

Europe. Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. Budapest: ILO-CEE, 2003.

Steinheilber, S. *Gender and Post-socialist Welfare States in Central Eastern Europe. Family Policy Reforms in Poland and the Czech Republic Compared. Draft, for UNRISD Gender and Social Policy project.* 2005.

Svobodová, K. – Šťastná, A. *Rozdělení genderových rolí mezi rodiči malých dětí v České republice a na Slovensku.* Fórum sociální politiky, 2010, roč. 4, č. 4, s. 2-9. ISSN 1802-5854

Švarc, P. - Švarcová, N. *The Impact of Social and Tax Policies on Families with Children: Comparative Study of the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia.* IES Working Paper 28/2007. IES FSU. Charles University, 2007. <http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/3286/lang/cs>

Tuček, M. et al. *Jak se máte Slováci, ako sa máte Česí?: 10 let po rozchodu.* Praha: Median, 2003.

Datové soubory:

RZV2 - Rodina a zaměstnání - Mladá rodina. 2006: ženatí, vdané (i opakovaně), v každé domácnosti jenom jeden z partnerů, věk obou partnerů v domácnosti 20–35 let, muži 50 %, ženy 50 %, 3/4 alespoň jedno dítě ve věku 3–7 let, 1/4 bez dětí. Velikost souborů: 500 respondentů v ČR a 503 v SR.

RZV3 - Rodina a zaměstnání – Rodiče dětí ve věku do 6ti let. 2006: oba manželé nebo nesezdání partneři žijící ve společné domácnosti, jeden z rodičů ve věku 30–40 let, 1/4 nejmladší dítě ve věku do 3 let, 3/4 nejmladší dítě ve věku 3 – 6 let, dotazování oba rodiče následně po sobě ve stejný den. Velikost souborů: 401 respondentů v ČR a 405 v SR.

Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a rodinnou problematiku výzkumně sleduje dlouhodobě.

Vláda 4. 1. 2012 schválila Národní strategii ochrany práv dětí „Právo na dětství“, jejímž cílem je zajistit důslednou ochranu práv dětí v České republice a do roku 2018 odstranit stávající nedostatky v této oblasti. Definuje základní principy ochrany práv dětí a péče o ohrožené děti, obsahuje konkrétní záměry, cíle a aktivity včetně harmonogramu, stanovení odpovědnosti jednotlivých resortů a způsobu monitoringu a hodnocení. Nový systém ochrany dětí je plně zaměřen na dítě, respektuje jeho potřeby a vývoj, sleduje dlouhodobý zájem dítěte, podporuje jeho jedinečnost a vývoj, umožňuje rovné příležitosti pro všechny děti bez ohledu na jejich pohlaví, schopnosti, rasu, etnikum, zdravotní postižení, okolnosti nebo věk, zahrnuje do řešení situace děti a rodiny i celé jejich sociální okolí, staví na silných stránkách dětí a rodin a identifikuje problémová místa, funguje integrovaně a ve spolupráci všech zúčastněných subjektů, je trvalým a interaktivním procesem, poskytuje a reviduje opatření a poskytované služby a je založen na objektivně zjištěných skutečnostech a důkazech. Hlavního cíle bude dosaženo realizací dílčích cílů ve čtyřech prioritách, jimiž jsou účast dítěte na rozhodovacích procesech, odstranění diskriminace a nerovného přístupu vůči dětem, právo na rodinnou péči a zajištění kvality života pro děti a rodiny.

Zaměstnanecká penzijní schémata jako forma zabezpečení na stáří

Zdeňka Musilová

Řada evropských zemí volí s cílem zajistit finanční udržitelnost základních schémat důchodového zabezpečení v podmínkách demografického stárnutí obyvatelstva cestu diverzifikace financování zabezpečení na stáří. Některé státy zvolily vícezdrojové financování v rámci prvního pilíře a privatizaci části povinných schémat sociálního zabezpečení. Jinou cestou může být posílení či zavedení doplňkových schémat důchodového systému a přesun části odpovědnosti za zabezpečení na stáří na jednotlivce. Článek analyzuje fungování důchodových systémů v Německu, Švédsku a Velké Británii a zaměřuje se na úlohu zaměstnaneckých schémat druhého pilíře v těchto zemích. Tato schémata mají pro zaměstnavatele i zaměstnance své výhody i nevýhody a jednotlivé státy účast v nich různými nástroji podporují v závislosti na tom, jak velkou úlohu v jejich systémech důchodového zabezpečení hrají.

Úvod

V současné době pokračující nízké míry porodnosti a prodlužující se délky života se většina evropských zemí potýká s problémem finanční udržitelnosti svých důchodových systémů. Mnoho evropských států na tyto trendy průběžně reaguje již 20 let a zajišťují tak budoucím generacím penzistů „přiměřený“ příjem a budoucím generacím ekonomicky aktivních osob „únosné“ daňové zatížení. 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 Švédsko 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.

V tomto článku bych ráda představila fungování důchodových systémů v Německu, Švédsku a Velké Británii. Tyto země byly vybrány záměrně, jako zástupci tří typů uspořádání sociálních systémů. Konkrétně bismarckovský model v Německu, Beveridgeho model ve Velké Británii

a skandinávský model sociálního státu ve Švédsku. Zároveň se v těchto zemích vyskytují všechny tři základní typy penzijních plánů, tedy dávkově definovaný (DB – defined benefit), příspěvkově definovaný (DC – defined contribution) a hypotetický příspěvkově definovaný penzijní plán (NDC – notional defined contribution).

Dávkově definované plány garantují určitou výši penzijních dávek v závislosti na počtu let účasti v systému a na výši předdůchodových příjmů. Systémy příspěvkově definované již takovou jistotu ohledně výše penzijní dávky neposkytují. Účastníci platí stanovenou příspěvkovou sazbu, ale výše penze závisí také na zhodnocení těchto úspor na kapitálovém trhu. Hypotetické příspěvkově definované plány nabízejí účastníkům zdánlivě individuální účty, na kterých se jim připisují odvedené příspěvky a jejich zhodnocení. Výše penzijní dávky v době odchodu do penze je tedy závislá na celkovém objemu naakumulovaných příspěvků na zdánlivém účtu a jejich zhodnocení. Úspory na účtech jsou ale pouze hypotetické, neboť vybrané příspěvky jsou reálně požitky k výplatě penzí současných důchodců (Krebs, 2010).

Současné uspořádání penzijního systému v Německu vychází z bismarckovského modelu zavedeného na území Německa již koncem 19. století. Pro tento typ uspořádání penzijních systémů je podle Krebse (2010) charakteristické zejména povinné sociální pojištění zaměstnaných osob, svázanost výše výplaty důchodové dávky s výší předdůchodových příjmů a také délkou účasti na tomto povinném pojištění. Ostatní pilíře penzijního systému hrály původně v bismarckovském modelu jen okrajovou roli. Ale v současné době, kdy klesá náhradový poměr z prvního pilíře, je snahou států s tímto typem penzijního systému, aby byl tento výpadek v důchodových příjmech kompenzován příjmy z pilíře druhého či třetího.

Penzijní systém ve Velké Británii navazuje na tradici lorda Beveridgeho, který již na konci druhé světové války usiloval o univerzální pokrytí obyvatel Velké Británie penzijní dávkou na principu „flat rate“, tedy rovná dávka za rovné příspěvky (Munková, 2005). V beveridgeovském modelu je také kladen velký důraz na individuální participaci jedince, kterému stát garantuje pouze minimální dávky. Z tohoto důvodu zde existuje velký prostor pro dodatečné finanční zajištění na stáří, ať již v podobě druhého pilíře zaměstnaneckých penzí, nebo třetího pilíře individuálních penzí.

Svédský model sociálního státu, též označovaný jako skandinávský model či model s dvousložkovou konstrukcí (Krebs, 2010), kombinuje oba výše zmíněné modely. Stejně jako beveridgeovský model je pro něj charakteristická univerzálnost a jako Bismarckův model neklade důraz na vlastní odpovědnost jedince, za něhož přebírá odpovědnost stát. Tato univerzálnost s minimální participací jedince je vykoupena značně vysokým daňovým zatížením.

Všechny země se dle odhadů Evropské komise (Ageing Report, 2009) budou i v budoucnu potýkat s demografickým stárnutím obyvatelstva, což bude vytvářet tlak na státní důchodový systém. Každá ze tří analyzovaných zemí ale zvolila odlišný způsob při řešení této situace. Cílem předkládaného článku je vyhledat trend ve vývoji penzijních systémů ve zmiňovaných zemích. Aby bylo cíle dosaženo, je nejprve čtenář seznámen s fungováním konkrétních penzijních systémů včetně opatření, kterými se příslušné státy snaží odvrátit finanční problémy v průběžně financovaném prvním pilíři a zajistit svým občanům diverzifikaci důchodových příjmů. Důraz je kladen zejména na fungování druhého pilíře zaměstnaneckého penzijního pojištění. Jako ukazatele, vypovídající o konkrétní podobě nastavení druhého pilíře jsou v článku použity teoretické náhradové poměry z tohoto pilíře, dále účast v systému zaměstnaneckých penzí, příspěvky do tohoto systému, věk pro získání nároku na výplatu penze a v neposlední řadě také aktiva naakumulovaná v penzijních fondech. Zvolený důraz na druhý pilíř penzijního systému vychází ze snahy Evropské unie zavést třípilířové uspořádání penzijních systémů ve všech členských státech. Směrnice Evropského parlamentu a rady z 3. 6. 2003 (2003/41/ES) „o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi“ hovoří o tom, že: „...se systémy sociálního zabezpečení dostávají pod rostoucí tlak, důchody ze zaměstnaneckého penzijního pojištění se v budoucnu stanou důležitým doplňkem veřejných důchodových systémů. Zaměstnanecké penzijní pojištění je proto třeba rozvíjet, aniž by se však zpochybňoval význam důchodových systémů sociálního zabezpečení pro jistou, trvalou a účinnou sociální ochranu, která by měla zajišťovat dostatečnou životní úroveň ve stáří,

a proto by měla být ústředním bodem cíle posílení evropského sociálního modelu.“

Hlavním zdrojem dat byla databáze OECD Pension statistics a také statistická databáze Evropské unie – Eurostat. Obě tyto databáze v době přípravy článku pokrývaly úplnými daty pouze období do roku 2008 včetně. Data pro rok 2009 byla neúplná a údaje za rok 2010 ještě v těchto statistikách nebyly zveřejněny. Z tohoto důvodu nebylo možné v článku samostatně zkoumat vliv finanční a hospodářské krize na zaměstnanecká schémata v jednotlivých zemích. Nicméně budou zmíněny alespoň názory odborníků např. z řad ekonomů spolupracujících s OECD o vlivu finanční krize na zaměstnanecká penzijní schémata.

Fungování důchodového systému Německa

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

První pilíř německého důchodového systému je tvořen průběžným příspěvkově financovaným dávkově definovaným důchodovým pojištěním, povinným pro všechny zaměstnance ve věku od 16 let. Dobrovolně se systému mohou účastnit osoby s příjmem nižším, než je 400 EUR měsíčně, dále osoby, jejichž pracovní úvazek je nižší než 50 pracovních dní v roce, a 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 zisků, odvádí i osoba samostatně výdělečně činná, která se rozhodla důchodového pojištění účastnit dobrovolně.

Důchodový věk je v současné době v Německu 65 let pro muže i ženy. Ale dne 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.

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.

V současné době dosahují důchodové příjmy ze všech pilířů asi 67 % průměrné čisté předdůchodové 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 % (Bonin, 2001). 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 komise² ale Riesterova reforma nezabezpečí německému penzijnímu systému dlouhodobou stabilitu. Podle Borsch - Supan (2003) dokládají závěry Rürupovy komise, 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 výděлку bude dosaženo velmi rychle a dále se sníží na hranici 62 % (Borsch - Supan, 2003).

Zaměstnanecké penzijní pojištění v Německu

Zaměstnanecké penzijní pojištění má v Německu mnohaletou tradici. Již v roce 1874 byl přijat zákon o zaměstnaneckých penzích, i když existence těchto schémat sahá až do poloviny 19. století, kdy podle výzkumu společnosti Towers Watson (2009) zaměstnanecké starobní penze vyplácely např. společnosti Krupp a Siemens. Tento zákon definoval oficiálně německý penzijní systém jako třípilířový. Současný systém soukromých penzí je určen k podpoře nebo nahrazení dávek z povinného státního systému. Wilke (2003) uvádí, že je program státní motivace dodatečného penzijního spoření od Riesterovy penzijní reformy z roku 2001 založen na tzv. duálním modelu (dual model), který obsahuje

- přímé státní podpory spoření,
- daňově odečitatelné položky.

Díky této reformě se dá do budoucna předpokládat, že se náhradové poměry z jednotlivých pilířů budou vyvíjet směrem k větší váze vyplácených dávek z druhého pilíře, což bylo také jedním z jejich cílů a což názorně ilustruje tabulka č. 1.

Výše příspěvků do jednotlivých penzijních plánů se liší v závislosti na podmínkách těchto penzijních plánů. Tabulka č. 2 shrnuje rozdělení celkových příspěvků do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Čtenář si může všimnout, že celkový příspěvek za zaměstnance a zaměstnavatele v roce 2006 tvoří pouze 74 %. Tento fakt ilustruje snahu státu motivovat osoby k účasti na zaměstnaneckém penzijním pojištění právě přímými státními pod-

porami, které dosáhly v roce 2006 čtvrtiny z celkových příspěvků. Od roku 2002 je každému účastníkovi na tomto typu penzijního pojištění připsán státní příspěvek, který byl v roce 2006 navýšen o 50 % na 114 EUR za rok (plus 138 EUR ročně za každé dítě, na které jsou vypláceny přídavky - Wilke, 2003). Zároveň byly v roce 2005 zavedeny daňové úlevy na příspěvky do systému zaměstnaneckých penzí. Co se týče pobírání penzijních dávek z druhého pilíře, byla v rámci Riesterovy reformy schválena podmínka, že doplňkové penzijní zabezpečení podporované státem nebude vypláceno před 60. rokem věku.

Zaměstnavatel má v Německu povinnost nabídnout svým zaměstnancům účast v minimálně jednom z možných penzijních schémat v rámci druhého pilíře. Účast zaměstnance už je ale zcela dobrovolná. V současné době v Německu existuje 5 hlavních penzijních schémat lišících se v metodě jejich financování. Až do roku 2001 byla všechna penzijní schémata pouze dávkově definovaná. Změna nastala v roce 2002, kdy byla poprvé nabídnuta i schémata definovaná příspěvkově, ale jak píše Guardiancich (2010), díky zákonným normám týkajícím se zejména povinné návratnosti příspěvků nebyla tato příspěvkově definovaná schémata významně využívána. Od roku 2005 se tento trend začíná měnit, neboť spolková vláda schválila daňové úlevy na příspěvky odvedené do druhého pilíře. Díky těmto změnám se dle dat OECD účast v druhém pilíři, tj. v zaměstnaneckých penzijních schématech, v soukromém sektoru zvýšila z 38 % v roce 2001 na 51 % v roce 2007 a 57 % v roce 2009.

Díky zmiňované penzijní reformě z roku 2001, která se zaměřila na podporu druhého a třetího pilíře dodatečných úspor na stáří, se začala aktiva fondů a pojišťoven nabízejících penzijní pojištění zvyšovat. Aktiva, která jsou vázaná pouze na druhý pilíř zaměstnaneckého pojištění, dle statistik OECD ani v roce 2009 nepřesáhla 1% hranici HDP. 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.

Německý finanční trh s aktivy z penzijních schémat je přísně regulován. Nejdůležitějším kvantitativním pravidlem pro nakládání s finančními prostředky je, že maximální objem držených rizikových aktiv je 35 %, ať už se jedná o akcie, investiční fondy či jiná vysoce výnosná aktiva. Například Penzijní pokladny⁹ musejí být v každém okamžiku plně finančně kryty, jinak jsou označeny Institucí pro finanční regulaci (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht - BaFin) za insolventní. Navíc mají dle OECD povinnost držet dalších 4,5 % svých aktiv v dodatečném zajišťovacím fondu, takže celkové krytí dosahuje 104,5 %.

V případě zaměstnaneckého pojištění ručí za své závazky vůči zaměstnancům

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	43 %	0 %	43 %	63 %
2050	34 %	15 %	48 %	67 %

Zdroj: Guardiancich, I., 2010a

Tabulka č. 2: Rozdělení příspěvků mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů do druhého pilíře)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
zaměstnavatel	67	41	39	33	61	54
zaměstnanec	33	59	61	67	39	20

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

Tabulka č. 3: Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
aktiva	3,44	3,49	3,64	3,79	4,04	4,21	4,65	4,73	5,25	5,18

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

zaměstnavatel. Pokud ale zaměstnavatel není s to dostát svým závazkům, jsou tyto nároky kryty Penzijním garančním fondem (PSV), do kterého každý zákonně pojištěný penzijní plán odvádí příspěvky, které kryjí jeho závazky v případě insolvence. Tyto příspěvky jsou stanovovány každoročně jako procentní část penzijních závazků každého nositele pojištění. K 31. 12. 2009 bylo pojištěno více než 76 000 penzijních plánů.

Fungování důchodového systému ve Švédsku

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 premiové důchody I. pilíř,
- garantovaný důchod I. pilíř,
- zaměstnanecká penzijní schémata II. pilíř,
- doplňkové osobní důchodové spoření III. pilíř.

První pilíř švédského důchodového systému je od roku 1995 tvořen dvěma částmi. První tvoří průběžně financované schéma důchodů odvozených od příjmů (NDC 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). Druhá část je tvořena fondově financovaným povinným schématem premiových důchodů (FDC schéma), kam každý zaměstnaný občan odvádí celkem 2,5 % svých příjmů (kdy opět půlku celkového příspěvku hradí zaměstnavatel). Obě dvě tyto části důchodového systému předpokládají, že rozhodnutí účastníka o práci a penzi předurčí výši důchodové dávky.

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 (pro rok 2010).

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.

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 je příjmově testovaný a není financován z příspěvků na důchodové pojištění, ale čistě přes státní rozpočet, z daňových výnosů.

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.

Švédský penzijní systém v současné době úspěšně čelí trendům stárnutí populace a nízké míry porodnosti. Jeho včasná reforma, implementovaná 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. Tato skutečnost je ale při správném a odpovědném nastavení systé-

Tabulka č. 4: 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 %	65,7 %

Zdroj: *Guardiancich, I., 2010b*

Tabulka č. 5: Výše příspěvků do zaměstnaneckých penzijních schémat a věková hranice nutná pro účast v těchto penzijních plánech

Plán	financování	Příspěvek	Věk
SAF-LO	DC	3,5 % hrubé mzdy 4,5 % hrubé mzdy (od roku 2012)	21
ITP (před rokem 2007)	DC	2 % hrubé mzdy	28
ITP (po roce 2007)	DC	4,5 % hrubé mzdy	25
KAP-KL	DC	3,5 - 4,5 % hrubé mzdy 4,5 % hrubé mzdy (od roku 2010 pro všechny)	21
PA-03	DC	2 - 2,5 % hrubé mzdy	23

Zdroj: *Pension contribution leven in Sweden (2009)*

Tabulka č. 6: Aktiva penzijních fondů či pojišťoven nabízejících zaměstnanecké penzijní pojištění jako % HDP

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktiva	8,11	7,45	7,53	7,38	9,07	9,26	8,68	7,38	8,37

Zdroj dat: *OECD Pension Statistics (2010)*

mu NDC eliminována a systém je dokonce rezistentní vůči demografickému vývoji.

Zaměstnanecké penzijní pojištění ve Švédsku

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. Zaměstnavatel ze soukromého sektoru, na něhož se kolektivní smlouva nevztahuje, se systému může účastnit dobrovolně. Následná účast jejich zaměstnanců je povinná.

Švédský důchodový pilíř poskytoval v minulosti v souladu se skandinávskými tradicemi velice vysoký náhradový poměr důchodové dávky k předchozí mzdě. Zdrojem financování byl jak státní první pilíř, tak zaměstnanecká fondová schémata. Do budoucna se počítá se zachováním role zaměstnaneckých schémat, ale náhradový poměr z prvního pilíře se v důsledku implementace NDC a jeho automatických mechanismů postupně sníží z 53 na 40 %. Na rozdíl od německého přístupu švédská reforma nezavedla silnější podporu druhého pilíře za účelem krytí tohoto poklesu. Celkový náhradový poměr je totiž stále vysoký – 65,7 %.

Věk pro účast v systému se pohybuje v rozmezí 21 až 28 let a liší dle typu zvoleného penzijního plánu. Stejně tak se dle typu penzijního plánu liší i výše příspěvků do schémat zaměstnaneckého penzijního pojištění. Tyto příspěvky hradí ve Švédsku pouze zaměstnavatel. Vidlund (2009) konstatuje, že příspěvky do dávkově definovaných penzijních plánů jsou ve Švédsku mnohem vyšší než příspěvky do penzijních plánů příspěvkově definovaných. Od roku 2007 nabízí dáv-

kově definované penzijní plány pouze veřejný sektor. Zaměstnavatelé ze soukromého sektoru nabízejí svým zaměstnancům výhradně schémata příspěvkově definovaná. Tabulka č. 5 shrnuje výši příspěvků do jednotlivých typů schémat.

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 kontrolovaný je povinen je neprodleně poskytnout. Úřad pro finanční dohled může při zjištění nesrovnalostí či pochybností udělit pokutu, omezit nakládání s aktivy finanční instituce, zcela zakázat nakládání s aktivy finanční instituce či odejmout licenci udělenou Ministerstvem financí.

Všeobecně lze konstatovat, že penzijní fondy ve Švédsku podléhají minimální regulaci. Neexistuje zde například limit pro investování do zahraničních cenných papírů či jiných aktiv. Podle Evropského finančního dohledu (EBA - European Banking Authority) patří mezi zákonné regulace složení portfolia:

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

Fungování důchodového systému ve Velké Británii

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.

Prvního pilíře v podobě základního či doplňkového důchodu je povinná se účastnit každá zaměstnaná osoba či osoba samostatně výdělečně činná od 16 let s příjmem vyšším, než je 97 GBP týdně. První pilíř byl představen již v roce 1946 a je průběžně financovaný a dávkově 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. Vyvázání se z účasti na doplňkovém státním důchodu je ale podmíněno povinnou účastí v zaměstnaneckém schématu či schématu osobních penzí. Tímto vyvázáním nezakládají 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 5715–43 875 GBP. Z částky vyšší, než je 43 875 GBP, odvádí osoba samostatně výdělečně činná již jen 1 % (HM Revenue and Customs, 2010).

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.

Druhý pilíř britského penzijního systému je tvořen fondově financovanými penzijními schématy. Účast v tomto pilíři je zcela dobrovolná, ale zaměstnavatel s více než 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.

Budoucnost britského penzijního systému už nabírá své konkrétní tvary, neboť

díky tlaku na finanční udržitelnost systému v důsledku stárnutí populace a klesající míry porodnosti byly 6. 4. 2010 přijaty změny v penzijním systému, jež vstoupí v platnost od roku 2012. Podle Regulátora penzí (2011) mezi ty nejdůležitější patří:

- do roku 2016 musí každý zaměstnavatel umožnit svým zaměstnancům účastnit se zaměstnaneckého penzijního schématu ať již příspěvkově, nebo dávkově definovaného,
- každý zaměstnanec starší 22 let a s příjmem vyšším než 5035 GBP ročně se bude tohoto systému automaticky účastnit,
- zaměstnavatel je povinen přispívat na účet zaměstnance minimálně 3 % hrubé mzdy pohybující se v rozmezí 5035–33 540 GBP ročně,
- minimální celkový příspěvek do jakéhokoli zaměstnaneckého schématu bude 8 %,
- prodlužování důchodového věku až na 68 let pro obě pohlaví.

Zaměstnanecké penzijní pojištění ve Velké Británii

Každý zaměstnavatel ve Velké Británii zaměstnávající 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).

Druhý pilíř britského penzijního systému je tvořen zaměstnaneckým penzijním pojištěním, konkrétně fondově financovanými penzijními schématy.

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. 7 shrnuje budoucí vývoj náhradových poměrů z prvního a druhého pilíře.

Pokud se zaměstnanec účastní obou typů důchodu v prvním pilíři (základního i doplňkového), 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. Již v roce 1953 se dle Blake (1995) zaměstnaneckého penzijního pojištění účastnilo 28 % zaměstnanců a v roce 1967 to byl již každý druhý zaměstnanec.

Zaměstnanec účastní se tzv. contracting-out schématu (vyvázal se z doplňkového důchodu prvního pilíře a účastní se zaměstnaneckého schématu či osobní penze) odvádí dle dat Úřadu pro správu cel a daní

Tabulka č. 7: 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., 2010c

Tabulka č. 8: Vážená průměrná 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: Pension contribution leven in Sweden (2009)

Tabulka č. 9: Rozdělení plateb pojistného do druhého pilíře mezi zaměstnance a zaměstnavatele (jako % celkových odvodů)

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
zaměstnanec	30	27	20	17	16	15	15	17	15
zaměstnavatel	70	73	80	83	84	85	85	83	85
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj dat: OECD Pension Statistics (2010)

Tabulka č. 10: Aktiva penzijních fondů a pojišťoven (% HDP)

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
fondy a pojišťovny spravující zaměstnanecká schémata	74	82	86	100	106	103	89	80
fondy a pojišťovny spravující osobní a podílnická schémata	31	31	33	36	33	30	27	*
Celkem	105	113	119	136	139	133	116	80 **

Zdroj: OECD Pension Statistics (2010), Pensions Policy Institute (2010), vlastní výpočty (* údaje jsou nedostupné, ** neúplný údaj)

(HM revenue and customs) do prvního pilíře pouze 1,6 % svého hrubého příjmu. Zaměstnavatel z tohoto zaměstnance odvádí do státního pilíře 3,7 % nebo 1,4 % hrubého příjmu podle typu zvoleného schématu.

Do roku 2006 byla stanovena 15% horní mez příspěvků 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. Tabulka č. 8 shrnuje příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů dle typu penzijního plánu a počtu účastníků v roce 2008.

Vliv finanční krize na zaměstnanecká penzijní schémata

Článek vydaný Evropskou komisí (2009b) konstatuje, že „žádný z penzijních systémů není imunní vůči finanční krizi, ale dlouhodobá povaha samotných penzijních systémů s sebou nese jistou formu ochrany

proti takovýmto výkyvům“. V případě dávkově definovaných penzijních plánů nese investiční riziko samotný nositel pojištění, který garantuje konkrétní výši vyplácené penze svým účastníkům. Dopad na účastníky tedy není přímý, ale může se stát, že nositelé pojištění přesunou část svých ztrát právě na tyto osoby pomocí zvýšení odváděných příspěvků či úpravou indexace. V krajním případě může takovýto typ penzijního plánu úplně zamezit vstup novým účastníkům (European Commission, 2009b). Dopad na účastníky příspěvkově definovaných penzijních plánů je přímý, neboť výše jejich budoucí penze je přímo závislá na zhodnocení takto naakumulovaných aktiv. I při prudkém propadu výnosnosti aktiv penzijních fondů je ale konečný dopad na účastníka zmírněn již zmíněnou dlouhodobou povahou systému. Konkrétně ve velké Británii jsou nabízena tzv. life-style penzijní schémata, která poskytují nejvyšší míru riskovosti v době, kdy je

účastník mladý, a s rostoucím věkem osoby klesá, čímž se značně eliminuje investiční riziko (Pensionsorter, 2011).

Podle OECD (2009b) ztratily v roce 2008 penzijní fondy ve všech zemích OECD průměrně 17 % hodnoty svých aktiv. Ale již od roku 2009 je zaznamenáváno zotavování finančního systému a dokonce dle Laboul (2011) dosáhly aktiva penzijních fondů na konci roku 2010 své předkrizové úrovně.

Shrnutí a závěry

Jelikož jsou zaměstnanecká penzijní schémata považována za bezpečný způsob akumulace dodatečných finančních prostředků pro zajištění na stáří, jsou atraktivní jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele (OECD, 2004). Mezi hlavní výhody z pohledu zaměstnavatele můžeme zařadit zvýšení atraktivity jejich firmy pro stávající i potenciální zaměstnance, vytváření silné vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i představy firmy, která se stará o budoucnost svých zaměstnanců a je tak schopná udržet si kvalifikovanou pracovní sílu. Kladem je také možnost odpočtu zaplacených příspěvků od daňového základu. Nevýhodou, která může být ze strany zaměstnavatele chápána jako překážka, jsou náklady spojené s poskytováním zaměstnaneckého penzijního pojištění. Výhodou zaměstnaneckého penzijního pojištění pro zaměstnance je dodatečný příjem v důchodovém věku, přičemž nashromážděné finanční prostředky podléhají státnímu doзору a jsou tak relativně bezpečně uloženy.

Všechny tři výše popsané země ve snaze zabránit budoucím finančním problémům již alespoň částečně reformovaly svůj důchodový systém. Reformní kroky se kromě parametrických úprav prvního průběžně financovaného státního pilíře v podobě postupného prodlužování věkové hranice pro odchod do penze týkaly především zavedení či úprav pilíře druhého. K hlavním trendům vývoje zaměstnaneckého penzijního pojištění ve sledovaných zemích patří

- 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.
- přechod od dávkově definovaných k příspěvkově definovaným penzijním zaměstnaneckým schémátům;
U příspěvkově definovaných schémat nenese zaměstnavatel rizika spojená s demografickým stárnutím a u většiny neručí ani za výplatu penzijních dávek svými zisky, neboť založený firemní penzijní fond je účetně oddělen od ostatních

firemních aktiv nebo jsou dokonce vybrané prostředky spravovány jinou institucí. Pokud je vytvořen druhý pilíř penzijního systému, který předpokládá povinné spoření na svou vlastní penzi, zpravidla se pak stát snaží pomocí regulace ochránit naspořené prostředky před znehodnocením. Z provedeného srovnání pak vyplývá, že standardním nástrojem takové regulace je konkrétní vymezení druhů aktiv, do kterých mohou fondy ve druhém pilíři svěřené prostředky investovat, a to včetně stanovení maximálních podílů jednotlivých aktiv v rámci portfolia konkrétních typů fondů. Na druhou stranu přílišná regulace může vést ke vzniku systémového rizika, kdy jsou úspory domácností akumulované ve fondech druhého pilíře využívány jako prostředky pro levné profinancování státních deficitů. V současné době, kdy se systém zotavuje z finanční krize, podněcuje Evropská Unie své členské státy k přijetí změn, které by problémům předcházely. Konkrétní navrhované změny jsou uvedeny např. v dokumentu Evropské komise – Joint Report on Pension (2010).

- zvyšování věkové hranice pro získání nároku na výplatu penze;
Tímto opatřením se stát snaží reagovat na demografický vývoj a trendem ve sledovaných zemích je postupně 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.
Zaměstnanecké penzijní pojištění je v námi sledovaných zemích fondově financované a soukromě spravované. Povinnost či dobrovolnost se ho účastnit se ale 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 (Arrau, 1995). 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 riziku dlouhodo-

bé finanční neudržitelosti. Důchodové systémy všech tří zkoumaných zemí jsou totiž postavené zejména na průběžně financovaném pilíři a 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 penzijním reformám, a to buď v podobě dílčích parametrických změn, nebo v podobě změny ve fungování celého systému. Společným znakem všech změn je snaha pokrýt penzijním pojištěním celou populaci a v případě Německa přechod od paternálního k osobnímu finančnímu zabezpečení ve stáří. Velká Británie, která při původním nastavení svého důchodového systému spoléhala na osobní odpovědnost jedince a nastavila vstup do druhého pilíře jako dobrovolný, nyní zjišťuje, že je nutné tuto osobní odpovědnost lidem „vštěpit“ pomocí povinné účasti v systému. Německo zase motivuje k účasti v zaměstnaneckých penzijních schématech formou daňových odpočtů či přímé státní podpory. Švédsko se vydalo cestou zavedení povinného prémiového spoření v rámci prvního pilíře a především zavedením schématu pomyslných důchodových účtů.

Celkové odvody do zaměstnaneckých penzijních fondů i poměr příspěvku zaměstnavatele a zaměstnance se ve sledovaných zemích značně liší. Kromě Švédska se na celkových příspěvcích do zaměstnaneckého schématu podílí zaměstnanec i zaměstnavatel.

Celkový objem aktiv nositelů zaměstnaneckého penzijního pojištění, ať již pojištěven či penzijních fondů, se ve sledovaných zemích liší. Dalo by se předpokládat, že s povinností se systému účastnit budou aktiva penzijních fondů či pojištěven růst. Tuto domněnku ale vyvrací Švédsko. I když je zde účast pro zaměstnance povinná, jsou aktiva nositelů zaměstnaneckého penzijního pojištění poměrně nízká v porovnání s ostatními evropskými zeměmi. Vysvětlit to lze tím, že do zaměstnaneckých plánů přispívají pouze zaměstnavatelé bez spoluúčasti zaměstnanců, a dále tím, že příspěvky jsou v porovnání s ostatními zeměmi poměrně nízké. Hodnoty aktiv nositelů zaměstnaneckého penzijního pojištění se pohybují ve Velké Británii okolo 90 % HDP. Tato hodnota má v budoucnu růstový potenciál, neboť jak bylo uvedeno výše, bude od roku 2012 vstup do druhého pilíře pro zaměstnance povinný. V Německu úspory v rámci druhého pilíře nedosahují zatím ani 1 % HDP, ale v budoucnu se očekává jejich růst, a to díky reformním krokům z let 2001–2006.

Co se týče budoucí váhy jednotlivých pilířů, můžeme konstatovat, že nejmenší změny v teoretických náhradových poměrech a vahách jednotlivých pilířů jsou k roku 2050 projektovány u penzijních systémů zemí s tzv. Beveridgeovským modelem. Jako příklad lze uvést Velkou Británii, zemi poskytující garantovanou

minimální důchodovou dávkou 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.

Nejmarkantnějších změn v náhradových poměrech a váze jednotlivých pilířů dosáhne Německo, země představující tzv. Bismarckovský model. S cílem omezit státní paternalismus byla v roce 2001 provedena 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 patří mezi země s kombinací prvků obou výše zmíněných modelů, též označovaných jako skandinávský model. Tato země má jako součást prvního pilíře i doplňkové formy penzijního spoření, konkrétně povinné pojištění prémiových penzí. Trend přenášení váhy části penzijních příjmů na druhý pilíř nelze ve Švédsku očekávat. Důvodem může být právě zavedení povinného prémiového spoření v rámci prvního pilíře, které zčásti může vytěsnit dobrovolné dodatečné úspory do pilíře druhého.

- 1 Dle tehdejšího ministra práce a sociálních věcí Waltera Riesterera.
- 2 Prof. Dr. Bert Ruerup, Kommission zur Reform der sozialen Sicherungssysteme (Ruerup Kommission).
- 3 Penzijní pokladna (Pensionskasse) je jedna z pěti forem penzijního plánu v Německu, která je nejvyžívanější v soukromém sektoru a celkově je druhou nejvyžívanější formou financování zaměstnaneckého pojištění. Podléhá přísné kontrole a zaručuje klientům povinnou zákonnou míru zhodnocení uložených prostředků. Více o Penzijní pokladně např. na Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Literatura:

Andrews, E. S. *Pension Reform and Development of Pension System: An Evaluation of World Bank Assistance*. World Bank, 2010. 168s. [cit. 2011-06-11] Dostupný z WWW: <http://www.worldbank.org/ieg/pensions/documents/pensions_evaluation.pdf> ISBN 978-0-8213-6551-9

Arrau, P. - Schmidt-Hebbel, K. *Pension Systems History and Reforms: Country experiences of old-age social security arrangements*, World Bank, June 1995. Policy Research Working Paper no. 1470. 27s. [cit. 2011-06-02] Dostupný z WWW: <http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer?WDSPIB/1995/06/01/000009265_3961019113408/Rendered/PDF/multi_page.pdf>

Blake, D. *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*. Second Edition: New York. Cambridge University Press, 2003. 754s. ISBN: 978-0-19-924353-2

Bonin, H. *Will it last? An Assessment of the 2001 German Pension Reform* [online] University of Bonn. 2001. Discussion Paper no. 343. [cit. 2011-05-11] Dostupný z WWW: <<http://ftp.iza.org/dp343.pdf>>

Börsch - Supan, A. H. - Wilke, Ch. B. *The German Public Pension System - How it Was, How it Will Be*. [online] Mannheim Research Institute for the Economics of Aging. 2003. [cit. 2011-06-16] Dostupný z WWW: <<http://www.nber.org/papers/w10525.pdf>>

European Commission. *Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions* [online] Brussels 31 March 2010. [cit. 2011-10-30]. SPC/1005/2. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/epc/pdf/interim_epc-spc_joint_report_on_pensions_final_en.pdf> European Commission. *Ageing Report* [online]. European Economy 2/2009a [cit. 2011-07-01], Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf> ISSN 0379-0991

European Commission. *The economic crisis and pensions in the EU* [online] Brussels, 6 March 2009b. [cit. 2011-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/09/99>>

European Banking Authority. *European System of Financial Supervision*. 2011. [cit. 2011-07-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.eba.europa.eu/Supervisory-Disclosure.aspx>>

Guardiancich, I. *Germany: Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*. [online] European Social Observatory. May 2010a. Dostupný z WWW: <http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Germany.pdf>

Guardiancich, I. *Sweden Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*. [online] European Social Observatory. May 2010b. Dostupný z WWW: <http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Sweden.pdf>

Guardiancich, I. *United Kingdom Current pension system: first assessment of reform outcomes and output*. [online] European Social Observatory, May 2010c. Dostupný z WWW: <http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_UK.pdf>

HM Revenue and Customs. 2010. *National Insurance* [online]. [cit. 2011-06-13] Dostupný z WWW: <<http://www.hmrc.gov.uk/ni/index.htm>>

ILO. 2011. [cit. 2011-06-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.ilo.org/dyn/sesame/ifpses.socialdatabase>> Social Security Database [online]

Krebs, V. a kolektiv. *Sociální politika*. Praha, 2010. 544s. ISBN 978-80-7357-585-4

Laboul, A. *Pension Markets in Focus* [online]. OECD Issue no. 8, July 2011. [cit. 2011-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/63/61/48438405.pdf>>

Mayhew L. - Blake, D. *On The Sustainability of the UK State Pension System in the Light of Population Ageing and Declining Fertility*. [online] In The Eco-

conomic Journal volume 116. June 2006. [cit. 2011-06-09] Dostupný z WWW: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/econj.2006.116.issue-512/issuetoc>>

Munková, G. et al. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha, 2005. ISBN 80-246-0780-8

Musilová, Z. - Šlapák, M. - Holub, M. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. VÚPSV: Praha, 2011. ISBN 978-80-7416-087-5

OECD. 2001. [cit. 2011-06-11]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/document/46/0,3746,en_2649_34853_36091822_1_1_1_1,00.html> Pension Statistics Database [online]

OECD. *Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries*. 2009a. [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG>> ISBN 9789264060715

OECD. *Pensions in a financial crisis*. 2009b. [online] [cit. 2011-10-30] Dostupný z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/52/52/42204972.pdf>>

OECD. *Reforming Public Pension - Sharing the experiences of transition and OECD countries*. World Bank Library, 2004. ISBN 9264105808

Pensionsorter. *Types of UK pensions*. 2011. [online] [cit. 2011-10-30] Dostupný z WWW: <http://www.pensionsorter.co.uk/pension_types.html>

Pollnerová, Š. et al. *Charakter nositelů důchodového pojištění*. VÚPSV: Praha, 2008. ISBN 978-80-7416-022-6

The Pensions Regulator. *Workplace pensions law is changing...* [online]. May 2011. [cit. 2011-07-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/workplace-pensions-law-is-changing.pdf>>

Towers Watson. *The German Pension System in Brief* [online]. 2009. [cit. 2011-06-01] Dostupný z WWW: <<http://www.watsonwyatt.com/us/pubs/insider/showarticle.asp?ArticleID=20358>>

Vidlund, M. *Pension Contribution level in Sweden* [online]. Helsinki 2009. [cit. 2011-06-06] Dostupný z WWW: <www.etk.fi/Page.aspx?Section=42845&Item=63897> ISSN 1236-7737

Wilke, B. CH. *The Riester reform* [online]. Research Institute for the economics of ageing. Mannheim 2003. [cit. 2011-06-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.me.uni-mannheim.de/index.php?id=77&L=2%27%20and%20char%28124%29%2Buser%2Bchar%28124%29%3D0%20and%20%27%27%3D%27>>

Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.

Novely právních předpisů v sociální oblasti od 1. ledna 2012

Zákony:

- Zákon 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- Zákon 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů
- Zákon 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Vyhlášky:

- Vyhláška č. 388/2011, o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- Vyhláška č. 389/2011, o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- Vyhláška č. 390/2011, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 391/2011, kterou se mění vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 392/2011, kterou se mění vyhláška č. 426/2005 Sb., o podrobnostech udělování licencí pro podnikání v energetických odvětvích, ve znění pozdějších předpisů