří menší podíl z vyplacených dávek.

**Tabulka 11: Zastoupení pojištěnců a příjemců v sociálním pojištění (v tis. osob)**

| Rok                | Vietnam |         |                       |        |                       | Česká republika |       |                    |                       |
|--------------------|---------|---------|-----------------------|--------|-----------------------|-----------------|-------|--------------------|-----------------------|
|                    | PP      | PPŘ-pd. | Podíl PP a PPŘ-pd (%) | PPŘ-jd | Podíl PPŘ-jd a PP (%) | PP              | PPŘ   | Podíl PPŘ a PP (%) | Podíl PPŘ-sd a PP (%) |
| 2008               | -       | -       | -                     | -      | -                     | -               | 2 719 | -                  | -                     |
| 2009               | 8 942   | -       | -                     | -      | -                     | 4 905           | 2 790 | 56,88              | 42,67                 |
| 2010               | 9 683   | 2 402   | 24,80                 | 806    | 8,32                  | 5 012           | 2 819 | 56,25              | 44,81                 |
| 2011               | 10 201  | -       | -                     | -      | -                     | 5 256           | 2 873 | 54,66              | 44,27                 |
| 2012               | 10 565  | 2 588   | 24,46                 | 396    | 3,75                  | 5 241           | 2 866 | 54,68              | 44,44                 |
| 2013               | 11 057  | 2 665   | 24,10                 | 7 136  | 65,54                 | 5 183           | 2 858 | 55,14              | 44,94                 |
| 2014               | 11 646  | 2 721   | 23,37                 | 7 419  | 63,70                 | 5 184           | 2 863 | 55,23              | 45,24                 |
| 2015               | 12 291  | 2 838   | 23,10                 | 8 264  | 67,24                 | 5 253           | 2 873 | 54,69              | 45,06                 |
| 2016               | 13 000  | -       | -                     | -      | -                     | 5 313           | 2 892 | 54,43              | 44,92                 |
| 2017               | 13 900  | 3 000   | 21,58                 | -      | -                     | 5 296           | 2 896 | 54,68              | 45,39                 |
| 2018 <sup>27</sup> | 13 790  | 3 510   | 25,45                 | -      | -                     | 5 231           | -     | -                  | -                     |

Vysvětlivky: PP = počet pojištěných, PPŘ-pd = počet příjemců pravidelného důchodu, PPŘ-jd = počet příjemců jednorázového důchodu, PPŘ-sd = počet příjemců starobního důchodu, (-) data nejsou dostupná  
Zdroj: ČSSZ: Přehled o počtu poplatníků pojištěného a počtu důchodců (2009–2018), ČSÚ: Vybrané údaje o sociálním zabezpečení za rok 2016 (2017), VSS (2018), GSO: Statistical Yearbook of Viet Nam 2016 (2017), vlastní zpracování

<sup>27</sup> 2018: Hodnoty celkového počtu příjemců a pojištěnců platí pro Vietnam ke dni 28.2.2018 a pro ČR platí ke dni 31.3.2018

#### 4.5. Celkové zastoupení v povinném a dobrovolném pojištění

**Tabulka 12: Celkové zastoupení pokrytí soc. pojištění v povinném a dobrovolném systému v letech 2008–2018 (v tis. obyv.)**

| Rok                | Vietnam |         |            | Česká republika |         |            |
|--------------------|---------|---------|------------|-----------------|---------|------------|
|                    | Celkový | Povinný | Dobrovolný | Celkový         | Povinný | Dobrovolný |
| 2008               | -       | -       | -          | -               | -       | 4 207      |
| 2009               | 8 942   | 8 901   | 41         | 9 300           | 4 905   | 4 395      |
| 2010               | 9 522   | 9 441   | 81         | 9 540           | 5 012   | 4 528      |
| 2011               | 10 200  | 10 104  | 96         | 9 822           | 5 256   | 4 566      |
| 2012               | 10 576  | 10 436  | 140        | 10 376          | 5 241   | 5 135      |
| 2013               | 11 212  | 11 024  | 188        | 10 146          | 5 183   | 4 963      |
| 2014               | 11 648  | 11 452  | 196        | 9 987           | 5 184   | 4 803      |
| 2015               | 12 574  | 12 320  | 254        | 9 896           | 5 253   | 4 643      |
| 2016               | -       | -       | -          | 9 849           | 5 313   | 4 536      |
| 2017               | -       | -       | -          | 9 763           | 5 296   | 4 467      |
| 2018 <sup>28</sup> | 14 441  | 14 190  | 251        | 9 746           | 5 291   | 4 455      |

Vysvětlivky: (-) data nejsou dostupná

Zdroj: VSS (2018), NGUYEN, Dan Khoa, IMF (2015), CSSZ: Přehled o počtu poplatníků pojistného a počtu důchodců (2009–2018), MFCR: Základní ukazatele vývoje PP a DPS k 30.6.2018 (2018), vlastní zpracování

V tabulce 12 je uveden přehled početního zastoupení účastníků v povinném a dobrovolném systému sociálního pojištění ve Vietnamu a důchodového pojištění v ČR. Ve zkoumaném období (2008–2018) se u vietnamského pojištění každoročně navyšují počty účastníků u povinného i dobrovolného pojištění, to znamená, že se Vietnamu daří stále více pokrýt větší počet obyvatel, kterým zaručuje určitou finanční jistotu na stáří. Ale z hlediska dobrovolného je i přes každoroční růst stále nízká účast a bylo by potřeba upravit systém a více občany informovat, aby byl více atraktivní pro mladé, kteří nespádají právě pod povinné pojištění a ve stáří by nemuseli být finančně závislí na svých

<sup>28</sup> 2018: Hodnoty pro Vietnam platí ke dni 31.10.2018 a pro ČR platí u povinného ke dni 30.6.2018 a u dobrovolného platí za 2. čtvrtletí.

potomcích, ale i pro osoby povinného systému, aby si tím zajistily do budoucna další finanční zdroj vedle povinné penze.

Zatímco u českého důchodového pojištění je počet účastníků povinného systému stále vyrovnaný. U dobrovolného systému se jejich počet nejdříve od roku 2009 zvyšoval až do roku 2012, kdy dosahoval 5,1 mil. účastníků, ale v následujících letech se jejich počet každoročně zase snižuje. Je to způsobeno tím, že došlo ke změně v dobrovolném pojištění, kdy už není možnost vstupu do penzijního spoření s vládním příspěvkem, kde jsou nižší základní částky odvodu, a lidé tak ztrácejí zájem o doplňkové pojištění.

#### ***4.6. Celkové příjmy a výdaje pojištění***

V tabulce 13 je znázorněno vývoj příjmů a výdajů pojištění obou sledovaných zemí za roky 2008–2018. U Vietnamu nelze kvůli nedostatku dat mnoho vyvodit, můžeme jen vyčíst, že jeho systém prozatím dokáže hospodařit v rámci sociálního pojištění stále s dostatečnou rezervou. Výjimku tvoří rok 2014, kdy byly výdaje o 130 mld. VND (= 100 mil. Kč) vyšší než příjmy a u roku 2016 se jim podařilo vytvořit velkou rezervu v hodnotě 77,8 bil. VND (= 74 mld. Kč). Kromě toho příjmy i výdaje každoročně stoupají, důvodem je rostoucí počet poplatníků odvádějících odvody do systému.

V ČR je to naopak, důchodové pojištění se pohybuje většinou ve schodku, v průměru se rozdíl mezi jejich příjmem a výdajem pohybuje okolo 40 mld. Kč. V roce 2017 se pak podařilo vytvořit rezervu ve výši 900 mil. Kč a v první polovině roku 2018 byla pak rezerva ve výši 5,7 mld. Kč. Dále, lze z tabulky vyvodit, že jejich příjmy se každoročně navyšují, ale jde jen o mírný růst, oproti výdajům, kde je jejich růst mnohem rychlejší.

**Tabulka 13: Celkové příjmy a výdaje na soc. poj. a důch. poj. v letech 2008–2018 (v mld. VND/Kč)<sup>29</sup>**

| Rok                | Vietnam      |             |              |             |                    |                   | Česká republika |        |              |
|--------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------------|-------------------|-----------------|--------|--------------|
|                    | Příjmy (VND) | Příjmy (Kč) | Výdaje (VND) | Výdaje (Kč) | Rozdíl P a V (VND) | Rozdíl P a V (Kč) | Příjmy          | Výdaje | Rozdíl P a V |
| 2008               | -            | -           | -            | -           | -                  | -                 | 310,9           | -304,9 | +6           |
| 2009               | -            | -           | -            | -           | -                  | -                 | 301,1           | -331,6 | -30,5        |
| 2010               | 86 742       | 82,9        | -64 068      | -61,2       | +22 674            | +21,7             | 308,5           | -337,8 | -29,3        |
| 2011               | -            | -           | -            | -           | -                  | -                 | 319,5           | -359,1 | -39,6        |
| 2012               | 103 105      | 98,6        | -98 714      | -94,4       | +4 391             | +4,2              | 323,3           | -372,8 | -49,5        |
| 2013               | 121 910      | 116,5       | -117 890     | -112,7      | +4 019             | +3,8              | 323,8           | -373,4 | -49,6        |
| 2014               | 131 733      | 125,9       | -131 863     | -126,0      | -130               | -0,1              | 333,0           | -376,4 | -43,4        |
| 2015               | 148 375      | 141,8       | -147 615     | -141,1      | +760               | +0,7              | 352,0           | -385,5 | -33,5        |
| 2016               | 245 766      | 234,9       | -167 958     | -160,5      | +77 808            | +74,4             | 372,9           | -389,2 | -16,3        |
| 2017               | -            | -           | -            | -           | -                  | -                 | 405,3           | -404,4 | +0,9         |
| 2018 <sup>30</sup> | -            | -           | -            | -           | -                  | -                 | 218,7           | -213,0 | +5,7         |

(-) data nejsou dostupná

Zdroj: GSO: Statistical Yearbook of Viet Nam 2017 (2018), ČSSZ: Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení 2008 (2008–2016), ČSSZ: Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení (2016–2018), vlastní zpracování

<sup>29</sup> 1 CZK = 1 046 VND, platný pro 17.5.2018 podle Kurzy.cz

<sup>30</sup> 2018: Data pro ČR platí ke dni 30.6.2018

#### 4.7. *Problémové oblasti a jejich řešení*

**Tabulka 14: Problémové oblasti**

| Problémová oblast                  | Vietnam | Česká republika |
|------------------------------------|---------|-----------------|
| Finanční udržitelnost              | X       | X               |
| Nerovnost mezi účastníky           | X       | X               |
| Zhodnocení individuálních investic | X       |                 |
| Pokrytí pojištění                  | X       |                 |
| Problém ostatních pilířů           |         | X               |

Zdroj: vlastní zpracování

Z hlediska komparace problémů obou systémů se jak ve Vietnamu, tak i v ČR musí vypořádat s finanční udržitelností povinných pojištění. Jelikož u obou funguje PAYG financování, tak problém spočívá v tom, že v systému nebude mít důchodový fond možnost si vytvořit jakékoliv rezervy do budoucna, protože všechny příjmy budou rozděleny na výplaty penzí současných důchodců. Prozatím existuje ve Vietnamu dostatečná finanční rezerva, ale v případě ČR tento problém už trvá několik let, systém je ve schodku. Řešením bylo nastavení vyšší sazby pojistného, aby odpovídalo růstu výdajů na důchody.

Další problémovou oblast představuje nerovnost mezi účastníky, kdy u obou zemí mají muži a ženy nastaveny rozdílný důchodový věk (ženy odcházejí do penze dříve než muži, a proto také pobírají déle důchody než muži). Dále je nerovnost v náhradovém poměru mezi vysokopříjmovými a nízkopříjmovými jedinci, kdy u obou zemí jsou v nevýhodě vysokopříjmoví zaměstnanci, mají nižší náhradový poměr. V případě Vietnamu je tato nerovnost, jak mezi vysokopříjmovými a nízkopříjmovými, tak i mezi muži a ženami. I řešení je tu stejné pro obě země, a to zvýšení důchodového věku pro obě pohlaví, ale u žen by se mělo nastavit vyšší navyšování věku než u mužů, aby se v budoucnu sjednotil důchodový věk pro obě pohlaví. Jenom v ČR byl přijat zákon o „zastropování“ důchodového věku, to znamená, že jejich navyšování se zastaví na hranici 65 let.

V čem jsou naopak systémy odlišné je u Vietnamu nízké pokrytí základního pojištění pro jejich občany, protože je vymezen jen pro určitou skupinu, tedy především pro veřejný sektor. Není tu prozatím snaha plně zavést pro všechny stejný nárok alespoň na nějakou minimální penzi, která by se týkala všech ekonomicky aktivních bez ohledu na to, v jakém sektoru pracují. Naproti tomu je v ČR 99 % pokrytí základního důchodového pojištění pro všechny pracující pojistitele. Další odlišností je zhodnocení investic spoření u dobrovolného systému. Na rozdíl od ČR, kde mají účastníci možnost vybrat si z několika investičních strategií, ve Vietnamu jsou jen investiční plány s malou rizikovostí, to znamená, že jejich úspory jsou nízké zhodnoceny, navíc účastníci spoření ani nevědí, kdo je vlastníkem těchto investičních programů, jestli stát nebo soukromé firmy. Pojištěnci tak odvádějí pojistné do společného fondu dobrovolného sociálního pojištění, který pak dále zhodnocuje tyto získané peníze.

Poslední odlišnost se týká ČR, kde původně existovaly 3 pilíře pojištění, navíc byl druhý pilíř dobrovolného důchodového pojištění. Ten byl kvůli své nefunkčnosti v roce 2016 zrušen. Důvody byly nesouhlas levice, špatné nastavení systému, malá propagace k získání zájemců.

#### *4.7.1. Možná budoucí opatření*

Na základě zjištěných poznatků je patrné, že i když vlády navyšují důchodový věk, dobu odvodu pojistného a sazby pojistného, není to dlouhodobé řešení pro finanční udržitelnost systému. Je spíše nutné se tedy zaměřit i na jiné oblasti, které mají spojitost s důchodovým systémem – a to trh práce a programy na podporu rodin.

Z hlediska trhu práce by bylo ideální soustředit se na možné částečné úvazky pro důchodce, kteří by tak získali dodatečný příjem vedle základní penze. Také by to řešilo otázku snížení počtu osob odcházejících do předčasného důchodu, protože by měli možnost se rekvalifikovat a najít si i přes vysoký věk nové zaměstnání.

U programů na podporu rodin by se tak vyřešila problematika stárnoucí populace, protože by docházelo k vyrovnání podílů mladých a starých. Vláda by mohla zavést program výhod pro mladé rodiny s dětmi, aby tak podpořili porodnost a pomocí zvýhodněných finančních programů částečně snížili vyšší výdaje, které souvisí s výchovou dětí.

Kromě těchto řešení by bylo také ideální zaměřit se na soukromý sektor spoření v rámci dobrovolného systému, který by pomohl snížit závislost na povinný systém. Lidé by si

tak spořili sami na sebe a jejich úspory by díky zhodnocení byli vyšší než v povinném systému. Je proto ideální, aby penzijní společnosti nabídly svým účastníkům investiční portfolia s více možnostmi investování.

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo především přiblížit systém penzijního zabezpečení v jednom ze států JV Asie – ve Vietnam. Jeho důchodový systém byl v začátcích své existence v 60. letech financován státem, ale v 90. letech došlo k přechodu na PAYG financování. Se změnou financování se musí Vietnam, stejně jako ČR, postavit výzvě finanční udržitelnosti systému.

Systém Vietnamu má na rozdíl od ČR dostatečnou časovou rezervu do budoucna, aby mohl nastavit ideální podmínky pro finanční udržitelnost systému. Stát má totiž prozatím silnou základnu mladých lidí ve srovnání se starší generací, jejíž podíl je v současnosti pod 10 %, zatímco v ČR je to okolo 20 % a stále roste. Příjmy z odvodů pracujících pojištěnců tak prozatím dokážou vytvářet dostatečné rezervy ve fondu sociálního zabezpečení, ale do budoucna, jak bude růst podíl starších se tyto rezervy vyčerpají a fond se dostane do schodků. Je proto nutné, aby stát zajistil další finanční prostředky pro budoucí zajištění penze budoucím důchodcům. Nejenom zpřísnit podmínky – navýšit dobu odvodu nebo zvýšit důchodový věk, aby se snížil počet příjemců penze. Tyto reformy pomohou jen krátkodobě, ale i tak výdaje nadále porostou. To lze vypožorovat u ČR, kde podíl starých je vyšší, a i přes navyšování důchodového věku nedošlo ke zlepšení finanční situace fondu, který je stále ve schodku.

Vietnamské sociální pojištění stojí na dvou pilířích jako v ČR. Povinné a nepovinné soc. pojištění funguje na stejných principech jako 1. pilíř v ČR, financování a typ dávek je DB PAYG. Liší se jen v pokrytí pojištění. V českém systému jsou zahrnuti všichni aktivně pracující, zatímco u vietnamského je vymezený okruh pojištěnců. I přes každoroční zvyšování počtu pojištěnců je jejich míra krytí stále nízká. K tomu také i podíl příjemců pravidelné penze je nízký. Důvody, proč nezískají nárok na pravidelné vyplacení důchodu je nesplnění minimální doby odvodu pojistného nebo předčasný odchod do důchodu. Často tak využijí možnosti jednorázového vyplacení důchodů a do budoucna se spoléhají na to, že se o ně postarají jejich děti. U nepovinného pojištění je účast také nízká, je určena osobám, které nespádají do povinného systému. Důvodem nízké participace je neatraktivní nastavení podmínek systému – nízké finanční zhodnocení, nejistota záruky a vedení investičního fondu, ale tyto nedostatky má vláda možnost do budoucna napravit, jelikož toto dobrovolné pojištění vzniklo teprve nově (funguje od roku 2008). Dobrovolný systém (3. pilíř) ČR funguje úplně na jiném principu

(DC kapitálový), účast je tu oproti Vietnamu mnohem vyšší. Lidé si spoří na své individuální účty, takže mají záruku, že jejich naspořené peníze budou v důchodu vyplaceny zpět jen jim.

Dalším společným znakem obou systémů je nerovnost mezi účastníky, kdy ženy mají větší výhody než muži – odcházejí do důchodu mnohem dříve než muži, v případě ČR je to v závislosti na tom, kolik vychovaly děti, zatímco ve Vietnamu je jim zákonem nastaven nižší důchodový věk. To ale do budoucna zmizí, protože u obou systémů prošla reforma, která zvyšuje důchodový věk, což platí pro ženy i muže s tím, že u žen poroste mnohem rychleji než u mužů, aby došlo k jejich vyrovnání. Další nerovnost spočívá v míře náhrady. Ve Vietnamu dosahují ženy vyšší míry náhrady, pokud odvádí pojistné nad min. dobu odvodu, je jejich míra náhrady zhodnocena o dodatečný faktor, který je 3 %, zatímco u mužů jsou to 2 %. Pro obě země je totožná nerovná míra náhrady u vysokopříjmových a nízkopříjmových, kdy lepší pozici mají lidé s nižším příjmem. V případě Vietnamu lidé, kteří odvádějí minimální možnou sazbu pojistného dosahují skoro 100 % míry náhrady, protože se stát zaručil, že by měli mít nárok na minimální penzi, která by měla odpovídat minimální mzdě. U ČR je míra náhrady u každého občana individuální podle nastavených parametrů pro výpočet nároků na důchod.

Z důvodu obdobných problémů důchodového systému v ČR a ve Vietnamu lze vyvodit, že u obou penzijních systémů vlády vydají podobné reformy, které by měly zlepšit jejich fungování. U obou zemí se prosadily stejná řešení jako je navýšení důchodového věku, aby odpovídal růstu střední délky života. S prodlužováním střední délky života, se tak lidé dožívají vyššího věku a pobírají tak penzi delší dobu než v minulosti. Vlády se tak rozhodly navyšovat i věk, aby odpovídal rozumné době pobírání důchodu. Další společný reformní krok související s navyšováním důchodového věku byla i minimální doba odvodu pojistného a navyšování jejich sazeb, aby se zvýšily příjmy do sociálního fondu, aby se vyrovnal rostoucím výdajům, ale i přestože se dále navyšují nedokáže systém dostatečně financovat i do budoucna.

Jedním z řešení může být například zaměření se vlád na podporu porodnosti, nabídnout mladým rodinám dotace nebo zavést programy se zvýhodněním pro rodiny s více dětmi, aby se tak zvyšoval počet narozených dětí a struktura obyvatelstva by i nadále měla silnou základnu mladých. Další oblast, která by mohla pomoci systému je více participovat důchodce v penzi do trhu práce, alespoň na nějaký zkrácený úvazek, aby měli možnost si přivydělat vedle státního důchodu a naspořených úspor ve 3. pilíři. Pokud by měli více

pracovních příležitostí, může se tak snížit počet lidí odcházejících do předčasného důchodu a systém by tak nebyl více finančně zatížen.

Z práce jsem vyvodila, že důchodové systémy v obou zemích procházejí stejnými problémy jako ve většině rozvíjejících států a potýkají se také s obdobným trendem stárnoucího obyvatelstva. Do budoucna bude zajímavé sledovat, jak se systém ve Vietnamu vypořádá s výzvami, aby dokázali vyhovět demografickým změnám v zemi. Prozatím má čas se poučit a zkusit více možností, jak nastavit systém, aby do budoucna dokázal být finančně stabilní a zajistil důstojný důchod všem dalším generacím, aniž by se jeho fond musel zadlužovat.

## Seznam tabulek

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka 1: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2018 .....                                                            | 17 |
| Tabulka 2: Výše pojistné částky na soc. a zdrav. pojištění pro rok 2018 (v tis. VND) ...                                          | 18 |
| Tabulka 3: Vývoj sazeb pojistného na sociální pojištění v letech 2007-2018 .....                                                  | 19 |
| Tabulka 4: Sazby pojistného na sociální pojištění .....                                                                           | 32 |
| Tabulka 5: Výše příspěvků účastníka a příspěvky od státu (před reformou) .....                                                    | 35 |
| Tabulka 6: Srovnání státního příspěvku (SP) před a po reformě v závislosti na velikosti<br>příspěvku účastníka (v Kč) .....       | 36 |
| Tabulka 7: Struktura obyvatelstva ve Vietnamu v letech 2009–2049 (v tis. obyv.) .....                                             | 49 |
| Tabulka 8: Struktura obyvatelstva v ČR v letech 2010–2050 (v tis. obyv.) .....                                                    | 50 |
| Tabulka 9: Základní srovnání penzijních systémů Vietnamu a ČR .....                                                               | 51 |
| Tabulka 10: Výše pojistného ve Vietnamu a v ČR .....                                                                              | 52 |
| Tabulka 11: Zastoupení pojištěnců a příjemců v sociálním pojištění (v tis. osob) .....                                            | 54 |
| Tabulka 12: Celkové zastoupení pokrytí soc. pojištění v povinném a dobrovolném<br>systému v letech 2008–2018 (v tis. obyv.) ..... | 55 |
| Tabulka 13: Celkové příjmy a výdaje na soc. poj. a důch. poj. v letech 2008–2018 (v mld.<br>VND/Kč) .....                         | 57 |
| Tabulka 14: Problémové oblasti .....                                                                                              | 58 |

## Seznam grafů

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf 1: Průměrná délka života v letech 1979–2017.....                                | 23 |
| Graf 2: Úhrnná plodnost – průměrný počet dětí na jednu ženu v letech 1969–2016 ..... | 23 |
| Graf 3: Podíl obyvatel 60+ na celou populaci (v %) v letech 1979–2050.....           | 24 |
| Graf 4: Průměrná délka života v letech 1979–2015.....                                | 37 |
| Graf 5: Úhrnná plodnost – počet dětí na jednu ženu v letech 1979–2016.....           | 38 |
| Graf 6: Podíl obyvatel 65+ (v %) v letech 1950–2050 .....                            | 38 |
| Graf 7: Vývoj struktury obyvatelstva ve Vietnamu v letech 2009–2049 .....            | 50 |
| Graf 8: Vývoj struktury obyvatelstva v ČR v letech 2010–2050.....                    | 50 |

## Seznam obrázků

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Obrázek 1: Schéma penzijního systému v rámci sociálního zabezpečení .....   | 15 |
| Obrázek 2: Schéma penzijního systému v rámci sociálního zabezpečení .....   | 31 |
| Obrázek 3: Věková pyramida v roce 2008 pro Vietnam a ČR .....               | 45 |
| Obrázek 4: Věková pyramida v roce 2018 pro Vietnam a ČR .....               | 46 |
| Obrázek 5: Předpokládaná věková pyramida v roce 2050 pro Vietnam a ČR ..... | 48 |

## Literatura a zdroje

- 1) BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká národní banka. 2000. ISBN 80-238-6469-0
- 2) ČSSZ. *Přehled o počtu poplatníků pojistného a počtu důchodců*. Česká správa sociálního zabezpečení. 2009–2018 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prehled-o-poctu-poplatniku-pojistneho-a-poctu-duchodcu/prehled-o-poctu-poplatniku-pojistneho-a-poctu-duchodcu.htm>
- 3) ČSSZ. *Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení*. Česká správa sociálního zabezpečení. 2016–2018. [online]. [cit. 2018-11-25]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/ekonomicke-ukazatele/prijmy-a-vydaje-na-socialni-zabezpeceni/>
- 4) ČSSZ. *Příjmy a výdaje na sociální zabezpečení 2008*. Česká správa sociálního zabezpečení. 2008–2016 [online]. [cit. 2018-11-25]. Dostupné na: [https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/22DE3732-935C-468C-8902-224F8F4DBF6F/0/Prijmy\\_a\\_vydaje\\_na\\_socialni\\_zabezpeceni\\_20082016.pdf](https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/22DE3732-935C-468C-8902-224F8F4DBF6F/0/Prijmy_a_vydaje_na_socialni_zabezpeceni_20082016.pdf)
- 5) ČSÚ. *Populační prognóza ČR do r. 2050: Projekce obyvatelstva České republiky*. Český statistický úřad. 2004-06-30 [online]. [cit. 2018-05-17]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/20538390/4025rra.pdf/9142790b-9517-463c-860b-8fc78897f30d?version=1.0>
- 6) ČSÚ. *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení za rok 2016*. Český statistický úřad. 2017-11-10 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/46002380/19002917.pdf/30a86875-3361-44c4-ae3c-d3ad502f68fa?version=1.0>
- 7) DOMICILE. *Vietnam Salary Calculations Quick Guide*. Domicile Corporate Services. 2015 [online]. [cit. 2018-05-25]. Dostupné na: <https://auschamvn.org/wp-content/uploads/2015/11/2016-Payroll-Quick-Guide-161015.pdf>
- 8) eBH. *Nam 2018, huong luong huu va cach tinh luong huu nhu the nao?*. eBH Cong Giao Dich Bao Hiem Xa Hoi Dien Tu. 2017 [online]. [cit. 26.5.2018]. Dostupné na: <https://ebh.vn/tin-tuc/nam-2018-huong-luong-huu-va-cach-tinh-luong-huu-nhu-the-nao>

- 9) GIANG, Thanh Long. *Hệ thống hưu trí Việt Nam: Hiện trạng và những thách thức trong điều kiện dân số già hoá*. 2004 [online]. [cit. 2018-03-02]. Dostupné na: [http://www3.grips.ac.jp/~21coe/share\\_docs/VDFDP2V.pdf](http://www3.grips.ac.jp/~21coe/share_docs/VDFDP2V.pdf)
- 10) GOLLA, Petr, FINANCE.CZ. *Jak klesá životní úroveň odchodem do penze v Evropě?*. Finance.cz. 2017-11-10 [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné na: <https://www.finance.cz/500483-duchod-nahradovy-pomer/>
- 11) GRANT THORNTON. *Compulsory versus Voluntary social insurance schemes*. Grant Thornton: Tax Newsletter. 2017-10-05 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://www.grantthornton.com.vn/insights/articles/tax/tax-newsletter-20172/compulsory-versus-voluntary-social-insurance-schemes/>
- 12) GSO. *Population projection for Vietnam 2009–2049*. General Statistics Office of Viet Nam. 2011-04-20 [online]. [cit. 2018-04-08]. Dostupné na: [https://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=617&ItemID=11016](https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=617&ItemID=11016)
- 13) GSO. *Statistical Yearbook of Viet Nam 2016*. General Statistics Office of Viet Nam. 2017 [online] [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: [http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=18533](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=18533)
- 14) GSO. *Statistical Yearbook of Viet Nam 2017*. General Statistics Office of Viet Nam. [online]. 2018 [cit. 2018-11-04]. Dostupné na: [http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=18941](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=18941)
- 15) ICV. *Proč jsou změny důchodového systému nevyhnutelné?*. Informační centrum vlády. 2012–2014 [online]. [cit. 2018-04-04]. Dostupné na: <http://icv.vlada.cz/cz/duchodova-reforma/nejcastejsi-dotazy/#x105715>
- 16) ISSA. *Social Security Country Profiles*. International Social Security Association. [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné na: <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=VN&regionId=ASI&filtered=false>
- 17) KERLI. *Payroll Management in Vietnam: Key Changes in 2018*. EMERHUB. 2018-02-07 [online]. [cit. 25.5.2018]. Dostupné na: <https://emerhub.com/vietnam/payroll-management-vietnam-key-changes-2018/>
- 18) KURZYCZ. *CZK, česká koruna – převod měn na VND, vietnamský dong*. Kurzy.cz. [online]. [cit. 2018-05-17]. Dostupné na: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=CZK&mena2=VND&c=1&d=17.5.2018&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>

- 19) MAZARS. *Social Insurance Law From 2018*. Mazars. Srpen 2017 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://www.mazars.vn/Home/News/Vietnam-Tax-Legal-Newsletter/SOCIAL-INSURANCE-LAW-FROM-2018>
- 20) MFCR. *II. pilíř – Důchodové spoření (ukončení)*. Ministerstvo financí České republiky. 2013-1-28 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni>
- 21) MFCR. *Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření k 30.6.2018 včetně Komentáře*. Ministerstvo financí České republiky. 2018-08-23 [online]. [cit. 2018-11-20]. Dostupné na: <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/iii-pilir-doplňkove-penzijni-sporeni-a-p/vyvoj-penzijniho-pripojisteni/2018/zakladni-ukazatele-vyvoje-penzijniho-pri-32692#1>
- 22) MORÁVEK, Daniel. *5 důvodů, proč zatím nevstupovat do druhého pilíře*. Podnikatel.cz. 2013-06-28 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://www.podnikatel.cz/clanky/5-duvodu-proc-zatim-nevstupovat-do-druheho-pilire/>
- 23) MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2018-03-17]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/cs/621>
- 24) MPSV. *Sociální pojištění*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2017-12-28 [online]. [cit. 2018-04-13]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/cs/1349>
- 25) NGUYEN, Dang Khoa, IMF. *Aging population and expanding social insurance in Vietnam* (PPT), International Monetary Fund. 2015-07-14 [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné na: [https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2016/srilanka/pdf/0715\\_2-3.pdf](https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2016/srilanka/pdf/0715_2-3.pdf)
- 26) NHA DAN. *WB offers Vietnam recommendations on social insurance reform*. Nha Dan Online. 2018-05-04 [online]. [cit. 2018-05-26]. Dostupné na: <http://en.nhandan.com.vn/politics/external-relations/item/6010602-wb-offers-vietnam-recommendations-on-social-insurance-reform.html>
- 27) NOVÉ ASPI. *Zákon č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem a dalších změnách*. Wolter Kluwer. 2018 [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné na: <https://www.noveaspi.cz/products/lawText/1/41761/1/2>
- 28) OECD. *Pensions at a Glance Asia/Pacific*. Paris: OECD Publishing. 2013. ISBN 978-92-64-20373-0

- 29) PARK, Donghyun. *Pension Systems and Old-Age Income Support in East and Southeast Asia: Overview and reform direction*. London: Routledge, 2011, ISBN 978-0-415-69270-0
- 30) POPULATION PYRAMID. *Population Pyramid of the World from 1950 to 2100*. Populationpyramid.net [online]. Dostupné na:
- a. Viet Nam 2008: <https://www.populationpyramid.net/viet-nam/2008/>
  - b. Viet Nam 2018: <https://www.populationpyramid.net/viet-nam/2018/>
  - c. Viet Nam 2050: <https://www.populationpyramid.net/viet-nam/2050/>
  - d. Czech Republic 2008: <https://www.populationpyramid.net/czech-republic/2008/>
  - e. Czech Republic 2018: <https://www.populationpyramid.net/czech-republic/2018/>
  - f. Czech Republic 2050: <https://www.populationpyramid.net/czech-republic/2050/>
- 31) PwC Vietnam News Brief. *At a glance....* PwC 2017–2018. 2017-11-21 [online]. [cit. 2018-04-25]. Dostupné na: <https://www.pwc.com/vn/en/publications/2017/20171121-pwc-vietnam-newsbrief-social-insurance-en.pdf>
- 32) TMF Group. *Payroll impact of Vietnam's 2018 changes to Statutory Social Insurance*. TMF Group. 2017-11-30 [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné na: <https://www.tmf-group.com/en/news-insights/articles/2017/november/vietnam-ssi-2018-payroll-impact/>
- 33) UMER, Sayuri. *Vietnam: Proposal to Raise Retirement Age to Save Pension Costs*. Library of Congress. 2017-06-06 [online]. [cit. 26.5.2018]. Dostupné na: <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/vietnam-proposal-to-raise-retirement-age-to-save-pension-costs/>
- 34) Vietnam Briefing. *Vietnam Implements Social Insurance Updates*. Vietnam Briefing (Business Intelligence from Dezan Shira & Associates). 2017-06-09 [online]. [cit. 2018-04-27]. Dostupné na: <http://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-implements-social-insurance-updates.html/>
- 35) VSS. *Decree issued on compulsory social insurance for foreign workers*. Viet Nam Social Security. 2018-10-22 [online]. [cit. 2018-12-13]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/news/Pages/vietnam-social-security.aspx?CateID=198&ItemID=8651>

- 36) VSS. *Description: Law on Social Insurance (NO. 58/2014/QH13)*. Viet Nam Social Security. 2017-08-03 [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3544>
- 37) VSS. *February 2018 – Updates on social insurance, unemployment insurance and health insurance*. Viet Nam Social Security. 2018-03-27 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/news/Pages/vietnam-social-security.aspx?CateID=198&ItemID=8584>
- 38) VSS. *Statistické údaje vyhledané v jednotlivých článcích v části News..* Viet Nam Social Security. 2018 [online]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/news/Pages/vietnam-social-security.aspx>
- 39) VSS. *Viet Nam faces rapid population ageing*. Viet Nam Social Security. 2017-08-09 [online]. [cit. 2018-04-16]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/research/Pages/statistics.aspx?CateID=202&ItemID=8503>
- 40) VSS. *Pension, social insurance policies to be adjusted*. Viet Nam Social Security. 2018-04-11 [online]. [cit. 2018-04-27]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/news/Pages/vietnam-social-security.aspx?CateID=198&ItemID=8585>
- 41) VSS. *Social insurance policy reform promotes social progress, equality*. Viet Nam Social Security. 2018-05-18 [online]. [cit. 2018-05-27]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/news/Pages/vietnam-social-security.aspx?CateID=198&ItemID=8595>
- 42) VSS. *VSS's achievement by 31 October 2018*. Viet Nam Social Security. 2018-11-13 [online]. [cit. 2018-11-20]. Dostupné na: <https://vss.gov.vn/english/news/Pages/vietnam-social-security.aspx?CateID=198&ItemID=8662>
- 43) WORLD BANK. *Fertility rate, total (birth per woman)*. The World Bank Data. 2016 [online]. Dostupná na:
  - a. Viet Nam:  
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=VN>
  - b. Czech Republic:  
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=CZ>
- 44) WORLD BANK. *Life expectancy at birth, total (years)*. The World Bank Data. 2016 [online]. Dostupná na:

a. Viet Nam:

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?locations=VN>

b. Czech Republic:

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?locations=CZ>

45) WORLD BANK. *Vietnam: Developing a Modern Pension System – Current Challenges and Options for Future Reform*. Washington, DC: World Bank. 2012. [online]. [cit. 2018-03-02]. Dostupné na: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27225>