

Reforma českého důchodového systému

Státnice

- Vyhodnoťte **demografickou situaci** ČR a EU a **výhled** do budoucna. Vysvětlete, jaké důsledky z toho plynou pro **různé modely financování** důchodového zabezpečení. Popište **současný stav financování** důchodového zabezpečení v ČR a **změny**, které v něm v budoucnu nastanou. Jaký význam má pro systém důchodového zabezpečení **rodinná a imigrační politika**?

Obsah

- trocha teorie
 - důchodový, penzijní
 - funkce pilířů
 - členění
- představení ČDS
 - historie, problémy
- možná řešení
- zkušenosti jiných zemí

Trocha teorie **definice**

- Co to je důchodový systém?
- Co to je penzijní systém?

Trocha teorie (2) **ideální uspořádání**

- návrh Světové banky: penzijní systém by měl stát na 3 pilířích:
- první pilíř – zajištění základní ochrany ve stáří
- druhý pilíř – penze adekvátně k předchozímu příjmu
- třetí pilíř – individuální, dobrovolné zajištění na stáří

Trocha teorie (3) **členění**

- existuje celá řada členění:
 - vztah mezi příspěvkem a dávkou
 - způsob financování

		vztah mezi příspěvkem a dávkou	
		DB	DC
způsob financování	průběžné		
	fondové		

- účast osob, státní garance, míra solidarity, daňové zvýhodnění, správa

členění (2) DB PAYG

důchody + administrativa = počet EA *
průměrný plat * **příspěvková sazba**

VÝHODY

- příjmová solidarita
- rizika nese stát
- nízké administrativní náklady
- indexace automatická

NEVÝHODY

- citlivost na demografické změny
- náchylnost k politickým zásahům
- nízká motivace
- obtížnost změny zralého systému

členění (3) DC FONDY

(příspěvky + zhodnocení)/naděje na dožití =
důchod + administrativa

VÝHODY

- vyšší „spravedlnost“
- preference jednotlivců
- průhlednost, transparentnost
- konkurence = vyšší kvalita služeb
- vyšší odolnost (?) vůči demografickým rizikům

NEVÝHODY

- rizika nesou účastníci
- obtížná předvidatelnost dávek
- solidarita je potlačena
- vyšší náklady na administrativu
- finančně náročný přechod

členění (4) NDC

(“příspěvky + zhodnocení“)/naděje na dožití =
důchod + administrativa

VÝHODY

- vazba příspěvek dávka
- vhodný v případě málo rozvinutého kapitálového trhu
- snadný přechod oběma směry
- trh práce

NEVÝHODY

- není to příliš složité pro občana?
- odtržení příjmové a výdajové strany - absorpce demografických změn
- náročné na vstupní data a fungování IS
- vměšování politiky

Český důchodový systém charakteristika (1)

Kritérium	Důchodové pojištění	Penzijní připojištění
Státní garance	Ano	Ne
Osobní rozsah	Všichni vyděleční činní	Individuální
Účast osob	Povinná	Dobrovolná
Financování	Průběžné	Kapitálové
Vztah příspěvků a dávek	Dávkově definovaný	Příspěvkově definovaný
Výše dávek	Závislá na délce doby pojištění a omezené na vyšší „predchodových“ příjmů	Závislá na výši zaplacených příspěvků
Solidarita	Mezigenerační a příjmová	Žádná (i když státní příspěvek určitou formou solidarity je)
Daňová zvýhodnění	Ano	Ano
Správa systému	Státní	Soukromá

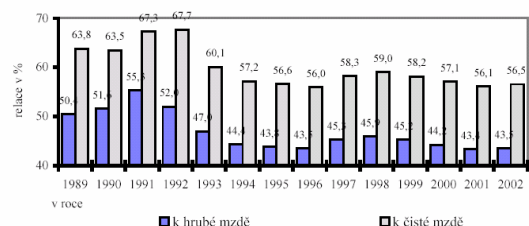
- dvousložková dávka

dávka

- **jednotná výměra**
- **procentní výměra**, odvozená z dosahovaných výdělků a délky doby pojištění:
 - převyšuje-li částku 6100 Kč, počítá se plně částka 6100 Kč, z částky nad 6100 Kč do 13 000 Kč se počítá 30 % a z částky nad 13 000 Kč se počítá 10 %.

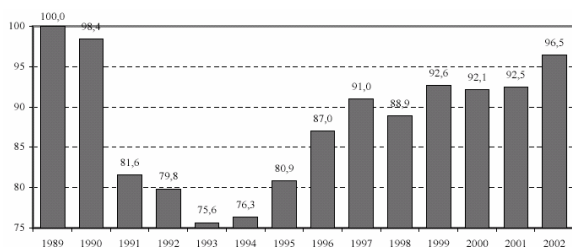
Český důchodový systém charakteristika (2)

Vývoj relace průměrného starobního důchodu a průměrné mzdy



Český důchodový systém charakteristika (3)

Reálná hodnota průměrného důchodu



Český důchodový systém historie (1)

- založen na PAYG a DB
- 1990: nová správa - ČSSZ
- 1991: uzákonění indexace (10 % inflace + vliv reálné mzdy)
- 1993: zavedení pojistného na sociální zabezpečení
- 1994: zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem

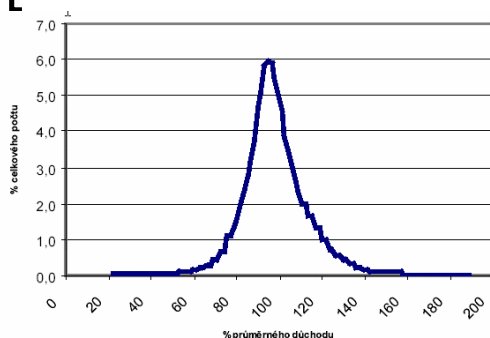
Český důchodový systém historie (2)

- 1995: prodlužování věku odchodu do důchodu (2/4), „zvláštní účet důchodového pojištění“ ve SR
- 96-02: drobné úpravy: změny sazby, zápočet náhradních dob, úpravy předčasných a pozdějších odchodů, úpravy systému připojištění, valorizace
- 2003 - :

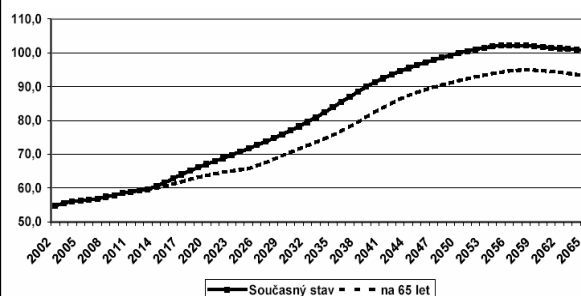
Český důchodový systém problémy

- míra solidarity
- stárnutí populace
- příjmy a výdaje systému
- zvýhodnění OSVČ oproti zaměstnancům
- předčasné důchody, rozsah náhradních dob
- vykradená zpráva MPSV
- očekávaná zpráva OECD

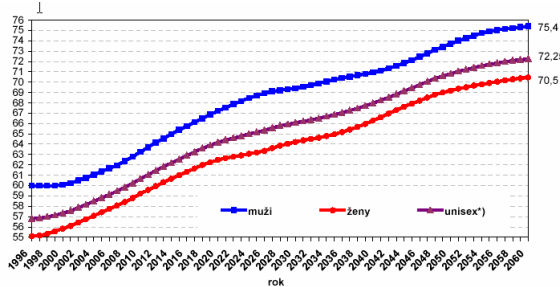
Nivelizace – ženy 2002



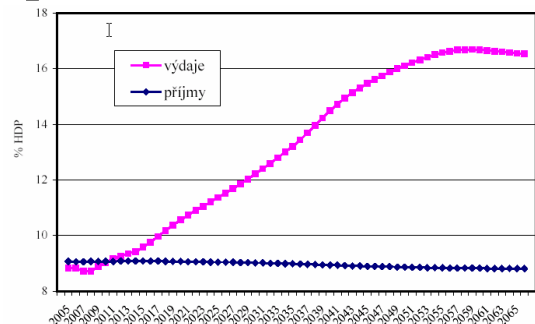
Vývoj poměru důchodců a plátců pojistného



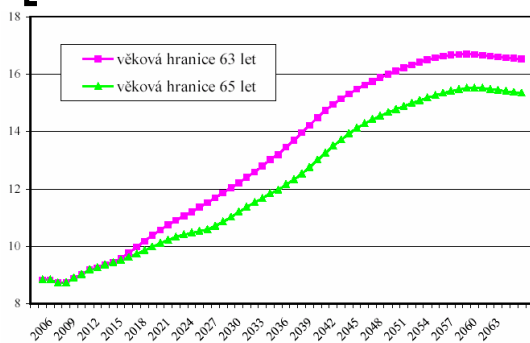
Zachování míry demografické závislosti roku 1995 – důchodový věk



Příjmy a výdaje pojistného – žádná reforma



Vliv věkové hranice odchodu do důchodu na výši výdajů (v % HDP)



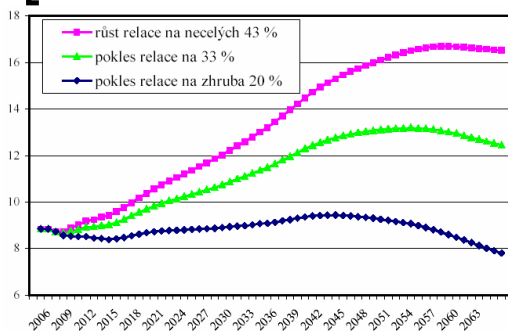
Zvýhodnění OSVČ oproti zaměstnancům

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Průměr. vyměř. základ pro pojistné (Kč/měs)									
- zaměstnanců organizací	6 217	7 709	9 142	10 154	11 326	12 270	13 023	13 992	15 059
- zaměstnanců malých organizací	5 035	6 217	7 098	7 978	9 525	10 104	11 138	11 616	12 051
- zaměstnanců v průměru	5 983	7 409	8 698	9 672	10 944	11 805	12 628	13 472	14 385
- OSVČ důchodově pojištěné	2 977	3 350	3 551	3 428	3 067	3 461	3 567	3 735	4 052
Podíl VZ OSVČ k VZ zaměstnanců v %	49.7	45.2	40.8	35.4	28.0	29.3	28.2	27.7	28.2

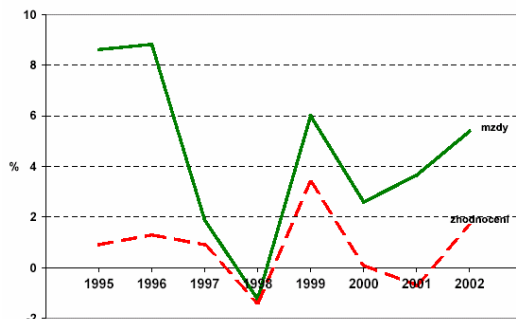
Reforma českého důchodového systému

- | | |
|--|--|
| <p>PARAMETRICKÁ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ zvýšit příjmy (sazba pojistného, odchod do důchodu, nezaměstnanost) ■ snížit výdaje (snížení důchodů, odchod do důchodu) | <p>SYSTÉMOVÁ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ změna systému <ul style="list-style-type: none"> ○ přiklon k FDC ○ přechod na NDC ■ migrační politika ■ propopulační politika |
|--|--|

Vliv změny relace důchodu a mzdy na výši výdajů (v % HDP)

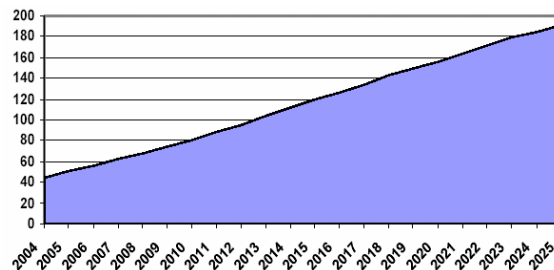


Vývoj reálné mzdy a zhodnocení penzijních fondů



Transformační náklady - IPD

■ předpoklad: 2004, mladší 40 let, 10 % (28)



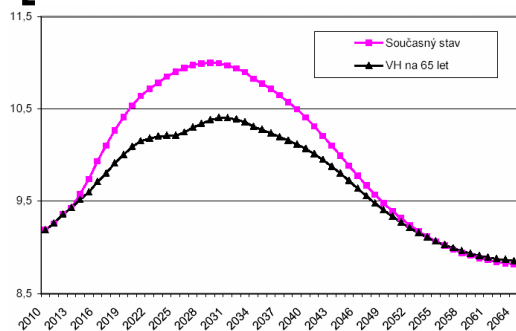
Přechod k NDC

- nulová redistribuce, ale garance minimálního (příjmově testovaného) důchodu 4.920 Kč (1,2 násobek ŽM) v 67 letech
- stát omezeně platí za nepřispěvkové doby
- každoroční indexování podle nárůstu objemu zaplaceného pojistného
- minimální věková hranice 62 let, jinak 67 let (aspoň 40 roků pojištění), jinak 72 let (25 roků) – pravidelné úpravy hranic

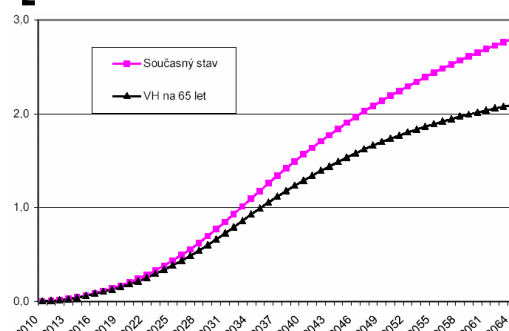
Podíl důchodů ze stávajícího a nového systému (v %)

Rok narození	Důchod ze stávajícího DB systému	Důchod z navrhovaného NDC systému
1947	100	0
1948	95	5
1949	90	10
1950	85	15
1951	80	20
1952	75	25
1953	70	30
1954	65	35
1955	60	40
1956	55	45
1957	50	50
1958	45	55
1959	40	60
1960	35	65
1961	30	70
1962	25	75
1963	20	80
1964	15	85
1965	10	90
1966	5	95
1967	0	100

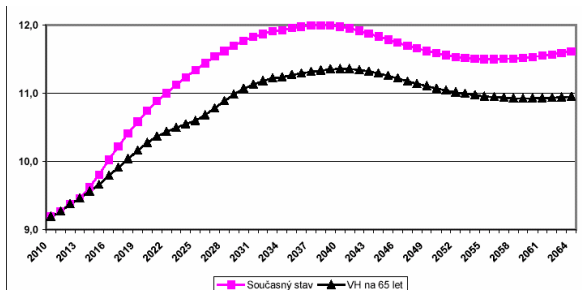
Přechod k systému NDC – vývoj výdajů v % HDP



Vývoj nákladů na garanci minimálního příjmu důchodce



Celkový vývoj nákladů v % HDP

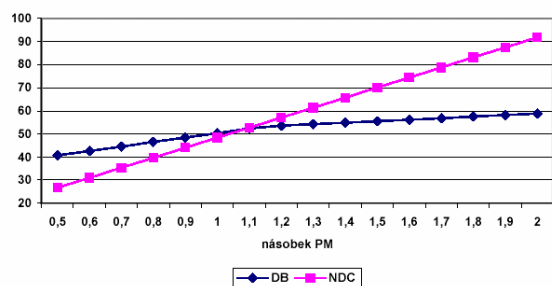


Srovnání výše dávek současného DB a zvažovaného DC

	Průměrný měsíční výdělek v roce 2003		Doba pojištění	Výše starobního důchodu	
	abs. (Kč/měs.)	% průměrné mzdy v NH		DB	NDC
Příklad 1	4.000	24	44	3.914	0 ¹⁾
Příklad 2	10.000	60	44	6.681	0 ²⁾
Příklad 3	10.000	60	35	5.567	0 ³⁾
Příklad 4	17.000	102	44	8.048	8.359
Příklad 5	17.000	102	35	6.651	6.777
Příklad 6	25.000	150	44	8.856	12.292

■ 1.967, 4.917, 3.986

Relace nově přiznaného důchodu k průměrné mzdě (v %)



Zkušenosti ostatních zemí

- výzkumné zprávy VÚPSV
- Chile
- Lotyšsko, Polsko, Švédsko

Zkušenosti Lotyšsko

- přechod na 3 pilířový systém od 1996: NDC+FDC+individuální
- problémy: nedostatek kvalitních dat (relevantní období 96-00), zastaralý IS, nedokonalá P.R. (až po spuštění reformy), nízká kvalifikace úředníků
- časté změny, ztráta kredibility nového důchodového systému

Zkušenosti Polsko

- přechod na 3 pilířový systém od 1999: NDC (11,22 %)+FDC (7,3 %) +individuální
- problémy: nedostatečně připravené instituce na reformu, nefungující IS – počáteční míra chybovosti v záznamech 50 %, 95 % transferů do FDC nebylo převáděno
- vysoké náklady při zavedení fondového pilíře
- FDC povinný pro *1969, ale spousta starších přešla „dobrovolně“ – fluktuace – vysoké operační náklady

[Zkušenosti Švédsko (1)]

- historicky průběžný systém: jednotný důchod + ATP
- zhoršování indexu závislosti
- nespravedlivá redistribuce, snižování diferenciací – snížení motivace
- reforma: 84-sestavena komise, 90-závěrečná zpráva, 91-změna vlády, nová pracovní skupina, 94-zpráva, 98-přijata reforma, 99-spuštěna

[Zkušenosti Švédsko (2)]

- 3 pilířový systém: 16 % NDC, 2,5 % FDC, dobrovolné
- 1997-2017 přechodné období
- počáteční vklad = **nárazníkový fond** - 21 % HDP – bez problémů do 2050
- indexace navázána na růst reálných mezd
- flexibilní odchod do důchodu 61 (72 %), 65 (100 %), 70 (157 %)
- výsledky: do 2050 systém finančně stabilní, **spravedlivější**, pobídky pro trh práce, vyšší transparentnost pro občany