

ANALÝZA SOFT COMPULSION VE VYBRANÝCH SOUKROMÝCH PENZIJNÍCH SYSTÉMECH

PETRA ŠKARÝDOVÁ

Abstrakt

Na světě existují různé formy důchodového pojištění. Jako jeden z velmi efektivních systémů můžeme označit soft compulsion. Tento systém se proslavil hlavně na Novém Zélandě pod názvem KiwiSaver. Jak bylo prokázáno nejen na Novém Zélandě, ale i v Austrálii, tato forma „nutí“ účastníky systému ukládat peníze na jejich budoucnost, má ale také pozitivní dopad na veřejné finance a případné výkyvy na kapitálových trzích v době hospodářské krize. Modifikace systému je v různých státech různá.

Klíčová slova

Soft compulsion, Kiwi Saver, GDP.

Úvod

Soft compulsion je založeno na předpokladu, že lidem se často nepodaří naspořit adekvátní příjem do důchodu. Tato metoda, která je kombinací systémů auto-enrolment a opt-out, má za cíl zvýšit jednotlivým zaměstnancům jejich penzijní příspěvek. Platy se sníží o odpovídající procento, které je odvedeno do soukromého penzijního fondu. Soft část této metody spočívá v tom, že zaměstnanci mají možnost z tohoto systému vystoupit. Jedním z hlavních důvodů zavedení je bezesporu fakt, že odvody nebudou v budoucnu stačit k adekvátní výši důchodů.¹ Některé země mají zavedený systém soft compulsion nebo pouze opt-out jako mírnější „donucení“ ke spoření. Bezesporu největší zkušenosti s tímto systémem mají na Novém Zélandě a Velké Británii.

Bez ohledu na historické, ekonomické a sociální prostředí jednotlivých zemí je celkový cíl stejný – zajistit jedince do důchodového věku. Jako efektivní metoda se jeví právě systém soft

¹ PARLIAMENT OF AUSTRALIA . [vid. 2013-09-11]. Dostupné z: http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp22#what

compulsion, který je založen na předpokladu, že lidem se často nepodaří naspořit adekvátní příjem do důchodu.

Cílem této práce je objasnit problematiku systému soft compulsion. Analyzovat, jak tento systém funguje v konkrétních zemích, a to na Novém Zélandě, Velké Británii a Tasmánii, a jaký vliv má na jednotlivé účastníky.

1 Porovnání soft compulsion ve vybraných soukromých penzijních systémech

Jak již bylo zmíněno, největší zkušenosti se systémem soft compulsion mají bezesporu na Novém Zélandě, v Austrálii a Tasmánii. Důchodové systémy založené na soft compulsion jsou v následujících subkapitolách popsány, zmíněny jednotlivé charakteristiky a odlišnosti.

1.1 Nový Zéland

Nejznámější soft compulsion systém je bezesporu KiwiSaver, který začal v roce 2007 fungovat jako systém Save As You Go (SAYGO). Prostřednictvím tohoto dobrovolného programu si členové nashromáždí své úspory díky pravidelným příspěvkům z jejich platu.

Od 1. července 2007 jsou zaměstnanci při nástupu do nového zaměstnání automaticky zařazeni do KiwiSaver schématu. Toto automatické zařazení se vztahuje na osoby mladší 65 let s trvalým pobytem na Novém Zélandu. Stávající zaměstnanci se mohou rozhodnout, zda se k KiwiSaver připojí nebo ne. Všichni automaticky zařazení se mohou do čtyř týdnů rozhodnout, zda v tomto systému setrvají nebo ne. Pokud se zaměstnanci do této doby neodhlásí, již systém nemohou opustit. Zaměstnanci si mohou vybrat z několika zprostředkovatelů² a KiwiSaver plánů³. Tyto plány nabízejí různé organizace jako např.: banky, pojišťovny. KiwiSaver není garantovaný vládou, to znamená, že každý investuje na své vlastní riziko. Všechny plány jsou ale regulovány Financial Market Authority.⁴

Pokud jsou zaměstnanci automaticky zařazení, tak mohou být zařazení do schématu vybraného zaměstnavatelem, nebo do některého ze schémat Default KiwiSaver

² Organizace, která nabízí KiwiSaver plán a je zodpovědná za zpravování finančních prostředků.

³ KiwiSave plány určují, kam budou spořené finanční prostředky investovány.

⁴ PARLIAMENT OF AUSTRALIA [vid. 2013-09-11]. Dostupné z:

http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp22#what

zprostředkovatele. V případě, že jsou účastníci zařazeni k některému ze zprostředkovatelů, jsou prostředky investovány do konzervativních fondů.

New Zealand Inland Revenue sbírá veškeré příspěvky a předává je do příslušného fondu nebo na účet. Po dvanácti měsících si může člen vzít na příspěvky dovolenou v rozmezí tří měsíců až pěti let. V současné době má tento systém okolo 2 milionů účastníků (na Novém Zélandě žije 4 422 000 obyvatel, podíl ekonomicky činného obyvatelstva je 53 %, údaje jsou k prosinci 2011).⁵

KiwiSaver příspěvky nejsou členům dostupné, dokud nedosáhnou věku 65 let. Nicméně za některých okolností je možné úspory čerpat:

- a. po dvanácti měsících členství může být polovina příspěvků použita na splacení hypotéky,
- b. po třech letech mohou být příspěvky použity na koupi nového domova,
- c. v případě, že má člen finanční potíže nebo je vážně nemocen,
- d. pokud člen emigroval natrvalo z Nového Zélandu,
- e. v případě smrti budou příspěvky vyplaceny pozůstalým.

Fungování tohoto systému je velmi jednoduché. Příspěvky spravuje KiwiSaver zprostředkovatel, který je investuje dle vybraného plánu. K příspěvkům je přidáno nebo odečteno zhodnocení investice v průběhu času. Od částky jsou dále odečteny výběry jako zařízení první domácnosti nebo daně a poplatky.

Průměrná výše příspěvku byla v roce 2012 5,2 %. Tato hodnota se pravděpodobně zvýší, protože od roku 2013 platí minimální výše příspěvku 6 %. Jak ukazuje následující tabulka, i úroveň 6 % je výrazně nižší než u ostatních zemí.⁶

Tabulka č. 1 Výše příspěvku v % v jednotlivých zemích

Země	Výše příspěvku v %
Austrálie	9%, vzroste na 12 %
Dánsko	11 %
Irsko	15 %
USA	12 %
Německo	20 %
Singapore	28 %
Nový Zéland	6 %

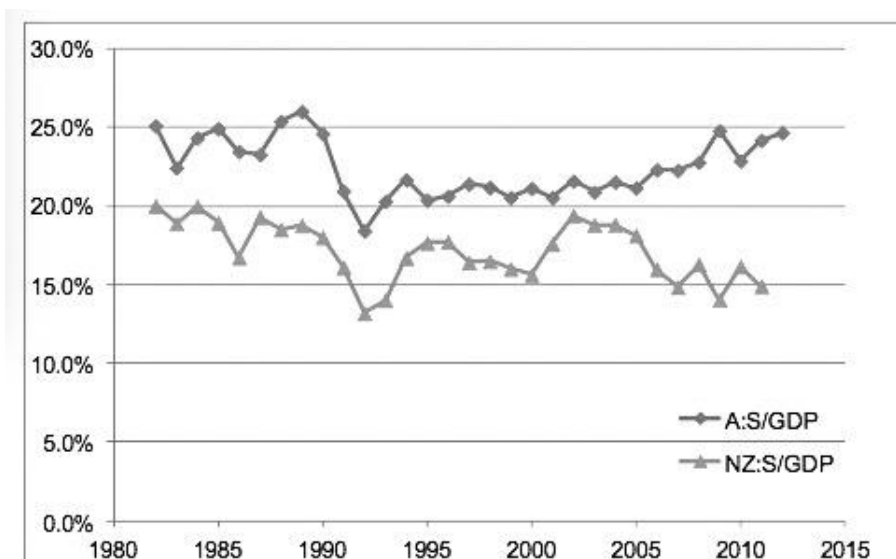
Zdroj: Scoop

⁵ MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY [vid. 2013-09-11]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/australie_a_oceanie/novy_zeland/

Pokud by se úspory vyjádřily k poměru HDP, pak je to přibližně 2,3 %. Nový Zéland je na stejné úrovni jako např. Kanada, Velká Británie, USA, ale výrazně pod zeměmi jako Austrálie, Chile, Finsko a Nizozemsko.

Následující graf ukazuje rozdíl ve velikosti úspor k poměru HDP mezi Austrálií a Novým Zélandem. Austrálie měla vždy větší podíl než Nový Zéland. Vzhledem ke stárnutí a vyšším podílem obyvatelstva mířícího do důchodu, se dá očekávat, že se budou úspory průběhu příštích 20 let snižovat. V souladu s Lewetal (2011) tu neexistuje žádný důkaz o tom, že KiwiSaver zvyšuje míru národních úspor, ale nevylučuje, že v nepřítomnosti KiwiSaver mohly být úspory ještě nižší.⁷

Graf č 1.: Národní úspory/HDP



Zdroj: SNZ a ABS

Jak ukazují různé studie, velký objem domácích úspor může zvýšit schopnost ekonomiky odolat negativním vnějším šokům, jako jsou finanční krize. Například v Austrálii, kde můžeme hovořit o vyspělém penzijním průmyslu, hrály úspory klíčovou roli v pomoci udržet financování a likviditu při současné krizi. Není pochyb, že země s nízkými úsporami jsou vystaveny vyššímu nebezpečí kolísání na mezinárodních kapitálových trzích.

Důchodové spoření poskytuje lepší sladění s firemními a veřejnými potřebami financování. Australské penze hrají významnou roli při financování veřejných investic do infrastruktury v celé Austrálii, a tím pozitivně podporují veřejné rozpočty a růst zaměstnanosti.

⁷ OECD Social, employment and migration working papers 2009

Ze situace na Novém Zélandě můžeme odvodit následující závěry:

- a. účastník si může přispět ve výši 3 %, 4 %, nebo 8 % z platu před zdaněním,
- b. zaměstnavatel je rovněž povinen od roku 2008 přispívat, a to až 4 %, která jsou osvobozena od daně,
- c. noví členové obdrží \$1,000 a všichni členové, kteří ročně přispívají alespoň \$1043, obdrží od vlády výroční členskou daň,
- d. z dosavadního pozorování je zřejmé, že KiwiSaver má pozitivní dopad na míru úspor domácností,
- e. důkazy z Austrálie ukazují, že pokud fond investuje více do nového fyzického kapitálu, tak se zvyšují výrobní kapacity ekonomiky,
- f. nasbírané peníze lze použít na zainvestování prvního domova, v roce 2012 tuto možnost využilo kolem 10 000 novozélandců,
- g. hlubší domácí kapitál také zlepšuje odolnost ekonomiky vůči nepříznivým šokům, jako je globální finanční krize,
- h. očekává se, že hlubší domácí trh by díky KiwiSaver mohl napomoci k zvýšení produktivity práce a mezd.

1.2 Velká Británie

Od října roku 2012 funguje ve Velké Británii systém auto enrollment. Od této doby velké firmy zapojily své zaměstnance do penzijních schématů. Jako každý systém má i tento své nedokonalosti, které se vláda snaží postupně odstranit a některé procesy zjednodušit. Jedná se hlavně o:

- a. snaha zjednodušit práci pro zaměstnavatele, kdo a kdy má být automaticky zapsán,
- b. snazší kontrola systému peněžních toků a splnění kvalifikačních požadavků,
- c. změnit pravidla tak, aby lidé s vysokou přidanou hodnotou důchodu nemuseli být automaticky zahrnuti do systému a neriskovali ztrátu ochrany.

Automatické zařazení do penzijního plánu zaměstnavatele se týká těch, kteří nejsou jeho členem, a to za následujících podmínek:

- a. jsou starší 22 let,
- b. nepobírají státní penzi,
- c. vydělávají vyšší částku, než je minimální hranice £9440
- d. pracují ve Velké Británii.

Zaměstnanci může být nabídnuto členství v zaměstnaneckém schématu jeho zaměstnavatele. Ta část úspor, kterou zajistí zaměstnavatel, se nazývá „workplace pension“. Procento z platu zaměstnance je automaticky vloženo do penzijního plánu. K těmto penězům přibudou ještě příspěvky od zaměstnavatele a státu. Peníze poté budou použity jako další příjem důchodců vedle státního důchodu. Maximální výše státního důchodu je £110,15 na osobu/týden.

Zaměstnavatel má na výběr ze dvou schémat, a to příspěvkově definovaných a penzijních programů s pevnou výší dávky. Každý zaměstnanec se může kdykoliv rozhodnout pro upuštění tohoto důchodového systému. Pokud se účastník rozhodne do jednoho měsíce od doby, kdy ho zaměstnavatel přihlásil do systému, tak budou veškeré peníze zaměstnanci vyplaceny zpět. Rozhodne-li se později, není zaručené, že zaměstnavatel může získat zpět všechny platby. Pokud se zaměstnanec rozhodne, že chce ze schématu vystoupit, zaměstnavatel ho za tři roky zařazuje automaticky znovu.

Vládou je dána minimální celková výše příspěvku, která musí být do penzijního plánu vložena. Částka se skládá z příspěvku zaměstnance, zaměstnavatele a daňových úlev vlády. Pokud se zaměstnavatel rozhodne přispívat nezbytné minimum v příspěvkově definovaném plánu, tak se minimální částka v říjnu 2017 a 2018 zvýší, a to dle následující tabulky č. 2.

Tabulka č. 2 Výše jednotlivých příspěvků v %

Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Vláda
0,8% z „kvalifikačních příjmů“ vzroste na 4% v roce 2018	1%, z „kvalifikačních příjmů“ vzroste na 3% v roce 2018	0,2% z „kvalifikačních příjmů“ vzroste na 1 % v roce 2018

Zdroj: Pension Advisory Service

Kvalifikační příjem je částka příjmu před zdaněním a pohybuje se mezi £5668 a £41450 za rok. Pokud zaměstnanec platí daň z příjmu, vláda mu přidá peníze ve formě daňových úlev. Zaměstnanec a zaměstnavatel může platit více než je zákonné minimum. Naopak také může platit méně v případě, že druhý bude platit více a suma bude odpovídat minimálnímu příspěvku. Namísto použití výše zmíněného „kvalifikačního příjmu“ může použít zaměstnavatel jednu ze tří dalších variant důchodového schématu.⁸

⁸ PENSION ADVISORY SERVICE. [vid. 2013-09-11]. Dostupné z: <http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/automatic-enrolment/how-much-do-i-have-to-pay>

Čerpat peníze z tohoto penzijního plánu je možné nejdříve v 55 letech, a to v případě invalidního důchodu. Pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou, je možné nastavit penzijní plán u poskytovatele, kterým jsou zpravidla pojišťovny, banky, stavební spořitelny.

Ze situace ve Velké Británii můžeme odvodit následující závěry:

- a. daňové úlevy z příspěvků,
- b. růst investic (zisk je bez daně),
- c. peníze nelze vybrat za jiným účelem, jejich hlavním účelem je zajistit příjem v důchodu,
- d. peníze je možné převést do jiného penzijního systému,
- e. důchod bude daněn stejným způsobem jako plat.

1.3 Tasmánie

V Tasmánii je zkušenost se soft compulsion velmi podobná jako například na Novém Zélandu, USA či ve Velké Británii. Rozdíl je v tom, že se týká povinně pouze zaměstnanců ve veřejném sektoru. Od roku 1999 jsou všichni noví zaměstnanci veřejného sektoru automaticky zahrnuti do tzn. Tasmania Accumulation Plan a přispívají průměrně 5% ze svého příjmu. Všichni účastníci mohou kdykoliv odejít, a naopak se zase k systému vrátit, měnit procentuální výši příspěvku či se rozhodnout pro pevnou částku, která bude odváděna z jejich příjmu po zdanění. Když tento systém začal fungovat, většina účastníků se rozhodla odstoupit, nicméně 33% zaměstnanců na plný úvazek a 7% zaměstnanců na částečný úvazek se začlenilo dobrovolně do tohoto systému. Tito účastníci se převážně (z 90%) podílí 5% sazbou z příjmu po zdanění.⁹

V roce 1999 vyšla v platnost nová penzijní reforma, která dávala povinnost zaměstnancům veřejného sektoru, členům parlamentu a vládním úředníkům stát se členem platformy „Retirement Benefit Fund“ – dále jen RBF. Tento fond pracuje na dávkově a příspěvkově definovaném základě. Všichni zaměstnanci přijatí do funkce po 15. květnu 1999 jsou automaticky zahrnuti do tohoto fondu, který je spravován výkonnou radou a částka ve výši 2,5-15% z příjmu je uložena na účet RBF fondu.¹⁰ Účastník, resp. Zaměstnanec, se může stát

⁹ APH. [vid. 2013-09-11]. Dostupné z:

http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp22#_ftnref28

¹⁰ TREASURY [vid. 2013-09-11]. Dostupné z:

<http://www.treasury.tas.gov.au/domino/dtf/dtf.nsf/d05b2dc8a346d0deca256d5d000973dd/0c30c031683a7115ca256d5d000c98c2?OpenDocument>

před nástupem do nového zaměstnání členem jiného vyhovujícího fondu penzijního připojištění. Naproti tomu zaměstnavatel je povinen odvádět částku ve výši 9% platu svého zaměstnance do RBF systému.

Tabulka č. 3: Vývoj sazby, kterou přispívají zaměstnavatelé do RBF systému

Období	Procentní sazba, kterou musí zaměstnavatel odvádět do RBF systému
1. 7. 1992 – 31. 12. 1992	4
1. 1. 1993 – 30. 6. 1995	5
1. 7. 1995 – 30. 6. 1998	6
1. 7. 1998 – 30. 6. 2000	7
1. 7. 2000 – 30. 6. 2002	8
1. 7. 2002 - dosud	9

Zdroj: Treasury

Výpočet pro penzijní dávku se skládá z průměrného ročního příjmu za poslední 3 po sobě jdoucí roky, délky členství a sazby, kterou přispívá do systému.

Ze situace v Tasmánii můžeme odvodit následující závěry:

- a. členové tohoto systému mohou vybírat z řady investičních příležitostí, vybírat vhodnou úroveň krytí pro případ poškození zdraví či smrti, atd,
- b. zaměstnavatelé si mohou zvolit, jaký typ investiční příležitostí uplatní,
- c. zaměstnavatelé musí přispívat částkou, která je vypočítaná jako 9,25% z platu zaměstnance,
- d. zaměstnanec platí standardně 5% ze svého platu,
- e. pokud člen dosáhne věkové hranice odchodu do důchodu, což je 60 let, je mu jednorázově vyplacena naspořená dávka či si může účet převést na speciální systém určený pro účastníky, kteří jsou již v důchodu, kde jsou jim dávky z naspořené částky vypláceny postupně a nepodléhají zdanění.

Závěr

Soft compulsion můžeme při správné modifikaci považovat za velmi efektivní nástroj, jak přimět jednotlivce k tomu, aby si spořili do budoucna a v důchodovém věku nebyli závislí na státu. Poznatky hlavně z Austrálie a Nového Zélandu nám ukazují, že hlubší domácí kapitál zlepšuje jednak odolnost ekonomiky vůči nepříznivým šokům, jako je globální krize,

tak díky investicím do infrastruktury očekává zvýšení produktivity práce a mezd. KiwiSaver má pozitivní dopad na míru úspor domácností. Díky tomuto systému mohou účastníci naspořené peníze použít ke koupi prvního domova, umořit část hypotéky, anebo peníze vybrat v případě, že se natrvalo odstěhují z Nového Zélandu. Výhody mají i ve Velké Británii v podobě daňových úlev. Peníze nelze vybrat za jiným účelem než je důchod. V Tasmánii mohou členové vybírat z řady investičních krytí pro případ poškození zdraví či smrti atd.

Jako každý systém i tento má své zápory. I když jsou jednotlivci krátkozrací, vyšší odvody do povinného důchodového zabezpečení nemusí mít vždy pouze pozitivní efekt. Velmi důležité je určit správný náhradový poměr. To je však velmi obtížné. Nadměrné ukládání peněz může způsobit ztrátu na úkor okamžité spotřeby. Zavedení tohoto systému může také zapříčinit zvýšení veřejných výdajů v závislosti na konstrukci s jinými částmi důchodového příjmu a daňových systémů.

Príspevek je jedním z výstupů výzkumného projektu „*Analýza soft compulsion v soukromých penzijních systémech*“ podporovaného z prostředků na specifický vysokoškolský výzkum na Vysoké škole finanční a správní v roce 2013.

Literatura

- [1] APH. [vid. 2013-09-11]. Dostupné z:
http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp22#_ftnref28
- [2] HALF OF UK PENSION SCHEMES ALREADY USING SOFT COMPULSION. 2011 [online].
Investment pensions Europe. Dostupné z: <http://www.ipe.com/news/half-of-uk-pension-schemes-already-using-soft-compulsion_42618.php#.UlxO8RYx_Yk>[Accessed October 2013].
- [3] KIWISAVER. 2013. [online]. KiwiSaver. Dostupné z:
<<http://www.immigration.co.nz/life-new-zealand/salaries/>>[Accessed October 2013].
- [4] MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY [online]. Dostupné z:
http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/australie_a_oceanie/novy_zeland/[vid. 2013-09-11]
- [5] NEW ZEALAND SALARIES. 2013. [online]. Imagine. Dostupné z:
<<http://www.immigration.co.nz/life-new-zealand/salaries/>>[Accessed October 2013].
- [6] PARLIAMENT OF AUSTRALIA. 2013 [online]. Dostupné z:

<http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp22>[Accessed October 2013].

[7] PENSION ADVISORY SERVICE. [vid. 2013-09-11]. Dostupné z: <http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/automatic-enrolment/how-much-do-i-have-to-pay>

[8] SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS. 2009. [online]. OECD Dostupné z: <http://www.plum.com.au/about/media_releases/articles/soft_compulsion.asp>[Accessed October 2013].

[9] SOFT COMPULSION STILL SEEN AS THE WAY FORWARD. 2009. [online]. Plum. Dostupné z: SORTED. 2013 [online]. Available at: <<https://www.sorted.org.nz>>[Accessed October 2013].

[10] THE POTENCIAL IMPACT OF KIWISAVER ON THE NEW ZEALAND CAPITAL MARKET. 2013 [online]. Scoop. Dostupné z: <http://img.scoop.co.nz/media/pdfs/1301/Infometrics_Report_to_FSC1__Kiwisaver_3_January_2013.pdf>[Accessed October 2013].

[11] TREASURY [vid. 2013-09-11]. Dostupné z: <http://www.treasury.tas.gov.au/domino/DTF/DTF.nsf/d05b2dc8a346d0deca256d5d000973dd/0c30c031683a7115ca256d5d000c98c2?OpenDocument>

Kontakt

Ing. Petra Škarýdová
Vysoká škola finanční a správní, o.p.s.
Estonská 500
101 00 Praha 10
Česká republika
ska.petra@seznam.cz