

NÁVRH PENZIJNÍ REFORMY V ČESKÉ REPUBLICE

PROPOSAL OF PENSION REFORM IN THE CZECH REPUBLIC

Ing. Miroslav Zetek, MBA, Ing. Robin Čejka, MBA

Abstrakt

Tento příspěvek se zabývá nyní velmi diskutovaným tématem – penzijní reforma. Jedná se o aktuální téma už jen z toho pohledu, že peníze vybírané na důchody jsou nižší než finanční prostředky vyplácené a prohlubuje tak deficit státního rozpočtu. Zároveň se i předpokládá, že tento trend bude nadále pokračovat, proto je penzijní reforma nevyhnutelná a začátek měl být již dávno spuštěn. Je zřejmé, že návrh penzijní reformy musí být tak dobře zpracován, aby minimálně zaujal napříč celým politickým spektrem – těžko bychom si představili, že penzijní reforma bude fungovat čtyři roky a poté opět dojde ke zrušení či jiným změnám. Tento systém by měl fungovat pružně, aby byl dlouhodobě udržitelný. Příspěvek se tímto tématem zabývá včetně závěrečných návrhů a doporučení.

***Klíčová slova:** penzijní reforma, penzijní fond, penzijní připojištění*

Abstract

This paper deals with the now very hot topic: pension reform. This is a hot topic from the perspective that when the money collected in income is less than the funds paid out in benefits- this can deepen the state's budget deficit. At the same time, it is expected that this trend will continue. Thus, pension reform is unavoidable, and should have begun long ago. It is clear that the pension reform proposal must be well prepared so that it will be acceptable to all political parties. Otherwise, it would not be hard to imagine that pension reform would be undertaken and then after another election four years later it could be cancelled or would be significantly changed. The pension system should be reformed so it can operate flexibly, to be sustainable. This paper deals with this issue and includes final proposals and recommendations.

***Key words:** pension reform, pension fund, pension insurance*

1 SOUČASNÝ PENZIJNÍ SYSTÉM

Penzijní systém je jedním z nejdůležitějších motivů obyvatelstva v jejich produktivním životě. Motivuje obyvatelstvo k tomu, aby po skončení svého produktivního života jim bylo zajištěno pokojné stáří, ve kterém se neocitnou na pokraji chudoby.

Současný penzijní systém je v České republice tzv. dvoupilířový – tzn. financování důchodu ze dvou zdrojů.

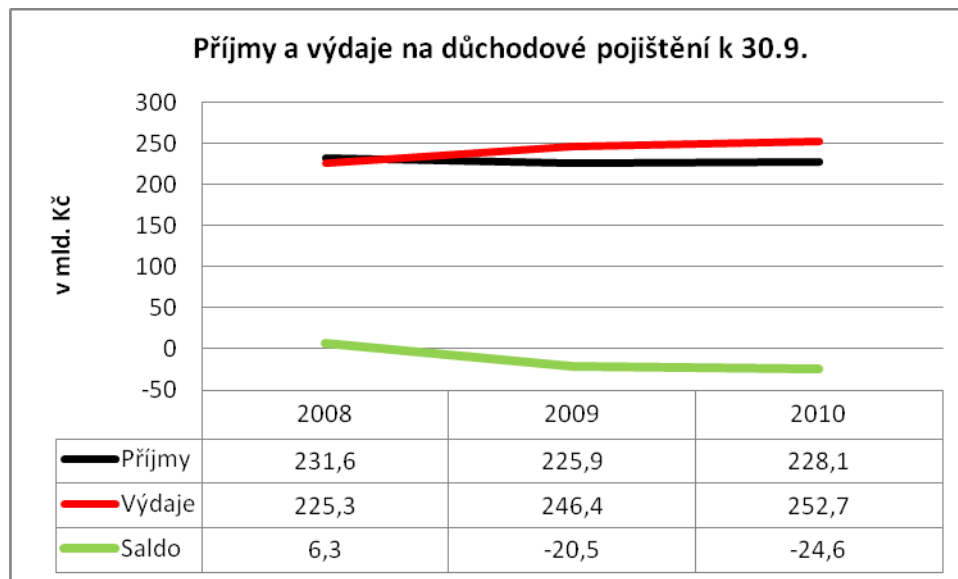
1.1 První pilíř důchodového systému v ČR

Prvním z pilířů je státní důchodové pojištění, které je zakotveno v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku nezaměstnanosti a v zákoně o důchodovém pojištění. Současné uspořádání důchodového systému začalo vznikat po reformních krocích v 90. letech minulého století a jsou z něho poskytovány důchody starobní, invalidní a pozůstalostní. Tento pilíř můžeme přirovnat k nádobě, do které plynou prostředky od:

- zaměstnance ve výši 6,5% z hrubé mzdy,
- od zaměstnavatele ve výši 21,5% z hrubé mzdy zaměstnance,
- od OSVČ ve výši 28% z vyměřovacího základu,
- u osob dobrovolně účastných na důchodovém pojištění 28%.

Z této nádoby jsou vypláceny důchody obyvatelstvu po splnění podmínek uznání starobního důchodu, invalidního důchodu nebo pozůstalostní penze. Je tedy zřejmé, že tento pilíř funguje na principu přílivu a odlivu finančních prostředků. Následující graf tuto skutečnost vystihuje:

Graf č. 1: Příjmy a výdaje na důchodové pojištění k 30.9.2010



Zdroj: internetový odkaz <http://www.cssz.cz/cz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2010/cssz-pojistne-nadale-uspesne-vybira-pres-stavajici-ekonomicke-podminky.htm>.
Odkaz ze dne 27.11.2010.

Z grafu je patrné, že zatímco v roce 2008 byl stav k 30. 9. ještě přebytkový, tak současný stav k 30. 9. 2010 je již deficitní. Důvody, které vystihují současný deficitní stav, a které se dají očekávat i v budoucnu jsou následující:

- prodlužuje se očekávaná délka života,
- roste podíl starších osob na celkovém snižujícím se počtu ekonomicky aktivních obyvatel,
- zvyšuje se počet občanů pracujících 25 let a méně, podmínku započítání důchodu pak splní započítáním náhradní doby pojištění (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená),
- osoby samostatně výdělečně činné zpravidla odvádějí méně než zaměstnanci do důchodového pojištění.

Podle anket internetových serverů (www.mesec.cz, www.finance.cz, a www.investujeme.cz) každý třetí občan České republiky očekává, že se o něj stát v důchodovém věku postará. Současný první pilíř důchodového systému je trvale neudržitelný!

1.2 Druhý pilíř důchodové systému

Druhý pilíř důchodového systému je založen na dobrovolné formě příspěvků obyvatelstva do penzijního připojištění a je upraven v zákoně o penzijním připojištění. Lidé odkládají současnou spotřebu v produktivním věku ve prospěch budoucí spotřeby v důchodovém věku. K tomuto účelu jsou určeny penzijní fondy, které sdružují prostředky od účastníků, zhodnocují a připisuje se k nim od státu státní příspěvek.

Podle Asociace penzijních fondů je celkem 4.556.038 aktivních účastníků v penzijních fondech v České republice. To je téměř 44% z celkového počtu obyvatel. Na první pohled poměrně vysoký počet účastníků vzhledem k tomu, že se jedná o dobrovolnou volbu na možnost spoření do penze. Nicméně, průměrný vklad za rok 2008 se pohyboval na úrovni 450 Kč a v následujícím roce jen nepatrně vzrostl.

Pro znázornění je při tomto měsíčním příspěvku ukázka celkových prostředků, které lidé mohou využít v důchodovém věku:

Tab. č. 1: Výpočet zhodnocení vložených prostředků účastníků v jednotlivých letech

Věk účastníka	Měsíční úložka	Jednorázové vyronání	Doživotní penze
20	450 Kč	435 583 Kč	2 351 Kč
30	450 Kč	292 553 Kč	1 579 Kč
40	450 Kč	175 218 Kč	946 Kč
50	450 Kč	78 963 Kč	426 Kč
55	450 Kč	37 528 Kč	203 Kč

Zdroj: Vlastní tvorba – výpočet použitý za předpokladu zhodnocení penzijních prostředků o 2% p.a. a s předpokladem ukončení v 60 letech při měsíční úložce 450 Kč (pro výpočet použita kalkulačka z www.csobpf.cz)

Z tabulky je patrné, že ani při začátku ukládání finančních prostředků ve 20 letech při současné průměrné měsíční úložce do penzijních fondů, je naprosto nedostačující výsledná částka při průměrném zhodnocení 2% p.a. Účastník za celou dobu spoření v produktivním věku získá doživotní rentu 2351,- Kč měsíčně, což je bez státní pomoci naprosto devastující pro daného účastníka.

Celková průměrná výše vyplacených důchodů (včetně předčasných) v České republice činila na začátku roku 2010 částku 10.033,- Kč pro celkem 2.220.211 starobních důchodců. Následující tabulka udává, kolik by měl účastník penzijního připojištění měsíčně spořit, aby dosáhl hranice alespoň průměrného důchodu v České republice.

Tab. č. 2: *Potřebná výše měsíční úložky v jednotlivých letech*

Věk účastníka	Měsíční úložka	Jednorázové vyronání	Doživotní penze
20	2 400 Kč	1 866 784 Kč	10 076 Kč
30	3 650 Kč	1 868 403 Kč	10 085 Kč
40	6 150 Kč	1 855 250 Kč	10 014 Kč
50	13 900 Kč	1 864 584 Kč	10 064 Kč
55	29 500 Kč	1 870 113 Kč	10 094 Kč

Zdroj: Vlastní tvorba – výpočet použitý za předpokladu zhodnocení penzijních prostředků o 2% p.a. a s předpokladem ukončení v 60 letech (pro výpočet použita kalkulačka z www.csobpf.cz)

Se zvyšujícím se věkem účastníka se logicky a poměrně o dost zvyšuje měsíční úložka, kterou je nutné spořit, aby se dosáhla alespoň letošní výše průměrného důchodu – samozřejmě se jedná jen o orientační výpočet, dnešní průměrná vyplácená starobní penze nebude zdaleka stejná za 30 nebo 40 let – vlivem působení inflace.

V současnosti kterýkoliv penzijní fond musí dodržovat podmínky stanovené zákonem. Jednou z nich je možnost zvolit strategii investování peněžních prostředků na kapitálovém trhu. Ze zákona nesmí fond připsat záporné zhodnocení finančních prostředků – ale zároveň má penzijní fond dovoleno, investovat na kapitálovém trhu, do určité výše celkových finančních prostředků (v ČR max. 15%). Následující tabulka ukazuje současnou strategii penzijních fondů:

Tab. č. 3: *Strategie rozložení celkových prostředků účastníků PF k 30.9.2010*

	Celkové prostředky účastníků (v mil. Kč)	Dluhopisy v %	Pokladniční poukázky v %	Akcie v %	Podílové listy v %	Nemovitosti	Peníze na účtech v %	Ostatní v %
AEGON	3407	81,7	2,5	0	0	0	2,9	12,9
Allianz	9089	96,3	0	0	1,2	0	1,9	0,6
AXA	33125	79,9	0	2,5	2,6	5,2	5,9	3,9
ČSOB Progres	9001	90,22	0	1,94	0,2	0,04	2,56	5,03
ČSOB Stabilita	17471	92,24	0	1,14	1,67	0	1,29	3,67
Generali	2486	87,82	0	1,07	3,5	0,29	3,31	4,01
ING	23614	88,2	3,76	0	0	0	5,1	3,01
PF České pojišťovny	50929	89,32	0	1,33	4,57	0	2,05	2,73
PF České spořitelny	34213	70,19	0	0,83	8,1	0	20,33	0,55
PF Komerční banky	28107	89,8	0	0	0	0	7,6	2,6

Zdroj: Česká asociace pojišťoven (www.cap.cz, odkaz ze dne 27.11.2010), data k 30.9.2010

Z důvodu celosvětové finanční krize, která vypukla ve 4. čtvrtletí roku 2008, se také změnila strategie rozložení prostředků penzijních fondů. Vzhledem k tomu, že penzijní fond nesmí připsat klientům záporný výnos, musí zvolit strategii tak, aby k této situaci nedošlo. Když by tento fakt nerespektovaly, došlo by k tomu, že penzijní fond by musel případnou ztrátu kompenzovat ze svých zdrojů – a to je dlouhodobě nemožné.

Ještě před propuknutím finanční krize, byl podíl v akciích jednotlivých fondů mezi 5 až 10%, v některých fondech dokonce 12 až 13%. V průběhu roku 2009 a 2010 docházelo u penzijních fondů k diverzifikaci jejich portfolia ve prospěch navýšení dluhopisů a tento jev nadále trvá – zejména z důvodu stále vysoké volatility na kapitálových trzích a zejména k neklidné situaci ve světě.

V kapitole 2.2 při návrhu penzijní reformy je nutné vzít v úvahu všechny tyto faktory, které z vysoké míry ovlivňují motivaci účastníků penzijního připojištění a jsou předpokladem pro stanovení návrhu penzijní reformy, která je nezbytná nejen pro vyšší přehlednost vytváření vlastních účtů obyvatelstva v produktivním věku, ale zejména i z důvodu prohlubujícího se deficitního stavu důchodového účtu.

1.3 Penzijní systém ve světě

Evropská unie se současným důchodovým systémem také intenzivně zabývá, důkazem toho je tzv. Zelená kniha – na cestě k přiměřeným, udržitelným a spolehlivým důchodovým systémům v Evropě. Citace ze zelené knihy:

„Miliony Evropanů jsou zcela závislí na důchodech. Krize poukázala na význam evropského přístupu k důchodovým systémům. Odhalila provázanost různých důchodových pilířů v každém členském státě a význam společného přístupu EU k solventnosti a sociální přiměřenosti. Rovněž jasně ukázala, že penzijní fondy jsou důležitou součástí finančního systému. Musíme zajistit, aby důchody splňovaly to, co se od nich očekává, tedy poskytovaly maximální podporu stávajícím a budoucím důchodcům, včetně ohrožených skupin“.

Zdroj: <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0365:FIN:CS:PDF>
ze dne 27.11.2010

Evropská unie zvyšuje tlak na členské státy. Klíčovými body je dlouhodobé stárnutí populace a dále delší doba čerpání důchodů. Zároveň se snižuje počet těch, kdo do důchodového systému aktivně přispívají.

Zelená kniha je zaměřená na tyto otázky:

- zajištění přiměřeného důchodu a zajištění dlouhodobě udržitelných důchodových systémů,
- rovnováha mezi prací a důchodem, usnadnění delšího a aktivnějšího života,
- odstranění překážek pro občany, kteří pracují v jiných zemích EU, a pro vnitřní trh s penzijními produkty,
- větší spolehlivost důchodům po zkušenostech s nedávnou finanční krizí,
- větší transparentnost.

Životní úroveň důchodců je v průměru nejvyšší v Lucembursku, Nizozemí a zemích Skandinávie. V porovnání s příjmem dosahovaným před odchodem do penze je v těchto zemích výsledný příjem penzistů nejvyšší a zároveň penzijní život nejdelší.

Ve Spojených státech amerických se téma penzijní reforma stává taktéž aktuálním tématem. Penzijní systém je velmi podobný našemu, zaměstnanci povinně přispívají do tzv. Social Security částkou 6,2% z hrubé mzdy a stejnou částku odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance. Nicméně starobní penze je 65 letech velmi nízká (průměr cca 1000 USD) na úrovni životního minima.

Poté je v USA dobrovolný systém penzijního spoření, tzv. 401(k), což je obdobou penzijního připojištění, ale bez účasti státních příspěvků – zaměstnanec si může vybrat oblast, do které své prostředky bude ukládat a na vložené prostředky platí daňové zvýhodnění.

2 PENZIJNÍ REFORMA V ČESKÉ REPUBLICCE

V lednu 2010 vznikl Poradní expertní sbor (PES) ministra financí a ministra práce a sociálních věcí. Jeho cílem bylo navázat na činnost tzv. Bezděkovy komise z let 2004 a 2005 v oblasti penzijního systému v České republice, analyzovat současný stav a vydat doporučení v reformě důchodového systému pro budoucí vládu.

2.1 Výsledky návrhů penzijní reformy

Poradní expertní sbor stanovil tyto cíle penzijní reformy:

- a) diverzifikace současného penzijního systému – vícepilířová důchodová soustava,
- b) fiskální udržitelnost,
- c) rozložení mezigeneračního břemene,
- d) zvýšení ekvivalence důchodového systému.

Předpokladem důchodové reformy je sladění všech zájmů zúčastněných (pojištěnec, stát, penzijní fondy a zaměstnavatelé) a dosažení výrazné společensko-politické shody nad podobou reformy a stabilita zvoleného řešení a jeho parametrů v čase.

Návrhy důchodové reformy, které PES zveřejnil (Varianta 1 – většinová):

I. pilíř:

- současný systém, do kterého poplyne 20 p.b. z 23% sazby pojistného,

II. pilíř:

- nový fondový pilíř financovaný ze 3 p.b. z 23% sazby pojistného – povinná pro všechny osoby mladší 40 let s tím, že se úměrně vyplácené důchody z I.pilíře budou krátit,

- osoby starší 40 let zůstávají v I. pilíři,

- naspořené prostředky budou vypláceny pouze formou annuity (nikoliv jednorázového vyrovnání),

III. pilíř:

- založen na dobrovolném spoření, kde by byla zachována přímá podpora státu.

Výsledkem působení PES je tedy nový pilíř, ze kterého vyplývá povinnost obyvatelstva mladšího 40 let přispívat na svůj účet důchodového pojištění. To znamená, že každý účastník by měl přehled o svých příspěvcích, které by automaticky byly placeny ze sociálního pojištění.

2.2 Návrhy a doporučení k penzijní reformě v České republice

V této kapitole budou rozebrány jednotlivé varianty a doporučeny postupy vedoucí k zavedení úspěšné důchodové reformy. V první fázi je nutné vzít v úvahu slabé stránky současného penzijního systému a v druhé fázi navrhnout taková opatření, která umožní jejich minimalizaci:

- dlouhodobá neudržitelnost – prohlubování deficitu státního rozpočtu,
- nižší povědomí obyvatelstva o nedostatečném krytí závazků,
- vyšší pojistná sazba motivuje k vyhýbání se placení pojistného,
- nízké příspěvky účastníků do dobrovolného spoření,
- příspěvek není navázán na mzdy účastníků,
- konzervativnost penzijních fondů – obava z krytí ztrát v případě zvolení dynamické strategie,
- nevyužívání daňových úlev u zaměstnavatelských příspěvků svým zaměstnancům,
- neprovázanost na starobní penzi – většina účastníků volí jednorázové vyrovnání.

Z výše uvedených slabých stránek je patrné, že je nutná změna současného systému. Je zřejmé, že neexistuje návod, u kterého dojde k okamžité změně, a ihned budou vidět výsledky. Jedná se o dlouhodobou strategii, jak dosáhnout stanovených cílů:

1. zavést určitou povinnou účast pojištěných ve II. pilíři současného penzijního systému a postupné snižování vyplácených příspěvků z I. pilíře,
2. vyšší účast zaměstnavatele na příspěvcích pro své zaměstnance,
3. změnit strategii penzijních fondů.

Z tohoto důvodu je návrh příspěvku směřován k těmto cílům, které budou následně rozebrány a vysvětlena jejich důležitost. V první části příspěvku je výpočet nutných měsíčních příspěvků, aby bylo dosaženo alespoň průměrného měsíčního důchodu. Stát by měl směřovat k tomu, aby jeho účast byla minimální a naopak transparentnost celého systému přešla na pojištěnce.

Povinná účast pojištěných

V současné době činí příspěvek zaměstnanec 6,5% a zaměstnavatel 21,5% plynoucí na důchodové pojištění. Výše průměrné hrubé mzdy v ČR činí 23.709,- Kč pro rok 2010, což znamená, že z pohledu zaměstnanec plyne do důchodového systému měsíčně celkem 1.542,- Kč a ze strany zaměstnavatele 5928,- Kč. Celkem se tedy vybere na jednoho produktivního obyvatele 7.470,- Kč.

Návrh PES stanovit 3% povinné příspěvky do důchodového systému by měsíčně zaměstnanci přineslo celkem 711 Kč z průměrné měsíční hrubé mzdy. Tento příspěvek by byl naprosto transparentní a připisoval by se na zvláštní důchodový účet zaměstnanec se zasíláním pravidelných informací o zhodnocování atd.

Vyšší účast zaměstnavatele

V současnosti jsou pro zaměstnavatele, který přispívá svým zaměstnancům na jeho soukromé penzijní připojištění či životní pojištění tyto daňové úlevy:

- příspěvky zaměstnavatele jsou daňově uznatelným výdajem,
- příspěvky od jednoho zaměstnavatele do úhrnné výše 24.000,- Kč pro oba produkty jsou osvobozeny od odvodů na sociální a zdravotní pojištění jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance,
- příspěvky zaměstnavatele do výše 24.000,- Kč jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob (zaměstnance).

To je výčet současných zvýhodnění pro zaměstnavatele přispívající na daňově uznatelné produkty – tato součást je dobrovolná jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance.

Z pohledu firmy je to určitá motivace zaměstnanců, protože jim tento příspěvek zvyšuje čistý příjem a snižuje daňové zatížení pro obě strany. Z tohoto pohledu je zřejmé, že existuje možnost, jak část ze zaplacených odvodů na sociální pojištění, je možné použít jako povinný příspěvek pro produkt penzijního připojištění.

Následující studie znázorňuje, jak ovlivní firmu či zaměstnance zvýšení mzdy o 1000,- Kč ve prospěch příspěvku na penzijní připojištění při těchto parametrech:

- hrubá měsíční mzda 23.709- Kč,
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění 1.000,- Kč.

Tab. č. 4: Úspora nákladů z pohledu zaměstnavatele při příspěvku na PP

Zaměstnavatel	Navýšení hrubé mzdy o 1.000,- Kč	Příspěvek na PP ve výši 1.000 Kč	Úspory osobních nákladů	
			za měsíc	za rok
Hrubá mzda zaměstnance	24709	23709		
Příspěvek zaměstnavatele na PP	0	1000		
Sociální pojištění	6178	5928	250	3000
Zdravotní pojištění	2224	2134	90	1080
Celkové náklady / dosažená úspora zaměstnavatele	33111	32771	340	4080
Firma s 50 zaměstnanci			17000	204000

Zdroj: Vlastní výpočet

Pro firmu s 50 zaměstnanci je v tabulce uvedena možná úspora na osobních nákladech při příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1.000 Kč oproti klasickému navýšení mzdy. Je zřejmé, že zaměstnavatel má motivaci k tomu, aby přispíval na tento produkt.

Tab. č. 5: Úspora nákladů z pohledu zaměstnance při příspěvku na PP

Zaměstnanec	Výchozí stav	Navýšení hrubé mzdy o 1.000 Kč	Navýšení mzdy formou příspěvku na PP o 1.000 Kč
Hrubá mzda zaměstnance	23 709 Kč	24 709 Kč	23 709 Kč
Příspěvek zaměstnavatele na PP	0 Kč	0 Kč	1 000 Kč
Čistý příjem zaměstnance (1 dítě)	19 367 Kč	20 047 Kč	20 367 Kč
Rozdíl měsíčně oproti výchozímu stavu		680 Kč	1 000 Kč
Rozdíl ročně oproti výchozímu stavu		8 160 Kč	12 000 Kč
Roční úspora zaměstnance			3 840 Kč

Zdroj: Vlastní tvorba

Pro zaměstnance plyne roční úspora při příspěvku na penzijní připojištění oproti klasickému zvýšení hrubé mzdy o 1.000,- Kč celkem 3840,- Kč. I z tohoto pohledu je to pro zaměstnance motivující – nicméně je těžké někdy u zaměstnanců tuto skutečnost správně interpretovat – v případě zvýšení hrubé mzdy mají okamžitý efekt. V případě příspěvků na penzijní připojištění se jedná o dlouhodobé spoření, které nemá okamžitý efekt. Pro zaměstnavatele by si zasloužila tato úvaha hlubší analýzu, z jakého pohledu tuto povinnost nastavit (např. v posledních letech se snižovala daň z příjmu právnických osob – možnost spojení s touto výhodou nebo možnost úlevy na sociálním pojištění apod.).

Nicméně, výše uvedené je určitým důkazem toho, že je možné rozšíření i povinného příspěvku zaměstnavatele svým zaměstnancům na penzijní připojištění a může tak být součástí povinného II. pilíře.

Strategie penzijních fondů

Penzijní fondy nesmí klientům připsat záporný výnos a z toho plyne i zvolená strategie rozložení prostředků. Z této konzervativní strategie je výsledkem menší připsaný výnos.

Tab. č. 6: Zhodnocení uložených prostředků v penzijních fondech

Název penzijního fondu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Průměr
ČSOB Progres	16,4	8	10,9	7,7	5,62	3,9	4,26	4,3	5,3	5	2,3	2,4	0,02	1	5,51
Generali	10,6	14,6	11,4	5,3	3,6	4,6	4,1	3	3	3,81	3,74	4,1	2	2,4	5,45
ING	12,1	11	9,34	6	4,4	4,8	4	4	2,5	4,2	3,6	2,5	0,04	0,1	4,9
AXA	11,5	11,2	10,1	6,5	4,1	4,25	3,41	3,36	3,1	3,7	2,5	2,5	0	2	4,87
Allianz	9	8,9	9,1	6	3,8	4,36	3,71	3	3	3	3,11	3,05	3	3	4,72
PF Komerční banky	8,36	9,1	9,5	7,2	4,89	4,4	4,63	3,4	3,5	4	3	2,33	0,58	0,24	4,65
ČSOB Stabilita	10,9	10,3	10	6,1	4,2	3,2	3	2,3	4,3	4	2,75	2,4	0,05	1,4	4,64
PF České pojišťovny	9,2	9,6	9,72	6,6	4,5	3,8	3,2	3,1	3,5	3,8	3,3	2,4	0,2	1,2	4,56
PF České spořitelny	8,1	9,05	8,33	4,4	4,2	3,8	3,5	2,64	3,74	4,03	3,04	3,07	0,4	1,3	4,26
Aegon												4,5	3,5	2,1	3,37

Zdroj: Vnitřní dokumenty banky

Penzijní fondy dosahovaly poměrně vysokých hodnot v letech 1996 až 1999, tím se zvyšuje i dosažený průměr zhodnocení vložených prostředků. Nicméně, za posledních 10 let je již výnos srovnatelný s peněžním trhem, což je z hlediska dlouhodobé investice naprosto nepřijatelné.

Zde je možné také zásadní změny, a sice v hospodaření a dohledu nad penzijními fondy:

- zrušení možnosti odbytného a výsluhové penze – penzijní připojištění by měl být produkt opravdu na zajištění důstojného stáří bez možnosti prostředky využívat v produktivním životě,
- povolit penzijním fondům u skupin svých klientů (dle zbývající délky spoření) rizikovější instrumenty a s tím i spojený připsaný záporný výnos – to vše ale musí podléhat přísným podmínkám kapitálové trhu a dohledu ČNB.

Závěr

Poslední kapitola příspěvku (2.2) měla za úkol navrhnout opatření k zavedení úspěšné a dlouhodobé penzijní reformy, která by byla motivací pro všechny zúčastněné strany (firmy, stát, obyvatele) tuto reformu akceptovat. Vzhledem k navrženým opatřením je kladen důraz na zvýšení podílu v nyní dobrovolném II. pilíři na povinný a postupného snižování podílu státu v I. pilíři důchodového systému.

Současný důchodový systém ve II. pilíři je v navrhovaných opatření rozšířen o povinnost zaměstnanců odvádět příspěvky do penzijního fondu. Poté je u firem zpracována analýza, která by je motivovala k povinným příspěvkům do penzijního fondu zaměstnance. A v neposlední řadě je i možnost změnit současná kritéria pro penzijní fondy s tím, že zůstane zachován přísný dohled ČNB.

Vzhledem k důležitosti tématu by byl potřebný hlubší rozbor, zejména z pohledu rozboru obyvatelstva a opatření pro nezaměstnané (např. možnost si na penzi vydělat veřejnými pracemi apod.), a lidí v domácnosti.

Použitá literatura

(podle normy ČSN ISO 690)

1. POLOUČEK, S. *Bankovníctví*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2006. 716 s. ISBN 80-7179-462-7.
2. Internetové odkazy: www.mesec.cz, www.finance.cz, www.investujeme.cz, www.mpsv.cz, www.cssz.cz, <http://eurlex.europa.eu/>

Kontaktní údaje

Ing. Miroslav Zetek, MBA
Kryzánkova 929/2, 360 17 Karlovy Vary
Tel: 352 327 713, 737 201 804
email: miroslav.zetek@gmail.com

Ing. Robin Čejka, MBA
Waldertova 669/2, 360 01 Karlovy Vary
Tel.: 739 028 516
email: robin.cejka@seznam.cz