



národní
úložiště
šedé
literatury

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa – červen 2014

Suchomelová, Mirjam; Kořánová, Marie; Krinesová, Lenka
2014

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-174863>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Licence Creative Commons Uveďte autora-Nezasahujte do díla 3.0 Česko

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 12.05.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa

projekt
Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech

Zpracoval:
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Oddělení knihovnicko-informačních služeb

červen 2014

EU

I. Komise vítá konečné přijetí směrnice o doplňkových důchodových právech

Evropská komise vítá konečné přijetí směrnice zlepšující ochranu doplňkových penzijních práv pro mobilní pracovníky¹ Evropským parlamentem. Nová pravidla umožní odstranit stávající překážky volného pohybu, jako je požadavek na velmi dlouhé doby zaměstnání pro nabytí těchto práv nebo riziko ztráty práv při opuštění penzijního programu.

"Pracovníci v celé Evropě se musí stále více spoléhat na doplňkové penze. Proto je životně důležité zajistit, aby ti, kteří se pohybují přes hranice, nebyli penalizováni, pokud jde o jejich doplňkové penzijní nároky. Tato směrnice doplňuje ochranu nároků na státní důchod tím, že zaměstnanecké penzijní nároky jsou po omezenou dobu zaručeny a že jsou zachovány, když se lidé stěhují do jiného členského státu", uvedl komisař EU pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění László Andor.

Směrnice zlepší ochranu doplňkových penzijních nároků pracovníků (tj. nároků v rámci zaměstnaneckých penzijních programů - tzv. penzijních programů "druhého pilíře", které jsou spojené s pracovním poměrem) ve třech směrech:

- nabytí: Penzijní nároky by měly být nezczitelné (právně zaručené) nejpozději po třech letech zaměstnání. Pokud je specifikována minimální věková hranice pro uznání nároku, nesmí být vyšší než 21 let.
- zachování: Práva pracovníků, kteří opouštějí penzijní program zaměstnavatele před odchodem do důchodu ("odložení příjemci" - "deferred beneficiaries"), musí být zachována a musí se s nimi zacházet spravedlivě ve srovnání s právy pracovníků, kteří v programu zůstávají, např. pokud jde o indexaci.
- informace: Pracovníci mají právo vědět, jak by potenciální mobilita ovlivnila jejich penzijní nároky, a ti, kteří opustili program (deferred beneficiaries), musí být informováni o hodnotě svých nároků.

Výchozí předpoklady

Zákonná důchodová práva lidí, kteří pracují v jiném členském státě, byla dobře chráněna téměř od počátku EHS díky koordinaci systémů sociálního zabezpečení v celé EU. Ekvivalentní ochrana pro stále důležitější zaměstnanecké penze nebo "penze druhého pilíře" nebyla nikdy zavedena. Proto občanům, kteří se pohybují mezi členskými státy - nebo i mezi různými zaměstnaneckými programy v rámci jednoho státu, hrozilo, že přijdou o své zaměstnanecké penze, např. z důvodu dlouhých kvalifikačních (tzv. "rozhodných") období.

Lepší nabytí a zachování práv bude důležité zejména pro cizí státní příslušníky, kteří pracují v zemích EU, kde jsou tyto penzijní programy velmi rozšířené a požadavky na roky členství obzvláště vysoké. Např. v Německu má asi polovina zaměstnaných pracovníků nějaké pokrytí zaměstnaneckou penzí, ale obvykle musí pracovat několik let před tím, než nároky začnou nabývat, a po dobu pěti let před tím, než jsou jim nabyté nároky přiznány. V Irsku a ve Spojeném království, kde tyto programy pokrývají asi třetinu populace v produktivním věku, bude nyní také možné nabýt nároky po méně letech.

Evropská komise poprvé předložila návrh v r. 2005. Stávající směrnice se liší od původního návrhu v tom smyslu, že již nezahrnuje právo, aby byla penzijní aktiva

¹ Directive on minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights (Směrnice o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabytí a zachování doplňkových důchodových práv)

pracovníků transferována do jiného programu. Radou ministrů EU byla schválena 17. února 2014.

Zdroj:

Pensions: Commission welcomes final adoption of Directive on supplementary pension rights. In: European Commission [online] 15 April 2014. [cit. 2014-05-06]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-445_en.htm

II. Doporučení Evropské komise k posílení ekonomického oživení

2. června 2014 vydala Evropská komise politická doporučení pro jednotlivé země, aby pokračovaly v cestě k ekonomickému oživení, které začalo před rokem. Podle Evropské komise ekonomiky většiny členských zemí v posledních letech rostly a ekonomické reformy způsobily změny, a to zejména v nejzranitelnějších zemích (jako je Irsko, Španělsko a Portugalsko). Komise však prohlašuje, že reformy musí pokračovat, protože projekce na období 2014-2015 ukazují na nerovnoměrný a křehký růst. V mnoha zemích EU představují výdaje na sociální pojištění velkou část vládních výdajů, více než polovina členských zemí potřebuje důchodovou reformu, aby zachovaly udržitelnost a poskytovaly přiměřené dávky. Komise konstatuje značné rozdíly v přiměřenosti a udržitelnosti veřejných důchodových programů s tím, že některé systémy (jako je Malta a Slovinsko) čelí dlouhodobým problémům, zatímco jiné (např. Nizozemsko) dlouhodobý výhled výrazně zlepšily.

Komise poukazuje, že je nutné, aby důchodové reformy pokračovaly ve více než polovině členských států, aby systémy zůstaly nadále sociálně přiměřené a finančně udržitelné. Klíčovým parametrem pro udržitelnost důchodových systémů je zákonný věk odchodu do důchodu. Finanční stabilitu veřejných důchodových systémů pomůže zachovat další propojení zákonného věku odchodu do důchodu se střední délkou života, jelikož podíl starších lidí v populaci EU se zvyšuje. Přiměřenost důchodů by také pomohly zachovat delší příspěvkové doby během pracovního života. Takové reformy musí jít ruku v ruce s úsilím zvyšovat možnosti zaměstnání pro starší pracovníky, a to i prostřednictvím celoživotního vzdělávání a pobídek k delší pracovní aktivitě, takže skutečný věk odchodu z trhu práce, tj. efektivní důchodový věk, bude více v souladu se zákonným důchodovým věkem.

V posledních letech 23 členských států uzákonilo zvyšování důchodového věku. V mnoha případech (např. v České republice, Estonsku, Řecku, Chorvatsku, Itálii, Litvě, Maltě, Polsku, Slovinsku, na Slovensku a ve Spojeném království) je to doprovázeno vyrovnáváním důchodového věku mužů a žen. Několik členských států také zavedlo explicitní vazbu mezi důchodovým věkem a budoucím zvýšením střední délky života. To je případ Kypru, Dánska, Řecka, Itálie, Nizozemska a Slovenska. Navíc většina zemí přijala kroky k omezení předčasných odchodů do důchodu. Mnohé členské státy již zavedly pravidla, jako je zvýšení věku pro předčasný odchod do důchodu a požadovaného počtu příspěvkových let i postupné eliminování programů předčasných důchodů.

Doporučení v důchodové oblasti pro konkrétní země zahrnují:

- Propojení mezi zákonným důchodovým věkem a střední délkou života v Rakousku, Bulharsku, České republice, Litvě, Lucembursku, Maltě a Slovinsku).
- Zlepšování a/nebo zavádění politik a programů, které podporují starší pracovníky, aby zůstali na trhu práce (např. poskytováním finančních pobídek), a zlepšování zaměstnatelnosti starších pracovníků (např. zaváděním programů celoživotního vzdělávání) v Rakousku, České republice, Dánsku, Francii, Německu, Lucembursku, Nizozemsku a Rumunsku.
- Zabraňování předčasným odchodům do důchodu v Bulharsku, České republice, Lucembursku a Litvě.

Tabulka: Zákonný důchodový věk a věk předčasného odchodu do důchodu v rámci EU

	Statutory retirement age - males				Statutory retirement age - females				Early retirement age - males				Early retirement age - females			
	2010	2020	2030	2060	2010	2020	2030	2060	2010	2020	2030	2060	2010	2020	2030	2060
BE	65	65	65	65	65	65	65	65	60	62	62	62	60	62	62	62
BG	63	65	65	65	60	63	63	63	63	65	65	65	60	63	63	63
CZ	62y 2m	63y 8m	65y	69y 4m	58y 8m	61y 8m	64y 8m	69y 4m	60	60	60	64y 4m	55y 8m	58y 8m	60	64y 4m
DK	65	66	68	72.5	65	66	68	72.5	60	63	65	69.5	60	63	65	69.5
DE	65	65y 9m	67	67	65	65y 9m	67	67	63	63	63	63	60	63	63	63
EE	63	63y 9m	65	65	61	63y 9m	65	65	60	60y 9m	62	62	58	60y 9m	62	62
IE	66	66	67	69	66	66	67	69	65	65	65	65	65	65	65	65
EL	65	67	68.8	71.4	60	67	68.8	71.4	60	62	63.8	66.4	55	62	63.8	66.4
ES	65	65.8	67	67	65	65.8	67	67	61	63	63	63	61	63	63	63
FR	60-65	62-67	62-67	62-67	60-65	62-67	62-67	62-67	60	62	62	62	60	62	62	62
HR	65	65	65	65	60	62y 6m	65	65	60	60	60	62	55	57y 6m	60	62
IT	65y 4m	66y 11m	67y9m	70y 3m	60y 4m	66y 11m	67y 9m	70y 3m	-	63y 11m	64y 9m	67y 3m	-	63y 11m	64y 9m	67y 3m
CY	65	65	66	69	65	65	66	69	63	63	63	63	63	63	63	63
LV	62	63y 9m	65	65	62	63y 9m	65	65	60	61y 6m	63	63	60	61y 6m	63	63
LT	62.5	64	65	65	60	63	65	65	57.5	59	60	60	55	58	60	60
LU	65	65	65	65	65	65	65	65	57	57	57	57	57	57	57	57
HU	62	65	65	65	62	65	65	65	60	65	65	65	59	65	65	65
MT	61	63	65	65	60	63	65	65	61	61	61	61	60	61	61	61
NL	65	66y 3m	67y 9m	69y 9m	65	66y 3m	67y 9m	69y 9m	65	66y 3m	67y 9m	69y 9m	65	66y 3m	67y 9m	69y 9m
AT	65	65	65	65	60	60	63.5	65	62	62	62	62	60	60	62	62
PL	65	67	67	67	60	62	64.8	67	-	65	65	65	55	62	62	62
PT	65	66	66	66	65	66	66	66	55	55	55	55	55	55	55	55
RO	64	65	65	65	59	61	63	63	59	60	60	60	54	56	58	58
SI	63	65	65	65	61	65	65	65	58	60	60	60	56y 8m	60	60	60
SK	62	62.6	63.9	67.7	57.9	62.6	63.9	67.7	60	60.6	61.9	65.7	55.9	60.6	61.9	65.7
FI	63-68	63-68	63-68	63-68	63-68	63-68	63-68	63-68	62	62	62	62	62	62	62	62
SE	61-67	61-67	61-67	61-67	61-67	61-67	61-67	61-67	61	61	61	61	61	61	61	61
UK	65	66	66	68	60	66	66	68	65	66	66	68	60	66	66	68

Podrobnější informace o doporučeních jednotlivým zemím jsou dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm

Zdroje:

European Commission Report. *International Update, June 2014*. In: SSA [online]. [cit. 2014-06-24]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-06/index.html

2014 European Semester: Country-specific recommendations. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. Brussels:

European Commission, 2014. (publikováno: 2.6.2014). [cit. 2014-06-25]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/eccom2014_en.pdf

Doporučení pro Českou republiku

DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2014 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2014. Brusel: Evropská komise, 2014. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_czech_cs.pdf

Eurofond

Zapojení sociálních partnerů do důchodové reformy v EU – zpráva Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Reforma důchodových systémů je prokazatelně jednou z klíčových výzev pro sociální politiku v Evropě v kontextu demografických změn. V posledních letech byl tento problém na předním místě politického programu ve všech členských státech EU i v Norsku. Zatímco několik zemí zavedlo důchodové reformy před více než deseti lety, ekonomická krize a následné dluhové krize vyvolaly další vlnu reforem. Většinou se soustředily na udržitelnost veřejných důchodů a zvýšení efektivního věku odchodu do důchodu, některé změny se však ukazují jako velmi kontroverzní.

Zpráva Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek „Social partners' involvement in pension reform in the EU“ („Zapojení sociálních partnerů do důchodové reformy v EU“) poskytuje přehled o zapojení sociálních partnerů do důchodových reforem přijatých od roku 2008 v celé EU-27 a v Norsku. Zaměřuje se zejména na vliv sociálních partnerů na výsledky reformních procesů.

Zpráva rozlišuje mezi reformami zákonných "pay-as-you-go" důchodů a fondových programů (jako jsou zákonné fondové systémy, zaměstnanecké penze a jiné soukromé programy).

Nedávné reformy zákonných pay-as-you-go důchodových systémů lze rozdělit do čtyř typů:

- reformy přijaté bez zapojení sociálních partnerů (ty se setkaly se silnou opozicí ze strany odborů na Kypru, v Řecku, Portugalsku a Rumunsku);
- reformy, kdy byli sociální partneři konzultováni, ale neměli žádný vliv na výsledky (jako v Belgii, Bulharsku, České republice, Estonsku, Francii, Maďarsku, Lucembursku, Irsku, Itálii, Polsku a Švédsku), a to především kvůli nesouhlasu odborů se zvyšováním zákonného důchodového věku a/nebo s reformou programů předčasného odchodu do důchodu;
- reformy, kdy byly odbory schopny vyjednat nějaké ústupky (Nizozemsko, Litva, Slovinsko, Slovensko a Španělsko), typicky výměnou za akceptování zvýšení zákonného důchodového věku;
- reformy přímo ovlivněné sociálními partnery (Norsko a některé reformy realizované v Rakousku a Finsku), ke kterým došlo pouze v zemích se silnou tradicí sociálního dialogu, kde již sociální partneři hrají velkou roli v ovlivňování důchodové politiky. V těchto zemích zůstal větší prostor pro sociální partnery k vyjednávání v důsledku menších okamžitých rozpočtových omezení.

Zatímco sociální partneři nehráli významnou roli při navrhování reforem ovlivňujících povinné fondové programy (kde jsou příspěvky založené na platu pracovníků transferovány do fondu a postupně akumulovány, jako v Maďarsku, ČR a na Maltě), větší vliv měli, prostřednictvím kolektivního vyjednávání, na formování zaměstnaneckých programů - např. v Norsku a ve Francii.

Celkově lze říci, že organizace zaměstnavatelů méně vystupovaly v debatách o důchodové reformě, ale mají tendenci podporovat princip reformy zaměřený na finanční udržitelnost důchodových systémů.

Odbory byly obecně silně proti důchodové reformě, a to zejména v případě, kdy neexistovala žádná zvláštní opatření na ochranu zranitelných skupin pracovníků (např. v namáhavých povoláních, nebo těch, kteří začali pracovat velmi mladí), nebo jakákoli doprovodná opatření na podporu rozšíření pracovního života a boje proti věkové diskriminaci na pracovišti. Odbory také vyjadřovaly znepokojení nad úrovní důchodů a jejich přiměřeností a skutečností, že valorizace důchodů byla v mnoha zemích zmrazena. Sociální partneři v České republice a na Maltě opatrně reagovali na zavedení povinné fondového pilíře.

Zapojení sociálních partnerů do změn ve fondových penzijních programech od roku 2008

Vliv sociálních partnerů se výrazně liší napříč typy fondových programů. Při přijímání reformy povinných systémů skutečně nehráli významnou roli, zatímco větší vliv měli na formování vývoje zaměstnaneckých programů.

Zapojení do reformy povinných fondových programů

Důkazy získané z národních zpráv v uplynulých letech naznačují, že reformy spojené s novými i stávajícími povinnými fondovými programy byly přijímány pouze z iniciativy vlád a žádná z nich nebyla původně navržena sociálními partnery. V Maďarsku byla reforma reintegroující fondový pilíř do veřejných důchodových fondů přijata bez konzultací se sociálními partnery, zatímco v České republice a na Maltě byli sociální partneři konzultováni, ale nebyli schopni ovlivnit výsledky reformy žádným významným způsobem. Na Slovensku se snížení příspěvků do fondového soukromého pilíře, o kterém rozhodla vláda v r. 2012, dočkalo pozitivní reakce ze strany odborů, ale negativní od zaměstnavatelů.

Zapojení do změn ovlivňujících zaměstnanecké programy

Jak se dá očekávat, ve vztahu k zaměstnaneckým programům hrají sociální partneři mnohem větší roli při adaptaci těchto programů na měnící se ekonomickou a demografickou situaci. V Norsku a ve Francii např. zavedli sociální partneři některé změny v zaměstnaneckých programech prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

V Norsku sociální partneři společně reformovali zaměstnanecké programy předčasného odchodu do důchodu, známé jako AFP, prostřednictvím meziodvětvového kolektivního vyjednávání. Odborům se úspěšně podařilo udržet programy předčasného odchodu do důchodu a také zabránit velkým změnám týkajícím se těchto programů ve veřejném sektoru.

Ve Francii národní meziodvětvová kolektivní smlouva, přijatá v březnu 2013 (po čtyřech měsících vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli), odsouhlasila zvýšení příspěvkových sazeb i redukování zvyšování penzí až do r. 2016. Dohoda byla, i když ne jednomyslně, podporována sociálními partnery. Odborový svaz CGT (Confédération générale du travail - Všeobecná konfederace práce) odmítl dohodu podepsat, svaz řídicích pracovníků CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres) vyjádřil znepokojení nad skutečností, že manažeři budou přispívat více než ostatní kategorie zaměstnanců.

Kromě toho sociální partneři v Německu a ve Velké Británii přispěli k dalšímu rozvoji zaměstnaneckých programů. Např. ve Velké Británii, kde pokrytí takovými programy není stále úplné, byl důchodový zákon 2008, předpokládající automatickou registraci všech zaměstnanců do penzijních programů na pracovišti v soukromém sektoru (v podnicích s více než pěti zaměstnanci), přijat poté, co byla navržena sociálními partnery jako jedno z doporučení tripartitní penzijní komise z r. 2005. Kongres odborových svazů (Trades Union Congress - TUC) však později vyjádřil obavy týkající se úrovně nastavení výdělkového prahu pro zvýšení příspěvků do penzijních programů na pracovišti.

I když sociální partneři skutečně hráli roli při úpravách zaměstnaneckých programů, jejich autonomie je omezena současným ekonomickým kontextem a vývojem, které ovlivňují udržitelnost důchodových systémů jako celku. Ve Velké Británii a Irsku byly např. změny zaměřené na zlepšení udržitelnosti zaměstnaneckých penzijních programů přijímány poměrně kontroverzně i přes stanovisko sociálních partnerů:

V Irsku vydal v r. 2012 Penzijní výbor (Pensions Board), statutární orgán, nové standardy financování pro dávkově definované zaměstnanecké penzijní programy (např. riziková rezerva bude povinná s účinností od 1.1.2016). Ačkoli mezi sociálními partnery panovala shoda na potřebě minimálních standardů financování, sociální partneři konečné výsledky kritizovali a irská obchodní a zaměstnavatelská konfederace (IBEC - Irish Business and Employers' Confederation) se domnívá, že stávající standard financování je "drakonický".

Ve Velké Británii vláda v r. 2011 jednostranně přijala jako úsporné opatření změnu indexace v zaměstnaneckých penzijních programech z indexu maloobchodních cen (RPI - Retail Prices Index) na index spotřebitelských cen (CPI - Consumer Prices Index). Odbory byly proti tomu a v říjnu 2011 několik odborových organizací zajistilo soudní přezkum, zda vláda může změnit indexový základ bez jakékoli konzultace nebo jednání. Nejvyšší soud však rozhodl ve prospěch vlády.

Studie *Social partners' involvement in pension reform in the EU* /Duchemin, Claire - Weber, Tina. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013 je dostupná z:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1304032s/tn1304032s.htm> (published: 10-10-2013)

Studie byla kompilována na základě jednotlivých národních zpráv korespondentů EIRO, vypracovaných na základě dotazníku. Národní zprávy a dotazník jsou dostupné z:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1304032s/index.htm>

Zdroje:

Social partners' involvement in pension reform in the EU. Executive summary. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013.

Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13691.htm>

Social partners' involvement in changes to funded pension schemes. In: EIROonline [online] 10-10-2013. [cit. 2014-06-16]. Dostupné z:

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1304032s/tn1304032s_5.htm

Mezinárodní

Studie Allianz o udržitelnosti důchodových systémů odhalila značná rizika. Česko si pohoršilo (výťah z tiskové zprávy)

Podle aktuálních výsledků demografické studie Allianz patří Česká republika k zemím se zvyšující se mírou rizika neudržitelosti důchodového systému. Zatímco situace Rumunska, Řecka a Turecka se za uplynulé tři roky rapidně zlepšila, v žebříčku sestaveném odborníky na demografii z Allianz Česko o tři příčky pokleslo. Oproti roku 2011, kdy se umístilo na 16. místě, je dnes na místě 19. Nejlépe si vede Austrálie a nejhůře dopadlo Thajsko.

„Dobrá pozice na žebříčku nutně neznamená, že občané dané země mají přímo štědré důchody, ale napovídá, že stávající penzijní systém tohoto státu bude funkční i v budoucnosti, dojde-li k předpovídaným demografickým změnám,“ vysvětlila vedoucí autorka studie Renate Finke. K těmto šťastným zemím ale podle Allianz Česko nepatří.

Ze srovnání 50 států vyšla nejlépe Austrálie, za ní se umístilo Švédsko a na třetím místě skončil Nový Zéland. Naopak nejhůře dopadlo Thajsko, které ve sledovaném období postihly ničivé povodně a penzijní reforma tak na čas ztratila prioritu. Špatně dopadla i Brazílie, která skončila na druhém nejhorším místě, a dobře neskončilo ani vysoce rozvinuté Japonsko, které obsadilo pozici těsně před Brazílií.

Úspěšné země stavějí na soukromém penzijním pojištění

Za vznikem Žebříčku udržitelnosti penzí stojí komplexní metodologie. Odborníci z Allianz zkoumali jak očekávané demografické změny, tak stav veřejných financí daných zemí a formu jejich penzijního systému. Umístění Japonska na třetím místě od konce dokazuje, nakolik je udržitelnost penzijních systémů skutečně závislá na prognózách demografického vývoje. Japonsko má totiž jednu z nejstarších populací na planetě a její stárnutí rychle pokračuje.

„Vzhledem ke zvyšujícímu se počtu důchodců v poměru k lidem v produktivním věku je již dnes jasné, že soukromé pojištění či spoření na penzi bude v systému udržitelného zajištění starobních důchodů hrát stále větší roli,“ uvedl ředitel úseku produktového managementu Allianz pojišťovny Libor Novák. Tento model je už dnes značně rozvinutý v Austrálii i dalších zemích, které se nacházejí na vrcholu žebříčku.

Podstatnou roli v případě špatného umístění Japonska, ale i poklesu České republiky na žebříčku, však kromě stárnutí populace hrál také rychle narůstající státní dluh. Pro představu – v poměru k výši hrubého domácího produktu stoupl ten český mezi roky 2007 a 2012 o téměř 20 % a přiblížil se tak k 50 % HDP. Přitom už v roce 2010 tvořily náklady na důchody pro české občany více než 9 % HDP.

Co se České republiky a jejích sousedů týká, obě německy mluvící země si pohoršily. Spolková republika, která v žebříčku z roku 2011 zaujala 19. místo jako dnes Česko, spadla na 23. pozici. Hned za ní se umístilo Rakousko, které zaznamenalo pád o tři příčky. Polsko skončilo těsně za Českem a umístilo se jako 20., stejně jako v předchozím období. Nejhůře ze sousedních zemí ČR dopadlo Slovensko, i když si o tři místa polepšilo a dnes je na 32. místě. Z regionu střední a východní Evropy a Pobaltí se nejlépe daří Litvě, která se dostala do první desítky. Skončila devátá. (Pozn.: Do srovnání nebylo zahrnuto šest zemí, se kterými letošní studie pracovala poprvé.)

Na náhlé hospodářské výkyvy typu hospodářské krize, které udržitelnost důchodových systémů značně ovlivňují, se lze připravit jen velmi obtížně. Stárnutí populace je však dlouhodobým trendem, na který Allianz jako globální poskytovatel finančních služeb opakovaně upozorňuje právě v souvislosti s udržitelností penzijních systémů.

Z dlouhodobých výsledků studie je už v některých případech patrné, že snahy o penzijní reformy přešly od plánování k praxi. Například Recko po zavedení přísných opatření

poskočilo o šest míst vzhůru. Podobného úspěchu při pohybu na žebříčku dosáhlo i Irsko, Lucembursko, Rumunsko, Singapur, Turecko a USA.

Studie je k dispozici online:

2014 Pension Sustainability Index. International Pension Papers 1/2014. Allianz.

Dostupné z: http://www.allianzfoto.cz/data/Allianz%20-%20studie/Duchodove%20systemy_udrzitelnost/Pension%20Sustainability%20Index%202014.pdf

Zdroj:

Studie Allianz o udržitelnosti důchodových systémů odhalila značná rizika. Česko si pohoršilo. Tisková zpráva In: Allianz [online]. 28.4.2014. [cit. 2014-05-30]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/vse-o-allianz/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/studie-allianz-o-udrzitelnosti.html>

Belgie

Zpráva Komise pro důchodovou reformu 2020-2040

16. června 2014 představila Komise pro důchodovou reformu 2020-2040 svou závěrečnou zprávu. Komise, kterou v dubnu 2013 zřídili ministr pro důchody Alexander De Croo a ministryně pro střední vrstvy, malé a střední podniky, osoby samostatně výdělečně činné a zemědělství Sabine Laruelle, měla za úkol vypracovat návrhy reformních opatření k zajištění sociální a finanční stability belgických důchodových soustav v střednědobém i dlouhodobém horizontu. Zpráva předkládá řadu specifických scénářů budoucích reforem a stane se základem pro širokou diskusi sociálních partnerů a ostatních zainteresovaných skupin. Pokud by se důchodová politika nezměnila, hrozilo by v budoucnosti zhroucení stávajícího důchodového systému.

Komise zdůrazňuje, že důchodový systém představuje společenskou smlouvu, která musí zakotvovat očekávání všech lidí, mladých i starších, aktivních i důchodců. Důchodový systém není finančně udržitelný a neodpovídá již vývoji společnosti. Pouhá modifikace parametrů stávajícího systému podle komise k řešení těchto problémů nestačí. Proto se přiklání k hluboké reformě. Všechny tři důchodové soustavy, tj. zaměstnanecká, osob samostatně výdělečně činných i úředníků, by se měly řídit společnými principy.

Jak uvádí zpráva, kredibilita důchodového systému vyžaduje permanentní sledování čtyř kritérií, a to sociální výkonnosti, finanční udržitelnosti, koherence a transparentnosti a veřejné legitimacy. Komise navrhuje kritéria pro hodnocení a indikátory, které považuje za důležité a na jejichž základě by bylo možné sledování i případné provádění úprav systému. Předem stanovená pravidla by měla zajišťovat, aby byly plněny cíle důchodového systému a byla udržena finanční rovnováha, a to se spravedlivým rozložením dopadů. Mechanismy úprav by měly být integrovány do samotného důchodového systému, určité mechanismy by mohly mít automatický charakter. Měl by být vytvořen Národní výbor pro důchody (Comité national des pensions), ve kterém budou zastoupeni sociální partneři a který bude pověřen sociálním vyjednáváním o důchodech, bude se podílet na vypracovávání politiky v této oblasti a bude zajišťovat dohled. Výboru bude poskytovat podporu Centrum expertízy pro oblast důchodů (Centre d'expertise des pensions).

Komise navrhuje zavedení bodového systému, kdy počet získaných bodů bude záviset na délce pracovní činnosti a pobíraných pracovních příjmech. Pracovníci ve všech třech soustavách budou v průběhu své pracovní činnosti akumulovat body na individuálních účtech a tyto body budou sloužit k výpočtu důchodu. Hodnota bodu bude stanovována pro každou z těchto tří soustav. Bodový systém vytvoří jasnou vazbu mezi výpočtem důchodu a průměrnými pracovními příjmy aktivních osob.

Průměrná úroveň důchodů bude udržována díky prodlužování doby pracovní činnosti. Podmínky pro získání nároku na důchod budou ve všech třech soustavách vyrovnané. Rozdíly, pokud jde o dobu pracovní činnosti nebo věk pro vznik nároku na důchod, budou muset být opodstatněné objektivními důvody.

V určitých mezích má existovat možnost vybrat si okamžik odchodu do důchodu. Jako protívaha k tomu budou nezbytné pojistně matematické úpravy. Flexibilní systém odchodu do důchodu umožní pracovníkům za určitých podmínek rozhodnout se pro odchod do předčasného důchodu s dopadem na výši důchodu.

Jednou z eventualit je i zavedení částečného důchodu, kdy by pracovníci měli možnost pobírat část svého důchodu a při tom pokračovat v práci a vytvářet si dodatečné důchodové nároky.

Doba pracovní činnosti bude ústředním prvkem, ale budou se muset měnit také kritéria věku pro zákonný důchod i pro předčasný důchod. Podmínky pro vznik nároku na důchod jsou částečně vázány na střední délku života, nicméně s ohledem na demografický vývoj je třeba, aby se aplikace této vazby urychlila. Komise se zabývala scénářem, že by se

doba pracovní činnosti pro možnost odejít do předčasného důchodu prodloužila na 42 let nejpozději v roce 2020, na 43 let v roce 2025 a na 44 let v roce 2030. Věk umožňující pobírání předčasného důchodu by se zvýšil z 60 na 61 let v roce 2025 a na 62 let v roce 2030. Zákonný důchodový věk by se zvýšil na 66 let v roce 2025 a na 67 let v roce 2030. Tento scénář však nepředstavuje ve zprávě propracovaný reformní návrh. Komise upozorňuje na různé možnosti, rizika i podmínky úspěšnosti. Neformuluje přesné a definitivní návrhy k této problematice, ale ukazuje způsob, jakým by se mělo uvažovat, a strategii, která by měla být konkretizovaná v pozdější fázi. Komise uznává, že s prodloužením doby pracovní činnosti souvisí závažné otázky, jako je namáhavost určitých povolání nebo nerovnoměrné rozdělení rodinných povinností, což jsou významná témata pro sociální vyjednávání i širší debatu ve společnosti.

Zpráva rovněž zmiňuje nutnost hluboké reformy pravidel týkajících se minimálních důchodů v důchodových soustavách, která nejsou dostatečně přizpůsobena současné situaci a jsou příliš složitá. Soustřeďuje se na zaručený minimální důchod pro zaměstnance a samostatně výdělečně činné osoby, který se musí zjednodušit a zlepšit. Stávající pravidla by měla být nahrazena zárukou minimálního počtu bodů pro výpočet důchodu. Minimální počet bodů by byl vázán na počet odpracovaných dnů (popř. dnů náhradní doby) během pracovního života.

Je třeba také modernizovat a harmonizovat rodinnou dimenzi důchodových soustav. Pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné by měla být zrušena - po dostatečně dlouhém přechodném období - sazba pro domácnost. Zároveň by se odvozené nároky měly vztahovat i na kohabituující partnery. V případě rozvodu nebo ukončení soužití by se body získané během období společného života sečetly a rozdělily mezi partnery. Spravedlivěji by mělo být upraveno krytí pro případ úmrtí.

I když musí existovat silnější propojení mezi pracovní činností a úrovní důchodu, předpokládá se zároveň i započítávání náhradních dob při výpočtu důchodu.

Podle komise neexistuje žádný důvod, aby se zákonný důchodový systém opíral výhradně o průběžné financování. Kapitalizace by naopak mohla hrát v zákonném důchodovém systému významnou roli. Pro začátek navrhuje komise zřídit ve veřejném sektoru zákonnou důchodovou soustavu financovanou kapitalizací pro nově přijaté smluvní zaměstnance.

Stávající druhý pilíř by měl být strukturovaný a posilovaný koherentnějším způsobem. Rozšiřování a prohlubování doplňkových důchodů by mělo být jedním z témat sociálního vyjednávání, případně spojeným s podněty k dosažení kvantitativního rozvoje a větší efektivnosti. Druhý pilíř musí být také rozšířen i pro osoby samostatně výdělečně činné, které vykonávají činnost jako fyzické osoby, aby si mohly vytvářet doplňkový důchod stejně snadno jako osoby samostatně výdělečně činné vykonávající svou činnost jako právnické osoby.

Specifická reformní opatření u důchodů úředníků a osob samostatně výdělečně činných by měla zbrzdit růst výdajů, v případě soustavy osob samostatně výdělečně činných i generovat nové příjmy (zde komise navrhuje zvýšení příspěvků).

Je nezbytné hledat doplňkové financování, a to jak v krátkodobém, tak i v dlouhodobějším horizontu. To se bude muset provést co nejspravedlivějším a nejúčinnějším způsobem v ekonomické rovině. Komise předpokládá, že zde bude muset hrát roli financování založené na jiných faktorech, než jsou příjmy z pracovní činnosti. Bude nutné najít mezigenerační rovnováhu, zátěž spojená se změnami nesmí dopadnout pouze na jednu skupinu.

Vedle vyvážené kombinace reformních opatření určených ke zvládnutí růstu výdajů na důchody a doplňkového financování je klíčem k úspěchu vyšší míra zaměstnanosti. Důchodová reforma a politika zaměstnanosti se nejen navzájem doplňují, ale jsou také na sobě závislé - úspěch jedné determinuje úspěch druhé. Energická a novátorská politika zaměstnanosti je proto nezbytná.

První reakce na zveřejněnou zprávu komise byly různé. Zatímco zaměstnavatelé myšlenku hluboké strukturální reformy přivítali, odbory vyjádřily silné obavy, pokud jde o dopady navrhovaných opatření a obranu zájmů důchodců. Socialistická strana zprávu označila za "nepřijatelnou".

Závěrečná zpráva Komise pro důchodovou reformu 2020-2040 „Un contrat social performant et fiable - Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension" je k dispozici na: <http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/rapport-fr.pdf>

Syntéza závěrečné zprávy „Un contrat social performant et fiable - Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension. Synthèse du rapport" je k dispozici na: <http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/synthese-fr.pdf>

Odkazy na stránky Komise pro důchodovou reformu 2020-2040: <http://pension2040.belgique.be/fr/> nebo <http://pension2040.belgium.be/fr/index.htm>

Zdroje:

La Commission de réforme des pensions plaide pour une nouvelle sécurité grâce à une réforme en profondeur. Communiqué de presse. Commission de réforme des pensions 2020-2040. 2014 [online]. 16 juin 2014. [cit. 2014-06-27]. Dostupné z: <http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/communique-de-presse-commission-reforme-pensions.pdf>

Un contrat social performant et fiable - Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension. Synthèse du rapport. Commission de réforme des pensions 2020-2040 [online]. 16 juin 2014. [cit. 2014-06-27]. Dostupné z: <http://www.socialsecurity.fgov.be/projects/pension2040/docs/synthese-fr.pdf>

"Commission Pensions": un rapport irrecevable pour le PS. *La Libre* [online]. 16 juin 2014 [cit. 2014-06-27]. Dostupné z: <http://www.lalibre.be/economie/actualite/commission-pensions-un-rapport-irrecevable-pour-le-ps-539f0f3a357059db44bcf8f9>

Chorvatsko

Daňový stimul třetího pilíře v ohrožení

Chorvatská vláda ve svém konvergenčním programu, předloženém EU na konci dubna 2014, navrhuje odebrání státní dotace účastníkům třetího penzijního pilíře. Argumentuje tím, že do tohoto pilíře mohou přispívat pouze bohatší pracovníci. Chorvatsko, které přistoupilo k EU v roce 2013, se snaží snížit svůj schodek veřejných financí, který v roce 2013 činil 4,9 %.

Vláda chce provést legislativní úpravu v roce 2015 a změnu zavést od roku 2016. Daňové zvýhodnění činí 15 % celkových ročních příspěvků, maximálně 750 kun (98 eur). Zrušení tohoto stimulu společně s dalšími výhodami spoření by znamenalo snížení deficitu o 0,05 procentního bodu.

Budoucnost chorvatského povinného druhého pilíře vypadá jistější. Na nedávné konferenci ministr práce Mirando Mrsić hovořil o posledním záměru zvýšit stávající příspěvek z 5 % na 9 %.

Finanční prostředky pracovníků se zvýhodněnými důchody (armáda, policie) jsou v období 2014-2015 postupně převáděny z druhého do prvního pilíře, a to se všemi budoucími příspěvky zaplacenými do státního systému. Z druhého pilíře tak bylo v důsledku této změny od konce března 2014 převedeno asi 31 tisíc účastníků a 5 % aktiv.

Zdroj:

Krystyna Krzyzak. *Croatian government to roll back third-pillar pension subsidies*. In: IPE [online]. 7 May 2014. [cit. 2014-05-14]. Dostupné z: <http://www.ipe.com/10001744.article>

Německo

I. Důchodový balíček přijat

Německý spolkový sněm přijal 23. května 2014 velkou většinou zákon o zlepšení dávek v zákonném důchodovém pojištění, který vstoupí v platnost 1. července 2014. Zákon umožní osobám, které platily příspěvky na zákonné důchodové pojištění po dobu 45 let, odejít do starobního důchodu dva roky před dosažením zákonného důchodového věku bez snížení důchodu, doba výchovy dětí narozených před rokem 1992 bude více uznávána, dojde ke zlepšení v oblasti invalidních důchodů (důchodů z titulu snížení výdělečné činnosti) a zvýší se rozpočet na rehabilitační dávky. Podrobnější informace o jednotlivých opatřeních důchodového balíčku jsou obsaženy v materiálu Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa z března 2014.

Uvedená zlepšení dávek se budou vztahovat i na starobní pojištění zemědělců.

Reformní opatření byla poměrně silně kritizována různými aktéry - ze strany ekonomů, politiků, zaměstnavatelů, odborů, Německé obchodní a průmyslové komory aj., kritické stanovisko vyjádřily i OECD a Mezinárodní měnový fond. Kritika byla zaměřena především na to, že tato opatření budou spojena s vysokými náklady, že budou představovat velkou finanční zátěž pro německý důchodový systém, že jdou proti demografickým trendům, že mohou způsobit novou vlnu předčasných odchodů do důchodu, že sníží zaměstnanost starších pracovníků, že mohou v některých sektorech vyostřit problémy se získáváním kvalifikovaných pracovníků. Spolková banka varovala, že by důchodová politika spolkové vlády mohla zbrzdit růst německé ekonomiky.

Byly vyjádřeny obavy, že by možnost odchodu do důchodu v 63 letech bez snížení dávky mohla vést k tomu, že by starší pracovníci přestávali pracovat již v 61 letech a dvouleté období do dosažení věku 63 let by bylo překlenováno pobíráním podpory v nezaměstnanosti, popř. že by podniky mohly v případě ekonomických problémů na své pracovníky v daném věku tlačit, aby sami opustili zaměstnání a registrovali se jako nezaměstnaní. Aby se zneužívání doby nezaměstnanosti zabránilo, bylo dohodnuto, že pokud se pracovník stane nezaměstnaným v posledních dvou letech před možným odchodem do důchodu v 63 letech, nebude se tato doba započítávat. Výjimkou budou pouze případy insolvence podniku nebo ukončení podnikání.

Osoby pojištěné dobrovolně budou také moci odejít do důchodu v 63 letech bez snížení důchodu, pokud platily povinné příspěvky na důchodové pojištění po dobu 18 let. Celkově musí získat příspěvkovou dobu 45 let. To bude výhodné především pro řemeslníky, kteří po mnoha letech výdělečné činnosti podléhající povinnému sociálnímu pojištění začali podnikat samostatně.

Nový zákon znamená zároveň začátek flexibilnějších přechodů z pracovní činnosti do důchodu. K problematice flexibilnějšího uspořádání odchodu do důchodu a lepšího kombinování práce a důchodu bude do podzimu 2014 vypracovávat návrhy pověřená pracovní skupina.

Zdroje:

Rentenpaket verabschiedet. In: Die Bundesregierung [online]. 23. Mai 2014. [cit. 2014-06-09]. Dostupné z:

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/01/2014-01-29-rentenreform-kabinett.html>

Rentenpaket im Bundestag beschlossen. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [online]. 23.05.2014 [cit. 2014-06-09]. Dostupné z:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Meldungen/rentenpaket-passiert-bundestag.html>

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa - březen 2014. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2014. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchod_reformy-2014-03.pdf

Bundesbankprognose. Rente mit 63 könnte Wachstum abwürgen. *Handelsblatt* [online]. 06.06.2014 [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/nachrichten/bundesbankprognose-rente-mit-63-koennte-wachstum-abwuergen/10001320.html#>

Herbert Geyer. Deutschland: IWF kritisiert Rente mit 63. *Wirtschaftsblatt* [online]. 19.05.2014 [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/europa/3808083/Deutschland_IWF-kritisiert-Rente-mit-63

Scharfe Kritik. "Die Rente mit 63 ist grundfalsch". In: T-online [online]. 19.05.2014 [cit. 2014-06-13]. Dostupné z: http://www.t-online.de/wirtschaft/altersvorsorge/id_69485894/-rente-mit-63-ist-grundfalsch-scharfe-kritik-vom-dihk-boss.html

Birgit Marschall. Verhandlungen in Berlin. Rentenpaket-Kritiker erhöhen Druck. *Rheinische Post* [online]. 19.Mai 2014 [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.rp-online.de/politik/deutschland/rentenpaket-kritiker-erhoehen-druck-aid-1.4250884>

DGB: Arbeitgeber dürfen Rente mit 63 nicht missbrauchen. In: WDR [online]. 22.01.2014 [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www1.wdr.de/radio/nachrichten/wdr345/radiohomepage65280.html>

Němci schválili reformu penzí, někteří mohou do důchodu dřív. In: *Aktuálně.cz* [online]. 23.5.2014 [cit. 2014-05-30]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nemci-schvalili-reformu-penzi-nekteri-mohou-do-duchodu-driv/r~93a81f4ae27e11e3b89b0025900fea04/>

II. Valorizace důchodů

Spolková vláda schválila 30. dubna 2014 nařízení, na základě kterého budou k 1. červenci 2014 – za předpokladu jeho schválení Spolkovou radou – zvýšeny zákonné důchody o 1,67 % v západní části Německa a o 2,53 % ve východní části Německa.

Vyšší zvýšení důchodů v nových spolkových zemích má dva důvody. Jednak byl vývoj mezd, na kterém je valorizace důchodů založena, ve východní části příznivější. Kromě toho se v západní části Německa ještě - v letošním roce naposledy - projevuje potřeba vyrovnání toho, že se v minulosti v období krize nerealizovalo snižování důchodů, ke kterému by bývalo v důsledku propadu mezd mělo dojít. Ve východní části Německa byl tento proces vyrovnávání ukončen již při valorizaci důchodů v roce 2012.

Zdroj:

Kabinett beschließt Rentenanpassung 2014. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [online]. 30.04.2014 [cit. 2014-06-09]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Meldungen/kabinett-beschluss-rentenanpassung-2014.html>

Norsko

Nová pravidla pro zaměstnanecké penzijní programy

S účinností od 1. ledna 2014 umožňují zaměstnavatelům nová pravidla pro zaměstnanecké penzijní programy větší flexibilitu při navrhování a financování těchto programů. Tato pravidla zahrnují (1) možnost nových daňově zvýhodněných hybridních programů, které kombinují rysy dávkově definovaných (DB) a příspěvkově definovaných (DC) programů, a (2) vyšší maximální příspěvkové limity pro daňově zvýhodněné DC programy. Až do teď museli zaměstnavatelé poskytnout buď DB, nebo DC program a většina zaměstnavatelů si zvolila poskytování levnějšího DC programu. Podle novelizovaného zákona mohou podniky nabídnout dávku srovnatelnější s DB programem prostřednictvím DC nebo hybridního programu. Odvětvové zdroje očekávají, že změny podpoří současný trend odklonu od zaměstnavatelských DB penzijních programů.

Daňově zvýhodněné zaměstnanecké penze, zavedené v r. 2001, jsou povinné od r. 2006 s tím, že zaměstnavatelé rozhodují o typu penzijního programu pro své zaměstnance. (Záměrem reformy bylo řešit demografické tlaky a zpomalit růst veřejných důchodových výdajů.) Garanti programu, kteří poskytují DC programy, musí přispívat minimálně 2 % z ročních výdělků až do 12násobku veřejné důchodové základní částky (známé jako "G"), která byla stanovena na 85 245 korun v r. 2013. (Penzijní příspěvky jsou daňově odečitatelné pro výdělků nad 12G.)

Podle nových pravidel hlavní změna týkající se DC programů zvyšuje limit na příspěvky na 7 % z výdělků zaměstnance od 1G do 7,1G a na 25,1 % z výdělků od 7,1G do 12G. (Předchozí limity byly 5 % z výdělků od 1G do 6G a 8 % z výdělků od 6G do 12G.) Sponzoři DC programů mají 3leté přechodné období na přizpůsobení se novým sazbám.

Nová pravidla rovněž zaměstnavatelům umožňují, aby poskytovali hybridní program s podobnými rysy garancí jako v DB programu. Pravidla zahrnují následující:

- Životní pojišťovny v kolektivním svěřenství obvykle řídí fond.
- Zaměstnavatelé si mohou vybrat celkové investiční portfolio pro všechny své zaměstnance, nebo určit investiční portfolia, ze kterých si mohou zaměstnanci vybrat.
- Limity na příspěvky na účty zaměstnanců jsou stejné jako u DC programů.
- Zaměstnavatelé mohou garantovat minimální míru návratnosti, která zabraňuje nominální ztrátě příspěvků na účtech; vyšší zaručená míra (stanovená Finančním kontrolním úřadem - Financial Supervisory Authority) se může využít, když je zaměstnancům povolena investiční volba.
- Náklady na penzijní indexaci musí splňovat národní pojistné předpisy a jsou v odpovědnosti zaměstnavatele; návratnost investic nad garantovanou míru může pomoci financovat takovéto náklady.
- Administrativní výdaje investiční fáze pro zaměstnance během akumulace (předdůchodové) a dekulace (po odchodu do důchodu) jsou záležitostí zaměstnavatele.

Další nové požadavky na zaměstnanecké penzijní plány zahrnují zavedení flexibilního věku odchodu do důchodu v rozmezí od 62 do 75 let věku a poskytování částečné starobní penze v rozmezí od 20 do 80 % plné penzijní dávky. Obě tato opatření jsou v souladu se zásadní reformou veřejného důchodového systému z r. 2011, která zavedla garantovanou minimální dávku a dávku odvozenou od výdělků na základě celoživotních výdělků a vypočítanou podle střední délky života při odchodu do důchodu.

Zdroj:

Norway. *International Update, March 2014*. In: SSA [online]. [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-03/index.html

Polsko

Reforma druhého pilíře

1. února 2014 nabyl účinnosti nový zákon o důchodové reformě, který (1) zavádí dobrovolné individuální účty v rámci druhého pilíře pro všechny pracovní síly nově vstupující na trh práce, (2) umožňuje stávajícím účastníkům vystoupit z druhého pilíře a převést své účetní zůstatky do veřejného prvního pilíře NDC programu a (3) transferuje všechny vládní investiční dluhopisy v držení otevřených penzijních fondů (OFE) druhého pilíře do prvního pilíře, který je spravován polskou sociální pojišťovnou (ZUS). (Zákon je v současné době předmětem přezkumu Ústavního soudu, ale neexistuje žádný časový harmonogram pro jeho rozhodnutí.) Podle vlády budou změny, které byly poprvé navrženy ve zprávě Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva financí v červnu 2013, zajišťovat, že pracovníci budou mít stabilní zdroj příjmu v důchodu, a zároveň budou snižovat veřejný dluh v zemi. Vláda odhaduje, že převod všech vládních investičních dluhopisů, které dříve činily zhruba 51,5 % všech aktiv v držení OFE, sníží v r. 2014 veřejný dluh zhruba o 9,3 % HDP.

Klíčové změny v rámci nového zákona zahrnují:

- Účast ve druhém pilíři se stává dobrovolnou: Všechny pracovní síly nově vstupující na trh práce se budou muset pro účast ve druhém pilíři rozhodnout; ti, kteří tak neučiní, se budou účastnit pouze NDC programu prvního pilíře. Dříve byla účast ve druhém pilíři povinná pro všechny ekonomicky aktivní pracovníky, kteří se narodili po 31. prosinci 1968.
- Možnost pro stávající účastníky vystoupit z druhého pilíře: Stávající účastníci musí od 1. dubna do 31. července podat písemnou žádost o setrvání v druhém pilíři; těm, kteří tak neučiní, budou automaticky jejich zůstatky na účtu ve druhém pilíři převedeny do prvního pilíře. (Jakmile se někdo rozhodne pro vystoupení z druhého pilíře, nelze to již vrátit zpět.) Kromě toho zákon vyžaduje, aby se období pro vystoupení znovu opakovalo v r. 2016 a potom každé 4 roky.
- Převedení všech vládních investičních dluhopisů z OFE do ZUS a měnící se investiční možnosti pro OFE: 3. února převedla vláda kolem 153 miliard zlotých v aktivech držených ve vládních dluhopisech z OFE do ZUS. (Hodnota dluhopisů byla připsána na podúčty pracovníků v prvním pilíři.) Kromě toho mají nyní OFE zakázáno investovat do polských státních dluhopisů, ačkoli mohou i nadále investovat do jiných typů dluhopisů (včetně dluhopisů z jiných zemí Evropské unie).
- Postupné převádění zbývajících aktiv druhého pilíře do prvního pilíře, jak se budou pracovníci blížit odchodu do důchodu: V průběhu 10 let před dosažením normálního důchodového věku budou jednotlivé účetní zůstatky postupně převáděny na podúčty spravované ZUS se stejným zacházením s aktivy jako v OFE. V důsledku toho je nyní ZUS odpovědná za vyplácení jak NDC důchodů prvního pilíře, tak i penzí z individuálních účtů.
- V r. 1999 Polsko zavedlo vícepilířový důchodový systém, skládající se z prvního pilíře (NDC program), povinného druhého pilíře individuálních účtů a dobrovolného třetího pilíře důchodových spořicíh účtů. (Zákon implementovaný v květnu 2011 vytvořil nové podúčty prvního pilíře financované prostřednictvím příspěvků, které byly dříve směřovány do druhého pilíře.) Pracovníci účastníci se druhého pilíře přispívají 6,84 % do NDC programu a 2,92 % na individuální účty, zaměstnavatelé přispívají dalších 9,76 % pouze do NDC programu. (Zaměstnanci, kteří se rozhodnou vystoupit z druhého pilíře, přispívají plných 9,76 % do NDC programu.) Normální důchodový věk je 65 let a 4 měsíce pro muže (postupně se zvyšuje na 67 let do r. 2020) a 60 let a 4 měsíce pro ženy (postupně se zvyšuje na 67 let do r. 2040).

Zdroj:

Poland. *International Update, March 2014*. In: SSA [online]. [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2014-03/index.html

Portugalsko

Opatření ke snížení fiskálního deficitu

Dne 30. dubna 2014 oznámila portugalská vláda řadu opatření, která jsou součástí rozpočtové strategie na léta 2014-2018 a mají za cíl snížit fiskální deficit pod úroveň 4 % HDP. Tato opatření zahrnují:

1/ **Zavedení příspěvku udržitelnosti:** Speciální příspěvek pro osoby s vysokými důchody, zavedený v roce 2011, bude od 1. ledna 2015 nahrazen novým tzv. příspěvkem udržitelnosti (viz tabulka níže). Do ledna 2015 budou důchodci i nadále odvádět od 3,5 do 5 % z důchodu přesahujícího 1 000 eur plus 15 až 40 % z částky důchodu přesahující 4 611 eur měsíčně. Podíl důchodců, kteří budou muset nový příspěvek platit, zůstane podle odhadu vlády na 13 procentech.

2/ **Zvýšení příspěvkové sazby** na důchodové a další dávky sociální zabezpečení pro všechny pracovníky z 11 % na 11,2 % z hrubé mzdy.

3/ **Zvýšení základní sazby DPH** o 0,25 % na 23,25 %.

4/ **Změna valorizace důchodů:** Vláda rovněž oznámila, že zavede novou metodu valorizace důchodů, založenou na vztahu mezi důchodovými příjmy a výdaji a zohledňující demografické a ekonomické změny. (Datum zavedení není upřesněno). V současné době jsou důchody valorizovány každoročně podle změn indexu sociální podpory (IAS), který vychází ze změn indexu spotřebitelských cen a růstu HDP. Tento index však je od roku 2010 zmražen.

Sazby příspěvků udržitelnosti od r. 2015

Výše měsíčního důchodu
(€)

Sazba příspěvku

od 1 000 do
2 000

2 % z částky důchodu

od 2 001 do
3 500

2 % z částky 2 000 € plus 5,5 % z částky důchodu od
2 001 € do 3 500 €

od 3 501 do
4 611

3,5 % z celkové částky důchodu

od 4 612 do
7 127

3,5 % z celkové částky důchodu plus 15 % z částky důchodu
od 4 612 € do 7 127 €

více než
7 127

3,5 % z celkové částky důchodu plus 40 % z částky nad
7 127 €

Zdroj:

Portugal. *International Update – June 2014* [cit. 2014-06-26]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-06/2014-06.pdf

Rakousko

Zákon k omezení zvláštních důchodů přijat

Po několikaměsíčním vyjednávání byl 12. června 2014 v Národní radě dvoutřetinovou většinou přijat zákon, který omezuje výši tzv. zvláštních důchodů (nazývaných také jako luxusní důchody) ve veřejném sektoru. Původní vládní návrh zákona (*viz Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa - březen 2014*) doznal v průběhu stranických jednání určité změny.

Nový zákon stanoví pro budoucí zvláštní důchody absolutní maximální hranici ve výši 9 060 eur měsíčně, tj. dvojnásobku maximálního příspěvkového základu podle všeobecného zákona o sociálním pojištění ASVG (původní návrh předpokládal částku 17 800 eur měsíčně).

Stávající zvláštní důchody budou kráceny - jak bylo obsaženo ve vládním návrhu - progresivně odstupňovanými příspěvky k zajištění důchodů (Pensionssicherungsbeiträge)¹ v závislosti na výši důchodu. Dotčenému okruhu osob budou z částí důchodů přesahujících maximální příspěvkový základ (v současné době 4 530 eur) vyměřeny příspěvky k zajištění důchodů v několika stupních od 5 do 25 %, kdy nejvyšší sazba se bude týkat částí důchodů přesahujících trojnásobek maximálního příspěvkového základu.

V oblasti sociálního pojištění budou částečně zvýšeny i důchodové příspěvky.

Strop 9 060 eur bude platit pro nové smlouvy. U osob, které již mají budoucí důchod smluvně ujednán, bude činit maximální hranice triapůlnásobek maximálního příspěvkového základu, tedy 15 855 eur.

Pro úředníky Rakouské národní banky s určitými starými smlouvami budou platit zvláštní ustanovení, která přinesou kromě zvýšení důchodových příspěvků a příspěvků k zajištění důchodů mj. i vyšší důchodový věk, delší dobu služby a srážky z důchodu při předčasném odchodu do důchodu.

Podle odhadů se nová ustanovení dotknou přibližně 9 600 osob. Zákon se netýká jednotlivých spolkových zemí, ty však mohou zavést analogické úpravy.

Zdroje:

Nationalrat: Breite Mehrheit für Kürzung von Sonderpensionen. Parlamentskorrespondenz Nr. 553 vom 12.06.2014. In: Parlament [online]. [cit. 2014-06-28]. Dostupné z: http://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2014/PK0553/index.shtml

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa - březen 2014. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchod_reformy-2014-03.pdf

¹ Příspěvky na zajištění důchodů jsou příspěvky, které vedle daní a příspěvků na nemocenské pojištění platí státní úředníci v důchodu.

Slovensko

Novela zákona upravující pravidla pro vyplácení důchodů z 2. pilíře přijata

5. června 2014 schválili poslanci slovenského parlamentu vládní novelu zákona, která stanovuje podmínky pro vyplácení důchodů z druhého důchodového pilíře. Nová pravidla vyplácení těchto důchodů již podepsal i prezident Andrej Kiska. Od začátku roku 2015 se podle této novely začnou z tohoto pilíře vyplácet první důchody. Většina lidí, kteří si spoří na důchod, si z celé naspořené částky bude muset povinně koupit doživotní důchod u některé životní pojišťovny. Pouze pro určitý okruh osob bude za určitých podmínek existovat možnost tzv. programového výběru naspořených prostředků. Podrobnější informace o opatřeních návrhu tzv. anuitní novely jsou obsaženy v materiálu Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa z prosince 2013.

V konečné podobě však došlo v zákoně k několika významným změnám.

Novela zákona umožní dědění i po zakoupení doživotního důchodu z druhého pilíře. Zavádí se sedmileté garantované období po zakoupení doživotní penze, po které pozůstalí zdědí po zemřelém poživateli důchodu sumu důchodu, kterou by zesnulý dostával v období zbývajícím do uplynutí sedmi let od jeho zakoupení. Pokud poživatel doživotního důchodu zemře např. po dvou letech od zakoupení důchodu, budou pozůstalí dědit sumu důchodu, kterou by jinak dostával poživatel důchodu v průběhu zbylých pěti let. Následkem zavedení takovéto formy dědění se doživotní penze z druhého pilíře sníží asi o 2 %. Původně se měly dědit naspořené prostředky pouze v případě, pokud spořitel zemřel v průběhu svého pracovního života, kdy správcovská společnost vyplatí dědicům veškeré prostředky nacházející se na soukromém důchodovém účtu.

Možnost výběru části naspořené sumy budou mít ti spořitelé, jejichž součet důchodů z prvního a druhého pilíře bude vyšší, než by byl jejich důchod, kdyby do druhého pilíře nevstoupili a pobírali důchod pouze ze státního průběžného systému. Druhou podmínkou bude, aby součet jejich doživotních důchodů z prvního a druhého pilíře byl vyšší než fiktivní starobní důchod z prvního pilíře pro osobu, která získala 42 let důchodového pojištění a vydělávala v průběhu života průměrně 1,25násobek průměrné mzdy.

Možnost výběru části naspořené sumy se tedy bude týkat spořitelů, jejichž výdělek přesahuje 1,25násobek průměrné mzdy, což je v současnosti 1 030 eur. Tito spořitelé si povinně zakoupí v životní pojišťovně za část úspor doživotní důchod v takové výši, aby v součtu s důchodem z prvního pilíře přesahoval výši důchodu, který by byl poskytován výlučně z prvního pilíře. Zbylou část úspor si budou moci z důchodové správcovské společnosti volně vybrat. Podle původního návrhu měli mít možnost vybrat si svoje úspory pouze spořitelé, jejichž důchod z 1. pilíře nebo z 1. a 2. pilíře dohromady bude činit více než čtyřnásobek částky životního minima, což je v současnosti přibližně 800 eur. Zmírněním podmínek se výrazně rozšíří okruh osob, které si budou moci při odchodu do důchodu část svých úspor vybrat. V příštím roce by tak tuto možnost mělo mít přibližně 12 % a v dalších letech až 20 % spořitelů, tedy až 300 000 osob ze současných 1,5 milionu spořitelů ve druhém pilíři.

Pokud žádná životní pojišťovna nenabídne spořitelovi doživotní důchod kvůli nízké částce úspor, dostane spořitel prostředky z druhého pilíře formou programového výběru od příslušné důchodové správcovské společnosti nebo ve formě dočasného důchodu od životní pojišťovny.

Bylo také schváleno, aby z přebytku z výnosů z umístění prostředků technických rezerv vyplácely životní pojišťovny poživatelům důchodů minimálně 90 %. Podle původního návrhu to bylo minimálně 80 %.

Od začátku příštího roku se ruší podmínka minimálně deseti let spoření v druhém pilíři. Jedinou podmínkou pro vyplácení bude dosažení důchodového věku. V roce 2015 by tak mohlo o vyplácení prostředků z druhého pilíře požádat asi 3 tisíce spořitelů.

Jakmile spořitel požádá po dosažení důchodového věku o vyplácení doživotního důchodu ze životní pojišťovny, bude muset učinit dvě rozhodnutí. Prvním bude to, zda bude chtít, aby se jeho doživotní důchod pravidelně zvyšoval o předem dohodnuté procento, nebo zda mu bude vyplácena stejná částka důchodu až do jeho smrti. Procento zvyšování důchodů z druhého pilíře stanoví Národní banka Slovenska na základě střednědobého inflačního cíle Evropské centrální banky. Pokud se spořitel rozhodne pro indexaci doživotního důchodu, bude jeho prvotní důchod nižší, než by byl důchod bez pravidelného zvyšování o stanovené procento.

Spořitel se také bude muset rozhodnout, zda po jeho smrti budou mít jeho pozůstalí nárok na vdovské, resp. vdovecké, a sirotčí důchody. Pokud bude mít zájem, aby po jeho smrti byly pozůstalostní důchody vypláceny, bude jeho doživotní důchod z druhého pilíře při přiznání nižší přibližně o 10 %. Vyplácení pozůstalostních důchodů přitom může trvat jeden nebo dva roky.

Nabídky na vyplácení doživotního důchodu od životních pojišťoven dostane spořitel v centrálním elektronickém nabídkovém systému. Tento systém bude spravovat Sociálna poisťovňa. Důchodové správcovské společnosti, Sociálna poisťovňa a pojišťovny do něho budou vkládat údaje potřebné k určení splnění podmínek nároku na důchod. Žádat o doživotní důchod v rámci tohoto systému bude povinné pro všechny spořitele. Nabídky pojišťoven budou platné 30 dní. Pokud se spořitelovi žádná nabídka nebude líbit, bude moci svůj odchod odložit a požádat o důchod prostřednictvím nabídkového systému později.

Zdroje:

Vyplácanie dôchodkov z II. piliera dostalo pravidlá. *Pravda.sk*. [online]. 05.06.2014 [cit. 2014-06-23]. Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/319982-vyplacanie-dochodkov-z-ii-piliera-dostalo-pravidla/>

Branislav Toma. Peniaze z druhého piliera dostane na ruku viac ľudí. *Pravda.sk*. [online]. 30.05.2014 [cit. 2014-06-16]. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/319350-peniaze-z-druheho-piliera-dostane-na-ruku-viac-ludi/>

Novela zákona prináša zmeny: Ako sa budú vyplácať dôchodky z II. piliera? *Čas.sk*. [online]. 11.06.2014. [cit. 2014-06-16]. Dostupné z: <http://www.cas.sk/clanok/284031/novela-zakona-prinasa-zmeny-ako-sa-budu-vyplacat-dochodky-z-ii-piliera.html>

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa - prosinec 2013. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchodove_reformy-2013-12.pdf

Španělsko

Valorizace důchodů pouze o 0,25 % až do roku 2017

Španělská vláda oznámila, že se důchody v příštích třech letech budou zvyšovat pouze o 0,25 %, tzn. o minimální úroveň nastavení valorizace v rámci nového valorizačního mechanismu, přijatého zákonem v prosinci 2013. Pro kupní sílu důchodců to bude znamenat ztrátu asi tři procentní body.

Zdroj:

Jesús Sérvulo González, Manuel V. Gómez. Las pensiones subirán solo el 0,25% hasta 2017. In: *El País Economía.com* [online]. 2 May 2014. [cit. 2014-05-13]. Dostupné z: http://economia.elpais.com/economia/2014/05/01/actualidad/1398972824_040756.html

Velká Británie

Důchodový zákon 2014

14. května 2014 dostal královský souhlas zákon o důchodech 2014 (Pensions Act 2014), který zahrnuje různá opatření vztahující se jak na státní důchodový systém, tak i na soukromé penze. Zákon vymezuje klíčové rysy nového státního důchodového systému, který má být implementován 6. dubna 2016. Mnoho opatření nového zákona nelze provést, dokud nebudou vydána příslušná nařízení.

Důchodová reforma se zabývá hlavními problémy stávajícího státního důchodového systému: nízkou úrovní dávek (40 % důchodců má v současné době nárok na dávky testované na majetkové poměry) a složitostí konstrukce systému. Očekává se, že opatření nového zákona povedou systém dále cestou udržitelnosti.

Důchodový zákon 2014:

- *Reformuje státní důchodový systém prostřednictvím zavedení nového jedno-složkového státního důchodu (single-tier state pension - STP). Stávající základní státní důchod (basic state pension - BSP) a od výdělků odvozený státní druhý důchod (state second pension) budou nahrazeny paušálním důchodem pro nové důchodce. STP bude vyšší než současná základní úroveň podpory testované na majetkové poměry (148,40 £ týdně); plná dávka STP bude založena na 35 kvalifikačních letech (v současné době 30 let pro plný BSP). Krácená dávka bude vyplácena na základě alespoň 10 příspěvkových roků. Dávky budou indexovány každoročně alespoň podle zvýšení průměrných výdělků. (V současné době jsou BSP dávky upravovány podle růstu průměrných výdělků a zvýšení cen, nebo o 2,5 %, podle toho, co je vyšší.)*
- *Zavádí novou třídu dobrovolných příspěvků Národního pojištění (NI). Nové schéma umožňuje důchodcům, aby si navýšili svůj dodatečný státní důchod placením nového typu dobrovolného příspěvku NI, který je označován jako třída 3A.*
- *Urychluje zvyšování státního důchodového věku. Státní důchodový věk se bude postupně zvyšovat z 66 na 67 let mezi roky 2026 až 2028, což je o 8 roků dříve, než je naplánováno v současné době. Zákon také poskytuje rámec pro zvažování dalších změn státního důchodového věku. Zavádí pravidelný přezkum státního důchodového věku každých 6 let počínaje rokem 2017.*
- *Zákon reformuje dávky v případě úmrtí prostřednictvím zavedení platby podpory při úmrtí (Bereavement Support Payment) - jediné dávky na podporu v případě úmrtí. Reforma výrazně zjednodušuje systém posunem k jednodušší struktuře platby a jediné příspěvkové podmínce, a to bez ohledu na věk žadatelů, nebo zda mají žadatelé nezaopatřené děti.*
- *Zákon povoluje zaměstnavatelům změnu pravidel smluvně sjednaných programů. Vzhledem k tomu, že smluvně sjednaná část současného státního důchodového systému bude odstraněna zavedením nového STP, zákon umožňuje sponzorům dotčených programů, aby vyrovnávali ztrátu slevy národního pojištění zvýšením členských příspěvků programu a/nebo snížením budoucího růstu dávek.*

Podle vlády zhruba 13 milionů osob nešetří dostatečně na důchod a úroveň soukromých úspor klesá. Zákon obsahuje široký okruh soukromých penzijních opatření, která zahrnují následující:

- *Automatický transfer malých penzijních účtů. Zákon zavádí rámec pro automatický transfer malých DC penzijních účtů (pod minimálním prahem přibližně 10 000 £), takže naakumulované penze pracovníků mohou následovat pracovníky do jejich nového penzijního programu, pokud změní zaměstnání. Očekává se, že tento postup sníží administrativní zátěž programů (nebudou muset*

spravovat malé účty) a pro jednotlivce bude jednodušší mít přehled a sjednotit penzijní úspory. Pracovníci mají právo neúčastnit se automatického převodu.

- *Poplatky a standardy kvality penzí na pracovišti.* Zákon dává vládě pravomoc zavádět minimální standardy řízení, omezit administrativní poplatky, zakázat určité provize a zakázat sponzorům programu, aby poskytovali členům DB zaměstnaneckých programů pobídky, aby převáděli své penzijní nároky do jiného programu. Vláda oznámila, že má v úmyslu využít tyto pravomoci a zavést strop poplatků 0,75 % ve výchozích fondech (default funds) DC programů, využívaných pro automatickou registraci. Penzijní poskytovatelé a správci programu budou rovněž povinni zveřejňovat členům DC programu informace o transakčních nákladech a administrativních poplatcích.
- *Kompenzační strop Penzijního ochranného fondu (Pension Protection Fund - PPF):* PPF vyplácí kompenzaci členům podfinancovaných DB zaměstnaneckých penzijních programů, když se zaměstnavatel stane insolventním. Každý, kdo je pod penzijním věkem programu v okamžiku insolvence, dostává 90 % své nabyté penze až do určitého maximálního stropu. Důchodový příjem dlouho sloužících členů může být tímto maximem nepřiměřeně ovlivněn. Důchodový zákon 2014 obsahuje opatření na rekonstrukci kompenzačního maxima tak, aby dlouho sloužící členové programu, který vstoupí do PPF, měli vyšší strop týkající se kompenzace. Nový strop bude odrážet skutečnost, že lidé, kteří pracovali dlouhou dobu pro jednoho zaměstnavatele, se spoléhají na to, že penze z penzijního programu tohoto zaměstnavatele bude tvořit velkou část jejich důchodových příjmů. Takoví jedinci mohou být nepřiměřeně postiženi, pokud program zaměstnavatele do PPF vstoupí.

Zákon obsahuje ještě řadu dalších opatření - včetně posílení stávající legislativy týkající se regulace důchodů nebo automatické registrace.

Zdroj:

United Kingdom. *International Update, June 2014.* In: SSA [online]. [cit. 2014-06-24]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-06/index.html

Pensions Act 2014 Impact Assessment. Summary of Impacts. London, DWP, May 2014. [cit. 2014-06-24]. Dostupné z:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/310896/pensions-act-ia--summary-of-impacts.pdf

Austrálie

Návrhy vlády v souvislosti se stárnutím populace

Australská vláda ve svém rozpočtu na léta 2014-2015, který předložila parlamentu dne 13. května 2014, navrhuje následující opatření týkající se důchodové oblasti a podpory starších pracovníků:

- **Zvýšení důchodového věku na 70 let:** Podle již schváleného plánu se má důchodový věk do roku 2023 zvýšit na 67 let. Počínaje rokem 2025 se má důchodový věk prodlužovat každé dva roky o 6 měsíců s tím, že v roce 2035 dosáhne 70 let. Pro osoby narozené před 1. 7. 1958 nebude zvyšování důchodového věku na 70 let platit. (Stejně tak pro osoby narozené před 1. 7. 1952 neplatí zvyšování důchodového věku na 67 let.)
- **Změna valorizační metody:** V současnosti se důchody z prvního pilíře valorizují dvakrát do roka podle indexu spotřebitelských cen, indexu životních nákladů poživatelů důchodu a celkových průměrných týdenních výdělků mužů. Počínaje zářím 2017 budou důchody valorizovány pouze na základě indexu spotřebitelských cen, a to dvakrát ročně.
- **Odklad zvýšení garantované příspěvkové sazby:** V současné době jsou zaměstnavatelé povinni přispívat 9,25 % ze mzdy zaměstnance na jeho důchodový účet. Tato sazba se měla zvýšit v červenci roku 2014 na 9,50 % a do roku 2019 dosáhnout 12 %. V této souvislosti se navrhuje následující změny v harmonogramu: Sazba zůstane na 9,50 % do 30. června 2018 a postupně se bude zvyšovat až na 12 % do roku 2022.
- **Zpřísnění testu na majetek:** Hranice pro nárok na starobní důchod jsou nyní 46 600 australských dolarů (43 230 amerických dolarů) pro jednotlivce a 77 400 australských dolarů (71 803 amerických dolarů) u dvojice. Výše je valorizována každoročně podle indexu spotřebitelských cen. Od září 2017 se mají tyto hranice snížit na 30 000 australských dolarů (27 830 amerických dolarů), resp. 50 000 australských dolarů (46 385 amerických dolarů) a ponechat je na stejné úrovni (bez valorizace) po dobu 3 let.
- **Změna pobídek k udržení starších pracovníků v zaměstnání:** K 1. červenci 2014 se ruší daňové slevy pro pracovníky 50+ a zavádí se mzdové příspěvky pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají pracovníky ve věku 50 let nebo starší, mohou získat až 10 000 australských dolarů (9 277 amerických dolarů) ve splátkách za období 6 měsíců, kdy zaměstnávají starší pracovníky, a to po dobu až 24 měsíců.

Zdroj:

Australia. *International Update – May 2014* [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-05/2014-05.pdf

Chile

Hodnocení fungování systému individuálních účtů

Koncem dubna 2014 oznámil chilský prezident Bachelet ustavení nové poradní komise pro důchodové záležitosti, která zhodnotí třicetileté fungování systému individuálních účtů. Komise složená z 25 národních a zahraničních expertů také posoudí dopady reformy z roku 2008, které přinesly zásadní změny do pravidel individuálních účtů. První hodnotící zpráva by měla být předložena do října 2014 a konečné výsledky společně s návrhy nezbytných opatření by měly být vypracovány v lednu 2015.

Zdroj:

Chile. *International Update – May 2014* [cit. 2014-06-16]. Dostupné z:
http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-05/2014-05.pdf

Chile, Argentina

Studie UNRISD zabývající se nedávnými důchodovými reformami v Chile a Argentině

Výzkumný ústav OSN pro sociální rozvoj (UNRISD) vydal v dubnu 2014 studii „The Political Economy of Pension Re-Reform in Chile and Argentina: Toward More Inclusive Protection“, která analyzuje a hodnotí nedávné důchodové reformy v Chile a Argentině v kontextu reforem z 80. a 90. let minulého století. Ve studii se uvádí, že reformy uskutečněné v roce 2008 přispěly v obou zemích k větší sociální inkluzi v oblasti ochrany ve stáří.

V případě Chile se jedná o zavedení nepříspevkového systému solidárních penzí (Sistema de Pensiones Solidarias - SPS). Tento systém nahradil původní garantovaný minimální důchod (s dobou spoření alespoň 20 let) a testovaný sociální důchod. Solidární penze je vyplácená těm jedincům ve věku 65 let a starším, kteří nemají nárok na žádnou jinou penzi a žili v Chile nejméně 20 let.

V Argentině došlo v roce 2008 ke zrušení systému individuálních účtů, který v roce 1994 nahradil průběžný (PAYG) systém. Soukromé penzijní fondy tak byly po letech kritiky a parametrických reforem znárodněny a finanční prostředky byly převedeny do nového průběžně financovaného integrovaného argentinského systému sociálního zabezpečení (SIPA).

Text studie „The Political Economy of Pension Re-Reform in Chile and Argentina: Toward More Inclusive Protection“ (autorky: Katja Hujo, Mariana Rulli) je k dispozici na:
[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=13C947C84CC4FAFFC1257CAF004697A0&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/13C947C84CC4FAFFC1257CAF004697A0/\\$file/Hujo%20and%20Rulli.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=13C947C84CC4FAFFC1257CAF004697A0&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/13C947C84CC4FAFFC1257CAF004697A0/$file/Hujo%20and%20Rulli.pdf)

Zdroj:

The Political Economy of Pension Re-Reform in Chile and Argentina: Toward More Inclusive Protection. In: UNRISD [online]. [cit. 2014-06-24]. [cit. 2014-06-16] Dostupné z:
<http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/13C947C84CC4FAFFC1257CAF004697A0?OpenDocument>

Japonsko

Přísnější pravidla pro zaměstnanecké penzijní fondy

S účinností od 1. dubna 2014 vešel v platnost nový zákon, který mění pravidla pro zaměstnanecké penzijní fondy s cílem vyřešit rostoucí počet špatně fungujících fondů. Nový zákon zakazuje vytváření jakýchkoli nových fondů a podporuje politiku rozpuštění nefunkčních fondů nebo jejich přeměnu na jiný typ penzijního plánu, a to do dubna 2019. Vláda potom může fondu, který nesplní příslušná kritéria financování, nařídít jeho zrušení. Pro zbývající fondy se zavádí přísnější pravidla financování. Podle nového zákona musí fondy spravovat aktiva ve výši nejméně 150 procent minimálních rezerv a musí projít roční zkouškou výkonnosti z důvodu zajištění přiměřené úrovně financování.

System sociálního zabezpečení v Japonsku zahrnuje dva programy: (1) Národní důchod, program pro samostatně výdělečně činné, zemědělce, nepracující manžele a studenty a (2) důchodové pojištění zaměstnanců soukromého sektoru, které zahrnuje paušální první pilíř (s příspěvky a dávkami identickými s programem Národního důchodu) a druhý pilíř odvozený od výdělků.

Veřejný důchodový systém doplňují dobrovolné soukromé penzijní plány.

Zdroj:

Japan. *International Update – May 2014* [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2014-05/2014-05.pdf

Kanada

Nový typ penzijního plánu pro některé zaměstnavatele

Kanada navrhuje nový typ penzijního plánu, který by umožnil soukromému sektoru a vládou vlastněným společnostem nabízet penzijní schémata s nižšími náklady pro zaměstnavatele.

Navrhovaný plán je zaměřen pouze na podniky ze soukromého sektoru ve federálně regulovaných odvětvích – včetně bankovníctví, telekomunikací a dopravy – a také na korporace, které jsou subjekty vlastněné vládou (např. Bank of Canada). V současné době v Kanadě existuje 1 234 federálně regulovaných penzijních plánů s asi 1 milionem členů.

Na rozdíl od některých provincií, jako je Ontario, federální vláda nemá zájem o důchodovou reformu, která by zvýšila příspěvky do kanadského důchodového programu, který je povinný pro téměř všechny pracovníky v Kanadě.

Nový penzijní plán v sobě spojuje prvky dávkově definovaných plánů, které nabízejí zaručený důchod, a prvky příspěvkově definovaných plánů, kde jsou dávky závislé na návratnosti investic. Podle dokumentů zveřejněných ministerstvem financí to vytváří tzv. „střední cestu“ mezi těmito tradičními plány.

Nové schéma má fungovat na dobrovolné bázi a jeho cílem je zvýšení počtu zaměstnavatelů nabízejících cenově dostupné penzijní plány s předvídatelnou výší důchodu. Základem by byly speciálně definované příspěvky (podobně jako u příspěvkově definovaných plánů), avšak výše dávek by byla více předvídatelná, jelikož by byla založena na předem stanoveném vzorci.

Navrhovaná koncepce by dále umožnila převést stávající dávkově a příspěvkově definované plány do nového schématu, a to za předpokladu, že se na tom všechny strany dohodnou.

Zdroj:

Nirmala Menon. Canada Government Proposes New Pension Plan for Some Employers. *The Wall Street Journal* [online]. April 24, 2014. [cit. 2014-05-12]. Dostupné z: <http://online.wsj.com/article/BT-CO-20140424-712732.html>