

**Zaměstnanecká schémata  
penzijního pojištění  
ve vybraných státech EU,  
Švýcarsku a USA**

Zdeňka Musilová  
Milan Šlapák  
Martin Holub (eds.)

VÚPSV, v.v.i., Praha  
2011

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)

Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)

Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)

Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)

Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Praha 2, Palackého náměstí 4

jako svou 429. publikaci

Vyšlo v roce 2011, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 95

Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)

Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠVS)

ISBN 978-80-7416-087-5

<http://www.vupsv.cz>

## Abstrakt

Předmětem předkládané studie je popis trajektorie vývoje důchodových systémů v pěti vybraných zemích Evropské unie (Dánsko, Německo, Irsko, Švédsko a Velká Británie), Švýcarska a Spojených státech amerických. Hlavní důraz je kladen na deskripci druhého pilíře v podobě penzijních zaměstnaneckých schémat. Tato schémata jsou zkoumána z pohledu několika faktorů, mezi které jsou zařazeny např. účast a odváděné příspěvky do systému, typ penzijního schématu či zdanění penzí vyplácených z těchto schémat. Výstupem studie je souhrn hlavních trendů v trajektorii vývoje penzijních systémů.

**Klíčová slova:** zaměstnanecká schémata, vývoj důchodových systémů, druhý pilíř, dávkově či příspěvkově definované schéma, zdanění důchodů, Dánsko, SRN, Irsko, Švédsko, Velká Británie, Švýcarsko, USA

## Abstract

The goal of the paper is the description of the trajectory of pension system in 5 specific member states of the European Union (Denmark, Germany, Ireland, Sweden and Great Britain), Switzerland, and the USA. We focus especially on the description of the second pillar, as pension occupational schemes. These schemes are analyzed from several factors point of view, i.e. participation, contributions, type of pension scheme, taxation of the pensions. The outcome of the paper is the summary of the main trends in the pension systems trajectory.

**Keywords:** pension occupational schemes, pension system development, the second pillar, defined benefit scheme, defined contribution scheme, taxation of the pensions, Denmark, Germany, Ireland, Sweden, United Kingdom, Switzerland, USA



## Obsah

Úvod .....	9
<b>1. Dánsko .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Popis důchodového systému .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>13</b>
1.2.1 Penzijní schéma .....	14
1.2.2 Nositelé pojištění .....	14
1.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	15
1.2.4 Účast v systému .....	16
1.2.5 Příspěvky do systému .....	16
1.2.6 Vyplácené dávky .....	16
1.2.7 Předčasná penze .....	17
1.2.8 Zdanění penzí .....	17
1.2.9 Aktiva penzijních fondů .....	17
1.2.10 Přenositelnost nároků .....	17
<b>1.3. Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>18</b>
<b>2. Německo .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Popis důchodového systému .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>21</b>
2.2.1 Penzijní schéma .....	21
2.2.2 Nositelé pojištění .....	23
2.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	23
2.2.4 Účast v systému .....	24
2.2.5 Příspěvky do systému .....	24
2.2.6 Vyplácené dávky .....	25
2.2.7 Předčasná penze .....	25
2.2.8 Zdanění penzí .....	25
2.2.9 Aktiva penzijních fondů .....	25
2.2.10 Přenositelnost nároků .....	26
<b>2.3 Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>27</b>
<b>3. Irsko .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Popis důchodového systému .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2. Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>31</b>
3.2.1 Penzijní schéma .....	31
3.2.2 Nositelé pojištění .....	32
3.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	32
3.2.4 Účast v systému .....	33
3.2.5 Příspěvky do systému .....	34
3.2.6 Vyplácené dávky .....	34
3.2.7 Předčasná penze .....	34
3.2.8 Zdanění penzí .....	35
3.2.9 Aktiva penzijních fondů .....	35
3.2.10 Přenositelnost nároků .....	36
<b>3.3 Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>36</b>
<b>4. Švédsko .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 Popis důchodového systému .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>40</b>
4.2.1 Penzijní schéma .....	40
4.2.2 Nositelé pojištění .....	41

4.2.3	Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	42
4.2.4	Účast v systému .....	42
4.2.5	Příspěvky do systému .....	43
4.2.6	Vyplácené dávky .....	43
4.2.7	Předčasná penze .....	44
4.2.8	Zdanění penzí .....	45
4.2.9	Aktiva penzijních fondů .....	45
4.2.10	Přenositelnost nároků .....	45
<b>4.3</b>	<b>Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>46</b>
<b>5.</b>	<b>Švýcarsko .....</b>	<b>47</b>
<b>5.1</b>	<b>Popis důchodového systému .....</b>	<b>47</b>
<b>5.2</b>	<b>Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>49</b>
5.2.1	Penzijní schéma .....	49
5.2.2	Nositelé pojištění .....	50
5.2.3	Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	50
5.2.4	Účast v systému .....	51
5.2.5	Příspěvky do systému .....	51
5.2.6	Vyplácené dávky .....	52
5.2.7	Předčasná penze .....	53
5.2.8	Zdanění penzí .....	53
5.2.9	Aktiva penzijních fondů .....	53
5.2.10	Přenositelnost nároků .....	54
<b>5.3</b>	<b>Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>54</b>
<b>6.</b>	<b>Velká Británie .....</b>	<b>56</b>
<b>6.1</b>	<b>Popis důchodového systému .....</b>	<b>56</b>
<b>6.2</b>	<b>Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>59</b>
6.2.1	Penzijní schéma .....	59
6.2.2	Nositelé pojištění .....	60
6.2.3	Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	60
6.2.4	Účast v systému .....	61
6.2.5	Příspěvky do systému .....	62
6.2.6	Vyplácené dávky .....	63
6.2.7	Předčasná penze .....	63
6.2.8	Zdanění penzí .....	64
6.2.9	Aktiva penzijních fondů .....	64
6.2.10	Přenositelnost nároků .....	64
<b>6.3</b>	<b>Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>65</b>
<b>7.</b>	<b>Spojené státy americké .....</b>	<b>66</b>
<b>7.1</b>	<b>Popis důchodového systému .....</b>	<b>66</b>
<b>7.2</b>	<b>Zaměstnanecké penzijní pojištění .....</b>	<b>68</b>
7.2.1	Penzijní schéma .....	69
7.2.2	Nositelé pojištění .....	70
7.2.3	Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	70
7.2.4	Účast v systému .....	71
7.2.5	Příspěvky do systému .....	71
7.2.6	Vyplácené dávky .....	72
7.2.7	Předčasná penze .....	73
7.2.8	Zdanění penzí .....	73
7.2.9	Aktiva penzijních fondů .....	73
7.2.10	Přenositelnost nároků .....	74
<b>7.3</b>	<b>Zhodnocení a budoucnost systému .....</b>	<b>74</b>

<b>8. Shrnutí a závěry</b> .....	76
<b>8.1 Popis důchodových systémů</b> .....	76
<b>8.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění</b> .....	76
8.2.1 Penzijní schéma .....	78
8.2.2 Nositelé pojištění .....	79
8.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy .....	80
8.2.4 Účast v systému .....	82
8.2.5 Příspěvky do systému .....	83
8.2.6 Vyplácené dávky .....	84
8.2.7 Předčasná penze .....	85
8.2.8 Zdanění penzí .....	85
8.2.9 Aktiva penzijních fondů .....	86
8.2.10 Přenositelnost nároků .....	87
<b>8.3 Závěry</b> .....	87
<b>Literatura</b> .....	89





## Úvod

Níže uvedená studie je věnovaná rozvoji zaměstnaneckých doplňkových schémat penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA.

Pro účely studie byly vybrány níže uvedené země tak, aby reprezentovaly ve světě obvyklé typy uspořádání důchodových systémů při existenci zaměstnaneckých schémat v systému. Konkrétně to jsou tyto země:

- Dánsko
- Německo
- Irsko
- Švédsko
- Švýcarsko
- Velká Británie
- Spojené státy americké

S cílem zajistit finanční udržitelnost základních schémat důchodového zabezpečení v podmínkách demografického stárnutí obyvatelstva volí řada evropských zemí cestu diverzifikace financování zabezpečení na stáří. Státy jako Dánsko zvolily vícezdrojové financování v rámci prvního povinného pilíře a přistoupily k privatizaci části povinných schémat sociálního zabezpečení. Alternativní cestou k diverzifikaci rizika při financování systému důchodového zabezpečení může být posílení či zavedení doplňkových schémat důchodového systému. Ve státech, jako je např. Německo, které takovou cestu zvolily, dochází k postupnému omezování váhy prvního povinného pilíře důchodového systému a přesunu části odpovědnosti za zabezpečení na stáří na jednotlivce. Podstatnou roli v tomto procesu hrají přitom zaměstnanecká schémata druhého pilíře. Takové řešení sice již z principu nezaručuje pokrytí všech pracujících, nicméně ve státech, kde se již podařilo silný druhý pilíř vybudovat, dosahuje účast zaměstnanců v těchto schématech hodnot nad 50 %. Například ve Švédsku je to dokonce nad 90 % zaměstnanců.

Tato studie vychází v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES z definice schémat druhého pilíře jako doplňkových schémat důchodového zabezpečení, která mají vazbu k zaměstnání pojištěnce. Tato schémata fungující v jednotlivých členských státech se od sebe navzájem značně liší a uplatňují nejrozličnější pravidla a podmínky pro účast a získávání důchodových práv. Účast zaměstnanců v nich není povinná, a pokud ano, jde pouze o „quazipovinnou účast“. Pro zaměstnavatele neexistuje povinnost taková schémata vytvářet. Naprostá většina z nich funguje pouze na národní úrovni a na základě národní legislativy jednoho státu, takže na celoevropské úrovni dosud působí velice omezený podíl schémat. Jejich správa je obvykle svěřována pojišťovnám, penzijním fondům (podnikovým nebo odvětvovým) nebo penzijním pokladnám, v některých zemích však může mít zaměstnanecké penzijní schéma formu přímého závazku zaměstnavatele (Německo, Švédsko - tvorba důchodových rezerv). Dávky jsou vypláceny obvykle ve formě anuit nebo jednorázového vyrovnání. Tam, kde je jednorázové vyrovnání možné, bývá tato forma dávky často využívána. Doživotní penze jsou vypláceny zpravidla měsíčně převodem na účet. V minulosti jednoznačně převládaly mezi zaměstnaneckými doplňkovými schématy druhého pilíře důchodového pojištění dávkově definovaná schémata, v posledních letech lze však identifikovat trend posunu k příspěvkové

definovaným programům. V současnosti je dávkově definovaných zaměstnaneckých schémat asi polovina a příspěvkově definovaných přibližně třetina. Zbytek jsou schémata, která lze z tohoto pohledu označit za smíšená. Dalším posunem, který lze v členských státech EU s ohledem na poslední vývoj zaznamenat, je snaha zabezpečit, aby pravidla upravující vstup do schématu, přenositelnost získaných práv a nakládání se "spícími právy" nevedla k omezení pracovní mobility či penalizaci pracovníků s atypickou kariérou. Pracovník, který při změně zaměstnavatele přechází do jiného doplňkového důchodového schématu, však přesto může ztratit některá práva, která v předchozím schématu měl. Je to dáno tím, že doplňková penzijní schémata se mohou od sebe navzájem lišit tím, která rizika pokrývají, a to i v rámci jediné členské země, jak je tomu například v Dánsku. Dalšími faktory, které mohou ovlivnit práva pracovníka, který mění zaměstnavatele či profesi a s tím i doplňkové důchodové schéma, jsou vedle podmínek stanovených pro nabytí důchodových práv v jednotlivých schématech doplňkového penzijního pojištění i možnosti výplaty kapitálu odpovídajícího získaným právům z doplňkového penzijního schématu a způsob stanovení hodnoty přenášených důchodových práv. Ačkoli se podařilo v rámci dosavadního výzkumu identifikovat výše shrnuté problematické okruhy, dosud získané poznatky rovněž potvrzují, že zavedení zaměstnaneckých důchodových schémat druhého pilíře představuje jednu z možných cest ke zvýšení zásluhovosti v systému i k zajištění větší míry diverzifikace rizik ve financování systému důchodového pojištění.

**Cílem** předkládané publikace je deskripce trajektorie vývoje důchodových systémů ve zmíněných zemích Evropské unie, Švýcarska a Spojených státech amerických s primárním důrazem kladeným na deskripci druhého pilíře v podobě penzijních zaměstnaneckých schémat. Zaměstnanecká schémata budou zkoumána z pohledu několika faktorů, mezi které byly zařazeny např. účast a odváděné příspěvky do systému, typ penzijního schématu či zdanění penzí z těchto schémat.

S ohledem na zvolený cíl práce byla studie rozdělena na 7 hlavních kapitol korespondujících se zkoumanými zeměmi. Každá kapitola je dále členěna na tři části, zabývající se postupně popisem celého důchodového systému v dané zemi, analýzou zaměstnaneckého penzijního pojištění a zhodnocením a budoucností systému. Stěžejní část kapitol tvoří druhá část věnována zaměstnaneckému penzijnímu pojištění, která je členěna na 10 podkapitol, odpovídajících deseti zkoumaným ukazatelům.

Aktuálnost této studie spočívá v jejím možném využití při návrzích o budoucí podobě penzijní reformy v České republice.

# 1. Dánsko

## 1.1 Popis důchodového systému

V současné době stojí dánský důchodový systém na třech pilířích, jehož části tvoří:

- státní rovný důchod I. pilíř
- povinná zaměstnanecká schémata I. pilíř
- zaměstnanecké penzijní pojištění II. pilíř
- soukromé penzijní spoření III. pilíř

Důsledná aplikace klasického třípilířového modelu důchodového zabezpečení doporučeného v minulosti Světovou bankou byla v případě Dánska relativně úspěšná. Cesta k současné podobě systému vedla přes celou řadu dílčích reforem, za nimiž nestál úmysl dosáhnout konkrétní ideální podoby důchodového zabezpečení, ale spíše hledání konkrétního řešení vzniklých problémů aktuálních v té které době. Tato země představila první zabezpečení na stáří již v roce 1891, dávka poskytovaná v rámci tohoto schématu byla příjmově testovaná. V roce 1956 byla provedena reforma, která vyústila v zavedení veřejného starobního důchodu „Folkepension“. Ten od té doby představuje základní dávku garantující pro všechny občany rovný, státní, z daní financovaný důchod. Postupnou modifikací (byla mj. zavedena i příjmově testovaná doplňující dávka) dosáhlo toto schéma současné podoby již v roce 1970. V roce 2009 výše veřejného důchodu činila 5 254 DKK a v plné výši byla poskytována na základě trvalého pobytu na území Dánska po 40 let každému, kdo dosáhl věkové hranice 65 let. Statutární důchodový věk by však měl do roku 2027 vzrůst postupně na hranici 67 let. Na této úrovni už v minulosti věková hranice pro odchod do důchodu byla, ale byla snížena.

Vedle základního důchodového schématu byla vytvořena silná vrstva nejrůznějších zaměstnaneckých penzijních plánů, které mají za cíl garantovat zachování životní úrovně po odchodu do důchodu zohledněním výše celoživotních příjmů při výpočtu dávky. Vzhledem k tomu, že v současnosti je stanovena zákonem ve třech z těchto schémat povinná účast, náleží do prvního pilíře důchodového systému. Jde však o schémata historicky koncipovaná jako zaměstnanecká. Sice je zde tedy klasifikujeme jako součást prvního pilíře, ale vzhledem k jejich charakteru prakticky shodnému s klasickými schématy druhého pilíře a hraniční povaze jim věnujeme větší pozornost než dalším schématům prvního pilíře. Jde o tato schémata:

- Zaměstnanecké důchodové schéma „Arbejdsmarkedets Tillægspension“ (ATP)
- Speciální schéma penzijního spoření „Særlige Pensionsopsparing“ (SP) (Arbejdsmarkedpensionsordninger og firmaordninger Tjenestemandspension)
- LD schéma pro státní zaměstnance

**Schéma ATP** bylo založeno v roce 1964 jako odpověď na značný tlak zástupců zaměstnanců v odvětvích, kde zaměstnavatelé neposkytovali zaměstnancům možnost účastnit se penzijních plánů ve druhém pilíři. Bylo tedy původně založeno jako klasické schéma druhého pilíře povinné pouze pro zaměstnance. Ačkoli je jeho význam značně

limitován malým objemem prostředků odváděných do schématu, jedná se o úspěšný model, jenž se vyznačuje značnou efektivitou. K marginalizaci významu schématu vedly především nízké odvody. Příspěvky byly odvozeny nikoli od výše příjmu, ale od počtu odpracovaných hodin. Vznikající důchodová práva byla tedy do značné míry stejná pro všechny účastníky, ačkoli dávka je příspěvkově definovaná. Nominálně definovaná výše příspěvku za hodinu byla navyšována pouze v případě, že se podařilo dosáhnout kolektivní dohody zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů na celonárodní úrovni. K tomu došlo pouze v letech 1972 a 1982. Odbory totiž dávaly přednost navyšování mezd jako alternativě. Jednu třetinu příspěvků do ATP schématu hradí zaměstnanec a dvě třetiny zaměstnavatel. Původně v roce 1964 to bylo 976 DKK ročně, v roce 2009 to bylo maximálně 1 951 DKK ročně v závislosti na odvětví a počtu odpracovaných hodin.

ATP fond vybrané prostředky investuje do akcií, dluhopisů a nemovitostí s cílem dosáhnout výnosu jako kterýkoli investor. Nositel pojištění ve schématu ATP je založen zákonem. Členové dozorčí rady a zastupitelstva ATP jsou jmenováni ministrem práce na návrh sociálních partnerů. Členové dozorčí rady potom volí výkonné orgány. Vedle správy důchodového pojištění administruje ATP i několik dalších schémat (např. mateřských dávek), což umožňuje úspory z rozsahu.

Účast ve schématu ATP je od roku 1998 povinná nejen pro zaměstnance ale i pro osoby samostatně výdělečně činné, které přispívají 1 % z příjmu. Od roku 1998 stát hradí příspěvky i za nezaměstnané. V roce 2003 bylo navíc zavedeno zaměstnanecké doplňkové penzijní schéma pro invalidní důchodce „Den supplerende arbejdsdmarkeds pension for førtidspensioniser“ (SAP), které má příjemcům invalidních důchodů nahrazovat možnost spořit do zaměstnaneckého důchodového schématu ATP. Účast ve schématu je dobrovolná, dvě třetiny příspěvku hradí stát a jednu třetinu pojištěnec.

**SP schéma** je zaměstnanecké penzijní schéma, které bylo zavedeno v roce 1997 jako pokus omezit spotřebu domácností v době ekonomického růstu aniž by došlo ke zvýšení daní. Účast v něm je povinná pro všechny zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Původně byla aktiva naspořena v rámci tohoto schématu spravována stejnou institucí jako fondy ATP. V roce 2005 byla zavedena svobodná volba nositele pojištění v tomto schématu. Volba fondu je proto prováděna prostřednictvím elektronického volného trhu „Folkenborsen“, který se okamžitě setkal s velkým zájmem zahraničních fondů, celkem se do něj registrovalo v roce založení 200 penzijních fondů. Ke konci toho roku se aktivně či pasivně rozhodlo ponechat své úspory ve správě ATP na 3,2 mil. pojištěnců. 4 500 klientů se hned první rok rozhodlo využít možností, které jim dává elektronický trh, a své úspory v SP schématu jeho prostřednictvím individuálně investovalo a 91 800 klientů přeneslo své úspory v rámci schématu SP na jiné nositele pojištění. V roce 2004 bylo přerušeno odvádění příspěvků do schématu na dva roky. V důsledku ekonomické a politické situace bylo toto opatření prodlouženo o další dva roky až do konce roku 2008.

Příspěvky byly placeny na základě výše výdělku, činí 1 % ze mzdy a hradí je zaměstnanec. Po čtyři roky byly na základě rozhodnutí parlamentu odvody do tohoto schématu dočasně zastaveny. Protože se příspěvky do SP schématu odvíjí od výše mzdy a prostředky jsou nositelem pojištění investovány, závisí i dávka na výši příspěvku (a na zhodnocení úspor). Dávka je standardně vyplácena v podobě měsíční renty, pokud ale v okamžiku odchodu do důchodu celková hodnota nashromážděných aktiv nepřekračuje 15 000 DKK, je možné ji vyplatit v podobě jednorázového vyrovnání.

**LD schéma** bylo představeno na konci sedmdesátých let dvacátého století, aby poskytovalo výplatu úhrnné částky při odchodu do důchodu jako kompenzaci za zvyšující se životní náklady zaměstnancům ve státním sektoru, ale již od roku 1980 do něj nejsou odváděny žádné příspěvky. LD schéma je spravováno autonomní institucí, která je řízena výborem. Tento výbor ovládají odbory. Služby spojené se správou členské databáze a výplatou dávek poskytuje pro instituci spravující schéma jako komerční službu ATP. Správu portfolia provádí manažeři zaměstnaní institucí LD schématu.

V rámci schémat ATP, SP a LD byla v roce 2007 akumulována aktiva ve výši 55, 8 miliard DKK a schémata ATP a SP pokrývala přibližně 2,5 milionu pracovníků.

**Druhý pilíř** představují zaměstnanecké penzijní plány povinné pouze pro zaměstnance. Poslední **třetí pilíř** je důležitý zejména pro osoby, které nejsou kryté zaměstnaneckými schématy. Příspěvky jsou částečně odečitatelné z daňového základu a výplata dávky je možná úhrnně nebo jako anuita, která je většinou limitovaná určitým počtem let.

Váha jednotlivých pilířů se dynamicky vyvíjí v důsledku růstu relativní výše dávek ze zaměstnaneckých schémat. Vzhledem k jejich postupnému zavádění a reformám lze předvídat další zvyšování důležitosti příjmů z těchto schémat, což ukazuje i tabulka č. 1.

Tabulka č. 1 **Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

teoretický náhradový poměr	hrubý			čistý
	první pilíř	druhý pilíř	celkem	celkem
2005	45,1 %	3,6 %	48,7 %	71,3 %
2050	39,2 %	24,8 %	64,0 %	76,1 %

zdroj: *Guardiancich, I. 2010*

## 1.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

V 50. a 60. letech pokrývala zaměstnanecká schémata jen každého pátého zaměstnance, zejména se jednalo o „bílé límečky“ a státní zaměstnance. Tlak odborů směřující k pokrytí i ostatních pracovníků po založení celonárodního ATP schématu (viz výše) zeslábl, ačkoli toto schéma negarantovalo dostatečný příjem účastníků ve stáří. Téma však zůstalo předmětem veřejné diskuse i v 70. letech. Odbory požadovaly centrální správu prostředků v druhém pilíři jediným nositelem pojištění, v jehož orgánech by měly rozhodující vliv, což bylo vyústění jimi prosazovaného konceptu tzv. ekonomické demokracie. Politická reprezentace nechtěla takový růst moci zástupců zaměstnanců na centrální úrovni připustit a tak prosazovala decentralizaci. Zároveň v těch letech živelně narůstala účast zaměstnanců v odvětvových a soukromých penzijních schématech. Z pětiny vzrostlo pokrytí těmito programy na třetinu ekonomicky aktivních osob. Pokrytí zbývajících pracujících prostřednictvím průběžně financovaného nového příjmově vztaženého schématu tak, jak bylo provedeno ve Velké Británii, bylo politicky neprůchodné. Vláda viděla jako řešení rozšíření schémat druhého pilíře i na zbývajících pracovníky, ale nechtěla přikročit k takovému opatření prostřednictvím legislativní cesty. Příspěvky do systému by potom totiž byly vnímány jako zvýšení sociálních odvodů. Naopak, aplikace opatření formou kolektivních dohod

sociálních partnerů by vedla k tomu, že navýšení plateb by konzumovalo část mzdových požadavků odborů při kolektivním vyjednávání. Odbory však preferovaly legislativní zakotvení zaměstnaneckých fondů, což blokovalo jednání. Vzhledem k tomu, že v ocelářském průmyslu se začala rýsovat dohoda se zaměstnavateli, v jejímž důsledku by odbory neměly v penzijním schématu žádný vliv, přiklonili se zástupci zaměstnanců v tomto klíčovém odvětví k pozici vlády a ostatní odborové centrály rezignovaly na původní stanovisko. Zvítězil koncept zavedení zaměstnaneckých penzí pro všechny nepokryté zaměstnance formou kolektivních dohod a decentralizovaná administrace schématu.

### 1.2.1 Penzijní schéma

Zaměstnanecká penzijní schémata jsou spravována v režimu „Zákona o finančním podnikání“ (Lov om finansiel virksomhed) a „Souhrnného pojistného zákona“ (Bekendtgørelse om Lov om Forsikringsvirksomhed) z roku 2004 doplněných v roce 2006 novelami. Jsou povinná pro všechny zaměstnance s výjimkou státních zaměstnanců. V současnosti lze říci, že jsou téměř výhradně příspěvkově definována. Většinou jsou založena kolektivní dohodou bez zvláštního zákona, ale existují i schémata založená pouze z vůle zaměstnavatele jeho smlouvou s nositelem pojištění.

Existují dva typy penzijních plánů:

- kolektivními smlouvami založené odvětvové penzijní plány,
- podnikové penzijní plány založené na dohodě jediného zaměstnavatele a zaměstnanců, (tyto plány musí mít minimálně 50 účastníků)

Odvětvové penzijní plány mohou stanovit vlastní kritéria přijetí účastníka, většinou kryjí i zaměstnance na částečný úvazek a většina z nich neaplikuje omezení účasti na základě věku. Některé podnikové penzijní plány nekryjí starší zaměstnance, protože definují jako podmínku účasti minimální a maximální věk zaměstnance. Minimální věk se pohybuje mezi 25 a 30 lety a maximální od 55 do 60 let. Osoby samostatně výdělečně činné mohou zakládat profesní penzijní schémata, pro která platí stejná pravidla jako pro odvětvové penzijní plány. Tyto osoby však většinou řeší zabezpečení na stáří individuálně prostřednictvím třetího pilíře.

### 1.2.2 Nositelé pojištění

Zaměstnanecké penzijní plány spravují zaměstnanecké penzijní fondy, v některých případech penzijní podnikové fondy či pojišťovací společnosti. Zaměstnanecké fondy jsou vlastněny účastníky a jsou řízeny představenstvem, které je nejméně z poloviny voleno z účastníků plánu. Běžnou správu fondu provádí ředitel jmenovaný představenstvem nebo přímo představenstvo prostřednictvím svého předsedy. Nicméně i v případě, že výkonný ředitel je jmenován, musí ze zákona řadu důležitých rozhodnutí konzultovat. Představenstvo je voleno účastníky schématu na výroční schůzi. Zaměstnanecké fondy jsou založeny kolektivními dohodami na úrovni podniků či odvětví a jsou autonomní a nezávislé na státu.

Penzijní fondy a pojistné společnosti jsou naopak obchodními společnostmi, a jakožto nositelé pojištění jsou vlastněny privátním sektorem. Struktura řízení odpovídá obecným pravidlům platným pro formu právnické osoby.

Aktiva penzijního fondu mohou být spravována vlastními manažery správcovské instituce nebo prostřednictvím externí osoby. Nicméně odpovědnost za

formulaci obecné investiční strategie leží na orgánech nositele pojištění. Pojišťovací společnosti nesmí na rozdíl od penzijních fondů externalizovat správu aktiv.

### 1.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

Právní rámec dohledu nad nositeli pojištění ve druhém pilíři tvoří zákon 1266/2003 ve znění pozdějších novelizací a vykonává jej „Úřad pro finanční dohled“ (FSA), který vznikl v roce 1988 spojením orgánů dohledu nad bankovním trhem a trhem pojišťovacím a je zároveň i hlavním regulátorem v těchto oblastech. Úřad je nezávislou institucí a financován je z odvodů soukromých subjektů, které jsou předmětem jeho dohledu.

Úřad pro finanční dohled FSA uděluje novým penzijním fondům licenci, která je podmínkou registrace. V žádosti je třeba doložit řadu dokumentů, na jejichž základě je posuzována schopnost fondu dostát všem závazkům a naplnění všech zákonných podmínek pro udělení licence. Úřad může odmítnout členy orgánů fondů z důvodu nedostatečné zkušenosti nebo pro špatnou pověst.

Dánské pojišťovací společnosti a penzijní fondy jsou povinny investovat aktiva s cílem dosažení nejvyšších možných výnosů s ohledem na bezpečnost investic. Zákon stanoví minimální výnos 2 % ročně. V oblasti obezřetnostního dohledu je zaveden tzv. „traffic lights“ systém, který nepřímo klade na společnosti vyšší nároky ohledně krytí závazků, pozornost je zde zaměřena zejména na rizika spojená s možným nepříznivým vývojem hodnoty aktiv, což se v posledních letech v souvislosti s vývojem na světových finančních trzích ukazuje v tomto odvětví jako klíčové. FSA je ze zákona povinen preventivně jednat, pokud hrozí situace, která by mohla vyústit v odnětí licence.

Fondy jsou omezeny při investicích těmito pravidly:

- nesmí ovládat kontrolní podíl v jiných společnostech než pojišťovacích,
- minimálně 30 % celkových aktiv musí být uloženo v méně rizikových formách jako vládních dluhopisech či majetku, jehož hodnota je nezávislá na konkrétním odvětví,
- maximálně 70 % celkových aktiv může být investována do akcií,
- maximálně 10 % celkových aktiv může být investováno do akcií vydaných mimo země OECD a Saudskou Arábii),
- investice do jedné společnosti nesmí překročit 2% podíl aktiv fondu (3 % pokud kapitál společnosti překračuje hodnotu 250 milionů DKK a její akcie jsou vydány v zemích OECD či Saudské Arábii,
- pokud počet účastníků penzijního fondu poklesne pod padesát členů, musí nositel pojištění okamžitě kontaktovat FSA, který rozhodne o dalším postupu.

Nositelé pojištění jsou povinni úřadu pro finanční kontrolu FSA poskytovat každoročně:

- schválenou účetní uzávěrku (ve dvou stejnopisech do deseti dnů po jejím schválení na výroční schůzi),
- zprávu auditora,
- výroční zprávu,

- všechny další informace nutné k řádnému plnění zákonem stanovených povinností úřadu,
- umožnit úřadu kdykoli a bez varování přístup do penzijního fondu za účelem provedení inspekce a získání potřebných informací.

### 1.2.4 Účast v systému

V soukromém sektoru je minimální věk pro účast na doplňkovém penzijním pojištění stanoven obecně na 20 let. Ve veřejném sektoru je to 25 let, ale pro některé orgány místní samosprávy je stanoven i nižší minimální věk.

Zaměstnanecké schéma druhého pilíře krylo v roce 2009 celých 93 % ekonomicky aktivních osob ve věku 30 až 60 let, tedy asi 80 % všech ekonomicky aktivních. Ty, co nejsou účastni, lze charakterizovat jako:

- zaměstnance nepokryté kolektivními dohodami (jde většinou o vyšší a střední management s vysokými příjmy, kteří využívají individuálních penzijních schémat v rámci třetího pilíře)
- mladé lidi, kteří budou schématem zaměstnaneckých penzí po získání trvalého zaměstnání teprve pokryti.

### 1.2.5 Příspěvky do systému

Příspěvky do penzijních plánů jsou definovány v kolektivních dohodách a liší se případ od případu. U penzijních plánů nově založených po roce 1991 byly zprvu velmi nízké, ale jsou pravidelně navyšovány a v současné době dosahují kolem 9 % a předpokládá se další navyšování. Ve starších schématech, která byla často vytvářena pro zaměstnance s vyššími příjmy, dosahují často 12 až 15 % hrubé mzdy. Celkově se příspěvková sazba pohybuje mezi 5 a 15 %.

### 1.2.6 Vyplácené dávky

Mezi zaměstnaneckými schématy se vyskytují jak převažující příspěvkově definované, tak dávkově definované. Platí zákaz diskriminace na základě pohlaví, takže pro výpočet dávky pro všechny účastníky připojené ke schématu po 30. červnu 1999 jsou používány unisex úmrtnostní tabulky. Ze zaměstnaneckého penzijního pojištění se vyplácejí všechny standardní druhy penzí. Konkrétně jsou to penze:

- starobní,
- pozůstalostní,
- invalidní.

Forma výplaty penze se liší dle schémat:

- roční anuita,
- jednorázová výplata veškerého naakumulovaného kapitálu,
- některé fondy nabízejí obě možnosti.

Výše dávky poskytované ze zaměstnaneckých schémat je značně variabilní, protože závisí na výši placených příspěvků. Většina zaměstnaneckých penzijních plánů



deklaruje cíl dosáhnout náhradového poměru při kombinaci s povinnými státními schémata mezi 60 a 70 % příjmu před důchodem.

### 1.2.7 Předčasná penze

Ačkoli statutární důchodový věk je stanoven na 65 let a má růst na 67 let, stejně jako to platí ve schématech prvního pilíře, je možno zažádat o důchod z druhého pilíře již při dosažení věkové hranice 62 let. V takovém případě je dávka krácena v souladu s pojistně-matematickými principy bez aplikace zvláštního malusu za předčasný odchod do důchodu.

### 1.2.8 Zdanění penzí

V Dánsku existuje takzvaný systém ETT<sup>1</sup>. Příspěvky do zaměstnaneckých penzijních schémat jsou odečítány z daňového základu, ale zdanění podléhají vyplácené prostředky i investiční výnosy.

Příspěvky (jak zaměstnance, tak zaměstnavatele) do druhého pilíře jsou odečitatelné bez omezení. Pokud schéma nabízí jak anuitu, tak jednorázovou výplatu, je odčitatelnost částky placené na jednorázovou dávku omezena stropem ve výši 41 000 DKK (2008) ročně. Stejné omezení platí i pro schémata, která vyplácí všechny naspořené prostředky formou jednorázové úhrnné výplaty, pokud účastník nepřekračuje roční příjem 338 600 DKK (2008). Pro účastníky s vyššími příjmy jsou příspěvky do schémat vyplácějících jednorázovou dávku plně zdaněny.

Na výnosy z investic je uvalena daň ve výši 26 % s výjimkou výnosů z akcií, kde činí sazba pouze 6 %. Anuita podléhá dani z příjmu podle příslušného příjmového pásma. Jednorázová výplata je zdaněna 40% sazbou.

### 1.2.9 Aktiva penzijních fondů

V následující tabulce je shrnut vývoj aktiv zaměstnaneckých penzijních fondů a pojišťoven dle databáze OECD. V těchto aktivech jsou zahrnuty i aktiva povinných zaměstnaneckých schémat z prvního pilíře. Pokud budou tato aktiva vhodně alokována, budou i nadále vytvářet podmínky pro dlouhodobý ekonomický růst.

Tabulka č. 2 **Aktiva zaměstnaneckých penzijních fondů a pojišťoven jako % HDP**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktiva	27,19	26,01	20,48	30,76	33,71	32,43	32,36	47,55	43,26

*zdroj dat: OECD, 2010*

### 1.2.10 Přenositelnost nároků

Protože schémata ve druhém pilíři jsou příspěvkově definována, změna zaměstnání znamená pouze zaslání akumulovaného kapitálu do jiného penzijního fondu. Nicméně v souvislosti s novým zaměstnáním je často uplatňována čekací doba

<sup>1</sup> Zdaňovací princip ETT znamená, že příspěvky do systému jsou daňově odpočitatelné (E - exempt), výnosy z investic podléhají zdanění (T - taxed) a výsledné penzijní dávky jsou daněny (T - taxed).

pro zařazení do penzijního plánu. Čekací doba není v Dánsku upravena všeobecně závaznými právními předpisy a v soukromém sektoru jde typicky o 6-9 měsíců a pro případ, že pracovník mění zaměstnání v rámci jednoho sektoru nebo přichází z veřejného sektoru, nashromážděná čekací doba se mu převádí. Některé důležité skupiny zaměstnanců nemají žádnou čekací dobu, zatímco obecně je tato doba 1-4 roky. Nashromážděná čekací doba je přenositelná v rámci veřejného sektoru, ale zaměstnanci ze soukromého sektoru musí nashromáždit novou čekací dobu. Důchodových práv nabývá účastník okamžitě, pokud jde o příspěvky zaměstnance, pokud jde o příspěvky zaměstnavatele je povinná doba pro nabytí práv 5 let.

Pojištěnec se také může rozhodnout ponechat úspory ve schématu, do kterého až doposud spořil, k čemuž ale dochází výjimečně. „Dohodu o změně zaměstnání“ mezi nositeli pojištění v rámci schématu druhého pilíře vylučuje platbu za převod práv dříve účtovanou pojištění bývalým nositelem pojištění. Pokud změní pracovník zaměstnání, má na rozhodnutí lhůtu dva roky. Existuje i možnost převést naspořené prostředky do zahraničí, ale v takovém případě však převáděné prostředky podléhají zdanění.

### **1.3. Zhodnocení a budoucnost systému**

Vzhledem k tomu, že v Dánsku neexistuje veřejné příjmově vztažené průběžně financované důchodové schéma a základní flat-rate veřejný důchod je doplňován škálou fondově financovaných schémat, je systém s ohledem na proces demografického stárnutí a s ním spojené výzvy relativně velice dobře připraven. Aplikace třípilířového modelu důchodového systému zde přinesla dostatečnou diverzifikaci způsobu financování budoucích důchodových nároků účastníků. Příspěvkově definovaná schémata v rámci druhého pilíře zajišťují do budoucna flexibilní reakci na prodlužující se naději dožití obyvatelstva. Zodpovědný přístup k problému ukazuje i skutečnost, že Dánsko uzákonilo zvyšování důchodového věku tak, že statutární věková hranice pro odchod do důchodu bude v roce 2027 posunuta na úroveň 67 let.

V roce 2004 vydávalo Dánsko na důchody z veřejných rozpočtů 9,5 % HDP a v roce 2050 to podle projekcí bude 12,8 % HDP. To je v rámci členských států EU zcela unikátní číslo, které demonstruje vysokou odolnost systému vůči demografickým změnám. Ve snaze umožnit ještě větší diverzifikaci a flexibilitu s ohledem na možnosti investování akumulovaného kapitálu jsou v posledních pěti letech uvolňována zákonná omezení svazující fondy v rámci prvního pilíře. Nositelé pojištění spravující fondy v rámci schémat ATP a LD podle návrhu zákona podaného vládou v tomto roce do parlamentu budou mít možnost prodávat hypotéky a pojistné produkty. Budou tak podléhat v tomto směru stejnému právnímu režimu jako pojistné společnosti.

## 2. Německo

### 2.1 Popis důchodového systému

V současné době stojí německý důchodový systém na třech pilířích:

- |                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| • státní důchodové pojištění       | I. pilíř   |
| • zaměstnanecké penzijní pojištění | II. pilíř  |
| • soukromé kapitálové pojištění    | III. pilíř |

Historie německého sociálního pojištění sahá až do 19. století. Již v letech 1883-1889 Otto von Bismarck zprostředkoval přijetí série sociálních zákonů o nemocenském a úrazovém pojištění.<sup>2</sup> Stejně tak byly vypracovány právní rámce pro pojištění v případě invalidity a stáří. V roce 1927 bylo do systému začleněno pojištění v nezaměstnanosti a od roku 1995 je součástí i pojištění pro péči v bezmocnosti.

**První pilíř** německého důchodového systému je tvořen průběžným příspěvkově financovaným dávkově definovaným důchodovým pojištěním, povinným pro všechny zaměstnance ve věku od 16 let. Tento státní pilíř pokrývá pojištěním tři hlavní segmenty zaměstnaných osob, a to

- zákonné důchodové pojištění pro zaměstnance (modré a bílé límečky) (Arbeiter und Angestelltenversicherung),
- důchodové pojištění pro zemědělce (Altershilfe für Landwirte),
- důchodové pojištění pro státní úředníky (Beamtenversorgung).

Účast v prvním pilíři je tedy pro zmíněné zaměstnance povinná. Existují ale určité výjimky, pro něž je účast v systému dobrovolná. Konkrétně to jsou

- osoby s příjmem nižším než 400 EUR měsíčně,
- osoby, jejichž pracovní úvazek je nižší než 50 pracovních dní v roce,
- osoby, jejichž pracovní smlouva je na dobu určitou, která je kratší než dva měsíce.

První pilíř německého důchodového systému je financován pomocí příspěvků povinně i dobrovolně pojištěných osob, zaměstnavatelů a státu. Zaměstnanec odvádí ze své hrubé mzdy 9,95 % na sociální pojištění. Stejnou částku odvádí za svého zaměstnance i zaměstnavatel. Stejný celkový příspěvek do systému, tedy 19,9 % svých hrubých příjmů, odvádí i osoba samostatně výdělečně činná, která se rozhodla důchodového pojištění účastnit dobrovolně. Osoby s příjmem do 400 EUR měsíčně pojistné nehradí, ale jejich zaměstnavatel odvádí do systému příspěvek ve výši 15 % hrubé mzdy zaměstnance. Pokud osoba pobírá mzdu v rozmezí 400,01-800 EUR měsíčně, odvádí do prvního pilíře pouze sníženou sazbu pojištění, a to 4,9 % své hrubé mzdy. V obou případech, tedy v případě příjmů do 400 EUR či do 800 EUR měsíčně se osoby mohou dobrovolně rozhodnout, že budou platit příspěvky do

<sup>2</sup> Potůček, M (1995)

## 2. Německo

---

systemu v plné výši, tedy 9,5 % své hrubé mzdy. Minimální měsíční příspěvek na důchodové pojištění je 79,60 EUR. Tabulka č. 3 shrnuje, jak se vyvíjely příspěvkové sazby do prvního pilíře.

Tabulka č. 3 **Sazby důchodového pojištění (v % hrubých příjmů zaměstnance)**

rok	1996-	1997-	1.4.1999	2000	2001	2003	2007
celkem	19,2	20,3	19,5	19,3	19,1	19,5	19,9

*zdroj dat: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010)*

V důsledku trendu stárnutí populace, finančních problémů v prvním pilíři a s tím spojeným faktem snižování vyplácených dávek z prvního pilíře, bylo 11.5.2001 rozhodnuto, že se do roku 2020 nezvýší celkové odváděné příspěvky nad 20% hranici a do roku 2030 nad 22% hranici hrubé mzdy zaměstnance. V Německu je stanoven odvodový strop, který je pro rok 2010 stanoven na 66 000 EUR ročně pro země bývalého západního Německa a 55 800 EUR pro země bývalého východního Německa. V tabulce č.4 je shrnut vývoj odvodových stropů. Zároveň je první pilíř nucen dle zákona vykazovat tzv. krizové rezervy (Nachhaltigkeitsrücklage). Jejich minimální výše je 0,2násobek měsíčních výdajů systému a maximální výše je 1,7násobek měsíčních výdajů systému<sup>3</sup>.

Tabulka č. 4 **Vývoj odvodových stropů pro pojistné na důchodové pojištění (v tis EUR)**

rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
západní Německo	54	61,2	61,8	62,4	63	63	63,6	64,8	66	66
východní Německo	45	51	52,2	52,8	52,8	54,6	54	54,6	55,8	57,6

*zdroj dat: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010)*

Důchodový věk je v současné době v Německu 65 let pro muže i ženy. Ale 29.11.2006 bylo schváleno, že se tato věková hranice bude mezi lety 2012-2029 postupně zvyšovat až na 67 let pro obě pohlaví. To znamená, že už lidé narození po roce 1964 budou odcházet do důchodu v 67 letech.

Odchod do předčasného důchodu je umožněn již od 63 let, za splnění podmínky alespoň 35 let účasti v systému. Výjimku tvoří ženy narozené před rokem 1952, kterým je umožněno odejít do důchodu již v 60 letech. Musí ale splnit podmínku, že se systému účastnily celkem více jak 15 let s minimálně 10 lety účasti po 40. roce věku. Důchodová dávka je samozřejmě úměrně krácena a za každý měsíc odejitý před oficiálním důchodovým věkem je z vypočtené výše důchodu strženo 0,3 %.

Osoby narozené mezi lety 1947-1964 (tedy osoby, jichž se týká postupné zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu z 65 na 67 let) mohou odejít do důchodu už v 65 letech, aniž by se jim výše vypočteného důchodu krátily, pokud se systému účastnily alespoň 45 let.

Odchod do důchodu v pozdějším věku, než je oficiální věková hranice, je oceněn 0,5% bonusem z vypočtené důchodové dávky za každý navíc odpracovaný měsíc. Horní hranice pro povinný odchod do důchodu není v Německu definována.

---

<sup>3</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010)

**Druhý pilíř** německého důchodového systému je tvořen dodatečným pojištěním financovaným zaměstnavatelem, tedy zaměstnaneckým penzijním pojištěním. Tento plně fondově financovaný pilíř je soukromě spravovaný a pro zaměstnance je dobrovolný. V roce 2001 byl tento pilíř, s cílem zvýšit účast zaměstnanců v něm, reformován. **Třetí pilíř** je založen na bázi dobrovolného individuálního spoření, nejčastěji v podobě kapitálového životního pojištění.

Díky změnám v důchodovém systému z roku 2001 lze očekávat, že se náhradové poměry z jednotlivých pilířů budou vyvíjet směrem k větší váze vyplácených dávek z druhého pilíře, což ukazuje i následující tabulka:

Tabulka č. 5 **Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

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

zdroj: *Guardiancich, I. 2010*

## 2.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecké penzijní pojištění má v Německu mnohaletou tradici. Již v roce 1974 byl přijat zákon o zaměstnaneckých penzích, i když existence těchto schémat sahá až do poloviny 19. století, kdy zaměstnanecké starobní penze vyplácely např. společnosti Krupp a Siemens<sup>4</sup>. Tento zákon definoval oficiálně německý penzijní systém jako třípilířový. Současný systém soukromých penzí je určen k podpoře nebo nahrazení dávek z povinného státního systému. Program státní motivace dodatečného penzijního spoření je od Riesterovy<sup>5</sup> penzijní reformy z roku 2001 založen na tzv. duálním modelu (dual model), který obsahuje:

- přímé státní podpory spoření,
- daňově odečitatelné položky<sup>6</sup>.

### 2.2.1 Penzijní schéma

Až do penzijní reformy v roce 2001, byla všechna penzijní schémata pouze dávkově definovaná. Od roku 2002 jsou nabízena i schémata definována příspěvkově, ale díky zákonným normám týkajících se zejména povinné návratnosti příspěvků nebyla v Německu tato příspěvkově definovaná schémata významně využívána, na což reagovala spolková vláda v roce 2005, kdy zavedla daňové úlevy na příspěvky odvedené do druhého pilíře. Zaměstnavatel má povinnost nabídnout svým zaměstnancům účast v minimálně jednom z možných penzijních schémat. Účast zaměstnance už je ale zcela dobrovolná. V současné době v Německu existuje 5

<sup>4</sup> Watson Wyatt (2009)

<sup>5</sup> podle tehdejšího ministra práce a sociálních věcí Waltera Riesterera

<sup>6</sup> Glotzer, O. (2004)

hlavních penzijních schémat lišících se v metodě jejich financování. Podle metody financování můžeme tedy rozlišit tato penzijní schémata:

- přímý příslib (Direktusage), tvorba přímých závazků
- podpůrný fond (Unterstützungskasse), tvorba nepřímých závazků
- přímé pojištění (Direktversicherung), tvorba nepřímých závazků
- penzijní pokladny (Pensionskasse), tvorba nepřímých závazků
- penzijní fondy (Pensionsfonds), tvorba nepřímých závazků

*Přímý příslib* je typ penzijního schématu, kde zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem smluvní závazek o budoucí výplatě penze. Toto schéma je financováno příspěvky jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zřídit speciální rezervní fond (book reserve), ze kterého se budou krýt pozdější penzijní nároky a který vykazuje ve svém účetnictví. Přímý příslib nepodléhá státní regulaci, kontrole či dohledu nad nakládáním s aktivy. Prostředky z rezervního fondu mohou být investovány buď přímo zaměstnavatelem, či poskytnuty k investování nějakému investičnímu fondu. Zaměstnavatel ručí za výplatu dávek. Pokud se ale dostane zaměstnavatel do insolvence, jsou penzijní nároky kryty Penzijním garančním fondem (Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit - PSV), u kterého je zaměstnavatel povinně pojištěn právě proti insolvenční, a za což musí platit správní poplatky. Většina zaměstnavatelů si navíc své závazky pojišťuje u komerčních pojišťoven. Přímý příslib je nejvyužívanější formou financování penzijních zaměstnaneckých schémat v Německu.

*Podpůrný fond* je právně nezávislý penzijní fond, který spravuje zaměstnanecké pojištění jedné či více firem. Jedná se vlastně o podobné schéma, jako je přímý příslib, jen s tím rozdílem, že zaměstnavatel nezřizuje svůj vlastní fond, ale prostředky nutné ke krytí penzijních závazků poskytuje podpůrnému fondu. Ani podpůrný fond nepodléhá žádné státní regulaci či kontrole. Je na samotných zaměstnavatelích, aby si zajistili efektivní nakládání se svými prostředky. Penzijní nároky zaměstnanců jsou opět kryty pomocí Penzijního garančního fondu (PSV), do kterého musí zaměstnavatel přispívat.

*Přímé pojištění* znamená, že zaměstnavatel uzavře u komerční pojišťovny svým zaměstnancům životní pojistku. Oprávnění nakládat s takto naakumulovaným kapitálem má pouze zaměstnanec či jeho pozůstalí. Nad pojišťovnami dohlíží dle zákona Ministerstvo financí a Kancelář pro dohled nad pojištěním. Penzijní nároky jsou opět kryty u Penzijního garančního fondu, ale zaměstnavatel do něj žádné příspěvky neodvádí.

*Penzijní pokladna* je právně nezávislý penzijní fond, který může být zřízen jedním či více zaměstnavateli, nebo dokonce celým odvětvím. Podléhá kontrole Kanceláře pro dohled nad pojištěním a nakládání s aktivy účastníků je dozorováno Institucí pro finanční regulaci - BaFIN. Do penzijní pokladny přispívá zaměstnavatel i zaměstnanec a jejich odvody jsou daňově odpočitatelné a dokonce jsou příspěvky zaměstnance osvobozeny od příspěvků na sociální zabezpečení. Penzijní pokladna je příspěvkově definované penzijní schéma, takže vyplácené dávky závisí na výši odvedených příspěvků. Penzijní pokladna musí také zaručit zhodnocení odvedených příspěvků, pro rok 2008 byla míra povinného zhodnocení nastavená Ministerstvem financí na 2,25 %. Jedná se o celkem druhou nejčastější formu financování penzijních zaměstnaneckých schémat v Německu a první nejvyužívanější v soukromém sektoru.

Nejmladším penzijním schématem je *Penzijní fond*. Byl zřízen v roce 2002 a měl by spojovat výhody penzijních pokladen a šance na výnos z investic u investičních fondů<sup>7</sup>. Stejně jako přímé pojištění a penzijní pokladna, je i penzijní fond kontrolován Kanceláří pro dohled nad pojištěním a Ministerstvem financí.

### 2.2.2 Nositelé pojištění

Dle typu penzijního schématu můžeme rozlišit tři hlavní nositele zaměstnaneckého pojištění

- samotní zaměstnavatelé,
- komerční pojišťovny,
- ostatní finanční instituce.

Zaměstnavatel jako nositel zaměstnaneckého penzijního pojištění vystupuje v případě Přímého příslibu, kdy je nucen zřídit ze svého zisku speciální podnikový rezervní fond pro případ insolventnosti. Dále také zaměstnavatel vystupuje jako nositel pojištění v Penzijní pokladně.

Komerční pojišťovna je nositelem zaměstnaneckého pojištění v případě přímého pojištění, kdy zaměstnavatel svým zaměstnancům zřizuje a financuje u této instituce životní pojistky.

Ostatní finanční instituce (např. banky či investiční fondy) jsou nositeli zaměstnaneckého penzijního pojištění v případě, že se zaměstnavatel rozhodl pro penzijní schéma v podobě Penzijního fondu nebo Podpůrného fondu.

### 2.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

V případě zaměstnaneckého pojištění ručí za své závazky vůči zaměstnancům zaměstnavatel. Pokud ale zaměstnavatel není s to dostát svým závazkům, jsou tyto nároky kryty Penzijním garančním fondem (PSV).

Penzijní garanční fond (Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit) byl založen 1.1.1975 s cílem ochránit penzijní závazky poskytovatelů pojištění. Každý zákonně pojištěný penzijní plán odvádí do tohoto garančního fondu příspěvky, které kryjí jeho závazky v případě insolvence. Tyto příspěvky jsou stanovovány každoročně jako procentní část penzijních závazků každého nositele pojištění. Nejnižší příspěvková sazba byla 0,3 promile v roce 1990 a nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2009, kdy se do garančního fondu odvádělo 14,2 promile z penzijních závazků<sup>8</sup>. K 31.12.2009 bylo pojištěno více než 76 000 penzijních plánů<sup>9</sup>.

Instituce pro finanční regulaci (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht - BaFin) zajišťuje dohled nad nakládáním s aktivy účastníků zejména v Penzijní pokladně. Nejdůležitější kvantitativní pravidlo pro nakládání s finančními prostředky je, že maximální objem držných rizikových aktiv je 35 %, ať už se jedná o akcie, investiční fondy či jiná vysoko výnosná aktiva. Celkově se dá říci, že německý finanční trh s aktivy z penzijních schémat je přísně regulován. Například Penzijní pokladny

<sup>7</sup> VÚPSV (2006)

<sup>8</sup> PSVaG (2010)

<sup>9</sup> PSVaG (2010)

musejí být v každém okamžiku plně finančně kryty, jinak jsou označeny BaFinem za insolventní. Navíc mají povinnost držet dalších 4,5 % svých aktiv v dodatečném zajišťovacím fondu, takže celkové krytí dosahuje 104,5 %<sup>10</sup>.

### 2.2.4 Účast v systému

Díky reformě z roku 2001, označované též „Riester reform<sup>11</sup>“, která měla za cíl zvýšit účast v druhém a třetím pilíři, vzrostl počet účastníků v zaměstnaneckých penzijních schématech v soukromém sektoru z 38 % v roce 2001 na 51 % v roce 2007 a 57 % v roce 2009<sup>12</sup>.

I když od 1.1.2002 má každý zaměstnanec zákonné právo účastnit se penzijního schématu, je tato možnost využívána hlavně zaměstnanci velkých firem<sup>13</sup> (kde je účast přes 80 % všech zaměstnanců). Oproti tomu je účast v penzijních schématech zaměstnanců firem s maximálně 50 zaměstnanci asi třetinová<sup>14</sup>.

### 2.2.5 Příspěvky do systému

Každý zaměstnanec účastníci se zaměstnaneckého penzijního pojištění ve formě Penzijní pokladny má možnost si v současné době vyvázat maximálně 4 % ze svých příspěvků na sociální zabezpečení a odvádět je do druhého pilíře. Původně, při založení této možnosti v roce 2002, to bylo pouze 1 %.

Většina předreformních penzijních plánů byla ale nepřispěvková, to znamená, že se jich účastní pouze zaměstnavatel ve prospěch svých zaměstnanců. V současné době hrají nejdůležitější roli dávkově definované penzijní plány založené na pravidelných příspěvcích zaměstnance (beitragsorientierte Leistungszusage). V případě účasti zaměstnance jsou jeho příspěvky daňově odpočitatelné a nevztahuje se na ně povinnost odvádět z nich příspěvek na sociální zabezpečení. Samozřejmě i tyto úlevy mají své limity a ty byly konkrétně pro rok 2009 stanoveny jako:

- maximální daňově odpočitatelný příspěvek do druhého pilíře ve výši 4 392 EUR ročně,
- maximální příspěvek osvobozený od plateb sociálního zabezpečení ve výši 2 592 EUR ročně.

Výše příspěvků do jednotlivých penzijních plánů se liší v závislosti na podmínkách těchto penzijních plánů. Následující tabulka shrnuje rozdělení celkových příspěvků do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele.

**Tabulka č. 6 Rozdělení příspěvků mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů do druhého pilíře)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
zaměstnavatel	66,60	41,47	39,33	33,44	61,26	54,22
zaměstnanec	33,40	58,53	60,67	66,56	38,74	19,91

*zdroj dat: OECD (2010)*

<sup>10</sup> OECD (2009)

<sup>11</sup> podle tehdejšího německého ministra práce a sociálních věcí Waltera Riesterera

<sup>12</sup> OECD (2009)

<sup>13</sup> firma s více jak 1 000 zaměstnanci

<sup>14</sup> Statistisches Bundesamt Deutschland (2010)



## 2.2.6 Vyplácené dávky

Všechny typy penzijních schémat vyplácí standardní typy penzí, a to starobní, invalidní a pozůstalostní. Způsob vyplácení se liší dle zvoleného typu penzijního plánu. Všechna penzijní schémata nabízejí výplatu penzijních dávek jako pravidelnou anuitu. Výplata jednorázového vyrovnání je omezená, ale např. u přímého pojištění je tato forma vyrovnání zcela běžná a u Penzijního fondu není tato možnost nabízena vůbec. Další možností je plnění ve formě uživatelského práva či licence, je-li to ku prospěchu pojištěného či pozůstalých<sup>15</sup>.

Penzijní reforma z roku 2001 obsahovala i pravidla pro výplatu penzijních nároků ze zaměstnaneckého penzijního pojištění podporovaného státem. Tento požadavek se týkal formy výplaty, a to tak, že výplata získaných nároků musí být ve formě doživotní penze nebo jako výplatní plán s pevně či variabilně nastavenými splátkami.

V případě insolvence zaměstnavatele a v případě výplaty penzijních dávek pomocí Penzijního garančního fondu jsou tyto dávky vypláceny pouze v případě, že

- se zaměstnanec účastnil v penzijním plánu více jak 5 let,
- zaměstnanec dosáhl v době insolvence zaměstnavatele věku alespoň 25 let.

## 2.2.7 Předčasná penze

Většina zaměstnaneckých penzijních schémat umožňuje svým účastníkům čerpat důchodové nároky již v 60 letech. Průměrný věk při odchodu do starobní penze vyplácené zaměstnavatelem byl v Německu roku 2009 60,8 let<sup>16</sup>. Podmínka, že doplňkové penzijní zabezpečení podporované státem, nebude vypláceno před 60. rokem věku, byla zákonně zakotvena v penzijní reformě z roku 2001 (Riesterova reforma).

## 2.2.8 Zdanění penzí

Všechny starobní penze nad 400 EUR měsíčně jsou daněny jako běžný příjem. Příspěvky do systému dodatečného spoření na stáří, tedy i na zaměstnanecké pojištění jsou daňově odpočitatelné až do výše 4 % vyměřovacího základu pro odvody na sociální zabezpečení.

## 2.2.9 Aktiva penzijních fondů

Díky penzijní reformě z roku 2001, která se zaměřila na podporu druhého a třetího pilíře dodatečných úspor na stáří, se začala aktiva fondů a pojišťoven nabízející dodatečné penzijní pojištění zvyšovat. Aktiva, která jsou vázaná pouze na druhý pilíř zaměstnaneckého pojištění ani v roce 2009 nepřesáhla 1% hranici HDP<sup>17</sup>. V budoucnu se dá díky státní podpoře tohoto typu dodatečných penzijních úspor a také díky snižujícím se důchodovým dávkám z prvního pilíře očekávat jejich další nárůst.

<sup>15</sup> VÚPSV, v.v.i. 2008 viz str. 89

<sup>16</sup> OECD (2010)

<sup>17</sup> OECD (2010)

Tabulka č. 7 **Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktiva	3,44	3,49	3,64	3,79	4,04	4,21	4,65	4,73	5,2

zdroj dat: OECD (2010)

### 2.2.10 Přenositelnost nároků

1.1.2005 vstoupila v platnost v Německu nová právní norma, která upravuje přenositelnost penzijních nároků účastníků zaměstnaneckého penzijního pojištění a právo zaměstnance na účast v těchto systémech.

V případě změny zaměstnavatele, již nemusí zaměstnanec ponechat své získané nároky u bývalého zaměstnavatele, ale může požadovat jejich převedení k zaměstnavateli novému a to dokonce i v případě, že se jeho nový zaměstnavatel účastní jiného typu zaměstnaneckého schématu. Tento zákon se vztahuje pouze na nově uzavřené smlouvy a také pouze na schémata typu přímého pojištění, penzijní pokladny a penzijního fondu. To znamená, že pokud se zaměstnanec účastní schématu přímého příslibu a podpůrného fondu, nemá nárok na přenos svých získaných nároků k novému zaměstnavateli. Pokud jsou požadované přenášené prostředky úzce spjaty s podnikatelskou činností zaměstnavatele, neměl by být zaměstnavatel nucen k jejich okamžitému uvolnění a převodu. V takovém případě by vznikl zaměstnanci tzv. budoucí nárok a zaměstnavatel má rok na to, aby se se zaměstnancem vypořádal.

Výše zmíněná pravidla platná od roku 2005 se vztahují na zaměstnance ve veřejných službách v případě, že jsou jejich práva kapitálově kryta nebo se jedná už o probíhající plnění. Naopak neplatí pro plnění, které je vypláceno dávkově, neboť v takovém případě neexistuje kapitál, který by mohl být převeden<sup>18</sup>.

V případě smrti účastníka zaměstnaneckého pojištění připadá výplata penze či jednorázového vyrovnání jeho pozůstalým, kteří jsou definováni v zákoně nebo je zaměstnanec přímo uvedl (v případě přímého pojištění).

---

<sup>18</sup> VÚPSV (2006)

## 2.3 Zhodnocení a budoucnost systému

Následující tabulka shrnuje přehled provádění zaměstnaneckého zabezpečení v Německu.

Tabulka č. 8 **Přehled provádění zaměstnaneckého zabezpečení**

	přímý příslib	podpůrný fond	přímé pojištěná	penzijní pokladny	penzijní fondy
vlastní nárok oproti nositeli zabezpečení	NE	NE	ANO	ANO	ANO
právní nárok na pokračování s vlastními příspěvky po skončení zaměstnaneckého poměru	NE	NE	LZE	LZE	LZE
„Riesterova podpora“	NE	NE	LZE	LZE	LZE
akumulace kapitálu	INTERNÍ	EXTERNÍ	EXTERNÍ	EXTERNÍ	EXTERNÍ
garantovaná minimální úroková míra	NE	NE	ANO	ANO	NE
omezení uspořádání vnitřních záležitostí	NE	NE	ANO	ANO	ANO
bilančně neutrální	NE	ANO	ANO	ANO	ANO
pojištění insolventnosti přes PSV	ANO	ANO	ANO	NE	ANO
finanční dozor přes BaFin	NE	NE	ANO	ANO	ANO

zdroj: VÚPSV (2006)

V současné době dosahují důchodové příjmy ze všech pilířů asi 67 % průměrné předdůchodové čisté mzdy zaměstnance. Podle vládního scénáře ekonomického a demografického vývoje vypracovaného po schválení Riesterovy reformy v roce 2001, poklesnou tyto státní důchody na 63,3 % průměrné čisté předdůchodové mzdy a v roce 2050 na 63 %. Tyto nižší státní důchody by měly být kompenzovány příjmy ze zaměstnaneckého a individuálního penzijního spoření, které je od roku 2001 finančně podporováno státem, což by mělo zajistit i splnění zákonného ustanovení, schváleného též v Riesterově reformě, že celkové příjmy ze všech penzijních pilířů, osoby ve starobním důchodu musí dosahovat alespoň 67 % čistých předdůchodových průměrných příjmů.

Podle Rürupovy komise<sup>19</sup> ale Riesterova reforma nezabezpečí německému penzijnímu systému dlouhodobou stabilitu. Závěry Rürupovy komise dokládají, že i když bude Riesterova reforma snižovat příspěvkovou míru do PAYG systému, hranice 20 % bude dosaženo v roce 2014 a hranice 22 % v roce 2022 a že uzákoněné hodnoty 67 % podílu penze na průměrném čistém výdělku bude dosaženo velmi rychle a dále se sníží na hranici 62 %.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> prof Dr. Bert RÜRUP, Kommission zur Refom der sozialen Sicherungssysteme (Rürup Kommission)

<sup>20</sup> Glotzer O. (2004)

## 3. Irsko

### 3.1 Popis důchodového systému

Irský důchodový systém stojí v současné době na třech pilířích, jejichž části jsou následující:

- příspěvkový státní důchod I. pilíř
- nepříspěvkový státní důchod I. pilíř
- přechodný státní důchod I. pilíř
- zaměstnanecké penzijní pojištění II. pilíř
- soukromé penzijní spoření III. pilíř

**Prvního pilíře**, v podobě průběžně financovaného státního důchodu, je povinná se účastnit každá zaměstnaná osoba od 16 let a je tímto povinná platit příspěvky do Fondu sociálního pojištění. Výše příspěvků je závislá na výši výdělku i typu vykonávané práce. Každá zaměstnaná osoba je přiřazena do určité kategorie označované velkými tiskacími písmeny<sup>21</sup>. Pro mnoho obyvatel Irska je státní důchod z prvního pilíře jediným zdrojem příjmů ve stáří. Tabulka č. 9 shrnuje výši odváděných příspěvků zaměstnance i zaměstnavatele v kategorii A<sup>22</sup>, která pokrývá největší část pracujících osob s příjmy nad 38 EUR týdně.

Tabulka č. 9 **Sazby sociálních příspěvků placené zaměstnancem a zaměstnavatelem z týdenní hrubé mzdy v kategorii A (platné od 1.1.2010)**

hrubá týdenní mzda	sazba pro zaměstnance	sazba pro zaměstnavatele
38 – 352 EUR	0	8,5 %
352,01 – 500 EUR	4 % nad částku 225 EUR	8,5 % do částky 356 EUR 10,75 % nad částku 356,01 EUR
500 EUR a více	4 % do částky 127 EUR 8 % v rozmezí 127,01 – 1443 EUR 9 % nad částku 1443 EUR	10,75 %

*zdroj dat: Department of Social Protection (2010)*

První pilíř je složen ze tří částí - příspěvkové, nepříspěvkové a přechodné.

Na výplatu dávek z příspěvkové části prvního pilíře má nárok osoba, která hradí sociální příspěvky v plné výši<sup>23</sup> a která začala platit sociální příspěvky před určitým věkem,

Pro osoby, které ještě nedosáhly věku 66 let, je věk nutný pro začátek placení sociálních příspěvků nastaven na 56 letech.

<sup>21</sup> Např. kategorie A zahrnuje většinu zaměstnanců a znamená, že jejich příspěvky do Fondu sociálního pojištění jsou hrazeny v plné výši.

<sup>22</sup> Kategorie pokrývá všechny zaměstnance soukromé sféry z oblasti průmyslu, obchodu a služeb.

<sup>23</sup> Plné sociální příspěvky platí osoby zařazené do skupiny A, E, F, G, H, N či S.

- odvedla do systému celkový minimální počet příspěvků,  
Pokud osoba dosáhla důchodového věku před 6. dubnem 2002, musela do systému odvést alespoň 156 příspěvků<sup>24</sup> (tj. 3 roky přispívání bez časového limitu, během kterého jsou příspěvky odvedeny).  
Osoba, která dosáhla důchodového věku po 6. dubnu 2002 včetně, musela do systému odvést alespoň 260 příspěvků (tj. 5 let přispívání opět bez časového limitu).  
A 520 příspěvků (tedy 10 kompletních let účasti v systému bez časového limitu) musí odvést osoba, která dosáhne důchodového věku po 6. dubnu 2012 včetně.
- odvedla do systému průměrný roční minimální počet příspěvků.  
Na rozdíl od celkového minimálního počtu příspěvků do systému, kdy je počet příspěvků brán z celkové doby, kdy byla osoba v ekonomicky aktivním věku, je průměrný roční minimální počet příspěvků charakterizován minimální průměrnou účastí v systému v jednom kalendářním roce. Pro výplatu minimálního důchodu je nutno přispívat každý rok průměrně 10 týdnů, pro maximální důchod je nutno odvézt průměrně 48 příspěvků<sup>25</sup>.  
Výši státního příspěvkového důchodu v závislosti na průměrném počtu ročních příspěvků shrnuje následující tabulka.

Tabulka č. 10 **Týdenní důchod vyplácený ze státního důchodového příspěvkového schématu v závislosti na průměrném ročním počtu odvedených příspěvků v roce 2010 (v EUR)**

průměrný roční počet příspěvků	10 - 14	15 - 19	20 - 47	48 a více
výše důchodu	115,20	172,70	225,80	230,30

zdroj: Department of Social Protection (2010)

Osoba, která nesplnila požadavky na výplatu dávek z příspěvkové části prvního pilíře, se účastní části nepřispěvkové. Aby nárok na výplatu dávky vůbec vznikl, musí osoba splnit tyto podmínky:

- věk 66 a více,
- nevzniknuvší nárok na dávky z příspěvkové části státního důchodu,
- nemít dostatečné finanční prostředky (podléhá testování),
- být občanem Irska.

Dávky z nepřispěvkové části jsou příjmově testované. Do příjmů podléhajících testování spadají veškeré finanční příjmy, včetně příjmů z investic či z vlastnictví nemovitostí. Hodnota samotných nemovitostí je samozřejmě započtena také, s výjimkou nemovitosti, ve které osoba bydlí.

Pro rok 2010 je maximální výše důchodu vypláceného z nepřispěvkové části prvního pilíře stanovena na hodnotě 219 EUR týdně pro osoby ve věku 66-80 let a pro osoby starší 80 let se jedná o částku 229 EUR týdně<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Mzdy i penze jsou v Irsku vypláceny týdně, tj. 52 odvedených příspěvků ročně.

<sup>25</sup> Department of Social Protection Ireland, 2010

<sup>26</sup> Department of Social protection (2010)

Třetí částí státního důchodu je tzv. přechodný důchod (transition). O výplatu přechodného důchodu může požádat osoba ve věku od 65 let, která již v tomto věku splnila požadavky na výplatu státního příspěvkového důchodu a která již nepracuje<sup>27</sup>. Jedná se vlastně o předčasný odchod do důchodu. Výplata přechodového důchodu končí dnem 66. narozenin, kdy vzniká nárok na výplatu důchodu z příspěvkové části prvního pilíře.

Pro rok 2010 byla maximální hodnota přechodového důchodu stanovena na 230,30 EUR.

Z prvního pilíře jsou kromě důchodových dávek vypláceny i dávky pozůstalostní, invalidní, vdovecké, dávky pro nevidomé osoby či mnoho druhů příjmově testovaných dávek pro příjemce nepříspěvkových důchodů.

Oficiální důchodový věk je v Irsku 66 let. Tato věková hranice bude ale v důsledku demografických změn růst až na 68 let v roce 2028.

Předčasný odchod do důchodu je v prvním pilíři umožněn pouze osobám splňujícím podmínky pro výplatu příspěvkových důchodů, a to pouze o jeden rok dříve, tedy v 65 letech. Pokud se osoba rozhodne odejít do předčasného důchodu a bude jí vyplácen přechodný důchod (tzv. transition), nesmí být zaměstnaná. Po vzniku nároku na příspěvkový důchod v 66 letech může osoba zase vstoupit na pracovní trh a sociální příspěvky do prvního pilíře již neplatí. Žádná horní hranice, ve které je nutno odejít do starobního důchodu, není určena a zároveň delším setrváním na trhu práce nevznikají nároky na bonifikace při výpočtu výše důchodové dávky.

**Druhý pilíř** irského penzijního systému je tvořen fondově financovanými zaměstnaneckými penzijními schémata. Účast v tomto pilíři je zcela dobrovolná a v roce 2009 se tohoto pilíře účastnilo 51,6 %<sup>28</sup> všech zaměstnaných osob. Zaměstnanecké penzijní schéma může být příspěvkové či nepříspěvkové, dávkové či příspěvkově definované. Třetí pilíř je tvořen soukromým penzijním spořením v podobě Penzijních spořicíh účtů (Personal Retirement Savings Accounts – PRSA či Retirements Annuity Accounts – RAC).

Pokud bychom měli shrnout váhu jednotlivých pilířů, musíme konstatovat, že druhého pilíře zaměstnaneckých penzí se účastní asi polovina ekonomicky aktivních osob. Výše vyplácené dávky z prvního pilíře se dlouhodobě pohybuje okolo 35 % průměrné hrubé mzdy v ekonomice. Všechny budoucí změny v důchodovém systému, které byly již schváleny, garantovaly tento poměr zachovat i nadále. Následující tabulka nastiňuje budoucí vývoj náhradových poměrů z prvního a druhého penzijního pilíře. Jelikož až v květnu tohoto roku (2010) byly přijaty důležité změny ve fungování druhého pilíře zaměstnaneckých penzí, není s nimi v následující tabulce kalkulováno. Dá se ale očekávat, že díky těmto změnám se bude váha příjmů z jednotlivých penzijních pilířů přesouvat z pilíře prvního více na druhý pilíř zaměstnaneckých penzí.

---

<sup>27</sup> práce na částečný úvazek či na dohodu o provedení práce je povolena s tou podmínkou, že týdenní hrubý příjem nepřekročí 38 EUR

<sup>28</sup> OECD, 2009

Tabulka č. 11 **Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

teoretický náhradový poměr	hrubý			čistý
	první pilíř	druhý pilíř	celkem	celkem
2005	31 %	36 %	67 %	78 %
2050	34 %	33 %	67 %	78 %

zdroj: *Guardiancich, I. 2010*

## 3.2. Zaměstnanecské penzijní pojištění

Irské zaměstnanecské penzijní pojištění je založené na vytvoření zaměstnanecského fondu přímo zaměstnavatelem, jehož příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmu společnosti. Počet členů v zaměstnanecském penzijním schématu není limitován, ale musí být alespoň jeden. Ve většině zaměstnanecských schémat je zohledňován i důchod z prvního pilíře, a pokud je výsledná vyplácená dávka definována jako procento předdůchodových příjmů, je v ní již kalkulováno i s hodnotou státního důchodu. Druhý pilíř irského penzijního systému nezakládá v současné době zaměstnavateli ani zaměstnanci povinnost se jej účastnit, a přesto se jej účastní asi polovina všech zaměstnaných osob. To se změní rokem 2014, kdy bude účast v systému zaměstnanecských penzí pro zaměstnance povinná. Již od roku 2003 je ale zaměstnavatel, který se neúčastní zaměstnanecských penzí, povinen nabídnout svým zaměstnancům účast v systému Penzijních osobních účtů (Personal Retirement Savings Accounts - PRSA), které již ale spadají do třetího pilíře dobrovolných osobních penzijních úspor.

### 3.2.1 Penzijní schéma

Penzijní schémata zaměstnanecského penzijního pojištění mohou být

- příspěvková,
- nepříspěvková,
- fondově financovaná,
- dávkově definovaná,
- příspěvkově definovaná.

*Příspěvková* schémata jsou založena na spolufinancování příspěvků do systému, kdy se celkový příspěvek rozdělí mezi zaměstnance i zaměstnavatele. V irských *nepříspěvkových* schématech se na financování odvodů podílí pouze zaměstnanec.

Všechna penzijní schémata jsou *fondově financovaná*, neboť vybrané příspěvky jsou odvedeny do vybraného fondu, který následně vyplácí penzijní dávky.

*Dávkově definovaná* schémata dávají účastníkovi jistotu, že při splnění určitých podmínek (např. délce účasti v systému) mu bude vyplácena penze jako pevná procentní část jeho předpenzijních příjmů. Tyto příjmy mohou být definovány jako příjmy za posledních 5 let před dosažením věku odchodu do penze nebo jako průměr

všech pracovních příjmů během celé pracovní kariéry. Takto definovaná schémata jsou typická pro státní sektor a velké firmy v sektoru soukromém.

Naproti tomu *příspěvkově definovaná* schémata zabírají necelou polovinu všech zaměstnaneckých schémat, a to pouze v soukromém sektoru. Výše penze z těchto schémat je závislá na délce účasti v systému, výši příspěvků a jejich zhodnocení.

Každé penzijní schéma, které je nabízeno zaměstnavateli, má svá vlastní pravidla. Nad dodržováním těchto pravidel, včetně finanční stability jednotlivých fondů, dohlíží Penzijní výbor (Pension Board).

Následující tabulka shrnuje vývoj počtu jednotlivých typů schémat mezi lety 1999-2009. Zde si můžeme všimnout, že mezi lety 2003 a 2004 došlo ke snížení počtu příspěvkově definovaných zaměstnaneckých schémat (DC - defined contribution) o 22 %, což může být vysvětleno tím, že část zaměstnavatelů se rozhodla místo zaměstnaneckého pojištění nabídnout svým zaměstnancům účast na Penzijních osobních účtech (PRSA).

Tabulka č. 12 **Počet zaměstnaneckých penzijních schémat**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DB schéma	2 060	2 027	1 956	1 901	1 693	1 583	1 478	1 411	1 319	1 442	1 307
DC schéma	70 478	84 321	95 975	105 863	110 927	86 486	82 841	92 075	98 483	90 424	92 939

*zdroj dat: výroční zprávy Pension Board (1999 - 2009)*

#### 3.2.2 Nositelé pojištění

Nositeli zaměstnaneckého pojištění v Irsku jsou samotní zaměstnavatelé. Pokud se rozhodnou nabídnout svým zaměstnancům účast v zaměstnaneckém penzijním pojištění, musí zřídit speciální fond, který je účetně oddělen od mateřské firmy a jehož aktiva nemohou být použita k jiným účelům, než je sběr příspěvků účastníků nebo výplata penzijních nároků. Zřízení svého vlastního fondu si ale mohou dovolit jen velké firmy v soukromém sektoru. Všichni zaměstnanci státního sektoru mají přístup do speciálního fondu, který vyplácí dávkově definované penze. Menší zaměstnavatelé v soukromém sektoru, kteří si nemohou dovolit zřídit své vlastní fondy, se mohou účastnit tzv. skupinových fondů (Group company Funds) nebo se připojit k již existujícímu fondu nějakého velkého zaměstnavatele. Skupinové fondy jsou fondy několika menších zaměstnavatelů, kteří se dělí o náklady na fungování fondu.

#### 3.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

Nad fungováním penzijního zaměstnaneckého pojištění dohlíží od roku 1990 Penzijní výbor (Pension Board), kdy byla tato instituce zřízena Ministerstvem sociální ochrany. Za tuto službu jsou zaměstnanecké fondy nuceny odvádět Penzijnímu výboru pravidelné poplatky. Výbor je složen ze zástupců zaměstnavatelů, vlády, profesních skupin nabízejících zaměstnanecké pojištění a odborových organizací. Mezi hlavní funkce Penzijního výboru patří:

- dohled nad produkty a poskytovateli penzijního zaměstnaneckého pojištění,
- dohled nad produkty a poskytovateli Penzijních spořicíh účtů (PRSA),
- provádění pravidelných auditů zaměstnaneckých schémat a PRSA,



- dávat doporučení Ministerstvu financí o udělení licence jednotlivým zaměstnaneckým fondům či finančním institucím poskytujícím PRSA<sup>29</sup>.

Tabulka č. 13 shrnuje celkové poplatky odvedené do rozpočtu Penzijního výboru vybrané od zaměstnaneckých penzijních fondů.

**Tabulka č. 13 Celkové poplatky odvedené do Penzijního výboru jednotlivými zaměstnaneckými penzijními fondy (v tis. EUR)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
poplatky	1 891	2 184	2 302	2 718	3 950	4 139	4 101	4 358	4 367	4 677	4 753

*zdroj dat: výroční zprávy Pension Board (1999 - 2009)*

Spory jednotlivých účastníků zaměstnaneckého pojištění či PRSA např. o výši vypočtené dávky řeší institut Penzijního ombudsmana (Pension Ombudsman). Rozhodnutí či doporučení penzijního ombudsmana nemá žádný závazný, či právně vymahatelný charakter.

### 3.2.4 Účast v systému

Účast v systému zaměstnaneckých penzí je pro zaměstnance zcela dobrovolná a ani zaměstnavatel není povinen tuto možnost nabídnout. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou zaměstnaneckých penzí neúčastnit, jsou ale od roku 2003 povinni poskytnout svým zaměstnancům účast v systému tzv. Penzijních spořicíh účtů (PRSA). V roce 2009 byla účast v zaměstnaneckých schématech 51 % všech zaměstnaných osob, přičemž 2/3 všech účastníků byli muži a 1/3 tvořily ženy<sup>30</sup>. Irská vláda, ve snaze zvýšit účast v těchto schématech v květnu 2010 schválila, že od roku 2014 bude povinností zaměstnavatele poskytnout svým zaměstnancům účast v zaměstnaneckém penzijním schématu. Následující tabulka shrnuje počet účastníků v jednotlivých zaměstnaneckých schématech.

**Tabulka č. 14 Vývoj počtu účastníků v zaměstnaneckých penzijních schématech**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
počet účastníků celkem	569 220	629 801	670 498	709 332	724 333	726 405
z toho						
DB schémata	424 795	449 111	455 627	471 841	483 031	500 633
DC schémata	144 425	180 690	214 871	237 491	241 302	225 772
	2005	2006	2007	2008	2009	
počet účastníků celkem	734 699	777 653	800 398	849 208	853 397	
z toho						
DB schémata	499 885	522 645	530 933	577 011	586 488	
DC schémata	234 814	255 008	269 465	272 197	266 909	

*zdroj: výroční zprávy Pension Board (1999 - 2009)*

<sup>29</sup> Pension Board (2010)

<sup>30</sup> Pension Board Annual Report (2009)

### 3.2.5 Příspěvky do systému

Každý zaměstnavatel má právo se rozhodnout, zda bude svým zaměstnancům přispívat na jejich penzijní zaměstnanecké účty, či ne. Také výše příspěvků je částečně na rozhodnutí zaměstnavatele. V dávkově definovaných penzijních schématech je zaměstnavatel povinen přispívat do schématu tolik, aby tyto příspěvky v budoucnu pokryly penzijní nároky současných zaměstnanců. V příspěvkově definovaných schématech musí zaměstnavatel přispívat do systému tolik, aby tyto příspěvky pokryly náklady spojené se správou těchto schémat. Příspěvky zaměstnanců jsou koncipovány jako procentní část hrubé mzdy.

Podle Penzijního výboru byly průměrné příspěvky do zaměstnaneckých penzijních schémat v roce 2008 placené zaměstnavatelem ve výši 6 % pro příspěvkově definovaná schémata a 15 % pro dávkově definovaná schémata placená zaměstnancem, 3 % pro příspěvkově definovaná a 4 % pro dávkově definovaná schémata.

### 3.2.6 Vyplácené dávky

Každý zaměstnanecký penzijní plán nabízí různé druhy a možnosti ve vyplácených dávkách. Některé penzijní plány nabízejí pouze výplatu starobních penzí, jiné kromě starobních též invalidní či pozůstalostní. Typ vyplácených dávek není legislativně podpořen, a proto rozhodnutí o tom, jaké dávky se budou ze zaměstnaneckého penzijního schématu vyplácet, závisí pouze na rozhodnutí zaměstnavatele. Mnoho zaměstnavatelů též umožňuje svým zaměstnancům odvádět dodatečné příspěvky do zaměstnaneckého schématu či do schématu Penzijních osobních účtů (PRSA), tzv. Additional Voluntary Contributions (AVC). Pokud je tato možnost zaměstnancem využita, je později vyplácena tzv. extrapenze. Dále bude pod pojmem penze myšlena jen penze starobní. Výplatu penzí můžeme shrnout do těchto základních možností:

- pravidelná výplata penze,
- pravidelná výplata extrapenze,
- jednorázové nezdaněné vyrovnání v maximální výši 20 % penzijních nároků a následná pravidelná výplata penze,
- jednorázové vyrovnání, které podléhá zdanění.

Dle Penzijního výboru, je nejčastěji využívaná možnost v typu vyplácených dávek pravidelná výplata penze a jednorázové vyrovnání, které podléhá zdanění. Toto daněné jednorázové vyrovnání se týká pouze penzijních nároků získaných pomocí dodatečných dobrovolných příspěvků (AVC) a je od roku 2001 daněno jako klasický příjem. Do roku 2001 byla daň uvalená na tento typ penzijní dávky ve výši 25 %<sup>31</sup>.

### 3.2.7 Předčasná penze

Většina zaměstnaneckých penzijních plánů v soukromém sektoru umožňuje svým účastníkům čerpat penzi před dosažením statutárního důchodového věku. Tuto možnost lze využít již od 50 let věku. Penzijní plány v sektoru státním jsou více unifikované a odchod do předčasné penze je umožněn pouze specifickým skupinám zaměstnanců, jako jsou vojáci či hasiči. V obou dvou případech je výše vyplácené

---

<sup>31</sup> Pension Board (2010)

dávky nižší, než kdyby osoba odešla do penze ve statutárním důchodovém věku. V příspěvkově definovaném schématu se výše penze vypočítá jako podíl zhodnocených naakumulovaných příspěvků a předpokládané délky dožití. Při využití předčasného odchodu do penze bude samozřejmě předpokládaná délka života v době odchodu do penze vyšší, a tím vyplácená dávka nižší.

### 3.2.8 Zdanění penzí

Všechny vyplácené penze jsou v Irsku daněny jako běžný příjem. Příspěvky do systému jsou daňově odpočitatelné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Výše odpočtů je ovlivněna věkem účastníka zaměstnaneckého penzijního pojištění. Následující tabulka shrnuje maximální možný odpočet zaměstnance jako procento jeho hrubé mzdy v závislosti na věku účastníka. Zároveň je legislativně dána celková maximální výše ročního daňového odpočtu ve výši 150 000 EUR.

Tabulka č. 15 **Maximální daňově odpočitatelné příspěvky jako % hrubé mzdy**

věk	daňově odpočitatelný příspěvek
do 30	15 %
30 – 39	20 %
40 – 49	25 %
50 – 54	30 %
55 – 59	35 %
60 a více	40 %

zdroj: Department of Social Protection (2010)

Od roku 2014 bude daňový odpočet sjednocen pro všechny věkové skupiny a je stanoven na hodnotě 33 % hrubé mzdy účastníka. Zároveň bude zrušen maximální limit pro tento odpočet.

### 3.2.9 Aktiva penzijních fondů

I přes poměrně nízkou<sup>32</sup> účast v zaměstnaneckých penzijních schématech v Irsku je hodnota aktiv penzijních fondů oscilující kolem hodnoty 40 % HDP na velmi dobré úrovni. Cílem vlády, deklarovaným i v Zelené knize (Green paper), je podporovat spoření osob na penzi a tím i pomocí úspor přeměněných v investice podporovat hospodářský růst. Proto je zaměstnanecké penzijní spoření od roku 2014 pro zaměstnance povinné, což zakládá domněnku, že v budoucnu se poměr aktiv v zaměstnaneckých penzijních fondech a HDP zdvojnásobí<sup>33</sup>.

Tabulka č.16 **Aktiva penzijních fondů jako % HDP**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktiva	43,74	34,41	39,77	41,98	48,26	50,22	46,62	34,14	44,15

zdroj: OECD (2010)

<sup>32</sup> V roce 2009 byla účast v systému jen 39 % pracovní síly - počet účastníků zaměstnaneckých schémat 853 397 osob a pracovní síla 2 203 100 osob (zdroj dat: OECD).

<sup>33</sup> Průměrná účast v penzijních schématech je asi polovina všech zaměstnaných osob. Pokud bude účast povinná, zdvojnásobí se počet přispěvovatelů a za podmínky nezměněné výše odvodů do systému se zdvojnásobí aktiva zaměstnaneckých penzijních fondů.

#### 3.2.10 Přenositelnost nároků

V případě změny zaměstnání jsou, pokud to penzijní schéma dovoluje, penzijní nároky převedeny mezi jednotlivými penzijními schémata. Pokud taková možnost v penzijním schématu není, jsou existující nároky zachovány ve schématu starém a jsou pravidelně indexovány, aby neklesala jejich reálná hodnota. Následné dávky jsou vyplácené z více schémat. Jednorázové vyrovnání není při změně zaměstnání možné.

V případě smrti účastníka pojištění jsou jeho penzijní nároky částečně převedeny na pozůstalostní penze jeho blízkých. Pokud měl účastník sjednáno v zaměstnaneckém penzijním schématu i pojištění pro případ smrti, je pozůstalým vyplacena jednorázová částka rovnající se penzijním nárokům zemřelého.

### 3.3 Zhodnocení a budoucnost systému

V říjnu roku 2007 byla zveřejněna vládní koncepce s názvem Zelená kniha (Green paper), která nastiňuje budoucí vývoj irského důchodového systému v návaznosti na předpokládaný budoucí demografický vývoj společnosti a dlouhodobou finanční stabilitu systému. Tímto dokumentem se Irsko stává jednou z evropských zemí s aktivním přístupem ke všem zmiňovaným problémům důchodového systému. Mezi nejdůležitější navržená opatření, oficiálně legislativně přijatá až v květnu roku 2010, patří:

- postupné zvyšování věku odchodu do důchodu na 67 let v roce 2021 a až na 68 let v roce 2028,
- reforma prvního pilíře státního důchodu bude probíhat vždy s cílem zachovat stávající hodnotu plného příspěvkového důchodu na úrovni 35 % průměrné hrubé mzdy v ekonomice,
- bude představena reforma doplňkových penzijních schémat v druhém pilíři s cílem zvýšit účast v těchto schématech,
- od roku 2014 bude zaveden automatický vstup do zaměstnaneckých penzijních schémat, který bude povinný pro všechny zaměstnance s příjmem vyšším než daná příjmová hranice,
- do povinných zaměstnaneckých schémat bude nadále přispívat zaměstnavatel a nově i stát,
- příspěvky státu budou ve výši celkových daňových odpočtů, tedy maximálně 33 % z hrubé mzdy zaměstnance<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Department of Social Protection (2010)

## 4. Švédsko

### 4.1 Popis důchodového systému

Švédský důchodový systém, je postaven na třech pilířích, které v současné době tvoří tyto hlavní části:

- |   |            |
|---|------------|
| • průběžně financované schéma pomyslných účtů | I. pilíř   |
| • fondově financované prémiové důchody        | I. pilíř   |
| • garantovaný důchod                          | I. pilíř   |
| • zaměstnanecká penzijní schémata             | II. pilíř  |
| • doplňkové osobní důchodové spoření          | III. pilíř |

První povinné důchodové pojištění bylo ve Švédsku zavedeno již na počátku 20. století, konkrétně v roce 1913. Tento povinný systém, byl plně fondový, příspěvkově definovaný a skládal se ze dvou hlavních částí - příjmově testovaného základního důchodu a doplňkového důchodu. I když byly důchodové dávky velmi nízké<sup>35</sup>, důležitost této reformy spočívala v tom, že důchodové pojištění pokrylo všechny obyvatele Švédska bez ohledu na to, zda jsou momentálně zaměstnaní nebo ne.<sup>36</sup> Švédsko se tedy v roce 1913 stalo první zemí na světě, jejíž důchodový systém pokrýval všechny obyvatele<sup>37</sup>.

V roce 1935 proběhly první úpravy důchodového systému. Fondové financování bylo nahrazeno financováním průběžným a do systému začali přispívat kromě zaměstnanců také zaměstnavatelé. Jako důsledek těchto změn bylo možno po roce 1935 pozorovat nárůst v náhradovém poměru u vyplácených důchodových dávek<sup>38</sup>.

V roce 1959 proběhlo ve Švédsku referendum, ve kterém se občané vyslovili pro to, aby se důchodový systém rozšířil o další pilíř v podobě doplňkových zaměstnaneckých penzí.

Největších změn se švédský důchodový systém dočkal po roce 1995. Reforma z tohoto roku měla za cíl reagovat na vyvstanuvší problémy týkající se:

- nespravedlnosti při výpočtu výše důchodu (Důchodová dávka byla vypočítávána pouze z 15 let, kdy byly dosahovány nejvyšší výdělky a k plnému důchodu stačilo do systému přispívat 30 let. V realitě to znamenalo, že byly zvýhodňovány skupiny osob s kratší ekonomickou aktivitou a růstem příjmů na konci své ekonomické aktivity.),
- netransparentní redistribuce prostředků,

<sup>35</sup> V roce 1913 byl náhradový poměr průměrný základní důchod / průměrná hrubá mzda jen 11,3 % (Palme, M., Svensson, I., 1997).

<sup>36</sup> Palme, M., Svensson, I., 1997

<sup>37</sup> History of the AP funds (2007)

<sup>38</sup> v roce 1941 byl náhradový poměr průměrný základní důchod / průměrná hrubá mzda 29,4 % (Palme, M., Svensson, I., 1997).

#### 4. Švédsko

---

- nízké úrovně úspor,
- finanční nestability systému (bylo argumentováno, že díky nízké porodnosti, prodlužující se délce dožití se důchodový účet dostával do problémů, neboť průběžně financovaný systém je založen na okamžité redistribuci vybraných prostředků a počítá s tím, že důchodové dávky zaplatí současní pracující obyvatelé bez ohledu na to, kolik to bude činit).<sup>39</sup>

Na základě těchto cílů byl první pilíř rozdělen na dvě hlavní části, a to:

- průběžně financované schéma důchodů odvozených od příjmů (NDC schéma),
- fondově financované schéma premiových důchodů (FDC schéma).

Obě dvě tyto části důchodového systému předpokládají, že rozhodnutí účastníci se osoby o práci a penzi předurčí výši důchodové dávky.

NDC schéma (Notional Defined Contribution) je průběžně financované schéma založené na pomyslných osobních účtech účastníků. Každý zaměstnaný občan odvádí do tohoto pilíře celkem 16 % svých příjmů, které podléhají povinnosti platit pojistné (s tím, že polovinu, tedy 8 % odvádí zaměstnavatel).

FDC schéma (Financially Defined Contribution) je povinné fondově financované schéma, kam každý zaměstnaný občan odvádí celkem 2,5 % svých příjmů (kdy opět půlku celkového příspěvku hradí zaměstnavatel).

Zároveň pojištěnci odvádějí tzv. všeobecný důchodový příspěvek ve výši 7 % ze své hrubé mzdy. Tento všeobecný příspěvek snižuje příjem podléhající platbě příspěvku do NDC a FDC na 93 % hrubé mzdy. Všeobecný příspěvek jsou nuceni platit i zaměstnavatelé, a to ve výši 10,21 % z hrubých mezd svých zaměstnanců. Zároveň je stanoven i strop pro platbu pojistného pro zaměstnance, a to ve výši 8,07násobku příjmové základní částky (income base amount). Nad tento horní limit už zaměstnanec odvody neplatí, ale zaměstnavatel z částky vyšší, než je tento strop odvádí daň ve výši 10,21 %. Vývoj základní příjmové částky v posledních letech shrnuje následující tabulka.

Tabulka č.17 **Vývoj základní příjmové částky v SEK měsíčně**

rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
základní příjmová částka	42 300	43 300	44 500	45 900	48 000	50 900

*zdroj: The National Government Employee Pensions Board (2010)*

Všechny příspěvky do průběžně financovaného schématu (NDC) jsou rovným dílem rozděleny do čtyř národních důchodových fondů (AP-fonden). Každý fond obdrží jednu čtvrtinu příspěvků a následně každý vyplácí jednu čtvrtinu důchodových nároků, i když v principu jsou vybrané peníze ihned použity k financování důchodů v tomtéž měsíci. Daňové výnosy z odvodů nad horní limit placené zaměstnavateli plynou do Šestáho AP fondu. V roce 2005 byly aktiva těchto pěti fondů ve výši asi 30 % HDP<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Palmer, E. (2000)

<sup>40</sup> Pension Contribution Level in Sweden, 2009

Tabulka č. 18 **Aktiva důchodových fondů prvního pilíře v mld. SEK**

	2005	2006	2007	2008	2009
První fond	187,3	207,1	218,8	171,6	202,3
Druhý fond	190,5	216,7	227,5	173,3	204,3
Třetí fond	192	212,2	224,9	181	206,5
Čtvrtý fond	180,1	200,5	207,3	164,7	195,7
Šestý fond	15,1	17,2	19,6	16,4	18,2

*zdroj dat: výroční zprávy jednotlivých AP fondů (2005- 2009)*

Příspěvky odváděné do druhé části prvního pilíře, tedy do FDC schématu prémiových penzí jsou odváděny do Sedmého AP fondu (Sjunde AP-fonden).

V prvním pilíři švédského důchodového systému existuje institut tzv. garantovaného důchodu. Jedná se o důchodovou dávku vyplácenou osobám s nízkými nebo žádnými příjmy. Garantovaný důchod není financován z příspěvků na důchodové pojištění, ale čistě přes státní rozpočet, z daňových výnosů. Maximálně vyplácený měsíční garantovaný důchod<sup>41</sup> se vypočítá jako 2,13 násobek základní cenové částky (price basic amount). Dle dat Internacional Social Security Association (ISSA) pobíralo garantovaný důchod ve výši alespoň 1 SEK 42 % všech osob v důchodovém věku. Vývoj maximálního garantovaného důchodu i základní cenové částky shrnuje následující tabulka.

Tabulka č. 19 **Vývoj základní cenové částky v SEK za rok a vývoj maximálního garantovaného důchodu v SEK měsíčně**

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
základní cenová částka	36 600	36 900	37 900	38 600	39 300	39 400	39 700	40 300	41 000	42 800	42 400
maximální garantovaný důchod	64 97	6 550	6 727	6 851	6 976	6 994	7 047	7 153	7 278	7 597	7 526

*zdroj dat: Statistics Sweden (2010), vlastní výpočty*

Důchodového systému je povinen se účastnit každý občan Švédska ve věku nad 16 let, včetně osob samostatně výdělečně činných s ročním příjmem nad 17 800 SEK.

Oficiální důchodový věk je ve Švédsku 65 let s možností flexibilního odchodu do důchodu již v 61 letech. V roce 1976 byl snížen z 67 na 65 let. V témže roce bylo poprvé umožněno odejít do předčasného důchodu. V současné době je umožněno odejít do předčasného důchodu již v 61 letech s tím, že důchodové nároky budou adekvátně kráceny.

**Druhý pilíř** švédského penzijního systému je tvořen kvazipovinným zaměstnaneckým pojištěním, které je fondově financované. Pokud se na zaměstnavatele vztahuje kolektivní smlouva týkající se zaměstnaneckého penzijního pojištění, je zaměstnavatel povinen se tohoto schématu účastnit. **Třetí pilíř** je tvořen daňově zvýhodněným penzijním spořením ve formě penzijního pojištění či osobního penzijního spořicího účtu.

<sup>41</sup> Maximální měsíční garantovaný důchod můžeme ztotožnit s všeobecným minimálním důchodem.

Pokud bychom měli shrnout váhu jednotlivých pilířů, musíme konstatovat, že zaměstnaneckých schémat ve druhém pilíři se dle OECD účastní přes 90 % pracujících obyvatel Švédska. Jelikož bylo ale v rámci prvního pilíře zavedeno povinné důchodové spoření v podobě FDC schématu, nelze v budoucnu očekávat výrazný nárůst vyplácených penzí z pilíře druhého, neboť tyto povinné vynucené úspory do prvního pilíře částečně vytlačily dobrovolné úspory do pilíře druhého. Toto tvrzení potvrzuje i následující tabulka teoretických náhradových poměrů.

Tabulka č. 20 **Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

teoretický náhradový poměr	hrubý			čistý
	první pilíř	druhý pilíř	celkem	celkem
2005	53 %	14,7 %	67,7 %	71,4 %
2050	40,4 %	15,4 %	55,8 %	56,7 %

zdroj: *Guardiancich, I. 2010*

## 4.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecká penzijní schémata jsou ve Švédsku založena na celostátních kolektivních smlouvách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tato vyjednaná schémata musejí být implementována všemi zaměstnavateli, na které se smlouva vztahuje. Následná účast jejich zaměstnanců je povinná.

### 4.2.1 Penzijní schéma

V zaměstnaneckém penzijním pojištění existují čtyři hlavní penzijní schémata, která mohou být jak dávkově (defined benefit - DB), tak příspěvkově definovaná (defined contribution - DC). Tato penzijní schémata jsou tvořena následujícími penzijními plány:

- SAF-LO,
- ITP,
- KAP-KL,
- PA-03.

SAF-LO penzijního plánu se účastní všichni zaměstnanci soukromého sektoru od věku 21 let, kteří pracují v sektoru švédské konfederace odborových svazů (sektor LO). Jedná se zejména o manuálně pracující zaměstnance (modré límečky). SAF-LO penzijní plán byl původně představen již v roce 1971 s názvem STP, ale v roce 1996 byl reformován a přejmenován právě na SAF-LO. Před rokem 1996 byl tento penzijní plán jak příspěvkově, tak dávkově definovaný. SAF-LO penzijní plán byl představen v roce 1996 a jedná se o čistě příspěvkově definované schéma. Příspěvek do tohoto



plánu je 3,5 % hrubé mzdy zaměstnance, ale od roku 2012 bude příspěvek zvýšen na 4,5 %<sup>42</sup>.

ITP penzijního plánu se účastní zaměstnanci ze soukromého sektoru služeb a původně bylo založeno jako dávkově definované schéma. Později byla k ITP schématu vytvořena alternativa v podobě ITPK plánu (ITP-Komplettering), který byl příspěvkově definovaný, s odvody ve výši 2 % hrubé mzdy zaměstnance. V roce 2007 se celé ITP schéma reformovalo a nyní už je pouze příspěvkově definované. Novým členům narozeným po roce 1978 je tedy umožněno se účastnit pouze příspěvkově definovaného schématu. Mezi klíčové rysy nového ITP příspěvkově definovaného schématu patří:

- schématu se může účastnit osoba již od 25 let (původní věk byl 28 let),
- měsíční příspěvek zaměstnavatele je 4,5 % hrubé mzdy (původně u DC ITP jen 2 %),
- zaměstnanec si může určit, kam bude investována polovina odvodů (původně bylo rozložení investic určeno nositelem pojištění),
- možnost větší flexibility při volbě doby pobírání penzijních dávek<sup>43</sup>.

KAP-KL penzijní plán nahradil v roce 2006 penzijní plán založený v roce 1998, s názvem PFA. Jeho účastníci jsou vládní zaměstnanci a zaměstnanci regionální správy. Tento penzijní plán má dávkově i příspěvkově definovanou část.

Penzijní plán PA-03 je plánem pro ostatní státní zaměstnance narozené po roce 1942 a může být jak dávkově, tak i příspěvkově definovaný.

#### 4.2.2 Nositelé pojištění

Pro společnosti účastníci se zaměstnaneckého penzijního pojištění existují v zásadě tři možnosti, jak financovat penzijní dávky, a to pomocí:

- penzijního fondu,
- penzijní pojišťovny,
- tvorby rezerv.

*Penzijní fondy* jsou zakládány jako samostatné dceřiné jednotky velkých společností a jsou voleny jako nositelé pojištění hlavně u dávkově definovaných penzijních plánů. Všechny penzijní fondy musí být pojištěny přes Garanční fond, který zaručuje výplatu dávek v případě insolvence samotného fondu.

Mezi nejznámější *penzijní pojišťovny* patří pojišťovna Alecta. Před rokem 2007 si musely tuto pojišťovnu zvolit všechny ITP penzijní plány. Naproti tomu dominantní roli u SAF-LO schémat zaujímá pojišťovna AMF (Arbetsmarknadförsäkringar). Dle OECD měla tato pojišťovna před rokem 1998 na švédském trhu monopol, neboť bylo povinností všech SAF-LO plánů být klientem právě této pojišťovny. Nyní pojišťovna AMF sice spravuje všechny SAF-LO plány, ale pokud se zaměstnanec rozhodne pro jinou pojišťovací společnost, postoupí jeho příspěvky zvolené pojišťovně. Penzijní pojišťovny jsou nejčastěji voleny jako nositel pojištění u menších a středních firem a dominantní roli hrají u SA-LO penzijních plánů.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Nygren, E. (2007)

<sup>43</sup> Pension Contribution Level in Sweden (2009)

<sup>44</sup> Allianz Global Investors (2009)

*Tvorba rezerv samotnou společností je možná pouze u dávkově definovaných schémat a probíhá tak, že zaměstnavatel vytvoří v rozvaze samostatný účet. Správa takto vytvořených rezerv za účelem výplaty penzijních nároku je dána do rukou instituci s názvem Penzijní registrační institut (Pensionsregistreringsinstitutet - PRI), která na rezervy dohlíží a vypočítává i penzijní dávky. Poskytování penzijních dávek musí být zajištěno garancí ve formě úvěrového pojištění.<sup>45</sup> A za výplatu dávek odpovídá vždy zaměstnavatel.*

### 4.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

Všechny penzijní fondy musí být pojištěny přes Garanční fond, který zaručuje výplatu dávek v případě insolvence samotného fondu. Výplatu dávek již zabezpečuje pojišťovna Alecta. Za tuto záruku platí penzijní fondy do Garančního fondu příspěvek ve výši 0,2 % svých penzijních závazků.

Na všechna penzijní schémata v druhém pilíři dohlíží Úřad pro finanční dohled (Finansinspektionen), který mimo jiné dohlíží i na instituce poskytující soukromé penzijní spoření v třetím pilíři. Úřad pro finanční dohled provádí kontrolu podkladů o hospodaření jednotlivých penzijních institucí, a to buď přímo na místě, nebo si tyto podklady může kdykoliv vyžádat a např. penzijní fond je povinen neprodleně poskytnout. Úřad pro finanční dohled může při zjištění nesrovnalostí či pochybení:

- udělit pokutu,
- omezit nakládání s aktivy finanční instituce,
- zcela zakázat nakládání s aktivy finanční instituce,
- odejmout licenci udělenou Ministerstvem financí.

Všeobecně lze konstatovat, že penzijní fondy ve Švédsku podléhají minimální regulaci. Mezi zákonné regulace o složení portfolia patří:

- max. 25 % aktiv v cenných papírech,
- max. 75 % aktiv v bankovních zástavách.

Limit pro investování do zahraničních cenných papírů či jiných aktiv není stanoven<sup>46</sup>.

### 4.2.4 Účast v systému

Pro všechny zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé se účastní kolektivní smlouvy o zaměstnaneckých penzijních schématech, je účast v systému povinná. Zaměstnavatel ze soukromého sektoru, na něhož se kolektivní smlouva nevztahuje, se systému může účastnit dobrovolně a je na jeho uvážení, zda se účastní schématu ITP nebo SAF-LO. Pokud se ale zaměstnavatel rozhodne systému účastnit, je pro zaměstnance účast povinná.

Věk pro účast v systému se liší dle typu zvoleného penzijního plánu a také dle typu financování tohoto plánu. Následující tabulka shrnuje jednotlivé penzijní plány a věk, od kterého je účast v systému povinná.

---

<sup>45</sup> VÚPSV, 2006

<sup>46</sup> Allianz Global Investors (2009)

Tabulka č. 21 **Věk nutný pro účast v jednotlivých typech penzijních plánů**

plán	způsob stanovení dávky	věk
SAF-LO	DC	21
ITP (před rokem 2007)	DC	28
	DB	28
ITP (po roce 2007)	DC	25
KAP-KL	DB	28
	DC	21
PA-03	DB	28
	DC	23

*zdroj dat: Pension Contribution Level in Sweden (2009)*

#### 4.2.5 Příspěvky do systému

Příspěvky do schémat zaměstnaneckého penzijního pojištění hradí ve Švédsku pouze zaměstnavatel a liší se dle typu penzijního plánu a také dle způsobu financování. Obecně lze konstatovat, že odvody do příspěvkově definovaných penzijních plánů jsou mnohem nižší než příspěvky do penzijních plánů dávkově definovaných. Od roku 2007 nabízí proto dávkově definované penzijní plány pouze veřejný sektor. Po reformě ITP penzijního plánu nabízejí zaměstnavatelé ze soukromého sektoru výhradně schémata příspěvkově definovaná. Následující tabulka shrnuje výši příspěvků do jednotlivých typů schémat.

Tabulka č. 22 **Výše příspěvků do zaměstnaneckých penzijních schémat**

plán	způsob stanovení dávky	příspěvek
SAF-LO	DC	3,5 % hrubé mzdy 4,5 % hrubé mzdy (od roku 2012)
ITP (před rokem 2007)	DC	2 % hrubé mzdy
ITP (po roce 2007)	DC	4,5 % hrubé mzdy
KAP-KL	DC	3,5-4,5 % hrubé mzdy 4,5 % hrubé mzdy (od roku 2010 pro všechny)
PA-03	DC	2-2,5 % hrubé mzdy

*zdroj: Pension contribution level in Sweden (2009)*

#### 4.2.6 Vyplácené dávky

Všechny penzijní plány poskytují penzijní dávky

- invalidní,
- pozůstalostní,
- penzijní.

Níže popsané vyplácené dávky se týkají pouze starobních penzí.

V případě dávkově definovaných penzijních schémat závisí výše penze na době účasti v systému a na výši výdělku mezi 55. a 59. rokem života. Plná penze z těchto schémat je vyplácena v případě minimálně 30 let účasti v systému mezi 21. (resp. 25. či 28.) a 65. rokem života, s podmínkou minimálně tří let účasti ve věku 55-65 let. Při splnění těchto podmínek je vyplácena plná penze ve výši 10 % průměrných příjmů ze tří nejlepších let mezi 55. a 59. rokem věku.

Výši penzijní dávky pobírané z dávkově definovaných schémat shrnuje tabulka č. 23.

Tabulka č. 23 **Výpočet penzijních dávek z různých typů dávkově definovaných zaměstnaneckých schémat**

KAP-KL	DB	10 % mzdového základu <sup>47</sup> < 7,5násobku základní příjmové částky 55 % mzdového základu z rozmezí 7,5-20násobku základní příjmové částky 27,5 % mzdového základu z rozmezí 20-30násobku základní příjmové částky
PA-03	DB	10 % mzdového základu < 7,5násobku základní příjmové částky 60 % mzdového základu z rozmezí 7,5-20násobku základní příjmové částky 30 % mzdového základu z rozmezí 20-30násobku základní příjmové částky
ITP (před rokem 2007)	DB	10 % mzdového základu < 7,5násobku základní příjmové částky 65 % mzdového základu z rozmezí 7,5-20násobku základní příjmové částky 32,5 % mzdového základu z rozmezí 20-30násobku základní příjmové částky

zdroj: National Employees Pension Board (2010)

Všechny typy příspěvkově definovaných penzijních schémat umožňují vyplatit penzi v podobě

- doživotní anuity,
- zrychleného vybrání naspořené částky.

Doživotní anuita je vypočítána jako podíl zhodnocených naakumulovaných příspěvků a očekávané délky dožití v době odchodu do penze. Zrychlené vybrání prostředků je umožněno v časovém intervalu 5 nebo 10 let, tj. že pravidelná dávka je vypočtena jako podíl naakumulovaných zhodnocených příspěvků za 5 nebo 10 let. Jednorázová výplata prostředků není v zaměstnaneckých penzijních schématech umožněna.

### 4.2.7 Předčasná penze

Oficiální důchodový věk je ve Švédsku 65 let. Každý penzijní plán ale umožňuje využít výplaty předčasné penze s tím, že penze je úměrně krácena. Penzijní plán ITP umožňuje odejít do starobní penze již v 62 letech. Zároveň je v tomto penzijním plánu umožněna účast při setrvání na trhu práce až do 70 let. Za každý odpracovaný měsíc navíc, než je oficiální důchodový věk, je účastníkovi jeho penze zvýšena o 0,6 % původně vypočtené dávky. Další penzijní plán pro zaměstnance soukromého sektoru, penzijní plán SAF-LO umožňuje odejít do předčasné penze již v 58 letech. Zaměstnanci státního sektoru a účastníci penzijních plánů KAP-KL a PA-03 mohou ve speciálních případech<sup>48</sup> odejít do oficiální starobní penze již v 55 letech. Jinak je samozřejmě umožněno odejít i do předčasné penze již v 61 letech. Pokud osoba zvolí odchod do předčasné penze, je její dávka krácena o 0,4 % měsíčně z vypočtené dávky. O stejnou sumu je bonifikováno i setrvání na trhu práce po oficiálním penzijním věku.

---

<sup>47</sup> Mzdový základ je průměrná mzda z pěti příjmově nejlepších let dosažená za sedm let před odchodem do penze.

<sup>48</sup> Jde o příslušníky armády, kteří sloužili na zahraničních válečných misích, či hasiče.

### 4.2.8 Zdanění penzí

Příspěvky do zaměstnaneckých penzijních schémat placených zaměstnavatelem jsou do výše 35 % hrubé mzdy zaměstnance daňově odpočitatelné. Všechny vyplácené penzijní dávky jsou daněny jako běžný příjem.

### 4.2.9 Aktiva penzijních fondů

Jelikož je část prvního státního pilíře fondově financovaná a do zaměstnaneckých penzijních schémat přispívá jen zaměstnavatel, není podíl aktiv v zaměstnaneckých penzijních schématech tak velký. I přes tato fakta jsou aktiva zaměstnaneckých penzijních schémat jedním ze zdrojů dlouhodobého hospodářského růstu.

Tabulka č. 24 **Aktiva penzijních fondů či pojišťoven nabízející zaměstnanecké penzijní pojištění jako % HDP**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
aktiva	8,11	7,45	7,53	7,38	9,07	9,26	8,68	7,38

*zdroj: OECD (2010)*

### 4.2.10 Přenositelnost nároků

Pokud účastník penzijního schématu změní zaměstnání, aniž by změnil konkrétní typ penzijního schématu, nic se pro něj nemění, pouze příspěvky na jeho osobní účet budou plynout od jiného zaměstnavatele. Pokud ale se změnou zaměstnání dojde ke změně penzijního schématu, jsou jeho doposud získané penzijní nároky převedeny do tzv. odložených penzijních práv, neboť převod penzijních nároků mezi různě financovanými penzijními schématy není umožněn. Všechny dříve získané penzijní nároky jsou v původním schématu samozřejmě zachovány a pravidelně valorizovány. Při odchodu do penze je následně nárokovaná dávka vyplácena z více zdrojů.

Převod nároků mezi jednotně financovanými penzijními schématy (např. mezi příspěvkově definovanými schématy ITP a SAF-LO) je od roku 2007 mnohem snazší<sup>49</sup>. Pokud to umožňuje dohodnutá kolektivní smlouva, je možné získané penzijní nároky převést do jiného typu příspěvkově definovaného penzijního plánu. Za tuto službu si samozřejmě instituce spravující penzijní pojištění účtují poplatky, které se ale dle typu plánu i samotné instituce velice liší<sup>50</sup>.

Jednorázové vyrovnání není při změně zaměstnavatele možné.

Při smrti účastníka penzijního zaměstnaneckého pojištění je část jeho penzijních nároků použita k pokrytí pozůstalostních dávek pro nezaopatřené děti nebo manžela či manželku. Pokud účastník zemře v době, kdy již pobírá penzijní dávky, jeho penzijní nároky zaniknou.

Pokud se účastník zaměstnaneckého penzijního pojištění ve Švédsku rozhodne natrvalo se odstěhovat ze země, jeho penzijní nároky nezanikají. Jednorázové

<sup>49</sup> blíže ke změnám v penzijních plánech podkapitola 4.1

<sup>50</sup> VÚPSV, 2006

vyrovnání ani převod získaných nároků do jiné země ale není umožněn a následně vypočítaná dávka v době odchodu do penze je vyplácena ze Švédska do jiné země. Výjimku tvoří euroúředníci, jejichž penzijní nároky mohou být převedeny do penzijního plánu v jiné zemi Evropské unie, nebo z jakékoliv země EU do Švédska.

### **4.3 Zhodnocení a budoucnost systému**

Švédský penzijní systém se v současné době snaží čelit celosvětovým trendům stárnutí populace a nízké míry porodnosti. Jeho včasná reforma, implementována již po roce 1995, měla za cíl eliminovat rizika s těmito trendy spojená, hlavně zajistit finanční stabilitu celého systému. Ale i přes změny v prvním pilíři je schéma pomyslných individuálních účtů stále průběžně financované, což nevylučuje pozdější problémy tohoto pilíře v případě, že penzijní nároky na osobních účtech nebudou kryty dostatečnými příspěvky účastníků v ekonomicky aktivním věku.

## 5. Švýcarsko

### 5.1 Popis důchodového systému

Švýcarský důchodový systém je postaven na třech pilířích. **První pilíř** je státní, průběžně financovaný (PAYG) zajišťující minimální životní standard v podobě minimálního státem garantovaného důchodu. Tento způsob financování prvního pilíře je založen na mezigenerační solidaritě, kdy aktuální příspěvky ekonomicky aktivních osob jsou okamžitě rozděleny mezi osoby mající nárok na důchod. Maximální výše důchodu z tohoto pilíře nesmí přesáhnout dvojnásobek důchodu minimálního. V roce 2010 byl minimální důchod 1140 CHF a maximální důchod tedy dosahoval hodnoty 2280 CHF<sup>51</sup>, což odpovídá zhruba 16 % resp. 32 % průměrné mzdy v ekonomice<sup>52</sup>). Tento veřejný pilíř byl do švýcarského sociálního systému oficiálně začleněn až v roce 1948<sup>53</sup> a poskytuje důchody starobní, pozůstalostní a invalidní, přičemž invalidní důchody byly do systému implementovány až v roce 1960.

Výše důchodu z prvního pilíře se skládá z pevné a variabilní složky, přičemž obě tyto složky jsou závislé na výši průměrné roční mzdy účastníka. Následující tabulka shrnuje výpočet důchodu z prvního pilíře:

Tabulka č. 25 **Výpočet měsíční dávky z prvního pilíře**

mzda	do 38 700 CHF	od 38 701 CHF
fixní měsíční složka	795,5 CHF	1 118 CHF
variabilní složka	průměrný roční příjem krát 13/600	průměrný roční příjem krát 8/600

*zdroj dat: Allianz Global Investors, 2008*

Z tabulky č. 25 je zřejmé, že osoby s ročním příjmem nižším než 15 900 CHF nedosáhnou ani na minimální garantovaný důchod ve výši 1 140 CHF a jako opačný extrém jsou osoby s ročním příjmem vyšším než 87 150 CHF. Tyto osoby mají nárok pouze na maximální důchod, tedy na 2 280 CHF.

Účast v prvním pilíři je povinná pro všechny osoby pracující na území Švýcarska, včetně osob samostatně výdělečně činných ve věku od 21 let. Pojištěním jsou kryty i osoby nevýdělečně činné jako studenti, invalidé či osoby na rodičovské dovolené. Osoby, které již na území Švýcarska nežijí, se mohou, ve snaze předejít riziku krácení důchodových dávek, systému účastnit dobrovolně. Měsíční odvody na starobní pojištění do tohoto pilíře jsou pro osoby samostatně výdělečně činné stanoveny na hodnotě 7,8 % hrubé mzdy a pro zaměstnané osoby je celkový příspěvek 8,4 % hrubé mzdy, z čehož polovinu, tedy 4,2 %, za svého zaměstnance platí zaměstnavatel. Výše odvodů do prvního pilíře se samozřejmě v čase vyvíjela, ale současné hodnoty jsou pro fyzické osoby od roku 1975 nezměněny. Do prvního pilíře přispívá také veřejná a místní správa. Veřejná práva v podobě konfederací odvádí

<sup>51</sup> Bundesamt für Statistik Schweiz, Federal Social Insurance Office, 2010

<sup>52</sup> Průměrná roční mzda v roce 2009 byla 83 300 CH, zdroj: Bundesamt für Statistik Schweiz 2010.

<sup>53</sup> Před rokem 1948 neexistoval jednotný systém poskytující starobní penze, výše penze i podmínky nároku se mezi jednotlivými kantony značně lišily.

příspěvek ve výši 17,5 % svého ročního rozpočtu. Kantony, zastupující místní správu, odvádějí do prvního pilíře 3 % svého ročního rozpočtu.

Výše popsané schéma starobního pojištění je ve Švýcarsku spravováno tzv. kompenzačními pokladnami, které mají na starost jak vybírání příspěvků, tak výplatu samotných důchodů.

Oficiální důchodový věk činí ve Švýcarsku 65 let pro muže a 64 let pro ženy. Nárok na plnou dávku vzniká po 44 letech účasti v systému u mužů a 43 let u žen. Odchod do předčasného důchodu je v prvním pilíři umožněn dva roky před oficiálním datem odchodu do důchodu. Předčasnému důchodci je jeho dávka úměrně krácena buď o 3,4 % z celkově vypočítaného důchodu nebo o 6,8 %, a to v případě, že odchází do důchodu o dva roky dříve. Odchod do důchodu v pozdějším věku, než je oficiální důchodový věk, je bonifikován od 5,2 % do 31,5 % v závislosti na počtu navíc odpracovaných let. Následující tabulka shrnuje krácení a bonifikaci výše důchodu.

Tabulka č. 26 **Krácení a bonifikace penze vyplácení z prvního pilíře**

předčasný důchod	1 rok	2 roky			
krácení	3,4 %	6,8 %			
pozdější důchod	1 rok	2 roky	3 roky	4 roky	5 let
bonifikace	5,2 %	10,8 %	17,1 %	24 %	31,5 %

zdroj dat: OECD (2010)

**První pilíř** švýcarského penzijního systému má za cíl zajistit minimální životní standard pro všechny osoby. Náhradový poměr z prvního pilíře se pohybuje okolo hodnot 30 % průměrné hrubé mzdy v ekonomice. **Druhý pilíř** je tvořen kvazipovinným a plně fondovým pilířem zaměstnaneckého pojištění. Společně mají tyto dva pilíře za cíl zajistit udržení dosavadního životního standardu. Společný čistý náhradový poměr těchto dvou pilířů by měl být asi 60 % průměrné mzdy<sup>54</sup>. Poslední **třetí pilíř** je tvořen penzijními schémata na individuální dobrovolné bázi.

Pokud bychom měli shrnout váhu jednotlivých pilířů, musíme konstatovat, že první a druhý pilíř zaujímají majoritní podíl a jsou si, co se týče výše vypláčené dávky, rovny. Třetí pilíř tvoří již pouze malou část celkové vypláčené penze a v porovnání s druhým a prvním pilířem se ho účastní pouze každý osmý pracující člověk<sup>55</sup>.

Při průměrné celkové dávce v roce 2009 3 836 CH (z toho první pilíř 1 802 CHF<sup>56</sup>, druhý pilíř 2 034<sup>57</sup> CHF) můžeme poměr příjmů z jednotlivých pilířů zapsat následovně: **47:53**

V roce 2009 byla dle OECD průměrná hrubá mzda v ekonomice 6 935 CHF. Z toho vyplývá, že hrubý náhradový poměr mzda / penze je ve Švýcarsku 55 %, z čehož 29 % činí náhradový poměr z druhého pilíře a 26 % z prvního státního pilíře.

Švýcarsko bývá označováno jako prototyp ideálního důchodového zabezpečení. Jedním z důvodů je mezigenerační solidarita v prvním pilíři. Tím hlavním ale je existence a především fungování sociálního partnerství mezi zaměstnavatelem a

<sup>54</sup> Bundesamt für Socialversicherung (2010)

<sup>55</sup> V roce 2007 se druhého pilíře účastnilo 3 545 000 občanů a do třetího pilíře si spojilo pouze 460 000 občanů (což odpovídá necelým 13%) – zdroj dat: OECD, 2010.

<sup>56</sup> Swiss Statistical Office, 2010

<sup>57</sup> Swiss Statistical Office, 2010



zaměstnancem, kdy je kladen důraz na individuální zabezpečení a osobní odpovědnost.

## 5.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecké penzijní pojištění má ve Švýcarsku dlouholetou tradici. Již v roce 1968 bylo rozhodnuto, že namísto posilování prvního veřejného pilíře se bude upřednostňovat fondově financované zaměstnanecké pojištění. V roce 1972 proběhlo referendum, ve kterém se občané vyslovili pro to, aby bylo zaměstnanecké pojištění povinné. Nicméně tento druhý pilíř švýcarského penzijního systému byl do legislativy začleněn až v roce 1985.

### 5.2.1 Penzijní schéma

V současné době existuje pouze jediné penzijní schéma, a to *příspěvkově definované (DC - defined contribution)*. Na počátku vzniku druhého pilíře existovalo i *dávkově definované (DB - defined benefit)* penzijní schéma, ale to bylo po roce 1985 nahrazeno právě schématem DC. V dávkově definovaném schématu si mohli účastníci vybrat ze tří variant výpočtu svých budoucích dávek. Buď jim byla penze vypočítávána jako procentní část průměru veškerých výdělků nebo jako procentní část poslední vyplacené mzdy před penzí anebo třetí možnost byla procentní část průměrné mzdy dosahované před penzí<sup>58</sup>. Díky nekalým praktikám v podobě např. umělého navyšování mzdy před penzí bylo od roku 1985 rozhodnuto, že pro nové účastníky v systému bude umožněno jen DC schéma.

Zaměstnanecké penzijní pojištění je tedy koncipováno jako fondově financované (přesněji metodou kapitálového krytí<sup>59</sup>), státem kontrolované, ale plně soukromě spravované. Penzijní fondy (nebo též penzijní pokladny - „Pensionkasse“) jsou kontrolovány přes státní Garanční fond, který dohlíží i na spravování jednotlivých penzijních plánů. Tyto penzijní plány musí zaručit příspěvateli minimální míru zhodnocení danou zákonem. V současné době (data pro rok 2009) je tato míra ve výši 2 % ročně. Vývoj výše procentního zákonného zhodnocení vkladů shrnuje následující tabulka. V případě, že by penzijní fond nedosáhl na toto zhodnocení kapitálu svých klientů, je povinen rozdíl dorovnat ze svých zisků.

Tabulka č. 27 **Vývoj povinného procentního zhodnocení vkladů**

období	1985 - 2002	2003	2004	2005	2008	2009
zhodnocení vkladů	4 %	3,25 %	2,25 %	2,5 %	2,75 %	2 %

*zdroj dat: OECD, WB (2010)*

Pokud by se výše úrokové míry rovnala míře růstu mezd v ekonomice, potom, za předpokladu celoživotního přispívání do systému, bude mít zaměstnanec ve fondu naakumulovaný kapitál ve výši 500 % své mzdy naakumulované během celého období

<sup>58</sup> Butler, M., Ruesch, M. (2007)

<sup>59</sup> Metoda kapitálového krytí zaručuje, že každá připínající osoba dostane minimálně to, co do systému vložila.

ekonomické aktivity. Toto byla původní myšlenka při nastavování výše povinného zhodnocení vkladů v roce 1985. Ale ekonomická realita je ovlivněna mnoha okolnostmi a nemusí vykazovat krátkodobou stabilitu, proto bylo nutné i přes odpor přispěvatelů a na nátlak penzijních fondů toto povinné zhodnocení změnit.

### 5.2.2 Nositelé pojištění

Jak bylo v již v textu uvedeno, zaměstnanecké penzijní pojištění je soukromě spravované a fondově financované. Každá soukromá společnost, firma či osoba samostatně výdělečně činná si může vybrat, zda bude příspěvky své, či příspěvky svých zaměstnanců odvádět do speciálního fondu u některé pojišťovny, či si zřídí svůj vlastní penzijní fond. Samozřejmě s vytvořením vlastního penzijního fondu je spjata nutnost mít dostatečné množství kapitálu a splnění mnoha přísných legislativních norem. Proto většina malých a středních zaměstnavatelů ve Švýcarsku využívá možnosti odvádět příspěvky svých zaměstnanců do nějakého soukromého penzijního fondu zřízeného buď životní pojišťovnou nebo se připojí k soukromému fondu velké korporace. Tato možnost se týká pouze soukromých společností. Státní zaměstnanci odvádějí své příspěvky do veřejnoprávního penzijního fondu, který je ale soukromě spravovaný. K 31.12.2008 bylo ve Švýcarsku registrováno více než 3 000 soukromých penzijních fondů (z toho bylo 114 veřejnoprávních)<sup>60</sup>. Mezi nejdůležitější fondy patří např. Credit Suisse Pension Fund, či UBS.

### 5.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

Díky všeobecné kritice na roztržitost a množství institucí, dozorujících nad fungováním a zdravím penzijních fondů, byla dne 22.7.2007 zřízena jediná centrální autorita – Instituce pro dohled nad finančním trhem („Swiss Financial Markets Authority“), pod jejíž pravomoci spadá i dohled nad penzijními fondy. Před tímto datem existovalo několik institucí dozorujících tuto oblast. Jednalo se např. o Federální radu, Federální úřad pro sociální pojištění či Garanční fond. Tyto jednotlivé instituce vytvořením Instituce dohledu nad bankovním trhem nezakly, spíše je tato centrální autorita zastřešila s cílem zvýšit průhlednost dozoru<sup>61</sup>.

Nejdůležitější instituce spadající pod nově vznikuvší Instituci pro dohled nad finančními trhy je již zmíněný Garanční fond. Garanční fond je nezávislá instituce dohlížející nad penzijními fondy, která tyto fondy pojišťuje proti insolvenční. Za tuto službu odvádí každý fond do Garančního fondu roční příspěvky ve výši 0,07 %, či 0,02 % svých aktiv. Nižší poplatek platí pouze dobře fungující a „zdravé“ fondy, vždy podle rozhodnutí Instituce pro dohled nad finančními trhy. Garanční fond tedy pojišťuje všechny účastníky druhého pilíře. Pokud se některý z pojištěných fondů dostane do problémů, začne vyplácet peníze místo něj v plné výši. Pokud by se dostal sám Garanční fond do problémů, může se za něj zaručit vláda a poskytnout mu půjčku. Tato možnost nebyla zatím nikdy využita. Každý penzijní fond musí každoročně předkládat Garančnímu fondu výsledky svého hospodaření.

Samotné penzijní fondy jsou limitovány i v možnostech rozložení svých investic, a to následovně:

- maximálně 50 % v akciích
- maximálně 30 % ve švýcarských akciích

---

<sup>60</sup> Federal Social Insurance Office, 2010

<sup>61</sup> Butler, M., Ruesch, M. (2007)

- maximálně 25 % v zahraničních akcích
- maximálně 50 % v realitách
- maximálně 75 % v hypotéčních listech

K těmto omezením vstoupil v platnost roku 2000 dodatek umožňující fondům překročení těchto zákonných limitů. Tato výjimka reflektovala skutečnost, že se fondy všemožně snažily zajistit svým klientům povinnou míru zhodnocení naspořené kapitálu. Nakonec ale bylo toto povinné zhodnocení sníženo ze 4 % na současná 2 %.

### 5.2.4 Účast v systému

Zaměstnaneckého penzijního pojištění je povinen se účastnit každý zaměstnaný občan starší 24 let s pracovní smlouvou, jehož roční příjem dosáhne minimálně 20 520 CHF.<sup>62</sup> Pro osoby pracující na dohodu o pracovní činnosti, pro osoby samostatně výdělečně činné a osoby, jejichž roční příjem nedosáhne zmíněné hranice, je účast v systému dobrovolná. Stejně jako existuje dolní hranice výše mzdy, od které je účast v systému povinná, existuje i mzdový strop, který pokud občan přesáhne, není povinen z částky vyšší odvádět příspěvky do systému. Tato horní hranice byla stanovena jako trojnásobek minima, tj. 61 560 CHF.

I přes tato omezení, či možnost volby, se dle dat Světové banky zaměstnaneckého penzijního systému v roce 2004 účastnilo přes 90 % všech zaměstnaných osob, což činí 74 % pracovní síly, v roce 2009 se systému účastnilo 76 % pracovní síly.

### 5.2.5 Příspěvky do systému

Minimální měsíční odvody do systému zaměstnaneckého pojištění se liší dle věku a pohlaví zaměstnance a jsou uváděny již kumulované, tj. jako součet příspěvku zaměstnance a zaměstnavatele. V roce 2005 byly příspěvky sjednoceny pro obě pohlaví. Niže uvedená tabulka shrnuje výši příspěvků jako procento hrubé mzdy před i po změně.

Tabulka č. 28 **Příspěvková sazba odváděná do druhého pilíře (% hrubé mzdy) pro různé věkové kategorie**

muži a ženy dle věku (platné od roku 2005)	25-34	35-44	45-54	55-64/63
ženy dle věku (platné před rokem 2005)	25-31	32-41	42-51	52-62
příspěvková sazba	7 %	10 %	15 %	18 %

*zdroj dat: OECD (2010)*

Není zákonně dán poměr příspěvku pro zaměstnance a zaměstnavatele, ale zákon praví, že zaměstnavatel musí do systému přispívat minimálně tolik, kolik zaměstnanec. Skutečnost je taková, že zaměstnavatelé ve snaze nabídnout zaměstnancům určitou výhodu a snahu je motivovat pro setrvání či vstup na pracovní trh často platí až dvojnásobek příspěvku zaměstnance. V roce 2008 byl z celkových

<sup>62</sup> Social Security in Switzerland, 2010

příspěvků podíl zaměstnanec 40 % a podíl zaměstnavatele 60 %. Tj., při průměrné sazbě 12,5 % odvádí zaměstnanec 5 % své mzdy a zaměstnavatel 7,5 %.

Tabulka č. 29 **Rozdělení plateb pojistného do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů)**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
zaměstnanec	39,32	39,82	41,35	42,7	43,55	43,7	41,5	40,5
zaměstnavatel	60,68	60,18	58,65	57,3	56,45	56,3	58,5	59,5
celkem	100	100	100	100	100	100	100	100

zdroj dat: OECD (2010)

### 5.2.6 Vyplácené dávky

Ze zaměstnaneckého penzijního pojištění se vyplácejí všechny standardní druhy penzí. Konkrétně jsou to penze

- starobní,
- pozůstalostní,
- invalidní.

Pro účely této studie bude v dalším textu pod pojmem penze myšlena pouze penze starobní.

Konkrétní forma výplaty penze se liší dle jednotlivých penzijních plánů, ale můžeme ji shrnout do třech hlavních možností:

- pravidelná výplata roční anuity,
- jednorázová výplata veškerého naakumulovaného kapitálu,
- jednorázová výplata ve výši maximálně 25 % z celkového naakumulovaného kapitálu s následnou pravidelnou výplatou roční anuity.

Druhý pilíř švýcarského penzijního systému má stejně jako první veřejný pilíř pevně danou spodní hranici výše starobní penze. Z celkového naspořené kapitálu, který by se za ideálních podmínek měl rovnat 500 % mzdy účastníka naakumulované během celého období účasti v systému, je vypočítána *roční anuita*, jež je následně fondem vyplácena. Výpočet anuity byl od roku 1985 pevně stanoven v zákoně, a to ve výši 7,2 % z naspořené částky pro muže a 7,1 % pro ženy. Lehce vypočítáme, že naakumulovaný kapitál je vyčerpán již po zhruba 14 letech ( $100/7,2$ ). V současné době, kdy je stárnutí populace jedním z velmi často diskutovaných problémů, bylo nutno tuto anuitu upravit. Původní návrhy hovořily o postupném snížení až na 6,4 % v roce 2014, dalším návrhem bylo snížení na 6,65 % v roce 2012, ale přijatá varianta je kompromisní a jedná se o postupné snížení roční anuity až na 6,8 % do roku 2014 bez rozdílu pohlaví, tzn., že doba pobírání penze z „vlastních“ prostředků se prodlouží zhruba o 8 měsíců. Pro rok 2010 je roční anuita stanovena na 7 % pro muže a 6,95 % pro ženy.

Tabulka č. 30 **Počet příjemců penzí vyplácených z druhého pilíře**

rok	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008
počet příjemců	413 080	437 304	473 570	488 218	507 256	528 866	553 378

zdroj dat: Federal social insurance office (2010)

Jak můžeme vyčíst z výše uvedené tabulky, počet příjemců penzí se mezi lety 2000 a 2008 zvýšil o více než třetinu. Během těchto zmíněných let se zároveň prodloužila střední délka života o 0,86 let (ze 79,99 let v roce 2000 na 80,85 let v roce 2008). I tato fakta vypovídají o nutnosti roční anuity snížit.

*Jednorázová výplata veškerého naakumulovaného kapitálu* je účastníkovi povolena pouze v případě, že:

- opouští natrvalo Švýcarsko,
- stane se osobou samostatně výdělečně činnou, která se rozhodne systému neúčastnit,
- v době odchodu do penze se jeho naakumulované prostředky nerovnejí ani jedné roční anuitě.

Poslední možností výplaty penze je *částečné jednorázové vyrovnání*. Jednotlivé penzijní plány se liší ve výši poskytnutého vyrovnání, ale horní hranice je dána zákonem a je ve výši 25 % z celkového naakumulovaného kapitálu. Tuto možnost ve Švýcarsku každoročně využije asi každý osmý penzista.

### 5.2.7 Předčasná penze

Možnost odchodu do předčasné penze je umožněna i v druhém pilíři. Na rozdíl od veřejného pilíře může účastník pojištění odejít do penze již o pět let dříve. Za každý neodpracovaný rok je mu anuita krácena o 0,2 %. Na druhé straně stejně jako v prvním pilíři je bonifikován pozdější odchod do penze a roční anuita se zvyšuje o minimálně 0,2 % za každý rok odpracovaný navíc s tím omezením, že maximální počet let je 5. Fondům je tímto umožněno ještě více motivovat zaměstnance k setrvání v práci i po dovršení důchodového věku.

### 5.2.8 Zdanění penzí

Všechny vyplácené penze z druhého pilíře jsou daněny jako běžný příjem. Při souběhu vyplácené penze a mzdy není tato mzda do určité výše daněna a samozřejmě se neodvádí ani sociální příspěvky. Příspěvky do druhého pilíře jsou daňově odpočitatelné položky jak pro zaměstnance a zaměstnavatele bez stanoveného horního limitu.

### 5.2.9 Aktiva penzijních fondů

Zaměstnanecké penzijní pojištění má ve Švýcarsku mnohaletou tradici a lidé tamním finančním trhům důvěřují, o čemž svědčí i aktiva penzijních fondů a pojišťoven. Již před zavedením povinného zaměstnaneckého pojištění dosahovala tato aktiva i více než 40 % HDP. V roce 2009 dosahovala hodnoty 112 % HDP země, což vytváří velmi dobré předpoklady pro hospodářský růst.

Tabulka č. 31 **Aktiva zaměstnaneckých penzijních fondů a pojišťoven jako % HDP**

rok	1970	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
aktiva	40	75,46	81,13	87,3	95,91	103,42	113,1	111,97	102,46
rok		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktiva		95,92	102,89	107,24	117,03	119,97	119,18	101,15	112,6

zdroj dat: OECD, 2010

### 5.2.10 Přenositelnost nároků

V případě smrti účastníka penzijního pojištění jsou jeho nároky vypláceny nezletilým dětem (v případě studentů do maximálního věku 25 let), a to ve výši 20 % z vypočtené penze zemřelého rodiče.

V případě změny zaměstnání a tím pádem i změny pojišťovny nebo fondu, neztrácí zaměstnanec nárok na výplatu penze. Jen mu bude následně penze vyplácena z více institucí.

Pokud se zaměstnanec stane během své pracovní kariéry osobou samostatně výdělečně činnou a rozhodne se dále se systému neúčastnit, musí mu pojišťovna nebo fond vyplatit jednorázově naspořenou částku. Jednorázové vyrovnání s pojištěncem je možné i v případě, že se rezident natrvalo stěhuje ze Švýcarska. Tyto jednorázové kompenzace jsou ale spíše vzácností, neboť většina lidí, kteří se mohou dobrovolně rozhodnout o další účasti v druhém pilíři, této možnost využije.

## 5. 3 Zhodnocení a budoucnost systému

Švýcarsko je první evropská země, která postavila svůj penzijní systém na tři pilíře. Tyto tři pilíře tvoří:

- státní průběžně financovaný důchodový systém,
- soukromý kvazipovinný systém zaměstnaneckého pojištění,
- soukromý dobrovolný systém penzijního spoření.

Švýcarsko, stejně jako většina evropských zemí, se potýká s trendem stárnutí populace v důsledku prodlužující se střední délky života a klesající míry porodnosti. Díky těmto skutečnostem se dle odhadů OECD zvýší míra závislosti penzistů na pracovní síle ze současné hodnoty 4 ekonomicky aktivních obyvatel na jednoho penzistu na hodnotu okolo 2 ekonomicky aktivních na jednoho penzistu predikovanou již pro rok 2035<sup>63</sup>. Co se týče podílu osob ve věku 65+ na celé populaci, jsou predikce následující:

<sup>63</sup> Sidler, D. (2010)

Tabulka č. 32 **Podíl osob ve věku 65+ na celé populaci v % a počet ekonomicky aktivních osob (EAO) na osobu ve věku 65+**

	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
osoby 65+ / populace	17,2	18,7	20,2	22	24,2	26	27	27,4	27,9
EAO na osobu 65+	3,94	3,58	3,26	2,92	2,57	2,33	2,22	2,18	2,13

zdroj: OECD (2010), vlastní výpočty

I na základě výše uvedených skutečností, je určitá forma změny penzijního systému nutná. Asi se nedá hovořit o penzijní reformě v podobě nově vybudovaného systému, ale spíše o parametrických změnách v nastavení stávajícího systému. Jako východisko z nastíněných problémů lze sledovat 3 základní možnosti:

- růst odvodů ze mzdy do prvního i druhého pilíře,
- prodlužující se věková hranice pro odchod do důchodu,
- pokles výše penze z prvního i druhého pilíře.

Mnohá z těchto řešení již byla ve Švýcarsku navrhována, ale zatím nebyla veřejností akceptována<sup>64</sup>.

Druhý pilíř švýcarského penzijního systému se v minulých letech potýkal s několika problémy. Většina z nich se týkala samotných penzijních fondů, především jejich investiční nedisciplinovanosti způsobené snahou fondů udržet zákonnou míru zhodnocení vkladů. Tyto problémy se podařilo v letech 2004-2006 vyřešit pomocí první revize zákona o zaměstnaneckém penzijním pojištění. Také problém s roztržitostí dohledu nad fondy byl vyřešen v roce 2007 ustanovením nové instituce pro dohled nad finančními trhy.

<sup>64</sup> Např. již v roce 2003 navrhoval člen vlády Pascal Couchepin zvýšit věkovou hranici pro odchod do penze na 67 let. (Sidler, D. (2010))

## 6. Velká Británie

### 6.1 Popis důchodového systému

Britský důchodový systém je tvořen třemi pilíři a jako celek se skládá ze čtyř hlavních částí:

- základní státní důchod (Basic State Pension) I. pilíř
- doplňkový státní důchod (State Second Pension) I. pilíř
- zaměstnanecké penze (Occupational Pensions) II. pilíř
- individuální a investiční penze (Personal and Stakeholder Pensions) III. pilíř

První zmínky o penzijním systému ve Velké Británii spadají již na počátek 18. století<sup>65</sup>. První pilíř v podobě státního důchodu byl představen v roce 1908. Tato dávka byla příjmově testovaná a byla vyplácena jen osobám starším 70 let. V roce 1925 bylo zavedeno povinné placení příspěvků na důchodový účet ve státním rozpočtu. Od roku 1928 se snížil věk pro nárok na výplatu státního důchodu na 65 let pro muže. V roce 1942 byla zveřejněna Beveridgeova zpráva, kde byla navržena jednotná plošná dávka vyplácená bez rozdílu výše příjmu a zároveň byla navržena jednotná příspěvková sazba pro zaměstnance i zaměstnavatele. Do této doby byla příspěvková sazba závislá na výši příjmu. Beveridge také zdůrazňoval, že státní důchod nemá nahrazovat soukromé důchodové zajištění a osobní iniciativu při zajištění příjmu na stáří<sup>66</sup>. Této myšlenky se Britové drží do dnešních dnů, což může potvrdit i následující tabulka, ve které jsou shrnuty veškeré příjmy osob, které již dosáhly důchodového věku.

Tabulka č. 33 **Průměrné celkové příjmy osob ve věkové skupině 65+ (resp. 60+ pro ženy) v letech 1995-2008 (GBP týdně v cenách roku 2008)**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
celkem	<b>277</b>	<b>295</b>	<b>300</b>	<b>313</b>	<b>319</b>	<b>339</b>	<b>351</b>
státní důchodové dávky	138	141	142	144	150	153	161
zaměstnanecké penze	71	76	77	81	81	88	90
individuální a investiční penze	34	37	38	41	40	46	43
příjem z pracovní činnosti	34	40	41	45	44	49	53
ostatní	1	2	2	2	2	3	3
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
celkem	<b>353</b>	<b>371</b>	<b>383</b>	<b>388</b>	<b>391</b>	<b>401</b>	<b>406</b>
státní důchodové dávky	165	166	171	176	171	169	175
zaměstnanecké penze	90	97	99	96	98	97	100
individuální a investiční penze	38	43	47	48	54	58	52
příjem z pracovní činnosti	55	62	62	64	65	72	76
ostatní	4	4	4	4	3	3	4

zdroj: Department For Work And Pensions (2010)

<sup>65</sup> Mayhew, L. (2001)

<sup>66</sup> Mayhew, L. (2001)



Pokud bychom se podívali ještě dále do historie, viděli bychom, že podle dat Department for Work and Pensions byl v roce 1979 podíl státního důchodu na celkových příjmech 61 %, podíl zaměstnaneckého pojištění 16 %, podíl ostatních pracovních příjmů 11 % a podíl individuálního penzijního pojištění 11 %. V roce 2008 již byly tyto podíly na hodnotách 43 % státní důchod, 24 % zaměstnanecké penze, 13 % individuální penze a podíl příjmů z pracovní činnosti 19 %. To znamená, že se podíl státního důchodu snížil o 18 procentních bodů, podíl zaměstnaneckých penzí se zvýšil o 8 procentních bodů, podíl příjmů z pracovní činnosti se zvýšil o 8 procentních bodů a individuální penzijní spoření se snížilo o 2 procentní body.

**Prvního pilíře**, v podobě buď *základního* či *doplňkového důchodu*, je povinná se účastnit každá zaměstnaná osoba či osoba samostatně výdělečně činná od 16 let s příjmem vyšším než 97 GBP týdně. První pilíř byl představen již v roce 1946 a je průběžně financovaný a příspěvkově definovaný s garantovanou minimální penzí, která byla zákonně implementována až v roce 1961. Dobrovolně se systému mohou účastnit např. studenti, osoby žijící krátkodobě v zahraničí či osoby, jejichž příjem je nižší, než stanovená spodní hranice, tedy 97 GBP týdně. Z povinnosti účastnit se *základního důchodu* se nelze vyvázat, na rozdíl od *doplňkového důchodu*, kde je vytvořen od roku 1986 prostor pro tzv. contracting - out, neboli vyvázání se a účastnění se zaměstnaneckého schématu či schématu osobních penzí. Tímto vyvázáním nezanikají získané nároky na výplatu doplňkové penze. Zároveň je umožněn i zpětný návrat do systému doplňkových důchodů, tzv. opt - in.

Výše příspěvkové sazby do prvního pilíře se liší pro zaměstnance a pro osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnavatelé odvádí za své zaměstnance 12,8 % z jejich hrubé mzdy přesahující 110 GBP týdně. Zaměstnanci, jejichž týdenní mzda je v rozmezí 97-844 GBP odvádějí 11 % z této částky. Z částky přesahující 844 GBP týdně se odvádí již jen 1 %. Osoby samostatně výdělečně činné odvádějí jednotnou sazbu 2,40 GBP týdně bez ohledu na výši ročního příjmu, plus 8 % z ročního příjmu, který je v rozmezí 5 715-43 875 GBP. Z částky vyšší než je 43 875 GBP, odvádí osoba samostatně výdělečně činná již jen 1 %.

Pro výplatu alespoň částečného *základního důchodu* je nutné do prvního pilíře přispívat minimálně 10 let pro ženy a 11 let pro muže. Od roku 2007 má na plný základní důchod účastník nárok již po 30 letech účasti v systému. Před tímto rokem se musela osoba systému účastnit alespoň 9/10 své potenciální ekonomické aktivity, tj. 39 let pro ženy a 44 let pro muže. Zároveň je v Británii definován důchod minimální, a to jako 25 % plného důchodu. Vývoj výše plného důchodu shrnuje následující tabulka:

Tabulka č. 34 **Vývoj výše plného základního důchodu (v GBP za týden)**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
plný důchod	62,45	64,70	66,75	67,50	72,50	75,50	77,45
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
plný důchod	79,60	82,05	84,25	87,30	90,70	95,25	97,65

zdroj: Department for Work and Pensions (2010)

Výše *doplňkového důchodu* je závislá na době přispívání a výši celoživotních výdělků. Tento typ důchodového schématu byl představen v roce 1978 jako důchodové schéma závislé na výši výdělku (State Earnings - Related Pension Scheme - SERPS) a v roce 2002 byl reformován s cílem více zohlednit nízkopříjmové jedince a

osoby, které se dlouhodobě nemohly účastnit trhu práce ve Velké Británii, ať z důvodu nemoci nebo např. péče o nemohoucí rodinné příslušníky.<sup>67</sup> Nárok na výplatu doplňkového důchodu před reformou v roce 2002 vznikal za podmínky alespoň jednoho kompletního kalendářního roku přispívání do systému. Od roku 2002 se podmínky zmírnily a na výplatu doplňkového důchodu má nárok i osoba, která se neúčastní minimálně požadovanou dobu 1 roku, pokud je neúčast způsobena některým z kvalifikovaných důvodů, např. z důvodu péče o dítě či osobu blízkou.

Z prvního pilíře jsou vypláceny ještě příjmově testované důchodové dávky pro nejchudší osoby nad 80 let, tzv. Pension Credit.

Oficiální důchodový věk v Británii je 65 let pro muže a 60 let pro ženy. Mezi lety 2010 a 2020 se důchodový věk sjednotí pro obě pohlaví na 65 let. Změny v důchodovém systému z 6.4.2010 počítají i s dalším zvyšováním věkové hranice až na 68 let v roce 2046.

Předčasný odchod do důchodu není ve státním pilíři umožněn. Odchod do důchodu ve věku vyšším než oficiální důchodový věk je umožněn a je bonifikován zvýšením základního důchodu o 1 % za každých 5 týdnů odpracovaných navíc, bonifikace za celý rok je 10,4 %. Pokud osoba setrvá na pracovním trhu déle jak 12 měsíců po oficiálním důchodovém věku, může si vybrat, zda bude její základní důchod adekvátně zvýšen nebo zda si vybere toto zvýšení v podobě jednorázového vyrovnání a základní důchod zůstane nezměněn.

**Druhý pilíř** britského penzijního systému je tvořen fondově financovanými penzijními schématy. Účast v tomto pilíři je zcela dobrovolná, ale zaměstnavatel s více jak 5 zaměstnanci je povinen zaměstnancům umožnit se tohoto pilíře účastnit. **Třetí pilíř** tvoří od roku 2001 podílnické penze a osobní spoření na individuální účty zavedené v roce 2008. Obě tato schémata fungují na dobrovolné bázi, mohou do nich přispívat zaměstnanci i zaměstnavatelé.

Pokud bychom měli shrnout současnou a budoucí váhu jednotlivých pilířů, musíme konstatovat, že druhého pilíře zaměstnaneckých penzí se účastní necelá polovina ekonomicky aktivních osob a dávky z dodatečného penzijního zajištění tvoří asi polovinu předdůchodových příjmů. Tabulka č. 35 shrnuje budoucí vývoj náhradových poměrů z prvního a druhého pilíře.

Tabulka č. 35 **Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

teoretický náhradový poměr	hrubý			čistý
	první pilíř	druhý pilíř	celkem	celkem
2005	17 %	50 %	67,0 %	82 %
2050	19 %	50 %	69,0 %	85 %

zdroj: *Guardiancich, I. 2010*

Pokud bychom rozlišovali příjmy osob v důchodovém věku zvláště z prvního pilíře (státní) a zvláště z pilíře druhého a třetího (soukromé), byl by poměr těchto příjmů v roce 2008: **52:48**

Tento poměr ilustruje poměrně vysokou míru vlastní iniciativy Britů v zajištění svého příjmu ve stáří.

<sup>67</sup> The Pensions Advisory Service (2010)

Tabulka č. 36 **Vývoj poměru příjmů ze státních a soukromých zdrojů osob v důchodovém věku (v %)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
příjmy ze státního systému	55	54	55	53	55	56	54	54	55	53	52
soukromé příjmy	45	46	45	47	45	44	46	46	45	47	48

zdroj: Pensions Policy Institute (2010)

## 6.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává 5 a více osob, je povinen umožnit svým zaměstnancům vyvázat se z doplňkové části prvního pilíře. Volba, zda zaměstnanec tuto možnost využije, je zcela dobrovolná. Zaměstnavatel má dvě možné alternativy, mezi kterými se rozhoduje. Buď nabídne zaměstnanci penzijní pojištění v podobě zaměstnaneckého schématu (spadající do druhého pilíře), nebo v podobě podílnických investičních penzí (spadající do třetího pilíře). Obě tyto alternativy opět umožňují zaměstnavateli rozhodnout se, zda se bude spolu se svými zaměstnanci na příspěvcích podílet (příspěvkové schéma), nebo ne (nepříspěvkové schéma).

### 6.2.1 Penzijní schéma

Ve Velké Británii existují dvě základní penzijní schémata. Dávkově (defined benefit - DB) a příspěvkově definovaná (defined contributions - DC). Oba typy schémat mohou být podporována finančními příspěvky zaměstnavatele (schémata se spoluúčastí), nebo ne (penzijní schémata bez spoluúčasti). Penzijní schéma se spoluúčastí znamená, že do něj přispívá jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Penzijní schéma bez spoluúčasti je charakteristické tím, že se ho účastní buď pouze zaměstnavatel, který svými odvody přispívá na budoucí penze svých zaměstnanců v plné výši, nebo se tohoto schématu účastní pouze zaměstnanec bez spoluúčasti zaměstnavatele. Penzijní schéma bez spoluúčasti v podobě nulových příspěvků zaměstnavatele není ale téměř využíváno. Důvodem může být možnost daňových odpisů odvedených příspěvků jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Od roku 2010 vstoupila v platnost úprava příspěvkově definovaných schémat, která tato schémata změnila pouze na schémata se spoluúčastí zaměstnavatele, a to s tím omezením, že minimální celkový příspěvek musí být 8 % hrubé mzdy, z čehož minimálně 6 % odvádí zaměstnavatel<sup>68</sup>.

V dávkově definovaném schématu (salary related scheme) závisí výše vyplácené penze na:

- výši pracovních příjmů a
- počtu let, kdy se osoba systému účastní.

V příspěvkově definovaném schématu (money purchase scheme) závisí výše penze na:

- výši odvedených příspěvků do schématu a

<sup>68</sup> Pensions Policy Institute (2010)

- výnosnosti investovaných prostředků.

V současné době (data pro rok 2008) je poměr DB a DC schémat asi 6:1, tj., že z celkového počtu aktivních členů v roce 2008 se dávkově definovaného schématu účastnilo 86 % osob a příspěvkově definovaného schématu jen 14 % osob.<sup>69</sup>

### 6.2.2 Nositelé pojištění

Nositeli pojištění v zaměstnaneckých penzijních schématech mohou být různé soukromé instituce:

- zaměstnavatelé (organizace),
- společnosti poskytující finanční služby (banky, pojišťovny, penzijní fondy...).

Pokud je správcem pojištění samotný zaměstnavatel, musí dle zákona z roku 1995 mít dozorčí radu složenou minimálně z 1/3 svými zaměstnanci, kteří se schématu účastní<sup>70</sup>. Minimální počet zaměstnanců sedících v dozorčí radě jsou 2.

V roce 2009 bylo ve Velké Británii registrováno více než 24 000 penzijních fondů nabízejících jak zaměstnanecké, tak osobní penzijní pojištění<sup>71</sup>.

### 6.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

V roce 2005 byl zřízen Ochranný penzijní fond (Protection Pension Fund), jehož cílem je ..." poskytnout členům dávkově definovaných penzijních schémat vyšší ochranu a zaručit jim výplatu dávek i při insolventci jejich zaměstnavatele...<sup>72</sup>". Pokud je zaměstnavatel shledán insolventním, přejde jeho penzijní schéma pod Ochranný fond, který ale nezaručí vždy výplatu dávek v plné výši. Jednotlivé limity jsou následující<sup>73</sup>:

- 100 % pro osoby v důchodovém věku,
- 100 % pro osoby pobírající invalidní či pozůstalostní penze,
- 90 % pro osoby, které zvolily předčasný odchod do penze,
- maximální roční valorizace dávek je 2,5 % (tato valorizace neprobíhá u penzí, na které vznikl nárok před 6.4.1997),
- od roku 2010 je horní hranice pro výplatu penze částka 29 748,68 GBP ročně.

Ochranný penzijní fond je financován pomocí daní. V prvním roce účasti v systému se platí jednotná rovná daň platná pro jakékoliv penzijní schéma. V dalších letech se příspěvky liší podle toho, jak je zaměstnavatel schopen krýt své závazky vůči zaměstnancům.

Od vzniku Ochranného fondu v roce 2005 přešlo pod jeho správu již 177 penzijních schémat s 49 078 členy<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> Occupational Pension Schemes Survey (2008)

<sup>70</sup> European Social Observatory (2010)

<sup>71</sup> Pensions Policy Institute (2010)

<sup>72</sup> Pension Protection Fund (2010)

<sup>73</sup> Pension Protection Fund (2010)

<sup>74</sup> Pensions Advisory Service (2010)

Dohled nad nositeli pojištění, tedy pojišťovnami, bankami či penzijními fondy drží dozor/správa nad poskytovateli finančních služeb (Financial Services Authority) a instituce finančních kompenzací (Financial Services Compensation Scheme). Dohled nad zaměstnaneckými penzijními schémata má instituce zřízená v roce 2005 - Regulátor penzí (Pension Regulator).

Dozor nad poskytovateli finančních služeb je instituce založena vládou v roce 2001, která dohlíží nad veškerými finančními institucemi. Každá nově vzniklá instituce musí být u dozoru zaregistrována a musí dodržovat určité standardy, pokud se tak neděje, může dozor odebrat této instituci licenci, a tím pádem pak tato instituce není kryta institutem finančních kompenzací.

Instituce finančních kompenzací je státní fond poslední instance pro zákazníky institucí poskytujících finanční služby včetně penzijního pojištění, a to jak zaměstnaneckého, tak individuálního. Tato instituce kryje závazky firem či institucí, které jsou schválené dozorem nad poskytovateli finančních služeb. Instituce finančních kompenzací kryje:

- vklady u finančních institucí do výše 50 000 GBP na osobu ve výši 100 %,
- penzijní nároky ve výši 90 % bez stanovení maximální výše nároku,
- investice do výše 50 000 GBP na osobu<sup>75</sup>.

Regulátor penzí je formálně nezávislá instituce, která vznikla v roce 2005 s cílem regulovat právě zaměstnanecká penzijní schémata. Pokud tato instituce zjistí pochybení ve správě či dokonce zpronevěru, má ve svých pravomocích uvalit sankce či pokuty konkrétním civilním osobám či na ně podat žalobu. Má za úkol také poskytovat informace či vzdělávat osoby, které jsou do fungování penzijních schémat zapojeny.

#### 6.2.4 Účast v systému

Pokud se zaměstnanec účastní obou typů důchodu v prvním pilíři, je pro něj účast v druhém pilíři zcela dobrovolná. Pokud se ale vyváže z doplňkového důchodu prvního pilíře, má jeho zaměstnavatel povinnost umožnit mu připojit se do schématu zaměstnaneckých penzí či skupinových investičních penzí. Tato povinnost zaměstnavateli vzniká pouze za podmínky, má-li 5 a více zaměstnanců. Již v roce 1953 se zaměstnaneckého penzijního pojištění účastnilo 28 % zaměstnanců a v roce 1967 to byl již každý druhý zaměstnanec.<sup>76</sup>

Účastníky zaměstnaneckých penzijních schémat můžeme zařadit do tří hlavních kategorií:

- aktivní členové (zaměstnanci),
- osoby již pobírající dávky z tohoto schématu,
- bývalí aktivní členové - osoby s penzijními nároky, které se již systému neúčastní.

Vývoj počtu všech účastníků druhého pilíře shrnuje následující tabulka.

<sup>75</sup> Pensions Advisory Service (2010)

<sup>76</sup> Blake (1995)

Tabulka č. 37 **Celkový počet členů zaměstnaneckých penzijních schémat (v milionech osob)**

	1991	1995	2000	2004	2006	2007	2008
celkem	<b>22,2</b>	<b>25,8</b>	<b>25</b>	<b>28,1</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>27,7</b>
aktivní členové	10,7	10,3	10,1	9,8	9,2	8,8	9
• veřejný sektor	4,2	4,1	4,4	5	5,1	5,2	5,4
• soukromý sektor	6,5	6,2	5,7	4,8	4	3,6	3,6
penzisté pobírající dávky	7	8,5	8,2	9	8,2	8,5	8,8
• veřejný sektor	3,2	3,5	3	3,4	3,5	3,7	3,8
• soukromý sektor	3,8	5	5,2	5,6	4,6	4,8	5
osoby s penzijními nároky	4,5	7	6,7	9,3	9,4	9,4	9,9
• veřejný sektor	1,2	1,8	1,5	2,2	2,9	3,1	3,2
• soukromý sektor	3,3	5,2	5,2	7,1	6,5	6,3	6,7

zdroj: Office for National Statistics, Pension Schemes Survey (2010)

### 6.2.5 Příspěvky do systému

Zaměstnanec účastní se tzv. contracting-out schématu (tzn., že se vyvázal z doplňkového důchodu prvního pilíře a účastní se zaměstnaneckého schématu či osobní penze) odvádí do prvního pilíře pouze 1,6 % svého hrubého příjmu. Zaměstnavatel za tohoto „vyvázaného“ zaměstnance odvádí do státního pilíře 3,7 % nebo 1,4 % hrubého příjmu podle typu zvoleného schématu.<sup>77</sup>

Do roku 2006 byla stanovena 15% horní mez příspěvků z hrubé mzdy do zaměstnaneckých schémat druhého pilíře. Pro individuální penzijní plány byly tyto limity odstupňovány podle věku od 17,5 % do 40 %. Všechna tato omezení byla ale 6.4.2006 zrušena.

Níže uvedená tabulka, shrnuje příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů dle typu penzijního plánu a počtu účastníků v roce 2008.

Tabulka č. 38 **Příspěvková sazba (v % hrubé mzdy) podle typu penzijního plánu a počtu účastníků v roce 2008**

velikost schématu (podle počtu členů)	vážený průměrný příspěvek (% hrubé mzdy)					
	DB schéma			DC schéma		
	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem
10000+	4,8	16,9	21,7	2,8	6,4	9,1
5000 - 9999	5,1	15,9	21	3	6,3	9,3
1000 - 4999	5,2	15,4	20,6	3,1	5	8,1
100 - 999	5,1	17,5	22,6	3,4	6,5	9,9
12 - 99	5,2	17,9	23,1	3,6	5,9	9,6
Všichni	4,9	16,6	21,6	3	6,1	9

zdroj: Occupational Pension Schemes Survey (2008)

<sup>77</sup> HM Revenue and Customs (2010)

Tabulka č. 39 **Rozdělení plateb pojistného do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů)**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
zaměstnanec	30,21	26,57	20,12	17,50	15,68	14,73	14,82	17,09
zaměstnavatel	69,79	73,43	79,88	82,50	84,33	85,27	85,18	82,91
celkem	100	100	100	100	100	100	100	100

zdroj dat: OECD (2010)

## 6.2.6 Vyplácené dávky

Všechny typy schémat vyplácejí starobní, pozůstalostní a invalidní penze. Je pouze na zvážení účastníka, zda bude přispívat kromě starobního i na ostatní druhy pojištění. V dalším textu bude pod pojmem penze myšlena jen penze starobní.

V obou dvou typech schématu je umožněno kromě pravidelné měsíční penze využít i jednorázové vyplacení části získaných nároků. O podmínkách a výši této výplaty rozhoduje konkrétní pojišťovna či penzijní fond.

V *dávkově definovaném* schématu závisí velikost budoucí vyplácené penze kromě počtu let, kdy se systému účastníte, a výše hrubé mzdy také na tzv. ročním přepočtovém koeficientu (accrual rate). Tento koeficient většinou nabývá hodnot od 1/50-1/80.<sup>78</sup> Nejčastěji uzavíraná DB schémata jsou s přepočtovým koeficientem 1/60 či 1/80 s možností jednorázového vybrání částky ve výši 3/80.

Výsledná penze v DB schématu tedy vznikne, pokud vynásobíme počet zúčastněných let v systému přepočtovým koeficientem a poté výši mzdy před odchodem do penze. Pokud osoba do systému přispívala 30 let a měla uzavřenou smlouvu založenou na přepočtovém koeficientu 1/60, potom bude penze činit přesně polovinu jejích předdůchodových příjmů.

V *příspěvkově definovaném* schématu závisí výše penze na velikosti odvedených příspěvků do systému a jejich následném zhodnocení. Všechna příspěvkově definovaná schémata jsou ryze soukromá, veřejný sektor nabízí jen dávkově definovaná schémata.

## 6.2.7 Předčasná penze

Na rozdíl od státního pilíře, je v pilíři zaměstnaneckého penzijního pojištění předčasný odchod do penze umožněn. Od 6.4.2010 si může přispěvatel účastníci se příspěvkově definovaného schématu začít vybírat svou anuitu již v 55 letech. Před tímto datem byla věková hranice pro výplatu z druhého pilíře 50 let. Ale od roku 2005 je umožněno některým specifickým skupinám zaměstnanců (většinou jde o státní zaměstnance jako vojáci, policisté či hasiči) vyplácet penze či jednorázové vyrovnání již před minimální věkovou hranicí<sup>79</sup>.

<sup>78</sup> Occupational Pension Schemes Survey (2008)

<sup>79</sup> The Pensions Advisory Service (2010)

Tabulka č. 40 **Pracující osoby ve věkové skupině 65+ resp. 60+ (% všech osob v této věkové kategorii)**

	1985	1990	1995	2000	2005	2008
muži	7,8	8,4	8,0	7,6	9,0	10,6
ženy	6,7	7,6	7,8	8,3	10,3	12,2

zdroj dat: Pensions Policy Institute (2010)

### 6.2.8 Zdanění penzí

Každému penzistovi se při odchodu do penze vypočítá výše daně, kterou musí odvádět. Může se stát, že je jeho příjem tak nízký, že mu bude vypočtena nulová daň. Pokud je roční příjem penzisty vyšší než 22 900 GBP<sup>80</sup>, je jeho penze daněna jako běžný příjem. Pokud se osoba rozhodne pracovat i po oficiálním důchodovém věku a odloží si tak výplatu státního důchodu s tím, že si navíc naakumulovanou částku vybere jako jednorázové vyrovnání, je toto vyrovnání také daněné jako běžný příjem.

### 6.2.9 Aktiva penzijních fondů

Aktiva penzijních fondů se dlouhodobě pohybují nad hranicí 100 % HDP Velké Británie. Tyto hodnoty otevírají prostor pro vhodné investování dobrovolných úspor a vytvoření podmínek pro hospodářský růst.

Tabulka č. 41 **Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)**

rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
fondy a pojišťovny spravující zaměstnanecká schémata	74	82	86	100	106	103	89
fondy a pojišťovny spravující osobní a podílnická schémata	31	31	33	36	33	30	27
celkem	105	113	119	136	139	133	116

zdroj: OECD (2010), Pensions Policy Institute (2010), vlastní výpočty

### 6.2.10 Přenositelnost nároků

Pokud měli zaměstnanci přístup k zaměstnaneckému schématu a podnik je převzat jiným majitelem, neměli by zaměstnanci ztratit své penzijní nároky. Nový zaměstnavatel musí nabídnout zaměstnancům účast buď v dávkově definovaném schématu, příspěvkově definovaném schématu či schématu podílnických penzí. Od roku 2010 musí zaměstnavatel v případě příspěvkově definovaných a podílnických schémat přispívat zaměstnanci na jeho účet u tohoto schématu alespoň 6 % hrubé mzdy.

Pokud zaměstnanec změní zaměstnavatele, svá penzijní práva neztrácí. Pokud to jeho nové penzijní schéma umožňuje, může požádat o převedení svých penzijních nároků k novému zaměstnavateli, nebo zachovat svá práva ve starém schématu a při dosažení věku odchodu do penze mu bude dávka vyplácena z více zdrojů.

<sup>80</sup> HM Revenue and Customs (2010)



Při úmrtí účastníka penzijního schématu jsou převedeny jeho nároky na manžela či manželku v podobě výplaty pozůstalostních penzí. Pokud účastník žil sám, podléhá jeho nároky dědickému řízení.

### 6.3 Zhodnocení a budoucnost systému

Hlavním problémem zaměstnaneckých penzijních schémat je jejich nízké využívání hlavně v soukromém sektoru<sup>81</sup>. V roce 2006 bylo průměrné pokrytí zaměstnanců malých firem 71 %, středních firem 53 % a velkých firem s více než 1 000 zaměstnanci jen 40 %. Ve veřejném sektoru přesahuje míra pokrytí zaměstnanců 80 %<sup>82</sup>.

Budoucnost britského penzijního systému už nabírá své konkrétní tvary, neboť díky tlaku na finanční udržitelnost systému z důvodu trendu stárnutí populace a klesající míry porodnosti byly přijaty 6.4.2010 změny v penzijním systému, jež vstoupí v platnost od roku 2012. Mezi ty nejdůležitější změny patří:

- do roku 2016 musí každý zaměstnavatel umožnit svým zaměstnancům se účastnit zaměstnaneckého penzijního schématu ať již příspěvkově nebo dávkově definovaného,
- každý zaměstnanec starší 22 let a s příjmem vyšším než 5 035 GBP ročně se bude toho systému automaticky účastnit,
- zaměstnavatel je povinen přispívat na účet zaměstnance minimálně 3 % hrubé mzdy pohybující se v rozmezí 5 035-33 540 GBP ročně,
- minimální celkový příspěvek do jakéhokoliv zaměstnaneckého schématu bude 8 %,
- prodlužování důchodového věku až na 68 let pro obě pohlaví.

---

<sup>81</sup> Guardiancich, I. (2010)

<sup>82</sup> European Social Observatory (2010)

## 7. Spojené státy americké

### 7.1 Popis důchodového systému

V současné době stojí americký důchodový systém na třech pilířích:

- státní důchodový systém (Social Security) I. pilíř
- zaměstnanecké a individuální penzijní plány (401k) II. pilíř
- individuální soukromé investování (Individual Retirements Accounts) III. pilíř

Historie celého amerického sociálního systému, včetně systému důchodového pojištění spadá již do 30. let 20. století. V té době prodělala Amerika obrovskou ekonomickou krizi a více jak polovina obyvatel v důchodovém věku se ocitla pod oficiální hranicí chudoby<sup>83</sup>. Jako východisko z této situace byla mezi lety 1933-1937 přijata řada ekonomických a sociálních reforem, známých pod pojmem New Deal. Součástí byl i zákon o sociálním pojištění (Social Security Act), který byl prezidentem Franklinem D. Rooseveltem podepsán 14.8.1935 a v platnost vstoupil 1.1.1937. Tento zákon poprvé zajišťuje pravidelnou výplatu dávek ve stáří a v nezaměstnanosti a také jednorázové vyrovnání v případě úmrtí pojištěné osoby<sup>84</sup>. Od roku 1935 byl zákon o sociálním pojištění mnohokrát upravován a novelizován. Úpravy ze 40. a 50. let 20. století se týkaly především odstranění všech diskriminací a univerzálního pokrytí systémem sociálního pojištění, současné úpravy sociálního pojištění směřují především ke kladení důrazu na individuální zajištění zejména na stáří. V roce 1937 vyplatil americký sociální systém dávky pro 53 236 občanů v celkové hodnotě 1 278 000 USD a v roce 2008 to bylo již 50 898 244 občanů a celková hodnota dávek byla 615 344 000 000 USD.<sup>85</sup>

První pilíř amerického důchodového systému je spravován státem a je průběžně financován, takže vybrané sociální odvody jsou okamžitě rozděleny ve prospěch současných důchodců. Účast v systému je povinná pro všechny zaměstnance od 21 let pracující na hlavní pracovní poměr, včetně osob samostatně výdělečně činných.

Příspěvky na sociální zabezpečení jsou rovným dílem rozděleny mezi zaměstnance a zaměstnavatele. V roce 2010 jsou příspěvky stanoveny na 7,65 % hrubé mzdy pro zaměstnance i zaměstnavatele, z čehož plyne 1,45 % na zdravotní pojištění a 6,2 % na sociální pojištění. Příspěvky osob samostatně výdělečně činných jsou pro rok 2010 stanoveny na hodnotě 12,4 % za sociální pojištění a 2,9 % na zdravotní pojištění. Odvody na sociální pojištění se platí z jakékoliv výše hrubé mzdy či hrubých příjmů až do limitu 106 800 USD ročně, odvody na zdravotní pojištění nemají žádný odvodový strop stanoven. Následující tabulka shrnuje vývoj odvodového stropu pro odvody na sociální pojištění.

---

<sup>83</sup> History of Social Security (2009)

<sup>84</sup> Achenbaum, A. (1986)

<sup>85</sup> Bureau of Labour Statistics (2010)

Tabulka č. 42 **Odvodový strop (v USD ročně)**

1937-1950	1970	1980	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009 -
3 000	7 800	25 900	51 300	76 200	90 000	94 200	97 500	102 000	106 800

zdroj dat: Social Security Administration (2010)

Oficiální důchodový věk závisí na roku narození. Osoby narozené před rokem 1938 včetně odcházejí do důchodu přesně v 65 letech. Za každý rok navíc od roku 1938 se k důchodové hranici připočítávají dva měsíce až k roku 1944<sup>86</sup>. Takže osoby narozené mezi lety 1944-1955 odcházejí do důchodu v 66 letech. Pro osoby s datem narození po roce 1955 se důchodový věk vypočítá opět tak, že se za každý rok nad rok 1955 připočítají k důchodovému věku 66 let 2 měsíce<sup>87</sup>. A pro osoby narozené po roce 1960 včetně je oficiální věková hranice pro odchod do důchodu 67 let.

Důchodová dávka je vypočítávána stejně jako v České republice, tedy progresivně. Nejprve je budoucímu důchodci vypočítán měsíční vyměřovací základ, který se získá jako průměr z vybraných 35 let, kdy osoba přispívala do systému a měla nejvyšší výdělky. Pokud byla účast v systému kratší než 35 let, doplní se za každý chybějící rok nula. V roce 2011 je z prvních 749 USD do výše dávky započítáno 90 %, z částky mezi 749-4 517 USD je započítáno 32 % a z částky vyšší než je 4 517 USD se započítává již jen 15 %<sup>88</sup>. Příjem vyšší, než je odvodový strop (viz tabulka č. 42), se do výše dávky nezapočítává. Tyto redukční hranice jsou každoročně upravovány dle výpočtové formule zohledňující vývoj průměrných mezd v ekonomice<sup>89</sup>. Tabulka č. 43 shrnuje vývoj redukčních hranic v čase.

Tabulka č. 43 **Vývoj redukčních hranic (v USD)**

rok	1979	1980	1990	2000	2005	2008	2009	2010	2011
první redukční hranice	180	194	356	531	627	711	744	761	749
druhá redukční hranice	1 085	1 171	2 145	3 202	3 779	4 288	4 483	4 586	4 517

zdroj dat: Social Security Online (2010)

Pro získání nároku na výplatu důchodové dávky je nutné se systému účastnit minimálně 10 let. Pokud se osoba systému účastnila kratší dobu, jsou jí vypláceny tzv. doplňkové dávky (Supplemental Security Income - SSI). Doplňkové dávky byly zavedeny v roce 1974 a jejich maximální výše může dosahovat 674 USD, stanovených pro roky 2009, 2010 a 2011. Tabulka č. 44 shrnuje maximální výši těchto dávek, které ale nejsou financovány z odvodů na sociální pojištění, nýbrž ze speciálně zřízeného sociálního fondu ve státním rozpočtu.

Tabulka č. 44 **Maximální hodnota doplňkových dávek – SSI (v USD za měsíc)**

rok	1975	1980	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009 - 2011
maximální SSI	157,7	238	386	513	579	603	623	637	674

zdroj dat: Social Security Online (2010)

<sup>86</sup> Např. osoba narozená v roce 1942 odchází do důchodu v 65 letech a 8 měsících.

<sup>87</sup> Např. osoba narozená v roce 1958 odchází do důchodu v 66 letech a 6 měsících.

<sup>88</sup> Social Security Online (2010)

<sup>89</sup> k výpočtové formuli blíže např. <http://199.173.225.108/OACT/COLA/piaformula.html>

Předčasný odchod do důchodu je v Americe umožněn od 62 let. Od této věkové hranice jsou vyplácené dávky kráceny v závislosti na počtu měsíců, o které osoba odešla do důchodu dříve. Pokud osoba odchází do důchodu o 1 až 36 měsíců dříve, než je oficiální důchodový věk, je jí dávka krácena tak, že za každý neodpracovaný měsíc je strženo  $\frac{5}{9}$  z 1 % vypočítané plné důchodové dávky<sup>90</sup>. Pokud osoba odchází do důchodu o více jak 36 měsíců dříve, je za každý neodpracovaný měsíc nad 36 měsíců strženo  $\frac{5}{12}$  z 1 % vypočítané plné dávky. To znamená, že osoba odcházející do důchodu v 62 letech a její oficiální důchodový věk je:

- 65 let, bude pobírat 80 % plné důchodové dávky,
- 66 let, bude pobírat 75 % plné důchodové dávky,
- 67 let, bude pobírat 70 % plné důchodové dávky.

Pozdější odchod do důchodu je umožněn až do věku 70 let. Za každý rok odpracovaný navíc je k vypočtené dávce přičteno 8 %<sup>91</sup>.

**Druhý pilíř** amerického penzijního systému je tvořen soukromým investováním zaměstnanců významně podpořeným příspěvkem zaměstnavatele a daňovými úlevami, též nazývaným 401k. Původně byl tento pilíř zřízen jako dávkově definované zaměstnanecké penzijní spoření do soukromých penzijních fondů, ale v současné době se většině zaměstnavatelů nevyplatí zřizovat a nadále tyto soukromé fondy spravovat.<sup>92</sup> **Třetí pilíř** tvoří daňově zvýhodněné investování na soukromé individuální důchodové účty (Individual Retirement Accounts).

## 7.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecké penzijní pojištění má ve Spojených státech více než 140letou tradici. Již v roce 1875 vznikl první penzijní fond pro zaměstnance společnosti American Express<sup>93</sup>. Na konci 19. století nabízel zaměstnanecké penzijní pojištění i největší zaměstnavatel v zemi, společnost Railroads. Nárok na získání penzijní dávky byl podmíněn alespoň 30 lety účasti v systému a věkem minimálně 70 let. V roce 1930 nabízely zaměstnanecké penzijní plány všechny velké průmyslové firmy, což odpovídalo asi 20 % pracovní síly v tomto odvětví<sup>94</sup>.

---

<sup>90</sup> Představme si osobu, jejíž důchodový věk je přesně 65 let a která odchází do důchodu v 62 letech, takže o 36 měsíců dříve. Plná důchodová dávka je vypočtena na 100 USD měsíčně. Redukci plné dávky vypočítáme jako  $36 \cdot \frac{5}{9} \cdot 1$  USD, tj. 20 USD. Krácená dávka tedy bude ve výši 80 USD.

<sup>91</sup> Např. osoba s oficiálním důchodovým věkem 67 let odchází do důchodu až v 70 letech. Její důchodová dávka tedy bude rovna 124 % důchodové dávky, na kterou by měla nárok v době oficiálního důchodového věku, tedy v 67 letech.

<sup>92</sup> penzijní systém v USA (2006)

<sup>93</sup> Whaples, R. (2010)

<sup>94</sup> Whaples, R. (2010)

### 7.2.1 Penzijní schéma

V současné době můžeme ve Spojených státech identifikovat tři typy penzijních schémat, a to

- dávkově definované (defined benefit - DB),
- příspěvkově definované (defined contribution - DC),
- 401k.

*Dávkově definovaná* schémata byla velmi oblíbená zejména na počátku vzniku zaměstnaneckých penzijních plánů. Většina velkých podniků se silnou odborovou základnou měla v kolektivních smlouvách ujednání o výplatě doživotní penze svým zaměstnancům. Tento závazek zadával firmám povinnost zřídit si kapitálový fond, z něhož budou penzijní dávky plynout. „Dnes se ale ukazuje, že dávkově definované podnikové penzijní fondy jsou podkapitalizované. Bývalí zaměstnanci umírají později, než se původně očekávalo, navíc se k tomu přidal hluboký propad hodnoty akcií na začátku tisíciletí a poté období nízkých úrokových sazeb. Deficit v podnikovém penzijním fondu musí firma dotovat ze svých zisků.<sup>95</sup> V současné době se dávkově definované penzijní plány nenabízejí, neboť provoz a správa soukromého penzijního fondu je z výše popsaných důvodů pro společnosti velmi nebezpečná. V současné době dávkově definované penzijní plány nabízí jen minimum soukromých firem. Největším příjemcem dávkově definovaných penzí jsou státní zaměstnanci.

*Příspěvkově definovaná* schémata v současné době zauímají na poli zaměstnaneckého penzijního pojištění majoritní roli. Pokud firma nabídne svým zaměstnancům účast v tomto typu penzijního plánu, je povinna buď zřídit speciální penzijní fond oddělený od ostatních aktiv firmy či vybrané prostředky svěřit do správy některému ze soukromých penzijních fondů či pojišťoven. V tomto typu schématu odvádí zaměstnanec na svůj penzijní účet konkrétní procento své hrubé mzdy za dalšího příspěvku zaměstnavatele. Výsledná penzijní dávka závisí na celkových naakumulovaných prostředcích a jejich zhodnocení v čase. Podle OECD je průměrný kumulovaný (tj. součet příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance) měsíční příspěvek do tohoto penzijního plánu 9 % hrubé mzdy zaměstnance.

Nejvíce využívaným typem zaměstnaneckého penzijního plánu ve Spojených státech je penzijní plán s názvem *401(k)*. Jedná se vlastně o příspěvkově definované schéma, konkrétně o soukromé investování zaměstnance do různých podílových fondů. Firma tedy nemá v tomto typu penzijního plánu povinnost zakládat jakýkoliv soukromý penzijní fond, pouze eviduje stav aktiv na majetkovém zaměstnaneckém účtu. Zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci investovat své prostředky do jím předem sjednaných otevřených podílových fondů, ale zaměstnanec tuto možnost nemusí využít. Za jakékoliv investiční rozhodnutí zaměstnance nese zaměstnavatel odpovědnost. S tímto typem penzijního plánu jsou spojené tři hlavní výhody:

- zaměstnavatel přispívá 50 % příspěvku zaměstnance až do výše 6 % hrubé mzdy zaměstnance,
- investovaná částka až do výše 15 000 USD je pro zaměstnance ve věku do 50 let daňově odpočitatelná (zaměstnanci nad 50 let si mohou od základu daně z příjmu odečíst až 20 000 USD),

<sup>95</sup> Trekorová (2006)

- jakékoliv dividendové či kapitálové zisky a výnosy z držení cenných papírů jsou zdaňovány až v momentě výběru, tedy až v době odchodu do penze.<sup>96</sup>

Zároveň s sebou nese účast v tomto typu penzijního schématu mnoho omezení. Mezi nejvíce viditelné omezení patří podmínka, že peníze jednou vložené do 401(k) si může účastník vybrat minimálně ve věku 59 a půl roku. Pokud zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu zruší svou účast v tomto penzijním plánu dříve a rozhodne se vybrat své naakumulované prostředky, musí vrátit veškerá daňová zvýhodnění a jako sankci zaplatit pokutu ve výši 10 % z doplácených daní.

### 7.2.2 Nositelé pojištění

Nositeli zaměstnaneckého penzijního pojištění, tedy správci jednotlivých penzijních plánů mohou ve Spojených státech být:

- zaměstnavatelé,
- pojišťovny,
- stát jako zaměstnavatel,
- odborové organizace.

V případě, že je nositelem zaměstnaneckého pojištění samotný zaměstnavatel a svým zaměstnancům nabízí možnost se účastnit v dávkově či příspěvkově definovaném penzijním plánu, má zaměstnavatel povinnost zřídit samostatný podnikový penzijní fond, který vybírá pravidelné příspěvky zaměstnanců a následně vyplácí získané nároky v podobě penzijních dávek. Zaměstnavatel má též možnost vytvořit otevřený podnikový fond, do kterého budou mít přístup i jiní zaměstnavatelé např. ze stejného průmyslového odvětví. Výhoda v tomto otevřeném kolektivním fondu spočívá v tom, že s rostoucím počtem členů klesají náklady na správu tohoto fondu pro jednotlivé účastníky.

Zaměstnavatel má též možnost příspěvky svých zaměstnanců odvádět do penzijního fondu u některé pojišťovny.

Dalším nositelem zaměstnaneckého pojištění jsou odborové organizace, které mají uzavřené se zaměstnavateli kolektivní smlouvy, ve kterých je zakotvena i povinnost zaměstnavatelů přispívat svým zaměstnancům do odborového penzijního fondu a podílet se finančně na jeho nákladech.

Pokud zaměstnavatel nechce zřizovat pro své zaměstnance podnikový penzijní fond či se jakkoliv podílet na investičním rozhodování souvisejícím s nakládáním s vybranými prostředky, nabídne svým zaměstnancům účast v 401(k) penzijním plánu. Jediná povinnost zaměstnavatele v tomto typu penzijního plánu je evidovat stav zaměstnaneckého majetkového účtu. O tom, kam a kým se prostředky investují, rozhoduje zaměstnanec sám.

### 7.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

Již v roce 1974, byla přijetím zákona o ochraně zaměstnaneckých penzijních příjmů (Employment Retirement Income Security Act - ERISA) zřízena instituce, která měla za úkol zaručit výplatu dávek účastníkům dávkově definovaných penzijních

---

<sup>96</sup> Penzijní systém v USA (2006)

plánů. V případě, že zaměstnavatel nebude schopen vyplácet penzijní dávky, jsou pohledávky zaměstnanců převedeny do této Organizace na ochranu dávkově definovaných penzí (Pension Benefit Guaranty Corporation - PBGC), která výplatu získaných nároků provádí. Nároky jsou kryty až do výše 54 000 USD ročně. Větší penzijní dávky PBGC nevyplácí. V roce 2010 kryla PBGC nároky více jak 44 milionů Američanů ve více jak 27 500 dávkově definovaných penzijních plánech.<sup>97</sup>

Díky velkým finančním problémům dávkově definovaných penzijních plánů byla v roce 1994 přijata novela zákona na ochranu penzijních nároků (Retirement Protection Act), která se zaměřovala hlavně na problémové penzijní fondy. Podkapitalizovaným penzijním fondům ukládala povinnost platit vyšší příspěvky do Organizace na ochranu dávkově definovaných penzijních plánů, také jim ukládala povinnost předkládat ke kontrole finanční výkazy čtvrtletně (standardně se tak dělo jednou ročně) a povinně o hospodaření informovat své členy. Během 80. a 90. let se proto většina dávkově definovaných schémat přetransformovala na schémata příspěvkově definovaná.<sup>98</sup>

Dohled nad všemi penzijními plány včetně příspěvkově definovaných provádí ministerstvo práce (United States Department of Labour).

Ve Spojených státech neexistují žádná legislativní omezení pro investování aktiv penzijních fondů.<sup>99</sup>

#### 7.2.4 Účast v systému

Pokud zaměstnavatel umožňoval svým zaměstnancům vstup do dávkově definovaného zaměstnaneckého penzijního schématu, byla pro zaměstnance účast v tomto typu penzijního plánu povinná. Účast v systému příspěvkově definovaných zaměstnaneckých penzí byla až do roku 2006 pro zaměstnance zcela dobrovolná. V roce 2006 vstoupil v platnost zákon na ochranu penzí (Pension Protection Act of 2006), který ve snaze zvýšit účast v zaměstnaneckých schématech zavedl automatický vstup do systému i pro účastníky příspěvkově definovaných zaměstnaneckých penzí.

Účast v systému zaměstnaneckých penzí se ve Spojených státech pohybuje dlouhodobě okolo 47 % všech zaměstnaných osob.<sup>100</sup>

#### 7.2.5 Příspěvky do systému

Dle OECD je průměrný příspěvek do systému zaměstnaneckých penzí ve výši 9 % hrubé mzdy zaměstnance, z čehož zaměstnanec platí 6 % a zaměstnavatel 3 %. V USA je pravidlem, zejména u nejvíce využívaných 401(k) penzijních plánů, že zaměstnavatel přispívá zaměstnancům ve výši 50 % jejich příspěvku. Tento příspěvek zaměstnavatele je zpravidla limitován maximální částkou ve výši 6 % zaměstnancovy hrubé mzdy. Příspěvky zaměstnavatelů i zaměstnanců se liší podle věku a také podle objemu hrubých příjmů zaměstnance. Následující tabulka shrnuje příspěvky zaměstnance a zaměstnavatele podle věku i velikosti příjmu.

<sup>97</sup> Pension Benefit Guaranty Corporation (2010)

<sup>98</sup> Pension Benefit Guaranty Corporation (2010)

<sup>99</sup> OECD – Survey of investment regulation of pension funds

<sup>100</sup> Bureau of Labour Statistics (2010)

Tabulka č. 45 **Příspěvky do penzijního plánu 401(k)**

	zaměstnanec	zaměstnavatel	celkem
dle hrubé roční mzdy v USD			
do 20 000	5,0	3,0	8,0
20 000 - 39 999	5,0	3,0	8,0
40 000 - 59 999	6,0	3,0	9,0
60 000 - 79 999	6,0	3,0	9,0
80 000 - 99 999	6,0	4,0	10,0
nad 100 000	7,9	3,0	10,0
dle věku			
21 - 29	5,2	3,0	8,2
30 - 39	6,0	3,0	9,0
40 - 49	6,0	3,0	9,0
50 - 59	6,0	3,0	9,0
60 - 64	5,0	4,3	9,3

zdroj: Antolín, P. a Whitehouse, E. R. (2009)

### 7.2.6 Vyplácené dávky

Zaměstnanecké penzijní pojištění vyplácí kromě penzijních dávek také dávky invalidní a pozůstalostní. V popředí našeho zájmu i nadále zůstanou pouze dávky penzijní.

Zaměstnanec si může vybrat z několika možností a forem vyplácení pravidelné starobní penze. První z nich je, že si zaměstnanec *vybere veškerá naakumulovaná aktiva* ze systému 401(k) od svého zaměstnavatele a pravidelným prodejem vlastněných cenných papírů si zajistí stabilní příjem v době penze. Tato možnost ale v sobě nese riziko kapitálového trhu a také riziko dlouhověkosti. Riziko kapitálového trhu znamená, že hodnota držených cenných papírů se může v okamžiku změnit (jak k lepšímu nebo k horšímu) a riziko dlouhověkosti je představováno možností nesprávného (menšího) odhadu doby pobírání penze.

Druhou možností je, že si zaměstnanec *nechá prostředky v systému 401(k)* i nadále zhodnocovat. Nejzazší termín pro začátek výběrů z tohoto penzijního schématu je ale 70 a půl roku. Po této věkové hranici je zaměstnanec nucen začít své naakumulované prostředky čerpat.

Třetí možností, kterou má zaměstnanec po dosažení penzijního věku, je ta, že si *převede prostředky z druhého pilíře do pilíře třetího*, tedy na individuální penzijní účet (IRA). Výhoda tohoto převodu spočívá v tom, že prostředky na osobním penzijním účtu (konkrétně účtu IRA Roth<sup>101</sup>) nemají žádnou věkovou hranici, od které se musejí začít čerpat, a tudíž mohou sloužit jako vhodný nástroj pro zanechání dědictví.

Poslední možností je *nákup doživotní anuity*, která je vyplácena komerční pojišťovnou v podobě buď fixní nebo variabilní pravidelné měsíční penze.

<sup>101</sup> konkrétní rozdíly mezi individuálním penzijním účtem IRA a jeho obdobou v podobě Roth IRA např. Kennon, J. - Traditional IRA vs. Roth IRA - Which is better? (2009)



Všechny uvedené možnosti může samozřejmě zaměstnanec libovolně kombinovat. Může si tedy například za polovinu naakumulovaných prostředků nakoupit doživotní penzi a zbytek prostředků převést na individuální osobní účet v rámci třetího pilíře.

### 7.2.7 Předčasná penze

Na rozdíl od prvního pilíře, si osoba může svou zaměstnaneckou starobní penzi začít vybírat již v 59 a půl letech. Před tímto datem není umožněno čerpat prostředky z penzijních plánů bez finančních sankcí, jak bylo popsáno v podkapitole 7.2.1.

Čím déle setrvává osoba na trhu práce, tím déle se jí zhodnocují prostředky na penzijním kapitálovém účtu (v případě příspěvkově definovaných schémat), či tím větší procentní podíl svého předchozího platu bude v penzi pobírat (v případě schémat dávkově definovaných). U obou typů schémat je ale maximální hranice pro odchod do penze stanovena na 70 a půl roku.

### 7.2.8 Zdanění penzí

Důchodové dávky z prvního pilíře a penzijní dávky z druhého pilíře jsou ve Spojených státech daněny jako běžný příjem. Pokud je příjem<sup>102</sup> osoby pobírající důchodové dávky z prvního pilíře vyšší než 34 000 USD ročně, je jí daněno 85 % z vypočtené důchodové dávky. Pokud je příjem nižší než stanovená hranice, je běžnou daní z příjmu daněna jen polovina vypočtené důchodové dávky.

Pokud osoba pobírající důchodové dávky setrvává na trhu práce, má nárok na slevu na dani ze svého příjmu ve výši 6 400 USD ročně. Tato výše slevy na dani se týká pouze osob ve věku nad 65 let. Pokud je osoba v předčasném starobním důchodu, je zde nárok na slevu pouze ve výši 5 150 USD ročně.

Některé státy, např. stát Michigan, dokonce svým seniorům poskytují vyšší slevu na dani z příjmu, než je ta oficiální. Sleva na dani v tomto státě je o 2 100 USD ročně vyšší, stejně tak je vyšší hranice příjmů, od kterých se daní vyšší část důchodových dávek, a to o 6 920 USD ročně<sup>103</sup>.

### 7.2.9 Aktiva penzijních fondů

I když je zřizování systému zaměstnaneckých penzijních plánů pro zaměstnavatele zcela dobrovolné, bylo zaměstnanci často využíváno i před rokem 2006, kdy byla účast zaměstnanců v příspěvkově definovaných schématech zcela dobrovolná, neboť oproti běžnému individuálnímu spoření či investování je štedře podporována právě příspěvky zaměstnavatelů. Následující tabulka shrnuje aktiva zaměstnaneckých penzijních fondů jako procentní části HDP.

<sup>102</sup> Příjem je v tomto smyslu definován jako veškerý finanční příjem z pracovní činnosti plus jedna polovina penzijních dávek z prvního pilíře.

<sup>103</sup> OECD (2010)

Tabulka č. 46 **Aktiva penzijních fondů jako % HDP**

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktiva fondů	71,52	63,21	72,57	74,01	74,84	79,33	79,41	57,93	67,70
z toho DB plány v %	62,27	67,30	66,29	65,66	64,44	63,80	62,94	64,62	62,33
z toho DC plány v %	32,73	32,70	33,71	34,34	35,56	36,20	37,06	35,38	37,67
celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100

zdroj dat: OECD (2010)

V tabulce si můžeme všimnout, že i když je poměr dávkově a příspěvkově definovaných plánů asi 1:2, je poměr aktiv u těchto dvou plánů přesně naopak, tedy 2:1. To může být vysvětleno tím, že většina dávkově definovaných plánů již vyplácí penzijní dávky svým účastníkům, tedy, že objem naakumulovaných prostředků nebude v budoucnu nijak zásadně růst. Naproti tomu účastníci příspěvkově definovaných plánů si teprve na svou penzi spoří a jejich počet bude v budoucnu narůstat, a tím se budou zvyšovat i celková aktiva v tomto typu penzijního plánu.

### 7.2.10 Přenositelnost nároků

Při změně zaměstnání má osoba v zásadě 4 možnosti, jak se zachovat:

- zrušit 401(k) a vybrat naakumulované prostředky,
- převést naakumulované prostředky z 401(k) jedné firmy k druhé firmě,
- nechat naakumulované prostředky v 401(k) jedné firmy a začít spořit a investovat s novým penzijním plánem 401(k) u druhé firmy,
- převést naakumulované prostředky z 401(k) do třetího pilíře individuálních penzijních účtů (Individual Retirement Accounts - IRA).

O první možnosti, tedy zrušení penzijního plánu a výběru prostředků bylo diskutováno v podkapitole 7.2.1. Další možností je převést naakumulované prostředky mezi firmami, pokud to firmy umožňují. Pokud ne, firma je i nadále povinná spravovat majetkový účet bývalých zaměstnanců a následně vyplácet penzijní dávky. Poslední možností je převod prostředků do třetího pilíře individuálních penzijních účtů. Pravidla jsou stejná jako u druhého pilíře, jen zde není finanční podpora v podobě příspěvků od zaměstnavatele.

V případě smrti účastníka pojištění, je jeho pozůstalým (manželce a dětem do 18 let věku) vyplácena vdovská, resp. sirotčí penze, jejíž výše závisí na délce pojištění zesnulé osoby.

## 7.3 Zhodnocení a budoucnost systému

Americký penzijní systém prochází fází, kdy je místo spoléhání se ve stáří na stát, upřednostňováno osobní finanční zajištění penzistů pomocí vlastních úspor.

Poslední změny v nastavení fungování penzijního systému byly přijaty v roce 2006, konkrétně zákonem o ochraně penzí (Pension Protection Act of 2006). Zásadní reformní kroky, které by vedly k většímu pokrytí zaměstnaných osob systémem zaměstnaneckých penzí či systémem individuálních důchodových účtů - IRA se prosadit nepodařilo. Prezident Obama dokonce navrhoval, aby zaměstnavatelé, kteří nenabízejí svým zaměstnancům účast v systému zaměstnaneckých penzí, měli povinnost přispívat svým zaměstnancům 3 % jejich hrubé mzdy do systému osobních penzijních účtů v rámci třetího pilíře.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> Ghilarducci, T. (2009)

## 8. Shrnutí a závěry

### 8.1 Popis důchodových systémů

Ve všech zkoumaných zemích nacházíme základní státní první pilíř, který je průběžně financovaný. Tento způsob financování ale čelí riziku stárnutí populace.<sup>105</sup> V následující tabulce vidíme odhady OECD z roku 2006 o vývoji výdajů na státní důchody vzhledem k HDP a zároveň i míru závislosti<sup>106</sup> (old age dependency ratio). V této predikci jsou už zahrnuty reformní kroky všech zemí z oblasti důchodové politiky schválené do roku 2006. Můžeme si ale všimnout případu Irska, které z této predikce vychází jako země se systémem nejméně připraveným čelit finančním problémům, neboť dle zmíněných odhadů OECD se výdaje na státní důchodové dávky zvýší o 141 % a míra závislosti vzroste více než jeden a půlnásobně. Irsko se k razantnějším reformním krokům odhodlalo až v roce 2010.

Tabulka č. 47 **Výdaje na státní důchody (% HDP) a míra závislosti**

	výdaje na důchody (% HDP)		míra závislosti	
	2005	2050	2005	2050
Dánsko	9,5	12,8	0,23	0,40
Německo	11,4	13,1	0,30	0,56
Irsko	4,6	11,1	0,17	0,45
Švédsko	10,6	11,2	0,26	0,41
Švýcarsko	13,1		0,24	0,39
Velká Británie	6,6	8,6	0,24	0,45
USA	4,3	6,7	0,20	0,38

zdroj: OECD (2006)

### 8.2 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Zaměstnanecké penzijní pojištění je ve všech sledovaných zemích fondově financované a soukromě spravované. Povinnost či dobrovolnost se ho účastnit se značně liší. Původně byla všechna zaměstnanecká schémata koncipována jako dobrovolná forma dodatečného finančního zajištění na stáří s tím, že největší váhu měly důchodové dávky vyplácené z prvního státního pilíře. To se však v současné době mění v důsledku nízké porodnosti, prodlužující se délky života a s tím spojeným trendem stárnutí populace. V důsledku těchto zmíněných jevů mohou mnohé důchodové systémy čelit dlouhodobé finanční udržitelnosti. Důchodové systémy všech zkoumaných zemí jsou totiž postavené na prvním průběžně financovaném pilíři a

<sup>105</sup> např. Bezděk, V. (2000): Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky

<sup>106</sup> Podíl osob ve věku 65+ a osob ve věku 15-64 let. Tento ukazatel může být vysvětlován jako ukazatel toho, kolik osob v ekonomicky aktivním věku (15-64 let) svými sociálními odvody přispívá na důchodové dávky osoby v důchodovém věku (65 let a více). Pokud je míra závislosti 0,5, znamená to, že důchod jedné osoby musí být uhrazen příspěvkem dvou ekonomicky aktivních lidí, jinak se systém ocitá v deficitu.

právě tento pilíř může být v budoucnu ohrožen rizikem finančního deficitu, neboť se bude snižovat počet plátců do systému a zvyšovat počet příjemců důchodu. Proto se většina zemí v posledním desetiletí odhodlala k penzijní reformě, a to buď v podobě dílčích parametrických změn či v podobě změny ve fungování celého systému. Společným znakem všech změn je snaha pokrýt penzijním pojištěním celou populaci a např. v případě Německa přechod od paternalismu k osobnímu finančnímu zabezpečení ve stáří. Státy, které při původním nastavení svých důchodových systémů spoléhaly na osobní odpovědnost jedince a nastavily vstup do druhého pilíře jako dobrovolný (Velká Británie, Irsko), nyní zjišťují, že je nutností tuto osobní odpovědnost lidem „vštěpit“ pomocí povinnosti se účastnit, nebo je dostatečně motivovat pomocí daňových odpočtů a státní podpory (Německo).

Následující tabulka shrnuje současné a budoucí náhradové poměry u pěti ze sedmi zkoumaných zemí.

Tabulka č. 48 **Teoretické náhradové poměry z prvního a druhého pilíře (2005, 2050)**

teoretický náhradový poměr	hrubý			čistý
	první pilíř	druhý pilíř	celkem	celkem
<b>Dánsko</b>				
2005	45,1 %	3,6 %	48,7 %	71,3 %
2050	39,2 %	24,8 %	64,0 %	76,1 %
<b>Německo</b>				
2005	43 %	0 %	43 %	63 %
2050	34 %	15 %	48 %	67 %
<b>Irsko</b>				
2005	36 %	36 %	67 %	78 %
2050	34 %	33 %	67 %	78 %
<b>Švédsko</b>				
2005	53 %	14,7 %	67,7 %	71,4 %
2050	40,4 %	15,4 %	55,8 %	56,7 %
<b>Velká Británie</b>				
2005	17 %	50 %	67,0 %	82 %
2050	19 %	50 %	69,0 %	85 %

zdroj: *Guardiacích (2010)*

Nejmenších změn v náhradových poměrech a vahách jednotlivých pilířů zaznamenají penzijní systémy zemí s tzv. Beveridgeovským modelem. Jedná se o Irsko a Velkou Británii, tedy země poskytující minimální důchodovou dávku pro všechny občany s cílem předcházet chudobě. Jako doplněk k tomuto státnímu důchodovému pilíři byla již v počátcích fungování důchodových systémů zřízena možnost účastnit se doplňkových penzijních schémat v podobě buď zaměstnaneckého nebo osobního penzijního pojištění. Ani náhradový poměr ze zaměstnaneckých penzijních schémat (druhý pilíř) se nebude dle predikce nikterak významně měnit. Irsko pouze zaznamená změnu v podobě nově zavedené povinnosti se systému účastnit, která byla zavedena s cílem pokusit se pokrýt dodatečnými penzijními schématy celou populaci.

Nejmarkantnějších změn v náhradových poměrech a váze jednotlivých pilířů dosáhne Německo, země představující tzv. Bismarckovský model. S cílem omezit státní paternalismus byla provedena v roce 2001 penzijní reforma, která významně posílila doplňkové formy penzijního spoření. Do roku 2050 poklesne náhradový poměr z prvního pilíře o čtvrtinu, ale tento pokles bude kompenzován rostoucími dávkami z reformovaného druhého pilíře.

Švédsko a Dánsko patří mezi země s kombinací prvků obou výše zmíněných modelů, též označovaných jako Skandinávský model. Obě země mají jako součást prvního pilíře i doplňkové formy penzijního spoření - v Dánsku jsou to povinná zaměstnanecká schémata, ve Švédsku je to povinné pojištění prémiových penzí. Na rozdíl od Dánska, kde se bude váha vyplácených penzí z druhého pilíře významně zvyšovat, nelze tento trend ve Švédsku očekávat. Důvod bychom mohli nalézt v zavedení povinného prémiového spoření v rámci prvního pilíře, které z části může vytěsnit dobrovolné dodatečné úspory do pilíře druhého.

### 8.2.1 Penzijní schéma

Všechny zkoumané země nabízejí v zásadě dva hlavní typy penzijních schémat, a to:

- dávkově definovaná,
- příspěvkově definovaná.

*Dávkově definovaná penzijní schémata* zaručují účastníkům výplatu penze ve výši stanovené výpočtovou formulí za použití parametrů platných v okamžiku přiznání důchodu. Např. za každý rok účasti v systému bude osobě vyplácena doživotní penze ve výši 1 % její průměrné mzdy. To znamená, že za předpokladu účasti 40 let v systému, bude osoba pobírat doživotní penzijní dávku rovnou 40 % své hrubé mzdy před odchodem do penze. S prodlužující se délkou života a tím pádem silícím tlakem na finanční náročnost takto definovaných penzijních schémat je v posledních letech vidět trend přechodu od dávkově definovaných penzijních schémat ke schématům příspěvkově definovaným. Tento odklon od dávkově definovaných schémat se týká hlavně soukromého sektoru, neboť veřejný sektor ve většině zkoumaných zemí stále upřednostňuje účast v dávkově definovaných schématech.

Výše vyplácené penze u *příspěvkově definovaného penzijního schématu* závisí na celkové výši naakumulovaných prostředků, jejich zhodnocení v čase a v případě výplaty formou annuity i na průměrné délce dožití, z níž se při nákupu annuity vychází. U takto definovaných schémat nenese schéma rizika spojená s demografickým stárnutím a vývojem na finančních trzích, a proto se v posledních letech stala tak oblíbená. U většiny příspěvkově definovaných penzijních schémat neručí zaměstnavatel za výplatu penzijních dávek svými zisky, neboť založený firemní penzijní fond je účetně oddělen od ostatních firemních aktiv, nebo dokonce není firemní penzijní fond vůbec zakládán a vybrané prostředky jsou spravovány jinou institucí.

Následující tabulka vypovídá o přechodu od původně pouze dávkově definovaných penzijních schémat ke schématům pouze nebo i příspěvkově definovaným.

Tabulka č. 49 **Penzijní schémata nabízená novým účastníkům zaměstnaneckých penzí v soukromém sektoru**

země	nabízené penzijní schéma
Dánsko	výhradně DC
Irsko	DB i DC
Německo	do roku 2001 jen DB od roku 2002 DB i DC
Švédsko	do roku 2006 DB i DC od roku 2007 jen DC
Švýcarsko	do roku 1984 DB i DC od roku 1985 jen DC
USA	DB i DC
Velká Británie	DB i DC

*zdroj: vlastní zpracování na základě národních legislativ*

### 8.2.2 Nositelé pojištění

Jako dva nejvýznamnější nositele pojištění, které můžeme identifikovat u všech zkoumaných zemí, můžeme uvést:

- samotné zaměstnavatele,
- soukromé pojišťovny.

Ve všech zkoumaných zemích mohou být nositeli pojištění samotní zaměstnavatelé. Zaměstnavatel má v tomto případě povinnost zřídit pro své zaměstnance firemní penzijní fond, který bude finančně oddělen od ostatních aktiv společnosti. Založení samostatného firemního penzijního fondu je ale velmi finančně náročné (nutný vlastní kapitál při zakládání fondu, náklady na správu fondu...), a proto je ve všech zkoumaných zemích umožněno zakládat i tzv. otevřené firemní penzijní fondy. Pokud se zaměstnavatel rozhodne takovýto typ fondu zřídit, umožní tak přístup i jiným zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům. Výhoda spočívá v dělení se o náklady na správu a fungování fondu.

Další možností, kterou zaměstnavatel má, je, že si jako nositele pojištění nevybere žádný firemní penzijní fond (ani svůj vlastní ani otevřený penzijní fond jiného zaměstnavatele), ale poskytne příspěvky svých zaměstnanců nějaké komerční pojišťovně či jiné finanční instituci (např. bance), která má zřízen soukromý penzijní fond.

V obou dvou případech o nakládání s vybranými prostředky rozhoduje nositel pojištění. Ale ve Spojených státech amerických existuje i možnost, že o nakládání s naakumulovanými prostředky rozhoduje samotný účastník zaměstnaneckého pojištění. Tento typ penzijního uspořádání ale vyžaduje značnou finanční gramotnost účastníků se osob, neboť odpovědnost za zhodnocení či znehodnocení prostředků leží v rukou účastníka, a v ostatních, námi zkoumaných evropských zemích, nebyl identifikován. V evropských zemích dokonce většina penzijních plánů musí účastníkům zaručit, že ze systému v penzijním věku dostanou alespoň tolik, kolik, do něj vložili, nebo dokonce konkrétní zákonnou minimální míru zhodnocení vkladů (např. ve Švýcarsku v roce 2009 byla povinná míra zhodnocení vkladů 2 % stejně jako v Dánsku).

### 8.2.3 Kontrola a dohled nad penzijními fondy

V každé ze sedmi zkoumaných zemí existuje instituce, která má za úkol dohlížet nad fungováním druhého pilíře zaměstnaneckých penzí. Těmto speciálně zřízeným institucím je v každé zemi nadřazeno pouze ministerstvo financí konkrétní země (v případě USA je to ministerstvo práce), které kromě Švédska, Velké Británie a Dánska též uděluje na doporučení dozorující instituce licence jednotlivým penzijním fondům, ať již podnikovým či komerčním. Pravomoci dozorujících institucí se ale značně liší. Od pouhé kontroly např. nad nakládáním s aktivy účastníků (Německo) až po odebrání licencí (Švédsko, Dánsko).

Ve většině zemí je také zřízena instituce, která pojišťuje penzijní nároky účastníků zaměstnaneckého penzijního pojištění proti insolvenci fondu. Jedná se o Garanční fond (Švédsko, Německo, Švýcarsko) či Ochranný penzijní fond (Velké Británie). Do tohoto fondu jsou jednotlivé penzijní fondy nuceny odvádět správní poplatky jako pojištění proti jejich insolventnosti. Poplatky se ve sledovaných zemích také značně liší. Někde jsou stanovovány každoročně jako reakce na dění na finančním trhu v uplynulém roce (např. Německo), v jiných zemích se poplatky liší podle finančního „zdraví“ penzijních fondů (Švýcarsko), nebo jsou poplatky zákonně stanoveny a jejich výše je pro všechny účastníky pojištění stejná (Švédsko, Dánsko). Vždy jsou ale poplatky stanoveny jako procentní část penzijních závazků konkrétního fondu.

Co se týče investičních omezení v nakládání s aktivy účastníků, je situace opět velmi roztříštěná. Ve Velké Británii, Irsku a Spojených státech amerických neexistují žádná konkrétní kvantitativní omezení pro investování aktiv penzijních fondů. Pro členské státy Evropské unie existují pouze všeobecná pravidla regulující zacházení s těmito aktivy. Konkrétní velmi přísná kvantitativní regulace v investičním rozhodování je zákonně stanovena ve Švédsku, Německu, Dánsku a Švýcarsku.

Dle nové legislativy Evropské unie z 23. září 2005 (směrnice 2003/41/ES Evropského parlamentu a Rady Evropské unie o činnostech a dohledu nad institucemi zaměstnaneckého penzijního pojištění) musejí všichni nositelé zaměstnaneckého penzijního pojištění dodržovat všeobecná pravidla regulující zacházení s aktivy penzijních fondů. Tato pravidla jsou:

- aktiva penzijních fondů musejí být investována tak, aby zajistila bezpečnost, kvalitu, likviditu a výnosnost celého portfolia, s ohledem na povahu očekávaných závazků schématu,
- aktiva penzijních fondů musejí být investována na dozorovaných a regulovaných finančních trzích (primárně evropských, ale i jiných),
- rozhodování o investování musí odrážet cíl diverzifikace rizika celého portfolia<sup>107</sup>.

Tato pravidla se ale nevztahují na dvě námi zkoumané země, Švýcarsko a Spojené státy americké.

Rozložení aktiv mezi jednotlivé finanční produkty v letech 2001, 2004 a 2008 shrnuje následující tabulka, která zahrnuje i meziroční změnu mezi lety 2001 a 2008.

---

<sup>107</sup> Buggy, B. (2005),



Tabulka č. 50 **Rozložení aktiv penzijních fondů v letech 2001, 2004 a 2008 (jako % celkových aktiv)**

<b>2001</b>	hotovost	státní dluhopisy	půjčky	cenné papíry (akcie)	hmotný kapitál	podílové fondy	ostatní	celkem
Dánsko	0,294	47,078	0,092	39,72	2,737	10,04	0,039	100
Německo	1,597	31,311	20,382	39,104	4,734	0	2,872	100
Irsko	2,759	21,713	0	64,961	8,832	0	1,735	100
Švédsko	1,164	45,968	0	35,523	4,613	0	12,732	100
Švýcarsko	8,465	27,958	11,193	23,64	11,36	16,267	1,117	100
Velká Británie	2,552	19,176	0,534	53,827	4,302	11,352	8,257	100
USA	1,172	17,91	1,143	45,916	1,25	15,92	16,689	100
<b>2004</b>	hotovost	státní dluhopisy	půjčky	cenné papíry (akcie)	hmotný kapitál	podílové fondy	ostatní	celkem
Dánsko	1,905	52,006	0,031	19,146	1,967	16,313	8,632	100
Německo	2,628	29,016	28,14	32,216	3,821	0	4,179	100
Irsko	4,722	23,539	0	63,143	7,366	0	1,23	100
Švédsko	1,636	64,467	0	27,713	3,731	0	2,453	100
Švýcarsko	9,161	27,393	8,115	18,581	10,883	24,672	1,195	100
Velká Británie	2,284	20,219	0,534	40,115	3,831	18,018	14,999	100
USA	0,976	15,952	0,766	48,039	0,98	17,591	15,696	100
<b>2008</b>	hotovost	Státní dluhopisy	půjčky	cenné papíry (akcie)	hmotný kapitál	podílové fondy	ostatní	celkem
Dánsko	0,644	54,316	1,453	11,557	1,188	6,17	24,672	100
Německo	2,917	26,008	29,3	0,036	2,44	36,115	3,184	100
Irsko	10,869	26,124	0	52,25	8,381	0	2,376	100
Švédsko	2,998	57,915	0,189	13,672	4,676	16,71	3,84	100
Švýcarsko	8,697	26,477	4,952	11,672	10,749	32,519	4,934	100
Velká Británie	2,671	24,218	1,202	25,814	2,467	22,822	20,806	100
USA	1,2	22,918	0,938	36,884	1,525	18,812	17,723	100
<b>změna 2001 – 2008</b>	hotovost	státní dluhopisy	půjčky	cenné papíry (akcie)	hmotný kapitál	podílové fondy	ostatní	
Dánsko	119,0	15,4	1479,3	-70,9	-56,6	-38,5	63161,5	
Německo	82,7	-16,9	43,8	-99,9	-48,5	3611400,0	10,9	
Irsko	293,9	20,3	0,0	-19,6	-5,1	0,0	36,9	
Švédsko	157,6	26,0	18800,0	-61,5	1,4	1670900,0	-69,8	
Švýcarsko	2,7	-5,3	-55,8	-50,6	-5,4	99,9	341,7	
Velká Británie	4,7	26,3	125,1	-52,0	-42,7	101,0	152,0	
USA	2,4	28,0	-17,9	-19,7	22,0	18,2	6,2	

zdroj: OECD (2010), vlastní výpočty

Jak můžeme z tabulky vidět, nejvýznamnější položky portfolia penzijních fondů tvoří státní dluhopisy a cenné papíry, následovány investicemi do podílových fondů.

Tento trend lze vysledovat ve většině zemí OECD<sup>108</sup>. Změny v rozložení portfolia penzijních fondů mezi lety 2001 a 2008 se týkaly všech položek. Významné změny u všech sledovaných zemí byly pozorovány u snižujícího se podílu cenných papírů. Tento trend můžeme spojit s finanční krizí, která propukla v srpnu roku 2007 ve Spojených státech a postihla finanční trhy ve většině zemí. Jelikož propad amerických akcií byl značný a dle statistiky OECD je přes 60 % veškerého portfolia penzijních fondů zemí OECD investováno právě v Americe<sup>109</sup>, reagovaly penzijní fondy realokací svých portfolií do jiných finančních produktů, ve snaze minimalizovat ztráty. Zároveň byla ve sledovaném období u všech sledovaných zemí posílena jistota v podobě hotovosti.

### 8.2.4 Účast v systému

Následující tabulka stručně shrnuje povinnosti jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele se systémem zaměstnaneckých penzí účastnit nebo je svým zaměstnancům nabídnout.

Z tabulky č. 51 snadno vyčteme směr, kterým se systémy zaměstnaneckých penzí ubírají v důsledku trendu stárnutí populací a tím zapříčiněných finančních problémů současných důchodových systémů. Jedná se o postupné zavádění povinnosti se systémem účastnit. Původní nastavení důchodových systémů spočívalo především na osobní zodpovědnost jedince a omezení paternalismu, ale díky nízké účasti v druhém pilíři zaměstnaneckých penzí přistoupily mnohé země k nutnosti zavést povinnost účasti v těchto zaměstnaneckých schématech dodatečných penzijních úspor. Ale například v Německu tomuto trendu nepodlehli a snaží se motivovat zaměstnance i zaměstnavatele štědrými daňovými úlevami a finanční státní podporou.

---

<sup>108</sup> OECD: Pension Markets in Focus (2009)

<sup>109</sup> OECD: Pension Markets in Focus (2009)

Tabulka č. 51 **Účast v systému zaměstnaneckých penzí**

	povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanecké penzijní pojištění	povinnost zaměstnance účastnit se v systému zaměstnaneckých penzí	povinnost účastnit se pro OSVČ	minimální věk pro účast v systému zaměstnaneckých penzí	přechodná doba <sup>110</sup>	účast v % zaměstnaných (rok 2009)
Dánsko	ANO <sup>111</sup> / NE	ANO <sup>112</sup> / NE	NE	20 let - soukromý sektor 25 let - veřejný sektor	6 - 9 měsíců	92 %
Německo	ANO	NE	NE	16 let	zkušební doba (max. 6 měsíců)	57 %
Irsko	NE (od roku 2014 ANO)	NE (od roku 2014 ANO <sup>113</sup> )	NE	16 let	zkušební doba	51 %
Švédsko	ANO <sup>114</sup> / NE	ANO	NE	21-28 let - dle typu penzijního plánu a typu financování		
Švýcarsko	ANO	ANO / NE <sup>115</sup>	NE	24 let	zkušební doba	90 %
Velká Británie	NE (od roku 2016 ANO)	NE (od roku 2012 ANO <sup>116</sup> )	NE	22 let	zkušební doba (max. 3 měsíce)	61 % (pro rok 2008)
USA	NE	ANO	NE	16-21 let - dle konkrétního typu penzijního plánu		47 %

zdroj: vlastní zpracování na základě národních legislativ

### 8.2.5 Příspěvky do systému

Historicky byla zaměstnanecká penzijní schémata koncipována jako příspěvek zaměstnavatele k důchodu zaměstnance, bez dodatečných zaměstnaneckých příspěvků. Toto schéma se do současnosti udrželo pouze ve Švédsku, kde není po zaměstnanci vyžadováno do systému přispívat. Stejně tomu bylo i v Německu před reformou v roce 2001. V ostatních sledovaných zemích jsou celkové příspěvky složeny z části, kterou přispívá zaměstnavatel, a z části, kterou odvádí sám zaměstnanec. V některých zemích (Německo) je k tomuto příspěvku přidán i státní příspěvek. Celkový příspěvek zaměstnance a zaměstnavatele je ve všech sledovaných zemích definován jako procento hrubé měsíční mzdy zaměstnance.

<sup>110</sup> Doba, během které se osoba systému běžně neúčastní i přesto, že je zaměstnaná a splňuje věkovou hranici nutnou pro vstup do systému (pokud není v pracovní smlouvě uvedeno jinak).

<sup>111</sup> Některé typy penzijních plánů jsou povinné a jsou tedy zařazeny do prvního pilíře důchodového systému.

<sup>112</sup> Některé typy penzijních plánů jsou povinné a jsou tedy zařazeny do prvního pilíře důchodového systému.

<sup>113</sup> Účast pro zaměstnance bude povinná pouze pro osoby s příjmem vyšším než stanovená hranice.

<sup>114</sup> Pokud se zaměstnavatel účastní kolektivní smlouvy.

<sup>115</sup> Pouze osoby s příjmem nad stanovenou hranici a zaměstnané na hlavní pracovní poměr jsou povinné se účastnit, ostatní skupiny se systému účastní dobrovolně.

<sup>116</sup> Pouze osoby s příjmem nad stanovenou hranici.

Tabulka č. 52 **Průměrné celkové příspěvky do zaměstnaneckých penzijních schémat (% hrubé mzdy zaměstnance)**

	DC schéma	DB schéma	zaměstnanec (% celkových odvodů v roce 2008)	zaměstnavatel (% celkových odvodů v roce 2008)
Dánsko	9 %	-	35	65
Německo	11 %		20	54 <sup>117</sup>
Irsko	9 %	19 %	34	66
Švédsko	4 %	-	0	100
Švýcarsko	12,5 %	-	40	60
Velká Británie	9 %	21,6 %	17	83
USA	9 %		66	34

zdroj: vlastní zpracování na základě národních legislativ

### 8.2.6 Vyplácené dávky

Ve všech zkoumaných zemích jsou součástí zaměstnaneckého pojištění kromě starobních dávek také dávky invalidní a pozůstalostní. Forma výplaty penzí se liší dle konkrétních podmínek a typu penzijního plánu, ale dvě shodné formy výplaty zjištěné u všech zemí jsou následující:

- pravidelná výplata anuity v měsíčních dávkách,
- částečná (či zrychlená) výplata naakumulovaného kapitálu.

Pravidelná výplata anuity je ve všech zkoumaných zemích nejvyužívanější formou výplaty starobních penzí. U příspěvkově definovaných penzijních plánů je annuita vypočítána z celkového naakumulovaného kapitálu, jehož výše závisí nejen na době účasti v systému a odvedených příspěvcích, ale také na zhodnocení těchto příspěvků. Výpočet je prováděn tak, že se celkové naspořené prostředky vydělí nadějí na dožití v době odchodu do penze. Takto vypočtená roční dávka je nejčastěji vyplácena formou měsíčních splátek, a to doživotně. V případě dávkově definovaných penzijních plánů je výše penze předem stanovena jako procentní část předdůchodových příjmů (např. za každý rok účasti v systému dostane zaměstnanec v době odchodu do penze 1 % své hrubé mzdy) a její procentní výše je tedy závislá pouze na počtu let účasti v systému.

Jednorázová výplata části naakumulovaného kapitálu je kromě Švédska možná ve všech sledovaných zemích a po tomto částečném vyrovnání se postupuje ve výplatě penzijních nároků stejně jako u výplaty roční anuity. Výše takto vybrané části penzijních prostředků se liší dle konkrétních podmínek jednotlivých penzijních plánů. V Irsku si účastníci mohou vybrat maximálně 20 % naspořených prostředků, ve Švýcarsku a Velké Británii 25 %. Ve Švédsku není umožněno si jednorázově vybrat ani část takto naakumulovaných prostředků, ale existuje tzv. zrychlené vybrání. Tento způsob výplaty penzijních nároků spočívá v tom, že jsou naakumulované prostředky vyplaceny v 5, či 10 ročních splátkách, nikoli všechny najednou.

<sup>117</sup> data pro rok 2006 - celkový příspěvek zaměstnance i zaměstnavatele je 74 % celkových odvodů, zbytek tvoří státní příspěvek

Úplné jednorázové vyrovnání je v některých zemích umožněno bez jakýchkoliv sankcí a je zcela běžné (Německo v případě přímého pojištění), jinde je tato forma výplaty velmi omezena (Švýcarsko) či penalizována (Irsko zdaňuje úplné jednorázové vyrovnání 25% sazbou, Dánsko 40%), a např. ve Švédsku není úplné jednorázové vyrovnání vůbec možné.

### 8.2.7 Předčasná penze

Pokud budeme hovořit o předčasné penzi, budeme mít vždy na mysli penzijní dávku vyplácenou před oficiálním důchodovým věkem v dané zemi. V zaměstnaneckých schématech není zákonně dána žádná věková hranice, od které je možno o penzijní dávky žádat (kromě Německa). Věková hranice pro možnost výplaty takto získaných penzijních nároků závisí na konkrétních podmínkách jednotlivých penzijních plánů.

Tabulka č. 53 **Možnost výplaty zaměstnanecké penze a oficiální důchodový věk**

	zaměstnanecká penze (rok 2010)	oficiální důchodový věk (2010)	budoucí důchodový věk
Dánsko	62 let	65 let	od roku 2027 67 let
Německo	60 let	65 let	od roku 2029 67 let
Irsko	50 let	66 let	od roku 2028 68 let
Švédsko	61 let KAP-KL,PA-03 58 let SAF-LO 62 let ITP	65 let	
Švýcarsko	60 let muži 59 let ženy	65 let muži 64 let ženy	
Velká Británie	55 let	60 let ženy 65 let muži	od roku 2046 68 let
USA	59 a půl roku	65 let	od roku 2027 67 let

*zdroj: vlastní zpracování na základě národních legislativ*

Možnost odejít do penze před oficiální důchodovou věkovou hranicí je v některých zemích (Švýcarsko, Švédsko) penalizována krácením penzijní dávky. A naopak, pokud osoba setrvá na trhu práce déle, než je zákonem stanovená věková hranice, je její penzijní dávka bonifikována. Tyto korekce penzijních nároků slouží k ještě větší motivaci účastníků zaměstnaneckých penzí na trhu práce setrvat. Pokud osoba setrvá v zaměstnání déle, než je zákonný důchodový věk, jsou její penzijní nároky zvyšovány automaticky na základě pojistně-matematického výpočtu. Toto samozřejmě platí pro příspěvkově definovaná penzijní zaměstnanecká schémata. U dávkově definovaných penzijních schémat závisí na formulaci výpočtu výše penze.

### 8.2.8 Zdanění penzí

Ve všech sledovaných zemích jsou výsledné penzijní dávky daněny jako běžný příjem a zároveň jsou od daní osvobozeny příspěvky do systému. Tato možnost odečíst si odvedené příspěvky od daňového základu (pro zaměstnance i zaměstnavatele) má ale své limity, jak můžeme vidět v tabulce. Co se týče zdanění investičních výnosů z naakumulovaného kapitálu zaměstnaneckých penzijních fondů či pojišťoven, pouze ve Švédsku a Dánsku podléhají tyto výnosy dani.

## 8. Shrnutí a závěry

Tabulka č. 54 **Zdaňovací princip penzijních dávek a odčitatelný strop**

země	zdaňovací princip <sup>118</sup>	odčitatelný strop pro zaměstnance
Dánsko	ETT	není stanoven příspěvky na jednorázové vyrovnání 41 000 DKK
Německo	EET	4 % hrubé mzdy zaměstnance
Irsko	EET	15-40 % hrubé mzdy zaměstnance (dle věku) a maximálně 150 000 EUR (včetně odpočtů zaměstnavatele) od roku 2014 33 % hrubé mzdy zaměstnance bez ohledu na věk a bez stanovení horního limitu
Švédsko	ETT	35 % hrubé mzdy zaměstnance (odečítá pouze zaměstnavatel)
Švýcarsko	EET	není stanoven
Velká Británie	EET	215 000 GBP (včetně odpočtů zaměstnavatele)
USA	EET	15 500 USD

zdroj: vlastní zpracování na základě národních legislativ

### 8.2.9 Aktiva penzijních fondů

Za předpokladu správného investičního rozhodování a vhodné alokaci aktiv, je možno usoudit, že tyto dobrovolné či vynucené úspory v podobě příspěvků do zaměstnaneckých penzijních plánů slouží jako jeden z motorů dlouhodobého hospodářského růstu, jak potvrzuje i studie Romera de Avila a Starucha.<sup>119</sup> Tabulka č. 55 shrnuje vývoj takto naakumulovaných aktiv od roku 2001. Jelikož se zdroje dat o přesné hodnotě aktiv vázaných pouze na druhý pilíř zaměstnaneckých penzí značně liší, jsou v uvedené tabulce zakalkulovány i aktiva vázaná na třetí pilíř dobrovolného osobního penzijního zajištění dle databáze OECD.

Tabulka č. 55 **Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Dánsko	27,19	26,01	20,48	30,76	33,71	32,43	32,36	47,55	43,26
Německo	3,44	3,49	3,64	3,79	4,04	4,21	4,65	4,73	5,2
Irsko	43,74	34,41	39,77	41,98	48,26	50,22	46,62	34,14	44,15
Švédsko	8,11	7,45	7,53	7,38	9,07	9,26	8,68	7,38	8,37
Švýcarsko	102,46	95,92	102,87	107,24	117,03	119,97	119,18	101,15	112,6
Velká Británie	72	58,77	64,35	67,61	78,63	83,43	78,9	64,3	
USA	71,52	63,21	72,57	74,01	74,84	79,33	79,41	59,93	67,7

zdroj: OECD (2010)

Z tabulky je zřejmé, že výše aktiv se ve sledovaných zemích značně liší. Nejnížší hodnoty byly zaznamenány v Německu, kde je ale díky penzijní reformě z roku 2001 a 2006 možné očekávat nárůst těchto aktiv, stejně jako v Británii a Irsku, kde bude zavedena povinnost pro zaměstnance se systému účastnit. Ve Švédsku,

<sup>118</sup> Zdaňovací princip znamená, jak jsou daněny popořadě příspěvky, investiční výnosy a dávky. Pokud jsou daněny, označujeme T (taxed), pokud ne, označujeme E (exempt). Např. zdaňovací princip EET znamená, že příspěvky do systému jsou daňově odčitatelné (E - exempt), výnosy z investic také nepodléhají zdanění (E - exempt) a výsledné penzijní dávky jsou daněny (T - taxed).

<sup>119</sup> Dle výzkumů Romera de Avila a Straucha vede 1% růst podílu veřejných investic na HDP k růstu HDP v dlouhém období o 1,6 %.

kteří zvolilo cestu penzijní reformy formou pomyslných důchodových účtů v rámci prvního pilíře, se v budoucnu žádný dramatický nárůst aktiv v druhém pilíři neočekává.

### 8.2.10 Přenositelnost nároků

V případě přenositelnosti nároků můžeme u všech zkoumaných zemí pozorovat tyto společné znaky:

- v případě změny zaměstnání má účastník právo na:
  - převod svých penzijních nároků mezi zaměstnavateli (v případě, že to konkrétní penzijní plán umožňuje a jedná se o stejně definované penzijní plány),
  - ponechání penzijních nároků u bývalého zaměstnavatele, který má povinnost je i nadále spravovat a v době odchodu zaměstnance do penze mu penzijní dávku vyplácet.

Navíc je občanům členských států Evropské unie díky volnému pohybu kapitálu umožněno si penzijní nároky převádět mezi zeměmi (opět pokud to konkrétní penzijní schéma dovoluje). Toto pravidlo platí i pro Švýcarsko díky bilaterální dohodě s Evropskou unií.

## 8.3 Závěry

U všech zkoumaných zemí můžeme vysledovat snahu reagovat na zmiňovaný trend stárnutí populace a s ním spojený problém dlouhodobé finanční udržitelnosti státního důchodového systému. Tento trend je spojený především s posilováním druhého a třetího pilíře dodatečného penzijního zajištění, a to buď v podobě zaměstnaneckých penzí (2. pilíř), nebo individuálních penzijních úspor (3. pilíř) v důsledku snižování náhradového poměru z prvního státního pilíře. Proto se můžeme domnívat, že u všech zkoumaných zemí (kromě Švédska) bude v budoucnu růst váha penzí z těchto pilířů. Jelikož všechny zkoumané země již přikročily ke změnám v nastavení svých důchodových systémů a všechny popsané důchodové systémy stojí dle doporučení Světové banky na třech pilířích, můžeme konstatovat, že jsou země alespoň částečně připraveny na predikované problémy. Žádný ze systémů ale nemůžeme označit za univerzální, i když se jeví v konkrétní zemi jako ideální a již řadu let funguje bez problémů. Neboť například aplikace principů důchodového systému Švýcarska, který se jeví jako neoptimálnější a vykazuje dlouhodobou stabilitu, do podmínek České republiky by nepřinesl s největší pravděpodobností kýžené výsledky. Důvody bychom mohli shledat v Northovské teorii Path dependency. Tato teorie vyzdvihuje úlohu neformálních institucí, jako jsou zvyklosti či tradice, které jsou daleko více závislé na minulém vývoji společnosti než instituce formální v podobě např. právních norem<sup>120</sup>.

Mezi hlavní trendy v trajektorii vývoje penzijních systémů vyplývající z této studie můžeme zařadit:

<sup>120</sup> více k teorii Path dependency např. Kouba, L. (2009) in Politická ekonomie

- *snižování náhradového poměru z prvního pilíře*

Jelikož ve sledovaných státech nedochází ke snižování odvodů a ani v budoucnu není předpokládáno snižování odvodů do prvního pilíře, je snižování náhradového poměru z tohoto pilíře důsledkem pomalejšího zvyšování výše vyplaceného důchodu než činí růst mezd. Tento výpadek v celkových důchodových příjmech jedince je pak kompenzován příjmy z druhého či třetího pilíře.

- *posilování váhy druhého a třetího pilíře dodatečných penzijních úspor*

Tento trend, patrný ve zkoumaných zemích, je známkou toho, že se tyto země rozhodly ne „jen“ modifikovat stávající průběžné penzijní systémy, ale rozhodly se využít aktuální demografickou situaci k provedení hlubších reforem, které by zároveň přenesly (alespoň částečně) odpovědnost za zajištění se na stáří přímo na jednotlivce.

- *přechod od dávkově definovaných k příspěvkově definovaným penzijním zaměstnaneckým schémátům*

U příspěvkově definovaných schémat nenesou zaměstnavatel rizika spojená s demografickým stárnutím a u většiny neručí zaměstnavatel za výplatu penzijních dávek svými zisky, neboť založený firemní penzijní fond je účetně oddělen od ostatních firemních aktiv, nebo dokonce není firemní penzijní fond vůbec zakládán a vybrané prostředky jsou spravovány jinou institucí.

- *zprísňování a zprůhledňování dohledu nad penzijními fondy*

Pokud je vytvořen druhý pilíř penzijního systému, který předpokládá povinné spoření na svou vlastní penzi, pak by zároveň měl garantovat, že prostředky, které se ve fondech v rámci druhého pilíře naspoří, budou dotyčnému k dispozici v době, kdy odchází do penze. Z provedené analýzy vyplývá, že vhodný nástroj, který tuto problematiku řeší, je jasné vymezení aktiv, do kterých mohou fondy ve druhém pilíři svěřené prostředky investovat, včetně stanovení maximálních podílů jednotlivých aktiv v rámci portfolia konkrétních typů fondů. Na druhou stranu přílišná regulace může vést ke vzniku rizika, že úspory domácností akumulované ve fondech druhého pilíře může stát využívat jako prostředky pro dluhové krytí svých výdajů.

- *růst věkové hranice pro získání nároku na výplatu penze*

Tímto opatřením se stát snaží reagovat na demografický vývoj a trendem ve sledovaných zemích je postupné zavedení svázání věku odchodu do důchodu s vývojem střední délky života. Určitá úprava věkové hranice se dá očekávat i ve druhém a třetím pilíři důchodového systému. Lze předpokládat, že věková hranice pro nárok čerpání dávek z těchto pilířů bude korespondovat s věkovou hranicí stanovenou v základním prvním pilíři.

- *podpora motivace účasti v systému zaměstnaneckých penzí (státní příspěvek či krajní řešení v podobě povinnosti se systému účastnit).*

Jelikož existují profesní skupiny, pro které je nepravděpodobné setrvání na trhu práce až do dosažení oficiálního důchodového věku, může účast v systému zaměstnaneckých penzí zabezpečit pro tyto osoby příjem v přechodové fázi, tj. v období, kdy ještě nedosáhly na důchod z prvního pilíře a zároveň již opustily své zaměstnání, a zároveň doplnit nižší příjmy ze základního pilíře, způsobené dřívějším odchodem z trhu práce.



## Literatura

VÚPSV, v.v.i.: Charakter nositelů důchodového pojištění, 2008, ISBN 978-80-7416-022-6 dostupné na: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_285.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_285.pdf)

Evropská unie: Zelená kniha, na cestě k přiměřeným, udržitelným a spolehlivým důchodovým systémům v Evropě, 2010, dostupné na: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6397&langId=cs](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6397&langId=cs)

European Social Observatory - OSE: Current pension systems, 2010, dostupné na: [http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010CRpension.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010CRpension.pdf)

World Bank: Pension Reform and Development of Pension System, 2010, dostupné na: [http://www.worldbank.org/ieg/pensions/documents/pensions\\_evaluation.pdf](http://www.worldbank.org/ieg/pensions/documents/pensions_evaluation.pdf)

Whitehouse, E., Martin, J.P.: Reforming Retirement-Income Systems: Lessons from the Recent Experiences of OECD Countries, 2008, dostupné na: <http://ftp.iza.org/dp3521.pdf>

Buggy, B: New Regulations - What Pension Scheme Trustees Need to Know, 2005, dostupné na: <http://www.accountancyireland.ie/Archive/2005/December-2005/New-Regulations---What-Pension-Scheme-Trustees-Need-to-Know/>

OECD: Private Pension, 2009, dostupné na: [http://www.oecd.org/topic/0,3699,en\\_2649\\_34853\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37467,00.html](http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_34853_1_1_1_1_37467,00.html)

OECD: Statistics OECD, 2010, dostupné na: <http://stats.oecd.org/index.aspx?r=839140>

Francese, M., Franco, D., Tommasino, P.: Public Pension Reform in Europe and the USA, 2006, dostupné na: [http://www.bancaditalia.it/studiricerche/convegni/atti/publ\\_expe/iv/859-896\\_francese\\_franco\\_tommasino.pdf](http://www.bancaditalia.it/studiricerche/convegni/atti/publ_expe/iv/859-896_francese_franco_tommasino.pdf)

OECD: Pension at a Glance, Retirement - Income System, 2009, dostupné na: [http://www.oecd.org/document/49/0,3343,en\\_2649\\_34757\\_42992113\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3343,en_2649_34757_42992113_1_1_1_1,00.html)

Kouba, L: Návrh klasifikace soudobých sociálně-ekonomických přístupů k teorii růstu. 2009, in Politická ekonomie 5, str. 696 - 713

### DÁNSKO

Goliath: Denmark unveils regulatory regime ahead of EU pension fund directives, European pensions and investment news, 2005, dostupné na: [http://goliath.ecnext.com/coms2/gi\\_0199-4983075/News-Denmark-unveils-regulatory-regime.html](http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-4983075/News-Denmark-unveils-regulatory-regime.html)

Evropská komise: National strategy report on the Danish pension system, 2007, dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5449&langId=en>

Evropská komise: National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2008 – 2010, 2008, dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2542&langId=en>

Siersen, A.: Portability of Pension Rights – The Danish Experience, 2003

Natali, D.: Denmark The pension system, Observatoire social européen, 2004

Sorensen, O. B.: Social partner involvement in Danish pension schemes, 2006

Danish FSA: The Supervision of Company Pension Funds Act, cf. Consolidated Act, Global Denmark Translations, 2003, dostupné na:

[www.finanstilsynet.dk/.../1017\\_LIPE\\_af\\_241005\\_tilsyn\\_m\\_firmapensionskasser.doc](http://www.finanstilsynet.dk/.../1017_LIPE_af_241005_tilsyn_m_firmapensionskasser.doc)  
[www.LD.dk](http://www.LD.dk)

[www.ATP.dk](http://www.ATP.dk)

Abrahamson, P., Werner. C. Pension reforms in Denmark, Department of Sociology University of Copenhagen, 2003

Financial Business Act, Global Denmark Translations, 2005, dostupné na:

[http://www.finanstilsynet.dk/upload/Regler-og-praksis/2009/Act793\\_200809.pdf](http://www.finanstilsynet.dk/upload/Regler-og-praksis/2009/Act793_200809.pdf)

Consolidated Act no. 939, Global Denmark Translations, 2004, dostupné na:

[http://www.finanstilsynet.dk/upload/Finanstilsynet/Mediafiles/newdoc/Acts/CAct930\\_180908.pdf](http://www.finanstilsynet.dk/upload/Finanstilsynet/Mediafiles/newdoc/Acts/CAct930_180908.pdf)

Danish Insurance Association, SUMMARY ANUAL REPORT 2003, 2004, 2005, dostupné na: <http://www.finanstilsynet.dk>

Danish Insurance Association, Danish Pension System, 2000, dostupné na:

<http://www.finanstilsynet.dk>

Strategic considerations in The Danish Financial Supervisory Authority, 2006

Henrik, B. N. Solvency Requirements for insurance firms – a regulators perspective, 2002

Guardiancich, I.: Denmark Current pension system: first assessment of reform outcomes and output, European Social Observatory, 2010, dostupné na:

[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Denmark.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Denmark.pdf)

Allianz Global Investors: Country Profile Denmark, 2010, dostupné na:

<http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/WE/Denmark2009.pdf>

## **NĚMECKO**

POTŮČEK, M. Sociální politika. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X

[Bundesministerium für Arbeit und Soziales](http://www.bmas.de), dostupné na: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Guardiancich, I.: Germany Current pension system: first assessment of reform outcomes and output, European Social Observatory, 2010, dostupné na:

[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Germany.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Germany.pdf)

BAV: [Betriebliche Altersvorsorge](http://www.altersvorsorge-rentenfonds.de/betriebliche_altersvorsorge.htm), 2010, dostupné na: [http://www.altersvorsorge-rentenfonds.de/betriebliche\\_altersvorsorge.htm](http://www.altersvorsorge-rentenfonds.de/betriebliche_altersvorsorge.htm)

Watson Wyatt: Germany: 2010 Premiums for Pension Protection lashed, 2010, dostupné na: <http://www.towerswatson.com/germany/newsletters/global-news-briefs/3427>

German Company Pension Act, dostupné na: <http://www.slpn.de/services/glossary-search1all/glossary-detail/german-company-pension-act-betravag/?type=0&lang=en&cHash=1749c7407c>

Watson Wyatt: The German Pension System in Brief, 2009, dostupné na: <http://www.watsonwyatt.com/us/pubs/insider/showarticle.asp?ArticleID=20358>

Glötzer, O: Reforma penzijního systému, 2004, dostupné na: <http://www.valencik.cz/marathon/04/mar040403.htm>

Pensions Sicherungs Verein: Fakten und Zahlen, 2010, dostupné na: <http://www.psvag.de/framesets/wir2.html>

Statistisches Bundesamt Deutschland, dostupné na: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>

Allianz Global Investors: Country Profile Germany, 2010, dostupné na: <http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/WE/Germany2009.pdf>

## **IRSKO**

Department of Social Protection Ireland, dostupné na: <http://www.welfare.ie/EN/Pages/default.aspx>

Occupational pensions in Ireland: 2009, dostupné na: [http://www.citizensinformation.ie/en/money\\_and\\_tax/personal\\_finance/pensions/occupational\\_pensions.html](http://www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/personal_finance/pensions/occupational_pensions.html)

Irish Pension Funds: 2010, dostupné na: <http://www.finfacts.ie/fincentre/irishpenfunds.html>

Pension Board: Annual Reports, dostupné na: [http://www.pensionsboard.ie/en/Publications/Annual\\_Report/Annual\\_Report\\_Archive/](http://www.pensionsboard.ie/en/Publications/Annual_Report/Annual_Report_Archive/)

Guardiancich, I.: Ireland Current pension system: first assessment of reform outcomes and output, European Social Observatory, 2010, dostupné na: [http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Ireland.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Ireland.pdf)

Allianz Global Investors: Country Profile Ireland, 2009, dostupné na: <http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/WE/Ireland2009.pdf>

## ŠVÉDSKO

Allianz Global Investors: Country Profile Sweden, 2009, dostupné na:

<http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/WE/Sweden2009.pdf>

Palme, M., Svensson, I.: Pathways to Retirement and Retirement Incentives in Sweden, 1997, dostupné na:

[http://www.framtidsstudier.se/filebank/files/20051201\\$133356\\$fil\\$4FjEVHAd9nT36M0AhAS0.pdf](http://www.framtidsstudier.se/filebank/files/20051201$133356$fil$4FjEVHAd9nT36M0AhAS0.pdf)

Statistics Sweden, dostupné na: [http://www.scb.se/default\\_2154.aspx](http://www.scb.se/default_2154.aspx)

Social Insurance in Sweden, 2010, dostupné na:

[http://www.sweden.se/eng/Home/Work/The-Swedish-system/Employment\\_based\\_benefits/Employment\\_based\\_pension/](http://www.sweden.se/eng/Home/Work/The-Swedish-system/Employment_based_benefits/Employment_based_pension/)

Brunk, T.: New occupational pension scheme will boost pensions for private sector, 2007, dostupné na:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/se0707029i.htm>

Occupational pension, 2010, dostupné na:

[http://www.spv.se/Languages/English/Pension\\_school/occupational\\_pension.htm](http://www.spv.se/Languages/English/Pension_school/occupational_pension.htm)

KPA pension, 2010, dostupné na:

[http://www.kpa.se/mallar/Engelska/SidaUtanNav\\_1024.aspx](http://www.kpa.se/mallar/Engelska/SidaUtanNav_1024.aspx)

Pension Funds Online: Sweden, 2009, dostupné na:

<http://www.pensionfundsonline.co.uk/countryprofiles/sweden.aspx>

Paakkinen, R.: Swedish pension funds regain risk appetite , 2009, dostupné na:

[http://www.nrpn-online.com/news/fullstory.php/aid/658/Swedish\\_pension\\_funds\\_regain\\_risk\\_appetite.html](http://www.nrpn-online.com/news/fullstory.php/aid/658/Swedish_pension_funds_regain_risk_appetite.html)

Palmer, E.: The Market for Retirement Products in Sweden, 2000, dostupné na:

[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2008/10/06/000158349\\_20081006094011/Rendered/INDEX/WPS4748.txt](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2008/10/06/000158349_20081006094011/Rendered/INDEX/WPS4748.txt)

Social Security and Pensions, 2009, dostupné na:

[http://investsweden.se/Global/Global/Downloads/Fact\\_Sheets/Social-security-and-pensions.pdf](http://investsweden.se/Global/Global/Downloads/Fact_Sheets/Social-security-and-pensions.pdf)

AP fonden Annual Reports, 2010, dostupné na:

<http://www.ap1.se/sv/Post.aspx>

<http://www.ap2.se/sv/Post.aspx>

<http://www.ap3.se/sv/Post.aspx>

<http://www.ap4.se/sv/Post.aspx>

<http://www.ap7.se/sv/Post.aspx>

<http://www.apfond6.se/en/>

Vidlund, M.: Pension contribution level in Sweden, 2009, dostupné na:

<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42845&Item=63897>

Statistics Sweden: Social Insurance, 2010, dostupné na:

[http://www.scb.se/Pages/SubjectArea\\_10927.aspx](http://www.scb.se/Pages/SubjectArea_10927.aspx)

Nygren, E.: Sweden pension system, 2009, dostupné na:

<http://www.fesprag.cz/cs/system/files/books/Swedish%20pension%20system%20%28English%29.pdf>

Guardiancich, I.: Sweden Current pension system: first assessment of reform outcomes and output, European Social Observatory, 2010, dostupné na:

[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_Sweden.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Sweden.pdf)

## ŠVÝCARSKO

Allianz Global Investors: Country Profile Switzerland, 2009, dostupné na:

<http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/WE/Switzerland2009.pdf>

Swiss Statistics: Social Security, 2010, dostupné na:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/themen/13.html>

Social Security in Switzerland, 2010, dostupné na:

<http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00003/index.html?lang=en>

Federal Social Insurance Office, Switzerland, 2010, dostupné na:

<http://www.bsv.admin.ch/index.html?lang=en>

Butler, M., Ruesch, M.: Annuities in Switzerland, 2007, dostupné na:

[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1072404](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1072404)

The three pillars of the Swiss pension system, 2009, dostupné na:

<http://www.justlanded.com/english/Switzerland/Switzerland-Guide/Jobs/Old-age-insurance>

Queisser, M., Vittas, D.: The Swiss Multi-Pillar Pension System, 2000, dostupné na:

[http://www.thinkswiss.org/documents/social\\_security/WB%20Swiss%20Pension%20System.pdf](http://www.thinkswiss.org/documents/social_security/WB%20Swiss%20Pension%20System.pdf)

## VELKÁ BRITÁNIE

Allianz Global Investors: Country Profile UK, 2009, dostupné na:

<http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/WE/UK2009.pdf>

Department for Work and Pension: Statistics, 2010, dostupné na:

[http://research.dwp.gov.uk/asd/index.php?page=statistics\\_a\\_to\\_z](http://research.dwp.gov.uk/asd/index.php?page=statistics_a_to_z)

Mayhew L., Blake, D.: On The Sustainability of the UK State Pension System in the Light of Population Ageing and Declining Fertility, 2006, dostupné na:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ecoj.2006.116.issue-512/issuetoc>

The Pension Advisory Service: Personal and Stakeholder Pensions, 2009, dostupné na:

<http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/personal--stakeholder-pensions>

Pension Policy Institute, 2010, dostupné na:

<http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/>

Office for National Statistics: Occupational Pension Schemes Survey, dostupné na:

<http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=1721>

Guardiancich, I.: United Kingdom Current pension system: first assessment of reform outcomes and output, European Social Observatory, 2010, dostupné na:

[http://www.ose.be/files/publication/2010/country\\_reports\\_pension/OSE\\_2010\\_CRpension\\_UK.pdf](http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_UK.pdf)

The Pension Protection Fund, 2010, dostupné na:

<http://www.pensionprotectionfund.org.uk/Pages/homepage.aspx>

HM Revenue and Customs: National Insurance, 2010, dostupné na:

<http://www.hmrc.gov.uk/ni/index.htm>

Blake, D.: Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom, 754 stran, 2003, ISBN: 978-0-19-924353-2

## **SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ**

Allianz Global Investors: Country Profile USA, 2008, dostupné na:

<http://publications.allianzgi.com/en/PensionResearch/CountryDatabase/Documents/Americas/US2008.pdf>

Social Security Online: History of Social Security, 2009, dostupné na:

<http://www.ssa.gov/history/>

Achenbaum, W. A.: Social Security – Vision and revision, 1986, dostupné na:

[http://books.google.cz/books?id=y5Gbg31q\\_rQC&pg=PA265&lpg=PA265&dq=Achenbaum,+W.+A.+%281986%29.+Social+security:+Visions+and+revisions&source=bl&ots=T5X6TH4IMc&sig=LYyaNfo-i0KyIHim\\_TPAOqAS1wY&hl=cs&ei=VWAzTZaTB4HMswal3JmBCg&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=8&ved=0CGAQ6AEwBw#v=onepage&q&f=false](http://books.google.cz/books?id=y5Gbg31q_rQC&pg=PA265&lpg=PA265&dq=Achenbaum,+W.+A.+%281986%29.+Social+security:+Visions+and+revisions&source=bl&ots=T5X6TH4IMc&sig=LYyaNfo-i0KyIHim_TPAOqAS1wY&hl=cs&ei=VWAzTZaTB4HMswal3JmBCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=8&ved=0CGAQ6AEwBw#v=onepage&q&f=false)

Bureau of Labour Statistics: Occupational Outlook online, 2010, dostupné na:

<http://www.bls.gov/opus/ooq/>

Social Security Administration: Retirement, 2010, dostupné na:

<http://www.ssa.gov/pgm/retirement.htm>

Trekorová, iDnes.cz: Penzijní systém v USA, 2006, dostupné na:

<http://www.pracevusa.cz/phprs/view.php?cislocianku=2006041002>

Whaples, R., Craig, L.A.: Public Sector Pension in the United States, 2010, dostupné na: <http://eh.net/encyclopedia/article/craig.pensions.public.us>

[Pension Benefit Guaranty Corporation](http://www.pbqc.gov/workers-retirees/index.html): Workers and Retirees, 2010, dostupné na:

<http://www.pbqc.gov/workers-retirees/index.html>

Antolín, P., Whitehouse R.E.: Filling the pension gap: coverage and value of voluntary retirement savings, 2009, dostupné na: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5ksnx3dd90hg.pdf?expires=1295215302&id=0000&accname=quest&checksum=65EB3B56142E7E320A516CC4E06FEE73>

Kennon, J.: Traditional IRA vs. Roth IRA - Which is Better, 2009, dostupné na:  
<http://beginnersinvest.about.com/cs/iras/f/tradvsrothira.htm>

Ghilarducci, T.: Pension Reform, 2009: dostupné na:  
<http://www.annuitydigest.com/blog/tom/teresa-ghilarducci-pension-reform>

OECD: Survey of investment regulation of pension funds, dostupné na:  
<http://www.oecd.org/dataoecd/30/34/2401405.pdf>