

DIPLOMOVÁ PRÁCE



MANAGEMENT FIREM

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Budoucnost penzijního systému v ČR

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

06/2015

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Jan Hrouzek, MF

JMÉNO VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

doc. Ing. Stanislav Klazar, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř. k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: Brno, 30.4.2015

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych zde poděkoval svému vedoucímu doc. Ing. Stanislavu Klazarovi, Ph.D. za skvělé vedení a cenné rady, které mi při zpracování této práce poskytl. Také velmi děkuji za jeho trpělivost a pochopení mého velkého časového vytížení. Dále bych rád poděkoval své rodině a přítelkyni, kteří mne po dobu studia podporovali a bez kterých by tato práce jen těžko vznikla. Zvláštní poděkování pak patří přítelkyni za vytvoření perfektní atmosféry a prostředí pro práci při psaní této práce.

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem práce „Budoucnost důchodového systému v ČR“ je definovat jak fungují penzijní systémy ve vybraných zemích Evropy a porovnat se je s Českou republikou. Na základě tohoto porovnání zjistit jaké problémy trápí penzijní systémy těchto zemí a jak jim které z nich čelí a z těchto výsledků čerpat inspiraci pro další vývoj.

2. Výzkumné metody:

Literární rešerše
Komparace (srovnání)
Analýza
Dedukce
Modelování

3. Výsledky výzkumu/práce:

Na základě analýzy současné situace v oblasti penzí byly identifikovány hlavní příčiny problémů penzijních systémů jednotlivých zemí. Je to hlavně demografický vývoj struktury obyvatelstva. Všechny vybrané země se s tímto problémem snaží poprat pomocí reformování historicky fungujícího systému, kdy v České republice se tato snaha příliš nepodařila oproti především Německu, Švédsku a Velké Británii. To se projevilo v provedení rozsáhlé reformy, která však nezasáhla významnou většinu obyvatel a tak nijak výrazně nezlepšila vyhlídka na boj s demografickým vývojem.

4. Závěry a doporučení:

Na základě výsledků zkoumání lze odvodit, že současný penzijní systém ČR není dlouhodobě udržitelný a jeho poslední reforma k vyšší udržitelnosti nevede. Doporučením je zaměřit se na účinné vzdělávání obyvatel České republiky v oblasti finanční gramotnosti, posílit angažovanost zaměstnavatelů na přípravě na penzi svých zaměstnanců a obojí propojit s již fungujícími profesionálními zprostředkovateli a poradci, kteří budou schopni veškeré důvody k nutnosti vlastní přípravy na penzi lidem vysvětlit.

KLÍČOVÁ SLOVA

Penzijní systém, Penze, Zaměstnanecká schémata, Penzijní fondy, Investiční fondy, Demografie

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of the work "the future of the pension system in the Czech Republic" is to define how the pension systems in the selected countries of Europe work and to compare them with the Czech Republic. On the basis of this comparison to determine what problems plague the pension systems of these countries and how they face them and from these results draw inspiration for further development.

2. Research methods:

Literacy research
Comparision
Analysis
Deduction
Modelling

3. Result of research:

On the basis of an analysis of the current situation in the area of pensions have been identified the main causes of the problems pension systems of individual countries. It is mainly the demographic development in the structure of the population. All of the selected countries are trying to grapple with this problem by reforming the functioning historical system when ever in the Czech Republic, this effort too failed as opposed to mainly Germany, Sweden and the UK. This resulted in the implementation of major reform that did not, however, hit a significant majority of the population and thus not significantly improved the prospect of a fight with demographic developments.

4. Conclusions and recommendation:

On the basis of the results of the examination can be inferred that the current pension system is not sustainable in the CZECH REPUBLIC and his last reform does not lead to greater sustainability. The recommendation is to focus on the effective training of the population of the Czech Republic in the area of financial literacy, strengthen the commitment of employers to prepare for the retirement of their employees, and both link to the already operating professional intermediaries and advisors who will be able to all the grounds for having your own preparation for the retired people to explain.

KEYWORDS

Pension system, Pensions, Employment schemes, Pension Funds, Investment Funds, Demography

JEL CLASSIFICATION

H55 – Social security and Public pensions, H2 – Taxation, Subsidies and Revenue, H23- Externalities, Redistributive effects, enviromental taxes and subsidies

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Jan Hrouzek
Studijní program:	Ekonomika a management (Ing.)
Studijní obor:	Management firem
Studijní skupina:	MF 15
Název DP:	Budoucnost penzijního systému v ČR
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Historie penzijního systému a současné parametry<ol style="list-style-type: none">2.1 Vznik penzijního zabezpečení2.2 Vývoj parametrů a podmínek PS v ČR2.3 Aktuální podmínky3. Porovnání s dalšími zeměmi a návrhy pro zlepšení<ol style="list-style-type: none">3.1 Systém penzí ve vybraných vyspělých zemích3.2 Porovnání s naším penzijním systémem3.3 Návrh úprav a zlepšení4. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• RYTÍROVÁ, L. <i>Důchodový systém v České republice</i>. 1. vyd. Praha: ANAG, 2013. 120 s. ISBN 978-80-7263-821-5.• KLAZAR, S. <i>Redistribuční dopady zdanění a důchodového systému a jejich reformy</i>. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 130 s. ISBN 978-80-7357-702-5.• RUBEŠ, L. <i>Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření</i>, vyd. Systemia, 2013, s. 140. ISBN 978-80-260-3892-4.• PŘIB, J. <i>Kdy do důchodu a za kolik</i>. Vyd. 13. Praha: Grada, 2011. 139 s. ISBN 978-80-247-4090-4.
Harmonogram	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 30. 1. 2015• Zpracování teoretické části do 15. 3. 2015• Zpracování praktické části a výsledků do 20. 4. 2015• Finální verze do 1. 5. 2015
Vedoucí práce:	doc. Ing. Stanislav Klazar, Ph.D.

Prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 29. 1. 2015

Milan
Žák

Digitálně podepsal Milan Žák
DN: c=CZ, cn=Milan Žák,
o=Vysoká škola ekonomie a
managementu, o.p.s.,
email=zak@vsem.cz,
serialNumber=ICA-10107655
Datum: 2015.01.29 14:27:38
+01'00'

Obsah

I. Úvod.....	1
II. Teoretická část.....	3
1. Typy důchodových systémů a modely jejich fungování.....	3
1.1. Typy penzijních systémů podle jejich provozovatele.....	3
1.2. Typy penzijních systémů podle jejich financování	3
1.3. Typy penzijních systémů podle druhu penzijního plánu	4
1.4. Typy penzijních systémů podle jejich konstrukce.....	4
2. Penzijní systém České republiky	6
2.1. Vývoj do roku 1989	6
2.2. Vývoj 1989 až 2013	6
2.3. Po penzijní reformě 2013	9
2.3.1. I. pilíř.....	9
2.3.2. Penzijní společnosti	9
2.3.3. II. Pilíř	11
2.3.4. III. pilíř	13
3. Penzijní systémy ve vybraných státech	17
3.1. Německo	17
3.1.1. I. pilíř.....	17
3.1.2. Zaměstnanecké penzijní pojištění (II. pilíř)	18
3.1.2.1. Příspěvky do II pilíře.....	19
3.1.2.2. Vyplácení dávek a přechod mezi zaměstnavateli.....	20
3.2. Velká Británie.....	20
3.2.1. I. pilíř.....	21
3.2.2. II. Pilíř a III. pilíř.....	21
3.2.3. Příspěvky do systému penzijního zabezpečení	23
3.2.4. Výplata dávek a přechod mezi zaměstnavateli	23
3.3. Švédsko.....	24
3.3.1. I. pilíř.....	24
3.3.2. II. Pilíř	25
3.3.2.1. Nositelé pojištění	26
3.3.2.2. Výplata dávek a přechod mezi zaměstnavateli	27
3.3.3. III. pilíř	28
3.4. Slovensko.....	28
3.4.1. I. pilíř.....	29
3.4.2. II. Pilíř	29

3.4.3. III. pilíř.....	30
III. Analyticko-praktická část.....	32
4. Faktory ohrožující udržitelnost penzijních systémů Evropy.....	32
4.1. Demografické riziko – stárnutí populace.....	32
4.2. Krize na kapitálových trzích (fondové schémata)	35
4.3. Nezaměstnanost	38
5. Srovnání jednotlivých systémů dle aktuálního nastavení	39
6. Situace penzí v ČR a efekt důchodové reformy.....	41
6.1. Současná situace	41
6.2. Penzijní reforma – výsledek	42
6.3. Doporučení pro budoucí fungování penzijního systému v ČR.....	47
6.3.1. Vzdělávání a osobní odpovědnost.....	47
6.3.2. Angažovanost zaměstnavatele ve 2 pilíři.....	48
6.3.3. Vyšší odměna zprostředkovatelům	48
IV. Závěr.....	50
V. Zdroje	51
Literatura a další podklady	51
VI. Přílohy	53

Seznam obrázků

Obrázek 1: Predikce vývoje důchodového účtu (Bezděkova, 2005).....	7
Obrázek 2: Vývoj složení obyvatelstva v ČR	8
Obrázek 3: Popis přechodu na Penzijní společnosti.....	10
Obrázek 4: Závislost na státní penzi ve světě.....	41

Seznam tabulek

Tabulka 1: Státní příspěvek před penzijní reformou 2013	13
Tabulka 2: Státní příspěvek po penzijní reformě 2013	14
Tabulka 3: Daňové odpočty po penzijní reformě	14
Tabulka 4: Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře	18
Tabulka 5: Průměrné celkové příjmy osob starších 65 let	20
Tabulka 6: Příspěvková sazba dle typu penzijního plánu	23
Tabulka 7: Vývoj základní příjmové částky v SEK měsíčně	25
Tabulka 8: Počet přistěhovalců na 1000 obyvatel, 2012:	35
Tabulka 9: Vklad 1 000 Kč měsíčně, délka trvání 30 let, zhodnocení 7 % ročně do krizového roku, propad 30 % v krizovém roce	37
Tabulka 10: Vklad 1 000 Kč měsíčně, délka trvání 10 let, zhodnocení 7 % ročně do krizového roku, propad 40 % v krizovém roce	38
Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti v % ve vybraných státech	38
Tabulka 13: Kolik % ze sociálního pojištění jde na důchodové pojištění	39
Tabulka 14: Náhradový poměr k mediánu hrubé mzdy v % (medián 20 000 Kč, rok 2013) ..	40
Tabulka 15: Muž, 30 let, 35 let placení, mzda 27 tisíc Kč hrubého	42
Tabulka 16: Kolik je nutné nachystat si na penzi, když chci mít možnost vzít si 8 000 Kč měsíčně?	45
Tabulka 17: Změny v důchodovém systému ČR do 2005, (Mracka, 2006)	53
Tabulka 18: Počet dětí na jednu ženu ve vybraných letech do roku 2012	54
Tabulka 19: Průměrná délka života u mužů a žen do roku 2010	55
Tabulka 20: Celkový počet obyvatel v jednotlivých letech vybraných zemí	55
Tabulka 21: Poměr osob starší 65 let na celkové populaci v jednotlivých letech ve vybraných zemích v %:	55
Tabulka 22: Srovnání penzijních systémů vybraných zemí - detail	56

Seznam grafů

Graf 1: Predikovaný přírůstek či úbytek obyvatel ve vybraných zemích v příštích letech.....	32
Graf 2: Podíl osob starších 65 let na celkové populaci ve vybraných zemích v %.....	33
Graf 3: Počet dětí na jednu ženu ve vybraných letech do roku 2012.....	34
Graf 4: Průměrná délka života u mužů a žen do roku 2010.....	34
Graf 5: Německý index DAX.....	36
Graf 6: Anglický index FTSE 100.....	36
Graf 7: Americký index SaP 500.....	37
Graf 8: Struktura úspor domácností - Česká republika.....	43
Graf 9: Struktura úspor domácností - průměr EU.....	44

I. Úvod

Tato diplomová práce se bude zabývat tématem důchodů, které nabývá na důležitosti zejména v posledních letech na celém světě, tedy i v České republice. Penzijní systémy jsou v drtivé většině z historických důvodů postaveny na průběžném financování, které vychází z principu mezigenerační solidarity. Tyto prvky však byly zaváděny v dobách, kdy byl průměrný věk dožití výrazně nižší a rodilo se více dětí, takže nebyl žádný problém důchody ufinancovat. V mnoha (převážně vyspělých) zemích již toho přestává platit a délka života se rapidně prodlužuje, zatímco porodnost spíše klesá. Jednotlivé země již na tento problém reagují, některé více a některé méně mění svoje penzijní systémy a snaží se tedy s touto situací co nejlépe vypořádat. Cílem této práce tedy bude porovnat, jak si v tomto případě vedou vybrané země Evropy a také samotná Česká republika. Jaká opatření byla v jednotlivých zemích zavedena? Jak se projevuje jejich efekt? A také to, jak se liší od České republiky? Ta totiž spustila velkou změnu penzijního systému skrze reformu spuštěnou v roce 2013. Ta se dle výsledků ukázala jako nepřilíš úspěšná. Proč tomu tak bylo? Důvody se bude tato práce snažit nalézt pomocí analýzy prostředí, do kterého byla reforma zavedena a důsledků, které přinesla.

Následně budou doporučena řešení současné situace tak, aby se co nejlépe podařilo vypořádat s dopady zmíněných problémů penzijního systému České republiky za pomoci převzetí silných prvků z funkčních systémů vybraných zemí.

Aby bylo možné vše zmíněné provést, nejdříve ze všeho budou popsány základní druhy a rozlišení jednotlivých penzijních systémů. Ty se totiž dají rozdělit dle mnoha kategorií. Následně bude popsán vývoj penzijního systému České republiky do současné podoby s jeho nejzásadnějšími milníky pro možnost hlubšího pochopení současné situace. Na toto bude navazovat detailní popsání penzijních systémů Německa, Velké Británie, Švédska a Slovenska. Tyto země byly zvoleny, protože první tři zmíněné vycházejí ze tří základních modelů penzijních systémů a navíc všechny tři dlouhodobě z určité části fungují na systému fondového financování, který byl do České republiky zaveden právě zmíněnou penzijní reformou. To by mělo umožnit komparaci s výslednou podobou současného penzijního systému v těchto zemích a v České republice a podívat se na jejich efektivitu. Slovensko je zase co se týče nastavení obyvatelstva a výchozí situace a velmi podobné České republice a velmi podobnou reformu penzí s trochu odlišnými parametry spustilo s několikaletým předstihem. I zde je možné načerpat inspiraci.

Poté se práce vrátí zpět k penzijnímu systému České republiky a podívá se na výsledný efekt zavedené reformy s tím, že se pokusí analyzovat hlavní příčiny jejího neúspěchu. Hlavním prvkem totiž bylo zavedení tzv. II. penzijního pilíře a do něj mělo dle očekávání vstoupit statisíce lidí, nakonec to však bylo jen něco okolo 80 tisíc. V současné době již vláda rozhodla o jeho ukončení k lednu roku 2016 a už jen na podpis prezidenta čeká rozhodnutí o zákazu vstupu nových účastníků již od května 2015. To znamená, že po letech hovorů a příprav vedoucích až k finálnímu velkolepému spuštění se žádný zázrak neděje, tak jak je to tedy možné?

Jedno však jistě penzijní reforma způsobila a to je velký mediální kolotoč informací okolo problémů s budoucími penzemi. Lidé tedy nyní více než kdy předtím mají v podvědomí to, že peníze na solidní úrovni není samozřejmostí a že pro ni budou zřejmě muset něco udělat. Původnímu návrhu reformy však očividně příliš nedůvěřovali. Proč tomu tak bylo, se tedy bude tato práce snažit odhalit a následně se díky těmto zjištěním snažit najít doporučení, která by mohla vést k zefektivnění financování celého penzijního systému a zvýšit angažovanost jednotlivců v otázce řešení svojí vlastní budoucnosti. Zde bude snahou čerpat inspiraci ze

zmíněného popisu a komparace důchodových systémů dalších států a následně nastítnit principy jejich fungování při zapracování do penzijního systému ČR.

II. Teoretická část

1. Typy důchodových systémů a modely jejich fungování

Existuje mnoho způsobů, jak můžeme rozdělit důchodové systémy. Tato kapitola by měla vyjasnit několik nejpoužívanějších modelů, dle kterých se nejčastěji rozlišují. S následně uvedeným rozdělením bude potom více pracováno při komparaci jednotlivých penzijních systémů v pozdější části práce.

1.1. Typy penzijních systémů podle jejich provozovatele

Penzijní systém daného státu může být provozován buď státem, nebo soukromými subjekty (Bezděk, 2000). Nejčastěji najdeme obě zastoupení v různých pilířích, na kterých důchodový systém stojí.

- Penzijní systémy provozované státem

V tomto modelu je za výběr příspěvků a následnou výplatu dávek zodpovědný stát, který tedy penzi také garantuje. Rozlišuje se zde, jestli je takováto penze paušální (tedy není spjatá s mírou výdělků, respektive odvodů a všichni mají tedy nárok na stejnou dávku), nebo je a naopak pro vyšší penze určující výše výdělků a tedy míra odvodů do systému.

- Penzijní systémy provozované soukromým sektorem

U těchto penzijních systémů jsou za výběr prostředků a jejich následnou výplatu zodpovědné vybrané subjekty soukromého sektoru. To mohou být buď samotní zaměstnavatelé, tedy firmy, nebo zaměstnanci, tedy sami účastníci penzijního systému.

1.2. Typy penzijních systémů podle jejich financování

Tato klasifikace různých typů penzijních systémů je velmi častá a lze se setkat s mnoha různými pohledy. Rozlišujeme zde hlavně financování buď průběžným, nebo kapitálovým způsobem. Dále se rozlišuje, odkud finanční zdroje pochází, jestli přímo ze státního rozpočtu, nebo jdou mimo něj díky účelově vytvořenému fondu (Bezděk, 2000).

- Státní rozpočet

První verzí je financování ze státního rozpočtu. Jedná se o systém průběžného financování, kdy se jeho účastník přímo nepodílí na tvorbě prostředků určených pro vyplácení dávek a neodvádí tedy na tento účel ani pojistné. Prostředky na vyplácení dávek získává stát přerozdělováním státního rozpočtu, kdy peníze v něm získává z daní. Protože však není přímo stanovený odvod na zajištění penze, je tento systém vysoce sociálně solidární, protože míra daňového zatížení zpravidla se zvyšujícím příjmem roste, ale míra vyplacených dávek není při větším příjmu o mnoho vyšší.

- Průběžné financování – PAYG¹

V tomto systému dochází ke kumulaci prostředků a následného čerpání z účelově vytvořeného fondu, který je oddělen od státního rozpočtu. Netvoří se zde žádné rezervy, protože vybrané peníze jsou ihned distribuovány k současným důchodcům. Tato metoda je oproti té předchozí spojena s vyššími náklady, protože oddělený fond stojí další nemalé peníze za jeho administrativu. V případě deficitu je tento rozdíl doplacen ze státního rozpočtu a v případě

¹ PAYG = pay as you go

přebytků jsou tyto rozpuštěny opačně do státního rozpočtu. Tento systém je velmi citlivý na demografické změny.

V rámci průběžného financování existují ještě systémy s rezervním fondem. Ty nerozpouští případně přebytky do státního rozpočtu, ale jsou kumulovány na vytvořeném rezervním fondu pro případ, že by se demografická situace zhoršila a začalo docházet k deficitu. Pokud jsou však přebytky dlouhodobé, znamená to, že účastníci tohoto systému odvádí zbytečně vysoké příspěvky a mají nižší životní úroveň, než by mohli mít.

- **Fondové financování**

Na rozdíl od průběžného systému se ve fondovém financování z pojistného placeného pojištění tvoří kapitálové rezervy, které jsou v budoucnu použity k placení jejich vlastního důchodu. Do té doby jsou tyto rezervy akumulovány v určeném fondu a zhodnocovány dle daných investičních možností, podle konkrétního systému. Protože vytvoření dostatečné výše rezerv k vyplácení dávek většinou trvá dlouho, je i samostatné fungování tohoto systému běh na dlouho trať. Často je proto kombinován se systémem průběžným.

1.3. Typy penzijních systémů podle druhu penzijního plánu

Tento typ je vymezený z hlediska vztahu mezi příspěvkem a dávkou. Může tedy být buď příspěvkově, nebo dávkově definovaný, případně hypoteticky příspěvkově definovaný (Musilová, et al., 2011).

- **Dávkově definovaný**

Tento model garantuje určitou výši penze. Ta je odvozena od počtu let, po kterou byly placeny příspěvky do systému a jejich výše. Ta je zase odvozena od příjmů jednotlivých plátců. Jak velká je garantovaná penze, závisí na stanovených parametrech, které platí v okamžiku přiznání důchodu. Takovýto parametr může vypadat tak, že systém garantuje účastníkovi, že mu bude vyplácet doživotní penzi ve výši 2 % jeho průměrné hrubé mzdy za každý rok, který byl v systému účasten. Pokud byl tedy účasten například 30 let, tak jeho penze bude následně 60 % z jeho hrubé mzdy.

- **Příspěvkově definovaný**

Na rozdíl od dávkově definovaného systému zde není stanovena garance přesné výše budoucí penze, ale je stanovena výše příspěvků placených do systému. Výše penze potom závisí na tom, kolik jedinec odvedl příspěvků, jak dlouho byl v systému účasten a na míře výnosu zhodnocení odvedených příspěvků na kapitálovém trhu.

- **Hypoteticky příspěvkově definovaný systém**

Jde o variantu, kdy je systém založen na virtuálních individuálních účtech. Ty ukazují, kolik si účastník „napřispíval“ na svůj důchodový účet a i jaké bylo jejich zhodnocení. V praxi však tyto peníze jdou okamžitě na současné důchodce. Tyto účty tedy slouží k určení dávky pro příspěvovatele v budoucnu, která se určuje podobně jako v čistě příspěvkově definovaném fondu, nicméně tyto prostředky jim nejsou vypláceny z jejich úspor, nýbrž z příspěvků současných plátců.

1.4. Typy penzijních systémů podle jejich konstrukce

Můžeme rozlišit tři základní druhy penzijních systémů dle toho, jak jsou konstruovány (Krebs, 2010, pp. 186-187).

- **Bismarckův model**

První uvedený model je pojmenován dle jeho zakladatele, kancléře Otto von Bismarcka, který jej zavedl v 19. století v Německu. Dodnes se používá v různých obměnách v mnoha zemích, jako jsou například ještě Francie a Itálie. Jeho základ vychází z povinného sociálního pojištění pracujících lidí, díky kterému mají následně v době důchodu nárok na dávky od státu. Ty jsou vázány nejčastěji na dobu placení pojištění a výdělek, i proto obsahuje tento model penzí nízkou míru solidarity, jeho primárním zájmem je udržet životní úroveň či standard člověka ve chvíli, kdy odchází do penze. Bismarckův model pracuje s velkou mírou závislosti pracujících na tomto povinném sociálním pojištění, a protože se již dlouhodobě ve většině zemích mění demografická struktura obyvatelstva, tak tento model prošel mnoha úpravami ve snaze alespoň částečně reagovat na tyto změny. Hlavně z důvodů demografického vývoje, protože v době zavedení tohoto modelu Bismarckem byla průměrná doba člověka v penzi okolo 3 – 4 let. Náklady na jeho udržitelnost tedy dnes výrazně vzrostli a dá se říct, že v mnoha zemích by byl bez úpravy a reformy neudržitelný ve své původní podobě.

- **Beveridgeův model**

Druhý vybraný model byl navržen lordem Beveridgem za 2. světové války ve Velké Británii. Jeho hlavní myšlenka byla odlišná od toho, který navrhoval Bismarck tím, že nechtěl primárně udržet životní standard jednotlivých obyvatel takový, jaký měli za doby produktivního věku, ale zajistit všechny bez rozdílu proti chudobě (alespoň minimálně). Proto vznikla právě minimální dávka pro každého, kdo odcházel z produktivního života do penze. Jednalo se však o velké množství lidí, proto byla tato dávka opravdu nízká a v případě, že se někdo chtěl mít ve svém důchodovém věku dobře, musel dle tohoto systému myslet na další doplňkové pojištění či spoření. Obecně se dá říct, že Beveridgeův model klade mnohem větší důraz na osobní odpovědnost jednotlivce za svoji penzi. Z Velké Británie se rozšířil do dalších zemí, jako je například Norsko, Irsko, nebo Švýcarsko.

- **Švédský model**

Jedná se o variantu penzijního systému, která v sobě kombinuje Bismarckovský a Beveridgeovský. Systém je tedy univerzální pro všechny, ale odpovědnost je téměř plně na státu a minimálně na jednotlivci. Dle konkrétního vývoje demografické skladby obyvatel a dalších vlivů je možné posilovat buď principy založené na Bismarckovském modelu, nebo principy modelu Beveridgeovského.

2. Penzijní systém České republiky

2.1. Vývoj do roku 1989

Sociální pojištění na území České republiky funguje již více jak 100 let (Česká správa sociálního zabezpečení, 2004). Původně byl systém sociálního zabezpečení zaveden tzv. Taafovou reformou v Rakousku-Uhersku (tedy i na území Česka) v letech 1888 – 1889. Inspiroval se původně Bismarckovým modelem penzijního systému.

V roce 1924 vzniká zákon č. 221/1924 Sb., který upravuje pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Toto pojištění se týkalo všech lidí, kteří na území České republiky pracovali na základě pracovního poměru. Organizační stránku zajišťovala Ústřední sociální pojišťovna. Jednotliví pojištěnci byli zařazeni do jedné z deseti tříd dle své mzdy a v rámci své třídy pak odváděli jednotné pojistné a následně pak pobírali jednotný důchod. Tento zákon také upravil trestní odpovědnost zaměstnavatelů i a zaměstnanců za neplacení pojistného.

V rámci zmíněného zákona také starobní a invalidní pojištění vytvořilo jednotný celek, zatímco nemocenské pojištění s ním bylo spojeno pouze organizační složkou. Na starobní důchod měl pojištěnec ve chvíli, kdy dosáhl 65 let věku a zároveň opustil zaměstnání. Podmínkou také bylo, že alespoň 150 týdnů do systému pojištění přispíval. Pojištěnec musel daného věku dosáhnout za trvání placení pojištění, nebo v „ochranné lhůtě“, která trvala jeden rok po zániku pojištění.

Klíčová pro fungování sociálního pojištění byla rovnováha mezi příjmy a výdaji. Pojistné vybrané od pojištěnců bylo z poloviny placeno zaměstnanci a z poloviny zaměstnavateli s tím, že jak muži, tak ženy měli nárok na starobní důchod v 65 letech.

Roky 1930 – 1948 poznamenala i oblast sociálního pojištění světová hospodářská krize a následná druhá světová válka. Na tyto události navazovalo mnoho úprav, které vyústily v zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Ten zrušil všechny předchozí zákony upravující tuto oblast za účelem přípravy této oblasti pro další rozvoj. Národní pojištění se mělo stát přístupným pro všechny a také co nejlépe pokrýt co nejširší rozsah možných sociálních událostí.

Další éra vývoje sociálního a tedy i penzijního zabezpečení je charakteristická přechodem z původních tradic na sovětský model. Ten je typický utlačováním soukromého sektoru a bylo tedy i upuštěno od univerzality sociálního zabezpečení pro všechny pracující bez rozdílů.

Zákon č. 102/1951 Sb., o přebudování národního pojištění také plně oddělil nemocenské a důchodové pojištění. Od roku 1957 do roku 1968 spravoval důchodové zabezpečení Státní úřad sociálního zabezpečení. V roce 1968 tuto povinnost pro celé sociální zabezpečení převzalo vzniklé Ministerstvo práce a sociálních věcí, kdy o dávkách důchodů začal rozhodovat o rok později Úřad důchodového zabezpečení v Praze. Penzijní systém byl v této době poměrně nespravedlivý, protože byl štědrý více k některým skupinám obyvatel, než k jiným, hlavně co se vůbec nároku na důchod týče. Znevýhodňování v tomto smyslu byli hlavně OSVČ.

2.2. Vývoj 1989 až 2013

Po listopadu 1989 se změnilo mnohé a tedy i oblast sociálního zabezpečení bylo nutné upravit. Jejich změna je schována v zákoně č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení. Zde vzniká také Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ).

Změny se v této době soustředily především na „napravení škod“ předchozího systému. Tedy odstranění nespravedlivého nastavení pro různé skupiny obyvatel a nadměrnou štedrost, která by vedla k velké finanční nerovnováze. Jednou z hlavních novinek je cíl zavést funkční

soukromé fondově financované penzijní připojištění (tzv. III. Pilíř) a zvýšit příjmy do průběžně financujícího státního pojištění (tzv. I. Pilíře).

Vývoj penzijního systému a jeho nejzásadnější úpravy do roku 2005 shrnuje tabulka číslo 11 v příloze.

V roce 2005 ve své Závěrečné zprávě (Bezděkova, 2005) došla komise k jasnému výsledku. I přes veškeré úpravy v posledních letech je penzijní systém bez důkladné reformy dlouhodobě neudržitelný. Jasně to ukázali makroekonomická i mikroekonomická data při predikci varianty zachování současného nastavení, pouze s pravidelnou valorizací důchodů stanovenou zákonem. Výstup můžeme vidět na Obr. 1.

Obrázek 1: Predikce vývoje důchodového účtu (Bezděkova, 2005)

	2005	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2100
Makroekonomická kritéria										
Příspěvková sazba (% hrubé mzdy)	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0	28,0
Příjmy (% HDP)	8,5	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4
Výdaje (%HDP)	8,4	8,0	8,2	9,1	11,0	12,4	12,7	12,5	12,6	13,0
Saldo (%HDP)	0,2	0,4	0,2	-0,7	-2,6	-4,0	-4,3	-4,3	-4,0	-4,5
Kumulované saldo (%HDP)	0,3	2,4	6,3	4,4	-12,0	-42,7	-88,5	-127,2	-166,2	-244,1
Celkový náhradový poměr (%) *	42,1	39,7	37,4	37,0	37,9	38,2	37,9	38,0	38,2	38,0
Mikroekonomická kritéria										
<i>Muž - PTJ s prům. mzdou</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	64,6	62,0	57,8	57,4	57,3	57,2	57,2	57,2	57,2	57,1
Vnitřní míra výnosu (%)	6,3	6,4	6,4	6,0	5,6	5,5	5,5	5,6	5,6	5,7
<i>Žena - PTJ s prům. mzdou s</i>										
Hrubý náhradový poměr (%)	82,4	76,7	66,5	63,0	62,9	62,9	62,8	62,8	62,8	62,8
Vnitřní míra výnosu (%)	7,5	7,6	7,4	6,7	6,3	6,2	6,2	6,1	6,1	6,2

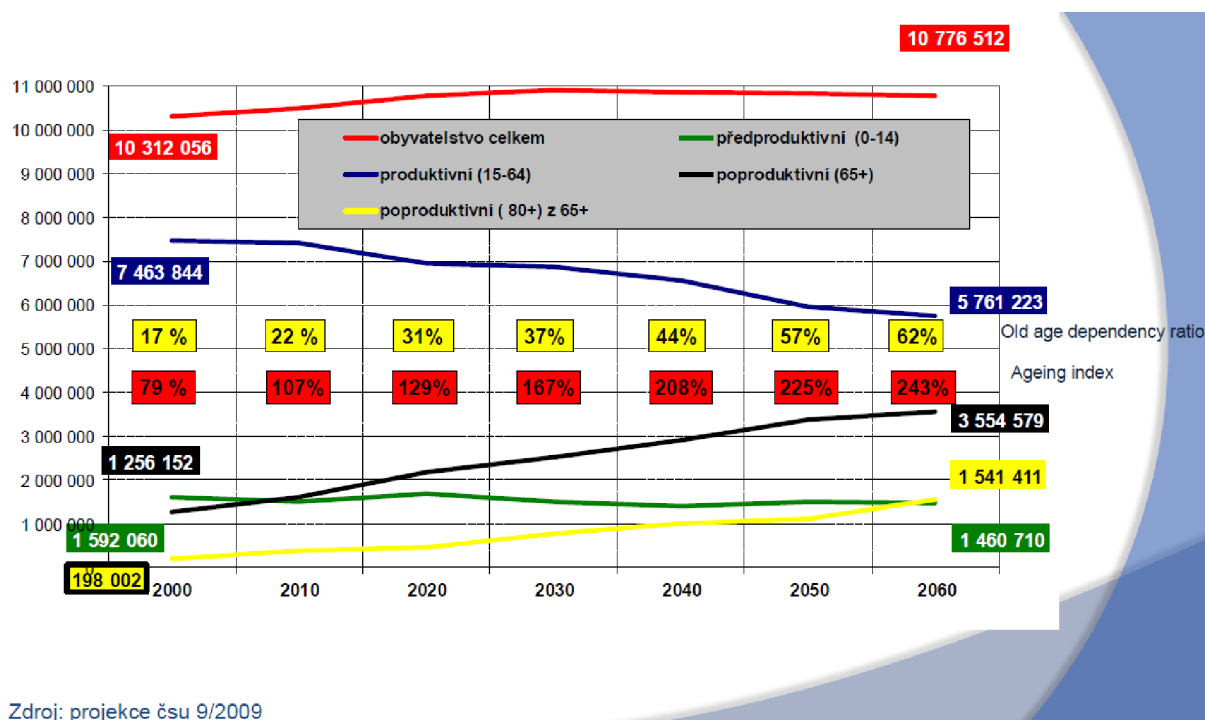
* poměr průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě v ekonomice

Na této predikci je vidět postupný pokles náhradového poměru důchodu vůči hrubé mzdě. Jasně a přitom alarmující je pak číslo kumulovaného salda „důchodového účtu“, které je někde po roce 2050/2060 dál kritické. Hlavní důvody tohoto nepříznivého vývoje jsou následující:

- 1) **Prodlužující se délka života** – díky zlepšující se zdravotní péči, dlouhotrvajícímu období bez větší světové války a obecně lepšímu prostředí pro život.
 - a. Průměrný věk dožití
 - i. 1970 = 74 let průměrný věk dožití
 - ii. 2010 = 77 let průměrný věk dožití
 - iii. 2060 = 88 let průměrný věk dožití
- 2) **Klesá počet ekonomicky aktivních obyvatel** – každým rokem se nůžky mezi počtem lidí v produktivním věku a počtem důchodců více uzavírají. Jedná se o smrtící kombinaci prodlužující se délky života a přitom dlouhodobě klesající a nyní spíše stagnující míře porodnosti.
 - a. Zhoršení poměru lidí v aktivním produktivním věku (15 – 64) vůči lidem 65+
 - i. 2008 = 4 : 1
 - ii. 2060 = 2 : 1

Konkrétní hodnoty ukazuje Obr. 2.

Obrázek 2: Vývoj složení obyvatelstva v ČR



Zdroj: projekce čsu 9/2009

2

- 3) **Vysoká závislost obyvatel na státní penzi** – díky štědrému sociálním systému v minulých letech a nízké informovanosti obyvatel o jeho neudržitelnosti se málo lidí samo stará o zabezpečení svojí životní úrovně a asi 95 % všech penzí je vypláceno z I. pilíře
- 4) **Klesající/stagnující míra porodnosti** – porodnost v České republice dlouhodobě od roku 1975 klesala až do roku 2006, poté nastal mírný vzestup a nyní stagnuje. Vývoj se dá popsat následovně:
 - a. 1975 = 2,4 dítěte na matku
 - b. 1985 = 2 děti na matku
 - c. 1995 = 1,2 dítěte na matku
 - d. 2006 = 1,3 dítěte na matku

Dle závěrů Bezděkovy komise bylo jasné, že je potřeba něco změnit. V následujících letech změny postupně přicházeli a to až do roku 2013, kdy vstoupila v platnost opravdu velká reforma důchodového systému. Za klíčové roky můžeme považovat následující.

V roce 2008 byl schválen zákon č. 306/2008 Sb (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008)., který nabyl účinnosti od 1. ledna 2010. Tento zákon obsahoval mnoho změn, kdy tou asi největší a nejzásadnější pro systém starobních důchodů bylo prodloužení potřebné doby placení pojištění pro vzniku nároku na starobní důchod z 25 na 35 roků. Navíc se již doba studia nezapočítává do této doby (dříve tomu tak bylo).

V roce 2011 pak přišlo hned několik zásadních změn. Zákonem č. 220/2011 Sb., se změnila základní výměra důchodu. Ta je nyní pevně svázána s průměrnou mzdou, nebude tedy stanovována různě, bez daných pravidel jako tomu bylo doposud. Základní úroveň výměry byla stanovena na 9 % průměrné mzdy. Dále se také tímto zákonem upravila jednotná pravidla pro

² Old age dependency ratio = poměr závislosti lidí v důchodovém věku na lidech v aktivním produktivním věku a Ageing index = index udávající počet lidí nad 60 let na 100 lidí mladších 15 let

určení redukčních hranic uplatňovaných pro účely zjištění výpočtového základu. Ty předtím vůbec nebyly stanoveny a vláda je tak každoročně stanovovala bez daných kritérií, což se nelíbilo ÚS. Dále se tímto zákonem pokračuje v prodlužování věku odchodu do důchodu nad 65 let a také sjednocování tohoto věku pro muže i ženy. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011)

Dále pak v témže roce byla nastartována velká změna v penzijním financování – zavedení tzv. II. Pilíře důchodového systému od 1. ledna 2013. Tato změna byla upravena v zákoně č. 428/2011 Sb. Mimo ni a dalších úprav došlo k této významné změně zákona o důchodovém pojištění:

- 1) Úprava procentní výměry starobního důchodu – rozlišení účasti a neúčasti v II. Pilíři. (Rytiřová, 2013, p. 36)
 - a. Účast = 1,2 % za každý rok, který se kryje s účastí v II. Pilíři
 - b. Neúčast = 1,5 % za každý rok

V roce 2013 pak naplno startuje penzijní reforma. Jejím shrnutím a fungováním penzijního systému po ní se bude zabývat následující kapitola.

2.3. Po penzijní reformě 2013

Dnem 1. 1. 2013 vstoupila platnost penzijní reforma a s ní mnoho změn v oblasti důchodového zabezpečení v České republice. Tou nejhlavnější je přechod z „dvoupilířového“ systému na „třípilířový“. Parametry I. a III. Pilíře před a po změně budou popsány následovně, společně s principy fungování nově zavedeného pilíře II.

2.3.1. I. pilíř

Jedná se o základní státní průběžný systém financování (PAYG), který je povinný a automatický pro všechny občany České republiky. Je založen na principu solidarity mezi jednotlivými generacemi což znamená, že lidé pracující odvádějí ze svého možného výdělku prostředky, které jdou na zabezpečení lidí, kteří jsou již mimo produktivní věk s tím, že jednou toto budou pro ně dělat „jejich“ děti. Jeho financování je tedy průběžné, tzv. vybrané peníze jdou okamžitě na výplatu dávek (starobní, vdovský, sirotčí důchod apod.) (Rubeš, 2013, p. 15).

Míra příspěvku do tohoto pilíře je na úrovni 28 % z hrubé mzdy čímž se také Česká republika řadí k zemím s jedním z největších odvodů na sociální pojištění ve světě. I proto již jde jen velmi těžko zvyšovat příjem do tohoto pilíře zvýšením odvodů na pojištění. Současná míra je však nedostatečná, protože v roce 2011 bylo 4, 87 milionu plátců a 2, 86 milionů příjemců, v roce 2020 to bude asi 4, 7 milionů plátců a 3, 15 milionů příjemců a kolem roku 2050/2060 by tento poměr měl být fakticky 1:1! Když se k tomu přidá fakt, že 95 % všech vyplácených penzí pochází z tohoto pilíře a již poměr z roku 2011 vede k deficitu na důchodovém účtu ve výši 39,5 miliardy Kč, tak je jasné, že je tento systém financování bez nějaké změny neudržitelný.

Proto v rámci penzijní reformy byla snaha státu rozložit zatížení na financování penzí mezi státní výdaje a soukromé úspory, kdy chtěla motivovat občany k větším úložkám úpravou třetího pilíře a hlavně zavedením pilíře druhého.

2.3.2. Penzijní společnosti

Pro vysvětlení fungování nově zavedeného II pilíře a upravení podmínek III pilíře je důležité popsat vznik penzijních společností. Ty vznikly k 1. lednu 2013 buď nově, nebo byly transformovány z původních penzijních fondů. Tyto společnosti měli mít dále ve zprávě jak

původní produkty III pilíře, tak ty nově vzniklé a zároveň také produkty pilíře druhého (Rubeš, 2013, p. 32).

Tuto přeměnu ukazuje následující obrázek:

Obrázek 3: Popis přechodu na Penzijní společnosti



Zdroj: 1 Vlastní

Jak je na něm možné vidět, původní penzijní fond byl převeden na penzijní společnost s tím, že si zachoval původní podmínky v tzv. transformovaném fondu. Do toho již není možné dále vstupovat, tuto možnost měli obyvatelé ČR pouze do 31. 12. 2012. Nově v rámci penzijní společnosti vznikly v rámci III pilíře účastnické fondy a odděleně pak pro II pilíř fondy důchodové. Penzijní společnosti si mohli zvolit, zda budou nabízet pouze produkty III pilíře, nebo i produkty II pilíře. Konkrétní specifikace budou popsány v následujících dvou kapitolách, nicméně dá se říct, že mezi hlavní změny patří tyto tři:

- 1) Konec garance nezáporného zhodnocení – jeden z parametrů, který si zachovává transformovaný fond
- 2) Oddělení majetku PS od majetku účastníka – nově nutnost depozitáře³
- 3) Možnost volby investiční strategie – větší variabilita a potenciál vyššího zhodnocení finančních prostředků účastníků

U penzijních společnostech, které nově vznikly, transformovaný fond neexistuje, mají pouze fondy účastnické a důchodové.

Celkem od roku 2013 funguje v ČR 8 penzijních společností a to následující (Rytířová, 2013):

- 1) Allianz penzijní společnost
- 2) AXA penzijní společnost (pouze III. pilíř)
- 3) Conseq penzijní společnost (vznik 2013 – pouze III. pilíř)
- 4) Česká spořitelna – penzijní společnost
- 5) ČSOB penzijní společnost
- 6) KB Penzijní společnost
- 7) NN Penzijní společnost (pouze III. pilíř)
- 8) Penzijní společnost České pojišťovny

³ Jde o institut, který kontroluje, zda fond nakládá s majetkem účastníků dle zákona a zároveň zabraňuje propojení majetku fondu s majetkem účastníků. Většinou tuto roli plní konkrétní banka za úplaty.

Původně vznikla ještě Raiffeisen penzijní společnost, ta však svoji činnost v roce 2014 ukončila a klienty převedla do PSČP.

2.3.3. II. Pilíř

Nově vznikl II. pilíř důchodového zabezpečení, který umožňuje lidem se částečně vyvázat z I. pilíře produktem, jehož oficiální pojmenování je „důchodové spoření“ (Rubeš, 2013, p. 41). Po mnoha debatách bylo rozhodnuto, že vstup do tohoto pilíře bude dobrovolný, každý se tedy může svobodně rozhodnout, zda do něj chce, nebo nechce vstoupit, nicméně ve chvíli kdy se pro vstup rozhodne, není již možné se vrátit zpět. Toto rozhodnutí může každý člověk udělat do 35 let svého věku, ti, kterým již v době zavedení II. Pilíře bylo více, jak 35 let měli čas na rozhodnutí do 30. 6. 2013.

Jedná se o pilíř fondového financování, což znamená, že míra peněz, které budou na penzi každému plátcovi vypláceny, se odvíjí od toho, kolik jich do tohoto pilíře poslal s případným úrokem, o jaký se za dobu placení zhodnotily. O finanční prostředky ve druhém pilíři se starají nově vzniklé penzijní společnosti.

V praxi to vypadá tak, že každý člověk, který se rozhodne vstoupit do tohoto pilíře, tak si sníží odvody na sociálním pojištění do pilíře prvního na 25 %. Tyto „ušetřené“ 3 % se mu přesunou do vybraného fondu u konkrétní penzijní společnosti a on sám je povinen k nim přidat ještě 2 % ze své hrubé mzdy (zde se právě projevuje snaha státu o zvýšení podílu občanů vlastními prostředky na financování penzí skrze druhý pilíř). Výhodou však je, že tyto peníze se spoří na jeho vlastní jméno, nejsou tedy průběžně vypláceny současným důchodcům, ale plátce si je pak bude čerpat sám ve svojí penzi. Může si také zvolit, jakým způsobem bude s prostředky nakládáno. Nejenže si může vybrat dle svého uvážení přímo Penzijní společnost, ale v rámci ní také konkrétní investiční strategie. Každá PS musí nabídnout minimálně 4 strategie a to (Rubeš, 2013, p. 56/57):

- **Fond státních dluhopisů** – tento fond může bez omezení investovat finanční prostředky do dluhopisů ČR a ČNB. Také má možnost investovat do vybraných dluhopisů vydaných centrálními bankami a zeměmi OECD, Evropskou centrální bankou, Mezinárodního měnového fondu, či podobných institucí. Fond musí do dluhopisů investovat minimálně 90 % hodnoty majetku a maximum pro zahraniční dluhopisy je 30 % hodnoty majetku. Zbytek majetku je nejčastěji zhodnocován formou vkladů v bance, kde však může být vázán nejdéle na 2 roky.
- **Konzervativní fond** – finanční prostředky tohoto fondu mohou být investovány do vybraných dluhopisů a nástrojů peněžního trhu vydaných centrálními bankami a zeměmi OEC, Evropským fondem finanční stability, nebo třeba Evropské centrální banky. Celý majetek fondu musí být vždy zajištěn proti kurzovému riziku. Hlavním rozdílem oproti prvnímu zmíněnému je nemožnost investovat do dluhopisů ČR a ČNB.
- **Vyvážený fond** – zhodnocuje již prostředky také investicemi do akcií, které mohou tvořit maximálně 40 % hodnoty majetku fondu a nejméně 75 % majetku musí být zajištěno proti kurzovému riziku.
- **Dynamický fond** – je podobný fondu vyváženému, ale akciové složka zde může představovat až 80 % a pouze 50 % hodnoty musí být zajištěno proti kurzovému riziku.

Každý z těchto fondů se liší mírou rizika, ale i potenciálního výnosu. Tyto faktory ovlivňují hlavně finanční instrumenty, do kterých mohou peníze směřovat a také míra regulačních opatření (například zajištění měny), které musí jednotlivé fondy zajistit. Následně ve chvíli kdy daný plátce dosáhne důchodového věku, má mít na výběr z několika forem výplaty podle jeho

preferenci. Peníze pak klientovi vyplácí vybraná soukromá pojišťovna. Jsou to tyto varianty (Penzijní fond České pojišťovny, 2013):

- Doživotní starobní důchod
- Starobní důchod vyplácený po dobu 20 let

Může se také stát, že plátce zemře a to ať už v průběhu placení, nebo ve výplatní fázi. V těchto případech jsou možnosti následující:

1) Úmrtí ve spořicí fázi:

- a. Pokud je dědic nezletilý, peníze jsou převedeny do pojišťovny a ta je vyplácí formou sirotčího důchodu po dobu 5 let
- b. Pokud je dědic starší 18 let a má II. Pilíř, prostředky mu tam budou převedeny
- c. Pokud je dědic starší 18 let a nemá II. Pilíř, bude mu 100 % prostředků vyplaceno (či více dědicům)

2) Úmrtí ve výplatní fázi – záleží na zvolené dávce

- a. Doživotní starobní důchod – zbytek si nechává pojišťovna
- b. Starobní důchod vyplácený po dobu 20 let – zbývající dobu do 20 let vyplatí pojišťovna dědici, nebo dědicům

Další snahou vlády bylo regulovat míru poplatkové náročnosti penzijních produktů a to jak ve druhém, tak třetím pilíři penzijního systému. Argumentem byly hlavně ochrana před vysokými náklady, které by mohly snížit efektivitu produktů, tak také před agresivním prodejem těchto produktů ze strany zprostředkovatelů za účelem získání provize.

Limity pro druhý pilíř byly dle zákona č. 426/2011 Sb, o důchodovém spoření (Kurzy) nastaveny následovně:

- 1) **Fond státních dluhopisů** = 0,3 % z průměrné roční hodnoty fondového vlastního kapitálu
- 2) **Konzervativní důchodový fond** = 0,4 % z průměrné roční hodnoty fondového vlastního kapitálu + 10 % success fee⁴
- 3) **Vyvážený důchodový fond** = 0,5 % z průměrné roční hodnoty fondového vlastního kapitálu + 10 % success fee
- 4) **Dynamický důchodový fond** = 0,6 % z průměrné roční hodnoty fondového vlastního kapitálu + 10 % success fee

Z této úplaty musí dále penzijní společnost dle daného zákona zafinancovat veškeré náklady spojené s fungováním fondů ve II. Pilíři, tedy:

- Úplata za výkon činnosti depozitáře důchodového fondu a auditora
- Poplatky hrazené bance
- Odměna jiným osobám než penzijní společnosti za výkon činností a za správu smluv o důchodovém spoření a další související činnosti
- Poplatky hrazené osobě provádějící vypořádání obchodů s investičními nástroji, převodním místům, obchodníkům s cennými papíry
- Náklady na propagaci a reklamu
- Náklady na zprostředkování smluv o důchodovém spoření

⁴ Success fee = rozdíl průměrné hodnoty důchodové jednotky v příslušném období a nejvyšší průměrné roční hodnoty důchodové jednotky v letech předcházejících příslušnému období od vzniku důchodového fondu vynásobené průměrným počtem důchodových jednotek v příslušném období

Právě náklady na odměnu jiným osobám, tedy zprostředkovatelům jsou poté dále omezeny a to na 3,5 % průměrné mzdy v národním hospodářství, kterou vyhláší MPSV za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku a rozhodujícím okamžikem je den uzavření smlouvy o důchodovém spoření. To v praxi znamená, že maximální odměna byla stanovena v roce 2011 na cca 815 Kč. Toto maximum však bylo uplatňováno u fondů dynamických, kde je i možná úplata PS nejvyšší, takže u konzervativnějších strategií, nebo dokonce státních dluhopisů se mohla pohybovat na až poloviční úrovni, tedy kolem 400 Kč.

Výše uvedené již není aktuální a je popsáno hlavně pro umožnění komparace s dalšími penzijními systémy a vymezení bodů neúspěchu penzijní reformy. Současná vláda totiž rozhodla o zrušení tohoto pilíře k roku 2016.

2.3.4. III. pilíř

Tento pilíř je v důchodovém systému zastoupen již od roku 1994, kdy vzniklo první „penzijní připojištění“. Nicméně právě penzijní reforma platná od roku 2013 v něm přinesla řadu opravdu významných změn (Rubeš, 2013, p. 83). Mimo nově zavedené Účastnické fondy a převod stávajícího penzijního připojištění do fondů Transformovaných, upravuje podmínky pro 3 hlavní benefity, které spoření či nově i investování ve III. důchodovém pilíři přináší. Jsou to státní příspěvky, daňové úlevy a možnost příspěvku zaměstnavatele. Ty se mění následovně:

a) Státní příspěvky

Jedná se o jeden z asi nejznámějších „benefitů“ spoření ve třetím pilíři. Státní příspěvky fungují již od zavedení penzijního připojištění a nadále zůstávají zachovány, pouze s několika úpravami. Může je získat každý člověk, který má trvalý pobyt v ČR, nebo má bydliště na území EU. V obou těchto případech musí zároveň být účastníkem důchodového pojištění, nebo již přijímat důchod z českého důchodového pojištění (starobní či invalidní) a zároveň je účasten veřejného zdravotního pojištění v ČR.

Výše státního příspěvku se závisí na výši příspěvku účastníka. A právě celkové schéma, tedy při jakém vkladu dostane účastník, jakou výši státního příspěvku se upravuje. Stav před penzijní reformou ukazuje následující tabulka:

Tabulka 1: Státní příspěvek před penzijní reformou 2013

Měsíční příspěvek klienta v Kč	Výše státních příspěvků měsíčně v Kč do konce roku 2012	
	Pro smlouvy zahájené před 1. 4. 2000	Pro smlouvy zahájené od 1. 4. 2000
100	40	50
200	72	90
300	96	120
400	112	140
500 a více	120	150

Zdroj: (Rubeš, 2013)

Jak je vidět, výše státního příspěvku postupně stoupá až do úložky 500 Kč měsíčně, dále se již nezvyšuje. Nejzajímavější poměr byl u vkladu 100 Kč, kdy klient penzijního připojištění dostal „navíc“ 50 Kč od státu. Od roku 2013 se sjednotila výše příspěvku pro všechny smlouvy, tedy je jedno, kdy si ji klient uzavřel a také je shodná pro Transformované i nově vzniklé účastnické fondy. Základní příspěvek nyní začíná až při příspěvku klienta ve výši 300 Kč měsíčně, naopak se zvýšilo jeho maximum, které je nyní 230 Kč, ale příspěvek klienta musí v tomto případě činit 1 000 Kč měsíčně. Jedná se o snahu motivovat občany a tedy klienty III. pilíře k vyšším průměrným úložkám na svoji penzi. Detailní přehled poskytuje následující tabulka:

Tabulka 2: Státní příspěvek po penzijní reformě 2013

Měsíční příspěvek klienta v Kč od roku 2013	Výše státních příspěvků měsíčně v Kč od roku 2013
Do 200	0
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1 000 a víc	230

Zdroj: (Rubeš, 2013)

b) Daňové úlevy

Příspěvky zaplacená na produkty III pilíře je možné čerpat daňovou úlevu. Ta funguje jednoduchým způsobem, veškeré peníze od určité měsíční částky do daného limitu za rok je možné odečíst si od základu daně z příjmu. Tento limit je stanoven na 12 000 Kč za rok a takový byl již před zavedením penzijní reformy. Ta pouze posunula hranici minimálního příspěvku, od kterého je možné daňovou úlevu získat. Dříve to bylo při vkladu klienta nad 600 Kč měsíčně, nově je tato hranice posunuta na vklady nad 1 500 Kč včetně. Konkrétní porovnání ukazuje následující tabulka:

Tabulka 3: Daňové odpočty po penzijní reformě

Měsíční příspěvek klienta v Kč	Daňové odpočty (roční částka v Kč)	
	V roce 2012	V roce 2013
Do 500	0	0

600	1 200	0
700	2 400	0
800	3 600	0
900	4 800	0
1 000	6 000	0
1 500	12 000	6 000
2 000	12 000	12 000

Zdroj: (Rubeš, 2013)

Je také potřeba dát si pozor na skutečnost, že pokud klient ukončí smlouvu dříve jak po 5 letech trvání a před dosažením 60 roku věku, respektive státem daného důchodového věku u DPS musí veškeré daňové úlevy vrátit zpět státu.

c) Příspěvky zaměstnavatele

Mimo výše zmíněných výhod je možné využívat příspěvků na produkty III pilíře od zaměstnavatele, pokud je nabízí (Rubeš, 2013, p. 93). Jedná se dle dostupných údajů o druhý nejčastější benefit mezi zaměstnavateli po stravenkách. Do roku 2009 si mohl zaměstnavatel určovat konkrétní penzijní fond, na který je ochoten zaměstnancům přispívat, dnes již nesmí zaměstnance nijak ovlivňovat a ti se tak mohou svobodně rozhodnout, jaký penzijní fond, respektive penzijní společnost si zvolí. Penzijní reforma od roku 2013 změnila hlavně maximální možnou výši tohoto benefitu a to na 30 000 Kč ročně (původně to bylo 24 000 Kč ročně). Tento limit je souhrnný pro produkty III pilíře a životní pojištění, které také umožňuje zaměstnavatelům takto svým zaměstnancům přispívat. Zvýhodnění jsou pak jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to následovně:

- Pro **zaměstnance** je příspěvek od zaměstnavatele do uvedeného limitu osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a zároveň je osvobozen od platby pojistného na sociální a zdravotní pojištění
- Pro **zaměstnavatele** je takový příspěvek daňově uznatelným nákladem v neomezené výši a do limitu 30 000 Kč/rok je osvobozen od platby pojistného na sociální a zdravotní pojištění na straně zaměstnavatele.

Mimo úpravy parametrů zmíněných benefitů vznikají nově již zmíněné Transformované a Účastnické fondy. Ty fungují následovně:

1) Transformované fondy

Tou první je již výše zmíněný vznik penzijních společností a s tím spojená úprava fungování dosavadního penzijního připojištění, které jako takové de-facto přestalo existovat. Nově z něj vznikl tzv. transformovaný fond (Rytířová, 2013, p. 85). Ten si nadále zanechal téměř stejné podmínky, jako mělo původní penzijní připojištění, které fungovalo následovně:

- 1) **Garance nezáporného zhodnocení** = PF, nyní PS musí klientovi garantovat, že zhodnocení finančních prostředků neklesne pod 0 % p.a. Pokud se tak stane, musí ze svých vlastní prostředků tuto hodnotu dorovnat

- 2) **Výsluhová penze** = po 15 letech placení je možné vybrat 50 % prostředků včetně státních příspěvků
- 3) Příspěvky od určité výše je možné odečíst z daní
- 4) Příspěvky od určité výše jsou doplněny o příspěvky od státu – viz tabulka dále

Hlavní změnou čistě pro transformovaný fond je, že již není možné měnit penzijní fond, respektive penzijní společnost při zachování těchto podmínek. Tato možnost dříve v penzijních fondech fungovala, takže si klient daného fondu mohl v případě, že byl s výsledky toho svého vybrat jiný, i když později to bylo za poplatek 800 Kč, pokud to dělal dříve jak po 5 letech. Od roku 28. 2. 2012 již toto není možné a klient musí buď navždy zůstat v transformovaném fondu u té společnosti, ve které je, nebo musí přejít na fond účastnický a následně přecházet může.

Zůstala také zachována podmínka pro výběr veškerých prostředků včetně státních příspěvků a tou je, že klient musí být starší 60 let a připojištění si musí platit alespoň 60 měsíců (tedy 5 let). Možnosti výplaty jsou buď jednorázové vyrovnání, nebo doživotní renta.

Nově je v transformovaném fondu oddělen (stejně jako ve fondu účastnickém) majetek účastníků fondu od majetku penzijní společnosti. Změnila se také forma odměňování, která je nově v transformovaném fondu dána jako úplatek za správu majetku ve výši 0,6 % ročně + maximálně 15 % ze zhodnocení.

2) Účastnické fondy

Nově vznikly právě fondy účastnické (Rytířová, 2013, p. 89). Ty se od původního penzijního připojištění v mnohém liší. Předně je to konec garance nezáporného zhodnocení. Nově již penzijní společnost u těchto fondů nic takového negarantuje a hodnota majetku účastníku může tedy jak stoupat, tak klesat a to tedy i pod „černou nulu“. Oproti tomu má ale účastník možnost zvolit si vlastní investiční strategii. Těch může fond nabízet, kolik chce dle uvážení, ale musí mít jeden povinný konzervativní fond. Tyto fondy jsou zastoupeny v produktu, který byl pojmenován jako „doplňkové penzijní spoření“.

Účastnické fondy mají také oddělený majetek účastníků od majetku PS, stejně jako nové transformované fondy.

V rámci účastnických fondů má klient nově možnost získat zvýhodnění při výplatě penze ze svých úspor, tedy využití tzv. „předdůchodu“ (Rubeš, 2013, p. 95). Tím může překlenout období, když jich nenachází uplatnění na trhu práce, ale ještě mu chybí čas do získání starobního důchodu. V této době je klient považován za státního pojištěnce pro placení veřejného zdravotního pojištění, a pokud již nemá žádné příjmy tak není nucen platit důchodové pojištění. Aby bylo možné předdůchod získat je nutné, aby věk klienta byl o 5 let nižší, než je věk potřebný pro nárok na starobní penzi a zároveň musí klient spořit minimálně 60 měsíců.⁵

I v účastnických fondech podobně jako ve druhém pilíři byl do penzijní reformy promítnut tlak na nízkou nákladovost produktu a proto je úplata za obhospodařování a zhodnocení majetku penzijními společnostmi regulována. U povinného konzervativního fondu je to maximálně 0,4 % z majetku za jeho obhospodařování a maximálně 10 % za jeho zhodnocení. U dalších účastnických fondů, které penzijní společnost má se pouze posouvá limit za obhospodařování a to na 0,8 %. Zároveň fond nesmí požadovat vstupní a ani výstupní poplatek.

Od roku 2013 je možné sjednat si pouze smlouvu doplňkového penzijního spoření, tedy vstoupit do fondu účastnického. V transformovaném fondu jsou pouze lidé, kteří měli aktivní

⁵ Možno rozšířit!!!

smlouvu o penzijním připojištění před rokem 2013. V rámci transformovaných fondů již není možné přecházet mezi jednotlivými penzijními společnostmi, v rámci fondů účastnických tato možnost existuje, nicméně pokud se děje dříve než po 60 měsících trvání smlouvy, tak může a většinou je zpoplatněna částkou 800 Kč. Nicméně klienti mohou přejít z transformovaného fondu do fondu účastnického u své PS a následně pak libovolně mezi jednotlivými PS přecházet.

Nadále zůstává u obou variant možnost produkt předčasně ukončit, pokud běží alespoň 12 měsíců (transformovaný fond), nebo 24 měsíců (účastnický fond). V takové situaci jsou klientovi vyplaceny veškeré zaplacené prostředky včetně zhodnocení bez státních příspěvků.

Zůstává však i srážková daň 15 %, která je vztažena na výnosy, případné příspěvky přijaté od zaměstnavatele dani nepodléhají.

3. Penzijní systémy ve vybraných státech

Protože problém důchodů se netýká pouze ČR, ale i mnoha dalších států světa, je dobré se podívat, jak si daří s tímto rizikem pracovat v jiných státech a jaké opatření v posledních letech tyto další země zvolily. Podíváme se na penzijní systémy následujících vybraných zemí – Německo, Velká Británie, Švédsko a Slovensko.

3.1. Německo

Německý penzijní systém stojí v současné době podobně jako ten český na třech pilířích (Musilová, et al., 2011, p. 19):

- Státní důchodové pojištění = I. pilíř (průběžně financovaný)
- Zaměstnanecké penzijní pojištění = II. pilíř (fondově financovaný)
- Soukromé kapitálové pojištění = III. pilíř (fondově financovaný)

Některé jeho základy jsou nám velmi podobné, protože původní model penzijního systému ČR vychází z Bismarckovského modelu, který je pro Německo dosti typický.

3.1.1. I. pilíř

Podobně jako v České republice se jedná o pilíř s průběžným financováním, kdy je účast v něm povinná pro všechny zaměstnance od 16 let věku s možnými výjimkami. Ty tvoří lidé:

- 1) S příjmem nižším než 450 EUR měsíčně⁶
- 2) S pracovním úvazkem nižším než 50 pracovních dní v roce
- 3) S pracovní smlouvou na dobu určitou, která je kratší než dva měsíce

Celkově je tento pilíř financován příspěvky od povinně či dobrovolně pojištěných osob, zaměstnavatelů a státu. Dobrovolná účast je pro výše zmíněné případy zaměstnanců a pro OSVČ. Konkrétní výše odvodů je na úrovni 19,9 %, kdy je tato sazba stejná pro zaměstnance i OSVČ (jen v prvním případě si ji 50 na 50 dělí mezi sebe zaměstnanec a zaměstnavatel).

Zmíněné osoby s příjmem pod 450 EUR měsíčně sice odvody neplatí, ale i tak za ně zaměstnavatel odvádí příspěvek ve výši 15 % jejich hrubé mzdy. V případě příjmu mezi 450 – 850 EURO měsíčně je již účast povinná, ale sazba odvodů je snížena na 4,9 %. Nicméně dobrovolně se vždy mohou zaměstnanci i při nižších příjmech (pod 850 EUR) rozhodnout platit příspěvky v plné výši, tedy 9,5 % ze své hrubé mzdy.

⁶ Aktualizování <http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-euro-mini-jobs-marginal-employment.html>

Protože populace v Německu stárne podobně jako v ČR, bylo třeba zabránit zvyšování příjmu do tohoto pilíře neúměrným zvyšováním odvodů a hledat jiné cesty jak se proti tomuto vývoji bránit. I proto bylo v roce 2001 rozhodnuto, že se do roku 2020 nezvýší míra příspěvku nad 20 % a do roku 2030 nad 22 % hrubé mzdy zaměstnance. Limity jsou stanoveny i pro maximální míru odvodu. Ty se dělí na spolkové země bývalého západního a východního Německa a to následovně:

- 1) Západní Německo – maximálně 66 000 EUR
- 2) Východní Německo – maximálně 57 600 EUR

Pro nárok na samotnou penzi je také potřeba splnit jedno důležité kritérium a to dosažení důchodového věku. Ten byl do roku 2012 stanoven na 65 let pro muže i ženy, nicméně na základě novely schválené v roce 2006 se od tohoto roku postupně posunuje na 67 let do roku 2029 pro obě pohlaví. Tedy lidé narození po roce 1964 budou odcházet do důchodu v 67 letech. Německo tak reaguje na prodlužující se délku života, která výrazně zvyšuje výdaje celého penzijního systému.

V případě, že je člověk ochoten přijmout nižší důchod za ceny dřívějšího odchodu má tuto možnost již v 63 letech, ale za podmínky, že do systému přispíval alespoň 35 let. Jeho důchod je však krácen o 0,3 % za každý měsíc, o který odešel dříve před oficiálním důchodovým věkem. Speciální možnost pak mají lidé narození v rozmezí let 1947 – 1964 (těch se týká postupné zvyšování oficiálního důchodového věku), kdy tito lidé mohou odejít do důchodu již v 65 letech bez krácení za podmínky, že do systému přispívali alespoň 45 let. Naopak odejít do penze v pozdějším věku je odměněno zvýšením starobního důchodu o 0,5 % za každý odpracovaný měsíc nad stanovený důchodový věk.

3.1.2. Zaměstnanecké penzijní pojištění (II. pilíř)

Tento pilíř funguje na trochu jiném principu než ten zavedený v ČR rokem 2013, co mají společné je dobrovolnost účasti v něm, kterou se hlavně změnami v roce 2001 snaží Německo podpořit a zvýšit, protože tento pilíř nebyl v příliš využíván. To ukazuje následující tabulka, která zároveň ukazuje i předpokládaný nárůst náhradového poměru v důchodu čerpaného z obou pilířů:

Tabulka 4: Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře

teoretický náhradový poměr	hrubý			čistý
	první pilíř	druhý pilíř	celkem	celkem
2005	43 %	0 %	43 %	63 %
2050	34 %	15 %	48 %	67 %

Zdroj: (Musilová, et al., 2011, p. 21)

Jedná se o dodatečné důchodové pojištění financované zaměstnavatelem, konkrétně zaměstnaneckým penzijním pojištěním. Aktuálně existuje v Německu 5 možných schémat tohoto pilíře a zaměstnavatelé mají povinnost svým zaměstnancům nabídnout účast v minimálně jednom z nich. Jedná se o následující schémata:

1) Přímý příslib

V tomto penzijním schématu uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem smluvní závazek o budoucí výplatě penze. Tento model je financován jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem a ten má povinnost zřídit rezervní fond, ze kterého se budou krýt budoucí penzijní nároky. Prostředky v tomto modelu mohou být buď investovány přímo zaměstnavatelem, nebo poskytnuty vybranému investičnímu fondu. Samotný zaměstnavatel ručí za výplatu dávek v penzi a v případě, že by se dostal do insolvence, jsou tyto nároky kryty „Penzijním garančním fondem“, u kterého je zaměstnavatel povinně pojištěn a za toto pojištění platí průběžně poplatky (v roce 2009 tento poplatek tvořil 14,2 promile z penzijních závazků). Jedná se o nejčastěji využívaný model druhého pilíře v Německu.

2) Podpůrný fond

Zde si zaměstnavatel vybere konkrétní nezávislý penzijní fond, který bude spravovat zaměstnanecké pojištění jeho firmě. Jedná se vlastně o model velmi podobná „přímému příslibu“ ale zaměstnavatel zde nezakládá fond vlastní, nýbrž svěřuje peníze nutné k hrazení nároků na budoucí penze zaměstnanců právě podpůrnému penzijnímu fondu. I zde je zaměstnavatel povinen být pojištěn u Penzijního garančního fondu.

3) Přímé pojištění

Zaměstnavatel v tomto případě využívá k financování penze svých zaměstnanců životní pojištění, které jim sjedná. S penězi v něm našetřenými má možnost nakládat pouze zaměstnanec, nebo jeho pozůstalí. Nad pojišťovnami v tomto případě dohlíží Ministerstvo financí a nároky na budoucí penzi jsou opět kryty u Penzijního garančního fondu, ale v tomto případě do něj zaměstnavatel nemusí posílat pravidelné poplatky.

4) Penzijní pokladny

Pod penzijní pokladnou se skrývá nezávislý penzijní fond, který může být zřízen jedním, nebo více zaměstnavateli případně dokonce celým odvětvím. Přispívá do něj zaměstnavatel i zaměstnanec a jejich odvody jsou daňově odečitatelné a také jsou osvobozeny od příspěvků na sociální pojištění. Jedná se o příspěvkově definované schéma, tedy výše následně vyplacené dávky závisí na výši odvedených příspěvků. Penzijní pokladna také musí Ministerstvu financí zaručit určitou míru minimálního zhodnocení prostředků (např. v roce 2008 to bylo 2,25 %). Jde o druhou nejčastěji využívanou formu penzijního schématu.

5) Penzijní fondy

Jedná se o poměrně nové schéma vzniklé v roce 2002 a funguje podobně jako model Penzijní pokladny, ale s tím rozdílem, že je možné získat vyšší zhodnocení prostředků díky výnosům z investic u investičních fondů, není zde tedy povinná garance zhodnocení jako u pokladen.

3.1.2.1. Příspěvky do II pilíře

Původně byl tento pilíř nepřispěvkový, takže se ho účastnil pouze zaměstnavatel ve prospěch svých zaměstnanců. Po roce 2001 se to změnilo na formu příspěvkovou, a tedy stále větší roli hrají příspěvky i samotných zaměstnanců. I díky tomu, že se příspěvky staly daňově odečitatelnou položkou a nemusí se z nich hradit příspěvek na sociální zabezpečení, stoupl počet účastníků tohoto pilíře v soukromém sektoru z 38 % v roce 2001 na 57 % 2009. Tyto úlevy jsou však také limitovány, konkrétně v roce 2009 byl limit nastaven následovně:

- Maximální daňový odpočet 4 392 EUR ročně
- Maximální příspěvek osvobozený od plateb sociálního zabezpečení 2 592 EUR ročně

Celková výše příspěvků se liší dle podmínek jednotlivých penzijních schémat. U Penzijní pokladny má zaměstnanec navíc možnost vyvázat si 4 % z I. pilíře a odvádět si je do pilíře II.

3.1.2.2. Vyplácení dávek a přechod mezi zaměstnavateli

Všechny druhy penzijních schémat mohou vyplácet peníze jak starobní tak invalidní či pozůstalostní. Způsob vyplácení je nejčastěji formou renty, ale například u Přímého pojištění je běžná forma jednorázového vyrovnání. U státem podporovaných systémů je od roku 2001 podmínka, že musí být vypláceny formou doživotní penze.

Většina schémat také umožňuje čerpat důchodové nároky předčasně a to již v 60 letech. Jedná se o velmi populární záležitost, protože oficiální důchodový věk je pozdější, nicméně většina Němců se spoléhá více na vlastní úspory a proto jim nevádí případně výrazně krácený státní důchod. Nicméně v reformě z roku 2001 je zakotvena podmínka, že u schémat podporovaných státem nebude tato výplata dříve, než v 60 letech věku.

V průběhu placení se také může stát, že dojde u zaměstnance ke změně zaměstnavatele. Od roku 2005 již může v takovém případě požadovat přenesení získaných nároků k novému zaměstnavateli a to i v případě, že ten se účastní jiného schématu, než ten původní. Převedení těchto nároků je však možné pouze u těchto schémat: Přímé pojištění, Penzijní pokladna a Penzijní fond.

3.2. Velká Británie

Model penzí Velké Británie je velmi silně ovlivněn Beveridgeovým modelem. Ten mimo mnoha opatření, která do britského penzijního systému zavedl, také vždy prohlašoval, že státní důchod nemá nahradit soukromé zajištění na penzi. Tato myšlenka v Anglii přetrvávala, což dokazují i čísla. Následující tabulka ukazuje, jak se od roku 2000 do roku 2008 vyvíjelo rozložení celkových příjmů osob nad 65 let v GBP týdně (Musilová, et al., 2011):

Tabulka 5: Průměrné celkové příjmy osob starších 65 let

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem	339	351	353	371	383	388	391	401	406
Státní důchodové dávky	153	161	165	166	171	176	171	169	175
Zaměstnanecká penze	88	90	90	97	99	96	98	97	100
Individuální penze	46	43	38	43	47	48	54	58	52
Příjem z práce	49	53	55	62	62	64	65	72	76
Ostatní	3	3	4	4	4	4	3	3	4

Zdroj: (Musilová, et al., 2011, p. 56)

Z uvedených čísel je vidět jasný trend, kdy se poměrově zvyšuje podíl penzí ze soukromé přípravy. Kdybychom se podívali dál, tak zajímavý je právě vývoj závislosti na státních dávkách, kdy v roce 1979 byl tento podíl 61 %, zatímco v roce 2008 už jen 43 %.

Celkově je současný penzijní systém VB tvořen třemi pilíři, kdy ten první je ještě rozdělen na základní, nebo doplňkový.

3.2.1. I. pilíř

Jak už bylo řečeno, má buď podobu základního, nebo doplňkového, jejich rozdíly budou popsány později. V každém případě je tento pilíř povinný pro všechny osoby od 16 let, které mají zaměstnání, nebo jsou OSVČ a jejich příjem je nad 153 GBP (UK government, nedatováno) týdně. Z části „základního“ důchodu se není možné nijak vyvázat u důchodu „doplňkového“ je možno od roku 1986 se vyvázat a účastnit se zaměstnaneckého schématu, nebo schématu osobních penzí. Je také možné se do systému doplňkových důchodů v budoucnu vrátit. Do přispívání prostředků v prvním pilíři se mohou zapojit dobrovolně studenti, lidé žijící krátkodobě v zahraničí a také ti, jejichž týdenní příjem je pod hranicí 153 GBP.

Příspěvek do prvního pilíře se liší osoby zaměstnané a pro OSVČ. U zaměstnanců je to tak, že jejich zaměstnavatelé odvádí 12,8 % z hrubé mzdy přesahující 110 GBP týdně. Zaměstnanci pak odvádějí v případě týdenní mzdy v rozpětí 153 – 844 GBP 11 % z jejich výdělku. Pokud je jejich mzda vyšší, tak u částky přesahující 844 GBP týdně se odvádí již pouze 1 %. OSVČ pak odvádějí jednotnou sazbu 2,4 GBP týdně bez ohledu na výši příjmu a k tomu navíc 8 % z ročního příjmu, který je v rozmezí 5 824 – 43 875 GBP. Z částky nad zmíněnou horní hranici je to již pouze 1 %.

Plný „základní“ důchod je stanovený každý rok, kdy pro rok 2015 je to 115,95 GBP za týden (UK government, nedatováno). Aby občan VB nárok na tento důchod, musí být účastníkem důchodového pojištění alespoň 30 let. Pro výplatu částečného „základního“ důchodu musí přispívat muži alespoň 11 let a ženy alespoň 10 let.

Výše „doplňkového“ důchodu je závislá na době přispívání a výši celoživotních výdělků. Byl představen v roce 1978 a v roce 2002 byl reformován ve snaze zohlednit i jedince s nízkými příjmy a osoby, které nemohly pracovat z důvodů třeba nemoci, nebo péče o nemohoucí rodinné příslušníky. Před reformou bylo nutné pro vznik nároku na výplatu doplňkového důchodu přispívat do systému alespoň jeden kalendářní rok. Nyní je možná i kratší doba v případě, že nebylo možné pro danou osobu se celý rok účastnit z objektivních důvodů (například péče o dítě, nebo jinou blízkou osobu). Z prvního pilíře je také vyplácený důchod pro nejchudší osoby starší 80 let – označovaný jako tzv. Pension Credit.

Pro získání důchodu z prvního důchodového pilíře je také nutné dosáhnout stanoveného důchodového věku. Ten byl stanoven původně na 65 let pro muže a 60 let pro ženy, přičemž se nyní postupně sjednocuje, kdy v roce 2020 by měl být stejný pro obě pohlaví na úrovni 65 let. Dřívější odchod do penze není v prvním pilíři možný. Věková hranice pro odchod do důchodu se navíc bude posouvat a to až na 68 let v roce 2046 shodně pro obě pohlaví.

3.2.2. II. Pilíř a III. pilíř

Druhý pilíř je tvořen fondově financovanými penzijními schématy. Účast v něm je plně dobrovolná, zaměstnavatelé s více jak 5 zaměstnanci mají povinnost jim umožnit se tohoto pilíře zúčastnit. Třetí pilíř je tvořen tzv. podílnickými penzemi a osobním spoření na individuální účty (zavedeno v roce 2008).

Zaměstnavatel má dvě možnosti k nabídnutí zaměstnanci. Buď je to penzijní pojištění v podobě zaměstnaneckého schématu (tedy II. Pilíře), nebo v podobě podílnických investičních penzí (tedy III. pilíř). Tyto alternativy umožňují zaměstnavateli se rozhodnout, zda se bude na příspěvcích se svými zaměstnanci podílet, nebo ne.

Existují dvě možná zaměstnanecká penzijní schémata:

- 1) **Dávkově definované** (defined benefit – DB) – výše penze závisí na:
 - a. Výši pracovních příjmu
 - b. Délka účasti v systému (roky)
- 2) **Příspěvkově definované** (defined contributions – DC) – výše penze závisí na:
 - a. Výše odvedených příspěvků
 - b. Výnosnosti investovaných prostředků

U dávkově definovaného je možnost podpory zaměstnavatele (schémata se spoluúčastí), ta však není nutná (schémata bez spoluúčasti). U druhého zmíněného je charakteristické, že se na něm plně podílí buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel. Nicméně varianta, kdy se na penzijním schématu zaměstnavatel vůbec nepodílí, není příliš využíván. Je to zřejmě i z toho důvodu, že má možnost si příspěvky odečíst z daní, stejnou možnost má i zaměstnanec.

U příspěvkově definovaného schématu byla dříve také možnost pro zaměstnavatele vybrat si, jestli bude, nebo nebude účasten na tomto schématu společně se zaměstnancem, nicméně na základě změny v roce 2010 je jeho spoluúčast povinná, kdy minimální celkový příspěvek musí být alespoň 8 % hrubé mzdy a z toho minimálně 6 % odvádí zaměstnavatel.

V roce 2008 byl poměr DB a DC asi 6:1, tedy ze všech aktivních členů se dávkově definovaného schématu účastnilo 86 % osob a příspěvkově definovaného jen 14 %.

Peníze mohou spravovat buď samotní zaměstnavatelé (v tomto případě musí mít ze zákona dozorčí radu složenou minimálně z 1/3 svými zaměstnanci, kteří jsou přímo v schématu účastni s tím, že minimální počet zaměstnanců sedících v dozorčí radě jsou 2), nebo společnosti poskytující finanční služby a produkty, které jsou k těmto účelům využívány (banky, pojišťovny, penzijní fondy...).

Hlavní potíž zaměstnaneckých schémat je v tom, že je v nízké míře využívá hlavně soukromý sektor. Dle údajů z roku 2006⁷ bylo pokrytí zaměstnanců malých firem 71 %, středních firem 53 % a velkých firem (více jak 1 000 zaměstnanců) pouze 40 %. Naopak ve veřejném sektoru míra pokrytí přesahuje úroveň 80 %. Tato situace se již zlepšuje i kvůli opatřením, které byly schváleny v roce 2010 a zavedeny od roku 2012. Jsou to následující změny:

- 1) Do roku 2016 musí každý zaměstnavatel umožnit svým zaměstnancům účast v zaměstnaneckém penzijním schématu (ať už DB, nebo DC)
- 2) Každý zaměstnanec starší 22 let s příjmem nad 5 035 GBP ročně bude systému účasten automaticky
- 3) Zaměstnavatel je povinen přispívat na účet zaměstnance minimálně 3 % hrubé mzdy, která se pohybuje v rozmezí 5 035 – 33 540 GBP ročně
- 4) Minimální příspěvek do jakéhokoliv zaměstnaneckého schématu bude 8 %

⁷ DOHLEDAT AKTUALNI

3.2.3. Příspěvky do systému penzijního zabezpečení

Zaměstnanec, který využil možnosti se vyvázat z doplňkového důchodu prvního pilíře, má povinnost se účastnit zaměstnaneckého schématu (II. Pilíř), nebo osobní penze (III. pilíř). V tomto případě odvádí do pilíře prvního pouze 1,6 % ze svého hrubého příjmu. Zaměstnavatel za tohoto zaměstnance odvádí do tohoto pilíře 3,7 % nebo 1,4 % hrubého příjmu podle typu zvoleného schématu.

Do roku 2006 byla stanovena 15% horní hranice příspěvků z hrubé mzdy do zaměstnaneckých schémat druhého pilíře, u individuálních penzijních plánů byly limity odstupňovány dle věku od 17,5 % do 40 %. Od roku 2006 byly tyto limity všechny zrušeny. Následující tabulka ukazuje příspěvkovou sazbu v % podle typu penzijního plánu a počtu účastníků v roce 2008:

Tabulka 6: Příspěvková sazba dle typu penzijního plánu

Velikost schématu (dle počtu členů)	Vážený průměrný příspěvek (% hrubé mzdy)					
	DB schéma			DC schéma		
	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem
10 000 +	4,8	16,9	21,7	2,8	6,4	9,1
5 - 9 999	5,1	15,9	21	3	6,3	9,3
1 - 4 999	5,2	15,4	20,6	3,1	5	8,1
100 - 999	5,1	17,5	22,6	3,4	6,5	9,9
12 - 99	5,2	17,9	23,1	3,6	5,9	9,6
Všichni	4,9	16,6	21,6	3	6,1	9

Zdroj: (Musilová, et al., 2011, p. 62)

3.2.4. Výplata dávek a přechod mezi zaměstnavateli

Všechny druhy schémat umožňují vyplácet jak penzi starobní, tak také pozůstalostní či invalidní a je pouze na účastníkovi, zda si bude přispívat na jiný druh penze, než je ten starobní. Zároveň jak dávkově, tak příspěvkově definované schéma umí penzi vyplácet jak pravidelně tak jednorázově.

V dávkově definovaném schématu závisí velikost budoucí vyplácené penze kromě počtu let, kdy se systému účastníte, a výše hrubé mzdy také na ročním přepočtovém koeficientu. Nejčastěji uzavíraná DB schémata jsou s přepočtovým koeficientem 1/60 či 1/80 s možností jednorázového vybrání částky ve výši 3/80. To, jak bude penze v DB schématu vypadat, získáme tak, že vynásobíme počet zúčastněných let přepočtovým koeficientem a poté výši mzdy v době před odchodem do penze. Pro příklad ve chvíli, kdy daná osoba přispívala do systému 30 let a měla uzavřenou smlouvu s přepočtovým koeficientem 1/60, tak její penze bude činit polovinu jejich předdůchodových příjmů.

U příspěvkově definovaného schématu se výše penze odvíjí od velikosti odvedených příspěvků do systému a jejich následném zhodnocení. Příspěvková schémata jsou čistě soukromá, ve veřejném sektoru jsou nabízena pouze dávkově definovaná schémata.

System je připraven i na situaci, že je daný podnik převzatý novým majitelem. V takovém případě rozhodně své penzijní nároky neztrácí a nový zaměstnavatel jim musí dále umožňovat účast na dávkově, nebo příspěvkově definovaném schématu či schématu podílnických penzí. Pokud zaměstnavatele změní sám zaměstnanec, své penzijní nároky rovněž neztrácí. Buď může požádat o převedení svých nároků k novému zaměstnavateli, pokud to penzijní schéma umožňuje, nebo si svá současná práva zachovat ve starém schématu a penze mu posléze plyne z více zdrojů.

3.3. Švédsko

Švédský důchodový systém je v současnosti postaven na třech pilířích, kdy první pilíř je státní a je rozdělen na další tři části. Zbývající dva pilíře jsou soukromé, zaměstnanecké (Musilová, et al., 2011, p. 37).

3.3.1. I. pilíř

Počátky povinného důchodové pojištění ve Švédsku můžeme najít v roce 1913. Tento systém byl plně fondový a příspěvkově definovaný. Dávky penzí byly velmi nízké (náhradový poměr základního důchodu k hrubé mzdě byl asi 11,3 %), ale důležité bylo, že tento systém pokrýval všechny občany Švédska bez ohledu na to, jestli jsou, nebo nejsou zaměstnání. Tímto získalo Švédsko i prvenství ve světě, kdy se stalo první zemí, jejíž penzijní systém pokrýval všechny obyvatele. Od roku 1935 bylo fondové financování nahrazeno financováním průběžným a do systému začali přispívat i zaměstnavatelé (dříve jen zaměstnanci). To se projevilo na nárůstu náhradového poměru důchodu (v roce 1941 už asi 29,4 %). V roce 1995 prošel tento pilíř reformou, která upravila mnoho jeho parametrů a měla za cíl reagovat na problémy, které se v něm objevovaly. Ty byly následující:

- 1) Nespravedlivý výpočet výše důchodu – ta byla vypočítávána pouze z 15 let, kdy plátcé dosahoval nejvyšších výdělků a k dosažení plného důchodu stačilo do systému celkově přispívat 30 let. Byli tedy zvýhodněni lidé s kratší ekonomickou aktivitou a rostoucím příjmem ke konci své ekonomické aktivity
- 2) Netransparentní redistribuce prostředků
- 3) Nízká úroveň úspor
- 4) Zhoršující se finanční stabilita systému – snižující se porodnost a prodlužující se délka života začala být pro čistě průběžný systém čím dál víc smrtící

Na základě těchto změn byl první pilíř rozdělen na dvě části, kterými jsou:

- Průběžně financované schéma důchodů odvozených od příjmů (NDC⁸ schéma)
- Fondově financované schéma prémiových důchodů (FDC⁹ schéma)

NDC schéma je schéma průběžné, kdy každý občan do něj odvádí celkem 16 % ze svého příjmu (polovinu, tedy 8 % hradí zaměstnavatel).

FDC schéma je schéma fondově financované, nicméně povinné. Každý pracující občan sem odvádí 2,5 % svých příjmů (polovinu, tedy 1,25 % opět hradí zaměstnavatel).

Všichni pojištěnci jsou zároveň povinni platit „všeobecný důchodový příspěvek“ ve výši 7% ze své hrubé mzdy. Ten snižuje hranici pro výpočet výše příspěvku do schémat NDC a FDC na 93 %. Tento příspěvek jsou nuceni platit také zaměstnavatelé a to ve výši 10,21 % z hrubé mzdy zaměstnance. Pro zaměstnance jsou také nastaveny maximální limity pro

⁸ NDC = National Defined Contribution

⁹ FDC = Financialy Defied Contribution

přispívání do prvního pilíře a to na úrovni 8,07 násobku „příjmové základní částky“ (ta je určována pro každý rok, její vývoj je vidět v tabulce č. 7). Nad tuto hodnotu již tedy zaměstnanec pojistné neodvádí, nicméně zaměstnavatel dál z částky i nad tento limit odvádí daň ve výši 10,21 %.

Tabulka 7: Vývoj základní příjmové částky v SEK měsíčně

Rok	2008	2009	2011	2012	2013
Základní příjmová částka	48 000	50 900	52 100	54 600	56 600

Zdroj: (Pecková, 2013)

Pro správu peněz odvedených v rámci prvního pilíře byly zřízeny národní důchodové fondy (AP-fonden). Jsou celkem 4 a spravují peníze schématu NDC, tedy průběžného systému, kdy každý fond obdrží jednu čtvrtinu příspěvků a následně jednu čtvrtinu vyplácí. Zde má každý plátců svůj „virtuální účet“. Protože se jedná o systém průběžný, tak se zde žádné peníze prakticky nehromadí, protože jsou okamžitě vyplaceny, nicméně každý si může sledovat, kolik do tohoto systému odvedl a díky tomu funguje i určitá pružnost důchodového věku, kdy se dá lehce spočítat, na jakou míru důchodu může střadatel dosáhnout podle toho, jestli odejde do důchodu ve věku stanoveném státem, nebo dříve. Peníze, které zaměstnavatelé odvádí jako daň z příjmů nad výše uvedený limit, se hromadí v „Šestém AP fondu“.

Pro peníze odvedené do schématu FDC existuje „Sedmý AP fond“. Ten není jeden, ale je pod ním schováno asi 450 soukromých či státních fondů, ze kterých si může každý plátců vybrat a v průběhu mezi nimi libovolně přecházet. Zajímavé je, že daně fondy neznají jména svých klientů, tímto se Švédsko snažilo o snížení nákladů pro pojištěnce spojené s poplatky fondů, které by musely být vyšší a zohlednit náklady na vybudování, případně odměňování některé existující distribuční sítě při snaze hlavně soukromých fondů získat klienty.

Jak již bylo zmíněno, každý plátců musí povinně odvádět prostředky také do třetí části prvního pilíře a tou je tzv. garantovaný důchod. Ten je následně vyplácen ze státního rozpočtu, tedy z daňových výnosů. Výše maximálního měsíčního garantovaného důchodu se počítá jako 2,13 násobek „základní cenové částky“, která je určována každý rok.

Do prvního pilíře důchodového systému je povinen přispívat každý občan Švédska starší 16 let, s ročním příjmem nad 17 800 SEK, ať už je zaměstnancem, nebo OSVČ. Oficiální důchodový věk pro vzniku nároku na výplatu penze je 65 let, nicméně je zde možnost odejít do penze dříve a to už v 61 letech. V případě odchodu do penze před 65 rokem věku se penze adekvátně krátí, pro příklad v případě odchodu v 61 letech má pojištěnec nárok na 72 % standardní hodnoty penze.

3.3.2. II. Pilíř

Tento pilíř byl zaveden referendem v roce 1959 a sestává ze zaměstnaneckého pojištění, které je fondově financované. Jedná se o pilíř dobrovolný, nicméně pokud má zaměstnavatel v kolektivní smlouvě zahrnuto zaměstnanecké pojištění je povinen se ho účastnit. Zaměstnanci jsou povinni se jej účastnit také a to ať už je v něm jejich zaměstnavatel účasten povinně, nebo dobrovolně. Dle OECD (Musilová, et al., 2011, p. 40) se tohoto pilíře účastní přes 90 % pracujících obyvatel Švédska, a proto z něj plyne i poměrně zajímavý poměr náhrady penze, nedá se však očekávat přílišné další zvyšování kvůli zavedení FDC schématu, které zvýšilo povinné výdaje na první penzijní pilíř. Příspěvky do tohoto pilíře hradí ve Švédsku pouze zaměstnavatel a ty jsou pro něj do výše 35 % hrubé mzdy zaměstnance daňově odečitatelné.

Existují čtyři hlavní zaměstnanecká penzijní schémata, z nichž dvě jsou určena pro soukromý a dvě pro státní sektor. Všechny mohou být buď dávkově, nebo příspěvkově definovaná, ale dá se říct, že odvody do příspěvkově definovaných plánů jsou nižší, než do plánů dávkových, proto jsou dávkové od roku 2007 nabízeny pouze ve veřejném sektoru. Jsou tvořena těmito penzijními plány (Musilová, et al., 2011, p. 40):

1) SAF-LO

Tohoto penzijního plánu se účastní všichni zaměstnanci v soukromém sektoru pracující ve švédské konfederaci odborových svazů, kteří jsou starší 21 let. Jedná se hlavně o manuální pracovníky. Tento penzijní plán je čistě příspěvkově definovaný a příspěvek do ně je na úrovni 4,5 % hrubé mzdy zaměstnance.

2) ITP

Účastníci tohoto schématu jsou zaměstnanci ze soukromého sektoru služeb a je pouze příspěvkově definované. Mohou se jej účastnit osoby starší 25 let, přičemž měsíční příspěvek zaměstnavatele do tohoto schématu je 4,5 % z hrubé mzdy, stejně jako je tomu u penzijního plánu SAF-LO, ale zaměstnanec si může zvolit, kam se bude investovat polovina odvodu.

3) KAP-KL

Jedná se o penzijní plán určený pro státní zaměstnance. Má dávkově i příspěvkově definovanou část a vnikl v roce 2006. Pojištěnci si sami vybírají pojišťovnu, do které budou své příspěvky investovat, přičemž dávkově definovaná část plánu pokrývá zaměstnance od 28 let věku a příspěvkově definovaná od 21 let věku. Míra příspěvku je od roku 2010 na úrovni 4,5 % hrubé mzdy. Mimo minimálního věku mají zaměstnanci právo účastnit se schématu až 3 měsíce po začátku pracovního poměru.

4) PA-03

Tento penzijní plán se také vztahuje na státní zaměstnance, konkrétně na ty narozené po roce 1942 a několik dalších vybraných kategorií. Obsahuje kombinaci příspěvkově a dávkově definovaných penzí. Dávková část pokrývá všechny zaměstnance starší 28 let. Příspěvkové se pak mohou účastnit pracovníci od 23 let a veškeré příspěvky jsou hrazeny zaměstnavateli. Míra příspěvků se liší podle různých hledisek jako je například věk, platová třída a další. Samotný zaměstnanec si sám vybírá pojišťovnu, která bude s prostředky hospodařit. Důchodový věk je 65 let, horní hranice pro odchod do penze zde neexistuje. Příspěvková část je financována 2 – 2,5 % ze mzdy, v případě dávkově definované penze je nutné splnit podmínku 30 let zaměstnání.

3.3.2.1. Nositelé pojištění

Společnosti, které se účastní zaměstnaneckého penzijního pojištění, mají několik možností jak penzijní dávky financovat:

1) Penzijní fondy

Jedná se o fondy, které jsou založeny jako samostatné dceřiné společnosti firem, které se pro tuto cestu rozhodly. Nejčastěji je tato forma financování penzí volena u dávkově definovaných penzijních plánů. Všechny penzijní fondy mají povinnost být pojištěny přes „Garanční fond“, který zajišťuje výplatu dávek v případě insolvence samotného fondu.

2) Penzijní pojišťovny

Forma zajištění výplaty penzí prostřednictvím pojišťovny je typická u ITP a SAF-LO penzijních plánů, hlavně u malých a středních firem. Nejčastěji využívány jsou pojišťovny Alecta a AMF, nicméně zaměstnanci si mohou vybrat libovolnou pojišťovnu, která tuto službu poskytuje a převést si k ní i svoje uložené příspěvky, pokud už nějaké má.

3) Tvorba rezerv

Tato forma je možná čistě u dávkově definovaných schémat a funguje tím způsobem, že zaměstnavatel vytvoří ve svojí rozvaze samostatný účet. Správa této rezervy je pak předána instituci s názvem „Penzijní registrační institut“ (PRI). Ten na peníze dohlíží a vypočítává výši dávek. Zaměstnavatel je za výplatu dávek plně odpovědný a musí být zajištěn úvěrovým pojištěním.

3.3.2.2. Výplata dávek a přechod mezi zaměstnavateli

Všechny penzijní plány umožňují dávky invalidní, pozůstalostní i starobní. U starobního důchodu funguje výplata tím způsobem, že v případě, že jde o dávkově definované schéma, tak výše penze závisí na době účasti v systému a na výši výdělku mezi 55 – 59 rokem života a zaměstnanec se musí být také účasten minimálně tři roky v rozmezí 55 – 65 roku věku. V případě, že tyto podmínky splní, má od 65 let nárok na penzi ve výši 10 % průměrných příjmů ze tří nejlepších let mezi 55 a 59 rokem života. Všechny vyplácené dávky jsou zdaněny jako běžný příjem.

Zároveň všechny typy příspěvkových schémat umožňují vyplacení penzí v podobě doživotní anuity, nebo zrychleného vybírání naspořené částky. V případě doživotní anuity je tato vypočítána tím způsobem, že bere podíl zhodnocených naakumulovaných příspěvků a očekávané délky dožití v době odchodu do penze. U zrychleného vybírání prostředků je umožněna v délce pěti, nebo deseti let. Tedy pravidelná dávka je vypočtena jako podíl naakumulovaných zhodnocených prostředků za 5, nebo 10 let. Jednorázová výplata není ve II. Pilíři možná.

Zaměstnanecké penzijní plány také umožňují předčasný odchod do penze, která je ve Švédsku oficiálně stanovena na 65 rok věku. U zaměstnaneckého plánu ITP je možnost odejít do penze již v 62 letech a naopak možnost setrvat v tomto plánu až do 70 let věku. Za každý měsíc odpracovaný nad 65 let je penze zvýšena o 0,6 % z původní vypočtené dávky. V plánu SAF-LO je možnost odejít do penze dokonce již v 58 letech. U zbývajících dvou plánů určených pro státní či veřejnou sféru je možné ve speciálních případech odejít již v 55 letech, jinak standardně je to podobné jako v I. pilíři a tedy možnost odchodu do penze v 61 letech. V případě dřívějšího odchodu je v těchto dvou plánech penze krácena o 0,4 % měsíčně z vypočtené dávky, naopak o stejnou procentní sazbu je dávka zvyšována při setrvání na trhu práce ještě po oficiálním důchodovém věku.

V průběhu života je samozřejmě velká šance, že některý zaměstnanec změní svoje zaměstnání a i na tohle švédský systém myslí. V případě, že účastník přejde k zaměstnavateli se stejným penzijním schématem, tak se nic neděje a pokračuje dál, pouze peníze na jeho účet budou přicházet od jiného zaměstnavatele. Pokud však přechází k zaměstnavateli, který má jiné penzijní schéma, jsou jeho doposud získané penzijní nároky převedeny do „odložených penzijních práv“, protože převod mezi různými penzijními plány není možný. Nároky v původním schématu jsou tedy zachovány a pravidelně valorizovány. V penzi je potom dávka vyplácena z více zdrojů.

3.3.3. III. pilíř

Tento pilíř je plně dobrovolný, příspěvkově definovaný a plně fondově financovaný. Je tvořen daňově zvýhodněným penzijním spořením ve formě penzijního pojištění, nebo osobního penzijního spořicího účtu. Každý účastník tohoto pilíře si uzavírá smlouvu se soukromými společnostmi a zavazuje se hradit pravidelně dohodnuté platby dle domluvené frekvence (měsíčně, čtvrtletně, ročně). Tyto příspěvky má možnost si většinou odečíst z daní, správu nad nimi pak vykonávají soukromé instituce, jako jsou banky, pojišťovny, investiční fondy a jiné (Pecková, 2013, p. 51).

V rámci třetího pilíře existuje mnoho varianty produktů, ty nejpoužívanější jsou následující:

- 1) **Penzijní pojištění** – účastník má možnost si odečíst z daní celou částku, kterou si do tohoto produktu spoří a to až do výše $\frac{1}{2}$ PBA¹⁰, navíc je umožněno odečíst si z daní ještě 5% mzdy z částí, která převyšuje 393 000 SEK za rok. Peníze jsou vypláceny obvykle nejdříve v 55 letech věku a délku výplaty si určuje účastník sám, nejméně je to však 5 let. Samotný důchod podléhá dani z příjmu, ale je osvobozen od daně dědické, darovací a majetkové.
 - **Tradiční pojištění** – je to vlastně forma pojištění, tedy se tento produkt uzavírá s vybranou pojišťovnou, kdy ta garantuje určitý procentuální nárůst investic. Platby mohou být měsíční, nebo jednorázové a je možné je i kombinovat.
 - **Fond pojištění** – zde se pojištění uzavírá s vybraným investičním fondem, kterých je na trhu velmi široká škála a účastník má také možnost v průběhu kdykoliv fond změnit. Zhodnocení zde není garantováno a tedy i výsledná penze závisí na míře zhodnocení prostředků v daném fondu. Platby mohou být opět měsíční, nebo jednorázové.
 - **Individuální penzijní spoření** – jde o formu spoření v různých fondech, případně na spořicích účtech. Účastník si může zvolit dobu trvání a výši částky, kterou bude spořit. Investiční fondy si zde účtují poplatek za správu.
- 2) **Kapitálové životní pojištění** – zde není možné si platby odečítat z daní, nicméně následně vyplácené prostředky jsou osvobozeny od daně z příjmu.
 - Jedná se o produkt nabízený pojišťovnami. Je zde předem dána doba ukládání prostředků a jejich výplaty tak, jak se účastník rozhodne. Zároveň tato forma umožňuje převést prostředky na děti, nebo vnoučata bez daňového zatížení oproti „Penzijnímu pojištění“, kde tato možnost není.
- 3) **Akcie, investiční fondy, dluhopisy a jiné cenné papíry**
 - Další formou přípravy na penzi ve třetím pilíři je přímo peníze investovat do cenných papírů či skrze vybraný investiční fond. Na rozdíl od předchozích dvou možností zde peníze nejsou vázány na předem stanovený věk. Příjem z této formy přípravy na penzi je daněn jako příjem z kapitálového majetku.

3.4. Slovensko

Penzijní systém Slovenska byl dlouho dobu velmi podobný, potažmo shodný s Českou republikou. V posledních desetiletích prošel zásadními změnami a to podobně jako penzijní systém České republiky, řada změn ale přišla o mnoho let dříve a právě tímto systémem se ve velké míře inspirovala penzijní reforma v ČR. Z počátku tedy stál pouze na I. pilíři, založeném na principu mezigenerační solidarity, který byl postupně rozšířen o II. A III. pilíř a to hlavně z důvodů demografické krize, která tento systém ohrožovala stejně jako mnoho jiných států, tedy konkrétně stárnutí populace a dlouhodobě nízká porodnost.

¹⁰ PRICE BASE AMOUNT = základní cenová částka

3.4.1. I. pilíř

První pilíř je dávkově definovaný, průběžně financovaný a je postaven na principu zásluhovosti. Ta je chápána jako propojení výše odvodů do systému s výší poskytovaných dávek. Nároky na dávky jsou potom různé podle výše zaplaceného pojistného, které je hlavním zdrojem financování důchodového pojištění prvního pilíře. Samotný první pilíř je spravován Sociální pojišťovnou a tvoří jej dva samostatné podsystémy – starobní pojištění a invalidní pojištění. Účast v prvním pilíři je ze zákona povinná a důchodový věk je stanoven na 62 let jednotně pro muže (narozené po roce 1946) i ženy (narozené po roce 1962). Pro nárok na důchod z tohoto pilíře musí být občan účasten na důchodovém pojištění minimálně 15 let a dosáhnout stanoveného důchodového věku. (MPSVR)

Účastník slovenského důchodového systému má možnost odejít do penze i předčasně v případě, že splní 3 podmínky:

- 1) Musí mu zbývat maximálně 2 roky do dosažení jeho oficiálního důchodového věku
- 2) Musí mít za sebou 15 let placení pojištění
- 3) Musí dosáhnout penze ve výši 1,2 násobku úrovně životního minima dospělého člověka. Tato částka je v současnosti 233,49 EUR, tedy asi 29 % z průměrné mzdy

Pokud jsou tyto podmínky splněny a účastník se rozhodne do penze odejít dříve, je mu krácena jeho důchodová dávka. Toto krácení je ve výši 0,5 % za každý měsíc, o který jde do penze dříve, než je jeho důchodový věk. Naopak při odchodu do penze později se dávka zvyšuje o 0,5 % za každý měsíc nad hranici důchodového věku.

Odvody do tohoto pilíře jsou na úrovni 18 % z hrubé mzdy zaměstnance, kdy 4 % hradí zaměstnanec a 14 % zaměstnavatel. (MPSV Slovensko)

3.4.2. II. Pilíř

Tento pilíř byl ve slovenském důchodovém systému zaveden od 1. 1. 2005 a byl pojmenován jako „starobní důchodové spoření“. Je založen na fondovém financování a je příspěvkově definovaný. Vložené prostředky účastníky druhého pilíře jsou spravovány důchodovými správcovskými společnostmi, které je investují dle zvolené strategie. Ty vznikly buď nově, nebo se transformovaly z již fungujících penzijních fondů. Aby mohly nabízet produkty II. Pilíře museli splnit následující podmínky:

- 1) Základní kapitál více jak 300 milionů slovenských korun (SKN)
- 2) Základní kapitál musel být jasně oddělen od majetku klientů
- 3) Nabídnout klientům tři důchodové fondy – růstový (až 80 % akcie, zbytek dluhopisy a vklady v bankách), vyvážený (až 50 % akcie, zbytek dluhopisy a vklady v bankách) a konzervativní (100 % dluhopisy a vklady v bankách)

Tyto podmínky splnilo a do druhého pilíře se zapojilo 8 společností, z nichž dnes funguje 6.

Samotný druhý pilíř prošel za 10 let svého fungování již několika změnami. Na začátku byla míra odvodů, které si mohl zaměstnanec vyvázat z prvního pilíře 9 %. Poměr odvodů mezi I a II pilířem byl tedy 1:1 a Slovenská republika byla jediná na světě, kdo něco takového zavedl. Jak se později ukázalo, tento odvážný krok byl vlivem několika okolností příliš odvážný a míra odvodů se tedy upravila. Jednou z těchto okolností byl počet lidí, kteří do druhého pilíře vstoupili. Vláda v době zavedení druhého pilíře očekávala vstup cca 150 tisíc lidí, reálně to však bylo asi 1,5 milionu. Tím pádem výrazně ubylo prostředků z I. pilíře, který se začal z relativně vyrovnaného rozpočtu dostávat rychle do deficitu. Vláda sice měla připravených cca

65 miliard SKN, které získala prodejem 49 % akcií Slovenského plynárenského průmyslu, ty však byly při tak velkém úbytku nedostatečné. Proto se míra odvodů vyvázána do druhého pilíře snížila z 9 % na 4 %, aby se zabránilo dalšímu rapidnímu zvyšování deficitu prvního pilíře. Tyto 4 % se mají postupně od roku 2017 do roku 2024 zvyšovat o 0,25 % ročně a dostat se na úroveň 6 %. Již nyní je možnost si ke čtyřem vyvázaným procentům přidat ještě libovolnou výši dle vlastního uvážení, již však ze svojí hrubé mzdy a pouze další 2 % jsou daňově zvýhodněny. Prostředky v tomto pilíři jsou majetkem klienta a podléhají dědictví.

Původně byl tento pilíř povinný pro všechny mladší 16 let ve chvíli, kdy vstupovali do zaměstnání. Pro starší byla možnost výběru, zda chtějí, nebo nechtějí vstoupit a to do 30. 6. 2006. Kdo měl do penze pod 10 let, ten již do druhého pilíře vstoupit nemohl. Nyní si každý do věku 35 let může vybrat, zda do něj chce, nebo nechce vstoupit, nicméně ve chvíli kdy se rozhodne pro vstup, tak výstup již není možný.

Také varianty nabízených fondů u správcovských společností se lehce upravili na dva:

- 1) Dluhopisový garantovaný důchodový fond – investuje do peněžního trhu a dluhopisů
- 2) Akciový negarantovaný důchodový fond – investuje do akcií a jiných investičních nástrojů

Další fondy jsou na uvážení samotných společností.

3.4.3. III. pilíř

Tento pilíř je další možností, jak si spořit na penzi, tentokrát již zcela dobrovolně, pouze u zaměstnanců, kteří vykonávají „rizikové práce“ je účast v něm povinná. Povinné příspěvky za něj však platí zaměstnavatel ve výši nejméně 2 % z jeho vyměřovacího základu. Nazývá se „doplňkové důchodové spoření“. Finanční prostředky účastníků jsou spravovány doplňkovými důchodovými společnostmi a klientem může být osoba starší 18 let. Na tento produkt je také možný příspěvek zaměstnavatele. (MPSVR)

Podmínky pro možnost výplaty penze a druhy penze z tohoto pilíře se liší dle toho, jestli má účastník uzavřenou smlouvu před 1. 1. 2014, nebo až poté a to následovně (MPSVR):

- 1) Smlouvy uzavřené do konce roku 2013
 - a. **Doplňkový starobní důchod** – účastník musí dosáhnout minimální doby spoření ve třetím pilíři určené dávkovým plánem, které nesmí být kratší než 10 let a věk nesmí být nižší než 55 let
 - b. **Doplňkový výsluhový důchod** – týká se lidí vykonávající rizikové práce, taneční umělce a hráče na dechový nástroj. Takovýto účastník musí dosáhnout minimální doby spoření dané důchodovým plánem, která nesmí být kratší než 5 let a jeho věk nesmí být nižší než 40 let
 - c. **Jednorázové vyrovnání** – účastník o něj musí požádat a tato možnost se týká těchto lidí v případě:
 - i. Přiznání invalidního důchodu pro pokles pracovní schopnosti o více jak 70 %
 - ii. Splnění podmínek pro nárok na vyplacení doplňkového starobního důchodu, nebo doplňkového výsluhového důchodu a zároveň aktuální hodnota osobního účtu účastníka je nižší jak dvojnásobek průměrné měsíční mzdy ve Slovenské republice za předchozí kalendářní rok
 - iii. Zrušení doplňkového důchodového fondu, ve kterém je účastník účasten
 - iv. Zrušení doplňkové důchodové společnosti s kompletní likvidací, kterému předchází zrušení všech doplňkových důchodových fondů

- d. **Odstupné** – vyplácí se v případě, že účastník nesplnil podmínky na vyplacení doplňkového starobního, nebo výsluhového důchodu ve chvíli, kdy žádá o výběr prostředků. Odstupné se vyplácí ve výši 80 % aktuální hodnoty účtu účastníka
- 2) Smlouvy uzavřené od 1. 1. 2014
- a. **Doplňkový starobní důchod** – účastník musí splnit jednu z následujících tří podmínek:
 - i. Vznikl mu nárok na výplatu starobního důchodu z I. pilíře
 - ii. Vznikl mu nárok na výplatu předčasného starobního důchodu z I. pilíře
 - iii. Dosáhl 62 let věku – v této chvíli je mu vyplácen dočasný starobní důchod, který musí být vyplácen nejméně 5 let
 - b. **Doplňkový výsluhový důchod** – týká se lidí vykonávající rizikové práce a nárok na výplatu vzniká ve chvíli, kdy zaměstnavatel platil příspěvek nejméně 10 let a účastník dovršil 55 rok věku. Může si také zvolit výplatu formou dočasného důchodu, ten musí být vyplácen minimálně 5 let
 - c. **Jednorázové vyrovnání** – účastník o něj musí požádat a tato možnost se týká těchto lidí v případě:
 - i. Přiznání invalidního důchodu pro pokles pracovní schopnosti o více jak 70 %
 - ii. Splnění podmínek pro nárok na vyplacení doplňkového starobního důchodu, nebo doplňkového výsluhového důchodu a zároveň aktuální hodnota osobního účtu účastníka je nižší jak dvojnásobek průměrné měsíční mzdy ve Slovenské republice za předchozí kalendářní rok
 - iii. Zrušení doplňkového důchodového fondu, ve kterém je účastník účasten
 - iv. Zrušení doplňkové důchodové společnosti s kompletní likvidací, kterému předchází zrušení všech doplňkových důchodových fondů
 - d. **Předčasný výběr** – vyplácí se v případě, že účastník nesplnil podmínky na vyplacení doplňkového starobního, nebo výsluhového důchodu ve chvíli, kdy žádá o výběr prostředků. Předčasný výběr je dávka vypočítaná jako součin aktuální hodnoty doplňkové důchodové jednotky z předcházejícího dne a celkového počtu doplňkových důchodových jednotek. Příspěvky zaměstnavatele takto není možné vyplatit a předčasný výběr lze udělat jen jednou za 10 let trvání smlouvy

III. Analyticko-praktická část

V této části se bude práce zabývat problémy, které trápí jednotlivé penzijní systémy ve vybraných zemích (Velká Británie, Německo, Švédsko, Slovensko), jak se s nimi tyto země snaží vypořádat a ty budou porovnány s Českou republikou ve snaze najít silné stránky, které má oproti ostatním zemím, případně opačně kterými by se mohla inspirovat. Na základě těchto poznatků bude vytvořeno doporučení, jakým směrem se dále vydat k zajištění optimálního financování penzí.

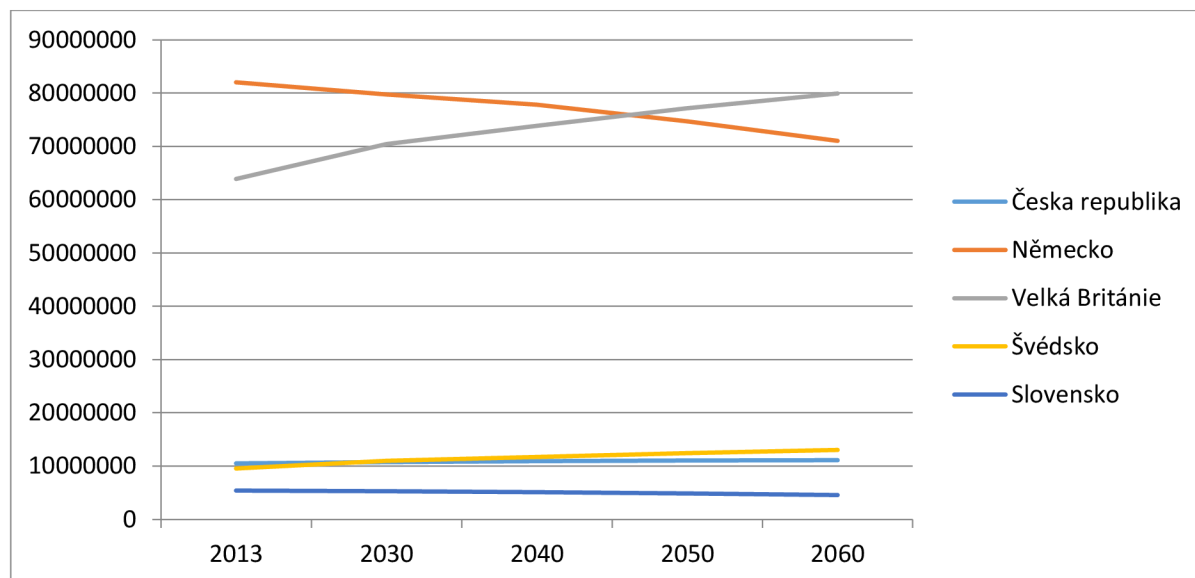
4. Faktory ohrožující udržitelnost penzijních systémů Evropy

4.1. Demografické riziko – stárnutí populace

Protože většina penzijních systémů ve světě je postavena více, či méně na průběžném financování a tedy i principu solidarity, je toto riziko velmi nebezpečné. Hlavně ve spojení s již projevujícím se a do budoucna ještě zrychlujícími stárnutím populace. Díky nízké porodnosti a dalším faktorům, které budou zmíněny, je celková populace ve většině států Evropy stále stejná, nebo mírně narůstající. Jednotlivé věkové skupiny se však ve velké míře posouvají k vyššímu věku, tedy se mění poměr lidí v aktivním produktivním věku vůči důchodcům ve prospěch druhé skupiny. Důchodci totiž naopak zůstávají živi déle, díky například zlepšujícímu se zdravotnictví, kdy toto je pro nás dobrá správa, pro penzijní systém založený na průběžném financování je to však správa špatná. A čím více je na něm závislý, tím horší tato zpráva je.

Nejdříve shrnutí toho, jaká je populace jednotlivých vybraných států a jakým způsobem se má v příštích letech zvyšovat, nebo naopak snižovat:

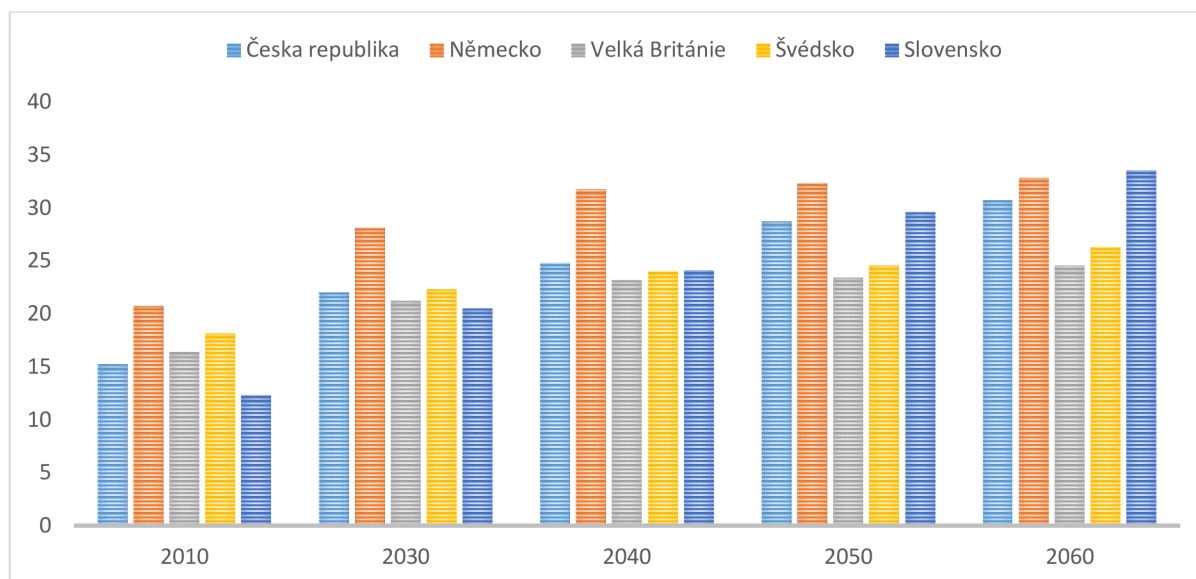
Graf 1: Predikovaný přírůstek či úbytek obyvatel ve vybraných zemích v příštích letech



Zdroj: Eurostat

Následující graf ukazuje, jak to se stárnutím populace vypadá v jednotlivých vybraných zemích, včetně České republiky dnes a predikci budoucího vývoje:

Graf 2: Podíl osob starších 65 let na celkové populaci ve vybraných zemích v %



Zdroj: Eurostat

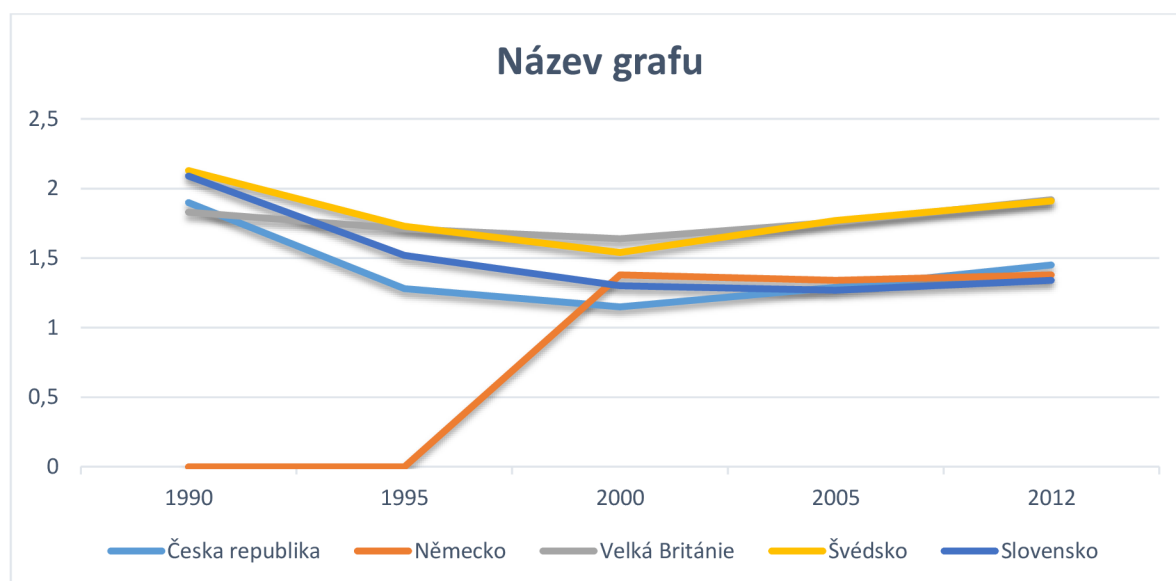
Jak můžeme vidět, tak nejhorší je situace v Německu a posléze na Slovensku. V Německu je již nyní populace poměrně stará (má již nyní nejvyšší poměr lidí nad 65 let z vybraných států) a ten se bude dále zvyšovat, zároveň však bude ubývat celkový počet obyvatel. Ten se do roku 2060 sníží o 13,4%! Slovensko má dnes o poznání mladší populaci, nicméně její stárnutí bude jedno z nejrychlejších z vybraných zemí a při poklesu celkové počtu obyvatel podobně jako v Německu (zde dojde ke snížení do roku 2060 o 15,5 %) se zvýší poměr lidí nad 65 let na 33,5 %. Opačná situace je z tohoto pohledu ve Velké Británii a Švédsku. V prvním zmíněném státu se naopak populace do roku 2060 zvýší o asi 25 %. Poměr obyvatel nad 65 let se také zvýší, což je trend celé Evropy, nicméně zvyšující se celkový počet obyvatel by mohl pomoci se s tímto jevem v oblasti penzí lépe vyrovnat. Ve Švédsku je podobná situace, poměr starších osob se bude sice také zvyšovat, ale celkový počet obyvatel naroste dle predikcí do roku 2060 o úctyhodných 36%! Česká republika je někdy mezi těmito dvěma jevy, ale kloní se spíše k prvním dvěma zmíněným státům. Počet jejích obyvatel do roku 2060 lehce vzroste, nicméně nejedná se o zásadní nárůst (asi 5%), zato úroveň osob starších 65 let se zvýší na asi 30 %, tedy ještě více než ve VB a Švédsku.

Výše zmíněné hodnoty mohou být ovlivněny více faktory, které jsou také poměrně důležité k určení toho, jestli je úbytek, nebo naopak nárůst celkového počtu obyvatel dobrou, či špatnou zprávou. Jedná se o:

1) Porodnost a prodlužující se délka života

Je to jednoduché, protože všechny penzijní systémy ve vybraných státech jsou založeny na více, či méně na průběžném financování, porodnost je dlouhodobě klíčový faktor, který je ovlivňuje. Čím více dětí se narodí, tím více bude v budoucnu pracujících schopných vydělávat peníze na obyvatele, kteří již v té době budou v důchodu. Naopak při nízké porodnosti se tento počet snižuje a to přináší problémy. Následující tabulka ukazuje, jak to vypadá v námi vybraných státech za posledních cca 25 let:

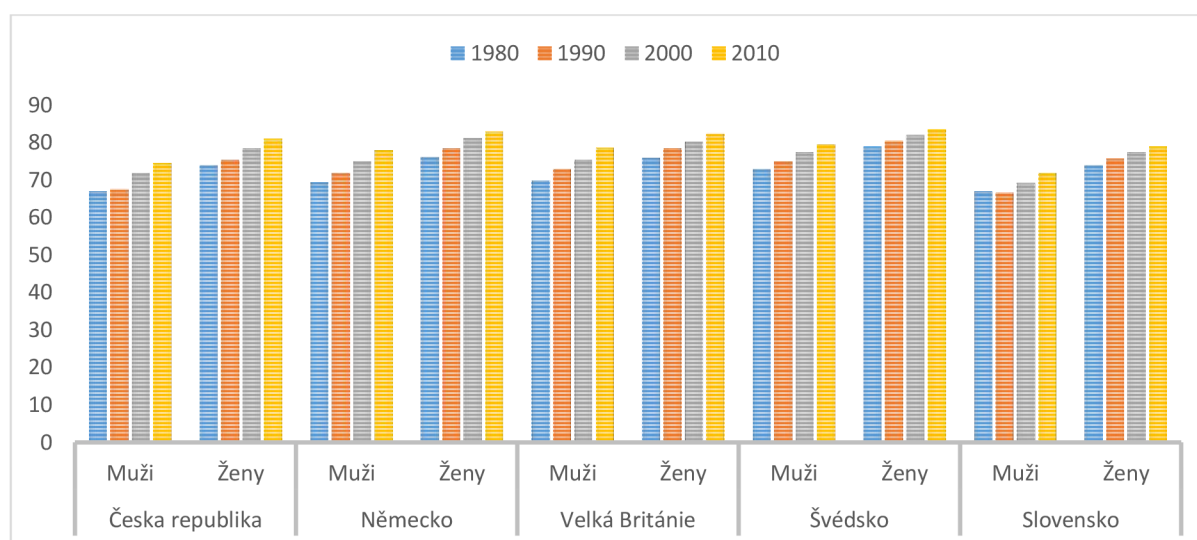
Graf 3: Počet dětí na jednu ženu ve vybraných letech do roku 2012¹¹



Zdroj: Eurostat

Jak můžeme vidět, tak míra porodnosti v rozpětí let 1990 – 2000 klesala ve všech státech, nicméně stále se nejvýše držela právě ve Velké Británii a Švédsku, což se projevilo i na predikovaném vývoji v celkovém počtu obyvatel. Od roku 2000 porodnost mírně stoupá, nejvíce však opět ve dvou výše zmíněných zemích. Naopak ve zbývajících třeba postupně klesla na velmi nízkou hranici a to celé vedlo ke snižujícímu se počtu obyvatel v predikovaném vývoji v budoucnu. Nicméně i přesto se bude zvyšovat ve všech těchto státech počet lidí pobírajících důchod. Bude se tak dít z důvodu prodlužující se délky života. Tu nám porovnává následující tabulka:

Graf 4: Průměrná délka života u mužů a žen do roku 2010



Zdroj: (Compareyourcountry, 2015)

V roce 2060 je pro Evropu predikována střední délka života u mužů na 84,5 let a u žen pak 89 let. Je tedy jasné, že délka života se bude prodlužovat. Rozdíl mezi rokem 1980 a 60 je

¹¹ 1990 a 1995 nedostupná data pro Německo

například v Německu u mužů asi 15 let a u žen asi 13 let (pokud porovnááme s průměrem v roce 2060 pro celou EU). Dá se tedy říct, že lidé v Německu budou v penzi v budoucnu o stále déle, než tomu bylo v roce 1980 a v roce 2060 dokonce v průměru o 14 let! To znamená 14 let delší zatížení penzijního systému. Tento trend je podobný v ostatních zemích, přičemž konkrétně v České republice bude tento jev ještě horší díky aktuální věkové struktuře obyvatelstva.

Pro všechny státy však platí, že se počet starších osob bude v podílu na celkové populaci postupně zvyšovat a je tedy potřeba na to penzijní systém adekvátně připravit. Mimo Českou republiku všechny ostatní státy začali s reformováním svých systémů již mnoho let zpátky. To znamená, že čas se stává stále větším nepřítelem v řešení „krize penzí“, ale výhodou je možnost se inspirovat funkčností jednotlivých systémů.

2) Migraci

Jedná se o příchod či odchod obyvatel, který může ovlivnit složení i celkovou velikost obyvatelstva dané země poměrně rychle a nečekaně. Zde se nám projevuje jeden důvod, proč poroste v budoucnu populace VB a Švédska tak rapidně. Poměr přistěhovalců na 1 000 obyvatel je totiž, dle Eurostatu¹², vyšší než v ostatních zmíněných zemích. Naopak Slovensko je na nejnižší možné míře a Česká republika je jen kousek nad ním. Německo je uprostřed mezi těmito dvěma skupinami. Detailní čísla ukazuje následující tabulka.

Tabulka 8: Počet přistěhovalců na 1000 obyvatel, 2012:

	Počet přistěhovalců na 1000 obyvatel
Česka republika	3
Německo	6
Velká Británie	8
Švédsko	10
Slovensko	1

Zdroj: Eurostat

Tato tabulka nám ukazuje jeden z důvodů, proč se celková populace ve Velké Británii a Švédsku budoucnu má nadále zvyšovat, zatímco například v Německu spíše klesat a to i přesto, že celkové stáří obyvatel Německa není oproti Švédsku a ani Velké Británii nějak zásadně vyšší.

4.2. Krize na kapitálových trzích (fondové schémata)

Jak již bylo zmíněno, mnohé státy, nakonec včetně České republiky za vědomí demografických hodnot a jejich hrozeb pro průběžně financované penzijní systémy začaly s postupnými reformami ať už dříve či později ve větší, či menší míře. Hlavním řešením bylo zavedení „tří pilířového“ systému, na kterém fungují všechny zmíněné státy (s drobnými rozšířeními a úpravami jednotlivých pilířů). V rámci tohoto systému je vždy využíváno do jisté míry fondového financování. Tedy situace, kdy se část odvedených prostředků investuje v různých typech investičních fondů.

¹² [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Immigrants,_2012_\(1\)_\(per_1_000_inhabitants\)_YB14_II.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Immigrants,_2012_(1)_(per_1_000_inhabitants)_YB14_II.png)

Tato forma financování vyžaduje určitou úroveň finanční gramotnosti účastníků takového penzijního systému. Hlavně u schémat s širšími možnostmi investičních fondů, tedy možností investovat i do akciových titulů, je sice zajímavý potenciál výnosu, ale také možný propad hodnoty prostředků. V dlouhém horizontu se těchto propadů není třeba, dle dosavadního historického vývoje, bát. Pro příklad je zde uveden vývoj několika velkých světových akciových indexů. Konkrétně německý DAX, anglický FTSE 100 a také americký SaP500.

Graf 5: Německý index DAX



Zdroj: <http://www.penize.cz/44783-dax>

DAX je akciový index, který v sobě obsahuje 30 největších společností obchodovaných na německé burze cenných papírů.

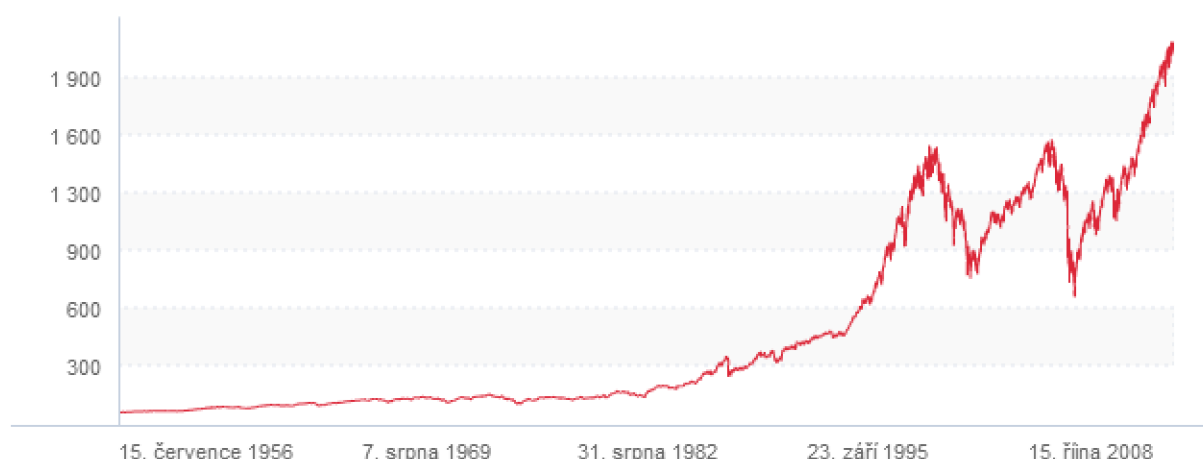
Graf 6: Anglický index FTSE 100



Zdroj: <http://www.penize.cz/44791-ftse-100>

V anglickém indexu FTSE 100 je obsaženo 100 největších společností obchodovaných na londýnské burze.

Graf 7: Americký index SaP 500



Zdroj: <http://www.penize.cz/44734-sp-500-index-rth>

Poslední z vybraných indexů zohledňuje 500 největších společností v USA.

Na všech vybraných grafech je možné vidět celou řadu zubů, tedy propadů hodnoty dle aktuálního dění na světových či lokálních kapitálových trzích. Děje se tak z mnoha různých důvodů a jak je vidět, dlouhodobě se jich není třeba bát, ovšem v případě, že jsou tímto směrem odkládány úspory na penzi tak jsou tři možná rizika spojená s poklesem hodnoty:

1) Nižší výsledná penze - nad úrovní vlastních příspěvků

Jde o situaci, kdy odkládání příspěvků do daného akciového fondu probíhá již delší dobu, ale těsně před koncem této doby dojde k významnějšímu poklesu trhu. Tento pokles v dlouhém horizontu sice nebude tak zásadní, aby způsobil ztrátu pod úroveň vložených prostředků, ale i tak výrazně sníží výši penze, protože poklesne hodnota záskaných úroků. Příklad takovéto situace ukazuje tabulka č. 9.

Tabulka 9: Vklad 1 000 Kč měsíčně, délka trvání 30 let, zhodnocení 7 % ročně do krizového roku, propad 30 % v krizovém roce

Vloženo celkem	Výběr před krizí	Výběr po krizi
360 000 Kč	1 227 087 Kč	859 087 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Jak je možné vidět, v tomto případě by na důchod bylo díky zhodnocení pořád více peněz, než si střadatel odložil, ale v posledním roce by ztratil asi 368 tisíc Kč (tedy místo asi 3,5 násobku vložené hodnoty by získal v prostředky na penzi ve výši 2,4 násobku).

2) Nižší výsledná penze – pod úrovní vlastních příspěvků

Jedná se o stejnou situaci jako v předchozím příkladu, ale s tím rozdílem, že účastník se do systému zapojil v pozdějším věku a měl výrazně méně času ke zhodnocení svých úspor (z důvodů zavedení dané možnosti v jeho pokročilém věku, nebo vlastního rozhodnutí apod.). Příklad je opět znázorněn v následující tabulce:

Tabulka 10: Vklad 1 000 Kč měsíčně, délka trvání 10 let, zhodnocení 7 % ročně do krizového roku, propad 40 % v krizovém roku

Vloženo celkem	Výběr před krizí	Výběr po krizi
120 000 Kč	174 094 Kč	104 456 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Zde je možné sledovat propad hodnoty pod úroveň vložených prostředků.

3) Regulace ze strany státu u státem regulovaných penzijních pilířů

Určitým způsobem jsou penzijní systémy vždy spojeny se státní regulací, některé paak méně a jiné více. V kontextu fondového financování je havně nebezpečná změna regulačních nařízení v přílišné míře, která se nedá dopředu očekávat a funguje spíše na základě aktuální politické situace, než ekonomických zákonů.

Co to vlastně znamená? Ve fondových pilířích je zpravidla na výběr mezi třemi základními druhy aktiv – akcie, dluhopisy a peněžní trh. Pokud se na začátku nastaví že každý účastník si může zvolit fond se zaměřením na ty aktiva, která mu vyhovují a on si zvolí například akciovou strategii, je jasné, že ta bude v průběhu více či méně kolísat, jak jsme viděli na grafech vývoje jednotlivých indexů číslo. V dlouhém horizontu to není zásadní problém, pokud se však stane, že dojde k výraznějšímu propadu a do toho přijde nařízení ze strany vlády, že například maximální míra akcii v daných penzijních strategiích již nemůže být libovolná, ale maximálně 5 %, nebo dokonce žádná, tak přichází vážný problém. Oproti akciím, které dosahují (dle indexu SAP 500) průměrného zhodnocení asi 11,4 % ročně¹³, tak u dluhopisů je to 5,3 % ročně a peněžní trh je na úrovni 3,7 % ročně. To znamená, že v případě přesunu naprosté většiny peněz po větším krizovém období na kapitálovém trhu z akcii do peněžního trhu je doba návratnosti na původní hodnotu neúnosně dlouhá a to může mít za následek nevýhodnost spoření ve fondovém systému.

4.3. Nezaměstnanost

Tento jev má vliv jak na průběžné, tak na fondové financování penzijního systému. V případě velké míry nezaměstnanosti klesá počet plátců do obou možných systémů financování a to má v průběžném pilíři za následek chybějící peníze a případně se objevuje, nebo prohlubuje deficit. Naopak ve fondovém pilíři má za následek následně nižší penzi, protože se do něj odvede méně peněz a tedy i méně peněz má možnost být naakumulováno a zhodnoceno.

Následující tabulka ukazuje nezaměstnanost ve vybraných státech:

Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti v % ve vybraných státech

	Míra nezaměstnanosti v %
Česká republika	5,6
Německo	4,9
Velká Británie	5,5

¹³ Za období 1933 - 2014

Švédsko	8,4
Slovensko	12,8

Zdroj: Google, Public data

Na těchto poměrech je vidět, že nejmenším problémem pro penzijní systémy je nezaměstnanost v Německu a Velké Británii, největším pak ve Švédsku a na Slovensku, kde už je na dvojciferné úrovni. To může přinášet zásadnější problémy v příjmech důchodového systému. Česká republika se mírou nezaměstnanosti řadí k první zmíněné dvojici a celkově je tendence spíše klesající, což může pomoci s financováním penzijních výdajů.

5. Srovnání jednotlivých systémů dle aktuálního nastavení

V této kapitole bude porovnání jednotlivých penzijních systémů a také míra jejich efektivity, tedy na kolik pilířích stojí, jaká je celková povinná daňová zátěž obyvatelstva (kolik z této zátěže jde přímo na penzijní výdaje), kolik si reálně občané jednotlivých států na penze odkládají a v jakém poměru jsou vypláceny dávky z jednotlivých pilířů, tedy míra závislosti občanů na každém z nich.

Detailní srovnání je možné nalézt v tabulce č. 22 v příloze. Jedná se o srovnání základních parametrů, tedy jak jsou které systémy definované, kolik je míra odvodů a také které z pilířů na kterých jsou v kterých státech povinné či dobrovolné. Nyní již všechny vybrané státy stojí na 3 pilířích, kde u některých se jednotlivé z nich dále dělí.

Jak je v této tabulce vidět, přístup jednotlivých států k pilířům zabezpečujícím penzi se více, či méně liší. Projevuje se i to, že v Německu, Velké Británii a Švédsku byl druhý pilíř zaveden už před desítkami let, zatímco na Slovensko „teprve“ před 10 lety a u nás až 2 roky zpátky. Jak tedy vypadá celkové daňové zatížení v jednotlivých zemích? Nejvyšší daňové zatížení má Německo a to na úrovni 49,3 %¹⁴, druhé je Švédsko s 42,5 %, následuje Česká republika s 42,6 %, poté a Slovensko 41,2 % a nakonec VB 31,1 %. Kolik % dělá z celkového daňového zatížení příspěvek na sociální pojištění, tedy primárně zajištění financování penzí? Pro lepší přehled to ukazuje následující tabulka:

Tabulka 12: Kolik % ze sociálního pojištění jde na důchodové pojištění

Stát	Sociální pojištění v % celkem	Čistě důchodové pojištění
Německo	33,3	19,9 %
Švédsko	29,2	18,5 %
Česká republika	33,6	28 % / 30 %
Slovenská republika	34	18 %
Velká Británie	18,1	3 – 24 %

Zdroj: <http://www.oecd.org/newsroom/oecd-tax-burdens-on-wages-rising-without-tax-rate-increases.htm>

Jak je vidět, tak mimo Velkou Británii je míra zatížení sociálním pojištěním velmi podobná v rozpětí asi 4 %. Naopak u poměru výdajů na důchodové pojištění se liší až o 10 %. To tedy

¹⁴ Kolik % dostane zaměstnanec z toho, co zaplatí zaměstnavatel, údaje z roku 2014

znamená, že Česká republika vybírá oproti Německu, Švédsku, nebo i Slovensku mnohem větší peníze na zajištění důchodů (poměrově k příjmu každého občana). U Velké Británie je celková míra zatížení i důchodového pojištění poměrně těžko určitelná, protože jak je vidět díky velké možnosti vyvázat se ze zákonného povinného pojištění se tato sazba může hodně hýbat.

Jak tedy vypadá náhradový poměr v jednotlivých zemích, tedy kolik nejčastěji pobírají důchodci oproti svému příjmu v produktivním věku? Také je velmi důležité určit, z jakého penzijního pilíře tyto peníze plynou v jakém poměru.

Tabulka 13: Náhradový poměr k mediánu hrubé mzdy v % (medián 20 000 Kč, rok 2013)

Stát	Náhradový poměr v % k hrubé mzdě
Německo	51
Švédsko	58
Česká republika	53
Slovenská republika	62
Velká Británie	48

Zdroj: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/404528-jak-se-lisi-mzda-a-duchod-v-evrope/>

Nejlépe se v tomto ohledu mají tedy na Slovensku, druhé je Švédsko a třetí je právě Česká republika. To by se v současné situaci mohlo zdát jako dobrá zpráva, nicméně vzhledem k předchozí tabulce a výrazně vyšší míře zatížení důchodovým pojištěním je tento poměr vlastně docela malý. Navíc třeba Německo má výrazně vyšší podíl starších občanů (osoby starší 65 let tvoří 20,8 %) než ČR (zde tvoří osoby starší 65 let asi 17,3 %).

Srovnání státního důchodu však není úplně klíčové, důležité je se podívat, kolik je reálně důchod u penzistů oproti původnímu příjmu při započítání úspor z dalších pilířů mimo ten státní. Tyto údaje se dají velmi těžko dopočítat, nicméně i v současné době odejít do penze a spolehnout se pouze na státní důchod znamená ve všech vybraných zemích propad příjmu o 38 – 52 %. Navíc tyto hodnoty jsou za současného stavu, a jak již bylo popsáno dříve v této práci, díky nepříznivému demografickému vývoji se bude výše penzí z průběžně financovaných prvních pilířů v příštích 40 – 50 letech výrazně snižovat a to dle států až někde pod polovinu současné situace.

To je problém hlavně právě v České republice, kde se jiný než první pilíř téměř neprojevuje, nebo jsou data velmi těžko k sehnání. V každém případě na následujících číslech je vidět, že občané České republiky jsou jedni z nejzávislejších na státním pilíři.

Obrázek 4: Závislost na státní penzi ve světě



Zdroj: idnes¹⁵

Podobně děsivá situace je z námi vybraných zemí pouze ve Slovenské republice. Oproti tomu Velká Británie, Německo a Švédsko jsou na úplně jiné úrovni, který značí i vyšší připravenost jejich penzistů v rámci osobních úspor. Na tomto grafu se jistě projevuje i dlouhodobější příprava na současnou demografickou krizi a dlouholetá tradice fungování „vícepilířového“ a hlavně fondového financování penzí.

6. Situace penzí v ČR a efekt důchodové reformy

V této kapitole se bude práce zabývat shrnutím současných důchodů v ČR a jejich budoucího predikovaného vývoje vzhledem k demografické situaci a následně posouzením efektivity penzijní reformy zavedené primárně v roce 2013 a případné identifikaci kladných, či záporných jevů.

6.1. Současná situace

Dle posledního sčítání lidu v roce 2011¹⁶ bylo v tomto roce v České republice asi 10,4 milionu obyvatel. Z toho 7,2 milionu v aktivním produktivním věku a asi 1,6 milionu důchodců. To nám dává poměr asi 4,5 jedinců v aktivním produktivním věku na jednoho důchodce. Při tomto poměru vycházela průměrná výše penze v roce 2011 na 10 543 Kč. Tento poměr by se měl postupně měnit ve prospěch důchodců a to na úroveň 1,6 jedince v aktivním produktivním věku na jednoho důchodce v roce 2055. V této době se dá dle MPSV očekávat penze pro

¹⁵ http://finance.idnes.cz/duchody-u-nas-a-ve-svete-0vu-/penze.aspx?c=A130614_120317_penze_zuk

¹⁶ Český statistický úřad

člověka s průměrným příjmem na úrovni 7 148 Kč. To by tedy znamenalo reálný propad životní úrovně o asi 13 000 Kč měsíčně!

Když se k tomu přidají údaje zmíněné výše a to sice, že v České republice asi 98 % všech příjmů v penzi pochází ze státního důchodu tak tu máme velký problém. Různé vlády se snažily najít řešení, ale trvalo velmi dlouho, než přišla finální varianta v podobě reformy spuštěné v plném rozsahu v roce 2013. Nebylo to ani tak kvůli otázkám jakým směrem se vydat (příklady možného řešení budou uvedeny následovně), ale hlavním problémem byl spíše populismus jednotlivých politiků a odkládání řešení tohoto tématu, protože šlo o velký zásah do současné podoby fungování penzijního systému a vzhledem k tomu, co ukazovala čísla, bylo jasné, že to bude stát peníze. Peníze, o které se budou muset během svého produktivního života lidé částečně ochudit, aby byli schopní v penzi fungovat dobře. Nakonec se totiž vláda Petra Nečase vydala cestou fondového financování skrze druhý pilíř společně s posílením motivace spořit v pilíři třetím.

6.2. Penzijní reforma – výsledek

Jaké vůbec byly varianty východisek z dané situace? Například následující možnost (Pavlík, 2012):

- Zvýšení pojistného z 28 % na cca 40 % hrubé mzdy
- Zvýšení zdanění firem z 19 % na cca dvojnásobek
- Snížení nezaměstnanosti téměř na 0 %
- Akutní zvýšení porodnosti na cca 3,6 dítěte na ženu

Jak je vidět, tak je asi jasné, že tyto řešení byla v podstatě nereálná. Nebylo tedy jiné cesty, než spustit formu vyšší osobní odpovědnosti za svůj důchod jednotlivých občanů. Výstupem byla varianta zavedení II. důchodového pilíře a posílení podpory ze strany státu v dobrovolném pilíři třetím. Po dlouhých debatách zůstal i druhý pilíř dobrovolným a bylo rozhodnuto, že do něj bude možné odčerpat 3 % z pojistného placeného do I. důchodového pilíře za předpokladu, že si k nim plátce přidal další 2 % ze své hrubé mzdy. Co to vlastně znamená v číslech?

Tabulka 14: Muž, 30 let, 35 let placení, mzda 27 tisíc Kč hrubého

Výše příjmu	Odvedeno při I.	Odvedeno při I. a II.	Rozdíl
27 000 Kč	737 100 Kč	963 900 Kč	226 800 Kč

Při uvedeném příjmu to znamená, že jen nominálně bude do systému financování penzí odvedeno o 226 800 Kč více, než před penzijní reformou. Když se k tomu přidá, že peníze vyvedené do druhého pilíře se zhodnocovaly dle zvolené investiční strategie, dostáváme se na dlouhé době k výraznému rozdílu. Dle (OECD, 2013) se dokonce při využití obou pilířů má náhradový poměr v penzi zvýšit ze současných cca 53 % někde k 80 % v roce 2060.

Potíž je však v tom, že do druhého pilíře vstoupilo k 1. 1. 2015 asi 83 000 lidí. Pro srovnání při zavedení penzijní reformy na podobném modelu (s vyššími odvody) na Slovensku to bylo asi 1,5 milionu lidí. Tím byla nabourána celá koncepce a plánovaný model jako takový je více či méně nefunkční. Proč tomu tak bylo, není lehké určit, ale za klíčové důvody se dá považovat následující:

1) Politická nestabilita

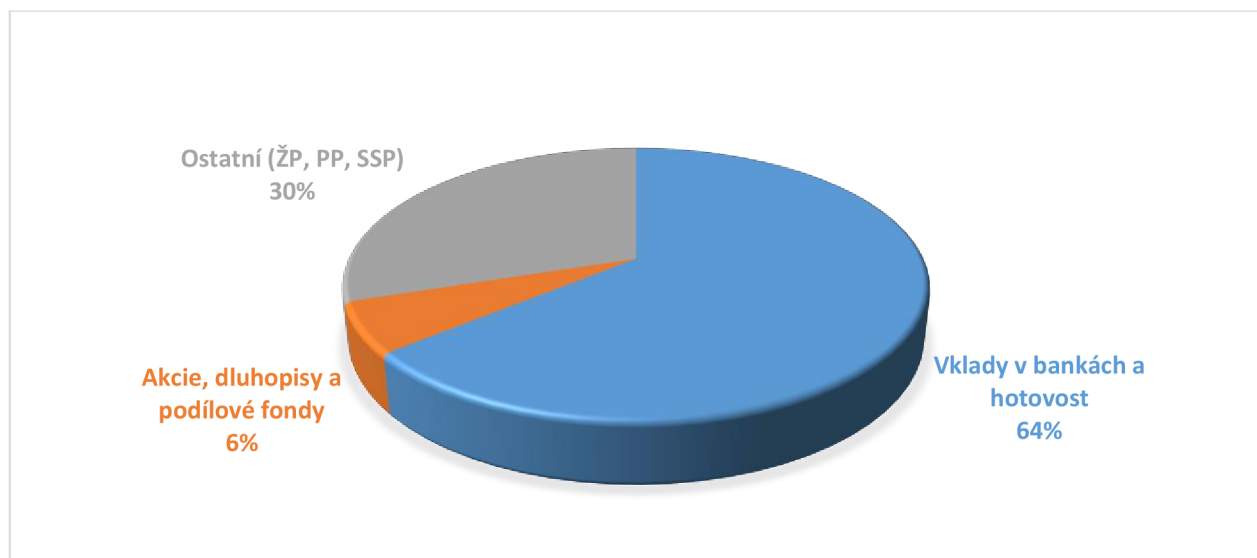
Dle průzkumu, který provedla agentura IPSOS ještě před finálním spuštěním penzijní reformy se, jednalo o jeden z klíčových bodů, proč do druhého pilíře vstoupilo tak málo obyvatel. Z daného průzkumu vyplývá, že asi 59% lidí se obávalo, že následující vláda změni nastavená pravidla v jejich neprospěch, nebo tento pilíř úplně zruší a oni přijdou o svoje úspory, nebo že jejich úspory budou znárodněny. Ve spojení s nemožností s II. pilíře vystoupit se jednalo o smrtící kombinaci.

2) Vzdělání = finanční gramotnost obyvatel

V rámci penzijní reformy bylo vlastně poprvé v penzijním systému České republiky zavedeno ve velké míře fondové financování penzí, tedy forma odkládání prostředků do produktů, které umožňují peníze zhodnocovat na kapitálovém trhu i prostřednictvím akciových titulů. Díky dlouhodobě nejvyšší výkonnosti tohoto druhu instrumentů se jednalo o logickou volbu, avšak díky s tím spojené vyšší míře kolísání je také vyžadována větší informovanost účastníků o problematice investování, nebo alespoň základním fungování finančních trhů. Zde se výrazně projevila nezkušenost občanů České republiky s tímto typem odkládání prostředků a to jak díky obecně nízké míře finančního vzdělávání ve školách, tak historii, kdy samotný finanční trh byl dlouho dobu díky komunistickému režimu úplně jiný, než v posledních letech.

Důkazy o poměrně nízké finanční gramotnosti obyvatel můžeme vidět ve výsledcích průzkumu agentury STEM/MARK v roce 2010 pro MPSV¹⁷. Ten mimo jiné ukazuje, že Češi již v tomto roce před spuštěním reformy využívali investice v rámci ostatních finančních produktů minimálně. Tomu odpovídá tedy i celkové rozložení úspor domácností v České republice (graf č.8), které je v porovnání se strukturou úspor zemí EU (graf č.9) výrazně konzervativnější.

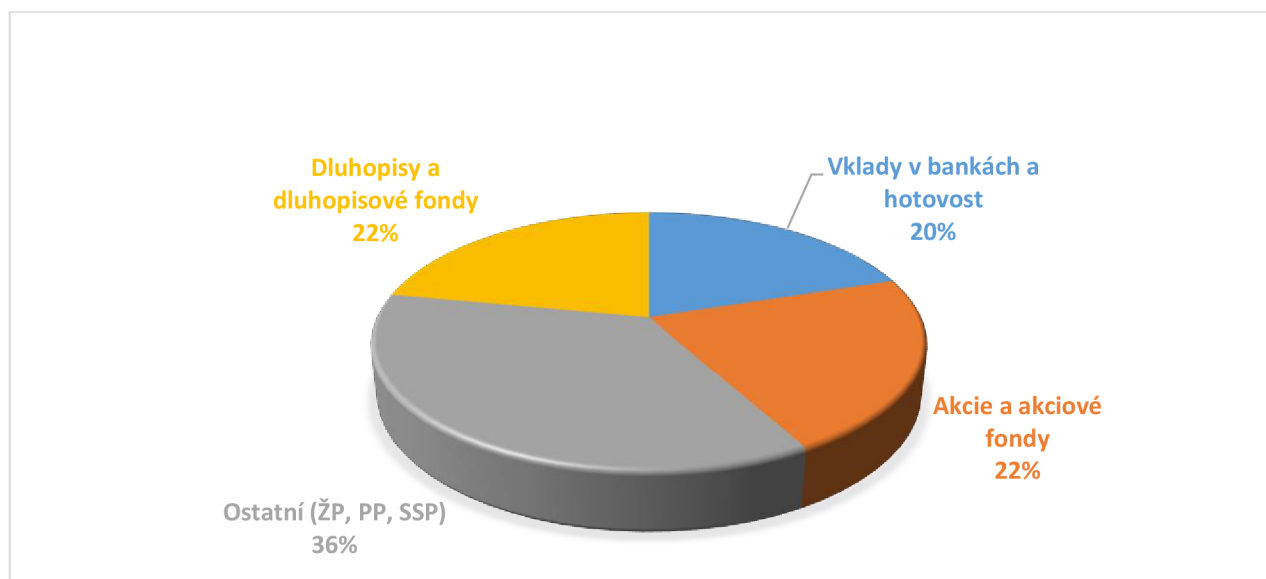
Graf 8: Struktura úspor domácností - Česká republika



17

https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC0QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mfcr.cz%2Fassets%2Fcs%2Fmedia%2FTZ_2010-12-13_Zaverecna-zprava-Prezentace-Kvantitativni-vyzkum-Financni-gramotnost-obyvatel-CR.pdf&ei=1HszVa7zOMPvaMLxgPAD&usg=AFQjCNH_oniIW0NdmCoADe2KJRS9yA_Xw&sig2=XVxZR0EZZpRS1vjwd60JA&bv=bv.91071109,d.d2s

Graf 9: Struktura úspor domácností - průměr EU



Zdroj: archiv Hospodářských novin, vlastní přepracování

Je tedy na místě si položit otázku, zda se dal očekávat zvýšený zájem o produkty nově vzniklého druhého pilíře a „nové“ produkty třetího pilíře, když v nich je právě ve značné míře zastoupena oblast akcii a dluhopisů, které tvoří asi 8 % celkových úspor domácností. Jistě, velký část peněz leží také v původních produktech třetího pilíře, tedy penzijním připojištění, které ve značné míře do dluhopisů investuje, ale je zde tzv. garance nezáporného zhodnocení, která lehce pozměňuje vnímání investice do dluhopisů jako takové.

Mezi další faktory, které mají toto rozložení na svědomí a vyplynuly z uvedeného průzkumu, jsou třeba neschopnost spočítat si úroky z úvěru, nebo spoření, či investice. U velmi triviálních příkladů je to zvládá sice asi 9 z 10, ale u trochu složitějších příkladů je to jen 2 -3 z 5 (pod složitým příkladem byla vybrána varianta uložení 100 Kč na spořicí účet se zhodnocením 2 % p.a. na jeden rok s otázkou, kolik bude a konci peněz). Také mnoho lidí (asi i díky míře úspor jaké v bankách mají) je schopno správně určit, že vklady v bankách jsou ze zákona pojištěny, nicméně v dalších institucích (pojišťovny, penzijní fondy (nyní společnosti), družstevní záložny, podílové fondy) již odpovídají většinou špatně, nebo vůbec neví.

Výše zmíněné body však vlastně nejsou o složitém vzdělávání určeném pouze pro ty, kteří se hluboce zajímají o ekonomii. Jde spíše o základní počty propojené s trochou zájmu o orientaci v základních věcech, se kterými se člověk denně setkává. Zde se projevuje hlavní důvod nízké finanční gramotnosti.

Tím prvním je nedostupnost daného vzdělání. Protože jde o základní povědomí, měly by být tyto informace dle Národního ústavu odborného vzdělávání¹⁸ předány studentům již základních a následně středních škol/víceletých gymnázií, bez ohledu na zaměření. Nicméně dlouhou dobu se nic takového na školách nevyučovalo a neexistovaly proto ani pomůcky, studijní plány, či učebnice. Teprve v roce 2007 vzniknul plán „Systému budování finanční gramotnosti“, který popsal a začal aplikovat postupné kroky k zavedení finančního vzdělávání na školách. První povinná výuka však začala až ve školním roce 2009/2010 a to pouze na středních školách, navíc ne na všech plošně, ale s postupným vývojem. Základní školy a

¹⁸ <http://www.nuov.cz/financni-gramotnost-novy-prvek-skolni-vyuky>

gymnázia nejsou v této koncepci zahrnuti, takže jestli se oblast finanční gramotnosti bude, nebo nebude na nich vyučovat je zatím pouze na volbě dané školy.

Vzdělávání na této školní úrovni však (i pokud se bude soustavně dít) řeší problém finanční gramotnosti u dnešních dětí, tedy budoucích ekonomicky aktivních obyvatel. Problém nízkých důchodů ale dopadne v případě oné vysoké závislosti na státní penzi hlavně na dnešní osoby v rozpětí 30 – 50 let, to jsou lidé, kteří již do školy dávno nechodí, ale právě jejich nízká finanční gramotnost je nejvíce vidět na všech průzkumech. Je tedy třeba se zaměřit se i na jejich vzdělávání v této oblasti, a protože do školy tito lidé již nechodí, nepůjde to jinak, než formou individuálních osobních, či online kurzů. Zde se dostavuje další velká potíž a to je nízká míra zájmu osob o další vlastní vzdělávání ve svojí finanční gramotnosti. Autor práce se podílel na několika seminář pořádaných v menších městech ve spolupráci přímo se starostou k proškolení právě této oblasti ve spojení s tím, co mají lidé očekávat od penzijní reformy a jak bude fungovat (před rokem 2013). Jednalo se o čtyři různé termíny ve čtyřech různých městech, kdy průměrný počet obyvatel se pohyboval kolem 4 500 obyvatel, kdy na každý seminář dorazilo v průměru 5 osob. Tyto údaje zajisté ztěžují snahu o osvětu obyvatel v této oblasti.

3) Nevýhodnost vstupu do II. pilíře pro velkou část obyvatel

Dle výzkumu Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) se ukázalo, že samotný vstup do druhého pilíře není pro velkou část obyvatel příliš výhodný. Konkrétně se má vyplatit asi 50 % mužů a 30 % žen.

4) Regulace provizí pro zprostředkovatele

Když si spojíme výše zmíněné, tak máme dva důvody, proč celkově do nově vzniklého pilíře vstoupilo pouze něco přes 90 tisíc osob a také proč ve třetím pilíři téměř všichni zůstali v transformovaných fondech, tedy vlastně původním penzijním připojištění. Zde je sice asi 5 milionů smluv, což by mohlo značit vysokou míru angažovanosti Čechů v přípravě na penzi. Nicméně průměrná úložka se pohybuje okolo 450 Kč měsíčně (to odpovídá asi 2,25 % z čisté mzdy) a ve spojení s průměrným zhodnocením dnešních transformovaných fondů (pohybujícím se na úrovni 2 % p. a.) to znamená, že průměrný střadatel si na penzi nachytá asi 415 648 Kč¹⁹. Reálně by však potřeboval mnohem více, jak ukazuje tabulka č 16. V případě, že by zůstal pouze v prvním pilíři penzijního systému, může očekávat v penzi již zmíněných cca 7 000 Kč měsíčně. Pokud by chtěl alespoň 75 % ze své původní mzdy, potřeboval by někde doplnit alespoň 8 000 Kč měsíčně. Tabulka č. 16 ukazuje, jaké peníze by si měl penzista připravit, pokud chce mít k dispozici 8 000 Kč měsíčně při průměrné délce penze u mužů a započtení inflace.

Tabulka 15: Kolik je nutné nachystat si na penzi, když chci mít možnost vzít si 8 000 Kč měsíčně?

Délka penze	Inflace 0 %	Inflace 2 %	Inflace 3 %
17 let	1 632 000 Kč	3 603 521 Kč	5 323 646 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

Jak je možné vidět z tabulky, k zajištění potřebné penze je nutné odkládat více, než něco přes 2 % svého příjmu (v západních zemích se udává průměrný odklad prostředků na stáří v úrovni 10 – 15 % z příjmu) a také zvolit správnou cestu uložení peněz. Jen pro příklad by

¹⁹ Při příspěvku 450 Kč měsíčně po dobu 40 let

volba pravidelné investice (například do akciového fondu) oproti penzijnímu připojištění nachystala při stejné úložce asi 1 581 427 Kč a to už je podstatný rozdíl. Tomuto však lidé nerozumí a druhého pilíře nevyužívají také díky jeho vysoké míře závislosti na politické situaci. Již nyní je téměř jisté, že bude k lednu 2016 zrušen.

Klíčový faktor, který mohl za daných okolností výsledek celé penzijní reformy změnit, byl vliv zprostředkovatelů finančních produktů druhého a třetího pilíře. Zde se však vláda rozhodla vyvarovat neodborným radám a přílišnému poplatkovému zatížení těchto produktů (což by se dalo považovat za logický krok). Ne však v tak extrémní míře. V první řadě zkouška odborné způsobilosti, kterou museli zprostředkovatelé složit, sestávala z velmi náročných skript, kdy míra informací nutných k složení této zkoušky byla neúměrná k tomu, co bylo nutné vysvětlit občanům, kteří chtěli těchto produktů využít. Bylo to asi jako kdyby se po učitelce prvního stupně základní školy požadoval titul z technické, ekonomické a humanitní (jazykově zaměřené) vysoké školy. Tato zkouška byla navíc zpoplatněna částkou 2 000 Kč, která se musí každý rok zaplatit znovu za obnovení. Nemuselo by se zdát, že jde o velkou částku, ale ve spojení s omezením provizí je to již zásadnější problém. Provize za tyto produkty totiž byly omezena na asi 815 Kč v případě dynamické strategie pro celou distribuční síť. Protože část z této odměny si nechává samotná Penzijní společnost a další část si vezme případná centrála zajišťující zprostředkovateli spolupráci s partnery (pokud zprostředkovává produkty více společností), zprostředkovatel nakonec obdrží asi 400 – 450 Kč v případě sjednání produktu II. pilíře (účastník s průměrným příjmem zde přispívá asi 540 Kč). V případě produktů III. pilíře je to pak asi 400 – 450 Kč v případě měsíční platby 1 000 Kč, tedy při průměrné úložce to znamená asi 200 – 225 Kč za smlouvu.

Když si uvědomíme, že vzhledem k politické nestabilitě měli lidé velkou nedůvěru k produktům nově vzniklého druhého pilíře a původní penzijní připojištění nechtěli měnit na nové Doplnkové penzijní spoření z důvodu ztráty garance nezáporného zhodnocení, jedná se o velmi malou odměnu za poměrně náročnou práci. Je to skoro na úrovni, že se v případě cesty autem ke klientovi danému zprostředkovateli tento produkt ani nevyplatí uzavřít. Pro srovnání následující tabulka ukazuje, jaký rozdíl je pro zprostředkovatele doporučit oproti II pilíři klasický podílový fond ve výsledné odměně. Jistě tento rozdíl je spojen s odlišnou nákladovostí daného produktu, která je při vyšší odměně vyšší tedy je dobré ukázat, jak moc.

Produkt	Provize za uzavření při 500 Kč/měsíc	Nákladovost ročně v %	Vstupní poplatek	Hodnota po 40 letech při 8 % p. a.
Důchodové spoření – II. pilíř	400 – 450 Kč	0,9 %	0 %	1 721 538 Kč
Otevřený podílový fond	3 000 – 3 600 Kč	1,6 %	3,6 %	1 445 852 Kč

Zdroj: vlastní výpočet

V tabulce je počítáno zhodnocení pouze za vklad účastníka, o který by si snížil svůj příjem, tedy 2 % z hrubé mzdy. Je tak učiněno z toho důvodu, že přidaná 3 % není možné jinak vyvázat a investovat jinam než do II. pilíře. Jak je vidět, provizně je alternativa čistě podílového fondu pro zprostředkovatele nejen mnohem finančně zajímavější, ale zároveň i vzhledem k nákladům více motivační to klientům opravdu zprostředkovat. Jistě rozdíl se pak projeví ve výsledných prostředcích, kde je vidět vyšší nákladovost fondu za správu i vliv vstupního poplatku. Tento rozdíl je jistě znatelný, ale otázkou je, zda by nešlo najít kompromis mezi oběma těmito

variantami tak, aby zprostředkovatelé byli více motivováni klientům výhodnost produktů druhého či třetího pilíře vysvětlit (pro něj je srovnání podobné). Ve chvíli, kdy je finanční gramotnost obyvatel nízká, tak právě kvalifikovaní zprostředkovatelé jsou jednou z možností jak lidem takovéto změny vysvětlit.

6.3. Doporučení pro budoucí fungování penzijního systému v ČR

Dá se říct, že penzijní reforma v České republice se příliš nepovedla. Důkazem je enormně málo lidí, kteří vstoupili do druhého pilíře a také malý počet těch, kteří přešli z transformovaných penzijních fondů do nového Doplnkového penzijního spoření, kde je možné získat díky investicím do fondů zajímavější zhodnocení a tím zajistit peníze na svoji penzi. Druhý pilíř i díky tomu bude pravděpodobně v té podobě, jakou dnes známe ukončen. Co tedy dál? Vhodnou inspiraci je možné najít napříč státy, jejichž penzijní systémy byly v této práci popsány. Díky tomu je možné najít tři doporučení:

6.3.1. Vzdělávání a osobní odpovědnost

Ať bude v budoucnu zvolena jakákoliv cesta, je nad míru jasné, že demografie postupně upozaďuje průběžně financované systémy, které nejsou schopny zabezpečit přibývajícím množství penzistů. Proto je na místě zvětšující se odpovědnost každého jedince za svoji penzi. Míra přijetí této odpovědnosti je, jak bylo možné vidět, právě ve zmíněném Německu, Švédsku a Velké Británii. V posledním zmíněném státu je dokonce poměr I. a II. + III. pilíře (X:Y)! To ukazuje obrovskou osobní odpovědnost Britů. A to je situace, do které se potřebuje dostat Česká republika. Nicméně v těchto zemích je tento přístup dán mimo jiné i dlouholetou tradicí vlastní přípravy na penzi, kde dnes mají děti možnost inspirovat se svými rodiči v tom, že něco takového je nutné a normální. Toto u nás zatím nefunguje, a proto jedinou cestou je „umělé“ vzdělávání.

Na školách se již více a více prosazuje vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti, ve které je obsažena i základní problematika důchodů v ČR a ve světě. Klíčové by pak mělo být zavedení vzdělávání plošně na všech základních a středních školách, včetně víceletých gymnázií. Protože se nejedná o problematiku, která by nutně musela zabrat celý školní rok, bylo by možné zavést například pololetní kurzy, které by však byly povinné a klasifikované. Potíž můžeme najít i v tom, že samotní učitelé ZŠ a SŠ, či gymnázií nejsou pro tuto výuku proškoleni a často sami spadají do kategorie těch lidí, kteří sami nevědí, jaký budou peníze představovat problém a jak fungují jednotlivé produkty. Nabízí se tedy dvě možná řešení:

- 1) **Individuální doškolení vybraných vyučujících** – podobně, jako vzniklo vzdělávání pro finanční zprostředkovatele k druhému pilíři penzijní reformy, by podobná forma akreditace mohla fungovat i u současných vyučujících. Ti by absolvovali seminář, na kterém by získali osvědčení o tom, že mohou na škole finanční gramotnost vyučovat. Každá škola by pak měla alespoň jednoho takového učitele na určitý počet žáků a tím by se garantovala možnost zajistit jejich vzdělání.
- 2) **Využití odborných poradců ze soukromé sféry** – na finančním trhu již existují finanční zprostředkovatelé, kteří k výkonu své činnosti prošli řadou vzdělávání a jejich „denní“ prací je vysvětlovat nejrůznějším lidem, jak se svými prostředky hospodařit. Tito lidé jsou schopni převzít účast na vzdělávání v této oblasti. Otázkou je jejich motivace a případná nutnost dalšího doplnění vzdělání, v tomto případě spíše pedagogického, formou nějakého vzdělávacího kurzu, či semináře

Tímto je možné postupně naučit budoucí generace nutnost spoléhat se více na sebe a připravovat si peníze na svoji vlastní penzi. Výsledky takového vzdělávání se však projeví v pracovním procesu nejdříve za cca 2 – 3 roky, ve větší míře spíše za 5 – 10 let (až nastoupí

do práce dnešní středoškoláci. Navíc to nevyřeší financování penzí lidí, kteří jsou dnes již v produktivním věku a pracují. Již dříve v této práci byl popsán častý nezájem těchto lidí o samovzdělávání spojené s financemi. Proto se nabízí možnost spojit jejich vzdělávání s jejich dětmi, například dny „finanční gramotnosti na školách“, kde by měli rodiče přijít se podílet na účasti společně se svými dětmi.

6.3.2. Angažovanost zaměstnavatele ve 2 pilíři

Přechod na systém tří pilířů se zdá být správnou volbou. Tento model již funguje ve většině vyspělých zemí. I díky tomu je náhradový poměr v penzi dle OECD například v Německu asi 60 % a ve Velké Británii dokonce skoro 70 % (při započítání příjmu v penzi ze všech pilířů). Ve Švédsku je to podobné. U všech těchto penzijních systémů najdeme významné zapojení zaměstnavatele v rámci druhého pilíře. Zaměstnavatelé nejen, že má často za úkol zajistit a poskytnou zaměstnancům možnosti financování své penze, ale také je zodpovědný za její vyplacení. Hlavně u dlouhodobých zaměstnanců se dá říct, že v takovém případě je míra důvěryhodnosti jistě vyšší, než u systému o kterém rozhoduje neustále se měnící vláda. Navíc jsou peníze, které zaměstnavatelé v tomto pilíři při zaměstnaneckém modelu přispívají svým zaměstnancům často daňově či jinak zvýhodněny.

Větší angažovanosti by mohlo dojít právě tím, že by druhý pilíř byl v kompetenci zaměstnavatelů. Ti by měli za povinnost při určité dané velikosti (například určitý počet zaměstnanců, obrát apod.) umožnit svým zaměstnancům účast v penzijním schématu, kde by jich museli mít na výběr několik a zaměstnanci by si zvolili dle svého uvážení. Samozřejmě by mohli vybírat jen z určitých druhů produktů, stále by tento model vyžadoval dohled České národní banky či ministerstva financí. Podobně jako v jiných zemích by bylo nutné nastavit povinné pojištění těchto zaměstnanců proti případné insolvenční a připravit pravidla pro případ změny zaměstnání.

Samotná úprava by znamenala zachování druhého pilíře, ale s tím, že by lidé měli možnost vyvázat 3 % ze sociálního pojištění bez nutnosti přidávat vlastní peníze. Zaměstnavatelé by měli možnost individuálně přispívat do tohoto pilíře více peněz, kde by byl princip podobná jako u třetího pilíře, takže tento příspěvek by byl do určité výše osvobozen od daní, sociálního a zdravotního pojištění. Jednalo by se tak i zajímavou možností benefitu, proto se dá očekávat snaha zaměstnavatelů vyjednat pro své zaměstnance zajímavé podmínky.

U OSVČ by byla tato možnost také, ale s tím rozdílem, že by daná 3 % vyvazaná z I. pilíře posílal do pilíře třetího, tedy Doplnkového penzijního spoření.

Chybějící peníze v I. pilíři (asi 10 miliard Kč v roce 2014) by se získali zrušením státních příspěvků v pilíři třetím, které jsou jedny z nejvyšších na světě a stačilo by zachovat daňové zvýhodnění s určitým limitem, ale od první vložené koruny. Tímto zrušením by stát získal asi 5 miliard korun, zbytek by musel dofinancovat z rozpočtu. Krátkodobě by se tedy výdaje spojené s penzemi velmi pravděpodobně lehce navýšili.

6.3.3. Vyšší odměna zprostředkovatelům

Jeden ze zásadních bodů neúspěchu penzijní reformy v České republice bylo málo lidí, kteří do nově vzniklého pilíře vstoupilo. Jak již bylo popsáno v této práci dříve, důvodů k tomu bylo více, ale zřejmě jeden ze zásadních byla malá snaha zprostředkovatelů těchto produktů, mimo jiné i díky finančnímu ohodnocení. Výše odměny za smlouvu se prostě pohybuje někde pod hranicí rentability a to není zrovna motivační.

Vyšší provize však znamenají vyšší náklady, tedy nižší peníze v penzi pro každého střadatele. Je však na místě si položit otázku, jestli je lepší nemít v penzi žádné peníze, nebo

menší peníze? Díky již zmíněné nízké finanční gramotnosti je tlak na nízkou nákladovost jako hlavní bod ne tak důležitý, jako ve vyspělých zemích. Ten hlavní rozdíl je totiž jednoduše v tom, že lidé v nich chtějí svoji penzi řešit a hledají co nejefektivnější řešení. U nás ji mnoho lidí příliš neřeší, a když ano, tak příliš nepátrají po tom, jak je jejich řešení efektivní (neřeší kolik, ale spíš, že vůbec si nějaké peníze odkládají, také nepátrají po efektivitě produktu, který k odkládání prostředků využívají).

Protože druhý pilíř v současné podobě není efektivní a v návrhem této práce je přepracovat jej pod správu zaměstnavatele, který by podpořil větší míru angažovanosti ze svojí pozice a proto je možné zachovat regulaci provizí, tak ve třetím pilíři by naopak mohla být tato bariéra odstraněna a míra provize ponechána na konkurenčním boji, včetně případných průběžných nákladů. V tomto pilíři se totiž v současné době dá najít asi 5 milionů smluv, kdy téměř všechny jsou v transformovaných fondech. Pokud by byla distribuce adekvátně zaplacená, je velká pravděpodobnost, že většina těchto lidí by přešla na nové Doplňkové penzijní spoření a díky tomu získala možnost vyšších výnosů z prostředků, které si odkládají na penzi. Jen pro porovnání je průměrné zhodnocení transformovaných fondů na úrovni 1,79 % za rok 2013 (Mjt consulting, 2014) a oproti tomu vybrané účastnické fondy dosáhly na zhodnocení přes 10 %. Tedy pouze převedením alespoň 2/3 všech klientů do nových účastnických fondů by se výrazně zvýšila zásoba finančních prostředků budoucích penzistů.

IV. Závěr

Cílem této práce bylo popsat rozdělení jednotlivých systémů penzí a přesněji definovat důvody, proč se na celém světě dostávají právě důchody do problémů a ty podrobněji rozepsat. Dle šetření se jednalo především o prodlužování délky dožití, snižující se porodnost a tedy celkové změně poměru ekonomicky aktivních obyvatel vůči důchodcům. To je problém převážně ve vyspělých zemích, kterých se tento problém také hlavně týká. Proto byly vybrány některé země Evropy a popsán jejich model penzí, kde u všech vybraných byl penzijní systém v posledních desetiletích reformován a ve větší míře upraven. Konkrétně se jednalo o Německo, Velkou Británii, Švédsko a Slovensko.

Díky tomu se podařilo dojít k závěru, že vzhledem k výše zmíněným jevům, je zřejmě jasnou odpovědí spíše fondové financování a celkové postavení penzijního systému na třech pilířích. To měla být i odpověď Českého penzijního systému na řešení důchodů, nicméně finální podoba nebyla ideální. Politická scéna se nedokázala sjednotit v pohledu na řešení budoucích penzijních výdajů a již v době kdy probíhalo spuštění penzijní reformy, bylo slyšet silné hlasy z řad opozice, které říkaly, že pokud se dostanou k vládnutí tak nově zavedený systém co nejdříve změni a nově zavedený druhý pilíř zruší. To obrovsky nabežovalo důvěryhodnost celé reformy. Navíc se dle několika studií ukázalo (například (Idea Cerge, 2012), že pro značnou část obyvatelstva není nová možnost částečného vyvázání z průběžně financovaného systému příliš výhodná a tím byl zmíněný II. pilíř v podstatě odsouzen k záhubě. Ani nově upravené fungování pilíře třetího se nesešlo s přílišným úspěchem, kdy po vzoru fondového financování v mnoha zemích měla být nově možnost pro účastníky tohoto pilíře zvolit si možnost zajímavěji investovat své finanční prostředky určené jako další zdroje v budoucím důchodu.

Zde byla na vině zřejmě hlavně nízká finanční gramotnost obyvatel České republiky v porovnání s průměrem samotné Evropské unie. Dokazovala to komparace rozložení rezerv v průměru celé Evropské unie a České republiky. Při tomto nastavení je asi jasné, že fondové financování penzí nebude příliš fungovat, protože ač je tato možnost atraktivní a umožňuje díky vyššímu potenciálnímu zhodnocení prostředků výrazně lépe připravit rezervu na stáří, lidé v České republice investicím příliš nakloněni nejsou, protože jim prostě nerozumí.

Výsledným doporučením tedy je reakce na tyto dva závěry zmíněné v předešlých odstavcích. Tedy konkrétně úprava druhého pilíře za účelem zvýšení jeho výhodnosti pro větší část obyvatelstva a také posílení jeho důvěryhodnosti. Té by se mělo dosáhnout zapojením zaměstnavatele jako institutu, který bude financování v tomto pilíři zaštiťovat a bude tak umožněn větší podíl soukromého subjektu na výběru finální podoby II. pilíře.

Co se týče samotného přístupu obyvatel tak je potřeba pracovat na jeho vzdělávání a to jak na úrovni budoucích ekonomicky aktivních obyvatelích (dnešních studentech), tak již pracujících lidí, kteří se neměli možnost během svých studií z různých důvodů k těmto informacím dostat. Mělo by se to podařit právě částečným propojením vzděláváním obou těchto skupin. Zlepšení finanční gramotnosti je však běh na delší trať a proto nezbytnou roli v tom, jaké finanční produkty a v jaké míře obyvatelé České republiky k zajištění své penze využívají, hrají finanční zprostředkovatelé, jejichž úkolem je právě důležitost vlastní přípravy lidem vysvětlit a ukázat jim vhodnou cestu k řešení jejich konkrétní situace. Tito zprostředkovatelé by měli jistě být proškolení a tedy certifikováni k tomu, že takováto doporučení mohou vydávat, dalším předpokladem však je i jejich náležitě ohodnocení, protože oni samotní musí být motivováni k tomu, aby lidem tuto problematiku vysvětlili a pomohli jim se rozhodnout svoji penzi řešit a vybrat ten správný způsob.

V. Zdroje

Literatura a další podklady

Bezděková, k., 2005. *Ceskereformy*. [Online]
Available at: <http://www.ceskereformy.cz/soubory/dokumenty/bezdekova-komise-1-zaverecna-zprava.pdf>

Bezděk, V., 2000. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I editor Praha: Česká národní banka.

Compareyourcountry, 2015. *Compareyourcountry*. [Online]
Available at: <http://www.compareyourcountry.org/health?cr=oced&cr1=oced&lg=en&page=0>

Česká správa sociálního zabezpečení, 2004. *CSSZ*. [Online]
Available at: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf

Idea Cerge, 2012. *Idea*. [Online]
Available at: http://idea.cerge-ei.cz/documents/studie_2012_04.pdf

Klazar, S., 2011. *Redistribuční dopady zdanění a důchodového systému a jejich reformy*. I editor Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s..

Krebs, V., 2010. *Sociální politika*. 5 . přepracované a aktualizované vydání editor Praha: Wolters Kluwer.

Kurzy, nedatováno *Kurzy.cz*. [Online]
Available at: <http://zakony.kurzy.cz/426-2011-zakon-o-duchodovem-sporeni/paragraf-32/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011. *MPSV*. [Online]
Available at: <http://www.mpsv.cz/cs/11111>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. *MPSV*. [Online]
Available at: <http://www.mpsv.cz/cs/5409>

Mjt consulting, 2014. *Mjt consulting*. [Online]
Available at: <http://www.mjt-consulting.cz/news/nejvyssi-zhodnoceni-za-rok-2013-v-transformovanych-penzijnich-fondech-ma-hodnotu-2-29-/>

MPSV Slovensko, nedatováno *MPSV slovensko*. [Online]
Available at: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/slovensko/#o5>

MPSVR, nedatováno *MPSVR*. [Online]
Available at: <http://www.mpsvr.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/iii-pilier-doplňkove-dochodkovy-sporenie/>

Mracka, M., 2006. *DP Marie Mracka*. [Online]
Available at: http://is.muni.cz/th/137034/esf_m/DIPLOMOVA_PRACE_MARIE_MRACKA.doc

Musilová, Z., Šlapák, M. & Holub, M., 2011. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. Praha: VÚPSV, v.v.i..

OECD, 2013. *OECD*. [Online]
Available at: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD-PensionsAtAGlance-2013-Highlights-Czech-Republic.pdf>

Pavlík, P., 2012. *Tržní výzvy důchodové reformy*, Praha: autor neznámý

Pecková, P., 2013. *Komparace Švédského a Českého důchodového systému*, Plzeň: autor neznámý

Penzijní fond České pojišťovny, 2013. *PFCP*. [Online]
Available at: <http://www.pfcp.cz/duchodove-spozeni/vyplata-prostredku.html>

Rubeš, L., 2013. *Doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření pro finanční poradce, zaměstnavatel a budoucí důchodce*. Úvaly: Systemia s.r.o..

Rytířová, L., 2013. *Důchodový systém v České republice*. Olomouc: Nakladatelství ANAG.

UK government, nedatováno *GOV*. [Online]
Available at: <https://www.gov.uk/state-pension/eligibility>

VI. Přílohy

Tabulka 16: Změny v důchodovém systému ČR do 2005, (Mracka, 2006)

1990 - 1992	<ul style="list-style-type: none"> • Byla odstraněna diskriminace OSVČ a zrušeny preference v důchodovém systému, takže prakticky všichni ekonomicky aktivní občané začali získávat důchodové nároky podle jednotných podmínek. • Došlo k organizačnímu sjednocení provádění důchodového pojištění a nemocenského pojištění. • Byla zavedena pravidla pro valorizace důchodů.
1990	<ul style="list-style-type: none"> • Byla uzákoněna nová správa penzijního systému – vznik ČSSZ.
1991	<ul style="list-style-type: none"> • Byla uzákoněna indexace (10% inflace + vliv reálné mzdy).
1993	<ul style="list-style-type: none"> • Bylo zavedeno pojistné na sociální zabezpečení (jako příjem státního rozpočtu). Příspěvky byly tedy odděleny od daní.
1994	<ul style="list-style-type: none"> • Byl přijat zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a český důchodový systém začaly tvořit dva pilíře.
1995	<ul style="list-style-type: none"> • Byl přijat nový zákon 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
1996	<ul style="list-style-type: none"> • Byl zaveden zvláštní účet důchodového pojištění jako součást státních finančních aktiv, který umožňuje (i když v rámci státního rozpočtu) definovat bilanci základního důchodového pojištění. Na tento samostatný účet směřují veškeré příspěvky a jen z něj mohou být dávky starobní penze vypláceny.
1997	<ul style="list-style-type: none"> • Byl omezen zápočet většiny náhradních dob pojištění a zpřesněny podmínky pro valorizaci důchodů.
1999	<ul style="list-style-type: none"> • Byla přijata novela zákona o penzijním připojištění, která zvýšila míru bezpečnosti vkladů účastníků připojištění a rozšířila možnost tohoto připojištění, včetně zavedení daňových úlev. Vyšší státní příspěvky jsou určeny natrvalo.
2001	<ul style="list-style-type: none"> • Novela zákona o důchodovém pojištění přinesla účetně jasný výpočet dávek starobního důchodu • Byl znevýhodněn předčasný odchod do starobního důchodu a zvýhodněno odložení odchodu do důchodu.
2002	<ul style="list-style-type: none"> • Byla změněna a zpřesněna pravidla pro valorizaci důchodů.

2003	<ul style="list-style-type: none"> • Vláda zvýšila důchodový věk na 63 let pro obě pohlaví (věková diferenciacie pro ženy podle počtu odchovaných dětí). Bylo rozhodnuto o dalším pokračování ve zvyšování důchodového věku i po roce 2006. • Byly omezeny možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu. • Byl omezen zápočet doby studia. • Bylo zrušeno omezení výplaty starobního důchodu výší výdělku. • Byla zvýšena procentní sazba pojistného na důchodové pojištění a snížena sazba pro příspěvek na státní politiku zaměstnanosti – celkové zatížení však zůstalo nezměněné. • Bylo rozhodnuto o postupném zvyšování minimálního vyměřovacího základu pro pojistné OSVČ (v letech 2004 až 2006). • Valorizace je prováděna pravidelně k 1. lednu nového roku, namísto jakéhokoliv měsíce, kdy úhrnný spotřebitelský index dosáhne 5 %, jak tomu bylo předtím. • Novelou zákona o penzijním připojištění bylo dosaženo harmonizace s právem EU.
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Byla ustanovena komise (tzv. Bezděkova komise) pro návrh reformy penzijního systému, členy jsou mj. zástupci 5 parlamentních stran.
2005	<ul style="list-style-type: none"> • Dokončení prací komise a publikace Závěrečné zprávy

Tabulka 17: Počet dětí na jednu ženu ve vybraných letech do roku 2012

	1990	1995	2000	2005	2012
Česka republika	1,9	1,28	1,15	1,29	1,45
Německo	n/a	n/a	1,38	1,34	1,38
Velká Británie	1,83	1,71	1,64	1,76	1,92
Švédsko	2,13	1,73	1,54	1,77	1,91
Slovensko	2,09	1,52	1,3	1,27	1,34

Tabulka 18: Průměrná délka života u mužů a žen do roku 2010

		1980	1990	2000	2010
Česka republika	Muži	67	67,6	72	74,5
	Ženy	74	75,5	78,5	81
Německo	Muži	69,5	72	75,1	78
	Ženy	76,2	78,5	81,2	83
Velká Británie	Muži	70	73	75,5	78,6
	Ženy	76	78,5	80,3	82,5
Švédsko	Muži	73	75	77,5	79,6
	Ženy	79	80,5	82	83,6
Slovensko	Muži	67	66,7	69,2	72
	Ženy	74	75,7	77,5	79

Tabulka 19: Celkový počet obyvatel v jednotlivých letech vybraných zemí

	2013	2030	2040	2050	2060
Česka republika	10 516 125	10 778 136	10 905 139	11 072 795	11 081 326
Německo	82 020 578	79 758 182	77 811 398	74 721 315	71 021 529
Velká Británie	63 896 071	70 469 762	73 841 524	77 177 523	79 951 846
Švédsko	9 555 893	10 998 167	11 737 728	12 446 286	13 054 199
Slovensko	5 410 836	5 314 025	5 111 991	4 869 970	4 574 335

Tabulka 20: Poměr osob starší 65 let na celkové populaci v jednotlivých letech ve vybraných zemích v %:

	2010	2030	2040	2050	2060
Česka republika	15,2	22	24,8	28,7	30,7
Německo	20,7	28,1	31,7	32,3	32,8
Velká Británie	16,4	21,2	23,2	23,4	24,5
Švédsko	18,1	22,3	24	24,5	26,3
Slovensko	12,3	20,5	24,1	29,6	33,5

Tabulka 21: Srovnání penzijních systémů vybraných zemí - detail

	Česká republika	Slovensko	Německo	Velká Británie	Švédsko
I. pilíř	Důchodové pojištění	Důchodové pojištění	Státní důchodové pojištění	Základní státní důchod	Průběžné schéma s virtuálními účty
				Doplňkový státní důchod	Prémiové důchody
Charakteristika	DB, PAYG	DB, PAYG	DB, PAYG	DC, PAYG	DC, PAYG
				DB, PAYG	Mimo PS
Účast	Povinná	Povinná	Povinná (s výjimkami)	Povinná	povinná
				Nepovinná	
Odvody	28 %, 25 %	18 %, 14 %	19,9 %, 15,9 %	11 % + 13 % nad 109 GBP/týden ²⁰	16 %
				1,6 % + 1,4 – 3,7 % nad 109 GBP/týden	2,5 %
II. pilíř	Důchodové spoření	Starobní důchodové spoření	Zaměstnanecké penzijní pojištění	Zaměstnanecké penze	Zaměstnanecká penzijní schémata
Charakteristika	DC, fondy	DC, fondy	DB, DC, fondy	DB, DC, fondy	DB, DC, fondy
Účast	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná	Povinná ²¹	Smluvně povinná
Odvody	2 % + 3 %	2 % ²² + 4 %	Dle plánu	Minimálně 8 %	2 – 4,5 % dle schématu
III. pilíř	Doplňkové penzijní spoření	Doplňkové důchodové spoření	Doplňkové osobní důchodové spoření	Individuální a investiční penze	Doplňkové osobní důchodové spoření
Charakteristika	fondy	fondy	fondy	fondy	fondy
Účast	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná
Odvody	Individuální	Individuální	Individuální	Individuální	Individuální

²⁰ U OSVČ je to pak 2,4 GBP týdně + 8 % z ročního příjmu v určitém rozmezí

²¹ Při splnění podmínek – 22 let + a příjem nad 5 035 GBP ročně

²² Dobrovolná možnost

