ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Švédská důchodová reforma jakožto inspirace pro český penzijní systém

Swedish pension reform as an inspiration for the Czech pension system

Soňa Putirková

Plzeň 2013

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„*Švédská důchodová reforma jakožto inspirace pro český penzijní systém“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

V Plzni, dne 07.12.2012 …….

podpis autora

Poděkování:

Touto cestou bych chtěla poděkovat především Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D. za vedení práce, podnětné připomínky a odborné rady, které mi při zpracování diplomové práce velice pomohly.

OBSAH

ÚVOD **7**
1 Obecná problematika penzijních systémů **8**
1.1 Historie 8
1.2 Základní charakteristika 8
1.3 Faktory ovlivňující sociální zabezpečení 9
1.4 Modely sociálního zabezpečení 10
1.4.1 Klasické modely 10
1.4.2 Současné modely 11
1.5 Přístupy k financování sociálního zabezpečení 12
1.5.1 Průběžný systém 12
1.5.2 Fondový systém 13
1.5.3 NDC systém 14
1.6 Postup stanovení penzijních dávek 15
1.7 Shrnutí 15
2 Švédský penzijní systém a jeho reforma **17**
2.1 Původní penzijní systém 17
2.1.1 Veřejný důchodový systém 17
2.1.2 Soukromý penzijní systém 20
2.1.3 Hlavní nedostatky původního penzijního systému 21
2.2 Reforma švédského penzijního systému 23
2.3 Nový penzijní systém 25
2.3.1 Minimální penze 25
2.3.2 Penze závislá na příjmech 26
2.3.3 Soukromý penzijní systém 31
2.4 Srovnání původního a nového švédského penzijního systému 32
3 Český penzijní systém **34**
3.1 Současný důchodový systém 34
3.1.1 Veřejný důchodový systém 34
3.1.2 Penzijní připojištění 38
3.1.3 Hlavní nedostatky systému 41
3.2 Reformovaný důchodový systém 42

3.2.1 Veřejný důchodový systém 42
3.2.2 Kapitalizační pilíř 43
3.2.3 Penzijní připojištění 43
3.3 Srovnání současného a reformovaného českého penzijního systému 44
4 Srovnání českého a švédského penzijního systému 45
4.1 Komparace předreformních penzijních systémů 45
4.1.1 Předreformní první pilíř 45
4.1.2 Předreformní druhý pilíř 49
4.1.3 Předreformní třetí pilíř 50
4.2 Komparace poreformních penzijních systémů 50
4.2.1 Poreformní první pilíř 51
4.2.2 Poreformní druhý pilíř 54
4.2.3 Poreformní třetí pilíř 54
5 Inspirace ČR švédskou důchodovou reformou 55
5.1 Demografické srovnání ČR a Švédska 55
5.2 Návrhy na reformu českého důchodového systému 56
5.2.1 Reforma prvního pilíře 56
5.2.2 Reforma druhého pilíře 61
5.2.3 Reforma třetího pilíře 62
5.3 Shrnutí 63
6 Závěr 66
7 Seznam obrázků a tabulek 68
8 Seznam zkratek 69
9 Seznam použité literatury 70

ÚVOD

Otázka podoby důchodového systému České Republiky je v současné době stále více diskutována, jelikož především v důsledku nepříznivého demografického vývoje se současný systém stává finančně velmi nestabilním a jeho reforma nevyhnutelným krokem. Cílem této práce je představit možnou podobu poreformního systému v případě inspirace švédským důchodovým systémem, který prošel reformou již v 90. letech.

První část práce se zabývá obecnou charakteristikou sociálního zabezpečení. Definuje jeho jednotlivé modely, klasické i současné, a dále také přístupy k jeho financování. Popis průběžného, fondového i moderního NDC systému financování je pro pochopení praktické části práce nepostradatelný.

Druhá a třetí kapitola je věnována charakteristice švédského i českého důchodového systému. V případě Švédska je velmi detailně rozebírána nejen podoba penzijního systému před reformou a samotný reformní proces, ale zejména struktura nového penzijního systému z hlediska jednotlivých pilířů, která je následně srovnána s původním stavem. Kapitola věnovaná českému důchodovému systému je zaměřena převážně na jeho současnou podobu, avšak v jejím závěru jsou prezentovány i očekávané změny, které nastanou po provedení částečné reformy současného důchodového systému. Opět nechybí ani srovnání předreformního a poreformního stavu dle jednotlivých pilířů.

Poznatky z prvních tří, spíše teoretických kapitol, jsou využity při praktickém srovnání švédského i českého důchodového systému, které je stěžejní pro závěrečnou aplikaci švédské důchodové reformy na podmínky České Republiky. V závěru práce je navržena podoba jednotlivých pilířů po provedení aplikace, včetně propočtů, na základě kterých je posuzována vhodnost uplatnění švédského reformovaného důchodového systému v České Republice.

1 Obecná problematika penzijních systémů

Cílem penzijního systému je zajištění odpovídající životní úrovně občanů ve stáří. Jedná se o určitý souhrn opatření, která vedou k sociální ochraně penzistů. Konkrétní podoba penzijního systém je závislá na sociálním zabezpečení dané země, a proto se následujících několik kapitol zabývá financováním sociálního zabezpečení obecně.

1.1 Historie

Za největšího průkopníka v oblasti sociálního zabezpečení je považován německý kancléř Otto von Bismarck, který v roce 1881 zavedl nový systém povinného sociálního pojištění. Byl určen pro všechny vrstvy obyvatelstva a zahrnoval v sobě pojištění pro případ nemoci, pracovního úrazu, invalidity a stáří. Systém se ihned stal vzorem pro řadu dalších zemí. [44]

Jednalo se o fondový důchodový systém. Stanovená věková hranice odchodu do důchodu však výrazně převyšovala průměrnou délku života, a proto z něj byly starobní penze vypláceny jen výjimečně. Státní rozpočet tudíž nebyl příliš zatěžován. [44]

1.2 Základní charakteristika

„Sociální zabezpečení (SZ) je jednak určitý systém opatření, která mají zajistit občanovi určitý životní standard v době jeho sociální nouze či jiné nutné sociální potřeby, a jednak jde o soubor institucí (aktivit), které směřují k zajištění vytčeného cíle.“ [25, s. 380] Takto jej definuje Pilný. Definic SZ je ovšem velké množství. Například Krebs jej chápe jako „Součást sociální politiky a prostředek k uskutečňování jejich úkolů a cílů. Jako soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím a pomocí se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů.“ [17, s. 161]

Podoba SZ je silně ovlivněna několika subjekty. Významný vliv na jeho fungování má především **fiskální politika státu**, která se zabývá tvorbou příjmové i výdajové stránky státního rozpočtu. Příjmovou položkou státního rozpočtu je mimo jiné i sociální pojištění, výdajovou položkou naopak vyplácené sociální dávky. Kromě státu mají na SZ nemalý vliv i další subjekty, a to především odbory, obce, církve, ale také rodiny či samotní občané. [20]

SZ v sobě zahrnuje nejen sociální pojištění, ale také státní podporu a sociální pomoc. Co je chápáno pod těmito třemi pojmy, je uvedeno pouze ve stručnosti. **Sociální pojištění** spočívá ve spoření občanů, tj. odkládání současné spotřeby s cílem uspokojit případné budoucí nepříznivé události. **Sociální podpora** představuje povinné zabezpečení státem – spočívá v klasickém přerozdělování peněžních prostředků. **Sociální pomoc** je chápána jako pomoc různých dobročinných institucí, jejichž cílem je uspokojit aspoň základní potřeby občanů v nouzi. [25]

Pro základní charakteristiku SZ je podstatná také otázka jeho financování. To je prováděno ze třech základních zdrojů. Jedná se především o příspěvky občanů, zaměstnavatelů a příspěvky ze státního rozpočtu. [25]

1.3 Faktory ovlivňující sociální zabezpečení

Na konkrétní koncepci SZ má vliv nejen historický vývoj a národní tradice dané země, ale také řada dalších faktorů. V prvé řadě se jedná o **ekonomickou situaci země.** Kvalita SZ je z tohoto pohledu závislá na množství prostředků, které je stát ochoten do systému investovat, na způsobu jejich rozdělování a také na počtu občanů, kteří jsou odkázáni na sociální pomoc. Možnosti financování SZ jsou proto z velké části závislé na hospodářském vývoji. Dalším faktorem je **demografická situace** dané ekonomiky. Z hlediska SZ je důležitý především počet ekonomicky aktivního a neaktivního obyvatelstva, struktura obyvatelstva dle pohlaví a věku, porodnost či úmrtnost. Problémy nastávají zejména v případě stárnutí obyvatelstva, kdy se vlivem poklesu porodnosti a zároveň prodlužování střední délky života velmi nepříznivě vyvíjí poměr mezi ekonomicky aktivními a neaktivními obyvateli. Významný vliv na SZ mají rovněž **etické názory** – např. názory na vztahy mezi rodiči a dětmi či mezi manžely. SZ dále ovlivňuje také řada **mezinárodních faktorů,** které zahrnují především propojování jednotlivých ekonomik, migraci obyvatel či mezinárodní úmluvy. [1]

Opomenout nelze ani vliv **politické situace** země. Každý občan má možnost pozorovat značně odlišný přístup levicových a pravicových politických stran k SZ jednotlivých ekonomik. Zatímco levicové strany jsou ochotné investovat do občanů velké množství peněžních prostředků ze státního rozpočtu, který tímto krokem ovšem nepochybně trpí,

pravicové strany nejsou v tomto ohledu příliš štědré – pod jejich vládou proto státní rozpočet zpravidla strádá o něco méně.

1.4 Modely sociálního zabezpečení

SZ je ve světě zajišťováno několika způsoby, tzv. modely. Existují dva základní typy těchto modelů – klasické a současné. Tyto základní skupiny je možno dále členit. Jednotlivé typy modelů jsou detailně popsány v následujících podkapitolách.

1.4.1 Klasické modely

Klasických modelů SZ je celá řada. Mezi nejznámější patří především **Bismarckův model sociálního pojištění**[1]. Jedná se o zákonné sociální pojištění spojené s povinností platit příspěvky do systému. Jeho účastníkům zároveň vzniká právo na dávku bez ohledu na jejich případnou sociální potřebnost. [46]

Dalším známým modelem je **klasický model sociální pomoci**. Jedná se o model více liberální. Veřejné prostředky zde dostávají jen sociálně potřební, a to pouze do výše nezbytného minima. Tento veřejný systém SZ je proto výrazně levnější. [46]

Po druhé světové válce, vlivem značného růstu sociálních výdajů, začaly vznikat tzv. **moderní modely sociálního zabezpečení**. Tyto modely se obvykle rozlišují do tří základních kategorií:

V prvé řadě jde o **moderní model sociálního pojištění**. Jedná se o model spíše konzervativní. V rámci tohoto moderního modelu jsou vypláceny dva typy dávek – zásluhové a univerzální. Zásluhové dávky jsou závislé na počtu odpracovaných let a na výši výdělku. Dávky univerzální, mezi které jsou řazeny například přídavky na děti, se vztahují na všechny obyvatele a jsou poskytovány z příspěvků na SZ. [25]

Druhou kategorií je **moderní liberální model sociální pomoci**. Tento model poskytuje řadu univerzálních sociálních dávek – např. dávky ve stáří, v nemoci či v nezaměstnanosti. Je typický téměř univerzální zdravotní péčí, která může být poskytována buď v rámci sociálního nemocenského pojištění, jako již zmíněná dávka v nemoci, nebo v rámci státního zaopatření. [25]

[1] Model byl poprvé uplatněn v Německu za vlády kancléře Otty von Bismarcka.

Z třetího, tzv. **skandinávského sociálně demokratického modelu**, je poskytována řada univerzálních dávek financovaných ze státního rozpočtu. Jsou jimi především dávky v nemoci, mateřství či v nezaměstnanosti. Tyto dávky jsou dále doplněny o sociální pojištění. [46]

1.4.2 Současné modely

V rámci této skupiny jsou rozlišovány tři typy modelů – jednopilířové, dvoupilířové a třípilířové[2]. Jednotlivé pilíře představují základní zdroje, ze kterých jsou vypláceny příslušné sociální dávky. **První pilíř** je veřejný. Jedná se o státní, průběžný systém, do kterého se povinně přispívá. Je založen na mezigenerační solidaritě, a proto je vysoce citlivý na demografický vývoj. Klasický průběžný systém však může být nahrazen moderním NDC systémem[3], který představuje jistou kombinaci průběžného a fondového systému. Definice dalšího pilíře je ve světě odlišná. Většina zemí považuje za **druhý pilíř** zaměstnanecké penzijní fondy, které spočívají v dobrovolných příspěvcích zaměstnavatelů a částečně i zaměstnanců do speciálního fondu, ze kterého jsou naspořené a zhodnocené prostředky vypláceny po odchodu zaměstnance do důchodu. V zemích střední a východní Evropy je tento pilíř představován povinnými soukromými penzijními fondy. Pilíř je založen na penzijním připojištění a financován kapitalizačně, nikoli průběžně. **Třetí pilíř** je tvořen dobrovolnými soukromými penzijními fondy. [3]

V praxi je možné se velmi často setkat s dvoupilířovými systémy, kde je jeden z pilířů vypuštěn. V současné době jsou však tendence k zavádění třípilířových důchodových systémů, které doporučuje i Světová banka, a to v následující podobě: [36]

> **I. Pilíř:** veřejný, průběžný systém, zpravidla dávkově definovaný, založený na principu přerozdělování
>
> **II. Pilíř:** soukromý, fondový, obvykle příspěvkově definovaný systém
>
> **III. Pilíř:** soukromý, fondový, dobrovolný, příspěvkově definovaný systém, hrající spíše doplňkovou roli[4]

[2] V literatuře se můžeme setkat rovněž se čtvrtým pilířem, který je tvořen soukromými úsporami občanů či podporou ve stáří spočívající v začlenění jednotlivce do pracovního procesu i po odchodu do důchodu. Využití této formy „podpory“ však z velké části závisí na zdravotním stavu občana.

[3] viz kapitola 1.5.3

[4] O dávkově a příspěvkově definovaných systémech pojednává kapitola 1.6.

1.5 Přístupy k financování sociálního zabezpečení

SZ je v praxi financováno třemi možnými způsoby – průběžně, pomocí fondového financování či prostřednictvím nově zaváděného NDC systému.

1.5.1 Průběžný systém

Průběžný systém je často označován jako systém PAYG[5]. Jeho podstata spočívá v pravidelných a povinných platbách[6] ekonomicky aktivních, tj. pracujících občanů, ze kterých jsou ihned vypláceny dávky předchozí generaci, tj. současným penzistům. Toto okamžité přerozdělení eliminuje riziko ztráty hodnoty vložených finančních prostředků, například vlivem inflace. Důležitou roli v systému proto hraje **mezigenerační solidarita** – mladší generace se stará o generaci již neproduktivní. Solidarita se v tomto systému projevuje také vyplácením penzí i lidem s velmi nízkými příjmy, kterým je prostřednictvím systému PAYG zajištěn určitý životní standard i v důchodovém věku. Výše vyplácených dávek je závislá rovněž na **zásluhovosti**, která je představována příspěvky do systému během produktivního období konkrétního občana. „Žádný průběžný systém však není zcela solidární, ani zcela zásluhový. Je na politicích, aby stanovili správnou míru solidarity a zásluhovosti daného průběžného systému. Levicové strany podporují vyšší solidaritu a pravicové strany naopak vyšší zásluhovost.“ [14, s. 475]

Vyplácené dávky jsou z hlediska zásluhovosti závislé jak na výdělku, ze kterého byly příspěvky odváděny, tak na době pojištění. Je ovšem nutné splnit dvě základní podmínky, aby se občan mohl stát poživatelem dávek, a to minimální dobu pojištění a také dosažení hranice důchodového věku. Věková hranice pro výplatu dávek z průběžného systému má ve světě tendenci se zvyšovat, a to především z důvodu stárnutí obyvatelstva v řadě rozvinutých ekonomik, které je způsobeno klesající porodností a současně rostoucí střední délkou života. Posouváním věkové hranice se tak snižuje nepoměr mezi aktivně přispívajícími a příjemci důchodů. [14]

Politici mají v případě průběžného systému financování SZ důležitý úkol, a to stanovit výši příjmů do systému, které by měly být v rovnováze s požadovanými výdaji. Pokud

[5] Zkratka PAYG vychází z anglického slovního spojení „pay-as-you-go“.
[6] Platby mohou plynout přímo do státního rozpočtu či na oddělený účet, který je ovšem spravován státem.

se příjmy zvýší či sníží, musí dojít rovněž ke zvýšení či snížení výdajů – příjmy i výdaje by měly být ideálně vyrovnané. „Průběžný systém nemůže nikdy zkrachovat, neboť co do systému během roku přiteče, to se během roku vyplatí. Přitom se v systému nehromadí finanční majetek, který by lákal pozornost lidí. Co přijde, to odejde. V tom je průběžný systém transparentní a stabilní.“ [14, s. 475]

Jednou z největších výhod, kterou má povinný, průběžný systém pro občany, je nepřílišná potřeba péče o vlastní zabezpečení v důchodovém věku, jelikož tuto odpovědnost za ně přebírá stát. Tento fakt významně napomáhá především finančně méně gramotným občanům. Každý systém má ovšem i své stinné stránky. Je otázkou, zda již zmíněný problém stárnutí obyvatelstva, který vede k nerovnováze průběžného systému, není ve skutečnosti právě průběžným systémem způsoben. V minulosti přebírali odpovědnost za občany v důchodovém věku jejich děti, což bylo velkou motivací pro plození dětí – čím více potomků rodič měl, tím větší byla pravděpodobnost, že o něj ve stáří bude postaráno. Jelikož dnes tuto odpovědnost za občany přebírá stát, nejsou lidé v důchodovém věku na svých dětech finančně závislí, což je jedním z faktorů, který negativně ovlivňuje právě porodnost, která se poté společně s rostoucí střední délkou života podílí na stárnutí obyvatelstva – pro průběžný systém kritický jev.

1.5.2 Fondový systém

Kromě průběžného financování existuje také soukromý fondový systém. Ten je založen čistě na zásluhovosti, solidarita zde nehraje žádnou roli. Jednotlivci je v důchodovém věku vyplacena částka[7], kterou se mu do systému podařilo během pracovního života vložit, zvýšená o příslušné zhodnocení, popř. státní příspěvky[8], ale částečně také snížena o náklady spojené s vedením fondu. Prostředky, které jsou do systému vkládány, jsou proto více vnímány jako pojistné, než daňová zátěž, jelikož přinášejí určitou ekvivalentní hodnotu. Systém je ve většině zemí dobrovolný[9], ale lidem, kteří do něj žádné prostředky nevloží, nebude nic vyplaceno. Je zde tudíž kladen velký důraz na

[7] Vyplácení probíhá jednorázově či formou doživotní renty.
[8] Státní příspěvky jsou jen jednou z forem státní podpory, která může mít rovněž nepřímou podobu, která je představována daňovými úlevami přispěvatele, a to již během spořicí fáze.
[9] Výjimkou jsou země střední a východní Evropy (např. Slovensko, Maďarsko či Polsko), kde existují i soukromé penzijní fondy, do kterých je povinné peněžní prostředky vkládat.

odpovědnost jednotlivce, díky čemuž se systém stává velmi odolným vůči nepříznivému demografickému vývoji. Fondy mohou být spravovány státem či soukromými organizacemi. Soukromé fondy jsou často vytvářeny zaměstnavateli, kteří tak získávají prostředky na investice do akcií dané společnosti – tyto fondy jsou nazývány zaměstnaneckými. Bankrot společnosti ovšem může snadno vést k bankrotu samotného fondu a zaměstnanci tak mohou přijít o všechny své naspořené finanční prostředky. [14]

Ve fondech se akumuluje velké množství peněžních prostředků, které se dále investují a zhodnocují. V případě neobezřetných investic ovšem může dojít k jejich krachu. Stát proto často určuje pravidla, která musí správce fondů při investování vložených peněžních prostředků dodržovat. Fondy jsou rovněž velmi citlivé na výkyvy na finančních trzích, ovšem z dlouhodobého hlediska jsou případné krátkodobé ztráty zpravidla dostatečně kompenzovány. [14]

Již zmíněný důraz na odpovědnost jednotlivce může být pro řadu obyvatel velkým problémem. Vzdát se současné spotřeby na úkor investice do fondového systému je často velmi nelehké, a to zvláště pro občany, kteří si dostatečně neuvědomují důležitost finančního zabezpečení v důchodovém věku. Stát v takovémto případě proto funguje jako určitý informační a motivační faktor podporující angažovanost jednotlivých obyvatel v úsporách na stáří.

V praxi zpravidla dochází ke kombinaci uvedených dvou systémů. Kombinovaný penzijní systém je schopný snáze čelit rizikům spojeným jak s nepříznivým demografickým vývojem, tak i s nepřízní na finančních trzích.

1.5.3 NDC systém

V současné době se lze setkat také s poměrně novou metodou financování, tzv. NDC[10] systémem. Jde o průběžně financovaný důchodový systém s fixní příspěvkovou sazbou. Přebírá ovšem některé prvky fondových, příspěvkově definovaných penzijních plánů. Princip spočívá v ukládání příspěvků na osobní účet, kde jsou dále zhodnocovány zákonem stanovenou mírou. Jelikož se ale jedná o systém průběžný, jsou peněžní prostředky ihned redistribuovány současným poživatelům dávek. [27]

[10] Jedná se o zkratku anglického slovního spojení Notional Defined Contribution.

Po odchodu do důchodu jsou zhodnocené vklady z osobního účtu převedeny na doživotní anuitu pomocí anuitního faktoru, který mimo jiné zohledňuje i střední délku života kohorty, do které je jednotlivec zařazen[11]. Systém je nastaven tak, aby současná hodnota vyplácených prostředků vždy odpovídala současné hodnotě naakumulovaného kapitálu nebo jej aspoň nepřevyšovala. Ve spojení s NDC systémem lze hovořit o vysoké míře mezigenerační spravedlnosti, jelikož výše vyplácených penzí je závislá na výši příspěvků jednotlivce počítaných pomocí příspěvkové sazby, která je stejná pro všechny generace. [3]

1.6 Postup stanovení penzijních dávek

Dle postupu stanovení penzijních dávek jsou systémy děleny na dávkově a příspěvkově definované. U **příspěvkově definovaného systému** (DC – defined contribution) se dávky nedají předem odvodit, jelikož jsou závislé rovněž na výnosnosti investovaných úspor. Nejdříve je proto stanovena výše příspěvků a výše důchodových dávek se stanovuje až následně. Podle Mezinárodního standardu účetního výkaznictví IAS 26 *Účtování a vykazování penzijních plánů* jsou DC systémy definovány jako „Penzijní plány, ve kterých jsou částky vyplácené jako penzijní požitky, určeny výší příspěvků do fondu a ziskem z nich plynoucích."

V případě **dávkově definovaných systémů** (DB – defined benefit) je garantována určitá výše vyplácených dávek. Teprve z předem stanovených dávek je následně odvozena výše příspěvků. Standard IAS 26 definuje DB systémy jako: „Penzijní plány, ve kterých jsou částky vyplácené jako penzijní požitky, určeny pomocí vzorce, jehož základem je obvykle výdělek zaměstnance a/nebo počet odpracovaných let."

Z výše uvedených definic vyplívá, že nejzásadnější rozdíl mezi těmito dvěma systémy spočívá v dopadu investičního rizika – u DC plánů nese investiční riziko klient, zatímco u DB plánů zřizovatel, tj. vládní instituce či zaměstnavatel. [19]

1.7 Shrnutí

Úvodní, teoretická část, se zabývala především sociálním zabezpečením obecně. Pohled do historie seznámil čtenáře s povinným systémem sociálního zabezpečení Otty von

[11] Možnou podobou anuitního faktoru se zabývá kapitola 2.3.2.

Bismarcka, který se v 19. století stal průkopníkem v oblasti SZ. V rámci základní charakteristiky SZ byly představeny dvě jeho obecné definice, dále také subjekty, které ovlivňují jeho podobu, a zdroje financování. Následovalo seznámení s faktory, které mají vliv na systém SZ – jednalo se především o ekonomickou a demografickou situaci země, etické názory, mezinárodní faktory a v neposlední řadě politickou situaci země.

Podstatná část kapitoly byla věnována modelům SZ, klasickým i současným. V rámci klasických modelů byl popsán Bismarckův model sociálního pojištění, klasický model sociální pomoci, moderní model sociálního pojištění, moderní liberální model sociální pomoci a dále také skandinávský sociálně demokratický model. Mezi současné modely byly zařazeny a následně charakterizovány jedno-, dvou- a třípilířové modely SZ.

Další část kapitoly byla zaměřena na detailní popis třech základních přístupů k financování SZ. Prvním byl průběžný systém, který spočívá v pravidelných a povinných platbách pracujících, ze kterých jsou ihned vypláceny dávky současným penzistům. Druhým charakterizovaným přístupem byl fondový systém, u kterého mezigenerační solidarita nehraje žádnou roli, jelikož je založen čistě jen na zásluhovosti. Pozornost byla věnována i v současnosti nejmodernějšímu přístupu financování, tzv. NDC systému. Jde o průběžně financovaný důchodový systém s fixní příspěvkovou sazbou přebírající některé prvky fondového systému.

Závěr kapitoly byl věnován postupům stanovení penzijních dávek. První způsob je představován příspěvkově definovaným systémem, kdy je výše dávek určena až na základě předem stanovené výše příspěvků. V případě dávkově definovaného systému jsou naopak příspěvky odvozené od garantované výše dávek.

Veškeré nabyté teoretické znalosti budou moci být využity v následující praktické části.

2 Švédský penzijní systém a jeho reforma

Druhá kapitola je zaměřena jak na podobu původního švédského penzijního systému a samotný proces reformy, tak především na strukturu současného penzijního systému. Zabývá se rovněž nedostatky původního systému a také srovnáním předreformního a poreformního stavu. Zvláštní pozornost je věnována změnám provedeným v systému PAYG.

2.1 Původní penzijní systém

Švédský penzijní systém před reformou se skládal ze dvou základních částí – veřejného důchodového systému a soukromého důchodového systému. Tato kapitola se věnuje především charakteristice veřejného systému, ale v závěru je stručně popsána rovněž struktura systému soukromého.

2.1.1 Veřejný důchodový systém

Veřejný důchodový systém byl organizovaný státem a přispívání do něj bylo proto povinné. Původní penzijní systém zahrnoval schéma minimálního krytí a schéma penze závislé na příjmech. **Schéma minimálního krytí** (tzv. základní penze) mělo formu jednotné, paušální sazby, která příslušela všem obyvatelům. Dále zahrnovalo příplatky pro obyvatele[12], kteří neměli žádné nebo pouze velmi nízké příjmy, ze kterých jim následně byla penze vypočítávána. Minimální krytí bylo financováno příspěvky od zaměstnavatelů a prostředky ze státního rozpočtu. Penze, která byla **vypočítávána z příjmů (**tzv. doplňková penze**)**, byla vyplácená z průběžného PAYG systému. Do tohoto systému přispívali především zaměstnavatelé prostřednictvím příspěvků vypočítaných z mezd svých zaměstnanců. [8]

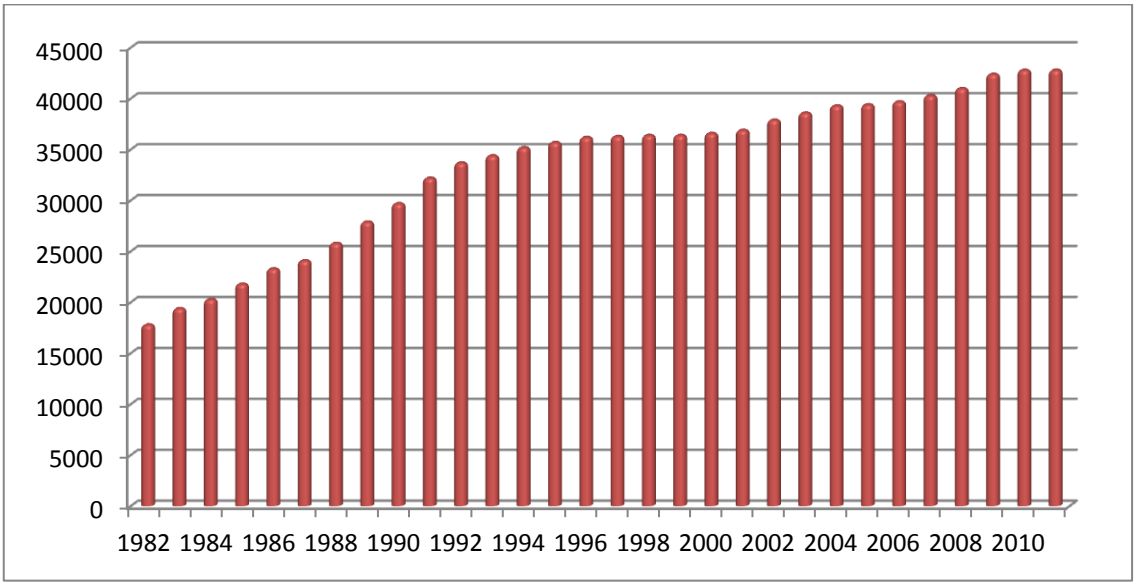
Systém byl finančně nestabilní, a to především z toho důvodu, že penze sice rostly společně s inflací, ale bez ohledu na ekonomickou situaci, jelikož nebyl zohledněn vývoj reálných mezd. Velkým rizikem byl také blížící se odchod do důchodu silných ročníků 40. let[13], který by finanční nestabilitu systému ještě více prohloubil. [39]

[12] Mezi tyto příplatky patřil příspěvek na bydlení a finanční příspěvek (viz níže).
[13] V těchto letech prožívalo Švédsko výrazný baby-boom.

Vyplácené dávky

Na výplatu **základní starobní penze** v plné výši měl nárok každý občan, který žil ve Švédsku aspoň 40 let nebo který ve Švédsku aspoň 30 let pracoval. Základní penze byla představována určitým procentem z výpočtového základu (BA). Roční penze svobodného občana činila 96% BA, v případě vdaných či ženatých osob bylo toto procento sníženo na 78,5%. Na výplatu **doplňkové penze** v plné výši měli právo občané, kteří ve Švédsku pracovali aspoň 30 let. Penze vypočítávána z platu byla představována 60% průměrného výdělku jednotlivce za nejlepších 15 let. Finální částka byla poté snížena o jeden BA, který byl již obsažen v penzi stanovené paušálně. Maximálně však bylo možné vyplatit 7,5 násobek BA. Vývoj BA ve švédské koruně (SKR) lze pozorovat na níže uvedeném grafu (viz *Obrázek 1*). Výše BA je závislá na obecné cenové hladině. Je tedy stanovována na základě změn v indexu CPI, a to každoročně. Tímto způsobem se BA stanovuje již od roku 1982. Jelikož se cenová hladina neustále zvyšuje, dochází současně k větším či menším meziročním nárůstům BA. [40]

Obrázek 1: Vývoj výpočtového základu mezi lety 1982 a 2011 (v SKR)



Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [4]

Kromě dvou výše uvedených typů penzí bylo možné, v případě nízkých či žádných příjmů, od státu obdržet dodatečné příspěvky. Za prvé se jednalo o **finanční příplatek**

k penzi, který představoval 55,5% BA. Výsledná částka byla poté snížena o penzi vypočítanou z platu. Dále bylo možné získat **příspěvek na bydlení** ve výši 85% nákladů na bydlení. Pro tyto výdaje však byla stanovená jistá hranice. Maximální výše měsíčních nákladů na bydlení, ze které se příspěvek počítal, byla 4 000 SKR. [15]

Financování

Základní paušální penze a finanční příspěvky byly částečně hrazeny státem a částečně z příspěvků zaměstnavatelů. Úhrada příspěvků na bydlení byla plně v rukou státu. Doplňková penze byla částečně hrazená z příspěvků zaměstnavatelů a částečně z příspěvků zaměstnanců. [39]

Financování doplňkové penze probíhalo prostřednictví PAYG systému. Ten byl později doplněn o rezervní fond[14]. Prostředky fondu byly investovány především do nominálních dluhopisů s fixním výnosem, ale také do akcií, indexovaných dluhopisů a nemovitostí. [39]

Náhradový poměr

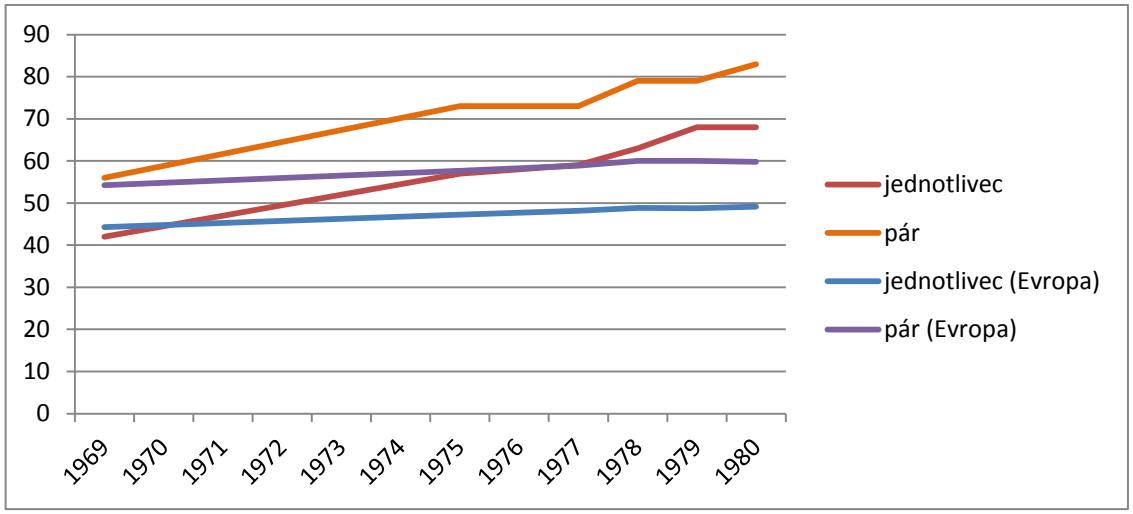
Náhradový poměr udává poměr mezi vypočítaným důchodem a hrubou mzdou za poslední rok před odchodem do důchodu. V případě růstu reálných mezd během referenčního období[15] dochází k poklesu náhradového poměru. Jelikož je doplňková penze vyplácena na základě příjmů, které jsou indexovány podle cen, je mzda za poslední rok v případě růstu reálných mezd vyšší, než v letech předešlých. Náhradový poměr je proto zpravidla nižší než procentuální podíl mezi penzí a průměrným výdělkem jednotlivce za referenční období, a to tím více, čím vyšší je růst reálných mezd. [48]

Zatím byla brána v potaz pouze doplňková penze. Celkový náhradový poměr ovšem zahrnuje i penzi základní, díky čemuž se může výrazně zvýšit. U občanů s minimálními příjmy je možnost navýšení náhradového poměru až na více jak 100%, a to právě díky základní penzi, která je vyplácena i lidem s nízkými příjmy. Na následujícím grafu (viz *Obrázek 2*) je zanesen vývoj náhradového poměru ve Švédsku až do roku 1980[16]. Na

[14] Výše fondu byla ekvivalentní příspěvkům na doplňkovou penzi za posledních 5,5 let.
[15] Referenční období se v případě původního švédského systému vztahuje ke mzdě za 15 nejlepších let.
[16] Po tomto roce již začínala příprava na rozsáhlou reformu systému sociálního zabezpečení.

základě srovnání s evropským průměrem je evidentní, že penze ve Švédsku byly velmi štědré. Je zde dokonce patrný výrazně rostoucí trend náhradového poměru a zároveň značné odchýlení od průměrných hodnot. [48]

Obrázek 2: Náhradový poměr ve Švédsku a jeho srovnání s evropským průměrem



Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [48]

2.1.2 Soukromý penzijní systém

Současně s již zmíněným veřejným důchodovým systémem existoval (a stále existuje) ve Švédsku rovněž systém soukromý. Lze se setkat se dvěma základními typy tohoto systému.

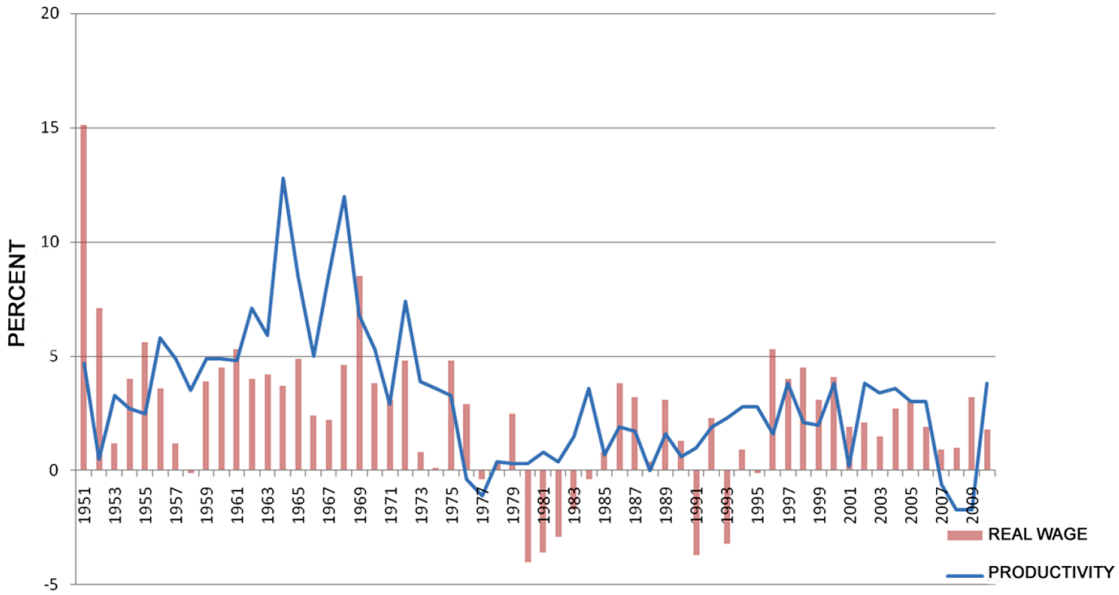
V prvé řadě se jedná o **zaměstnanecké penzijní pojištění.** To je nastaveno zaměstnavateli, popř. sjednáváno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem společně. Jedná se o zcela nepovinnou formu spoření (z pohledu zaměstnanců), ale zaměstnavatelé jsou často vázáni kolektivními smlouvami, na základě kterých jsou povinni platit příspěvky za každého svého zaměstnance. Systém může být definovaný jak příspěvkově (DC systém), tak i dávkově (DB systém). Tento typ pojištění je určen především pro obyvatele se středními až vyššími příjmy, kterým penze z veřejných zdrojů pokrývá jen malé procento platu, kvůli stanovému stropu 7,5 BA. [39]

Druhou formou soukromého systému jsou **individuální penzijní plány**. Tento systém spoření spočívá v pravidelných, předem sjednaných platbách[17] jednotlivce, které jsou částečně odpočitatelné ze zdanitelného příjmu. Po dosažení důchodového věku jsou poté jednotlivci vypláceny pravidelné roční částky, a to buď po dobu několika let či do konce života. Způsob vyplácení je závislý na předem, smluvně stanovených podmínkách. [39]

2.1.3 Hlavní nedostatky původního penzijního systému

Původní penzijní systém měl mnoho nedostatků. Mezi základní problémy dle Schermana [39] patřila **finanční závislost systému na vysokém ekonomickém růstu**. Příspěvky do systému byly závislé na výši mezd, ale platby ze systému na indexu spotřebitelských cen. Pokles reálných mezd vedl v takovémto případě k růstu finančního zatížení ekonomicky aktivních obyvatel a také k růstu náhradového poměru. K výraznému poklesu reálných mezd došlo ve Švédsku na přelomu 70. a 80. let[18] (viz *Obrázek 3*). Penzijní systém se v důsledku tohoto ekonomického vývoje stal vysoce nestabilním a jeho reforma více než potřebnou.

Obrázek 3: Vývoj reálných mezd ve Švédsku mezi lety 1951 až 2009 (v %)



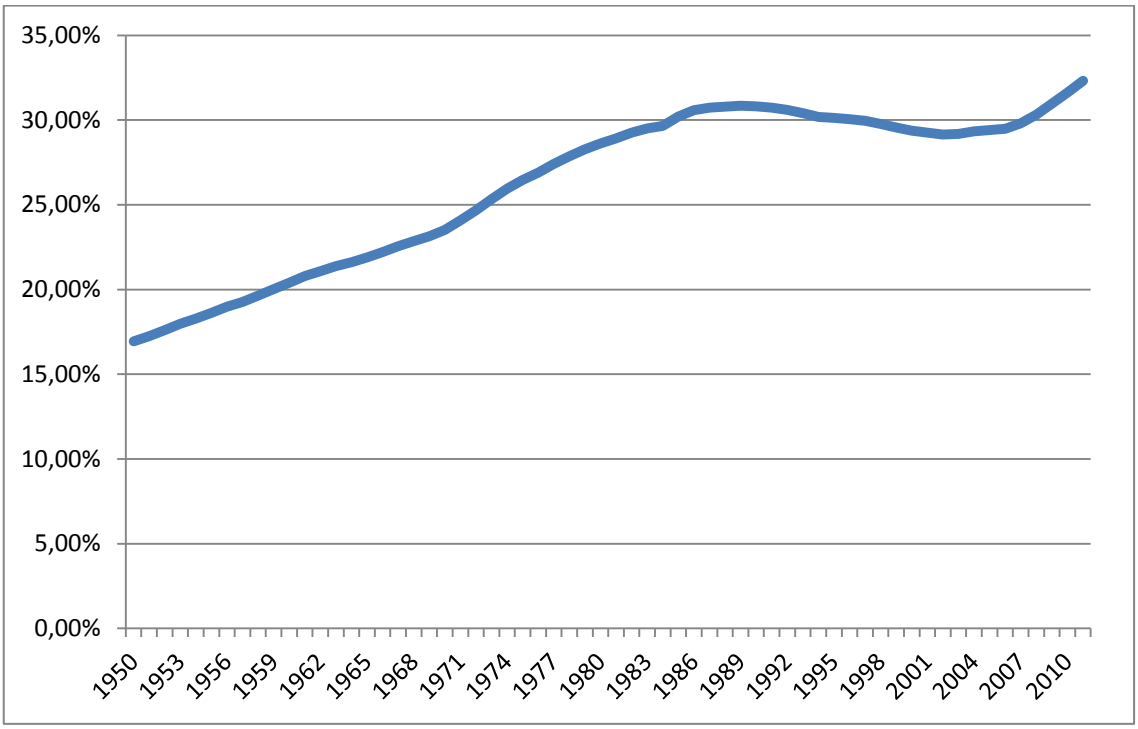
Zdroj: [11]

[17] Pravidelné platby mohou být nahrazeny jednorázovým příspěvkem.
[18] V tomto období lze na Obrázku 2 pozorovat i současný nárůst náhradového poměru.

Dalším nedostatkem byl stanovený **příjmový strop**. Jednalo se o maximální částku, ze které bylo možné penzi vypočítat[19]. Strop byl stanoven ve výši 7,5 BA[20]. Tato maximální částka byla indexována podle cen. Růst reálných mezd proto způsoboval pokles příjmového stropu ve vztahu ke mzdám. V případě růstu příspěvků do systému tak docházelo k relativnímu poklesu vyplácené penze. [8]

Systém si rovněž neuměl poradit s **demografickými fluktuacemi** a především **stárnutím obyvatelstva**. Počet penzistů ve vztahu k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu se neustále zvyšoval (viz *Obrázek 4*), což vedlo k tlakům na zvýšení příspěvkové sazby či důchodového věku. Příčinou tohoto nepříznivého demografického vývoje byla především rostoucí střední délka života[21]. Velkou hrozbou pro systém byl také odchod do důchodu silných ročníků 40. let, který by nepoměr mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem a penzisty ještě více prohloubil. [8]

Obrázek 4: Podíl penzistů na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (1950 – 2011)



Zdroj dat: Vlastní zpracování, data převzata z [29]

[19] Pro příspěvky do systému žádný strop nebyl stanoven – vypočítávaly se z celého příjmu občana.
[20] Vývoj BA v SKR lze pozorovat na Obrázku 1.
[21] Zajímavé je, že přestože se střední délka života během fungování penzijního systému neustále zvyšovala, došlo paradoxně ke snížení důchodového věku z 67 na 65 let.

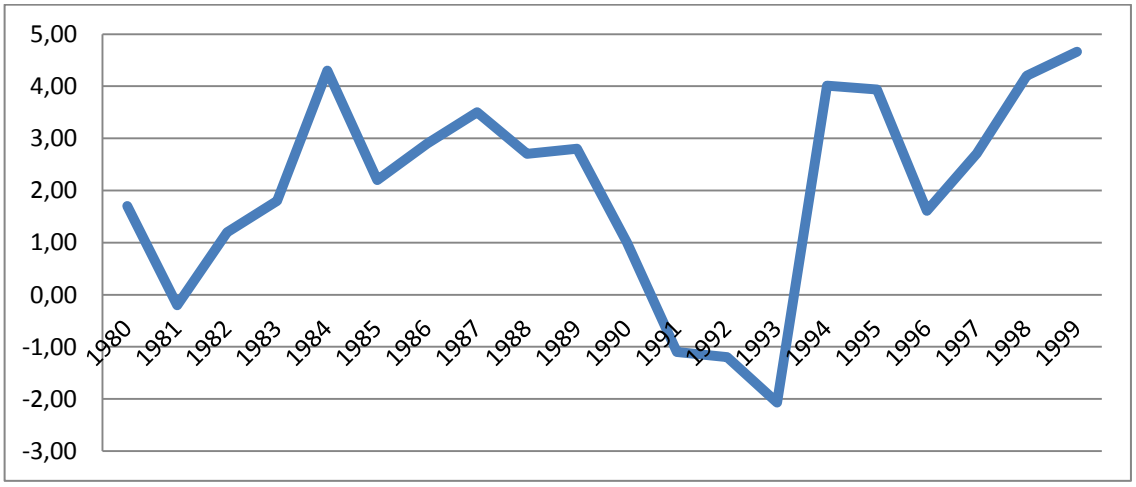
Sundén [43] uvádí kromě již zmíněných i další problémy švédského důchodového systému. Je jím například **negativní vliv systému PAYG na tvorbu úspor obyvatel**. Příliš vysoké příspěvky demotivují občany od vytváření vlastních úspor či jejich tvorbu zcela znemožňují. Nedostatek úspor může následně vést k poklesu ekonomického růstu vlivem poklesu investic, jejichž výše je závislá právě na soukromých úsporách.

Tyto i další problémy spojené s fungováním penzijního systému ve Švédsku vedly k jeho reformě a zavedení nového penzijního systému, který nabyl zákonné platnosti v roce 1999. Jeho podoba je detailněji rozebírána v kapitole 2.3.

2.2 Reforma švédského penzijního systému

Debaty o provedení penzijní reformy ve Švédsku nabyly na intenzitě v 80. letech minulého století, kdy se původní penzijní systém stal prokazatelně finančně nestabilním. Byla zřízena vládní komise, která se detailně zabývala problémy původního penzijního systému a potřebnou reformou. K samotné realizaci penzijní reformy však došlo až v letech 90. K tomuto kroku významně přispěla ekonomická krize, která Švédsko právě v těchto letech zasáhla. Z následujícího grafu (viz *Obrázek 5*) je patrný výrazný ekonomický pokles započatý v roce 1989, který nabyl svého maxima v roce 1993, kdy byl meziroční pokles HDP více jak 2%. Díky provedeným reformám se Švédsko skokově dostalo z hluboké recese již v roce 1994. [8]

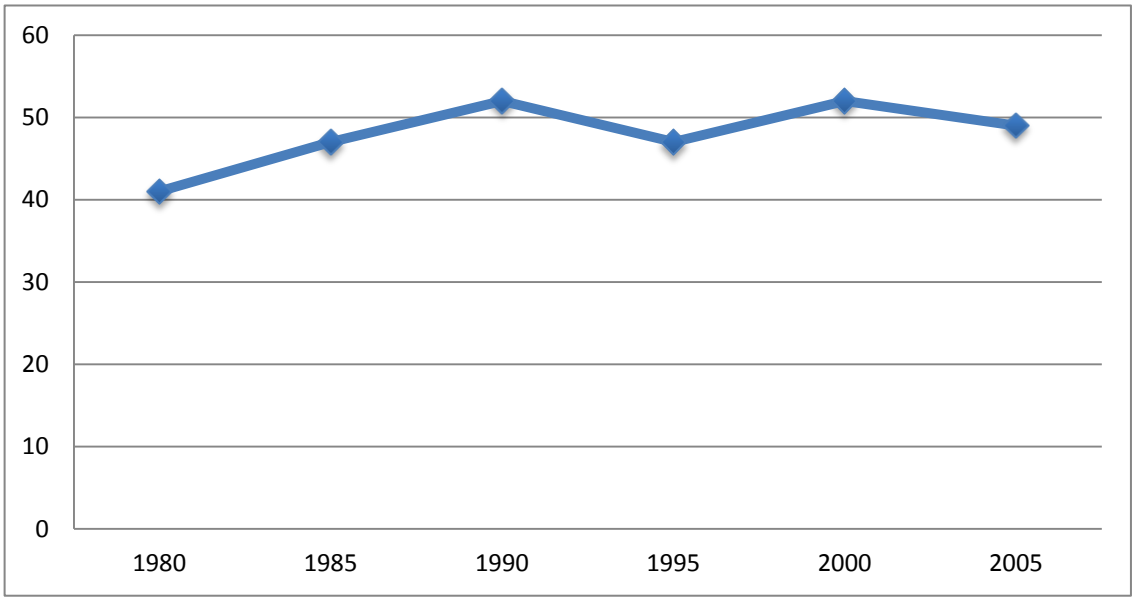
Obrázek 5: Vývoj HDP ve Švédsku v 80. a 90. letech (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [7]

Ke zmíněné krizi výrazně přispěla restrukturalizace daňového systému. Daně dosahovaly koncem 80. let více jak 50% HDP (viz *Obrázek 6*). Právě z daní byly ovšem ve Švédsku placeny rozsáhlé sociální dávky. Reforma SZ, a penzijního systému zvláště, se tak stala nevyhnutelnou. [6]

Obrázek 6: Daňové příjmy jako procento HDP ve Švédsku mezi lety 1980 až 2005



Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [34]

Reforma byla zaměřená zejména na odstranění již zmíněných problémů původního penzijního systému. Jednalo se například o zvýšení hranice důchodového věku a zajištění její flexibility. Dalším důležitým bodem bylo snížení náhradového poměru pomocí zvýšení počtu odpracovaných let, ze kterých se výsledná penze počítala a také pomocí změny indexace plateb odcházejících ze systému[22]. Kromě těchto konkrétních změn bylo cílem reformy zajistit především dlouhodobou stabilitu systému sociálního zabezpečení. K tomu měla dále přispět také neméně důležitá reforma fondového systému. Výsledkem všech těchto kroků byla zvýšená zodpovědnost všech obyvatel Švédska za své zabezpečení ve stáří. Stát měl proto za úkol dostatečně informovat všechny občany Švédska o chystaných změnách a o tom, jak jednotlivé obyvatele konkrétně zasáhnou. [16]

[22] Cílem byla změna indexace vyplácených penzí podle cen na mzdovou indexaci.

Základní principy nového zákona o starobních penzích byly parlamentem schváleny již v roce 1994, nový zákon o starobních penzích byl však schválen až v červnu roku 1998 a platnosti nabyl teprve na počátku roku 1999. V této době ještě fungoval paralelně s původním penzijním systémem. První penze byly podle nového zákona vypočítávány již od roku 2001, ovšem pouze částečně. Výpočet penzí čistě jen na základě nového zákona bude probíhat až od roku 2014 – bude se jednat o penze pro osoby narozené v roce 1954 a pobírající penzi v 61 letech. Naopak lidem narozeným před rokem 1938 se bude penze stále počítat podle původních pravidel. [39]

2.3 Nový penzijní systém

Nový systém starobních penzí se skládá ze dvou základních částí. První je závislá na příjmech a druhá představuje ochranu pro osoby s nízkými či žádnými příjmy (tzv. minimální penze). Základní struktura je velmi podobná původnímu penzijnímu systému, ale jeho jednotlivé části dostály velkých změn.

2.3.1 Minimální penze

Každému obyvateli Švédska stát garantuje jistou minimální penzi. Osoby s velmi nízkými příjmy mohou kromě minimální penze získat od státu také řadu příplatků. Vše je financováno ze státní pokladny.

Konkrétní výše vyplácené minimální penze je závislá především na penzi, kterou občan obdržel na základě svých předchozích příjmů. Minimální penze v plné výši, tj. na úrovni garantovaného minima, přísluší pouze občanům bez příjmů a odpovídá 2,3 násobku BA. Na výplatu určité výše minimální penze mají nárok jednotlivci, jejichž penze závislá na příjmech nepřevyšuje 3,07 BA. Další podmínkou pro výplatu minimální penze je také pobyt občana ve Švédsku po dobu aspoň 40 let. Pokud je tato podmínka splněna jen částečně, má jednotlivec nárok na výplatu pouze její poměrné části. Garantovaná výše minimální penze je závislá na vývoji BA, který je indexován podle cen. V případě růstu reálných mezd a stabilním vývoji cen tak dochází ke snižování poměru mezi vyplácenou minimální penzí a mzdou. Důsledkem této situace je pak rostoucí důležitost penze závislé na příjmech. Je proto zcela evidentní, že role, jakou hraje státem garantovaná minimální penze v novém penzijním systému, je z velké části závislá právě na vývoji reálných mezd. Na *Obrázku 3* lze pozorovat permanentní

růst reálných mezd již od roku 1996. Pokud bude tento vývoj pokračovat i nadále, lze předpokládat, že minimální penze bude hrát v novém penzijním systému stále menší roli – finanční situace občanů ve stáří bude tak více odpovídat jejich skutečným příjmům během ekonomicky aktivního života. [39]

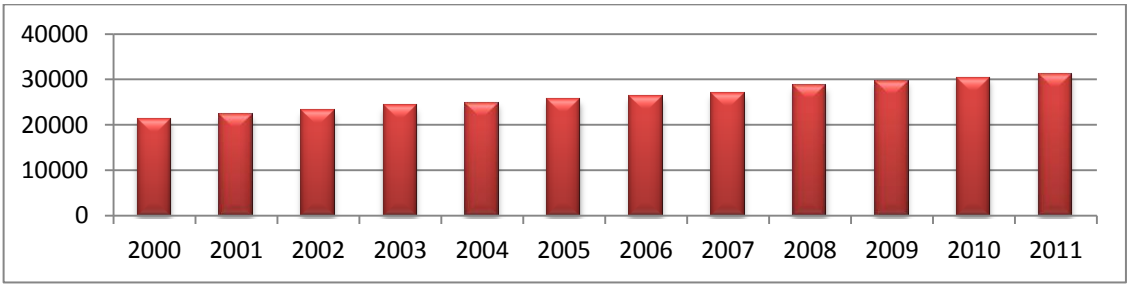
I nový penzijní systém umožňuje přispívat na bydlení lidem s nízkými či žádnými příjmy. Tento příspěvek byl dokonce oproti původnímu systému zvýšen. V současné době pokrývá 93% nákladů na bydlení v maximální částce 5 000 SKR. [9]

2.3.2 Penze závislá na příjmech

Co se týče penze závislé na příjmech, je původní **PAYG systém** doplněn o **tzv. fondový systém**[23]. Obyvatelé Švédska jsou od roku 1999 povinni přispívat do obou těchto systémů – 16% z krytých příjmů[24] do PAYG systému a 2,5% do fondového systému. Kryté příjmy zahrnují nejen mzdu občana, ale také další kompenzace. Pod dalšími kompenzacemi je možné si představit například rodičovský příspěvek, ze kterého je ve Švédsku rovněž odváděno příslušné procento do důchodového systému. [23]

Pro kryté příjmy je stanoven strop ve výši přibližně 150% průměrné mzdy. Jeho výše je indexována podle mezd, nikoli podle cen, jako tomu bylo v původním penzijním systému. Z grafu (viz *Obrázek 7*) lze vypozorovat, že se tento strop musí díky neustále rostoucím průměrným mzdám zákonitě zvyšovat. [38]

Obrázek 7: Průměrná měsíční mzda ve Švédsku v letech 2000 až 2011 (v SKR)



Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [18]

[23] Fondový systém je definovaný příspěvkově, proto se ve spojení se Švédskem hovoří o tzv. fondovém DC systému.

[24] Kryté příjmy zahrnují i některé sociální dávky. Obyvatelé bez příjmů pobírající pouze tyto dávky, jsou rovněž povinni do fondu přispívat.

PAYG systém

PAYG systém hraje významnou roli i v novém penzijním systému, avšak dostál několika zásadním změnám. Tato kapitola se věnuje detailní charakteristice reformované podoby PAYG systému.

Celý systém je navržen tak, aby byl neustále ve finanční rovnováze a nemuselo docházet ke změnám v příspěvkových sazbách. Příspěvkové sazby jsou tedy fixní (na úrovni 16%), což je typický rys pro **NDC systém**. Fixní sazba má za následek především větší finanční stabilitu systému, a to i v případě demografických fluktuací či změn v tempu růstu ekonomiky. Důchodový věk je plně flexibilní, avšak je stanovena minimální hranice 61 let. Čím déle odejde člověk do důchodu, tím vyšší penze mu bude následně vyplácena. Předepsaná výše penze však může být během důchodového věku změněna. Pokud se osoba pobírající starobní důchod znovu vrátí do zaměstnání, je jí po opětovném návratu do důchodu vyměřena vyšší penze. [39]

Benefity vyplácené z nového PAYG systému jsou závislé na výši příspěvků, které jednotlivec vyplácel do systému během celé jeho kariéry. Nerovnoměrné příjmy mohou pro občana představovat jisté riziko, které je ovšem zmírněno státem garantovanou minimální penzí. Benefity jsou indexovány podle mezd pomocí modifikovaného mzdového indexu – od růstu průměrných mezd je odečteno 1,6%. V případě růstu reálných mezd proto dochází rovněž k reálnému růstu vyplácených penzí[25]. I indexace příspěvků je nově prováděna v závislosti na růstu mezd, nikoli cen. Penze vyplácené z nového PAYG systému jsou mimo jiné závislé i na střední délce života. To znamená, že se vyplácená výše benefitů liší v závislosti na kohortě, do které je jednotlivce z hlediska střední délky života zařazen. V případě růstu střední délky života pro příslušnou kohortu se výše benefitů snižuje. V rámci PAYG systému je dále nově vytvořen také rezervní fond, který slouží k vyplácení penzí v případě nepříznivých věkových fluktuací populace. [24]

[25] Ve srovnání s původní indexací podle cen, dochází v případě indexace podle reálných mezd k většímu růstu penzí v případě zvýšení mezd a zároveň k většímu poklesu penzí v případě snížení mezd. Je zde ovšem větší riziko, že penze nebudou zcela kompenzovány z hlediska inflace.

V období nemoci, pracovní neschopnosti, nezaměstnanosti, péče o dítě či studií odvádí do systému příspěvky, či aspoň jejich část[26], za občana stát – budoucí nároky na důchod se proto i během takovýchto období zvyšují. Příspěvky v plné výši odvádí stát za občana do systému v případě péče o dítě či studií. [39]

Výpočet penze

Penze vyplácená z průběžného systému se v prvním roce vypočítá jako celkový nárok na důchod[27], dělený anuitním faktorem. Existuje však strop ve výši 110% [26] průměrné mzdy, který nemůže být překročen. Penze jsou následně každoročně indexovány dle vývoje mezd pomocí výše zmíněného modifikovaného mzdového indexu. Anuitní faktor a indexační pravidla jsou nastaveny tak, aby bylo možné zachovat fixní 16% příspěvkovou sazbu. Anuitní faktor je významně ovlivněn třemi veličinami: střední délkou života, která v případě růstu snižuje nárok na penzi a naopak, důchodovým věkem jednotlivce, s jehož růstem se nárok na penzi zvyšuje, a v neposlední řadě rovněž normou 1,6%.

Výpočet anuitního faktoru jednotlivce odcházejícího do důchodu v n letech: [39]

$$AF = \Sigma_k \Sigma_x P(k,x) F(n,k,x)/12$$

Kde: *P… pravděpodobnost jednotlivce v* ***n*** *letech dožití* ***k*** *let a* ***x*** *měsíců*

F… diskontní faktor od věku ***k*** *a* ***x*** *měsíců do věku* ***n****, který je následně dělen 12 z toho důvodu, že výraz reprezentuje měsíční platby, zatímco anuitní faktor odpovídá ročním penzím*

x… dosahuje hodnot ***0 – 11***

k… dosahuje hodnot ***n –*** ∞

$$F(n,k,x) = 1{,}016^{[(n-k)-x/12]}$$

Kde: 1,016… reprezentuje normu ***1,6%***

[26] Jednotlivec odvádí do systému příspěvek ve výši svého zaměstnaneckého příspěvku a za zaměstnavatele odvádí příspěvek stát.

[27] Celkový nárok na důchod je tvořen nikoli pouze prostředky vloženými jednotlivcem, ale rovněž tzv. zděděnými příjmy, tj. prostředky již zemřelých penzistů.

$$P\,(k,x) = [L_k + (L_{k+1} - L_k)*x/12]/L_n$$

Kde: L… počet občanů, kteří se dožili věku ***k***

Norma 1,6%, pomocí které je mzdový index modifikován, hraje při tvorbě anuitního faktoru významnou roli. Pokud by byla norma stanovena příliš vysoko, je zde velké riziko, že počáteční penze budou v případě nedostatečného růstu mezd následně zredukovány a naopak, příliš nízko stanovená norma znamená nízkou počáteční penzi, která se ovšem bude s největší pravděpodobností zvyšovat společně s růstem mezd. Vysoko stanovená norma by byla výhodná především pro penzisty patřící do kohorty s nižší střední délkou života. Norma ve výši 1,6% je ukotvena i v zákonně a do budoucna se nepředpokládá její změna.

Penze jsou každoročně přizpůsobovány pomocí následující rovnice: [37]

$$\text{Penzijní index ekonomických změn (\%)} = CPI + w - 1{,}6$$

Kde: CPI… index spotřebitelských cen vyjadřující cenovou hladinu

w… růst průměrných reálných mezd

1,6… zákonem stanovená norma

Příklad: *Inflace ve Švédsku definovaná na základě CPI, činila v roce 2011 2,63%* [13]*. Růst průměrných reálných mezd v tomto období byl na úrovni 0,55%* [33]*. Dále je uvažována pevně stanovená norma ve výši 1,6%. Index ekonomických změn (IEZ) za rok 2011 by v tomto případě byl vypočítán následovně:*

IEZ = 2,63 + 0,55 – 1,6 = <u>*1,58%*</u>

Pro roční indexaci penzí by byl použit index ve výši 1,58%. Jde o případ, kdy norma převyšuje růst průměrných reálných mezd. Výsledný index je nižší než CPI, a proto dochází k reálnému snížení vyplácených penzí.

Pro výpočet penze je dále důležitá také očekávaná délka života jednotlivce při odchodu do důchodu. Při jejím stanovení se vychází z úmrtnostních tabulek. Pro názornost lze z *Tabulky 1* vyčíst očekávanou délku života v 65 letech od roku 1990 až do roku 2010.

Je evidentní, že se tato veličina v posledních několika letech neustále zvyšuje. Obyvatel Švédska, který odešel do důchodu v 65 letech například v roce 2000, má tudíž vyšší důchod než jednotlivec, který odešel do důchodu ve stejném věku, ale 10 let poté, jelikož se jeho akumulovaný důchod musí rozložit do většího počtu let. Aby se tito dva občané dostali z hlediska očekávané délky života na stejnou úroveň penze, je třeba, aby druhý jednotlivec pracoval ještě o několik měsíců déle. Tento způsob výpočtu penze tak motivuje občany, aby s rostoucí střední délkou života odcházeli zároveň déle do důchodu – důchodový věk je obrazně řečeno indexován prostřednictvím výše očekávané délky života. [39]

Tabulka 1: Střední délky života od roku 1990 do roku 2010

ROK	Střední délka života v letech					
	MUŽI			ŽENY		
	V době narození	V 50 letech	V 65 letech	V době narození	V 50 letech	V 65 letech
1990	74.81	27.50	15.30	80.41	32.20	19.04
1991	74.94	27.60	15.42	80.54	32.34	19.21
1992	75.35	27.82	15.55	80.79	32.42	19.27
1993	75.49	27.91	15.56	80.79	32.40	19.19
1994	76.08	28.43	16.03	81.38	32.92	19.75
1995	76.17	28.42	15.97	81.45	32.90	19.70
1996	76.51	28.61	16.10	81.53	32.95	19.73
1997	76.70	28.77	16.25	81.82	33.20	19.92
1998	76.87	28.94	16.34	81.94	33.30	20.03
1999	77.06	29.11	16.45	81.91	33.23	19.92
2000	77.38	29.41	16.69	82.03	33.30	20.08
2001	77.55	29.60	16.88	82.07	33.36	20.06
2002	77.73	29.64	16.90	82.11	33.37	20.01
2003	77.91	29.83	17.01	82.43	33.67	20.32
2004	78.35	30.19	17.39	82.68	33.92	20.56
2005	78.42	30.21	17.36	82.78	33.93	20.61
2006	78.70	30.45	17.60	82.94	34.13	20.75
2007	78.94	30.70	17.84	82.99	34.14	20.67
2008	79.10	30.83	17.93	83.15	34.28	20.84
2009	79.36	31.10	18.16	83.37	34.49	21.03
2010	79.53	31.18	18.21	83.51	34.57	21.05

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [30]

Fondový penzijní systém pojistných rezerv

Jak již bylo zmíněno výše, 2,5% z krytých příjmů každého obyvatele Švédska putují do fondového systému, který je zcela oddělen od PAYG systému. Fondy jsou spravovány soukromně i veřejně, avšak vždy pod státním dozorem, který má na starosti vládní Penzijní pojišťovací orgán (PPM). Prostředky jednotlivce jsou akumulovány do jednoho, předem zvoleného fondu (státního či soukromého) a jsou dále investovány a zhodnocovány – to má velmi pozitivní vliv na růst ekonomiky. Pokud si občan nezvolí jeden ze soukromých fondů, plynou jeho příspěvky automaticky do státního fondu AP7. Penze z fondového systému je následně vyplácena podle klasických soukromých pojišťovacích principů. Na dodržování těchto principů dohlíží PPM. [38]

Penze mohou být z fondů vypláceny dvojím způsobem. První možností je doživotní výplata penze v garantované výši, jejíž správu má na starosti PPM. Druhou možností je výplata tzv. investiční anuity. V tomto případě jsou prostředky i nadále spravovány příslušným fondem a investovány. [39]

Všechny fondy, které jsou součástí tohoto systému, musí nejdříve splnit řadu požadavků a poté mohou být zaregistrovány u PPM. Požadavky pro registraci jsou následující:

- Fond musí být spravován v souladu se švédskými zákony.
- Správce fondu musí spolupracovat s PPM a poskytovat mu potřebné informace[28].
- Fond nesmí žádným způsobem zpoplatňovat výplatu podílů ani požadovat jiné poplatky, které by nebyly schváleny PPM. [39]

2.3.3 Soukromý penzijní systém

Soukromý systém nebyl reformou výrazněji zasažen. Jeho struktura zůstala zcela nezměněna – zahrnuje zaměstnanecké penzijní připojištění a individuální penzijní plány. Následující část kapitoly se věnuje aktuálním informacím týkajících se obou těchto pilířů.

Ve Švédsku se díky **zaměstnaneckému penzijnímu připojištění** zvedá obyvatelům důchod průměrně o více jak 30%. Týká se nejen zaměstnanců v soukromé, ale i ve

[28] Jedná se například o každoroční poskytování reportů týkajících se nákladů příslušného fondu.

veřejné sféře[29]. Celkově systém zahrnuje 90% pracovní síly starší 25 let. I přesto, že se z pohledu zaměstnavatelů zpravidla jedná o povinné pojištění, existuje možnost zvýšení příspěvků nad kolektivními smlouvami sjednanou sazbu, která v současné době činní 9%[30] – tato část příspěvků je považována za součást dobrovolného zaměstnaneckého penzijního připojištění. Příjmový strop 7,5 BA, který byl reformou zrušen, hraje v řadě firem stále důležitou roli v případě dobrovolného připojištění, kdy z platu nad tuto hranici platí zaměstnavatelé vyšší příspěvky. Systém může být definován jak příspěvkově (DC), tak i dávkově (DB). Prostředky ze zaměstnaneckých fondů jsou zpravidla vypláceny v 65 letech formou doživotní anuity. [31]

Individuální penzijní plány zůstávají rovněž téměř beze změn. Platby jednotlivce jsou i nadále částečně odpočitatelné ze zdanitelného příjmu, a to maximálně do výše 12 000 SKR ročně. [10]

2.4 Srovnání původního a nového švédského penzijního systému

Původní i současný penzijní systém byl třípilířový. Reforma ovlivnila především strukturu prvního povinného pilíře. Došlo k významným změnám v průběžném financování a také k zavedení fondového systému. Zbylé dva pilíře zůstaly nezměněny. Přehledné srovnání obou systémů nabízí *Tabulka 2*.

Tabulka 2: Srovnání původního a nového švédského penzijního systému dle pilířů

	Původní systém	**Nový systém**
I. Pilíř	• Základní penze • PAYG systém	• Státem garantovaná minimální penze • Reformovaný PAYG systém • Fondový systém
II. Pilíř	• Zaměstnanecké penzijní pojištění	• Zaměstnanecké penzijní pojištění
III. Pilíř	• Individuální penzijní plány	• Individuální penzijní plány

Zdroj: Vlastní zpracování

[29] V tomto případě hovoříme o tzv. státním zaměstnaneckém penzijním připojištění.
[30] Tato sazba byla sjednána Švédskou konfederací odborových svazů.

Co se týče srovnání výše penzí u jednotlivých systémů, jsou v případě nového penzijního systému a nízkého růstu průměrných reálných mezd vypláceny nižší penze, než v případě starého penzijního systému. Při vyšším růstu mezd je tomu však naopak – nové penze lépe kopírují skutečný ekonomický růst. Oproti starému systému dochází ke změnám v objemu vyplácených penzí také v situaci, kdy je výše příjmů během života jednotlivce velmi nerovnoměrná – penze vyplácená z nového penzijního systému je totiž závislá na celoživotních příjmech. Růst střední délky života vede v případě nového penzijního systému k redukci penze. U původního systému změny ve střední délce života výši penze neovlivňovaly.

3 Český penzijní systém

Tato kapitola v prvé řadě detailně rozebírá podobu současného důchodového systému České Republiky (ČR), včetně jeho klíčových nedostatků. Druhá část kapitoly je zaměřen na změny systému spojené se současně probíhající reformou. V závěru je provedeno základní srovnání současného a reformovaného důchodového systému. Detailní charakteristika českého důchodového systému nám usnadní jeho následnou komparaci se švédským důchodovým systémem.

3.1 Současný důchodový systém

ČR v současné době využívá dvoupilířový důchodový systém, který je tvořen veřejným, průběžně financovaným systémem a dále penzijním připojištěním. Podoba obou pilířů je popsána v následujícím textu.

3.1.1 Veřejný důchodový systém

První, povinný pilíř je průběžně financovaný[31] a dávkově definovaný (DB). Jeho organizace i správa je plně v rukou státu. I přesto, že by výše vyplácených penzí za dané období měla v případě PAYG systému odpovídat příjmovým tokům důchodového účtu, realita je jiná. Za rok 2011 byl důchodový účet dle usnesení vlády ČR o státním závěrečném účtu v roce 2012 ve schodku 45 miliard [22] a ani v předchozích několika letech nebyl účet zdaleka vyrovnaný. Dle Bezděkova modelu [2] zohledňujícího předpokládaný makroekonomický vývoj ČR do roku 2071, se předpokládá prohlubující deficit penzijního systému, a to jak v případě optimistického, základního i pesimistického scénáře[32].

Základní rysy

Veřejný důchodový systém ČR je upravován zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. ledna 1996. Zákon byl výsledkem mnoha dílčích reforem, které probíhaly od počátku 90. let.

[31] Jedná se o tzv. PAYG systém, jehož fungování bylo objasněno již v první kapitole.
[32] Jednotlivé scénáře se od sebe liší zohledněním rozdílné výše ekonomického růstu a nezaměstnanosti. Následně provedená analýza citlivosti poukazuje na výraznou citlivost implicitního dluhu na změny v tempu ekonomického růstu, zatímco citlivost na změny v mírách nezaměstnanosti je minimální.

Účast na důchodovém pojištění, které zahrnuje kromě pojištění pro případ stáří rovněž pojištění pro případ invalidity či úmrtní živitele, je v ČR povinná. Všichni účastníci důchodového pojištění mají poté právo na výplatu hned několika důchodů – následující část práce se však bude zabývat především starobními penzemi.

Okruh pojištěných osob

Mezi pojištěné osoby, které definuje § 5 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., patří osoby mající zdanitelný příjem, tj. zaměstnanci v pracovním poměru a OSVČ[33], ale také osoby pojištěné ze zákona – studenti, uchazeči o zaměstnání, osoby na rodičovské dovolené, poživatelé invalidního důchodu, osoby vykonávající vojenskou službu a další[34]. Dále je možná rovněž dobrovolná účast osob starších 18 let na důchodovém pojištění, a to na základě podání přihlášky. Maximální doba dobrovolného pojištění je 10 let.

Výpočet pojistného

Do systému přispívají formou pojistného na důchodové pojištění zaměstnanci, jejich zaměstnavatelé, OSVČ a dále také osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. Vyměřovací základy (VZ) pojištěných osob a jejich maximální výši stanovuje § 5 a § 15 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

U zaměstnanců se při výpočtu pojistného zohledňují pouze zdanitelné příjmy, maximálně však do výše 48 násobku průměrné mzdy. Pro rok 2012 se tato maximální (měsíční) částka rovná 100 548 Kč. Vyměřovací základ zaměstnavatele je totožný s vyměřovacím základem zaměstnance. V případě osob dobrovolně účastných důchodového pojištění si VZ určuje poplatník sám, ovšem je zde stanoveno minimum ve výši 25% průměrné mzdy – pro rok 2012 se jedná o částku 6 285 Kč [5]. Vyměřovací základ OSVČ je dán 50% daňového základu, tj. příjmů ze samostatně výdělečné činnosti po odpočtu výdajů. Maximální VZ je rovněž roven 100 548 Kč. Minimální VZ je odlišný pro hlavní a vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. U hlavní činnosti jde o částku odpovídající 25% průměrné mzdy, tj. již zmíněných

[33] Účast OSVČ na důchodovém pojištění může být povinná či dobrovolná, dle podmínek účasti uvedených v §9 a §10.
[34] Úplný seznam účastníků na důchodovém pojištění lze naleznout v příslušném zákoně.

6 285 Kč. Pokud se jedná o vedlejší samostatně výdělečnou činnost, je minimum stanoveno na úrovni 10% průměrné mzdy, tj. částky odpovídající 2 514 Kč [50].

Konkrétní výše pojistného se z VZ vypočítá pomocí sazeb pojistného definovaných v § 7 zákona č.589/1992 Sb. Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a OSVČ odvádí na důchodový účet 28% z VZ. Za zaměstnance je odváděno rovněž 28%, avšak sám zaměstnanec odvádí ze svého VZ pouze 6,5%. Zbytek, tj. 21,5%, odvádí za zaměstnance jeho zaměstnavatel.

Výpočet penze

Výše starobní penze je dána základní a procentní výměrou. **Základní výměra** je státem garantovaná pevná částka, která je zcela nezávislá na příjmech občana. Dle § 33 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb. činí základní výměra 9% průměrné měsíční mzdy.

Procentní výměra je určena procentní sazbou z výpočtového základu, který podléhá průměrné výši hrubé mzdy za relevantní období. Minimální výše procentní výměry činí 770 Kč. Při výpočtu penze jsou zohledněny pouze roční VZ za rozhodné období, tj. „období 30 kalendářních roků bezprostředně před rokem přiznání důchodu.“ (§ 18 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb.) Do rozhodného období se však nezahrnují roky před rokem 1986. Pro výpočet konkrétní výše procentní výměry je nutné znát několik základních informací:

a) vyloučené doby[35] v jednotlivých letech rozhodného období (ve dnech)

b) hrubé výdělky v jednotlivých letech rozhodného období (v Kč)

c) rok odchodu do důchodu

[35] Jedná se například o období pracovní neschopnosti, pobírání invalidního důchodu, výkonu vojenské služby či období studia.

Postup výpočtu

1) Vynásobením ročních hrubých výdělků a příslušného přepočítacího koeficientu[36] jsou zjištěny roční VZ, ze kterých se následně vypočítá jejich úhrn.
2) Součtem vyloučených dob v rozhodném období je zjištěn jejich úhrn.
3) Vydělením úhrnu ročních VZ a počtu dnů spadajících do rozhodného období, po odečtení úhrnu vyloučených dob, je získán průměrný denní výdělek, který je následně násoben koeficientem 30,4167[37]. Výsledkem tohoto postupu je osobní VZ.
4) Výpočtový základ pro zjištění procentní výměry je získán redukcí osobních VZ podle tabulky.

Tabulka 3: Redukce osobního vyměřovacího základu pro rok 2012

do 11 061 Kč	zápočet plně
nad 11 061 Kč do 29 159 Kč	zápočet 28%
nad 29 159 Kč do 100 548 Kč	zápočet 16%
nad 100 548 Kč	zápočet 8%

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [47]

5) Poslední krok spočívá v započtení 1,5% redukovaného výpočtového základu za každý rok doby pojištění až do vzniku nároku na důchod dle § 34 zákona č. 155/1995 Sb.

[36] „Přepočítací koeficient se stanoví jako podíl průměrné měsíční mzdy zjištěné ČSÚ za první pololetí kalendářního roku, který o jeden rok předchází roku přiznání důchodu, a průměrné měsíční mzdy zjištěné ČSÚ za první pololetí kalendářního roku, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu. Výši přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu, stanoví vláda. Přepočítací koeficient činí vždy nejméně hodnotu 1 a stanovuje se s přesností na čtyři platná desetinná místa.“ (§ 17 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb.)

[37] Koeficient představuje průměrnou délku měsíce v roce a je uveden v § 16 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb.

Nárok na starobní důchod

Aby mohly být ze systému účastníkům vypláceny dávky, musí splnit potřebnou dobu pojištění definovanou § 29 zákona č. 155/1995 Sb. a dosáhnout požadovaného věku dle § 32 téhož zákona. Osoby, které dosáhly důchodového věku v roce 2012, mají nárok na starobní důchod, pouze pokud dosáhly doby pojištění nejméně 28 let. Do doby pojištění se započítává i tzv. náhradní doba pojištění[38], ovšem pouze v rozsahu 80%. Minimální doba pojištění se však v současnosti, rok od roku, neustále zvyšuje. Lidé, kteří dosáhnou důchodového věku v roce 2018, budou muset získat dobu pojištění aspoň 35 let. Další nárůst v současné době není plánován. Důchodový věk činí u mužů i žen standardně 65 let. U žen může být snížen až na 62 let, dle počtu vychovaných dětí. Odchod do důchodu je ovšem individuální záležitostí. Dle § 31 existuje rovněž možnost předčasného odchodu do důchodu – nejdříve lze však starobní penzi pobírat 3 roky před dosažením důchodového věku.

Zvyšování důchodů

Valorizace důchodů probíhá v závislosti na růstu souhrnného indexu spotřebitelských cen a částečně také na růstu reálných mezd. Konkrétní postup pro zvyšování důchodů upravuje § 67 zákona č. 155/1995 Sb. Procento růstu důchodů odpovídá 100% růstu spotřebitelských cen a jedné třetině růstu reálných mezd. Pokud je toto souhrnné procento vyšší než 2%, dochází ke zvýšení důchodů od ledna následujícího roku. Jestliže souhrnné procento přesáhne hranici 5%, existuje možnost mimořádného zvýšení i během kalendářního roku.

3.1.2 Penzijní připojištění

Třetí, dobrovolný pilíř českého důchodového systému je tvořen soukromým penzijním připojištěním se státním příspěvkem a dalšími produkty komerčních pojišťoven. Jedná se o dobrovolný, fondově financovaný a příspěvkově definovaný systém (DC), který je nepřímo podporován státem – občan odvádějící své peněžní prostředky do fondu má možnost získat státní příspěvek či úlevu na daních. Tento pilíř je upraven zákonem

[38] Tato doba zahrnuje například dobu studia, období výkonu vojenské služby či požívání invalidního důchodu.

č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů

Základní rysy

Penzijní připojištění je organizováno penzijními fondy, které jsou zřizovány komerčními pojišťovnami jako akciové společnosti na základě povolení České národní banky. Přispívat do fondu mohou pouze osoby starší 18 let s trvalým pobytem na území ČR. Penzijní plán je sestavován jako příspěvkově definovaný (DC) – „výše penze závisí na úhrnu příspěvků zaplacených ve prospěch účastníka, podílu účastníka na výnosech hospodaření penzijního fondu a věku, od kterého se poskytuje penze.“ (§ 11, odst. 3 zákona č. 42/1994 Sb.)

Vyplácené penze

Starobní penze je z fondu dle § 20 a § 21 zákona č. 42/1994 Sb. vyplácena doživotně v pravidelných peněžních částkách po dosažení věku, který konkrétně stanovuje penzijní plán, ale nesmí být nižší než 60 let. Kromě věku musí účastník splnit také minimální dobu pojištění, která se pohybuje mezi 60 a 120 kalendářními měsíci. Pojištěnec musí být dle § 26 odst. 1 každoročně informován o přesné výši nároků plynoucích z penzijního připojištění, včetně připsaného zhodnocení.

Příspěvky a daňové úlevy

Dle § 27 zákona č. 42/1994 Sb. jsou příspěvky účastníků do fondu odváděny měsíčně přímo účastníkem popř. třetí osobou, v minimální výši odpovídající částce zakládající nárok na státní příspěvek, tj. 100 Kč měsíčně[39]. Třetí osobou může být například zaměstnavatel – na jeho příspěvky se ovšem neposkytuje státní příspěvek. Příspěvky lze odvádět vždy jen do jednoho fondu, nelze tedy mít uzavřeno více smluv.

Státní příspěvky jsou placeny ze státního rozpočtu dle § 29. Měsíčně připadá na každého účastníka jeden státní příspěvek. V současné době se jejich výše pohybuje mezi 50 až 150 Kč. Maximálního státního příspěvku lze dosáhnout v případě spoření částky 500 Kč měsíčně a vyšší. Příspěvky jsou následně fondem investovány do dluhopisů,

[39] Jedná se o částku platnou pro rok 2012.

podílových listů, cenných papírů, movitých věcí či nemovitostí, a to opět v souladu se zákonem o penzijním připojištění. Výrazná omezení spočívající v realizaci pouze vysoce spolehlivých investic zapříčiňují velmi nízkou výnosnost těchto fondů.

Výši **daňové úlevy** na penzijní připojištění definuje § 15 odst. 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů: „Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst příspěvek v celkovém úhrnu nejvýše 12 000 Kč zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 6 000 Kč.“

Příklad: Účastník penzijního připojištění přispívá do fondu měsíčně 1500 Kč.

- *Státní příspěvek bude v takovémto případě dosahovat své maximální výše, tj. 150 Kč měsíčně.*
- *Daňová úleva bude rovněž dosahovat svého maxima, tj. 12 000 Kč ročně.*

  *1 500 * 12 = 18 000 Kč*

  18 000 – 6 000 = 12 000 Kč

Vývoj penzijních fondů

V současné době existuje v ČR devět penzijních fondů (PF)[40]. Jejich výnosnost je až na pár výjimek téměř totožná a zpravidla se odvíjí od celkové ekonomické situace země. Na základě vývoje za poslední tři roky lze za nejvýkonnější fond považovat PF Allianz, který si dlouhodobě udržuje nadprůměrnou výnosnost. Výrazný pokles výnosnosti v porovnání s ostatními fondy naopak v posledním roce zaznamenal PF Generali. Konkrétní zhodnocení jednotlivých fondů v letech 2009 až 2011 znázorňuje *Tabulka 4*.

Tabulka 4: Vývoj výnosnosti penzijních fondů za poslední tři roky

	AEGON PF	AXA PF	Allianz PF	Generali PF	ING PF	PF Komerční banky	PF České Spořitelny	PF České Pojišťovny	PF ČSOB Stabilita	PF ČSOB Progres
2009	3,00%	0,00%	3,00%	2,00%	0,04%	0,58%	0,40%	0,20%	0,05%	0,02%
2010	1,50%	1,50%	3,00%	2,10%	1,90%	2,20%	2,00%	2,00%	1,40%	1,40%
2011	1,60%	1,47%	2,69%	0,30%	2,14%	2,04%	2,07%	1,50%	1,70%	-

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z výkazů jednotlivých fondů

[40] Penzijní fond ČSOB Progres byl v roce 2010 sloučen s penzijním fondem ČSOB Stabilita.

3.1.3 Hlavní nedostatky systému

Klíčovým problémem, se kterým se současný důchodový systém potýká, je **nepříznivý demografický vývoj**. Neustále se snižuje počet ekonomicky aktivních obyvatel na jednoho důchodce. To je způsobeno především rostoucí střední délkou života spojenou s poklesem porodnosti. Aby si mohl systém i za těchto podmínek udržet svou finanční stabilitu, muselo by docházet k neustálým posunům důchodového věku. V ČR dochází spíše k jednorázovým změnám, které však systémově nic neřeší. Důchodový věk by měl kopírovat neustále rostoucí střední délku života, která se každých 10 let posouvá přibližně o dva roky, tj. mělo by docházet k jeho pravidelným úpravám. Dle Bezděkova modelu [2] je na výši důchodového věku implicitní dluh státního penzijního systému značně citlivý. V případě udržování příliš nízké věkové hranice pro odchod do důchodu by se tak deficit státního penzijního systému neustále prohluboval.

Nepříznivý vývoj počtu obyvatel v produktivním věku ve vztahu k počtu obyvatel v důchodovém věku předpokládá rovněž populační prognóza ČR provedena Českým statistickým úřadem [32]. Srovnání prognózovaného stavu v roce 2050 se stavem roku 2011 zobrazuje *Tabulka 5*. Očekává se pokles produktivních obyvatel a současný nárůst důchodců. Pro důchodový systém tento vývoj znamená nárůst finanční nestability a deficitu důchodového účtu – dojde k poklesu příjmových toků a zároveň k nárůstu celkových vyplácených penzí. Stabilita systému se tímto stává dlouhodobě neudržitelnou. Jeho reforma je proto nevyhnutelná.

Tabulka 5: Současný a předpokládaný počet obyvatel v důchodovém věku (v tis.)

	2011	**2050**
Obyvatelé v produktivním věku (15 – 64)	7263	5302
Obyvatelé v důchodovém věku (65+)	1701	2974
Podíl (v %)	**4,27**	**1,78**

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [32]

Kromě problémů spojených se státním průběžným systémem, vykazuje jisté nedostatky i systém penzijního připojištění. Lidé si dobrovolně **spoří velmi nízké částky**, což jim do budoucna nezajistí dostatečně vysoké důchody. To je způsobeno především milnou vírou občanů, že se o ně stát ve stáří postará tak, jako je tomu dnes. Problémem je i nízké zhodnocení vložených finančních prostředků, které je způsobeno především omezenými možnostmi fondů investovat do rizikovějších cenných papírů s vyšším výnosem. Často nedochází ani k pokrytí míry inflace.

3.2 Reformovaný důchodový systém

Reforma českého důchodového systému je v současné době velmi aktuálním tématem. Již 1. ledna 2013 dojde k novelizaci hned několika zákonů ovlivňujících podobu systému. Provedení reformy, která by byla více komplexní, je však stále v nedohlednu.

3.2.1 Veřejný důchodový systém

Povinný, průběžný systém PAYG zůstane i po částečné reformě zachován, ale dojde k jeho restrukturalizace. Především se sníží výše odvodů do systému. Dle § 7a odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení bude z původních 6,5% z VZ do průběžného systému od roku 2013 odváděno pouze 3,5%. K tomuto poklesu dojde následkem zavedení druhého, kapitalizačního pilíře, do kterého budou moci občané nově přispívat. Způsob výpočtu penze zůstává zachován, mění se pouze výše redukčních hranic (viz *Tabulka 6*).

Tabulka 6: Redukce osobního vyměřovacího základu pro rok 2013

do 11 389 Kč	zápočet plně
nad 11 389 Kč do 30 026 Kč	zápočet 27%
nad 29 159 Kč do 103 536 Kč	zápočet 19%
nad 103 536 Kč	zápočet 6%

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [12]

3.2.2 Kapitalizační pilíř

Nově zavedený druhý pilíř bude dobrovolný pouze z části. Pokud se občan rozhodne do něj vstoupit, jeho účast se stává povinnou. Celkově bude do systému odváděno 5% z VZ – 2% z vlastních prostředků a 3% z prostředků původně odváděných na důchodové pojištění. Důchod ze systému bude vyplácen doživotně či po dobu 20 let. Správu prostředků budou zabezpečovat penzijní společnosti[41], které budou nabízet čtyři typy fondů. Přehled fondů a možnosti jejich investování jsou přehledně zapsány v *Tabulce 7*. Rozsah aktiv a část obhospodařovaných prostředků, které bude moci fond do těchto aktiv investovat, bude nejvyšší u dynamického fondu. Odměna penzijní společnosti ve výši 10% výnosnosti bude účastníkem vyplácena u všech typů, kromě fondu státních dluhopisů. [49]

Tabulka 7: Fondy penzijních společností

Název fondu	Možnosti investování
Fond státních dluhopisů	Dluhopisy
Konzervativní fond	Dluhopisy, nástroje a fondy peněžního trhu
Vyvážený fond a dynamický fond	Dluhopisy, peněžní trh, akcie, cenné papíry kolektivního investování

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [49]

3.2.3 Penzijní připojištění

Dobrovolný systém penzijního připojištění bude zachován, ovšem rovněž dojde k jeho reformě. Fondy budou nově spravovány penzijními společnostmi. Garance nezáporného výnosu[42] bude zachována jen současným účastníkům, kteří budou automaticky převedeni do transformovaného fondu třetího pilíře. Noví účastníci, popř. současní účastníci, kteří dobrovolně přejdou do nového typu fondů, sice ponesou vyšší investiční riziko, ovšem to bude spojené s potenciálem vyššího zhodnocení. Pravidla investování

[41] Penzijní společnosti představují jistou obdobu penzijních fondů.
[42] Garance nezáporného výnosu spočívá ve zhodnocení prostředků v minimálně nulové výši. Nikdy tedy nemůže dojít k nominálnímu poklesu vložených peněžních prostředků ani v případě špatného hospodaření fondu.

nových fondů budou volnější a jejich výnosy tak budou mít větší šanci překonat výši inflace. Reforma přinese také zvýšení měsíčního státního příspěvku až na 230 Kč. Vzroste však také minimální částka, ke které bude státní příspěvek vyplácen, a to na 300 Kč. Pro dosažení stejné výše daňové úlevy jako v současném systému bude rovněž třeba spořit vyšší částku. Pokud bychom do reformovaného třetího pilíře vkládali měsíčně částku 1 500 Kč jako v předchozím případě, tj. ročně 18 000 Kč, tvořila by úleva na daních pouze 6 000 Kč. Místo původních 6 000 Kč se totiž ze souhrnné roční částky bude odečítat 12 000 Kč. Cílem těchto změn je motivovat účastníky k vyšším vkladům. [49]

3.3 Srovnání současného a reformovaného českého penzijního systému

Hlavní rozdíl mezi současným a reformovaným systémem spočívá v počtu pilířů – z dvoupilířového systému se přechází na třípilířový. Kromě nově zavedeného druhého, dobrovolně povinného kapitalizačního pilíře, ovšem došlo i k částečné reformě zbylých dvou pilířů. Změnila se především výše povinných příspěvků do průběžného fondu a také výše státních příspěvků a daňových úlev u penzijního připojištění. Přehledné srovnání obou systémů nabízí *Tabulka 8*.

Tabulka 8: Srovnání současného a reformovaného českého penzijního systému

	Současný systém	Reformovaný systém
I. Pilíř	• Státní průběžný systém	• Státní průběžný systém
II. Pilíř	• Neexistuje	• Dobrovolně povinný kapitalizační pilíř
III. Pilíř	• Dobrovolné penzijní připojištění	• Reformovaný systém penzijního připojištění

Zdroj: Vlastní zpracování

4 Srovnání českého a švédského penzijního systému

Následující kapitola je věnována porovnání českého a švédského penzijního systému dle jednotlivých pilířů, a to jak před reformou, tak i po ní. Na základě tohoto srovnání budou moci být následně předloženy návrhy na podobu nového českého penzijního systému inspirovaného švédskou penzijní reformou, které vyplynou především z komparace poreformních stavů obou systémů.

4.1 Komparace předreformních penzijních systémů

Základní srovnání předreformního švédského a českého penzijního systému dle jednotlivých pilířů nabízí *Tabulka 9*. Zásadní rozdíl spočívá především v počtu pilířů. ČR zcela postrádá druhý pilíř, který je ve Švédsku tvořen zaměstnaneckým penzijním připojištěním. První švédský pilíř zahrnuje kromě PAYG systému rovněž základní penzi, která je však v ČR vyplácena přímo z průběžného systému. Názvy třetích pilířů švédského a českého důchodového systému se sice liší, ale princip jejich fungování je téměř totožný. Detailněji budou systémy srovnány v následujících podkapitolách.

Tabulka 9: Srovnání předreformního českého a švédského penzijního systému

	Česká Republika	Švédsko
I. Pilíř	• PAYG systém	• Základní penze, PAYG systém
II. Pilíř	• -	• Zaměstnanecké penzijní pojištění
III. Pilíř	• Dobrovolné penzijní připojištění	• Individuální penzijní plány

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.1 Předreformní první pilíř

Jak v případě ČR, tak i Švédska, je první pilíř tvořen PAYG systémem. Ten je ovšem ve Švédsku doplněn o **základní penzi**, která přísluší všem občanům bez rozdílu příjmů. Prostředky na vyplácení základní penze plynou od zaměstnavatelů a částečně ze státního rozpočtu, avšak odděleně od průběžného systému. V ČR má každý občan rovněž garantovanou určitou minimální výši penze, tzv. **základní výměru**, ale ta je na

rozdíl od Švédska financována z prostředků PAYG systému. Srovnání výše základních penzí nabízí *Tabulka 10*. Pro výpočet základní výměry v ČR je stěžejní výše průměrné mzdy, která byla pro výpočet důchodů pro rok 2012 stanovena na úrovní 25 137 Kč. Konkrétní výše základní výměry odpovídá 9% průměrné měsíční mzdy[43]. Ve Švédsku se základní penze zjišťovala z BA, který pro daný rok činí 42 800 SKR[44]. Z měsíční výše BA se následně vypočítala základní penze pro svobodné občany ve výši 96% a pro vdané a ženaté občany ve výši 78,5 %. Pro celkové srovnání je potřebná i znalost průměrné měsíční mzdy ve Švédsku, která pro zvolené období odpovídá 31 200 SKR.

Tabulka 10: Srovnání základních penzí pro rok 2012 v Kč (předreformní systém)

	Česká Republika	Švédsko
Průměrná měsíční mzda	25 137 Kč	93 600 Kč
Vyměřovací základ (měsíční)	-	10 700 Kč
Základní penze – svobodní	2 270 Kč	10 272 Kč
Základní penze – vdaní a ženatí	2 270 Kč	8 400 Kč
Podíl základní penze na měsíční mzdě	9%	9 – 11%

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro srovnání byla použita veličina „podíl základní penze na měsíční mzdě“. Tento podíl je v případě vdaných a ženatých občanů po zaokrouhlení na celá procenta téměř totožný v obou zemích. Pouze u základní penze svobodných občanů ve Švédsku je vyšší, avšak o pouhá 2%. Lze tedy konstatovat, že výše základní penze v reálném měřítku se u předreformních systémů zásadně nelišila.

Švédská doplňková penze víceméně odpovídá české procentní výměře – obě penze jsou závislé na příjmech zaměstnance a financovány z PAYG systému. Prostředky do systému plynou v případě Švédska z velké části od zaměstnavatelů. Příjmy průběžného fondu v ČR jsou tvořeny rovněž převážně příspěvky zaměstnavatelů, ale přispívají do něj také zaměstnanci, OSVČ, popř. osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. Průběžné systémy se mírně odlišují i v indexaci vyplácených penzí. V původním

[43] Částka je následně zaokrouhlena nahoru na celé desítky korun.
[44] Pro srovnání bude vždy nutné přepočítat částky ve švédských korunách na české koruny pomocí kurzu 3 CZK/SKR, což je částka, kolem které se skutečné kurzy těchto měn aktuálně pohybují.

švédském systému jsou penze indexovány podle cen. V ČR rovněž dochází k indexaci podle cen, avšak částečně i podle mezd – cenová indexace má ovšem větší váhu. Oba systémy se tudíž potýkají s problémem reálného poklesu vyplácených penzí v případě růstu mezd.

Základní podmínkou pro výplatu penze je dosažení dostatečně dlouhé doby pojištění. Ve Švédsku mají na důchod v plné výši nárok pouze občané pracující aspoň 30 let. V ČR platí pro rok 2012 minimální doba pojištění 28 let. Výpočet konkrétní výše starobní penze je zcela odlišný. Ve Švédsku jsou zohledněny příjmy za nejlepších 15 let, ze kterých je následně zjištěna průměrná mzda. Důchod je vyplácen ve výši 60% této průměrné mzdy, po odečtení jednoho BA, maximálně však do výše 7,5 BA. V ČR jsou při výpočtu penze zohledněny příjmy občana za 30 let bezprostředně před rokem přiznání důchodu. Za každý rok je započítáno 1,5% redukovaného VZ. Maximální výše penze není stanovena, avšak vlivem výrazné redukce nadprůměrných příjmů dochází v případě vysokého VZ pouze k minimálnímu nárůstu penze.

Příklad: Výpočet důchodu dle předreformního penzijního systému (v Kč).

Švédsko

Za průměrnou mzdu občana za nejlepších 15 let je považován průměr průměrných mezd v letech 1997 až 2011, tj. částku 69 945 Kč [18]*. Penze je vyplácena ve výši 60% této částky po odečtení jednoho BA.*

*69 945 * 0,6 = 41 967 Kč*

41967 – 10 700 = 31 267 Kč

Náhradový poměr občana s průměrnou mzdou je získán jako poměr vyplaceného důchodu a průměrné měsíční mzdy pro rok 2012.

31 267 / 93 600 = 33,4%

Česká Republika

Za VZ občana v letech 1986[45] *– 2011 je považována průměrná mzda pro daný rok* [21]. *Vyloučená doba se předpokládá konstantní pro celé rozhodné období, a to ve výši 14 dnů za rok. Pomocí přepočítacího koeficientu je následně zjištěn roční vyměřovací základ.*

Rok	Vyloučená doba	Vyměřovací základ	Přepočítací koeficient	Roční vyměřovací základ
1986	14	41339	8,4807	350584,7388
1987	14	44646	8,3069	370871,9983
1988	14	48218	8,1217	391611,7923
1989	14	52075	7,9296	412937,0523
1990	14	56241	7,6496	430224,4170
1991	14	60741	6,6289	402644,2963
1992	14	65600	5,4127	355073,1200
1993	14	70848	4,3212	306148,3776
1994	14	84048	3,6451	306363,3648
1995	14	99684	3,0760	306627,9840
1996	14	117900	2,5978	306280,6200
1997	14	129624	2,3501	304629,3624
1998	14	141612	2,1497	304423,3164
1999	14	153564	1,9863	305024,1732
2000	14	163128	1,8634	303972,7152
2001	14	177000	1,7170	303909,0000
2002	14	190932	1,5999	305472,1068
2003	14	202860	1,4990	304087,1400
2004	14	216300	1,4057	304052,9100
2005	14	219396	1,3364	293200,8144
2006	14	233364	1,2537	292568,4468
2007	14	251124	1,1677	293237,4948
2008	14	271836	1,0798	293528,5128
2009	14	281100	1,0434	293299,7400
2010	14	287388	1,0249	294543,9612
2011	14	293232	1,0000	293232,0000
CELKEM	**364**			**8428549,4554**

[45] Za rozhodné období se sice považuje 30 let bezprostředně před rokem přiznání důchodu, ale nezohledňují se roky před rokem 1986.

Průměrný denní výdělek:

8 428 549,4554 / (9496 – 364) = 922,9686 Kč

Osobní vyměřovací základ (OVZ):

*922,9686 * 30,4167 = 28 074 Kč*

Redukce OVZ dle redukčních hranic pro rok 2012:

11 061 Kč z OVZ započteno v plné výši

*(28 074 – 11 061) * 0,28 = 4 763,64 Kč*

11 061 + 4 763,64 = 15 825 Kč

Výše penze:

*15 825 * 0,015 * 30 = 7 122 Kč*

Náhradový poměr:

7 122 / 25 137 = 28,3%

Porovnáním náhradových poměrů lze dospět k závěru, že penze závislá na příjmech občana je v případě původního švédského penzijního systému (za předpokladu průměrné mzdy) štědřejší, než v případě předreformního penzijního systému ČR. Náhradový poměr ve Švédsku je vyšší o 5,1%.

Co se problémů původních veřejných systémů týče, představoval pro ně velké riziko nepříznivý demografický vývoj. Ani jeden ze systémů se neuměl vyrovnat se stárnutím obyvatelstva – typickým rysem většiny rozvinutých zemí. PAYG systém byl značně zatěžován. Počet ekonomicky aktivních lidí na jednoho důchodce se neustále snižoval, což vedlo k poklesu příjmů do systému za současného růstu počtu vyplácených penzí. Oba systémy byly proto finančně značně nestabilní.

4.1.2 Předreformní druhý pilíř

Druhý pilíř je obsažen pouze v předreformním švédském penzijním systému. Český systém obsahuje pouze první a třetí pilíř. Švédský druhý pilíř tvoří **zaměstnanecké penzijní pojištění** sjednávané mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Jedná se o nepovinnou formu spoření, která je však často vázaná kolektivními smlouvami. V ČR

podobná forma spoření není zavedena, proto detailnější srovnání této oblasti systému není možné.

4.1.3 Předreformní třetí pilíř

Švédský a český třetí pilíř důchodového systému je dosti podobný. Švédský třetí pilíř tvoří **individuální penzijní plány**, český třetí pilíř **penzijní připojištění**. V obou případech se jedná o pravidelné, předem sjednané platby jednotlivce. Jendou z výhod účasti občana na tomto dobrovolném spoření je možnost daňových úlev, v ČR se k jednotlivým příspěvkům do systému vztahují také státní příspěvky.

Ze švédského individuálního penzijního plánu lze vyplácet penzi až po dosažení důchodového věku, v ČR již v 60 letech. Způsob vyplácení je lehce odlišný. Ve Švédsku je starobní penze vyplácena ročně, a to buď do konce života či po dobu několika let (stanoveno smluvně). V ČR dochází k měsíčním výplatám penze bez možnosti výběru způsobu vyplácení – existuje pouze varianta doživotní penze.

4.2 Komparace poreformních penzijních systémů

K základní komparaci poreformních systémů dle jednotlivých pilířů opět poslouží přehledná tabulka. Počet pilířů je v tomto případě již vyrovnán, jelikož důchodový systém ČR bude po zavedení reformy doplněn o druhý, dobrovolně povinný kapitalizační pilíř. Výraznější odlišnosti lze pozorovat ve struktuře prvního pilíře, který byl ve Švédsku doplněn o fondový systém. Detailnějšímu srovnání se věnují další části kapitoly.

Tabulka 11: Srovnání poreformních stavů českého a švédského penzijního systému

	Česká Republika	Švédsko
I. Pilíř	• Státní průběžný systém	• Státem garantovaná minimální penze • Reformovaný PAYG systém • Fondový systém
II. Pilíř	• Dobrovolně povinný kapitalizační pilíř	• Zaměstnanecké penzijní pojištění
III. Pilíř	• Reformovaný systém penzijního připojištění	• Individuální penzijní plány

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.1 Poreformní první pilíř

Ve srovnání s původními systémy došlo k významnější změně ve struktuře prvního pilíře pouze v případě Švédska. První pilíř byl zde doplněn o **fondový systém**, kam nově plynou 2,5% z krytých příjmů jednotlivce. Občan má na výběr ze soukromých i veřejných fondů, které jeho prostředky dále investují a zhodnocují, a to vždy pod státním dozorem. Tomuto způsobu spoření se velmi podobá český kapitalizační fond, který je ovšem z důvodu jeho částečné dobrovolnosti řazen do druhého pilíře.

Výpočet **minimální penze** se ve Švédsku mění, v ČR základní výměra stále odpovídá 9% průměrné mzdy a je financována v rámci PAYG systému. Pro srovnání je uveden případ, kdy má občan Švédska nárok na minimální penzi v plné výši 2,3 BA, tj. jedná se o občana bez příjmů. V případě minimálních příjmů do výše 3,07 BA, by měl občan nárok pouze na poměrnou část státem garantované penze.

Tabulka 12: Srovnání základních penzí pro rok 2012 v Kč (poreformní systém)

	Česká Republika	Švédsko
Průměrná měsíční mzda	25 137 Kč	93 600 Kč
Vyměřovací základ (měsíční)	-	10 700 Kč
Základní penze	2 270 Kč	24 610 Kč
Podíl základní penze na měsíční mzdě	9%	26%

Zdroj: Vlastní zpracování

Osoby bez příjmů mají v novém systému nesrovnatelně větší sociální jistoty v důchodovém věku v případě Švédska. Jelikož je ovšem výše garantované penze indexována podle cen a reálné mzdy neustále rostou, bude se procento podílu základní penze na měsíční mzdě stále snižovat. V ČR je však procento zakotveno v zákoně, tudíž je neměnné.

Zásadní podobnost reformovaného prvního pilíře spočívá především v přetrvávajícím fungování **PAYG systému**, který ale v obou případech dostál jistých změn. V ČR dojde k poklesu odvodů do systému, konkrétně na 3,5% z VZ, ale celkový odvod zaměstnance se zvýší vlivem příspěvků do nově zavedeného druhého pilíře. Způsob výpočtu penze opět zůstává neměnný, dochází pouze ke změnám ve výši redukčních hranic. Do švédského PAYG systému plyne 16% z krytých příjmů a zásadně se mění rozhodné období – v potaz se berou celoživotní příjmy, nikoli jen nejlepších 15 let. Nově rovněž nedochází k indexaci penzí podle cen, ale na základě modifikovaného mzdového indexu. Kompletně se mění rovněž výpočet penze – celkový nárok na důchod je dělen tzv. anuitním faktorem.

Příklad: Výpočet důchodu dle poreformního penzijního systému (v Kč).

Švédsko

Výpočet penze ze švédského poreformního PAYG systému bude pouze orientační, kvůli řadě zjednodušení. Příklad bude aplikován na jednotlivce pracujícího od 16 do 61 let. Do celkového nároku na důchod v roce 2012 budou ovšem zahrnuty pouze jím vložené prostředky, tj. nebudou zohledněny zděděné příjmy. Pro další zjednodušení se nepředpokládá plynulý přechod z původního na současný

penzijní systém, ale počítá se s vklady do systému ve výši 16% z průměrné mzdy [18] již od roku 1967. Při výpočtech se dále zohledňuje průměrná inflace ve výši 4%.

Celkový nárok na důchod:

*Σ (Průměrná mzda v roce N * 0,16 * 12) = 8 768 505 Kč*

Anuitní faktor:

Přesný výpočet anuitního faktoru by byl opět pouze orientační a velmi složitý. Hodnoty anuitního faktoru pro občany odcházející do důchodu v 61 letech se pohybují kolem 18 (dle příslušné kohorty), proto se pro zjednodušení počítá s touto hodnotou.

Výše penze:

8 768 505 / 18 /12 = 40 595 Kč

Náhradový poměr:

40 595 / 93 600 = 43,4%

Česká Republika

Za současně plánované reformy by došlo pouze k drobné změně ve výpočtu poreformní penze. Mění se jen výše redukčních hranic, a proto lze využít zjištěnou hodnotu OVZ z předchozího příkladu, tj. 28 074 Kč.

Redukce OVZ dle redukčních hranic pro rok 2013:

11 389 Kč z OVZ započteno v plné výši

*(28 074 – 11 389) * 0,27 = 4 504,95 Kč*

11 389 + 4 504,95 = 15 894 Kč

Výše penze:

*15 894 * 0,015 * 30 = 7 153 Kč*

Náhradový poměr:

7 153 / 25 137 = 28,5%

I přesto, že se v případě švédské penze jedná o velmi hrubé propočty, lze pozorovat mírný nárůst náhradového poměru, který se v ČR zásadně nemění. Penze závislé na příjmech vyplácené z reformovaného průběžného systému by byly ve Švédsku, v relativním srovnání, výrazně vyšší.

4.2.2 Poreformní druhý pilíř

V ČR je do tohoto pilíře zařazen již zmíněný **kapitalizační fond**. Vstup do systému je dobrovolný, ovšem poté je občan povinen do fondu přispívat. Jednotlivec investuje 5% ze svého VZ do jednoho ze čtyř typů fondů, které jsou spravovány penzijními společnostmi. Penze je ze systému vyplácena buď po dobu 20 let, nebo doživotně. Tento způsob spoření je srovnatelný se švédským fondovým systémem prvního pilíře, kam občan odvádí 2,5% z krytých příjmů a rovněž má na výběr z několika fondů. Podobný je i způsob vyplácení penzí, které probíhá formou doživotní penze či tzv. investiční anuity[46]. Účast na fondovém systému je ovšem zcela povinná. Švédský druhý pilíř je však ve skutečnosti tvořen **zaměstnaneckým pojištěním**, které po reformě nedostálo žádných změn.

4.2.3 Poreformní třetí pilíř

Struktura posledního pilíře zůstala v ČR i Švédsku nezměněna. Švédské **individuální penzijní plány** zůstaly zcela beze změn, na druhé straně české **penzijní připojištění** projde částečnou reformou. Jejím cílem je motivování účastníků k vyšším příspěvkům – pro získání maximálních možných státních příspěvků a daňových úlev bude třeba vyšších měsíčních úspor. Nové typy fondů zároveň umožní vyšší potenciální zhodnocení vložených prostředků.

[46] viz kapitola 2.3.2

5 Inspirace ČR švédskou důchodovou reformou

Poslední kapitola je věnována doporučením pro českou důchodovou reformu, která částečně vyplynula již z předchozí analýzy. Nejdříve je ovšem nutné provést srovnání obou ekonomik. Pouze v případě jejich dostatečné podobnosti je možné aplikovat švédský důchodový systém na podmínky ČR.

5.1 Demografické srovnání ČR a Švédska

Pro potřeby aplikace je stěžejní srovnání především z hlediska demografického. Využita jsou data z demografických projekcí provedených statistickými úřady obou zemí. *Tabulka 13* zobrazuje současnou věkovou strukturu obyvatel a její předpokládaný stav v roce 2050. Opomenuto není ani porovnání aktuálních měr nezaměstnanosti.

Tabulka 13: Srovnání ČR a Švédska prostřednictvím demografické projekce

	ČR		Švédsko	
	2012	**2050**	**2012**	**2050**
Počet obyvatel (v mil.)	10,5	10,8	9,5	11,6
0-19 (v %)	20	20	23	23
20 – 64 (v %)	65	51	58	52
65+ (v %)	15	29	19	25
Míra nezaměstnanosti (v %)	8,4	-	7,4	-

Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [45] [28] [41]

Již na první pohled je z tabulky patrné, že vývoj ekonomik je velmi podobný. Srovnatelná je i velikost ekonomik z hlediska počtu obyvatel. V obou zemích se do roku 2050 očekává nárůst celkového počtu obyvatel, a to především vlivem migrace. Ve Švédsku je nárůst výraznější kvůli předpokládanému současnému nárůstu porodnosti.

Demografický vývoj z hlediska věkové struktury obyvatel se opět příliš neodlišuje. V ČR i ve Švédsku se počítá s nezměněným procentuálním podílem dětí a mladistvých do 19 let. V obou ekonomikách se očekává pokles obyvatel ve věku 20 – 64 let, v ČR ovšem až o 14%. Pokud procentuální podíl dětí a mladistvých zůstal nezměněn za současného poklesu počtu ekonomicky aktivních občanů, musí zákonitě dojít k růstu

podílu obyvatel v důchodovém věku. Tento nárůst je opět výraznější v případě ČR. Pro správné fungování důchodového systému je kromě struktury obyvatel stěžejní rovněž výše nezaměstnanosti, která se v obou ekonomikách pohybuje kolem 8%.

I přesto, že se demografický vývoj srovnávaných ekonomik zdá být velmi podobný, jelikož v obou případech dochází ke stárnutí obyvatelstva, je tento negativní vývoj výraznější v ČR, kde se více zvyšuje procentuální podíl obyvatel v důchodovém věku na úkor obyvatel ekonomicky aktivních. Právě problémy s nepříznivým vývojem struktury obyvatelstva jsou dalším důkazem, že reforma švédského důchodového systému je aplikovatelná i v ČR, jelikož zvláště stárnutí obyvatelstva bylo ve Švédsku jedním z hlavních důvodů pro provedení důchodové reformy.

5.2 Návrhy na reformu českého důchodového systému

Tato část práce se zabývá podobou českého důchodového systému po provedení reformy inspirované současným švédským penzijním systémem. Zásadní změnou by v takovémto případě bylo doplnění českého systému o další pilíř, tj. vytvoření třípilířového systému, ale byla by pozměněna i struktura zbylých dvou pilířů.

5.2.1 Reforma prvního pilíře

Reforma prvního pilíře dle švédského penzijního systému by vedla k ponechání průběžného systému, který by ovšem dostál významných změn. Kompletně by se přetransformoval způsob výpočtu příspěvků do systému i vyplácené penze. Došlo by také k oddělení minimální, státem garantované penze, od průběžného systému. Tato základní penze by byla vyplácena z jiných prostředků státního rozpočtu. Pilíř by byl dále doplněn o tzv. fondový systém.

Minimální penze

Oddělení výplaty minimální penze z průběžného systému by významně snížilo schodek důchodového účtu. Stále by se však jednalo o výdaj státního rozpočtu. Jelikož je výše základní penze vyplácené ze státního rozpočtu závislá na výši BA, je nutné si tuto veličinu vypočítat pro podmínky ČR. V roce 2011 se výše BA ve Švédsku podílela na

průměrné mzdě 11%[47], což je částka odpovídající v ČR 2 765 Kč. Osobám bez příjmů by byla ze státního rozpočtu vyplácena částka odpovídající 2,3 násobku BA.

Tabulka 14: Výpočet minimální penze

Průměrná mzda 2012	25 137 Kč
BA	2 765 Kč
Maximální výše základní penze (osoby bez příjmů)	2,3 * 2 765 = **6 360 Kč**
Maximální příjem umožňující pobírání poměrné části základní penze	3,07 * 2 765 = 8 489 Kč
Výše minimální penze dle původního českého důchodového systému	**2 270 Kč**

Zdroj: Vlastní zpracování

Minimální penze počítaná dle reformovaného švédského systému by byla téměř trojnásobně vyšší než penze původní. Zdali by byl tímto státní rozpočet více zatěžován, je ovšem otázka. Na minimální penzi 2 270 Kč má nárok každý občan v důchodovém věku. Občané ve věku 65+ tvoří v ČR 15% populace – jedná se přibližně o 1 575 000 obyvatel, kteří pobírají tuto penzi. Celkové náklady na výplatu penze tedy činí 3 575 mil. Kč. Na základní penzi v případě švédského systému mají ovšem nárok pouze občané bez příjmů či s příjmy nepřesahujícími 3,07 BA, tj. 8 489 Kč. Hrubou mzdu nižší než 10 000 Kč pobíralo v roce 2011 pouze 6% pracujících [42]. Pokud by 6% občanů důchodového věku, tj. přibližně 94 500 obyvatel, pobíralo základní penzi v plné výši[48], tvořily by celkové náklady na výplatu penzí 802 mil. Kč. Dle provedených, i když velmi zjednodušených propočtů, by tedy státní výdaje na výplatu základní penze ve skutečnosti až několikanásobně poklesly.

[47] Toto procento se ovšem neustále snižuje vlivem rychlejšího růstu mezd ve srovnání s růstem spotřebitelských cen, na kterém závisí vývoj BA.

[48] Pro zjednodušení předpokládáme, že všichni zaměstnanci pobírající hrubou mzdy nižší než 10 000 Kč mají nárok na výplatu základní penze v plné výši.

PAYG systém

PAYG systém ČR by v případě inspirace švédskou reformou byl kompletně pozměněn, a to jak z hlediska výše příspěvků do systému, tak i z hlediska způsobu výpočtu penzí. Stanovením fixní příspěvkové sazby 16% by došlo k přeměně klasického průběžného systému na tzv. NDC systém. Tento krok by měl velmi pozitivní vliv na zachování finanční stability systému, i přes nepříznivý demografický vývoj.

Penze by byla následně vypočítávána z příspěvků jednotlivce za celou jeho kariéru, nikoli pouze z 30 kalendářních roků bezprostředně po přiznání důchodu. Velká změna by nastala rovněž ve způsobu indexace penzí, která by byla čistě mzdová. Probíhala by pomocí tzv. modifikovaného mzdového indexu, kdy je od růstu průměrných reálných mezd odečítána zákonem stanovená norma 1,6%.

Co se důchodového věku týče, nedošlo by k velkým změnám. Minimální hranice by činila 61 let, a to bez rozdílu pohlaví. Občané by však byli více motivováni déle pracovat, jelikož pozdější odchod do důchodu by jim zajistil vyšší penzi v důsledku jejího výpočtu na základě příjmů během celé jeho pracovní kariéry, nikoli pouze během posledních několika let. Pro výpočet penze by se rovněž stala důležitou střední délka života kohorty, ve které se občan nachází. Čím vyšší by byla tato hodnota, tím déle by musel občan odejít do důchodu, aby byla jeho penze dostatečně vysoká.

Stejně jako v kapitole 4.2.1, kde byla počítána penze vyplácená z reformovaného švédského systému, bude i v případě podmínek ČR výpočet pouze orientační, a to díky několika zjednodušením – nezohledňují se zděděné příjmy, nepočítá se s plynulým přechodem na reformovaný systém a neprovádí se ani výpočty přesné výše anuitního faktoru, za který je opět dosazena pouze průměrná hodnota 18.

Tabulka 15: Penze v ČR vyplácená z PAYG systému

Suma průměrných měsíčních mezd během celé kariéry jednotlivce (16 až 61 let)[49]	6 408 447 Kč
Výše příspěvků do systému	6 408 447 * 0,16 = 1 025 352 Kč
Anuitní faktor[50]	18
Výše měsíční penze v prvním roce	1 025 352 / 18 / 12 = **4 747 Kč**
Výše penze vyplácené z průběžného systému dle původního českého důchodového systému	**7 122 Kč**

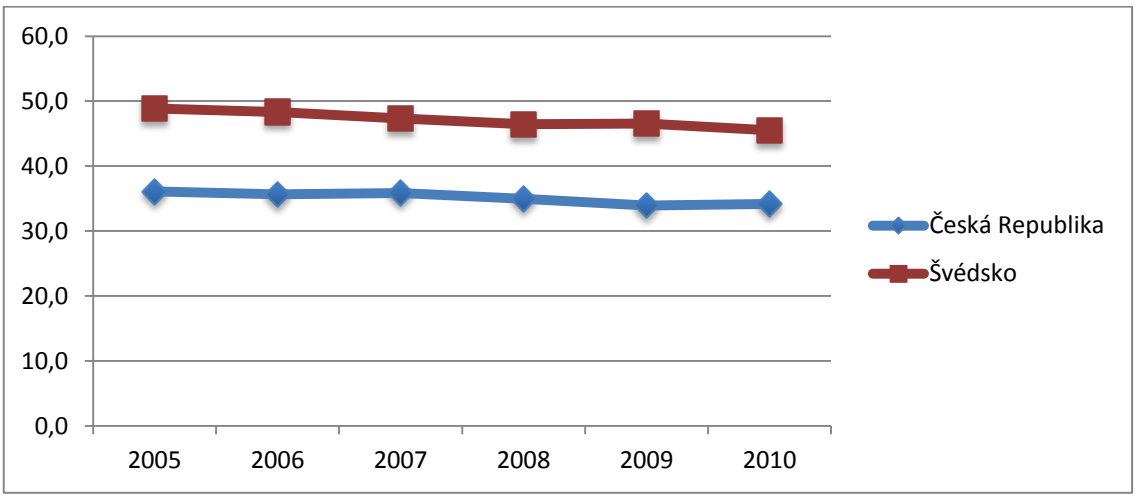
Zdroj: Vlastní zpracování

Penze vyplácené ze systému reformovaného dle švédského vzoru by dle našich propočtů byly v porovnání se současným systémem přibližně o třetinu nižší. Náhradový poměr by se pohyboval kolem 20%, což je přibližně poloviční výše ve srovnání se švédským náhradovým poměrem, který přesahuje 40%. Příčinou těchto nepoměrů je nepříznivý vývoj průměrných historických mezd v ČR. Pro budoucí důchodce, kterým by se z větší části počítala penze z postkomunistických mezd, by pravděpodobně byl náhradový poměr vyšší.

Při správném stanovení procentních sazeb[51] by měl důchodový účet zůstat vyrovnaný – jako v každém průběžném systému, tak i v NDC systému, by se příjmy měly rovnat výdajům. Výrazněji by ovšem vzrostlo daňové zatížení občanů, kteří by místo původních 6,5% odváděli do systému 16% ze svých příjmů. Z *Obrázku 8* lze skutečně vyčíst, že daňové zatížení ve Švédsku je výrazně vyšší než v ČR.

[49] Počítáme s průměrnou mzdou v ČR mezi lety 1967 – 2011 a s odchodem do důchodu v roce 2012.
[50] Z důvodu složitosti výpočtu dosazujeme průměrnou hodnotu anuitního faktoru jednotlivců odcházejících do důchodu v 61 letech. Ve skutečnosti by byla jeho výše ovlivněna rovněž střední délkou života kohorty, do které je občan zařazen, tudíž by nebyla stejná pro všechny občany odcházející do důchodu v 61 letech.
[51] Je možné, že po provedení detailních propočtů by se příspěvková sazba 16 % a zákonem stanovená norma 1,6% mírně odlišovaly od hodnot stanovených ve Švédsku.

Obrázek 8: Daňové zatížení v ČR a Švédsku mezi lety 2005 až 2010 (% HDP)



Zdroj: Vlastní zpracování, data převzata z [35]

Fondový systém

Dle švédského penzijního systému by v ČR nově plynuly 2,5% krytých příjmů do fondů. Jednalo by se o povinné příspěvky. Každý občan by měl na výběr z několika soukromých a jednoho veřejného fondu, které by jeho prostředky spravovaly a dále investovaly a zhodnocovaly – to vše pod státním dozorem. Penze by byly ze systému odváděny buď doživotně v garantované výši či formou investiční anuity[52]. Výpočet průměrné výše doživotně vyplácené penze nabízí *Tabulka 16*.

Tabulka 16: Výše doživotní anuity vyplácené z fondového systému

Suma průměrných měsíčních mezd během celé kariéry jednotlivce (16 až 61 let)[53]	6 408 447 Kč
Výše příspěvků do systému	6 408 447 * 0,025 = 160 211 Kč
Anuitní faktor[54]	18
Měsíční výše doživotní anuity	160 211 / 18 / 12 = **742 Kč**

Zdroj: Vlastní zpracování

[52] V tomto případě by byly prostředky i nadále spravovány a investovány příslušným fondem.
[53] Počítáme s průměrnou mzdou v ČR mezi lety 1967 – 2011 (po zohlednění průměrné inflace 3%) a s odchodem do důchodu v roce 2012.
[54] Pro výpočet opět využijeme hodnotu anuitního faktoru i přesto, že je konkrétní výše doživotně vyplácené penze závislá na smluvně stanovených podmínkách.

V současné době v ČR neexistuje povinná forma fondového spoření, tudíž by se jednalo o zcela nový pilíř, či jeho část. Důsledkem tohoto kroku by ovšem bylo další zvýšení daňového zatížení občanů. V ČR v současné době existuje možnost penzijního připojištění v rámci třetího pilíře, který funguje na podobném principu jako výše zmíněný fondový systém, ale v důsledku jeho dobrovolnosti řada občanů tuto formu spoření nevyužívá, ani ji nenahrazuje jinou formou spoření na stáří. V důchodovém věku pak zůstává velké množství populace dostatečně nezajištěno. Zavedení povinného fondového systému by tyto problémy částečně odstranilo.

5.2.2 Reforma druhého pilíře

V ČR v současné době druhý pilíř neexistuje. Ve Švédsku je zastoupen **zaměstnaneckým penzijním připojištěním**. Jelikož by v novém systému zaměstnavatelé nepřispívali za své zaměstnance do PAYG systému, existovala by nově možnost kolektivních smluv, kterými by byli zaměstnavatelé vázáni platit příspěvky za své zaměstnance.

Povinné příspěvky zaměstnavatelů jsou nyní Švédskou konfederací odborových svazů stanoveny ve výši 9%. Jedná se o povinnou část příspěvků, které však mohou být i vyšší, pokud se zaměstnavatel dobrovolně rozhodne přispívat za zaměstnance více. Součástí systému jsou pouze zaměstnanci starší 25 let. Ze zaměstnaneckých fondů jsou prostředky v 65 letech vypláceny formou doživotní anuity. O kolik by se díky nově zavedenému pilíři zvedla v ČR měsíční penze, za totožných podmínek jako ve Švédsku, lze vyčíst z *Tabulky 17*.

Tabulka 17: Výše doživotní anuity vyplácená ze zaměstnaneckého fondu

Suma průměrných měsíčních mezd během celé kariéry jednotlivce (25 až 61 let)[55]	6 011 419 Kč
Výše příspěvků do systému	6 011 419 * 0,09 = 541 028 Kč
Anuitní faktor[56]	18
Měsíční výše doživotní anuity	541 028 / 18 / 12 = **2 505 Kč**

Zdroj: Vlastní zpracování

5.2.3 Reforma třetího pilíře

Třetí pilíř by zůstal i nadále zcela dobrovolný. Občané ČR by měli možnost vkládat měsíčně (či jednorázově) předem sjednanou částku na účty bank či ostatních institucí majících oprávnění spravovat důchodové úspory obyvatel – jednalo by se o tzv. **individuální penzijní plány**. Vklady by byly investovány do fondů či pouze uložené na spořicím účtu. Způsob spoření by se příliš neodlišoval od současného penzijního připojištění. I v tomto případě by byly platby do systému částečně odpočitatelné ze zdanitelného příjmu. Po dosažení důchodového věku by občanům byl vyplácen důchod v pravidelných ročních částkách. Konkrétní výši daňové úlevy, která by byla s platbami do systému spojena, lze odvodit ze znalosti výše průměrné mzdy ve Švédsku za rok 2012 a maximálně možného odpočtu ve výši 12 000 SKR ročně (viz *Tabulka 18*).

Tabulka 18: Výpočet maximální možné daňové úlevy v ČR

	ČR	**Švédsko**
Průměrná měsíční mzda	25 137 Kč	93 600 Kč
Maximální měsíční odpočet	**804 Kč**	3 000 Kč
Výše odpočtu ve vztahu k průměrné mzdě	3,2%	3,2%

Zdroj: Vlastní zpracování

[55] Počítáme s průměrnou mzdou v ČR mezi lety 1976 – 2011 (po zohlednění průměrné inflace 3%) a s odchodem do důchodu v roce 2012.
[56] Pro výpočet opět využijeme hodnotu anuitního faktoru i přesto, že je konkrétní výše doživotně vyplácené penze závislá na smluvně stanovených podmínkách.

Skutečná daňová úleva by se na základě výše uvedených propočtů snížila z původních 1 000 Kč na 804 Kč. Toto snížení, společně s absencí státních příspěvků na penzijní připojištění, by vedlo ke značnému poklesu státních výdajů. Negativním efektem by ovšem bylo výrazné snížení motivace k účasti na spoření v rámci dobrovolných individuálních penzijních plánů.

5.3 Shrnutí

Nový, třípilířový důchodový systém ČR by měl své světlé, avšak i stinné stránky. Vyplácení **minimální penze** mimo průběžný systém by výrazně snížilo deficit důchodového účtu, avšak stát by musel na výplatu těchto dávek vyčlenit jiné prostředky. Z globálního hlediska by byl státní rozpočet zatěžován méně, a to i přesto, že minimální penze by byly vyšší než v případě původního důchodového systému, jelikož vypláceny by byly pouze obyvatelům se žádnými či nízkými příjmy. Původní **PAYG systém** by byl kompletně přetransformován na NDC systém s fixní příspěvkovou sazbou, která by však byla vyšší než původní. Došlo by k výraznému zvýšení daňové zátěže, ale penze vyplácené z průběžného systému by se nezvýšili v důsledku nepříznivého vývoje průměrných historických mezd. Systém by byl však více stabilní vlivem přechodu na čistě mzdovou indexaci penzí. Zcela novou složkou důchodového systému by se stal **fondový systém**, který by byl povinný pro všechny občany ČR a měl by za následek další zvýšení daňové zátěže, ovšem ve spojení s efektivnějším zabezpečením ve stáří.

Díky zařazení **zaměstnaneckého penzijního připojištění** by byl systém rozšířen o další pilíř. Jelikož by zaměstnavatelé nepřispívali na důchody svých zaměstnanců v rámci průběžného systému, existovala by nikoli zákonná, avšak smluvní povinnost zaměstnavatelů přispívat do zaměstnaneckých fondů určité procento z výdělku svých pracovníků.

Reformou by byl nejméně zasažen třetí pilíř. Občané by i nadále měli možnost dobrovolně spořit v rámci **individuálních penzijních plánů**, ovšem s nižšími daňovými úlevami a nulovými státními příspěvky. S největší pravděpodobností by došlo k poklesu celkových dobrovolných úspor, a to především v důsledku poklesu motivace způsobené

nižší státní podporou a také kvůli zvýšené daňové zátěži, díky které by občané měli méně volných peněžních prostředků na další investice.

Zda by byl reformovaný systém celkově štědřejší, je možné zjistit pomocí srovnání penzí vyplácených z prvních dvou, povinných pilířů. Druhý pilíř v ČR v současné době není zastoupen, tudíž se zohlední pouze výše základní a procentní výměry vyplácená z průběžného systému. U reformovaného systému by byla celková penze závislá na doplňkové penzi, plateb vyplácených z fondového systému prvního pilíře, a také ze zaměstnaneckých fondů.

Tabulka 19: Celková výše vyplácených penzí

	Současný systém	**Reformovaný systém**
I. Pilíř	2 270 + 7 122 = 9 392 Kč	4 747 + 742 = 5 489 Kč
II. Pilíř	-	2 505 Kč
III. Pilíř	*Individuální výše penze*	*Individuální výše penze*
Celkem	9 392 Kč	7 994 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud je brána v potaz možnost výskytu určitých nepřesností při výpočtu penzí z reformovaného systému, lze konstatovat, že vyplácené důchody by byly srovnatelné, ale pouze díky existenci druhého pilíře.

Ve srovnání se současným českým důchodovým systémem by byl reformovaný důchodový systém méně liberální. Občané by byli povinni spořit na důchod větší procento ze svých příjmů v rámci prvního pilíře a třetí pilíř by byl s největší pravděpodobností ještě méně využívaný než dříve, jelikož by většině obyvatel nezůstal dostatek peněžních prostředků na další dobrovolné úspory. Systém by představoval jistou záchranu pro ekonomicky méně gramotné jednotlivce, kteří zpravidla finanční situaci ve stáří během svého aktivního života neřeší a v důchodovém věku se následně potýkají s velkými finančními problémy v důsledku nedostatečného státního zabezpečení. Museli by se však smířit s jistým poklesem životní úrovně během pracovního života, v důsledku vyšší daňové zátěže. Velkou nespokojenost by

reformovaný systém mohl vyvolat u občanů, kteří dávají přednost dobrovolným úsporám na stáří. I ti by s největší pravděpodobností museli své soukromé úspory omezit. Přesto, že by navrhovaný systém mohl být vnímán zpočátku velmi negativně, je zcela jisté, že by splňoval základní a velmi podstatný předpoklad – byl by finančně stabilní.

6 Závěr

V úvodu práce byla řešena obecná problematika penzijních systémů a sociálního zabezpečení. Pohled do historie vedl k seznámení s povinným systémem sociálního zabezpečení Otty von Bismarcka, který se v 19. století stal průkopníkem v oblasti SZ. V rámci základní charakteristiky SZ byly představeny dvě jeho obecné definice, dále také subjekty, které ovlivňují jeho podobu, a zdroje financování. Následovalo obeznámení s faktory, které mají vliv na systém SZ. Podstatná část kapitoly byla věnována modelům SZ, klasickým i současným. Další podkapitoly se zabývaly detailním popisem třech základních přístupům k financování SZ – průběžného, fondového a NDC systému. Závěr kapitoly byl věnován postupům stanovení penzijních dávek.

Další kapitola analyzovala výchozí situaci Švédska před penzijní reformou, zhodnocovala proces implementace reformy a také poreformní vývoj. Původní švédský penzijní systém byl třípilířový. První, veřejný pilíř, byl tvořen základní penzí, která byla vypočítávána z obecného vyměřovacího základu (BA), a doplňkovou penzí vyplácenou z průběžného PAYG systému ve výši závislé na příjmech jednotlivce. Zbylé dva pilíře již byly soukromé a tvořené zaměstnaneckým penzijním pojištěním a individuálními penzijními plány. V důsledku významných nedostatků systému došlo v 90. letech k jeho reformě, která ovlivnila především podobu prvního pilíře. Kromě restrukturalizace PAYG systému byl pilíř doplněn o fondový systém. Zbylé dva pilíře nedostály velkých změn.

Třetí kapitola byla věnována analýze systému financování penzí v ČR a jeho klíčových nedostatků. Zhodnoceny byly také současně probíhající reformní kroky. Nynější penzijní systém je pouze dvoupilířový – je tvořen státním průběžným systémem a dobrovolným penzijním připojištěním. Z důvodu vysoké finanční nestability v důsledku nepříznivého demografického vývoje však postupně dochází k jeho reformě, která spočívá především v doplnění systému o další pilíř, tzv. kapitalizační fond.

Následovalo srovnání předreformních a poreformních systémů ČR i Švédska. Byly zjištěny rozdíly ve způsobu financování minimálních penzí, které jsou v ČR vyplácené z průběžného systému. Původní český penzijní systém dokonce obsahoval o pilíř méně

než švédský. Poreformní systémy jsou oba třípilířové, ale jejich struktura je odlišná – český systém například zcela postrádá určitou formu dobrovolného zaměstnaneckého penzijního pojištění.

V poslední kapitole byla stanovena možná doporučení pro reformu českého penzijního systému na základě předchozích analýz. Byl navržen zcela nový třípilířový důchodový systém. Dle prezentovaných návrhů by byl první pilíř tvořen minimální penzí vyplácenou mimo průběžný systém, průběžným systémem přetransformovaným na NDC systém a dále také povinným fondovým systémem. Druhý pilíř by tvořilo zaměstnanecké penzijní připojištění, které se v ČR v současné době nevyužívá. Třetí pilíř by představovaly individuální penzijní plány, které se ovšem ve své podstatě významně neliší od současného penzijního připojištění. Celková penze vyplácená z nového systému by byla ve srovnání se současným stavem nižší, a to za současně vyšší daňové zátěže. V praxi by zřejmě byla kompletní aplikace švédského důchodového systému na podmínky ČR nereálná, avšak inspirovat by se ČR mohla minimálně reformou prvního pilíře, konkrétně průběžného systému, jehož fungování je zcela stěžejní a současné reformní kroky prováděné českou vládou se jej dotýkají jen okrajově.

7 Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1: Vývoj výpočtového základu mezi lety 1982 a 2011 (v SKR) 18
Obrázek 2: Náhradový poměr ve Švédsku a jeho srovnání s evropským průměrem 20
Obrázek 3: Vývoj reálných mezd ve Švédsku mezi lety 1951 až 2009 (v %) 21
Obrázek 4: Podíl penzistů na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (1950 – 2011) 22
Obrázek 5: Vývoj HDP ve Švédsku v 80. a 90. letech (v %) 23
Obrázek 6: Daňové příjmy jako procento HDP ve Švédsku mezi lety 1980 až 2005 24
Obrázek 7: Průměrná měsíční mzda ve Švédsku v letech 2000 až 2011 (v SKR) 26
Obrázek 8: Daňové zatížení v ČR a Švédsku mezi lety 2005 až 2010 (% HDP) 60

Tabulka 1: Střední délky života od roku 1990 do roku 2010 30
Tabulka 2: Srovnání původního a nového švédského penzijního systému dle pilířů 32
Tabulka 3: Redukce osobního vyměřovacího základu pro rok 2012 37
Tabulka 4: Vývoj výnosnosti penzijních fondů za poslední tři roky 40
Tabulka 5: Současný a předpokládaný počet obyvatel v důchodovém věku (v tis.) 41
Tabulka 6: Redukce osobního vyměřovacího základu pro rok 2013 42
Tabulka 7: Fondy penzijních společností 43
Tabulka 8: Srovnání současného a reformovaného českého penzijního systému 44
Tabulka 9: Srovnání předreformního českého a švédského penzijního systému 45
Tabulka 10: Srovnání základních penzí pro rok 2012 v Kč (předreformní systém) 46
Tabulka 11: Srovnání poreformních stavů českého a švédského penzijního systému ... 51
Tabulka 12: Srovnání základních penzí pro rok 2012 v Kč (poreformní systém) 52
Tabulka 13: Srovnání ČR a Švédska prostřednictvím demografické projekce 55
Tabulka 14: Výpočet minimální penze 57
Tabulka 15: Penze v ČR vyplácená z PAYG systému 59
Tabulka 16: Výše doživotní anuity vyplácené z fondového systému 60
Tabulka 17: Výše doživotní anuity vyplácená ze zaměstnaneckého fondu 62
Tabulka 18: Výpočet maximální možné daňové úlevy v ČR 62
Tabulka 19: Celková výše vyplácených penzí 64

8 Seznam zkratek

BA – vyměřovací základ ve Švédsku (Base Amount)

CPI – index spotřebitelských cen (Consumer Price Index)

ČR – Česká Republika

DB – dávkově definovaný systém (Defined Benefit)

DC – příspěvkově definovaný systém (Defined Contribution)

HDP – hrubý domácí produkt

IEZ – index ekonomických změn

NDC – průběžný důchodový systém s fixní příspěvkovou sazbou (Notional Defined Contribution)

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OVZ – osobní vyměřovací základ

PAYG – průběžný důchodový systém (Pay As You Go)

PF – penzijní fond

PPM – penzijní pojišťovací orgán (Premium Pension Authority)

SKR – švédská koruna

SZ – sociální zabezpečení

VZ – vyměřovací základ

9 Seznam použité literatury

[1] BALEK, Petr. *Úvod do sociální politiky*. [online elektronický dokument] Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP v Ústní nad Labem, [cit. 30.8.2012] Dostupné z: http://k161.unas.cz/texty/Soc_politika/Uvod do socialni politiky_Balek.doc

[2] BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reforem)*. [online elektronický dokument] Praha: ČNB, 2000, **25**, 65-125, Dostupné z: http://www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp25_2.pdf

[3] BLAKE, David. *Pension Economics*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2006, 256 s., ISBN-13: 978-0-470-05844-2

[4] *Consumer Price Index*. [online] Stockholm: Statistics Sweden, Aktualizace 12.7.2012, [cit. 18.9.2012] Dostupné z: http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____33884.aspx

[5] *Dobrovolná účast občanů na důchodovém pojištění*. [online] Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, Aktualizace 29.12.2011, [cit. 5.10.2012] Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/ucast-na-pojisteni/dobrovolna.htm

[6] ERGUNGOR, O. Emre. *On the Resolution of Financial Crises:The Swedish Experience.* Cleveland: Federal Reserve Bank of Cleveland, 2007, 12 s., ISSN 1528-4344

[7] *GDP – Gross Domestic Product*. [online] Stockholm: Economifakta, Aktualizace 3.5.2012, [cit 24.9.2012] Dostupné z: http://www.ekonomifakta.se/en/Facts-and-figures/Economy/Economic-growth/GDP/

[8] GLASSMAN, Steven. *The Swedish Pension Reform*. [online elektronický dokument] Bethlehem: Lehigh University, 2000, [cit. 15.9.2012] Dostupné z: http://www.lehigh.edu/~incntr/publications/perspectives/v22/glassman.pdf

[9] GUARDIANCICH, Igor. *Sweden – Current Pension System*. [online elektronický dokument] Brusel: European Social Observatory, 2010, [cit. 25.9.2012] Dostupné z: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Sweden.pdf

[10] GUNNE, Cecilia. *Taxation of Fund Savings*. [online elektronický dokument] Stockholm: Swedish Investement Fund Association, 2012, [cit. 30.9.2012] Dostupné z: http://fondbolagen.se/PageFiles/1944/Skatt_pa_fondsparande_eng%20rev%20juli%2012%20CG.pdf

[11] HERIN, Jan., JAKOBSSON, Ulf., TROGEN, Göran. Prosperity *Through Sustainable Wage Formation*. [online elektronický dokument] Stockholm: Labour Market Dialogue, 2010, [cit. 23.9.2012] Dostupné z: http://www.uceps.org/files/news_project/SIDA_COUNTRY_REPORT_SWEDEN.pdf

[12] *Hlavní změny v důchodovém pojištění*. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Aktualizace 4.10.2012, [cit. 11.10.2012] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/13635

[13] *Inflation Sweden 2011*. [online] Utrecht: Worldwide Inflation Data, Aktualizace 28.9.2012, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.inflation.eu/inflation-rates/sweden/historic-inflation/cpi-inflation-sweden-2011.aspx

[14] JÍLEK, Josef. *Akciové trhy a investování*. 1. vydání, Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009, 656 s., ISBN 978-80-247-2963-3

[15] KARLSTROM, Anders., PALME, Marten., SVENSSON, Ingemar. *A Dynamic Programming Approach to Model the Retirement Behaviour of Blue-Collar Workers in Sweden*. [online elektronický dokument] Journal of Applied Econometrics, 2004, **19**, 795-807 [cit. 22.9.2012] Dostupné z: http://people.su.se/~palme/JAE.pdf

[16] KÖNBERG, Bo., PALMER, Edward., SUNDÉN, Annika. *The NDC Reform in Sweden*. [online elektronický dokument] Washington D.C.: World Bank, 2007, kap. 17, s. 449 – 466, [cit. 25.9.2012] Dostupné z: http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1139338370854/Pension_ch17.pdf

[17] KREBS, Vojtěch. et al. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání, Praha: ASPI, 2007, 504 s., ISBN 978-80-7357-276-1

[18] *Labour Market – Salaries*. [online] Stockholm: Statistics Sweden, Aktualizace 22.5.2012, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/MainTable.asp?yp=tansss&xu=C9233001&omradekod=AM&omradetext=Labour+market&lang=2&langdb=2

[19] LINDBECK, Assar., PERSSON, Mats. The Gains From Pension Reform. *Journal of Economic Literature*, 2003, **41**(1), 74-112, ISSN 0347-8769

[20] MÁCHA, Pavel. *Analýza fiskální politiky*. Diplomová práce. Praha: Fakulta národohospodářská VŠE v Praze, 2011, 81 s.

[21] *Mzdy a náklady práce*. [online] Praha: Český statistický úřad, Aktualizace 23.10.2012, [cit. 23.10.2012] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace

[22] NEČAS, Petr. *Usnesení vlády České Republiky*. [online elektronický dokument] Praha: Vláda ČR, 2012, [cit. 2.10.2012] Dostupné z: http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/CDEBFF9873AE7AB3C12579E3002F04D3/$FILE/290%20uv120418.0290.pdf

[23] PALMER, Edward. *Sweden's New FDC Pension System*. [online elektronický dokument] Washington D.C.: World Bank, 2006, [cit. 27.9.2012] Dostupné z: http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPFINSECDEV/Resources/SwedenSecondPillarPalmer.doc

[24] PALMER, Edward. *The Swedish Pension Reform Model*. [online elektronický dokument] Paris: OECD, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.oecd.org/finance/financialmarkets/2638200.pdf

[25] PEKOVÁ, Jitka., PILNÝ, Jaroslav., JETMAR, Marek. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. přepracované vydání, Praha: ASPI, 2008, 712 s., ISBN 978-80-7357-351-5

[26] *Pensions at a Glance*. [online elektronický dokument] Paris: OECD, 2011, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.oecd.org/insurance/pensionsystems/47273197.pdf

[27] POLLNEROVÁ, Štěpánka. *Analýza nově zaváděných systémů NDC*. [online elektronický dokument] Praha: VÚPSV, 2002, [cit. 8.9.2012] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ndcsys.pdf

[28] *Populační prognóza ČR*. [online] Praha: Český statistický úřad, Aktualizace 11.6.2004, [cit. 4.11.2012] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/p/4025-04

[29] *Population Statistics – Tables and Graphs*. [online] Stockholm: Statistics Sweden, Aktualizace 12.1.2009, [cit 24.9.2012] Dostupné z: http://www.scb.se/Pages/ProductTables____25809.aspx

[30] *Population Statistics – Life Expectancy*. [online] Stockholm: Statistics Sweden, Aktualizace 22.3.2012, [cit 29.9. 2012] Dostupné z: http://www.scb.se/Pages/TableAndChart.aspx?id=25831

[31] *Private Pension Outlook*. Paris: OECD, 2009, s. 156-308, ISBN 978-92-64-04438-8

[32] *Projekce obyvatelstva ČR*. [online elektronický dokument] Praha: Český statistický úřad, 2004, [cit. 11.10.2012] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/$File/4025rra.pdf

[33] *Real Wage Growth*. [online] Stockholm: Statistics Sweden, Aktualizace 28.6.2012, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____70535.aspx

[34] *Revenue Statistics 1965 – 2007*. Paris: OECD, 2008, 361 s., ISBN 978-92-64-05139-3

[35] *Revenue Statistics 2012*. Paris: OECD, 2012, 377 s., ISBN 9789264180284

[36] RUTKOWSKI, Michal. *Key Issues in Debates on Modern Pension Systems*. [online elektronický dokument] Washington DC: The World Bank, 2002 [cit. 5.9.2012] Dostupné z: http://www.docstoc.com/docs/14538472/The-World-Bank-Three-Pillar-Pension-Model

[37] SETTERGREN, Ole. *Evaluating the History, Future and Lessons of Pension Reform in Sweden*. [online] Tokio: RIETI, Aktualizace 9.12.2005, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.rieti.go.jp/en/special/policy-update/023_2.html

[38] SETTERGREN, Ole. *Two Thousand Five Hundred Words on Swedish Pension Reform*. [online elektronický dokument] Washington D.C.: The Urban Institute, 2001, [cit. 28.9.2012] Dostupné z: http://www.urban.org/pdfs/eu_event_sweden.pdf

[39] SCHERMAN, Karl G. *The Swedish Pension Reform*. Geneva: International Labour Office, 1999, 54 s., ISBN 92-2-111776-6

[40] *Social Security Programs Throughout the World: Sweden*. [online] Baltimore: U.S Social Security Administration, Aktualizace 1.8.2010 [cit. 17.9.2012] Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/europe/sweden.html

[41] *Statistická ročenka ČR*. [online] Praha: Český statistický úřad, Aktualizace 23.11.2011, [cit. 4.11.2012] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-0400

[42] *Struktura mezd zaměstnanců*. [online] Praha: Český statistický úřad, Aktualizace 31.5.2012, [cit. 8.11.2012] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3109-12

[43] SUNDÉN, Annika. *The Swedish NDC Pension Reform*. [online elektronický dokument] Washington D.C.:World Bank, 1998, [cit. 24.9.2012] Dostupné z: http://info.worldbank.org/etools/docs/library/76548/march2000/proceedings/pdfpaper/preliminary/sunden.pdf

[44] ŠIMEK, Robert. *Otto von Bismarck: Důchody od kancléře*. [online] Praha: Mladá fronta a.s., Aktualizace 24.2.2011, [cit. 28.8.2012] Dostupné z: http://euro.e15.cz/profit/otto-von-bismarck-duchody-od-kanclere-901434

[45] *The Future Population of Sweden*. [online] Stockholm: Statistics Sweden, Aktualizace 19.9.2012, [cit- 4.11.2012] Dostupné z: http://www.scb.se/Pages/PressRelease____333991.aspx

[46] VOSTATEK, Jaroslav. Důchodová reforma. *Sborník textů ze seminářů č. 2: Ekonomika, právo a politika*. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 1999, s. 56 – 62, ISBN 80-902795-2-X

[47] *Výpočet a výplata důchodu*. [online] Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, Aktualizace 2.10.2012 [cit. 8.10.2012] Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/vypocet-a-vyplata-duchodu/vypocet-a-vyplata-duchodu.htm

[48] WHITEFORD, Peter. *The Use of Replacement Rates in International Comparisons of Benefit Systems*. Sydney: Social Policy Research Center, 1995, 36 s., ISBN 7334-0990-3

[49] *Základní aspekty reformy penzijního systému ČR*. [online] Praha: Ministerstvo financí ČR, Aktualizace 24.5.2011, [cit. 8.10.2012] Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/duchodova_reforma_62395.html

[50] *Změny v pojištění OSVČ*. [online] Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, Aktualizace 18.1.2012, [cit. 6.10.2012] Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/zmeny-v-pojisteni-osob-samostatne-vydelecne-cinnych-od-1-1-2012.htm

Zákony a standardy:

[51] ELIÁŠ, Karel., DVOŘÁK, Tomáš., HAVEL, Bohumil. *Zákon o penzijním připojištění: komentář*. Praha: Linde, 2001, 321 s., ISBN 80-7201-294-0

[52] KODROVÁ, Jaroslava., VOLFOVÁ, Eva. *Sociální zabezpečení: zákon ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v úplném znění: podrobný výklad poslední novely zákona s praktickými příklady*. 1. Vydání, Praha: Newsletter, 1995, 64 s., ISBN 80-901779-4-8

[53] KRUPOVÁ, Lenka., VAŠEK, Libor., ČERNÝ, Michal. *IAS/IFRS: mezinárodní standardy účetního výkaznictví*. 1. vydání, Praha: VOX, 2005, 1050 s., ISBN 80-86324-44-3.

[54] RYBA, Jan. *Zákon o důchodovém pojištění a předpisy související*. 1. vydání, Praha: Orac, 1996, 191 s., ISBN 80-901938-0-3

Abstrakt

PUTIRKOVÁ, S. *Švédská důchodová reforma jakožto inspirace pro český penzijní systém*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 75 s., 2013

Klíčová slova: sociální zabezpečení, důchodový systém, PAYG systém, fondový systém, NDC systém

Práce se zabývá švédským důchodovým systémem a jeho následnou aplikací na podmínky ČR. Jejím cílem je zjistit, jak by se tyto změny projevily především ve financování důchodového systému ČR. První část práce je zaměřena na charakteristiku sociálního zabezpečení obecně. Popisuje jednotlivé modely a také přístupy k jeho financování. Následuje podrobná analýza švédského i českého důchodového systému dle jednotlivých pilířů. Řešena je podoba jejich předreformních i poreformních stavů. Praktická část práce obsahuje srovnání zmíněných důchodových systémů, které umožňuje následnou aplikaci švédského reformovaného důchodového systému na české podmínky. Výsledná podoba jednotlivých pilířů českého důchodového systému inspirovaného švédskou reformou je v průběhu aplikace srovnávána se současným systémem.

Abstract

PUTIRKOVÁ, S. *Swedish pension reform as an inspiration for the Czech pension system.* Diploma thesis. Pilsen: Faculty of Economics UWB in Pilsen, 75 p., 2013

Key Words: social security, pension system, PAYG system, funded system, NDC system

The diploma thesis deals with the Swedish pension system and its subsequent application on the conditions in the Czech Republic. The goal of the thesis is to find out how these changes would be reflected especially in the financing of the Czech pension system. The first part focuses on the characteristics of social security in general. It describes individual models and also approaches to financing it. A detailed analysis of the Swedish and Czech pension system according to the individual pillars follows. Their pre-reform and post-reform states are discussed. The applied section of the thesis contains a comparison of the mentioned pension systems which allows for the following application of the Swedish reformed pension system on conditions in the Czech Republic. During the application, the resulting form of the individual pillars of the Czech pension system inspired by the Swedish reform is compared with the current system.