



Švédský důchodový systém jako zdroj inspirace pro český důchodový systém

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R175 – Ekonomika a management služeb
Autor práce: **Marek Černý**
Vedoucí práce: Ing. Jan Öhm, Ph.D.



Prohlášení

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

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

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

Bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marek Černý**
Osobní číslo: **E14000684**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management služeb**
Název tématu: **Švédský důchodový systém jako zdroj inspirace pro český důchodový systém**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomické statistiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Teorie penzijních systémů
2. Identifikace a charakteristika problémů v českém důchodovém systému
3. Analýza švédské důchodové reformy
4. Definování použitelných nástrojů pro český důchodový systém
5. Návrh změn pro český důchodový systém

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **30 normostran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

VOSTATEK, Jaroslav. Penzijní teorie a politika. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-571-8.

KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

RYTÍŘOVÁ, Lucie. Důchodový systém v České republice. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-821-5.

LOUŽEK, Marek. Důchodová reforma. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2612-3.

BLAKE, David. Pension economics. New Jersey: John Wiley & Sons, 2006. ISBN 978-0-470-05844-2.

NYQVIST, Anette. Reform and responsibility in the remaking of the Swedish national pension system: opening the orange envelope. New York: Palgrave Macmillan, 2016. ISBN 978-1-137-55240-2.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jan Öhm, Ph.D.**

Katedra ekonomické statistiky

Konzultant bakalářské práce: **Mgr. Jiří Rozkovec**

Katedra ekonomické statistiky

Datum zadání bakalářské práce: **31. října 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. května 2018**



prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



Ing. Vladimíra Hovorková Valentová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2016

Poděkování

Touto cestou bych rád poděkoval panu Ing. Janu Öhmovi, Ph.D. za ochotu a cenné rady při odborném vedení mé práce a za jeho trpělivost potřebné pro vypracování mé bakalářské práce. V poslední řadě bych chtěl poděkovat mé rodině a přátelům za podporu během studia.

Anotace

Práce srovnává český a švédský důchodový systém a následně hledá funkční nástroje ve švédském důchodovém systému, které je možné aplikovat na důchodový systém v České republice. Cílem je zjistit, jak by se změny projeví na financování důchodového systému a do jaké míry by ovlivnily samotné obyvatelstvo. V první části se práce zaměřuje na základy sociálního zabezpečení, jeho charakteristiku ve Švédsku a v ČR. Popisuje modely, které jsou využívány k financování důchodových systémů. Následuje analýza aspektů, které určují udržitelnost důchodového systému. Ve druhé části se práce zaměřuje na analýzu fondových systémů a jejich výnosnost v jednotlivých zemích. Následně je na základě zjištění z analýzy navrhnutá možnost, jak začlenit švédský povinný fondový systém do důchodového systému ČR a jaké by mělo jejich zavedení dopad na občany s různou výší příjmu.

Klíčová slova

Důchodový systém, sociální zabezpečení, FDC systém, prémiová penze, PAYG systém
NDC systém

Annotation

The diploma thesis compares the Czech and Swedish pension systems and then search functional pension scheme in the Swedish pension system, which could be applied to the pension system in the Czech Republic. The goal is to find out how the changes would be reflected in funding of the pension system and to what extent it will affect the population itself. The first part of the thesis focuses on the foundations of social security and its characteristics in Sweden and the Czech Republic. Describes models that are used to fund pension systems. The following is an analysis of the aspects that determine the sustainability of the pension system. In the second part the thesis focuses on analysis of fund systems and their profitability in individual countries. Subsequently, based on the results of analysis, it is proposed to integrate the Swedish mandatory fund system into the Czech pension system and what would be its impact on citizens with different income levels.

Key Words

Pension system, social security, FDC system, premie pension, PAYG system, NDC system

Obsah

Seznam zkratk	10
Seznam tabulek	11
Seznam obrázků	12
Úvod	13
1. Typologie penzijních systémů	15
1.1 Faktory ovlivňující důchodové systémy	15
1.2 Modely důchodových systémů	15
1.3 Metody financování penzijních systémů	18
1.3.1 Systém průběžného financování.....	18
1.3.2 Fondový systém.....	19
1.4 Pilíře penzijních systémů	20
1.4.1 První pilíř.....	20
1.4.2 Druhý pilíř	20
1.4.3 Třetí pilíř.....	21
1.5 Základní typy penzijních plánů	21
1.5.1 DB (defied benefit) a DC (defined contribution)	21
1.5.2 NDC (notional defined contribution)	22
1.5.3 FDC (foneded defined contribution)	22
1.6 Princip sociální spravedlivosti	23
1.7 Princip solidarity	23
1.8 Princip ekvivalence	24
1.9 Demografie	25
2. Český důchodový systém	26
2.1 První pilíř	26
2.2 Druhý pilíř	27
2.3 Třetí pilíř	27
2.4 Okruh pojištěných osob	28
3. Švédský důchodový systém a jeho reforma	29
3.1 Základní důvody k uskutečnění reformy ve Švédsku	29
3.2 Švédská důchodová reforma	29

3.3 První pilíř – státní a povinný	30
3.4 Druhý pilíř švédského důchodového systému	32
3.5 Třetí pilíř švédského důchodového systému	32
4. Srovnání aspektů ovlivňující udržitelnost důchodového systému Švédska a České republiky	33
4.1 Demografický vývoj Švédska a ČR	33
4.1.1 Index stárnutí obyvatelstva.....	33
4.1.2 Stárnutí obyvatelstva	34
4.2 Porovnání průměrné mzdy v ČR a Švédsku	38
4.3 Indikátory ovlivňující udržitelnost důchodového systému v ČR	38
4.3.1 Průměrná délka pobírání důchodu.....	39
4.3.2 Výdaje na důchody v ČR.....	40
4.4 Analýza a výnosy penzijních fondů	41
4.4.1 Výnosy prémiové penze (FDC).....	41
4.4.2 Inflace ve Švédsku mezi lety 2006 – 2016.....	42
4.4.3 Reálné výnosy prémiové penze	42
4.4.4 Výnosy soudobých soukromých penzijních fondů v ČR	43
4.4.5 Inflace v ČR mezi lety 2006 – 2016.....	44
4.4.6 Reálné výnosy penzijních fondů.....	45
5. Inspirace švédskou důchodovou reformou	46
5.1 Inspirace systémem FDC	46
5.1.1 Střední délka života	46
5.1.2 FDC (prémiová penze) – využití 2.5 % ze mzdy.....	47
5.1.3 FDC (prémiová penze) – využití 4 % ze mzdy	48
5.1.4 Důvody a výhody vytvoření povinného fonfového subpilíře	49
5.2 Výnosy z prémiové penze v poměru k rozdílným velikostem mezd	50
5.2.1 Zhodnocení za předpokladu průměrné mzdy	51
5.2.2 Zhodnocení za předpokladu nadprůměrné mzdy.....	53
5.2.3 Zhodnocení za předpokladu podprůměrné mzdy	54
5.3 Shrnutí	55
Závěr	58
Seznam použité literatury	60

Seznam příloh	64
Příloha A: Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění	65

Seznam zkratek

ATP	Všeobecný příspěvek k důchodu (allmän tilläggspension)
CPI	Customer price index
ČR	Česká republika
DB	Defined benefit
DC	Defined contribution
EU	Evropská unie
FDC	Fonded defined
HDP	Hrubý domácí produkt
NDC	Notional defined contribution
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PAYG	Pay as you go
SZ	Sociální zabezpečení

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rizika ovlivňující druhy financování penzí	19
Tabulka 2 Demografické srovnání Švédska a ČR	34
Tabulka 3 Průměrný výnos premiové penze v letech (v %)	41
Tabulka 4 Inflace ve Švédsku v letech (v %)	42
Tabulka 5 Průměrný výnos penzijního připojištění v letech (v %)	44
Tabulka 6 Inflace v ČR v letech (v %)	45
Tabulka 7 Střední délka života od roku 2006 až 2016	47
Tabulka 8 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)	48
Tabulka 9 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (4 %)	49
Tabulka 10 Zhodnocení prostředků občana s průměrnou mzdou v letech (v Kč)	52
Tabulka 11 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)	53
Tabulka 12 Zhodnocení prostředků občana s nadprůměrnou mzdou v letech (v Kč)	53
Tabulka 13 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)	54
Tabulka 14 Zhodnocení prostředků občana s podprůměrnou mzdou v letech (v Kč)	55
Tabulka 15 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)	55

Seznam obrázků

Obrázek 1 Schéma základních sociálních systémů	18
Obrázek 2 Vzorec indexu stáří	33
Obrázek 3: Stárnutí populace ČR	35
Obrázek 4 Množství obyvatel produktivního věku 15-65 let, vyjádřeno v %.....	36
Obrázek 5 Množství občanů starších 65 let.....	37
Obrázek 6 Průměrná mzda v ČR a Švédsku (v USD)	38
Obrázek 7 Průměrná délka pobírání starobního důchodu	39
Obrázek 8 Roční výdaje na důchody v ČR.....	40
Obrázek 9 Průměrný výnos prémiové penze v letech	42
Obrázek 10 Reálné výnosy prémiové penze v letech.....	43
Obrázek 11 Průměrné nominální výnosy penzijního připojištění v letech.....	44
Obrázek 12 Průměr reálného výnosu penzijních fondů (v %)......	45
Obrázek 13 Grafické znázornění výsledků spoření v letech (v Kč).....	57

Úvod

Reforma důchodového systému v České republice je neustále více diskutována. Objevuje se mnoho otázek o možné budoucí podobě důchodového systému, jelikož se projevuje nepříznivý demografický vývoj posledních let. Současný systém se stává do značné míry nestabilním a jeho reforma by měla proběhnout v nejbližší možné době a kvalitní formě. Cílem práce je zhodnotit a navrhnout změny inspirované důchodovým systémem ve Švédsku, který byl úspěšně reformován na konci 90. let.

První část práce se zabývá obecnou problematikou a charakteristikou sociálního zabezpečení. Určuje známé modely penzijních systémů, klasické i současné a možné způsoby jejich financování. Zaměřuje se na teoretickou funkci jednotlivých pilířů a využívaných schémat NDC systému, fondových systémů a klasického průběžného. Ve druhé a třetí části charakterizuje český důchodový systém a podobu jeho pilířů. Podoba švédského důchodového systému je zde podrobně vysvětlena včetně výše odvodů do systému. Absence druhého pilíře v českém důchodovém systému vytváří prostor pro nové inspirace. Druhý švédský pilíř funguje na základě zaměstnaneckých penzí. Ty by bylo složité v ČR zavádět, a proto se práce zaměřuje na prémiovou penzi, která by byla součástí prvního pilíře, ale také by pomohla diverzifikovat rizika spojená s důchodovým systémem.

Čtvrtá kapitola se věnuje analýze obou zemí a ukazuje, ve kterých ohledech jsou země podobné, čímž je následně možné tyto země porovnávat a aplikovat na Českou republiku nástroje, které byly využity ve švédské reformě. Především se zabývá demografickou podobností a vyskytujícími se problémy, jako jsou stárnutí obyvatelstva, které je porovnáno pomocí vypočtu indexu stárnutí obyvatelstva, který určuje poměr produktivních obyvatel k obyvatelům důchodového věku. Dále také zvyšující se náklady na důchody, snižující se podíl produktivního obyvatelstva či prodlužující se doba pobírání důchodu.

Na konci čtvrté kapitoly je provedena analýza výnosnosti penzijních fondů v České republice a povinné švédské prémiové penze, která má podobu penzijních fondů. Analýza se zakládá na datech z Orange Report 2016, který je každoročně zveřejňován Švédskou penzijní agenturou a dále z dat získaných od Asociace penzijních společností ČR. U těchto

fondů je stanovena průměrná výnosnost od roku 2006 až 2016. Následně stejným způsobem byla vyhodnocena míra inflace v obou zemích a poté výpočtem určena reálná výnosnost fondů v obou zemích.

Na základě výsledků této analýzy jsou v páté kapitole provedeny simulace, ve kterých práce zkoumá, zda je možné podobu prémiové penze využít v podmínkách České republiky. Cílem je stanovit, v jaké výši by se pohybovaly měsíční příspěvky po určité době a určitém procentu příspěvků ze mzdy. Hodnotí výsledky a hledá pozitivní a negativní dopady na obyvatelstvo. Výše průměrných mezd v daných letech byla určena pomocí dat z Českého statistického úřadu. V poslední části práce hodnotí, jaký by byl dopad zřízení těchto fondů na obyvatelstvo s rozdílnou měsíční mzdou, vzhledem k tomu, že se penzijní fondy vyznačují vysokou mírou zásluhovosti. Je tedy navržena podoba těchto fondů v podmínkách České republiky a zhodnocená vhodnost uplatnění. Výnosy z fondů jednotlivých občanů jsou počítány pomocí složeného úrokování s mírou meziročního zhodnocení, která vychází z analýzy ve čtvrté kapitole.

1. Typologie penzijních systémů

Základním posláním důchodového systému je udržení odpovídající životní úrovně občanů daného státu ve stáří. Je to způsob, jakým se docílí sociální ochrany penzistů. Skutečná forma penzijního systému je závislá na sociálním zabezpečení dané země.

Jedním z prvních, který se věnoval problému sociálního zabezpečení, byl v 80. letech 19. století říšský kancléř Otto von Bismarck. Ten prosadil tři sociální opatření: zdravotní, důchodové a úrazové pojištění. Výsledek byl velice radikální a převratný, jelikož stát začal fungovat jako sociální činitel, nikoli jen jako politický subjekt. Tato změna ovlivnila mnoho dalších zemí a podnítila rozvoj sociální politiky. (Krebs, 2015)

1.1 Faktory ovlivňující důchodové systémy

Je známo několik základních faktorů, které ovlivňují sociální politiku státu. Jedním z hlavních faktorů, které ovlivňují udržitelnost důchodových systémů je demografický faktor, tzn. vývoj a množství obyvatel v dané zemi. Dále je to ekonomický faktor. Pokud je nutné důchodový systém dotovat ze státního rozpočtu, pak je ekonomický faktor nezpochybnitelný. Poté jsou to politické faktory, politická stabilita v zemi, sociální faktory.

1.2 Modely důchodových systémů

Během historického vývoje penzijních systémů se vyvinuly čtyři základní typy. Ty můžeme považovat za aplikaci základních sociálních systémů. Mezi ně se řadí liberální, neoliberální, který se rozvinul od 90. let, konzervativní a sociálně demokratický-sociální model. V následující části jsou stručně charakterizovány. (Vostatek, 2016)

Liberální model

Základním kamenem klasického liberálního modelu je upřednostnění svobody jednotlivce a odmítnutí všech veřejných dávek. Úplně ideálním stavem by tedy bylo zcela soukromé zabezpečení, přizpůsobené jednotlivým občanům dle jejich představ. (Vostatek, 2016)

Moderní liberální penzijní model uznává a využívá veřejné penze. Ty jsou rozděleny na dva druhy. Testované a rovné (univerzální) důchody. Rovný důchod je poskytován všem penzistům nehledě na to, jestli mají jiné penze či příjmy, také má prostší stavbu než testovaná penze, avšak má vyšší požadavky na veřejné finance. Oba tyto druhy jsou financovány ze státního rozpočtu, bez pomoci příspěvků na SZ. (Vostatek, 2014)

Neoliberální model

Neoliberální model upřednostňuje tržní produkt a systém, který by měl nahrazovat pojistné systémy konzervativního a sociálně-demokratického stylu. Největším kladem by měly být vyšší penze. Toho se docílí zhodnocováním prostředků ve fondech na kapitálových trzích. (Vostatek, 2014)

Neoliberální model počítá s vyšším reálným úrokem, který může dosáhnout soukromá sféra. Na druhou stranu soukromý sektor bude mít vyšší režijní náklady, které si ovšem strhne z investičních výnosů. Pokud se do důchodového spoření vstoupí s tím, že zhodnocení bude 5%, pak je potřeba počítat s režijními náklady, ve výsledku může být zhodnocení pouhých 2,5%. I přesto bude výsledná částka úspor vysoká. (Vostatek, 2014)

Konzervativní model

Konzervativní důchodové systémy se v první řadě soustřeďují na výkon a ekvivalenci, přizpůsobují se jednotlivým skupinám obyvatelstva. Je zde mnoho modelů pro různé sociální skupiny. Toto sociální rozvrstvení se následně promítá do používaných modelů a jejich financování. (Vostatek, 2016)

Na penzi mají účastníci nárok, pokud se účastnili systému od 5 do 40 let. Penze se skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je jasně určena podle počtu let, při

kterých se občan účastnil systému. Procentní výměrou se vypočítává zbytek z průměrného měsíčního výdělku za celý život. Například v Německu má tato procentní výměra sazbu 1,5 procenta. (Vostatek, 2014)

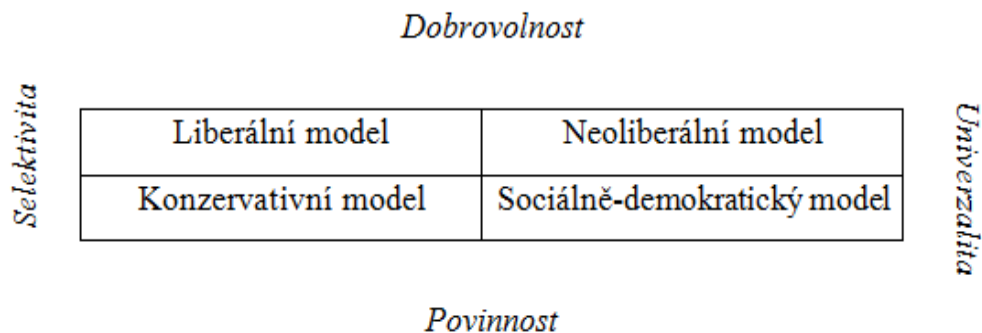
Pojistné se obvykle vybírá v jednotlivých systémech procentem ze mzdy do stanoveného peněžního stropu, např. 50 000 Kč. Z takového stropu se počítá i procentní výměra penze. Na rozdíl od České republiky zde není žádná redukční hranice. (Vostatek, 2014)

Sociálně-demokratický model

Sociálně-demokratický model je obvykle charakterizován vysokou mírou využití univerzálních dávek. To je také důvodem, proč je mnohdy označován za univerzální model. Kdysi tomu tak opravdu bylo a klasický sociálně-demokratický model využíval univerzální důchod s vyšší úrovní penze, která odpovídala výši průměrného státního výdělku. (Vostatek, 2016)

Moderní sociálně-demokratický model je charakteristický pro své dva veřejné pilíře. První z nich poskytuje jednotné sociální pojištění, které by v nejlepším případě mělo využívat systému NDC. Druhý by pak měl poskytovat rovný nebo testovaný důchod. Obecně by v tomto modelu měly fungovat především veřejné penze, přičemž soukromé penze zde zastupují roli spíše obraznou. (Vostatek, 2016)

Bohužel ani moderní sociálně-demokratický systém nemusí vyhovovat všem občanům, jelikož je povinný a využívá principu mezigenerační solidarity. (Vostatek, 2014)



*Obrázek 1 Schéma základních sociálních systémů
Zdroj: Vostatek, 2016*

1.3 Metody financování penzijních systémů

K financování penzijních systémů jsou v zásadě využívány tři základní způsoby. Průběžné financování, fondový systém a poměrně nový NDC systém, který už se podařilo úspěšně zavést například ve Švédsku, Polsku či Lotyšsku.

1.3.1 Systém průběžného financování

Jedná se o klasický systém, který využívá průběžného financování. Ve světě je znám jako systém „pay as you go“, zkráceně pak jako PAYG. Ten je založen na mezigenerační solidaritě, což v praxi znamená, že občané, kteří jsou v současné době výdělečně činní, musí odvádět sociální pojištění, ze kterého jsou následně vypláceny důchodové dávky současným penzistům. (Krebs, 2015)

Základním problémem tohoto systému je nepříznivý demografický vývoj. Stárnutí obyvatelstva, se kterým se potýká většina evropských zemí. Kromě toho, pokud se nevybere dostatek prostředků na vyplacení dávek, tak je nutné dotovat je ze státního rozpočtu, jelikož jsou tyto dávky garantované státem. Dále mohou situaci zhoršovat např.:

politická rizika, nepříznivé dopady na trh práce či vytlačování veřejných a soukromých investic. (Krebs, 2015)

Ještě je nutno popsat průběžné financování s rezervním fondem. To funguje na základě průběžného financování, jen s tím rozdílem, že je zde navíc provozován fond, ve kterém se tvoří rezerva. Ta je tvořena při průběžném financování, na což je potřeba, aby dlouhodobě příjmy převyšovaly výdaje, jinak není možné těchto rezerv dosáhnout. To znamená, že příspěvková sazba musí být vyšší, než je potřeba pro pokrytí běžných nákladů na dávky. Pokud by byla příliš vysoká, tak budou zbytečně zatíženi zaměstnavatelé i pracovníci. Z toho vyplývá, že by se snížila životní úroveň občanů. (Krebs, 2015)

1.3.2 Fondový systém

Pomocí fondového systému si spoří občané na důchod tím způsobem, že vkládají peněžní prostředky do fondu, který je pro tento účel zřízený. Může být spravovaný státem, ale i soukromými fondy. Odvádí se do něho část výdělků a následně z těchto nashromážděných prostředků ve fondu se pokryjí životní potřeby v neproduktivní části života jedince. Princip fondového systému je velmi jednoduchý. Občan si spoří na svůj účet, který může být i fiktivní, ale zároveň garantovaný státem a následně při odchodu do důchodu se vezme v potaz průměrná délka dožití a následně se mu z celé částky vyplácí renta. Dále jsou možni tyto nashromážděné prostředky zvyšovat možným investováním. To ovšem zvyšuje rizikovost těchto fondů. V tabulce č. 1 je znázorněna náchylnost různých důchodových systémů k vybraným aspektům, které tyto důchodové systémy ovlivňují.

Tabulka 1 Rizika ovlivňující druhy financování penzí

Riziko	Průběžný systém	Fondový systém
Stárnutí populace	Vystaven	Nevystaven
Nezaměstnanost	Vystaven	Nevystaven
Politické vyjednávání	Vystaven	Méně vystaven
Krize finančních trhů	Nevystaven	Méně vystaven
Inflace	Méně vystaven	Vystaven

Zdroj: (Vostatek, 2016)

1.4 Pilíře penzijních systémů

Obvykle všechny používané systémy důchodového zabezpečení v rámci Evropské unie a i dalších ekonomicky vyspělých zemí využívají speciální variantu tzv. třípilířový systém. V následujících několika odstavcích je uveden pohled, jakým se na samostatné pilíře nahlíží v EU. (Krebs, 2016)

1.4.1 První pilíř

Obvykle první pilíř představuje státem spravovanou penzi, což znamená, že je jím garantovaná. Nejčastěji se zakládá na mezigaranční solidaritě a PAYG systému. Základním rysem PAYG systému je princip, kdy ekonomicky aktivní jednotlivci, pojištěnci či jejich zaměstnavatelé, přispívají průběžně do penzijního systému a tyto platby jsou ihned v tom samém roce použity k vyplácení penzí. Průběžné financování je velice choulostivé na demografický vývoj, který je bohužel v posledních letech v ČR nepříznivý. Na druhou stranu je tento systém méně ovlivnitelný některými makroekonomickými parametry jako například inflace. Avšak průběžný systém je možno nahradit moderním NDC systémem. (Krebs, 2016)

1.4.2 Druhý pilíř

Druhým pilířem je v zemích EU označována aktivita zaměstnavatelských subjektů, při které usilují o poskytování starobních důchodů. Tento systém může být variabilně financován a účast může být povinná nebo dobrovolná ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Tyto kritéria se mohou lišit podle státu, který jej využívá. Pohled Světové banky na druhý pilíř se liší. Považuje za něho systém, který je financován hlavně kapitálově, vyžadující povinnou účast a soukromou správu finančních prostředků. (Krebs, 2016)

1.4.3 Třetí pilíř

Třetí pilíř je, dobrovolným příspěvkově definovaným pilířem určeným ke spoření, k dispozici každému, kdo má zájem o navýšení příjmů v důchodu, které poskytují první dva pilíře. (Krebs, 2015)

1.5 Základní typy penzijních plánů

Tato podkapitola vysvětluje základní rozdíly a výhody různých typů penzijních plánů, které jsou běžně používané v praxi. Jedná se o systémy DB, DC, NDC či FDC.

1.5.1 DB (defined benefit) a DC (defined contribution)

Rozdílem mezi dávkově definovaným systémem DB a příspěvkově definovaným systémem DC je velmi důležitý. V DB systému mají účastníci malý vliv na příspěvky, které budou dostávat po odchodu do důchodu a nemohou se rozhodnout, kdy chtějí odejít do penze, jelikož je zde stanovená jednotná věková hranice odchodu. Je garantován vzorec, podle kterého se určuje výška penzijních dávek. Ta se odvíjí od velikosti příspěvků odvedených do systému a podle počtu let, které daný občan přispíval do systému. (Beshears, 2010)

DC systém funguje odlišně. Účastníci v tomto systému nemají takovou jistotu ohledně výše jejich budoucí penze. I když platí stanovené příspěvky, tak je tu další hledisko, které ovlivňuje jejich penze. Jelikož jsou jejich úspory investovány na kapitálovém trhu, který může být proměnlivý. (Krebs, 2015)

Do nedávna byl DB systém nejvíce využívaným schématem. DB je schéma, které není tolik navázáno na výši odvodů do systému. Nejjednodušší DB systém zajišťuje fixní důchodovou dávku při odchodu do důchodu. (Blake, 2006)

1.5.2 NDC (notional defined contribution)

NDC systém je průběžně financovaným důchodovým systémem s fixní příspěvkovou sazbou. Tento systém využívá příspěvků a investičních výnosů, z nichž následně vyplývá výše důchodů. Systém je založen na průběžném přispívání na pomyslný individuální účet každého aktivního člena systému. Tyto peněžní příspěvky jsou následně redistribuovány současným poživatelům dávek. (Pollnerová, 2002)

To znamená, že pokud se jedinec rozhodne odejít do důchodu, pak je výše jeho penze úměrná celkovému množství finančních prostředků, které jsou naspořeny na jeho (hypotetickém) účtu. Dále je ještě nepřímou závislá na průměrné očekávané délce života další generace důchodců. Stav na účtech jsou jen hypotetické z toho důvodu, že vybírané příspěvky jsou ve skutečnosti vypláceny současným důchodcům, ale jen papírově jsou zhodnocovány a připisovány na individuální účty. (Krebs, 2015)

1.5.3 FDC (funded defined contribution)

Jedno z prvních využití FDC systému bylo provedeno v Chile v roce 1981. Jednalo se o soukromé kapitálové penzijní spoření. Stát se tak v podstatě vzdal veškeré zodpovědnosti za výsledky a případné bankroty těchto fondů. Odpovědnost byla přenesena na soukromý sektor. Výhodou je, že dále tyto úspory investují a dosahují tak dalšího zhodnocování. Zatímco FDC je reálná investice, takže je zhodnocována na kapitálovém trhu, je NDC pouze fiktivní investice, a je proto zhodnocována také pouze fiktivně.

Jelikož je pomocí FDC využíváno reálných investic, tak je možné, že se budou důchody různých generací měnit, protože FDC může být choulostivý na ekonomický vývoj. Takže hodnota investice může stoupat i klesat. (Palmer, 2006)

Jednotlivci si mohou zvolit, kam investovat a to mezi velkým počtem fondů. (Palmer, 2006)

1.6 Princip sociální spravedlivosti

Sociální spravedlnost je základním principem v sociální politice, která se projevuje v dějinách ekonomického a politického myšlení. Sociální spravedlnost můžeme určit pravidly, podle kterých se rozdělují příjmy a bohatství ve společnosti, také životní příležitosti a různé předpoklady jako uplatnění se na trhu práce či možnost se vzdělávat. (Krebs, 2016)

Je to spravedlnost, která je spojená s možností rozdělovat či přerozdělovat prostředky nebo šance. I sociální politika je někdy definovaná jako výrazně distributivní a redistributivní systém, který generuje stratifikaci společnosti. (Krebs, 2016)

Sociální spravedlnost a harmonie je zpravidla základem legitimacy každé vlády a jejího usilování. Otázky typu „Kdo, co, za co a jak dostává“ vyvolávají další otázku „proč a co by měl dostávat“, tedy určité normativní kritérium. Sociální spravedlnost a nespravedlnost mají mimo objektivního aspektu tedy i normativní kritérium. (Krebs, 2016)

Sociální spravedlnost je relativním pojmem a je důležité se nenechat strhnout jen jedním úhlem pohledu, ale nahlížet na něj z řady různých hledisek. Zabývat se především podstatou a charakterem konkrétních sociálních situací, které mohou být velmi rozmanité. (Krebs, 2016)

1.7 Princip solidarity

Základem principu solidarity je myšlenka, že každý člověk je společenská bytost a tudíž je v jisté míře odkázán na pomoc druhých a je závislý na soužití ve společnosti. Solidarita je také chápána jako výraz lidského porozumění a pospolitosti., vzájemné soudržnosti a také odpovědnosti. Je to snaha usilující o sjednocování zájmů, především pokud se jedná o hmotné životní podmínky na základě svobodné vůle lidí, kteří prokazují ochotu se přizpůsobit potřebám širšího společenství. (Krebs, 2016)

Široce přijímané pojetí solidarity může vyjádřit její podstatu jako hodnotu, která může pomoci zajistit životní podmínky všem občanům, které budou dostatečně důstojné, podpořit sociální soudržnost společnosti a uvolňování napětí a konfliktů. (Krebs, 2016)

Solidarita může mít různé formy a míru projevu. Dále je tu solidarita mezinárodní (vertikální), kterou můžete vidět u několika nadnárodních společností. Z horizontálního hlediska pak nejčastěji mluvíme o solidaritě mezigenerační, která je i nejdůležitější pro tuto práci. Tato mezigenerační solidarita se projevuje například mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem a ekonomicky neaktivním obyvatelstvem. (Krebs, 2016)

Také je možné solidaritu rozdělit na solidaritu vynucenou a solidaritu dobrovolnou. Dobrovolná solidarita je velmi dobře přijímána, protože se každý sám rozhodne, kterých vlastních profitů se vzdá a často může rozhodnout v cí prospěch. Tento typ solidarity může pomoci i samotnému jedinci, ať už mu to přinese lepší pocit, či je od něho toto jednání očekávané. (Krebs, 2016)

1.8 Princip ekvivalence

Princip ekvivalence se naprosto liší od principu solidarity. V moderních sociálních systémech není možné princip ekvivalence vynechat. Jak princip solidarity, tak i princip ekvivalence mají významnou pozici v sociální politice. Ačkoli oba vycházejí z jiné ideologie a od každého z nich se očekávají jiné ekonomické a sociální dopady. (Krebs, 2016)

Obecně je možné říci, že v systémech s častějším využitím univerzálních schémat, převažuje využití principu solidarity. Na druhou stranu v systémech, které jsou konstruovány v závislosti na příjmu z ekonomické činnosti, převažuje princip ekvivalence. Ve výsledku je důležité využití obou těchto principů, jelikož napomáhají vytvářet ekonomicky vyspělou a sociálně soudržnou společnost. (Krebs, 2016)

Ekvivalence znamená rovnocennost. Předpokládá, že vyplácení důchodů, služeb atd. jedincům bude rovnoměrné, respektive podle toho, jakých výkonů dosáhli, jakých dosáhli

pracovních zásluh. (Co a kolik vytvoříte, to také dostanete.) Klade důraz na individualitu. Princip ekvivalence podporuje a motivuje aktivní jedince k práci a následně směřuje k nezávislosti na státu a k soběstačnosti. Cílem je menší redistribuce a vybírání či šetření veřejných zdrojů. Omezuje také rozdavačnost státu, to může ovlivnit i velikost investic nebo daňovou zátěž. (Krebs, 2016)

Je tedy možné říci, že princip ekvivalence je v podstatě opak k principu solidarity. A to tak, že princip ekvivalence je vtřícný k těm soběstačným jedincům. Naopak princip solidarity je výhodný pro ty, kterým se tolik z hlediska soběstačnosti nedařilo. (Krebs, 2016)

1.9 Demografie

V současnosti je velkým problémem mnoha světových zemí demografické stárnutí populace, které se stává jednou z nejvážnějších a nejdůležitějších otázek společnosti. Základním problémem, který postihuje dnešní populaci ve vyspělých zemích je pokles porodnosti a zvyšování naděje na dožití. (Rychtaříková, 2002)

Dle dlouhodobých předpovědí věkové struktury obyvatelstva a trendů s ní spojených bude počet starších osob v obyvatelstvu České republiky nadále narůstat a především v letech po roce 2010, kdy bude do věkové skupiny nad 65 let přibývat množství občanů, kteří byli narozeni po druhé světové válce. (Rychtaříková, 2002)

Je důležité v jakém poměru a jakým tempem poroste množství seniorů, jelikož určí rychlost, jakou se bude měnit podíl seniorů vůči ekonomicky produktivnímu obyvatelstvu. Důležitý bude nárůst počtu lidí ve věku nad 70 let. To by mohlo mít pro společnost mnoho podstatných důsledků. (Kučera, 2002)

Zlepšování zdravotního stavu seniorů vede k výskytu chronických nemocí až ve vyšším věku. To je vidět i na stále se prodlužující době pobírání důchodu a to i přes to, že se věková hranice pro odchod do důchodu stále zvyšuje. Zvyšující se počet nejstarších občanů tak povede ke zvyšování nákladů na sociální a zdravotní péči. (Kučera, 2002)

2. Český důchodový systém

Tato kapitola uvádí základní charakteristiku českého důchodového systému, jeho výhody a nevýhody, ale především slabiny, které by se měly v následující důchodové reformě řešit, a tak by se měl zpomalit nebo oddálit jejich negativní vliv.

2.1 První pilíř

První pilíř je plně povinné, státem spravované důchodové pojištění. Je to základní důchodové pojištění, které je průběžně financované (PAYGO) a dávkově definované (DB). Je jasně dané pro všechny osoby, které jsou ekonomicky produktivní. Právně jsou všechny podmínky jednotné pro všechny pojištěnce a neexistují žádná speciální odvětvová schémata. Jsou tu pouze odchylky pro silové resorty, tzn. pro vojáky, policisty, celníky, hasiče atd. Na důchody odvádí občané ČR přibližně 9% HDP, většinou odvodem 28 % z mezd. Starobní důchod ze základního důchodového pojištění odebírá přes 99 % obyvatel ve věku, který je vyšší, než je hranice věku pro nárok na důchod a jejich příjmy jsou kryty cca z 95 % pomocí základního systému důchodového pojištění. (Schneider, Šatava, 2012)

První pilíř je úzce navázán na demografickou situaci a nejvíce na něj dopadá stárnutí populace, tedy rostoucí podíl osob ve vyšších věkových skupinách a snižování podílu aktivní populace. (Rytířová, 2013)

Základní důchodové pojištění je garantováno státem z toho důvodu, aby nebyl důchodce ponechán bez zdroje příjmů, na kterých je po odchodu do důchodu existenčně závislý. V důchodovém pojištění se princip zásluhovosti objevuje jen v omezeném rozsahu, z důvodu uplatňování současného principu sociální solidarity.

Přizpůsobivost systému se odvíjí od úrovně příjmů, z nichž se vychází při výpočtu procentní výměry důchodu, a zvyšováním vyplácených důchodů. Dle zákona § 4 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., se poskytují tyto typy důchodů:

- starobní (zahrnujíc předčasný starobní důchod),
- invalidní,
- vdovský a vdovecký,
- sirotčí.

Důchod se skládá ze dvou částí, tzn. z:

- ze základní výměry (stanovené pevnou částkou stejnou pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělků) a
- z procentní výměry (Zákony pro lidi, 2018)

2.2 Druhý pilíř

Reforma druhého pilíře českého penzijního systému započala reformou roku 2013, na níž se podílela koalice tří politických stran. O této připravované reformě se mluvilo bezmála deset let a byla založena na myšlence, že by se mělo zabezpečení ve stáří diverzifikovat, tak jak je to často psáno a doporučováno ve světové penzijní literatuře. To znamená rozložit riziko do několika důchodových pilířů. Pokud se mluví o moderním důchodovém systému, pak se obvykle myslí tří pilířový systém. Do tohoto systému se přes všechny snahy přihlásilo jen okolo 85 000 občanů a v roce 2016 byl tento pilíř ukončen. V tuto chvíli se stále čeká na reformu, která by tento problém vyřešila.

2.3 Třetí pilíř

Doplňkové penzijní spoření tvoří třetí pilíř, důchodového systému v ČR a fungovalo již od roku 2013, kdy vzniklo během druhé etapy důchodové reformy. Ovšem třetí pilíř existoval již od roku 2004, ale jako penzijní připojištění se státním příspěvkem. (Rytířová, 2016)

Do tohoto pilíře, který fungoval od roku 2004, se bylo možné přihlásit jen do konce listopadu roku 2012, žádné nové smlouvy již nebylo možné uzavírat. Samozřejmě, pokud

byla uzavřena smlouva do tohoto termínu, pak je možné za starých podmínek v něm stále pokračovat. (Rytířová, 2016)

Charakteristika třetího důchodového pilíře:

- Fondové financování – Vložené prostředky jsou vedeny penzijními společnostmi. Penzijní společnosti tyto prostředky investují na kapitálových trzích, kde jsou zhodnocovány. Dodržují principy kolektivního zhodnocování. Avšak po celou dobu jsou prostředky majetkem účastníka a na konci doby, po kterou je vedeno spoření, mu jsou vypláceny dávky. (Rytířová, 2016)
- Dobrovolné zahájení a ukončení účasti – Každý člověk, který splní podmínky pro vstup, se může rozhodnout, zda chce vstoupit nebo ne. Ukončení je také možné kdykoli, ale může mít jisté daňové negativní dopady. (Rytířová, 2016)
- Příspěvkově definovaný systém – Definovaná je výše příspěvků do systému, od kterých se nadále vyplácejí dávky. (Rytířová, 2016)
- Ekvivalence – Vyplácené dávky odpovídají výši příspěvků (Rytířová, 2016)

Individuální účet- pro mnoho občanů velmi důležitý prvek tohoto pilíře. Na rozdíl od prvního pilíře člověk opravdu dostane to, co si naspoří a jeho příspěvky nejsou využity na vyplácení dávek jiných účastníků (Rytířová, 2016)

2.4 Okruh pojištěných osob

Mezi pojištěné osoby, které definuje § 5 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., patří osoby, které mají zdanitelný příjem, tzn., osoby pojištěné ze zákona – studenti, uchazeči o zaměstnání, zaměstnanci v pracovním poměru a OSVČ, osoby využívající rodičovské dovolené, lidé, kteří pobírají invalidní důchod, vojáci, policisté, hasiči, celníci, vězeňská služba nebo státní zaměstnanci podle zákona o státní službě.

3. Švédský důchodový systém a jeho reforma

V této kapitole budou uvedeny základní důvody, které vedly švédskou vládu k přípravě důchodové reformy a následně k jejímu spuštění, z jakých důvodů byla tato reforma důležitá a jestli by vyřešila dané problémy spojené s touto problematikou. Otázkou zní, byla tato opatření dostatečná a užitečná pro budoucnost důchodového účtu v zemi?

3.1 Základní důvody k uskutečnění reformy ve Švédsku

Základním důvodem pro provedení důchodové reformy byla finanční nestabilita původního systému, ztráta flexibility a neschopnost včasně reagovat na ekonomické a demografické změny ve společnosti, způsob a rychlost jakou rostou důchody vzhledem ke mzdám. Pokud důchody vzrůstají, tak podporují stabilitu systému. Čím lépe se dokáže důchodový systém adaptovat k aktuálnímu dění v zemi a ekonomickým změnám, tím více podporuje stabilitu celé ekonomiky. To byla jedna z hlavních myšlenek, proč provést reformu.

Dalším důvodem bylo zlepšení vztahu mezi tím, kolik do systému člověk odvede financí a jaké z toho má posléze výhody. Aby vše bylo spravedlivější k těm, kdo odvádí řádné příspěvky, od jedinců až po celé generace. (Ministry of Health and Social Affairs, 2016)

Reforma byla navržena tak, aby byla finančně samostatná a dokázala fungovat pouze z peněz, které odvádějí občané. Cílem bylo vytvořit finančně a politicky stabilní systém. (Ministry of Health and Social Affairs, 2016)

3.2 Švédská důchodová reforma

Švédská důchodová reforma se začala připravovat v letech 1992-1994 a byla nakonec spuštěna roku 1999, přičemž kompletně implementována byla v roce 2003. Přispěla především vylepšením univerzálního sociálního starobního pojištění. Švédsko je také jednou z prvních zemí, kde se v praxi využilo systému NDC, kterým se nechaly inspirovat

státy jako Lotyšsko, Itálie či Polsko. NDC systém byl doplněn o garantovanou penzi, která řeší problém malých či nulových penzí vyplývajících z NDC. Modernizací švédského důchodového systému bylo potřeba docílit přizpůsobení ekonomickému a demografickému vývoji v zemi. (Vostatek, 2016)

V současné době jsou pilíře důchodového systému ve Švédsku konstruovány způsobem, jak uvádí Vostatek, [2016, s. 33] „Švédský penzijní systém se oficiálně člení takto:

První pilíř: veřejné penze (national pensions, státní penze)

- *příjmová penze (NDC),*
- *garantovaná penze (penze testovaná na penzi NDC),*
- *prémiová penze (FDC)*

Druhý pilíř: zaměstnanecké penze (kvazipovinné),

Třetí pilíř: osobní penze“

3.3 První pilíř – státní a povinný

Starobní sociální pojištění tvaru NDC je v podstatě Švédským vynálezem. Ten vystřídal předešlý systém nazývaný ATP, po kterém převzal poměrně velké rezervní fondy, se kterými v praxi reálně funguje. Jeho silná stránka je vysoká zásluhovost. Jinak taky rovnocennost mezi zaplaceným pojistným a výší starobního důchodu. Všechny sociální prvky, které jsou přispívány nad rámec, jsou vyčleněny do samostatného penzijního pilíře. Ve Švédsku to pak znamená, že tyto prostředky jsou přesunuty do garantované penze a seniorského příplatku na bydlení. (Vostatek, 2016)

Ve Švédsku se důchod z prvního pilíře skládá ze tří částí. Nový důchodový systém má několik hlavních rysů, včetně pevně stanoveného příspěvku ve výši 16% do NDC systému a 2,5% do prémiové penze. K novým důchodovým odvodům byla přidána nová garantovaná penze, která je financována z obecných příjmů a její vyplácení začíná ve věku

65 let. (ProQuest, 2014) Na tyto penze dohlíží dva úřady. Jedním z nich je Pojišťovací úřad a druhý je Úřad prémiové penze. Penze jsou těmito úřady i spravovány.

Roku 2000 se ve Švédsku zavedla „prémiová penze“, která se stala třetí složkou státní penze. Ve světě je často považována za druhý penzijní pilíř (Světová banka), ale jedná se o povinný systém s osobními účty. Je možné ho považovat za sub pilíř prvního pilíře švédského důchodového systému. Jedná se o povinný systém s osobními účty, které spravuje státní pojišťovna podle pokynů klientů; příspěvek činí 2,5 % ze mzdy.

Na konci roku 2013 bylo možné si vybírat z 800 penzijních fondů, které byly vedeny více než stovkou různých společností, správa je anonymní, pomocí „slepých účtů“, Tyto soukromé společnosti vůbec neznají jména svých klientů, jelikož vyjednávají podmínky přímo se státními pojišťovnami. Mnoho nových účastníků využívá fondů státní pojišťovny nebo přednastaveného základního fondu, kde se obstarávají prostředky pasivních klientů.

Důchodová dávka závisí na příjmu, který občan pobíral během života (od 16 let). Kdo pracoval déle, obdrží vyšší penzijní dávku. Do systému se odvádí 18,5 % příjmů. 2,5 % se odvádí do prémiové dávky a 16% na příjmovou dávku. Stejně tak občané obdrží nároky na penzi z dávek nemocenské, rodičovských dávek, dávek v nezaměstnanosti. Další penzijní nároky obdrží za období, kdy pečovali o malé dítě, období studia a vojenské služby.

- Důchod odvozený od příjmu je příspěvkově definovaný, financovaný z příspěvků zaměstnavatelů. NDC systém je financovaný průběžně. Dávky jsou vypláceny podle velikosti celoživotních příjmů, které se počítají od 16 let.
- Prémiová penze je čistě fondová, založená na principu soukromého pojištění, vedena pod „slepými účty“. Prémiová penze je další sub částí důchodu poskytovaného z prvního pilíře.
- Garantovaný důchod byl vytvořen pro osoby, které žijí ve Švédsku a pobírají nízký anebo žádný důchod, který by se odvíjel od jejich příjmů. Také byl částečně zřízen kvůli přechodu na NDC systém, aby měli kompenzaci ti, kterým se spoření do NDC systému vyhlo. Vyplácí se jedincům starším 65 let věku. Pro plnou výši je třeba pobývat 40 let ve Švédsku.

3.4 Druhý pilíř švédského důchodového systému

Jak už bylo zmíněno, druhý pilíř švédského důchodového systému je zastoupen zaměstnaneckými penzemi.

Ty mají ve švédsku nepopiratelný význam, jelikož se jich účastní více než 90% zaměstnanců. Přispívá se mezi 3,5 – 4,5 % ze mzdy do výdělkového stropu NDC. Pokud by byl tento strop překročen, tak se platí příspěvek ve výši 30% ze mzdy. Avšak zaměstnanecké penze nemají žádný daný strop, ten je stanoven na základě odborových dohod nebo zaměstnaneckých centrál, které jsou pravidelně revidovány.

Velká část těchto penzí je regulována čtyřmi kolektivními smlouvami, které mají celostátní dopad. Mezi ně patří systém důchodového zabezpečení přímo dělníky, dělnický systém, úřednický systém a systém pro státní úředníky. Používají se různé produkty, dělají se penzijní reformy, které fungují na smluvní bázi. (Vostatek, 2016)

3.5 Třetí pilíř švédského důchodového systému

Třetí pilíř švédského penzijního systému se skládá čistě z osobních soukromých penzí, které jsou uzavírány se soukromými společnostmi. Občan s nimi jedná sám za sebe a jde o typ penzijního připojištění.

4. Srovnání aspektů ovlivňující udržitelnost důchodového systému Švédska a České republiky

Tato kapitola analyzuje aspekty, které ovlivňují budoucí chod důchodového systému v ČR. Ukazuje trendy těchto aspektů a snaží se odpovědět na otázku, jestli mohou některé z aplikovaných nástrojů švédské důchodové reformy být použity v prostředí ČR.

4.1 Demografický vývoj Švédska a ČR

Důležité je srovnání demografického vývoje. Obě země se již mnoho let potýkají s rapidním stárnutím obyvatelstva a nepříznivým vývojem natality. Tomu napomáhá i fakt, že si jsou obě země demograficky podobné a mají téměř stejné množství obyvatelstva.

4.1.1 Index stárnutí obyvatelstva

Tento index je velmi často používaný, pokud je potřeba vyjádřit stárnutí obyvatelstva. Bere v potaz celkový počet obyvatel daného státu, kterým je 65 a více let. Tato suma se poté dělí celkovým počtem dětí do 15 let. Výsledek znamená, kolik starších obyvatel 65 let připadá na 100 dětí.

$$\text{Index stáří} = \frac{\text{počet obyvatel ve věku 65 a více let}}{\text{počet obyvatel ve věku 0 - 14 let}} \times 100$$

Obrázek 2 Vzorec indexu stáří
Zdroj: ČZÚ, 2005

Pokud je výsledek nižší než sto, pak je podíl dětí větší než starých lidí, a to platí i naopak. Pokud je výsledek vyšší než sto, pak je více starších občanů.

Trendem posledních let je značné zvyšování tohoto čísla v obou zmiňovaných zemích. Jak moc se tato suma v posledních letech zvýšila, ukazuje následující přehled:

Tabulka 2 Demografické srovnání Švédska a ČR

	Švédsko		Česká republika	
	2005	2014	2005	2014
Počet obyvatel (v mil.)	9,03	9,64	10,23	10,52
0-15 let (v %)	17,4	16,5	14,8	15,1
15-65 (v %)	65,3	63,6	71,8	67,3
65+ (v %)	17,3	19,9	14,1	17,3
Index stáří	99,4	120,6	95,3	114,6

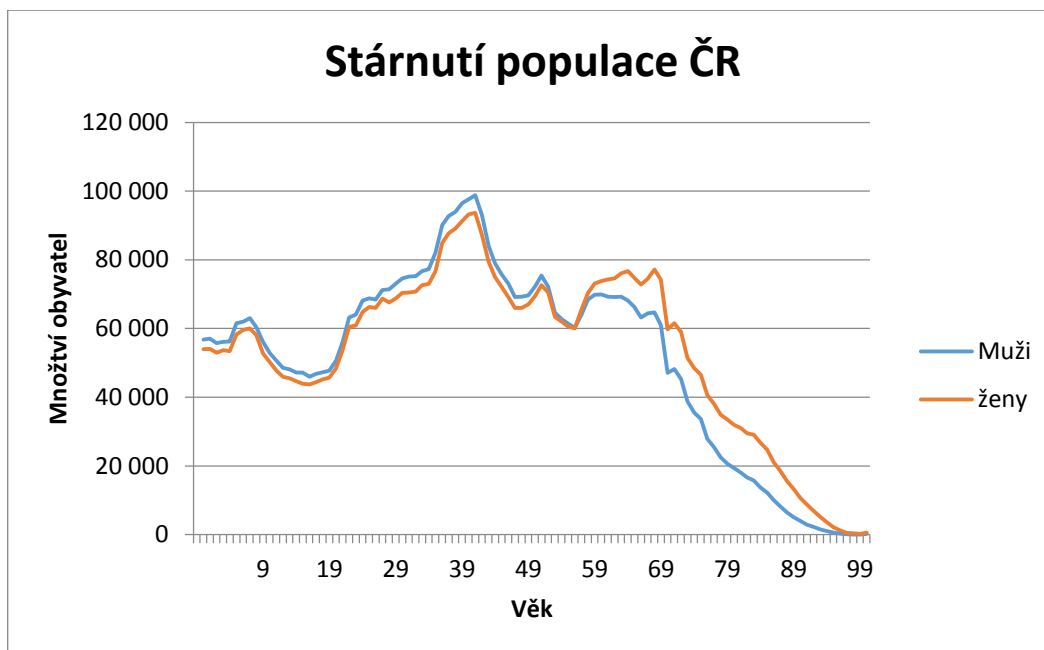
Zdroj: vlastní zpracování

Data jasně ukazují, že stárnutí obyvatelstva v obou zemích je nevyhnutelným problémem, který se bude nadále zhoršovat. To bylo také jedním z důvodů pro reformování důchodového systému ve Švédsku.

V České republice je především znatelný pokles aktivně pracujících občanů vůči zvyšujícímu se počtu důchodců. Tento vývoj je ovšem výrazější v ČR. Právě problémy s nepříznivým vývojem struktury obyvatelstva jsou dalším důkazem, že reforma švédského důchodového systému je aplikovatelná i v ČR. V budoucnu se v obou zemích počítá s nezměněným počtem dětí do 15 let věku.

4.1.2 Stárnutí obyvatelstva

Zde práce podrobně analyzuje data, která jsou znázorněna v následujících grafech. Z prvu je jasné, že následující graf, stárnutí populace v ČR, nám ukazuje dvě budoucí krize. Ta první nastane ve chvíli, kdy začnou pobírat důchod osoby, které mají v tuto chvíli mezi 60 – 69 lety. Ti mají do začátku pobírání důchodu již jen několik let nebo už starobní důchod aktivně pobírají. Problém nastává ve chvíli, kdy je těchto lidí přibližně o třetinu více než občanů, kterým je dnes okolo 20 let. V tuto dobu pomáhá k podpoře nynějších důchodců také velmi silná generace občanů narozených mezi roky 1973 – 1983. Těch je dokonce téměř dvakrát více než ročníků 1995 a výš. Jestli se nadále nezvýší počet narozených dětí, tak až tyto ročníky 1973 – 1983 dospějí do důchodového věku, bude problémem udržovat průběžný systém financování, který přispívá na důchodce přímo od občanů, kteří jsou produktivní.



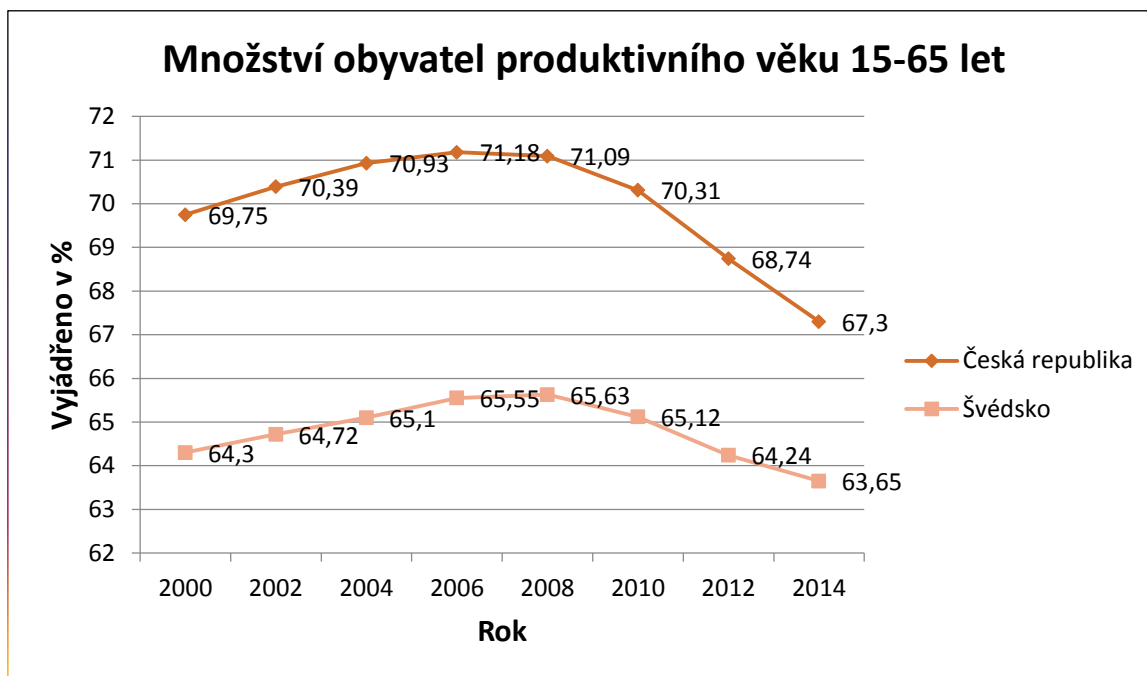
Obrázek 3: Stárnutí populace ČR
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ

Z důvodu profesního uplatnění vyvstává problém zakládání rodiny, pokles porodnosti, zvýšení počtu starších obyvatel. S tím také souvisí otázka věku odchodu do důchodu, volební síla obyvatel vyššího věku, nezaměstnanost a výše sociálních dávek, otázka pracovních příležitostí a také zaměstnatelnosti starší populace.

Nové ročníky mají oproti starším ročníkům méně jedinců, a tak s rostoucím věkem populace narůstá ekonomická závislost stárnoucího obyvatelstva na aktivní populaci a roste i finanční náročnost zabezpečení důchodců.

Jak již bylo řečeno, důchody v ČR jsou financovány z 99 % z veřejných rozpočtů a český systém vyžaduje již dnes vysokou 28% příspěvkovou sazbu. Pokud nedojde k reformě, další narůstající finanční zátěž bude mít vliv na snížení životní úrovně ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Při zvyšování příspěvků i pro zaměstnavatele se současně může odrazit tato zátěž v dalším zvyšování nákladů na pracovní sílu, což by se následně mohlo negativně projevit v dopadu na cenovou konkurenceschopnost české produkce ve světě.

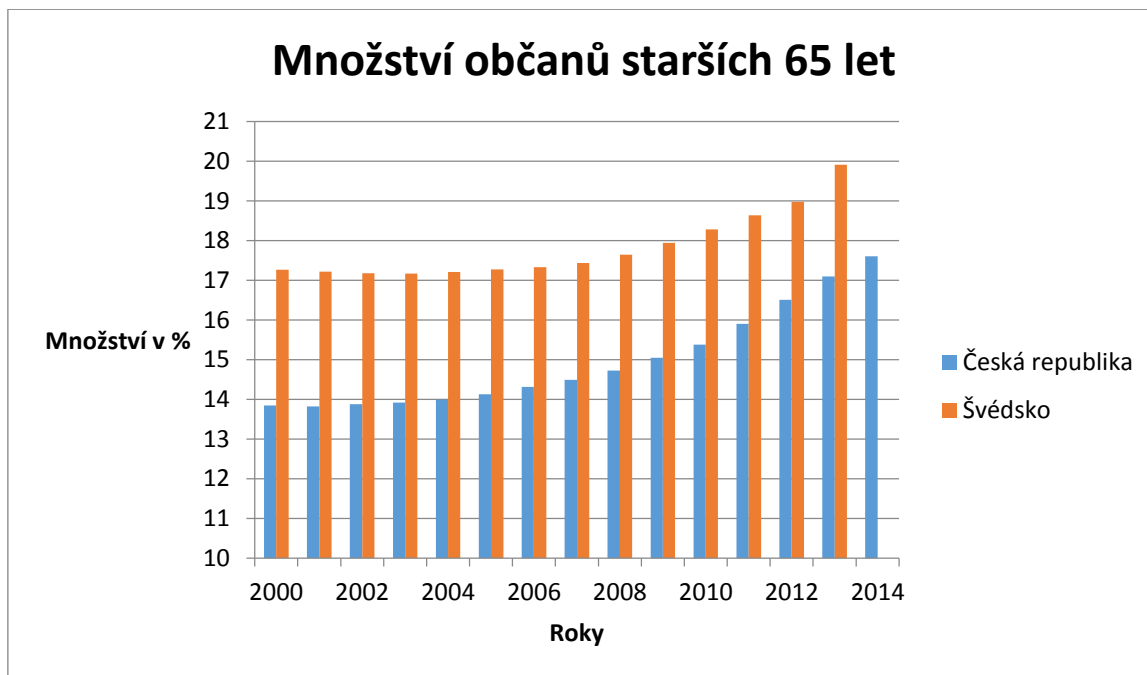


Obrázek 4 Množství obyvatel produktivního věku 15-65 let, vyjádřeno v %
Zdroj: vlastní zpracování, OECD 2017

V Grafu č. 4 je znázorněné porovnání Švédska a ČR z hlediska množství obyvatel produktivního věku, tzn. obyvatel, kteří mají mezi 15 – 65 lety. U obou zmíněných států klesá počet obyvatel v tomto věkovém rozmezí. V případě Švédska je to od roku 2000 z 69.75 % na 67,30 % všech obyvatel v roce 2014. Nutno zmínit, že vrchol tohoto vývoje proběhl v roce 2008, kdy ve Švédsku žilo 71.18 % produktivních obyvatel. Od té doby během pouhých 6 let toto číslo spadlo na již zmíněných 67.30 %.

V případě České republiky je to od roku 2000 z 64,30 % na 63,35 % všech obyvatel v roce 2014. Ovšem vrchol tohoto vývoje proběhl v roce 2010, kdy v České republice žilo 65,63 % produktivních obyvatel, od té doby toto číslo během pouhých 4 let spadlo na již zmíněných 63,35 %. Pokles produktivních jedinců má oproti Švédsku v ČR pomalejší a pozvolnější nástup.

Vyvstává otázka, je možné tento důchodový systém beze změny nadále udržovat? Jak tyto aspekty ovlivňují státní důchodový účet? Nemohl by přechod na švédský typ důchodového systému (NDC) vyřešit tento problém? Bude také tak jednoduché dotovat tento systém až se nebude dařit v období krize a může to znamenat nejistotu pro budoucí odběratele starobního důchodu?



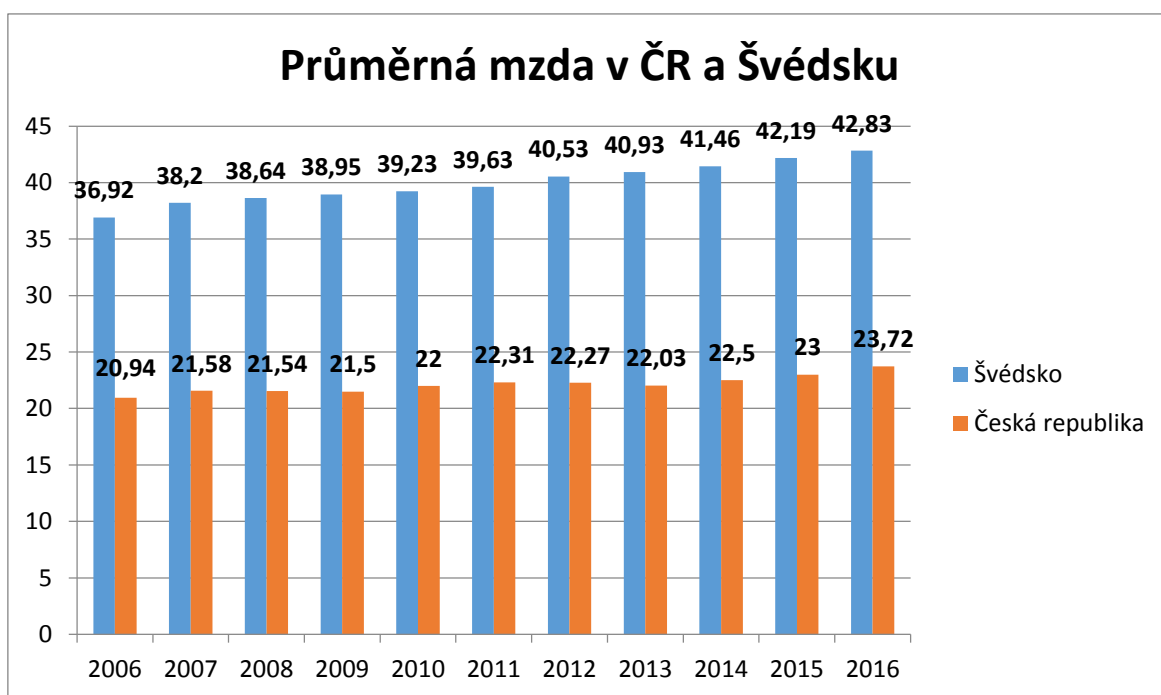
Obrázek 5 Množství občanů starších 65 let
Zdroj: OECD, 2017

V grafu č. 5 se jen potvrzuje, že s ubýváním občanů produktivního věku se zvyšuje procento občanů starších 65 let. Snižuje se počet produktivních lidí. Zvyšuje se množství důchodců, v České republice o téměř 4 % mezi lety 2000 – 2014, a to z 13,8 % na 17,6%. Ve Švédsku se toto množství zvýšilo o více než 2,5 % mezi lety 2000 – 2013 z 17,3 % na 19,9 %.

Dle žebříčku, který sestavil World Atlas se Švédsko umístilo na celkovém 8. místě v kategorii množství občanů dosahujících důchodového věku. Česká republika obsadila 20. pozici. (Heider, 2017)

4.2 Porovnání průměrné mzdy v ČR a Švédsku

Jedním z hlavních parametrů, které jsou úzce spjaty s výpočtem důchodu, je průměrná mzda, právě z ní se počítají všechny odvody. Podle výše mzdy pak vypočítáváme výši důchodu. Dle OECD vypadá roční průměrná mzda, tak jak je znázorněna v grafu č. 6. Bohužel je možné jasně vidět, že průměrná mzda v ČR oproti Švédsku téměř poloviční. I tento důvod se může odrážet na výši odvodů.



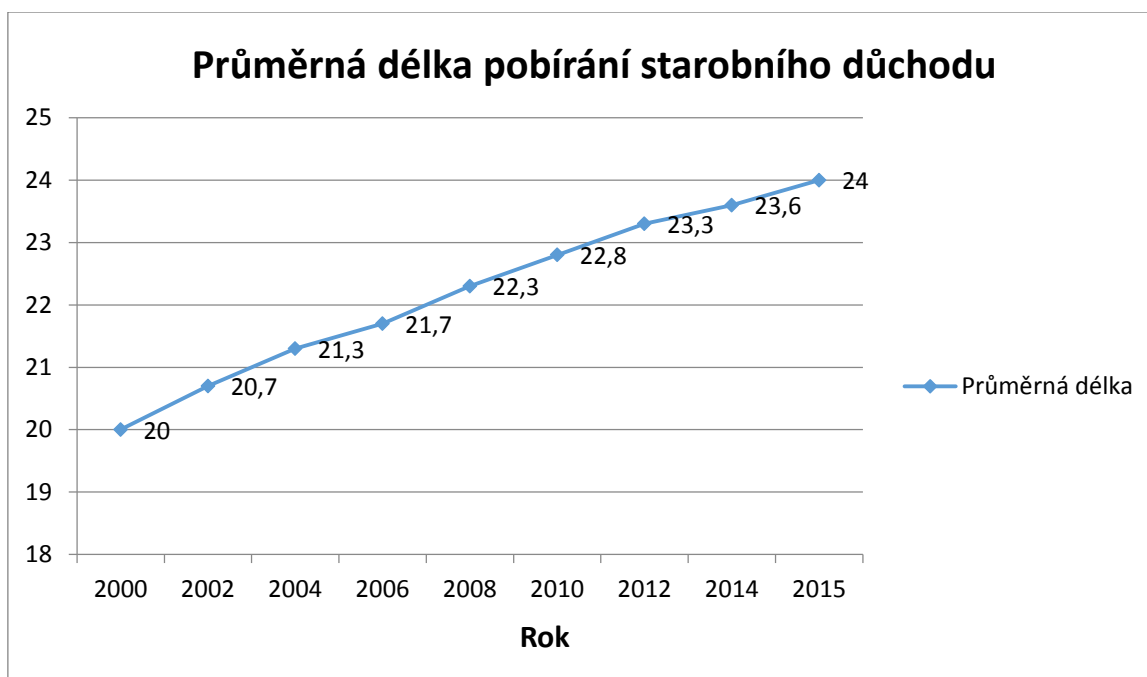
Obrázek 6 Průměrná mzda v ČR a Švédsku (v USD)
Zdroj: OECD, 2018

4.3 Indikátory ovlivňující udržitelnost důchodového systému v ČR

V této kapitole jsou uvedeny a hodnoceny aspekty, které ovlivňují český důchodový systém, a ze kterých v delší časové ose vyplývají negativní trendy ohrožující udržitelnost nynějšího důchodového systému.

4.3.1 Průměrná délka pobírání důchodu

V níže uvedeném grafu, který popisuje průměrnou délku pobírání starobního důchodu v České republice, jsou použita data, která byla zveřejněna českou správou sociálního zabezpečení.



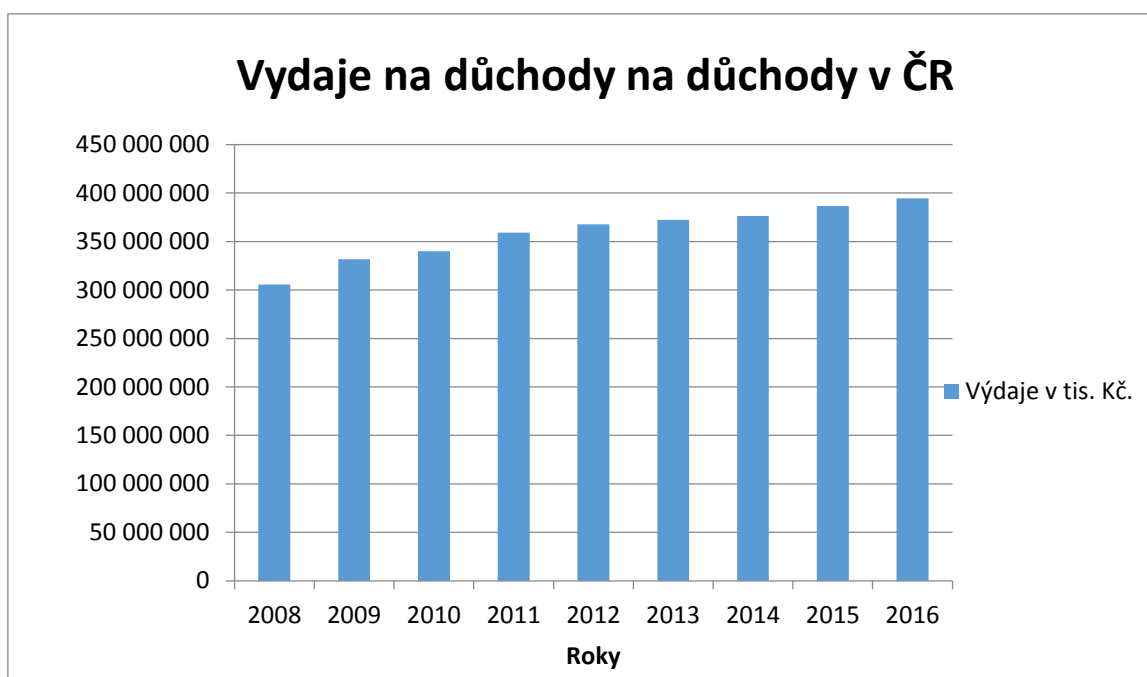
Obrázek 7 Průměrná délka pobírání starobního důchodu
Zdroj: Vlastní zpracování, ČSSZ

Z těch vyplývá, že průměrná doba pobírání důchodu se od roku 2000 do roku 2015 zvýšila o 4 roky a to z 20 na 24 let. Tomuto faktu také napomáhá i stále se zlepšující zdravotní péče. Pokud by měl tento vývoj stále podobnou eskalaci, pak můžeme předpokládat, že se bude průměrná délka pobírání důchodu dále zvyšovat a v roce 2030 by mohla dosáhnout více než 28 let.

Navíc stoupá počet občanů pobírajících starobní důchod. V červnu 2015 vyplácela ČSSZ 2 362 155 starobních důchodů (řádných i předčasných dohromady), ale ještě v roce 2006 vyplácela ČSSZ „jen“ 1 995 350 starobních důchodů, což je jednoduše za posledních 10 let nárůst o téměř 370 000 důchodů.

4.3.2 Výdaje na důchody v ČR

Běžné výdaje na zdravotní péči v roce 2010 činili 334,1 mld. Kč, ale v roce 2015 již dosahovaly 352,3 mld. Kč, což je o 5,4%. Ovšem přírůstek obyvatel ČR byl v porovnání s tímto navyšováním nižší. I to je jedním z důvodů, že jsou průměrné běžné výdaje na zdravotní péči na jednoho obyvatele rok od roku vyšší. V roce 2010 byly tyto výdaje 31 768 Kč, ale v roce 2015 již dosáhly 33 960 Kč. To znamená o 6,9% víc. Průměrný dosahovaný věk obyvatel se stále zvyšuje. I přesto, že lidé odchází do důchodu obvykle ve vyšším věku, tak se průměrné pobírání důchodu nadále prodlužuje.



Obrázek 8 Roční výdaje na důchody v ČR
Zdroj: vlastní zpracování, ČSSZ

Vzhledem k demografickým změnám a mnoha dalším aspektům, rok od roku stoupají státní výdaje na všechny důchody, jak dokládají data ČSSZ. Mezi roky 2008 až 2016 stouply výdaje na důchody o cca 90 miliard korun z celkových 395 vyplacených miliard. Nejde vůbec předpokládat, že by se tyto výdaje ustálily nebo zmenšily. Otázkou zní, jak dlouho může tento systém bez rozsáhlé změny nadále fungovat a jak poškodí budoucí důchodce.

4.4 Analýza a výnosy penzijních fondů

V této části bude ukázán vývoj výnosů penzijních fondů v ČR a ve Švédsku. Pro toto porovnání budou využita data z vývoje švédské prémiové penze a českých soukromých fondů. Jedná se o průměr výnosnosti všech fondů v dané zemi. Na výpočty průměrů byl využitý vzorec geometického průměru.

4.4.1 Výnosy prémiové penze (FDC)

Na začátek je potřeba se podívat na průměr výnosů všech fondů ve Švédsku. V tabulce č. 3 jsou vidět průměrné výnosy v jednotlivých letech. Je možné vidět kritické roky jako 2009, 2010 a 2013. I přes to se průměr výnosů od roku 2006 až 2016 pohybuje na vysokých 2,91 %.

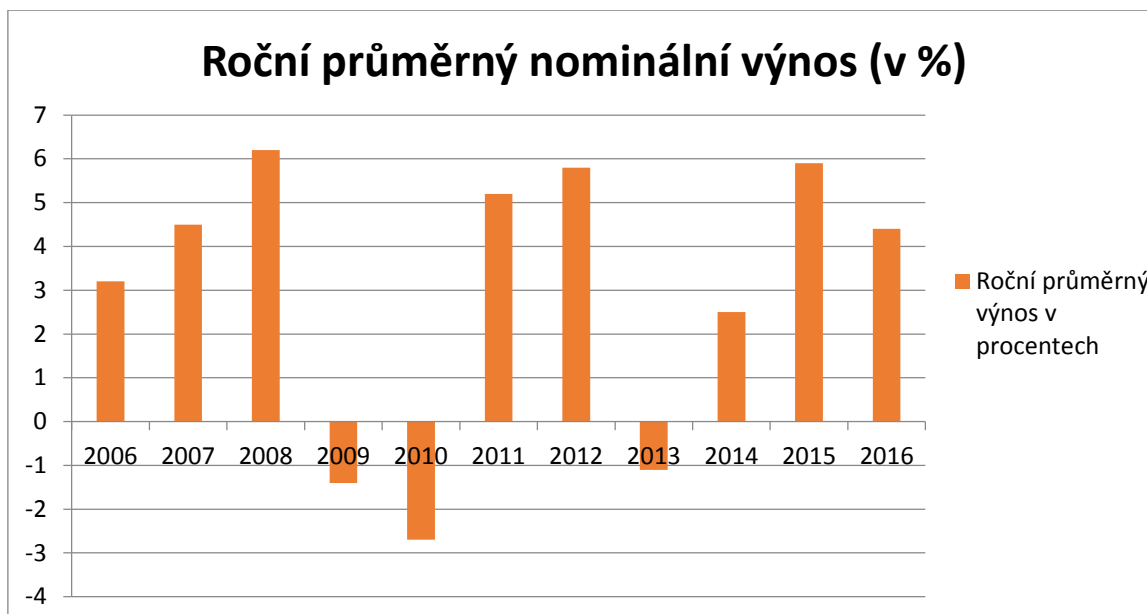
Tabulka 3 Průměrný výnos prémiové penze v letech (v %)

Roky	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Výnos	3,2	4,5	6,2	-1,4	-2,7	5,2	5,8	-1,1	2,5	5,9	4,4	2,91

Zdroj: Orange report, 2016

V grafu č. 9 jsou graficky znázorněna data z tabulky č. 3. Jelikož je potřeba tyto výsledky prémiové penze porovnat s výsledky penzijního připojištění v ČR, pak je důležité zahrnout do těchto ukazatelů míru inflace.

To znamená, že se pomocí inflace vypočítají reálné výnosy z těchto fondů. Předpokladem je, že fondový systém více reaguje na pohyb míry inflace, než je tomu tak v případě průběžných systémů. Inflace je měřena indexem spotřebitelských cen (CPI), který měří inflaci pomocí spotřebitelského koše. Tím je myšleno, že vybírá stále stejné výrobky a zjišťuje, jaké množství si jich může obyvatel země koupit v danou dobu.



Obrázek 9 Průměrný výnos prémiové penze v letech
Zdroj: Orange report, 2016

4.4.2 Inflace ve Švédsku mezi lety 2006 – 2016

Zde je tabulka s mírou inflace v jednotlivých letech, která byla počítána pomocí indexu spotřebitelských cen. Jednotlivá data jsou využita k výpočtům reálných výnosů z prémiové penze. Následně pro možnost využití pro výpočty v závěrečné kapitole, byla vypočítána průměrná inflace mezi lety 2006 až 2016.

Tabulka 4 Inflace ve Švédsku v letech (v %)

Roky	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Inflace	1,36	2,21	3,44	-0,48	1,16	2,96	0,89	-0,04	-0,18	0	0,98	1,11

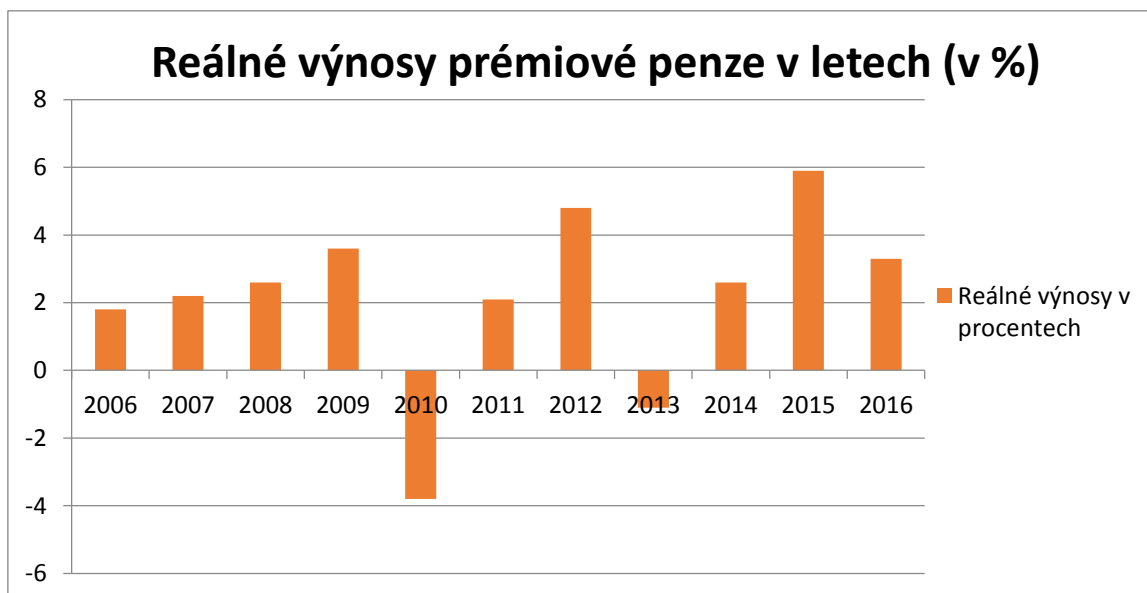
Zdroj: World Inflation Data, 2017

4.4.3 Reálné výnosy prémiové penze

Pro výpočet reálných výnosů z prémiové penze bude využit výpočet, u kterého vypočteme index nominálních výnosů a index spotřebitelských cen. Například pokud výnosy vzrostly o 10%, pak je jejich index 1,10 a pokud míra inflace vzrostla o 5%, pak je její index 1,05.

Následně bychom reálné výnosy spočítali pomocí podílu, tzn. $1,10 : 1,05 = 1,048$, což odpovídá reálnému výnosu ve výši 4,8%.

Na základě těchto výpočtů byl sestrojen následující graf.



Obrázek 10 Reálné výnosy prémiové penze v letech
Zdroj: vlastní zpracování

Pomocí výpočtů bylo dosaženo zjištění, jaké je průměrné zhodnocení mezi roky 2006 až 2016. To bylo zjištěno ve výši 2,19 %. Takže průměrné reálné výnosy plynoucí z prémiové penze jsou 2,19%, tento údaj je klíčový pro výpočty v závěrečné kapitole.

4.4.4 Výnosy soudobých soukromých penzijních fondů v ČR

V této části práce je zjištěno, jaká je průměrná výše zhodnocení českých soukromých fondů (3. Pilíř.). Jelikož český důchodový systém jiným typem fondů nedisponuje. Druhý pilíř byl zrušen a první průběžný pilíř tuto složku nemá. I to je cílem této práce, poukázat na možnost využití fondů ve spojení s průběžným systémem.

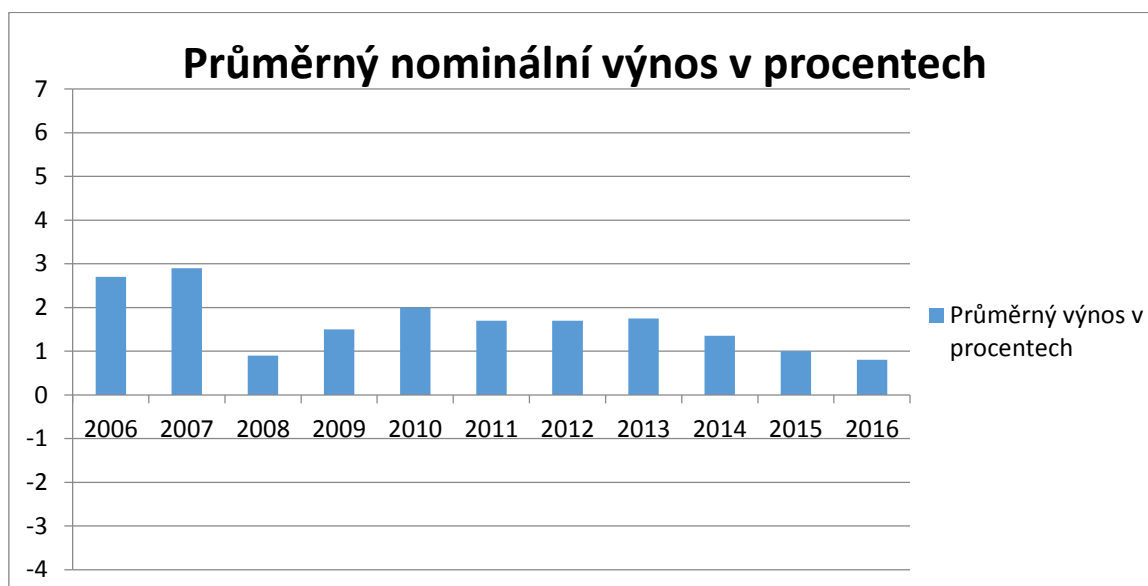
Pomocí výpočtů bylo dosaženo výsledku, který vypovídá, že průměrné nominální zhodnocení od roku 2006 až 2016 ve fondech penzijního připojištění se pohybuje na hladině 1,66 %, jak je uvedeno v tabulce č. 5.

Tabulka 5 Průměrný výnos penzijního připojištění v letech (v %)

Roky	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Výnos	2,7	2,9	0,9	1,5	2	1,7	1,7	1,75	1,35	1	0,8	1,66

Zdroj: APFCR

V grafu č. 11 jsou graficky znázorněna data z tabulky č. 5. Je možné si všimnout, že podle nominální hladiny průměrných výnosů v letech 2006 až 2016 se výnosy drží v kladných číslech. Zdroj dat z Asociace penzijních fondů České republiky k výpočtu je přiložen v příloze A.



Obrázek 11 Průměrné nominální výnosy penzijního připojištění v letech

Zdroj: APFCR

4.4.5 Inflace v ČR mezi lety 2006 – 2016

Zde je tabulka s mírou inflace v jednotlivých letech, která byla také počítána pomocí indexu CPI. Jednotlivá data jsou využita k výpočtům reálných výnosů z fondů penzijního připojištění. Následně pro možnost využití pro výpočty v závěrečné kapitole byla

vypočítána průměrná inflace mezi lety 2006 až 2016. Výsledná průměrná inflace byla spočítána na 2,02 %.

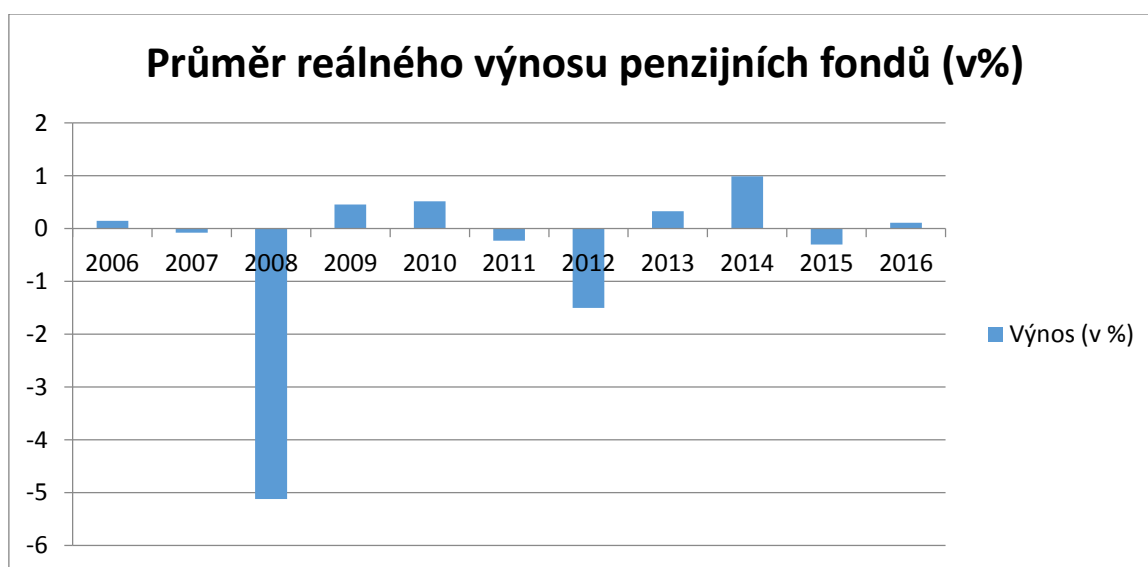
Tabulka 6 Inflace v ČR v letech (v %)

Roky	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Inflace	2,55	2,98	6,35	1,04	1,47	1,93	3,3	1,42	0,35	0,31	0,68	2,02

Zdroj: World Inflation Data

4.4.6 Reálné výnosy penzijních fondů

Výpočet byl proveden stejným způsobem jako v případě výpočtu švédských reálných výnosů. Průměr reálných výnosů z penzijního připojištění vychází na -0,44 %.



Obrázek 12 Průměr reálného výnosu penzijních fondů (v %)

Zdroj: vlastní zpracování

Je jednoduché si všimnout, že prémiová penze umožňuje možnost větších reálných výnosů, než je tomu v případě soukromých fondů, ve kterých není občan zastoupen státem, a to je důvodem, proč je poslední kapitola inspirována výnosy švédského systému.

Pokud švédský systém dosahuje míry zhodnocení 2,19 % a české penzijní fondy -0,44 %, pak je inspirace švédskou prémiovou penzí dobrým způsobem, jak zlepšit možnost občanů dosáhnout vyšších důchodů.

5. Inspirace švédskou důchodovou reformou

V této části jsou ukázky inspirace švédským důchodovým systémem, především prémiovou penzí. Jakým způsobem by se FDC systém mohl zavést k průběžnému systému financování v ČR.

5.1 Inspirace systémem FDC

V této kapitole je popsáno, jak by se mohla ČR konkrétně inspirovat ze systému FDC (prémiové penze), který je subpilířem v 1. pilíři švédského důchodového systému.

5.1.1 Střední délka života

Aby bylo možné vypočítat penzi, pak je potřeba vzít v potaz očekávanou délku života jednotlivce, když odchází do důchodu. Podle tabulek úmrtnosti se sestavuje její výše. V tabulce č. 4 je názorně ukázána střední délka života od roku 2006 do 2016. Tzn. vývoj za deset let, jak u mužů, tak i u žen.

Je jasné, že tato veličina se v průběhu let stále zvyšuje. Pokud by občan odešel do důchodu v 65 letech v roce 2006, měl by rozhodně větší měsíční výplatu důchodu než občan, který odešel do důchodu deset let po něm, jelikož se jeho akumulovaný důchod musí rozložit do většího počtu let.

Aby bylo možné, že oba tito občané dostanou stejně velkou dávku penze z hlediska očekávané délky života, pak je potřeba, aby druhý občan pracoval o několik měsíců déle. To je jistou motivací pro občany, aby s roustoucí střední délkou života odcházeli do důchodu déle a déle zůstávali v pracovním poměru. Důchodový věk je zvyšován prostřednictvím výše očekávané délky života.

Tabulka 7 Střední délka života od roku 2006 až 2016

Rok	Střední délka života v letech					
	Muži			Ženy		
	V 50 letech	V 63 letech	V 65 letech	V 50 letech	V 63 letech	V 65 letech
2006	26,02	16,12	14,79	31,02	19,63	18,01
2007	26,28	16,31	15,00	31,21	19,80	18,15
2008	26,41	16,45	15,13	31,43	20,03	18,38
2009	26,53	16,48	15,17	31,46	19,98	18,33
2010	30,21	16,58	15,26	31,87	20,37	18,71
2011	26,94	16,81	15,47	32,00	20,47	18,83
2012	27,20	16,96	15,56	32,10	20,56	18,91
2013	27,42	17,04	15,68	32,28	20,74	19,09
2014	27,87	17,41	16,02	32,83	21,20	19,54
2015	27,90	17,38	16,01	32,57	20,92	19,29
2016	28,22	17,69	16,30	33,28	22,63	19,94

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ 2017

5.1.2 FDC (prémiová penze) – využití 2,5 % ze mzdy

Pokud by se český důchodový systém inspiroval ve švédské důchodové reformě, pak by plynuli 2,5% příjmů do fondů. Tyto příspěvky by byly povinné a dohlížel by na ně stát. Občané by si mohli vybrat z několika soukromých fondů (slepých fondů) a jednoho veřejného. Mohli by si sami rozhodnout, do kterých z nich chtějí své vložené prostředky investovat. V nich by se jejich prostředky dále investovaly a zhodnocovaly, jak již bylo řečeno, vše pod státním dohledem. Penze by byly ze systému odváděny doživotně v garantované výši, nebo by je mohl občan nechat nadále spravovat a investovat v jím vybraném fondu.

V ČR v této době není žádná povinná forma fondového spoření. Pokud by se takovéto fondové spoření zřídilo, pak by se jednalo o část prvního pilíře, stejně jako tomu je ve Švédsku. Je možné, že by byli občané zatíženi vyššími odvody do penzijních fondů, pokud by se zmiňovaná 2,5 % odváděla nad rámec obvyklých 28 % odvodů do průběžného systému. V rámci třetího pilíře je možné využít možnosti penzijního připojištění, který funguje na podobném principu jako již zmíněný fondový systém. Jelikož je dobrovolný, tak ho nevyužívají všichni občané, ale co je důležitější ani ho jiným způsobem spoření na stáří nenahrazuje. To následně vede ke stavu, kdy v důchodovém věku zůstává velké

množství občanů dostatečně nezajištěno. I toto jsou faktory, které by povinné fondové pojištění změnilo.

Tabulka 8 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)

Součet průměrných měsíčních mezd jednotlivce za celou kariéru (od 18 do 63 let)	6022892 Kč
Částka vložená do systému	$6022892 * 0,025 = 150572,-$ Kč
Anuitní faktor	19
Částka vyplácená po zbytek života	$150572 / 19 / 12 = 660,-$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 3 je počítáno s průměrnou mzdou mezi lety 1971 – 2016. Občan začal pracovat v 18 letech a do důchodu odešel v 63 letech po odpracování 45 let. Do důchodu odešel roku 2016 a při výpočtu celkových mezd za jeho kariéru byla vzata v potaz inflace 3%. Pro výpočet byl dále využit anuitní faktor, který vychází z tabulky č. 4. Dále není započítáno individuální fondové zhodnocení, jinak by bylo možné dosáhnout lepších výsledků. I v tomto omezeném způsobu výpočtu jsme došli k slušnému výsledku, 660,- Kč měsíčně, nehledě na to, že tyto prostředky mohly být dále investovány. Občan dále není čistě závislý jen na průběžném vyplácení důchodu a my jsme dosáhli jednoduchého způsobu, jak diverzifikovat prostředky, kterými může občan v důchodu disponovat. Tato 2,5 % by se odváděla nad rámec již fungujícího odvodu 28% ze mzdy.

Výpočet anuitního faktoru je zcela zjednodušen a nepočítá s aktuárským diskontováním. To znamená, že jakmile bylo započato vyplácení první dávky, tak je zhodnocování pozastaveno a ze zbytku vkladů se již žádné další zhodnocení nezískává. I to je důvodem, proč bylo potřebné do výpočtů zahrnout míru inflace.

5.1.3 FDC (prémiová penze) – využití 4 % ze mzdy

V příkladu minulé kapitoly bylo ukázáno, jak by vypadal výledek, pokud by se český důchodový systém plně inspiroval prémiovou penzí, tím je myšleno dodržení odvádění 2,5 % ze mzdy. Rozdíl ovšem je velikost mezd v ČR a ve Švédsku, což je vidět na výsledcích obrázku č. 6. I to je jedním z důvodů, proč jsou ve Švédsku odvody na důchody menší než v ČR. Ve Švédsku se do prvního státního pilíře odvádí 18,5 % ze mzdy. V ČR se toto

procento odvodu ze mzdy ustálilo na 28 %, přičemž 21,5 % odvádí zaměstnavatel a 6,5 % zaměstnanec. Pokud bychom porovnali odvody do prvního pilíře (státního pilíře), pak je jasné, že je v ČR odvod vyšší o 9,5%.

Jak by vypadal výsledek FDC, pokud by se přispívaly 4% ze mzdy? Na to je potřeba odpovědět v dalším příkladu.

Vzhledem k faktu, že v nynější době v ČR neexistuje druhý důchodový pilíř a ve švédském důchodovém systému je zastoupen zaměstnaneckým penzijním připojištěním. V ČR zaměstnavatelé přispívají za zaměstnance přímo do systému PAYG. Návrh odvodu 4% do prémiové penze by byl podpořen tím, že odvod by činil 2% z již odváděných prostředků a 2% nad rámec. Sice by se zvýšila odvodová zatíženost obyvatel, ale zvýšilo by se diverzifikování rizika. Zvýšila by se zásluhovost a ekvivalence v systému. Samozřejmě nejlepší by bylo, kdyby se systém mohl opřít i o reformu průběžného systému na systém NDC nebo jeho funkční alternativu.

Tabulka 9 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (4 %)

Součet průměrných měsíčních mezd jednotlivce za celou kariéru (od 18 do 63 let)	6022892 Kč
Částka vložená do systému	$6022892 * 0,04 = 240915,-$ Kč
Anuitní faktor	19
Částka vyplácená po zbytek života	$150572 / 19 / 12 = 1056,-$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V druhém příkladu byl vypočten výsledek na základě možnosti odvádění 4 % ze mzdy do FDC systému. Využili jsme stejný vypočtený základ a i identický anuitní faktor. V tom případě by se pobíratelům starobního důchodu vyplácelo 1056,- Kč každý měsíc k důchodu z PAYG systému. Předpokládáme, že bylo nulové zhodnocení.

5.1.4 Důvody a výhody vytvoření povinného fonfového subpilíře

Proč by bylo povinné fondové spoření v rámci prvního důchodového pilíře výhodné?

Dobrovolné penzijní spoření se vyznačuje vysokými náklady. Dle Vostatka jsou v mezinárodním průměru penze (jako Švédská prémiová) až o 10% levnější než ty, které

jsou poskytovány soukromými pojišťovny. (Svoboda, 2011) Penzijních společnosti a stavebních spořitelny mají totiž vysoké marže.

Nejprve je důležité si připomenout, že v soukromém sektoru nám chtějí pojišťovny prodat dražší produkty a pokud si občan chce zřídit penzijní připojištění, pak často jedná s danou institucí jako jedinec. A to je velkým rozdílem právě vůči premiové penzi, která ve Švédsku funguje, jak již bylo řečeno, tak je spravována státem, ale co to přesně v praxi znamená? Pokud by se v ČR také zřídila jednotná státní pojišťovna, pak by spravovala účty všech zúčastněných, to znamená, že poté vyjednává podmínky využitelných fondů za všechny, čímž může dosáhnout vyšších slev a snižovat náklady. Občan by si mohl vybrat, do jakých fondů chce investovat na základě jejich parametrů. Odpadly by náklady spojené s konkurenčním bojem. Soukromé pojišťovny by ani neznaly své klienty, jelikož by bylo vše vedeno na „slepých účtech“.

Ve švédské premiové penzi se velikost takové slevy projevuje na základě velikosti kapitálu, který je investován na správy fondů. Průměrný poplatek za vedení prémiového fondu je pouhých 0,28% za rok po odečtení slev, které odpovídají 0,59%, které jsou odečteny od průměrného hrubého poplatku ve výši 0,87%. Mělo by se také vzít v potaz, že si může jednotlivec svobodně zvolit, kam své finanční prostředky vloží, a že má k dispozici široký sortiment produktů (až 800). Pokud se účastník nechce věnovat investování prostředků ze svého fondu, pak jsou automaticky investovány do „competitive fund“ (základní premiová penze, která nevyžaduje mnoho dohledu), kde se poplatek pohybuje maximálně ve výši 0,12% ročně.

5.2 Výnosy z prémiové penze v poměru k rozdílným velikostem mezd

Tato část práce vychází z výpočtů, které byly provedeny v kapitole 4.4 Analýza a výnosy penzijních fondů. Objasňuje, jak jsou výhodné penzijní fondy pro občany s různou výší mzdy a jak to ovlivní zhodnocení jejich prostředků. Pokud by bylo povinné odvádět 2,5 % ze mzdy, tak by se využití takových fondů nevyhnul žádný občan. Jak mohou být výhodné pro občany s průměrnou mzdou, nadprůměrnou mzdou a mzdou podprůměrnou?

V následujících přehledech bylo zhodnocování vložených prostředků zhodnocováno o 2,18 % ročně. Tento údaj vychází zjiž provedených propočtů a je do něj zahrnuta i průměrná míra inflace, to je důvodem, proč jí zde není nutné uvádět a zahrnovat do výpočtů. Další předpoklad je, že tyto prostředky budou akumulovány od roku 2005 – 2016, tedy 12 let. Výsledkem je tedy velikost možné měsíční výplaty z fondů po uplynutí 12 let. Výpočty tedy nejsou zaměřené na celou dobu pobírání důchodu. Ukazují směr výsledků, které by bylo možné dosáhnout v době celé kariéry občana, a pro které části obyvatelstva by byly výhodnější. I v této části se ve výpočtu a využití anuitního faktoru nepočítalo s aktuárským diskontováním.

5.2.1 Zhodnocení za předpokladu průměrné mzdy

Nejdříve je ukázán případ občana s průměrnou mzdou. Jak již bylo zmíněno, občan spoří 12 let, od roku 2005 do roku 2016. V tabulce č. 10 je vidět každoroční příspěvek do systému a jeho zhodnocení.

Tabulka 10 Zhodnocení prostředků občana s průměrnou mzdou v letech (v Kč)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Průměrná měsíční mzda	19963	21269	22641	24309	25418	25591
Roční mzda	239556	255228	271692	291708	305016	307092
Roční reálný vklad (2,5 %)	5988,90	6380,70	6792,30	7292,70	7625,40	7677,30
Celkový vklad v letech	5988,90	12500,76	19566,82	27288,04	35511,04	43966,04
Roční reálné zhodnocení (2,5 %)	131,16	273,77	428,51	597,61	777,69	962,86
Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Průměrná mzda	26211	27055	26525	27261	28276	29309
Roční mzda	314532	324660	318300	327132	339312	351708
Roční reálný vklad (2,5 %)	7863,30	8116,50	7957,50	8178,30	8482,80	8792,70
Celkový vklad v letech	52792,19	62064,84	71381,56	81123,12	91382,51	104414,20
Roční reálné zhodnocení (2,5 %)	1156,15	1359,22	1563,26	1776,60	2001,28	2237,67

Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto konkrétním případě je vidět, že po dvanácti letech občan naspořil 104414,20 Kč, v této částce je zahrnuto i celkové zhodnocení ve výši 13265,76 Kč. V roce 2016 již roční zhodnocení dosahuje 2237,67 Kč a je možné předpokládat, že by nadále toto zhodnocení stoupalo, jelikož v kapitole, která se zabývá analýzou fondů, je možné si všimnout, že zhodnocování má v prémiové penzi má přijatelný vývoj, především v posledních letech. To je možné pomocí množství celkového kapitálu ve fondech. Čím více občané dohromady naspoří, tím více je možné dosahovat vyššího zhodnocení, což není do takové míry možné v soukromých penzijních fondech.

V tabulce č. 11, je proveden výpočet, ze kterého vychází, že občan s průměrnou mzdou je schopen mezi lety 2005 – 2016 naspořit dostatek prostředků, aby mu bylo v důchodu vypláceno 457,96 Kč měsíčně. Tohoto čísla jsme dosáhli pomocí jednoduchým podílem celkového vkladu do systému, anuitního faktoru a počtu měsíců v roce.

Tabulka 11 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)

Součet průměrných měsíčních mezd	3645936 Kč
Částka vytvořená ve fondu	$3645936 * 0,025 + 13265,76 = 104414,20 \text{ Kč}$
Anuitní faktor	19
Částka vyplácená po zbytek života	$104414,20 / 19 / 12 = 457,96 \text{ Kč}$

Zdroj: vlastní zpracování

5.2.2 Zhodnocení za předpokladu nadprůměrné mzdy

Zde je ukázán případ občana s nadprůměrnou mzdou. Stejně jako občan s průměrnou mzdou spoří 12 let, od roku 2005 do roku 2016. V tabulce č. 12 je vidět každoroční příspěvek do systému a jeho zhodnocení. Vyčíslení nadprůměrné mzdy proběhlo způsobem, u kterého byly údaje průměrné mzdy navýšeny o 50%.

Tabulka 12 Zhodnocení prostředků občana s nadprůměrnou mzdou v letech (v Kč)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nadprůměrná měsíční mzda	29944,5	31903,5	33961,5	36463,5	38127	38386,5
Roční mzda	359334	382842	407538	437562	457524	460638
Roční reálný vklad (2,5 %)	8983,35	9571,05	10188,45	10939,05	11438,1	11515,95
Celkový vklad v letech	8983,35	18751,14	29350,24	40932,06	53266,57	65949,06
Roční reálné zhodnocení (2,5 %)	196,74	410,65	642,77	896,41	1166,538	1444,28
Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nadprůměrná mzda	39316,5	40582,5	39787,5	40891,5	42414	43963,5
Roční mzda	471798	486990	477450	490698	508968	527562
Roční reálný vklad (2,5 %)	11794,95	12174,75	11936,25	12267,45	12724,2	13189,05
Celkový vklad v letech	79188,30	93097,26	107072,34	121684,68	137073,77	156621,20
Roční reálné zhodnocení (2,5 %)	1734,22	2038,83	2344,89	2664,89	3001,92	3356,50

Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto případu je pozorováno, že po dvanácti letech občan naspořil 156621,20 Kč, podobně jako v minulém příkladu je v této částce zahrnuto i celkové zhodnocení ve výši 19898,64 Kč. V roce 2016 již roční zhodnocení dosahuje 3356,50 Kč, a jelikož se

parametry nijak nezměnily, tak i zde je možné předpokládat, že by nadále toto zhodnocení stoupalo.

V tabulce č. 13, je proveden výpočet, ze kterého vychází, že občan s nadprůměrnou mzdou je schopen mezi lety 2005 až 2016 naspořit dostatek prostředků, aby mu bylo v důchodu vypláceno 686,94 Kč měsíčně. Výsledku bylo dosaženo výpočtem, který byl použit v předchozí kapitole. Je nutné ještě znovu zdůraznit, že tento výsledek je možný po pouhých 12 letech spoření.

Tabulka 13 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)

Součet průměrných měsíčních mezd	5468904 Kč
Částka vytvořená ve fondu	$5468904 * 0,025 + 19898,64 = 156621,20$ Kč
Anuitní faktor	19
Částka vyplácená po zbytek života	$156621,20 / 19 / 12 = 686,94$ Kč

Zdroj: vlastní zpráva

5.2.3 Zhodnocení za předpokladu podprůměrné mzdy

U občana s podprůměrnou mzdou bylo počítáno se mzdou, která je o 50 % nižší než mzda průměrná. V tabulce č. 14 je vidět, jak byla tato mzda měsíčně vyčíslena. U tohoto případu je po dvanácti letech naspořeno pouze 52207,08 Kč, částka zahrnuje i celkové zhodnocení. V roce 2016 již roční zhodnocení dosahuje 1118,83 Kč.

Tabulka 14 Zhodnocení prostředků občana s podprůměrnou mzdou v letech (v Kč)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Podprůměrná měsíční mzda	9981,5	10634,5	11320,5	12154,5	12709	127795,5
Roční mzda	119778	127614	135846	145854	152508	153546
Roční reálný vklad (2,5 %)	2994,45	3190,35	3396,15	3646,35	3812,7	3838,65
Celkový vklad v letech	2994,45	6250,38	9783,41	13644,02	17755,52	21983,01
Roční reálné zhodnocení (2,5 %)	65,58	136,88	214,26	298,80	388,85	481,43
Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Podprůměrná mzda	13105,5	13527,5	13262,5	13630,5	14138	14654,5
Roční mzda	157266	162330	159150	163566	169656	175854
Roční reálný vklad (2,5 %)	3931,65	4058,25	3978,75	4089,15	4241,4	4396,35
Celkový vklad v letech	26396,09	31032,42	35690,78	40561,56	45691,26	52207,08
Roční reálné zhodnocení (2,5 %)	578,07	679,61	781,63	888,30	1000,64	1118,83

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 13, je proveden výpočet, ze kterého vychází, že občan s podprůměrnou mzdou je schopen mezi lety 2005 – 2016 naspořit dostatek prostředků, aby mu bylo v důchodu vypláceno 228,84 Kč měsíčně. Výsledku bylo docíleno stejným výpočtem jako v předchozí podkapitole.

Tabulka 15 Výše doživotně vypláceného důchodu z fondového systému (2,5 %)

Součet průměrných měsíčních mezd	1822968 Kč
Částka vytvořená ve fondu	$1822968 * 0,025 + 6600,20 = 52174,41$ Kč
Anuitní faktor	19
Částka vyplácená po zbytek života	$52174,41 / 19 / 12 = 228,84$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

5.3 Shrnutí

V této poslední kapitole bylo dosaženo několika poznatků. Nejdříve byl určen anuitní faktor pomocí dat ČSÚ, který byl k roku 2016 stanoven s hodnotou ve výši 19. S jeho užitím byl proveden výpočet, který určil, kolik by činila měsíční penze občana pracujícího od roku 1971 do roku 2016, pokud by vkládal 2,5 % ze mzdy do státně povinného penzijního fondu. Výsledkem byla vyplácená částka 660,- měsíčně.

Tento výsledek nebyl příliš uspokojující, ačkoli v tomto výpočtu není počítáno se zhodnocováním vloženého kapitálu. Následně byl proveden další příklad se stejnými parametry, u kterého občan přispíval 4 % ze mzdy. Z důvodu snížení zatížení obyvatelstva odvody do penzijních fondů, by se 2 % odváděla z obvyklého základu 28 % a zbylá 2 % nad rámec těchto odvodů. Závěrem se stala částka 1056,- Kč po 45 letech spoření. Je nutné brát v potaz, že výpočet tohoto spoření počítá se mzdami vyplácenými před rokem 1989.

Následně se práce inspirovala výnosností švédské prémiové penze. Nashromážděný kapitál ve fondech byl určen mezi lety 2005 až 2016 při 2,5 % vkladu ze mzdy. Meziroční zhodnocení se určilo geometrickým průměrem ročního růstu prémiové penze, ve které byla započítána inflace, kvůli zjištění reálných výnosů. Mezi roční zhodnocení činí 2,19 %. Údaje byly poskytnuty Sweden Pension Agency v každoročním přehledu Orange report. Pomocí této části, která byla provedena v analýze, bylo následně možné využít tato zjištění k porovnání tří občanů s rozdílnými mzdami.

Nejdříve se určily hodnoty pro občana s průměrnou mzdou, která byla získána z dat ČSÚ, jehož celkový vklad včetně zhodnocení na konci roku 2016 činil 104414,20 Kč, přičemž se započítal anuitní faktor a měsíční příspěvek byl stanoven ve výši 457,96 Kč.

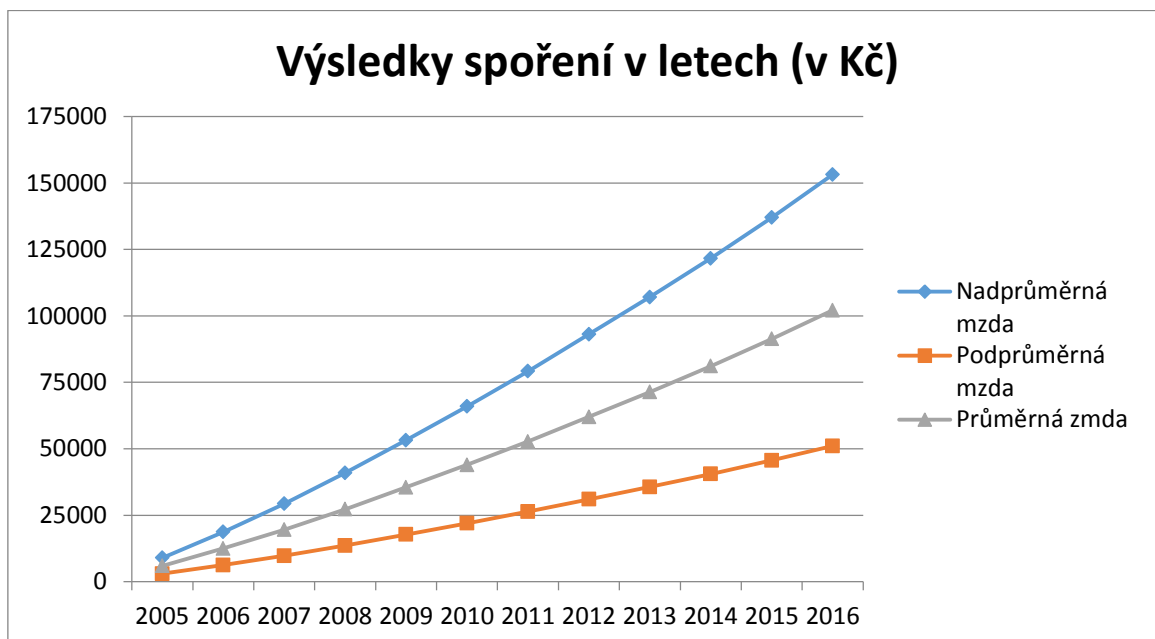
Následně hodnoty pro občana s nadprůměrnou mzdou, která se stavila jako průměrná mzda zvýšená o 50 %. Celkový vklad včetně zhodnocení na konci roku 2016 činil 156621,20 Kč, přičemž se započítal anuitní faktor a měsíční příspěvek byl stanoven ve výši 686,94 Kč

Na konci se určily hodnoty pro občana s podprůměrnou mzdou, která se stanovila jako průměrná mzda snížená o 50 %. Celkový vklad včetně zhodnocení na konci roku 2016 činil 52174,41 Kč, přičemž se započítal anuitní faktor a měsíční příspěvek byl stanoven ve výši 228,84 Kč.

Fondový systém se vyznačuje vysokou mírou zásluhovosti a sociální spravedlnosti. A to není jediná výhoda tohoto subsystému, pokud by se inspiroval švédskou prémiovou penzí, pak by byl zcela povinný a diverzifikoval by rizika do více druhů schémat. I přes to, že by byl povinný, tak všechny prostředky ve fondu patří občanu, který je do něj vložil. Je nutné podotknout, že i průměrný občan po pouhých 12 letech spoření dosáhl velmi dobrého

výsledku, kdy by mu stát měsíčně z fondového systému přispíval 457,96 Kč. Samozřejmě občan by nemusel tuto dávku požadovat a nechat tyto prostředky dále se zhodnocovat. Bohužel bylo potřeba zjednodušení výpočtu, což je důvodem, proč nebylo počítáno se zhodnocováním zbytku kapitálu po čas vyplácení dávek.

Na konec je přiložen graf, který graficky znázorňuje výsledky hospodaření všech tří účastníků.



Obrázek 13 Grafické znázornění výsledků spoření v letech (v Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Závěr

Cílem této práce byla inspirace švédskou důchodovou reformou a určení schématu, který by byl pro důchodový systém ČR vhodný. Na základě charakteristiky důchodových systémů obou zemí, jejich analýzy a porovnání aspektů udržitelnosti systémů se určily využitelné principy švédské premiové penze v podmínkách České republiky. Následně se zjistilo, jaké by měly nově zřízené fondy dopad na obyvatelstvo s různými velikostmi mezd a zhodnocení míry zásluhovosti.

Ve výsledcích analýzy je možné pozorovat demografickou podobnost mezi ČR a Švédskem. Ať už počtem obyvatel, jejich skladbou, stárnutím obyvatelstva nebo podobnými trendy ve vývoji počtu ekonomicky aktivních občanů. To je důvodem, proč bylo možné se inspirovat ve švédské reformě důchodového systému, který do značné míry tyto problémy vyřešil, proto jsem využil tuto skutečnost a vytvořil následnou analýzu, která vedla k výpočtu důchodů z penzijních fondů po vzoru premiové penze. Po zjištění reálného meziročního zhodnocení švédské premiové penze, které činí 2,19 %, jsem se rozhodl uplatnit tento výsledek zhodnocení v podmínkách České republiky, jelikož podle výpočtů jsem došel k závěru, že reálné meziroční výnosy českých penzijních fondů jsou pouze ve výši -0,44 %, čímž bylo prokázáno, že model premiové penze je výhodnější.

S využitím anuitního faktoru byl dosažen výsledek, který určil, kolik by činila měsíční penze občana pracujícího od roku 1971 do roku 2016, pokud by vkládal 2,5 % ze mzdy do státně povinného penzijního fondu. Výsledkem by byla vyplácená částka 660,- měsíčně. Jelikož tento výsledek nebyl příliš uspokojivý, tak jsem otestoval, jaké částky by dosáhl měsíční příspěvek s využitím stejných parametrů za předpokladu přispívání 4 % ze mzdy do penzijního fondu. Měsíční vyplácená částka se vyšplhala na 1056,- Kč po 45 letech spoření. Je nutné brát v potaz, že výpočet tohoto spoření počítá se mzdami vyplácenými před rokem 1989. Na základě výpočtů bych doporučil přispívat 4 % ze mzdy, avšak je tu ještě jeden důležitý aspekt, tím je zvýšení zatížení občanů vysokými odvody na důchody a příspěvek 4% by zatížení nepochybně zvýšil.

Následně bylo nutné zhodnotit výnosnost švédské prémiové penze v podmínkách České republiky. Nashromážděný kapitál ve fondech se určil mezi lety 2005 až 2016 při 2,5 % přispívaných ze mzdy. Nejdříve jsem stanovil hodnoty pro občana s průměrnou mzdou, jehož celkový vklad včetně zhodnocení na konci roku 2016 činil 104414,20 Kč, přičemž se započítal anuitní faktor a měsíční příspěvek byl stanoven ve výši 457,96 Kč. Po pouhých dvanácti letech využívání fondu by si občan s průměrnou mzdou polepšil k důchodu o téměř 460,- Kč. Poté jsem určil hodnoty pro občana s nadprůměrnou mzdou, která se stanovila jako průměrná mzda zvýšená o 50 %. Celkový vklad včetně zhodnocení na konci roku 2016 činil 156621,20 Kč a měsíční příspěvek byl stanoven ve výši 686,94 Kč. Na konci jsem upravil hodnoty pro občana s podprůměrnou mzdou, která se stanovila jako průměrná mzda snižená o 50 %. Celkový vklad včetně zhodnocení na konci roku 2016 činil 52174,41 Kč a měsíční příspěvek byl stanoven ve výši 228,84 Kč. Z výsledků vyplývá poměr zásluhovosti tohoto fondu, jelikož se vložený kapitál úměrně odráží na velikosti následné měsíční dávky.

Závěrem si myslím, že využití modelu prémiové penze by bylo přínosné pro revitalizaci českého důchodového systému. Schéma fondových penzí se vyznačuje vysokou mírou zásluhovosti a sociální spravedlnosti. A to není jediná výhoda tohoto systému, pokud by se inspiroval švédskou prémiovou penzí, pak by byl zcela povinný a diverzifikoval by rizika do více druhů subpilířů. Skutečnost naprosté zásluhovosti by znevýhodnila občany s malými příjmy, jelikož ve výsledku se jim počítá vyplácená dávka z reálně vložených prostředků a není vypočítávána způsobem, jako je tomu v případě průběžného systému. Fondový systém by umožnil občanům více volnosti v rozhodování, jak s vloženými prostředky naložit, do jakých fondů je vložit podle jejich výnosnosti a rizika. Občan průměrnou a vyšší mzdou dosáhl uspokojivých výsledků. V dalších letech by mohly ýnosy z fondu stále stoupat a podtrhnout přínos tohoto penzijního modelu.

Seznam použité literatury

Knižní literatura

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

KUČERA, M. 2002. Sociální důsledky stárnutí obyvatelstva České republiky. *Demografie*. Praha, 2002, **44.**, s. 38-40. ISSN 0011-8265.

RYCHTAŘÍKOVÁ, Jitka. Úspěšné stárnutí - leitmotiv 21. století. *Demografie*. Praha, 2002, **44.**, s. 43-46. ISSN 0011-8265.

RYTÍŘOVÁ, Lucie. *Důchodový systém v České republice*. Praha: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-821-5.

VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. V Praze: C. H. Beck, 2016. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-807-4005-718.

BLAKE, David. *Pension economics*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2006. ISBN 978-0-470-05844-2.

Internetová literatura

BESHEARS, John a spol. 2010. *Defined Contribution Savings Plans in the Public Sector: Lessons from Behavioral Economics* [online]. [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: http://scholar.harvard.edu/files/laibson/files/defined_contribution_savings_plans_in_the_public_sector_lessons_from_behavioral_economics.pdf?m=1360042598

ČSÚ. D4 Index stáří v roce 2005.[online]. 2005 [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xl/030703104>

ČSÚ. Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy. *Český statistický úřad: Mzdy a náklady práce* [online]. 2018 [cit. 2018-05-02]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvokc=&katalog=30852&pvo=MZDD01-G&z=T>

ČSÚ. Střední délka dožití. [online]. 2017 [cit. 2018-05-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23173347/cr_ut_1920_2016.zip/c7180dfd-6a57-45f7-b702-43caec7d9395?version=1.3

HEIDER, Faraz. *Countries With The Largest Aging Population In The World. World Atlas* [online]. 2017 [cit. 2018-04-11]. Dostupné z: <https://www.worldatlas.com/articles/countries-with-the-largest-aging-population-in-the-world.html>

Historic inflation Sweden - CPI inflation. *Inflation.eu: World Inflation data* [online]. 2017 [cit. 2018-05-02]. Dostupné z: <http://www.inflation.eu/inflation-rates/sweden/historic-inflation/cpi-inflation-sweden.aspx>

Historic inflation Czech Republic - CPI inflation. *Inflation.eu: World Inflation data* [online]. 2017 [cit. 2018-05-02]. Dostupné z: <http://www.inflation.eu/inflation-rates/czech-republic/historic-inflation/cpi-inflation-czech-republic.aspx>

MINISTERSTVO FINANCÍ, *Důchodové spoření (ukončení) II. PILÍŘ – Důchodové spoření (ukončení)* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.psfv.cz/cs/duchody/duchodove-sporeni-ukonceni>

MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS. *The Swedish old-age pension system: How the income pension, premium pension and guarantee pension work* [online]. 2016, (S2017.001), 38 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: http://www.government.se/49aff8/contentassets/f48ac850ff0f4ed4be065ac3b0bcab15/the-swedish-old-age-pension-system_webb.pdf

OECD. 2018. *Average wages (indicator)*. [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

OECD. 2017. *Elderly population (indicator)*. [online]. [cit. 2017-01-09]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart>

OECD. 2017. *Young population (indicator)*. [online]. [cit. 2017-01-09]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/pop/young-population.htm#indicator-chart>

OECD. 2017. *Working age population (indicator)*. [online]. [cit. 2017-01-19]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm#indicator-chart>

Orange Report: Annual Report of the Swedish Pension System 2016 [online]. Stockholm, 2017 [cit. 2018-05-02]. ISSN 1654-126X. Dostupné z: <https://www.pensionsmyndigheten.se/sokresultat?query=orange+report+2016>

PALMER, Edward. 2006. *Sweden's New FDC Pension System* [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RrPz1yAs2g4J:siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPFINSECDEV/Resources/SwedenSecondPillarPalmer.doc+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz>

POLLNEROVÁ, Štěpánka. 2002. *Analýza nově zaváděných systémů NDC* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ndcsys.pdf>

PROQUEST. The Swedish pension systém after twenty years: Mid-course corrections and lessons. [online] 2014 [cit. 2018 - 01 - 20]. Dostupé z: <https://search.proquest.com/docview/1627667479/940F80A3C12F450DPO/5?accountid=17116>

SCHERMAN, Karl G. *The Swedish pension reform* [online]. Ženeva, TheSwedishpensionreform [cit. 2018-04-26]. ISBN 92-2-111776-6. Dostupné z: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=TSvcUctDC-WqQ7Ng2k36dfcedMkIGFfI9xYGHypGNMrNhLosEUEr!-1017928187?id=7986>

SCHNEIDER, ONDŘEJ; ŠATAVA, JIŘÍ. *Český důchodový systém na rozcestí: Pro koho je výhodný přechod do druhého pilíře?* [online]. Praha, 2012 [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/documents/studie_2012_04.pdf

SVOBODA, Jakub. Za penzijní reformou stojí lobbisté, tvrdí vysokoškolský profesor. *Novinky.cz* [online]. 2011 [cit. 2018-05-02]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/225310-za-penzijni-reformou-stoji-lobbiste-tvrdi-vysokoskolsky-profesor.html>

VOSTATEK, Jaroslav. 2014. *Jak vypadají penzijní systémy ve světě? Na výběr jsou čtyři cesty* [online]. [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-61717170-jak-vypadaji-penzijni-systemy-ve-svete-na-vyber-jsou-ctyri-cesty>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 155/1995 Sb.: Zákon o důchodovém pojištění*. [online]. 04. 08. 1995 [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155#cast1>

Seznam příloh

Příloha A: Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění

Příloha A: Zhodnocení prostředků účastníků penzijního připojištění



ASOCIACE
PENZIJNÍCH
SPOLEČNOSTÍ ČR

ZHDNOCENÍ PROSTŘEDKŮ ÚČASTNÍKŮ penzijního připojištění v penzijních (1995 až 2012) a transformovaných (od 2013) fondech v %

Název penzijního fondu	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
AEGON Penzijní fond, a.s.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,5	3,50	2,1
Allianz penzijní fond, a.s.	-	-	8,9	9,1	6	3,8	4,36	3,71	3	3	3	3,11	3,0	3,00	3,10
AXA penzijní fond, a.s.	12,8	11,45	11,2	10,1	6,5	4,1	4,25	3,41	3,36	3,1	3,7	2,5	2,2	0,00	2
ČSOB Penzijní fond Progres, a.s.	0	16,4	8	10,9	7,7	5,62	3,9	4,26	4,3	5,3	5,0	2,3	2,4	0,02	1,00
ČSOB Penzijní fond Stabilita, a.s.	10,4	10,9	10,3	10,02	6,1	4,2	3,2	3	2,3	4,3	4,0	2,8	2,4	0,05	1,37
Generali penzijní fond, a.s.	10,3	10,61	14,6	11,4	5,3	3,6	4,6	4,1	3	3,0	3,81	3,74	4,1	2,00	2,4
ING Penzijní fond, a.s.	12,8	12,1	11	9,34	6	4,4	4,8	4	4	2,5	4,2	3,6	2,5	0,04	0,1
Penzijní fond České pojišťovny, a.s.	10,3	9,2	9,6	9,72	6,6	4,5	3,8	3,2	3,1	3,5	3,8	3,3	2,4	0,20	1,2
Penzijní fond České spořitelny, a.s.	4	8,1	9,05	8,33	4,4	4,2	3,8	3,5	2,64	3,74	4,03	3,04	3,1	0,40	1,28
Penzijní fond Komerční banky, a.s.	9,44	8,36	9,1	9,5	7,2	4,89	4,4	4,63	3,4	3,5	4,0	3,0	2,3	0,58	0,24

Název penzijního fondu	2010	2011	2012
AEGON Penzijní fond, a.s.	2,11	1,6	2,21
Allianz penzijní fond, a.s.	3,0	2,69	1,85
AXA penzijní fond, a.s.	1,47	1,47	1,23
ČSOB Penzijní fond Stabilita, a.s.	1,49	1,71	1,84
Generali penzijní fond, a.s.	2,1	0,3	1,2
ING Penzijní fond, a.s.	2,1	2,1	1,75
Penzijní fond České pojišťovny, a.s.	2,0	1,5	2,2
Penzijní fond České spořitelny, a.s.	2,34	2,07	1,63
Penzijní fond Komerční banky, a.s.	2,23	2,0	1,58

Název penzijní společnosti	2013	2014	2015	2016
Conseq PS, a.s. (dříve AEGON)	2,17	0,7	0,4	0,47
Allianz penzijní společnost, a.s.	1,6	1,64	1,38	1,03
AXA penzijní společnost, a.s.	2,29	1,46	1,1	1,025
ČSOB Penzijní společnost, a.s.	1,7	1,4	1,2	0,7
PS České pojišťovny, a.s. (vč. Generali PS)	2,1	1,7	1,40	0,94
NN Penzijní společnost, a.s. (dříve ING)	1,41	1,13	0,88	0,66
Česká spořitelna - penzijní společnost, a.s.	1,3	1,42	0,85	0,68
KB Penzijní společnost, a.s.	1,44	1,35	1,16	0,66