Deloitte.

Jaké budou důchody?

Economics & Statistics

Září 2019

Obsah

Úvod	4
Taxonomie důchodových systémů	6
Důchody v Česku a Evropě	8
Demografická prognóza	12
Makroekonomická prognóza	15
Scénáře budoucího vývoje důchodového systému	16
Shrnutí	19
Slovník pojmů, literatura, zdroje dat	20

Úvod

Většina zemí Evropské unie a další vyspělé země světa prochází několik posledních desetiletí významnými demografickými změnami. Míra porodnosti nestačí ani na prostou reprodukci a populace stárne. K tomuto vývoji přispívá i zlepšující se lékařská péče a prodlužování délky života. Důchodové systémy založené na průběžném financování (PAYG) se tím dostávají pod tlak.

Výjimkou není ani Česko. Silná poválečná generace „baby boomers“ v poslední dekádě odešla do důchodu, což mělo za následek nárůst počtu důchodců a pokles počtu lidí v produktivním věku. Důchodový systém ale zatím zůstává v přebytku. V mezidobí totiž došlo k nárůstu míry zaměstnanosti a poklesu míry nezaměstnanosti. Byly také provedeny parametrické změny důchodového systému (posun věku odchodu do důchodu), které zajistily krátkodobou udržitelnost systému.

Do důchodu se ale blíží další silná generace Husákových dětí (začne odcházet okolo roku 2035). Pro mladší, početně slabší generace bude obtížné ufinancovat jejich důchody. Nepříznivý demografický vývoj nevyhnutelně zhorší parametry důchodového systému – poměr průměrného důchodu a průměrné mzdy, věk odchodu do důchodu nebo sazbu důchodového pojištění. Naše studie kvantifikuje možné scénáře budoucího vývoje důchodového systému.

Taxonomie důchodových systémů

Existuje poměrně rozsáhlé spektrum důchodových systémů. Liší se jak ve způsobu zajištění financování, tak ve způsobu rozdělování prostředků. Dle prvního hlediska lze rozlišit penzijní systémy s průběžným financováním, systémy založené na vytváření úspor v penzijních fondech a systémy, jež jsou kombinací obou předchozích variant.

Průběžně financovaný penzijní systém (PAYG) vychází z mezigenerační solidarity, kdy příspěvky ekonomicky aktivní generace slouží k financování penzijních dávek generace v postproduktivním věku. Míra výnosu PAYG tedy závisí především na míře změny populace, míře závislosti (poměru přispívajících do systému a čerpajících ze systému) a produktivitě výrobních faktorů. Provozovatelem a garantem systémů s průběžným financováním je často stát a takový systém je součástí veřejných rozpočtů. Kromě financování penzí prostřednictvím intergenerační solidarity bývá jedním z aspektů státních PAYG systémů snížení rozdílů v příjmech, tedy intragenerační solidarita.

V případě fondového financování (FF) lze rozlišovat systémy s povinným a dobrovolným vytvářením úspor. Zde míra výnosu systému závisí na výnosech aktiv penzijních fondů, tedy na výnosech na kapitálových trzích. Fondové financování může být garantováno či alespoň regulováno státem, nebo může být plně v režii soukromých penzijních plánů.

Při diskuzi o podobě důchodového systému bývá zmiňováno investiční riziko FF plánů spočívající v tom, že výnosy investic do akcií či dluhopisů jsou vždy spojeny s určitou mírou rizika. Riziku jsou ale vystaveny i PAYG systémy, a to riziku politickému, demografickému a riziku vývoje trhu práce. Vzhledem k tomu, že rizika FF a rizika PAYG nejsou dokonale korelována, bylo by možné diverzifikovat riziko důchodového systému zavedením obou typů financování.

Z hlediska penzijních dávek rozlišujeme příspěvkově definované systémy (DC – defined contribution) a dávkově definované systémy (DB – defined benefit). U příspěvkově definovaných systémů jsou určeny odvody do systému, výplata penzijních dávek nikoli. S tímto způsobem se setkáme u fondových systémů, neboť výše penzijních dávek souvisí s mírou zhodnocení, kterou je obtížné garantovat v časovém horizontu několika desetiletí (nicméně existují i fondově financované penzijní plány dávkově definovaného charakteru). V případě dávkově definovaných systémů je předem garantována výše penzijních dávek v závislosti na výši plateb do systému a délce období, kdy tyto platby probíhají. S tímto způsobem se setkáváme u průběžně financovaných systémů. V jemnějším rozlišení lze dále rozlišit tuto formu penzijního systému dle míry zásluhovosti, která je určena podílem fixní penzijní dávky a dávky odvozené od předchozích příjmů na celkové vyplácené penzi. K vyrovnání bilance systému je nutné upravovat míru závislosti nebo výši odvodů do systému.

Nejčastěji jsou PAYG systémy provozovány jako dávkově definované (DB), zatímco u FF systémů převažuje DC schéma. Existuje ale také příspěvkově definovaný PAYG systém – systém pomyslných individuálních účtů (NDC). V podstatě jde o systém, kdy jsou odvody každého jedince připisovány na jeho fiktivní účet, ve skutečnosti jsou ale použity na průběžné financování penzí. Tento systém nijak neeliminuje dopady demografických změn, může ale změnit rozsah přerozdělování v rámci důchodového systému a za určitých podmínek může vést k automatické stabilizaci bilance tohoto systému. Parametrem vyrovnávajícím bilanci v reakci na vývoj populace a ekonomiky může být například poměr průměrné mzdy a průměrné penzijní dávky.

Základní parametry důchodového systému v České republice

V České republice je základním pilířem penzijního systému průběžně financovaný systém dávkově definovaného charakteru v režii státu doplněný o dobrovolné vytváření úspor v soukromých penzijních fondech.

Ze státního průběžně financovaného systému, v němž je účast pro každého ekonomicky aktivního jedince povinná, jsou vypláceny starobní, invalidní, vdovské/vdovecké a sirotčí důchody. Příspěvek do státního průběžně financovaného systému je součástí pojistného na sociální zabezpečení a v současnosti činí 28 procent hrubé mzdy a je rozložen na část placenou zaměstnavatelem (21,5 procenta hrubé mzdy) a část placenou zaměstnancem (6,5 procenta hrubé mzdy). V případě osob samostatně výdělečně činných činí příspěvek do povinného průběžně financovaného systému rovněž 28 procent z částky dosahující minimálně 50 procent příjmu ze samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení. Důchody sestávají ze dvou složek: fixní (základní výměra) a poměrné vůči předchozím příjmům (procentní výměra). Na řádný starobní důchod má nárok každý, kdo buď přispíval do systému alespoň 35 let a dosáhl věkové hranice kvalifikující pro získání starobního důchodu, nebo přispíval alespoň 20 let a dosáhl věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození. Věková hranice je nyní plynule zvyšována s cílem dosáhnout pro ročníky 1971 a mladší věku odchodu do důchodu 65 let. Starobní penzi je možné

získat i před dosažením důchodového věku, výše penzijní dávky je ale trvale krácena. Další možností odejít dříve do důchodu je tak zvaný předdůchod. Minimální legislativně stanovená indexace důchodových dávek je stanovena podle růstu spotřebitelských cen a jedné poloviny reálného růstu průměrné mzdy.

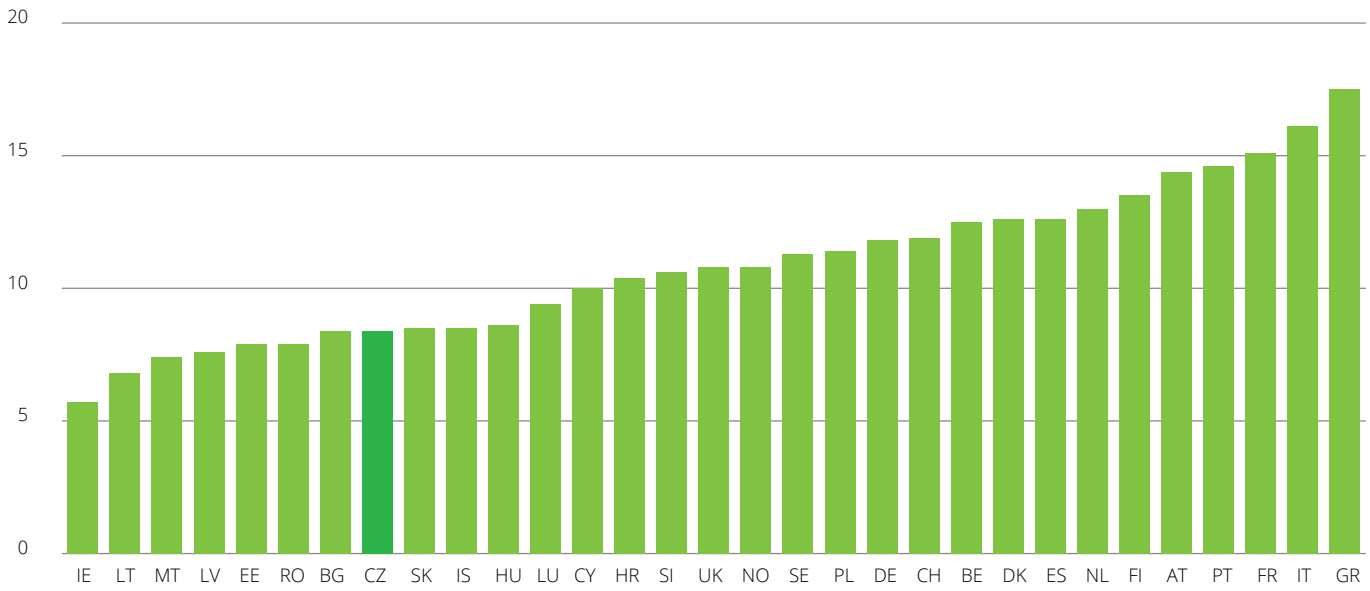
Institucionalizovaný fondový systém je v České republice dobrovolný a je zakotven v zákonech č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Majetek penzijních společností, které obhospodařují jednotlivé fondy, je oddělen od majetku účastníků. Je na výběr mezi 8 penzijními společnostmi. V penzijním připojištění, do kterého již od roku 2013 nelze vstupovat, spoří 3,4 milionu lidí. V doplňkovém penzijním spoření je aktuálně 1,1 milionu lidí. Ti v něm mohou volit od konzervativních, přes vyvážené až po dynamické fondy. Všechny penzijní společnosti podléhají dohledu ministerstva financí a ČNB a způsoby, jak mohou nakládat s prostředky účastníků, jsou limitované zmíněnými zákony. Základní princip fungování obou produktů je stejný: účastník odkládá měsíčně příspěvek dle svých možností, podle jeho výše pak může dostat měsíční státní příspěvek až do výše 230 Kč. Další formou státní podpory jsou daňová zvýhodnění pro účastníky i zaměstnavatele, kteří také mohou účastníkům přispívat.

Důchody v Česku a Evropě

Hlavním smyslem existence důchodových systémů je zajistit dostatek prostředků pro důstojné prožití stáří. Fungování důchodového systému zrcadlí ekonomickou výkonnost země, nastavení priorit hospodářské politiky a nastavení parametrů důchodového systému, resp. jednotlivých pilířů systému. Efektivita důchodového systému ve vytváření zdrojů pro důchody závisí také na populačním vývoji (u průběžně financované složky) a situaci na finančních trzích (u fondové složky).

Důchodový systém v Česku patří mezi podprůměrně náročné z pohledu celkových výdajů na důchody. Tyto výdaje dosahují 8,4 % HDP, z toho 6,9 % HDP připadá na starobní důchody, zbytek na invalidní a pozůstalostní důchody. V EU je tento podíl v průměru na 12,6 % HDP. „Nejlevnější" důchodový systém mají Irové (5,7 % HDP), naopak nejvíce dávají na důchody Řekové (17,5 % HDP).

Celkové výdaje na důchody (% HDP)

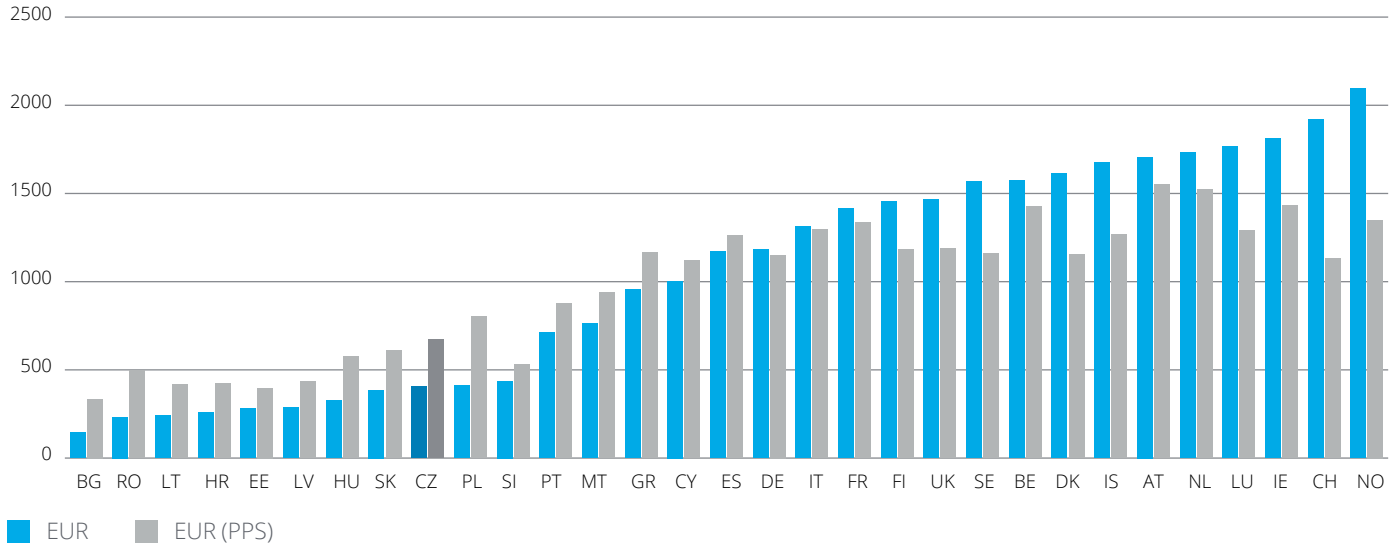


Zdroj: Eurostat

Záleží samozřejmě také na tom, mezi kolik osob celkové výdaje na důchody rozdělujeme. Například irský systém se zdá být poměrně malý měřeno výdaji na důchody, přesto generuje třetí nejvyšší průměrný starobní důchod v Evropě a vůbec nejvyšší v EU. Průměrný důchod v Česku je výrazně podprůměrný v EU. V roce 2016 dosahoval průměrný měsíční starobní důchod 407 EUR, zatímco v EU průměr činil 1 135 EUR. Takto dramatický rozdíl je dán do velké míry rozdíly v cenových hladinách napříč EU. Pokud bychom údaje přepočetli o rozdíly v cenách, zvýšil by se průměrný český důchod na 672 EUR, tj. 59 % EU.

Nejlepší životní úroveň nabízí důchodový systém v Rakousku a Nizozemsku, kde se průměrný důchod pohybuje 37 %, resp. 34 % nad průměrem EU.

Průměrný měsíční starobní důchod (EUR)



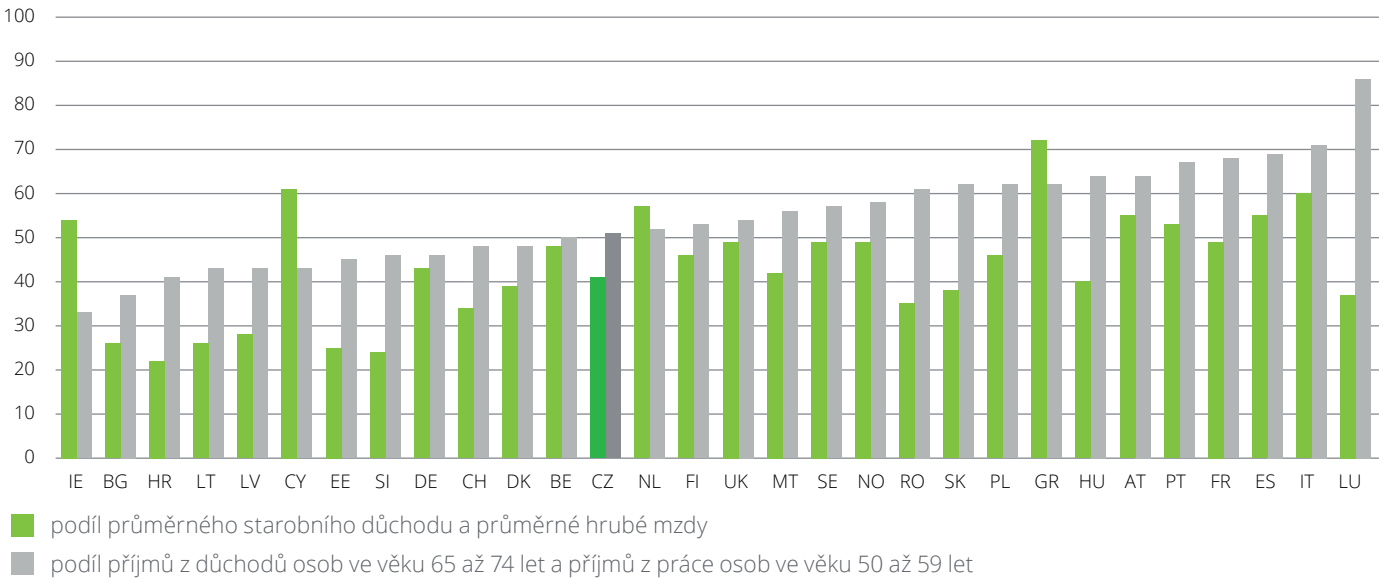
Zdroj: Eurostat

Ukončení ekonomicky aktivního života většinou znamená výraznou změnu ve finanční situaci rodiny. Oficiální statistiky používají podíl průměrných příjmů z práce v letech před důchodem a průměrným starobním důchodem. My pro simulace používáme namísto oficiálního náhradového poměru poměr průměrného důchodu a průměrné hrubé mzdy. Budoucí vývoj náhradového poměru by se obtížně simuloval.

Životní úroveň českého penzisty klesne zhruba na polovinu při odchodu do důchodu, což je v rámci EU mírně podprůměrná hodnota. Nejméně „bolestný" přechod čeká penzisty v Lucembursku a Itálii. Největší finanční „šok", čeká irské a bulharské penzisty.

Měřeno podílem průměrného důchodu a průměrné hrubé mzdy jsou na tom nejhůře důchodci v Chorvatsku (22 %), dále v pobaltských zemích, Slovinsku a Bulharsku. Nejlépe pak v Řecku (72 %), Kypru či Itálii. České důchody v průměru činí 41 % průměrné hrubé mzdy.

Náhradové poměry

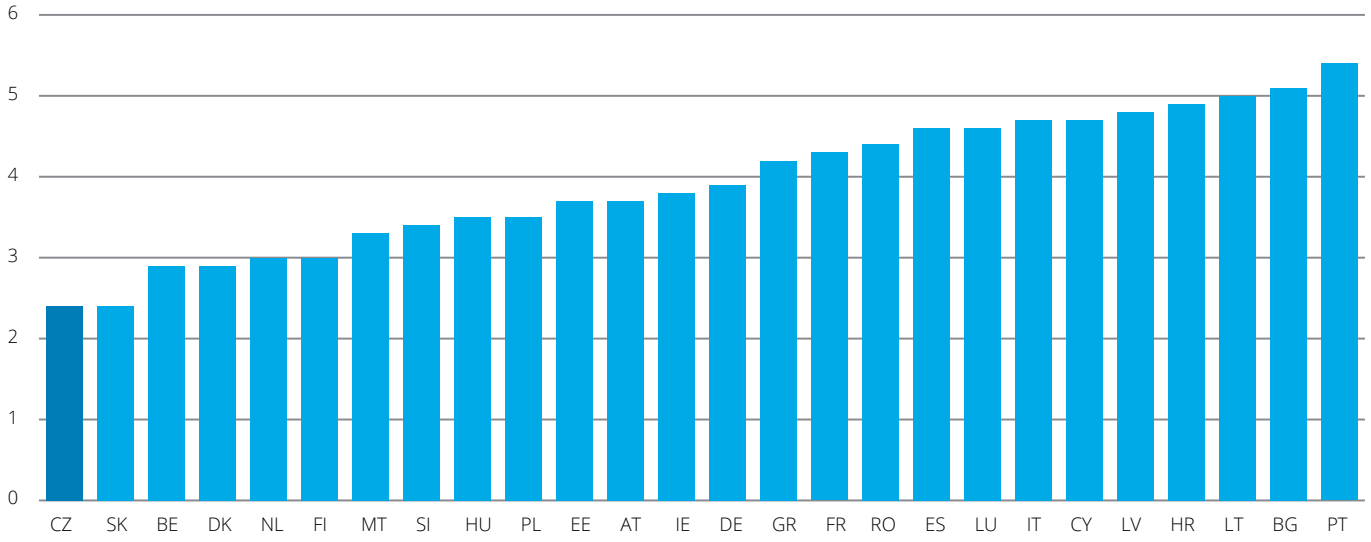


Zdroj: Eurostat, Deloitte

Důležité ovšem nejsou absolutní nebo průměrné statistiky. Pokud má důchodový systém snižovat riziko chudoby, hraje důležitou roli také distribuce důchodů.

Vzhledem k tomu, že důchody poměrně přesně reflektují vývoj pracovních příjmů, není jistě překvapivé, že také důchodová distribuce imituje distribuci mezd. V obou případech platí, že největší rovnostářství lze hledat ve střední Evropě a Skandinávii. Nejmenší rozdíly ve výši starobních důchodů nabízí Česko a Slovensko.

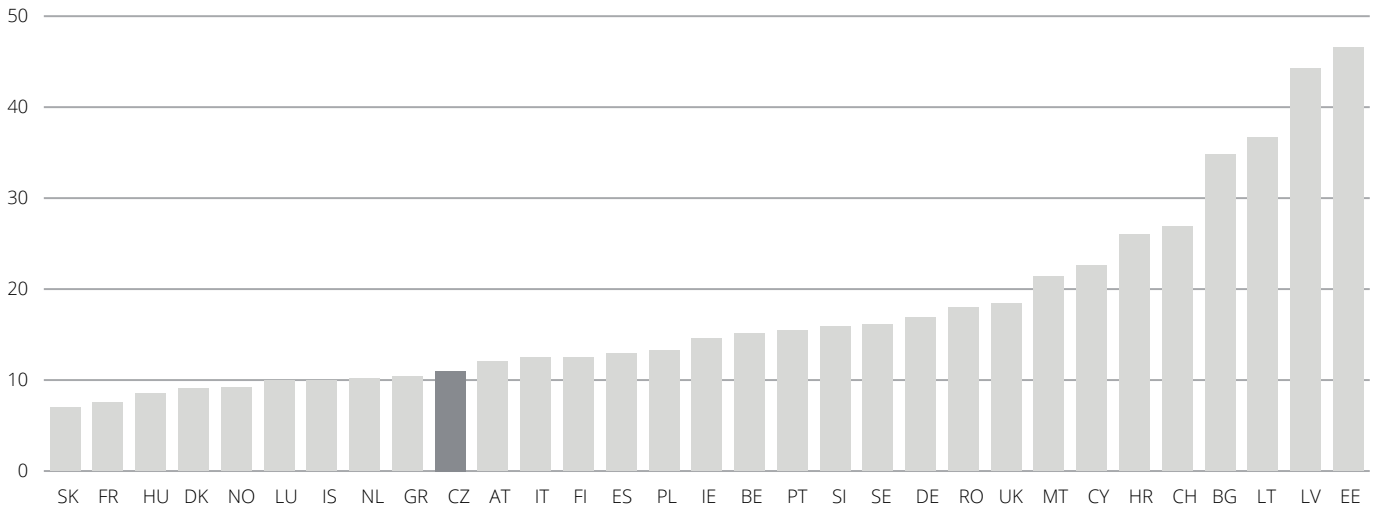
Nerovnost rozdělení příjmů (poměr kvintilních podílů) pro osoby starší 65 let



Zdroj: Eurostat

Z rozdílů ve výši starobních důchodů vychází relativní míra ohrožení chudobou. Pokud přijmeme statistickou definici chudoby jako příjem nižší než 60 % mediánu, potom jsou chudobou nejméně ohroženi penzisté na Slovenku a ve Francii. Na opačném pólu je trojlístek pobaltských zemí. Vzhledem k uvedené definici je ovšem zřejmé, že jinou podobu má „chudoba" na Slovensku a jinou například ve Švýcarsku.

Podíl osob starších 65 let pod hranicí chudoby (mezní bod 60 % mediánu ekvivalentního příjmu po sociálních transferech)

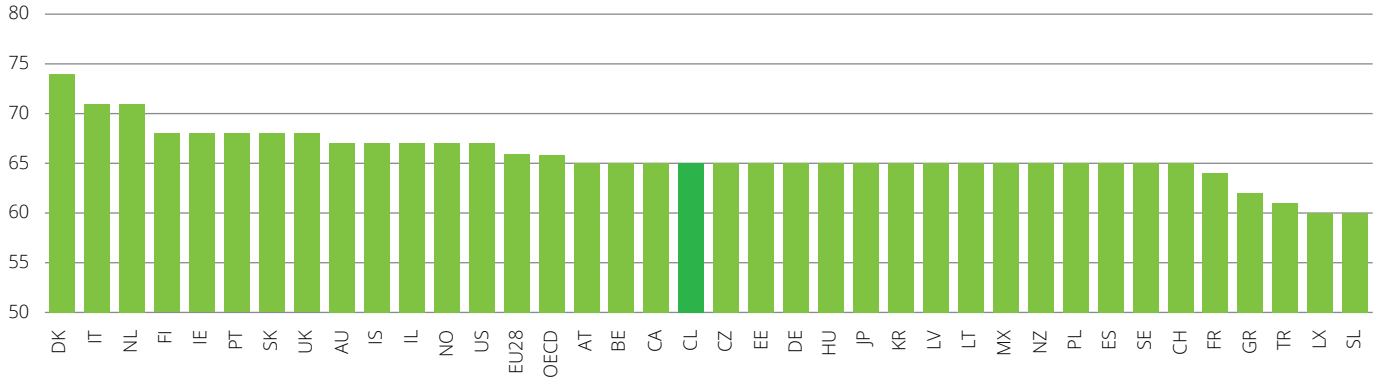


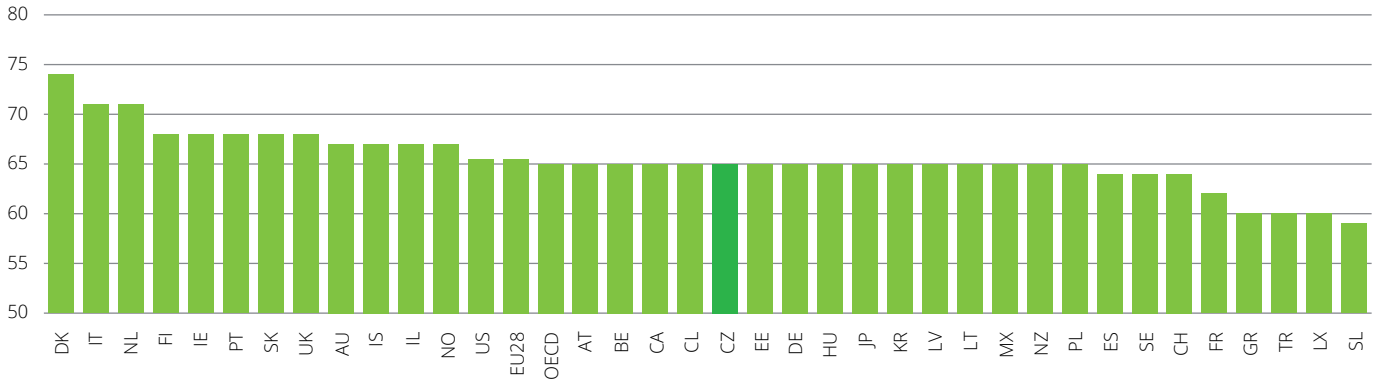
Zdroj: Eurostat

1 Poměr důchodu nejbohatších 20 % důchodců a nejchudších 20 % důchodců.

Poslední perspektivou, kterou lze porovnávat důchodové systémy napříč jednotlivými zeměmi, je věk odchodu do starobního důchodu. Preferované jsou ty důchodové systémy, které dokáží zajistit relativně brzký odchod do důchodu. Nicméně kvůli demografickým změnám věk odchodu do důchodu ve vyspělých zemích postupně roste. V ČR, jak vyplývá z níže přiloženého grafu, je budoucí věk (započítává se oznámené zvyšování důchodového věku) odchodu do důchodu podprůměrný v komparaci s ostatními zeměmi OECD.

Budoucí věk odchodu do důchodu v zemích OECD (data za rok 2016, muži, ženy)





Zdroj: OECD

Demografická prognóza

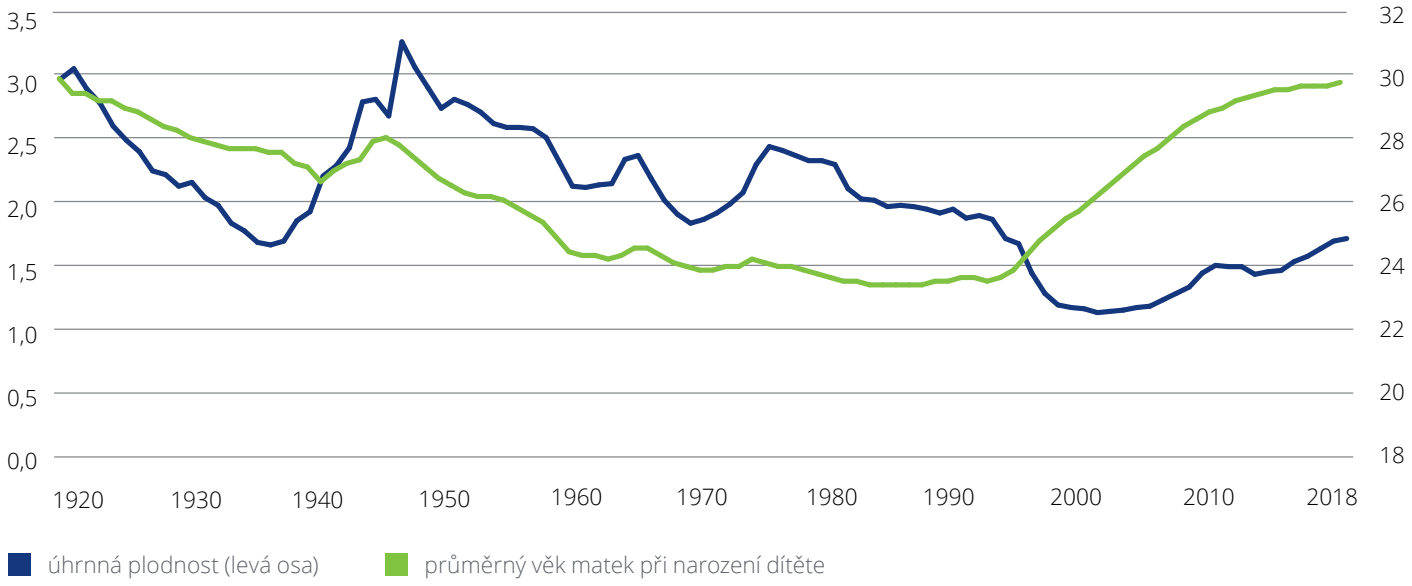
Scénář beze změn parametrů důchodového systému

Demografický vývoj modelujeme pomocí vlastní prognózy, nicméně budoucí vývoj základních parametrů projekce přejímáme z demografické prognózy ČSÚ na roky 2018–2100.[2]

Prvním zásadním parametrem, který ovlivňuje populační vývoj, je **plodnost** měřená úhrnnou mírou plodnosti. V souladu s projekcí ČSÚ očekáváme, že úhrnná plodnost v budoucnu zvolna poroste, a to z 1,71 v roce 2018 na 1,72 v roce 2030 a na 1,74 v letech 2050 až 2100. Úhrnná míra porodnosti zaznamenala ve 20. století dramatický vývoj. Od roku 1920 až do začátku druhé světové války setrvale klesala. Před druhou světovou válkou dosahovala úrovní podobným těm dnešním (v roce 1936 dosáhla minima 1,66). Poněkud paradoxně prudce vzrostla během druhé světové války. Baby-boom se tedy v Česku odehrál již za druhé světové války, ve většině Evropy až po ní. Po druhé světové válce míra porodnosti zvolna klesala až do konce 90. let. Výjimkou byl socialistický experiment s podporou porodnosti v 70. letech, kdy se jednorázově zvedla až na 2,43. V novém tisíciletí došlo k postupnému nárůstu míry porodnosti z minima 1,13 v roce 1999 až na 1,71. V základním scénáři tedy v souladu s předpoklady ČSÚ počítáme s dalším mírným nárůstem, nicméně míra porodnosti zůstane na úrovních, které neumožní přirozenou obnovu populace.

V mezinárodním srovnání se česká úhrnná plodnost nejeví jako extrémně nízká, byť nezaručuje přirozenou obnovu populace. Průměr EU činí 1,59. Premiantem v rámci EU je Francie s úhrnnou mírou plodnosti 1,90, na opačném pólu stojí Malta s hodnotou 1,26.

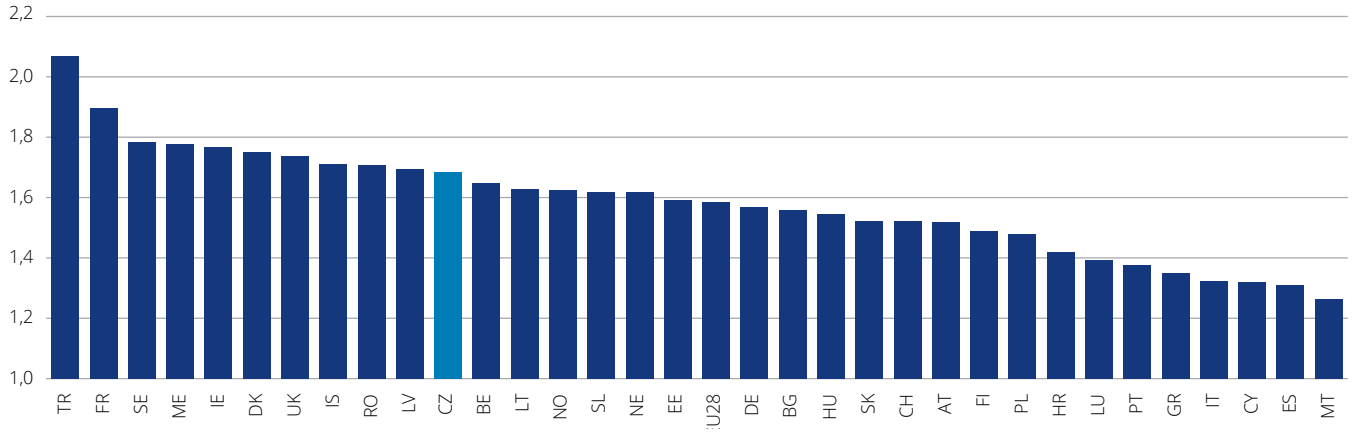
Historický vývoj plodnosti a průměrného věku matek



Zdroj: ČSÚ

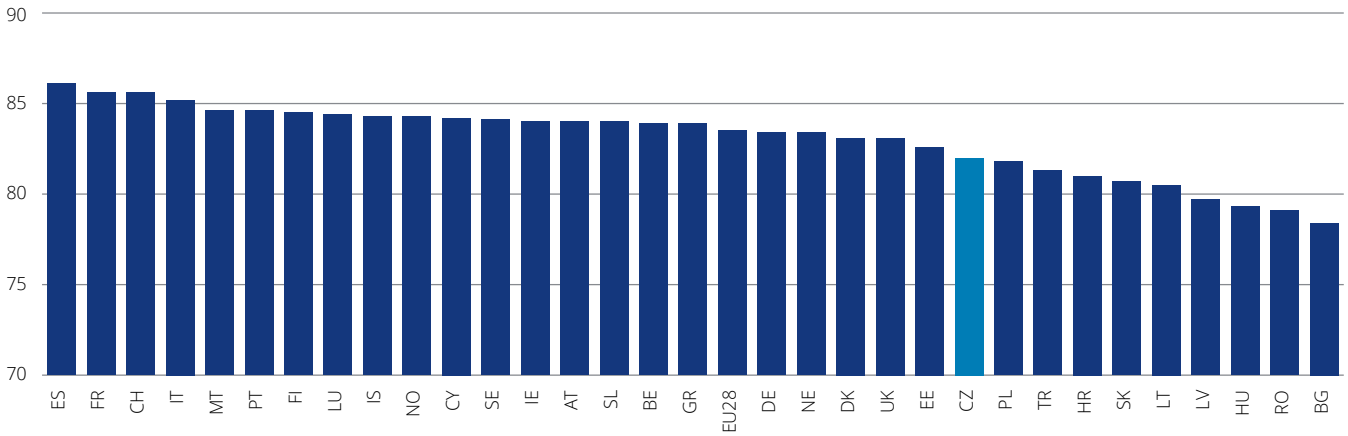
2 https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-2018-2100

Úhrnná plodnost v mezinárodním srovnání (data za rok 2017)

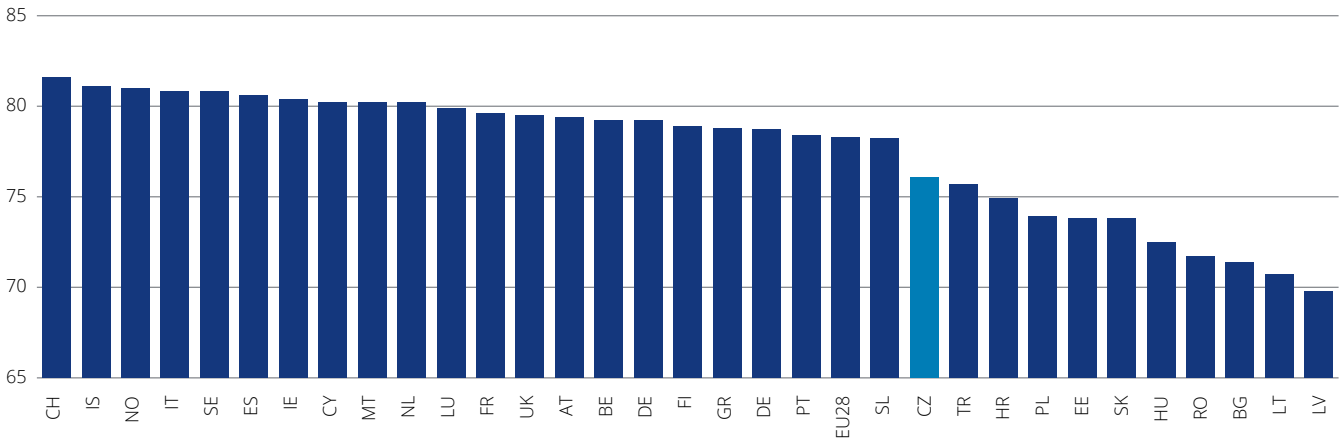


Zdroj: Eurostat

Očekávaný věk dožití při narození ženy (data za rok 2017)



Očekávaný věk dožití při narození muže (data za rok 2017)



Zdroj: Eurostat

Co se týče **úmrtnosti**, očekáváme v souladu s předpoklady ČSÚ mírný pokles pravděpodobnosti úmrtí pro všechny věkové kohorty v důsledku zlepšující se lékařské péče a z toho vyplývající nárůst očekávaného věku dožití. U mužů by se naděje na dožití při narození měla zvýšit ze 76 let v roce 2017 na 88 roku v roce 2100 a u žen z 82 na 91 let.

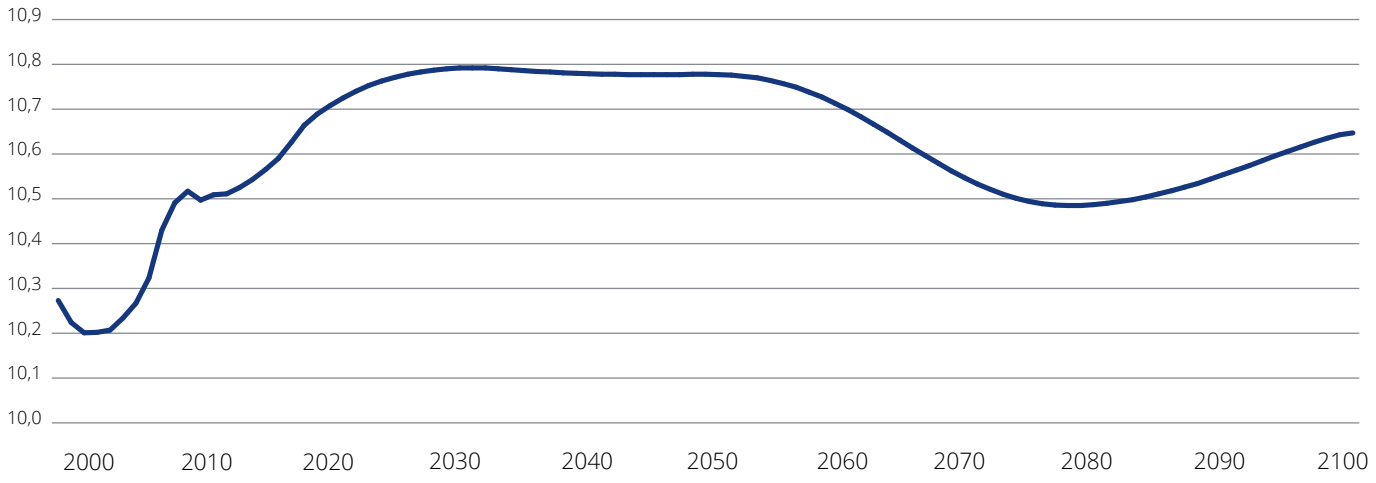
V mezinárodním srovnání je česká naděje na dožití v rámci EU podprůměrná. Evropský průměr činí u žen 83,5 roku a u mužů 78,3 roku. Evropskými premianty jsou Španělsko, kde mají ženy při narození naději na dožití 86 let, a Švýcarsko s nadějí na dožití u mužů téměř 82 let. Podle předpokladů ČSÚ by tedy měla do roku 2100 vystoupat očekávaná délka dožití v Česku nad současnou úroveň států v EU s nejdelší očekávanou délkou dožití.

Dalším klíčovým parametrem, ale obtížně predikovatelným, je saldo **migrace**. V souladu s předpokladem ČSÚ počítáme každoročním kladným saldem migrace ve výši 26 tisíc. Od roku 2009 mělo Česko až na rok 2013 kladné saldo migrace. Na datech migrace je vidět určitá procykličnost – v době konjunktury přichází do Česka více lidí než v době recese. Tento vývoj bude tedy pokračovat i v budoucnu.

Výše popsané parametry povedou k očekávanému vývoji populace, který zobrazuje obrázek níže. Kladné saldo migrace bude v budoucnu kompenzovat přirozený úbytek populace, ke kterému bude docházet v důsledku nízké míry plodnosti. Proto je v roce 2100 predikována zhruba stejná populace jako v roce 2018, tj. 10,6 mil.

Letošní rok by měl být poslední s kladným přirozeným přírůstkem obyvatelstva. Od roku 2020 až do konce století bude podle projekce obyvatel přirozeně ubývat. Přirozený úbytek bude akcelerovat až do 60. let, kdy přesáhne 40 tis. ročně. Poté bude přirozený úbytek zpomalovat. Podobný průběh má i populační křivka. Až do 30. let obyvatelstva přibývá, protože přirozený úbytek kompenzuje kladné saldo migrace, a populace dosahuje téměř 10,8 mil. Poté populace klesá, přičemž pokles akceleruje v 60. letech. Od 70. let začíná populace pozvolna růst, aby zakončila století na podobné úrovni jako v roce 2018. Soudě podle projekce celkové populace se tedy žádná demografická tragédie nekoná. Zajímavější je nicméně pohled na věkové složení populace. Počet lidí ve věkových kohortách 15–64 let na konci 60. let poklesne z dnešních 6,9 mil. až na 5,9 mil. A to již od roku 2009 klesl ze 7,4 mil. Naproti tomu počet lidí ve věkových kohortách 65 a více vzroste dle projekce z dnešních 2,1 mil. na 3,2 mil. Poměr výše zmíněných kohort poklesne z dnešních 3,3 na 1,7. Netřeba dodávat, že tento vývoj bude pro PAYG důchodový systém znamenat značnou zátěž. Konkrétní finanční dopady kalkulujeme v kapitole Scénáře budoucího vývoje důchodového systému.

Predikce vývoje populace (mil. osob)



Zdroj: ČSÚ,Deloitte

Makroekonomická prognóza

Krátkodobý a střednědobý model
Do roku 2030 modelujeme hospodářský cyklus. Námi použitý model je semi-strukturální makroekonometrický model, ve kterém jsou dodrženy identity národního účetnictví. Model zachycuje všechny klíčové vztahy v otevřené ekonomice na národní i odvětvové úrovni. Modelováno je zejména spotřební a investiční chování, vývoj zásob, vnější vztahy, měnová a fiskální politika, trh práce a další veličiny v malé otevřené ekonomice. Pro modelaci vývoje PAYG důchodového systému využíváme zejména predikce mezd, inflace, zaměstnanosti a nezaměstnanosti a HDP.

Dlouhodobý model
V dlouhém období není možné určit načasování hospodářského cyklu. Proto modelujeme pouze potenciální HDP neoklasickým modelem ekonomického růstu. Jádrem tohoto modelu je Cobb-Douglasova produkční funkce s proměnnými, kterými jsou práce, kapitál a produktivita. Produktivita je v našem modelu práci obohacující (Harrodovsky neutrální). Předpokládáme, že od roku 2030 poroste produktivita ročním tempem o 2 %, což je dle našich odhadů v tuto chvíli i dlouhodobě udržitelné tempo růstu HDP.

Pro modelaci vývoje množství práce (počet zaměstnanců) používáme demografickou projekci představenou výše a také míru zaměstnanosti v populaci 15+. Dále předpokládáme, že od roku 2030 bude míra zaměstnanosti konstantní na úrovni 60,3 % (za rok 2018 činila 60,6 %). Počet zaměstnanců je pak dán součinem populace 15+ a míry zaměstnanosti. Vzhledem k demografickým změnám bude v budoucnu počet zaměstnanců více méně stagnovat.

Kapitál se v modelu navyšuje o hrubou tvorbu kapitálu, naopak se snižuje o depreciaci kapitálu. Míru investic (poměr hrubé tvorby kapitálu a HDP) v budoucnu odhadujeme na 30 %. Míru depreciace (poměr spotřeby kapitálu a stavu kapitálu) pak odhadujeme na 5 %. Při těchto předpokladech poroste stav kapitálu zhruba o 2 % ročně. Rostoucí stav kapitálu a rostoucí produktivita zajistí dlouhodobý růst okolo 2 % navzdory stagnující zaměstnanosti.

Scénáře budoucího vývoje důchodového systému

Scénář beze změn parametrů důchodového systému

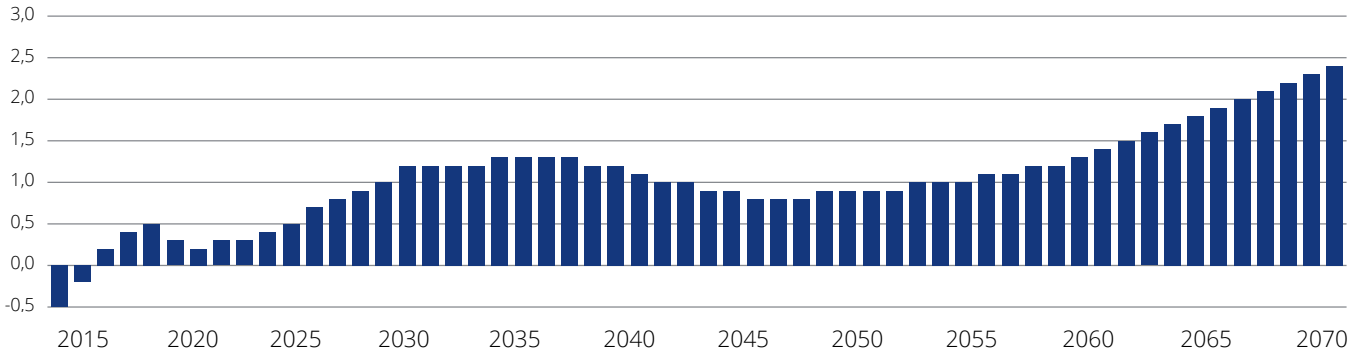
Pro modelaci budoucího vývoje důchodového systému jsme využili demografický model Deloitte, který využívá předpoklady demografického modelu ČSÚ (viz kapitola Demografická prognóza). Demografický model predikuje vývoj počtu obyvatel a jejich věkovou strukturu, tedy i poměr aktivní populace a důchodců v závislosti na zvoleném věku odchodu do důchodu.

Dále jsme použili makroekonometrický model Deloitte pro modelaci klíčových ekonomických veličin, které ovlivňují vývoj důchodového systému, tj. zejména mezd, inflace, míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti (viz kapitola Makroekonomická prognóza).

Ve scénáři „no policy changes" počítáme s tím, že se bude průměrný důchod valorizovat podle aktuálně platné legislativy, tj. o inflaci a polovinu růstu reálných mezd. Zároveň předpokládáme, že se bude věk odchodu do důchodu postupně zvyšovat až na 65 let. Také počítáme s navrhovanou valorizací důchodů v roce 2020 v průměru o 900 Kč.

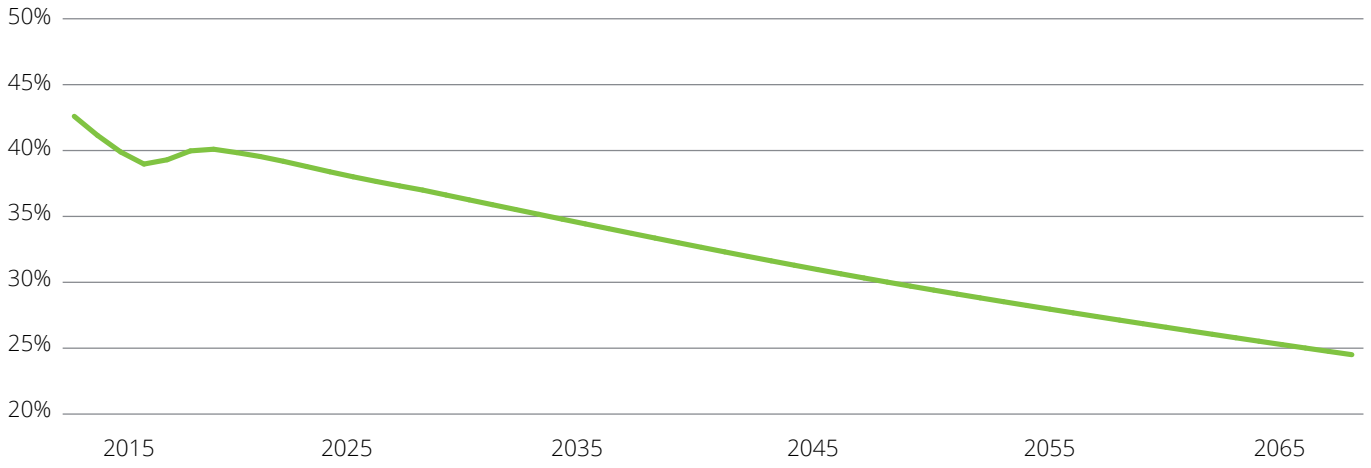
Projekce ukazuje, že systém je dlouhodobě udržitelný (viz obrázek níže). Nicméně schéma valorizace penzí povede v dlouhodobém horizontu k poklesu poměru průměrné mzdy a průměrného důchodu hluboko pod 40 %. V roce 2070 by tento poměr poklesl až na 25 %, což je obdobná úroveň jako dnes například v Estonsku.

Bilance důchodového systému v základním scénáři (% HDP)



Zdroj: ČSÚ, Deloitte

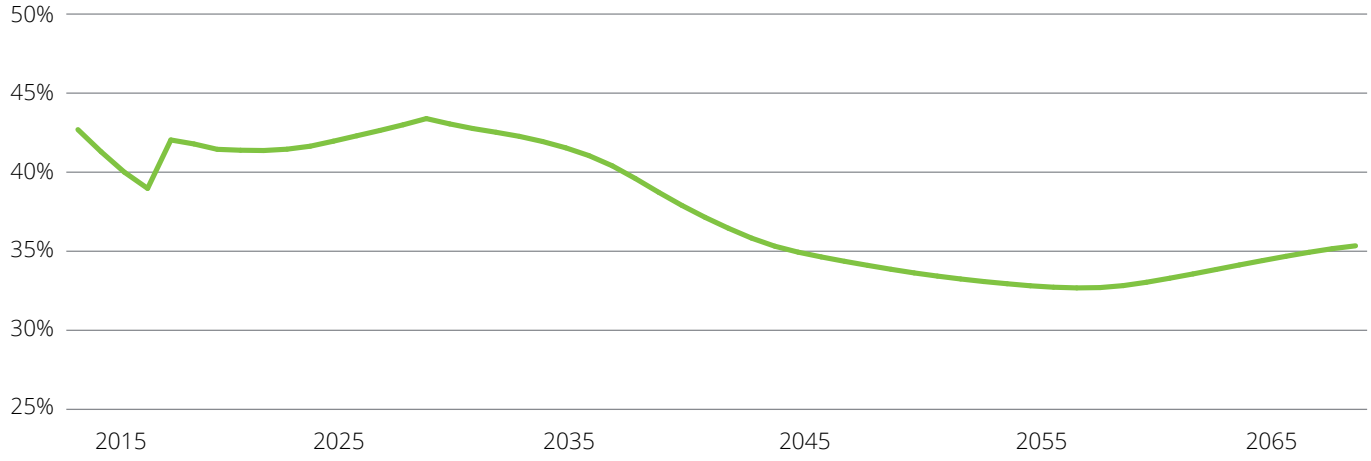
Vývoj poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy v základním scénáři (%)



Zdroj: ČSÚ, Deloitte

Uvedený pokles poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy se jeví jako zbytečný luxus ve světle toho, že podle naší prognózy bude v základním scénáři na celém horizontu prognózy důchodový systém v přebytku. Proto jsme nasimulovali takový vývoj tohoto poměru, který vyrovnává důchodový systém. Poměr průměrného důchodu a průměrné mzdy by v takovém případě klesl na 32 % okolo roku 2060, což je obdobná úroveň jako dnes například v Rumunsku. Poté by poměr zvolna stoupal. I při průběžném přizpůsobování poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy by se tak nepovedlo udržet hranici 40 %.

Vývoj poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy s vyrovnanou bilancí důchodového systému (%)



Zdroj: Deloitte

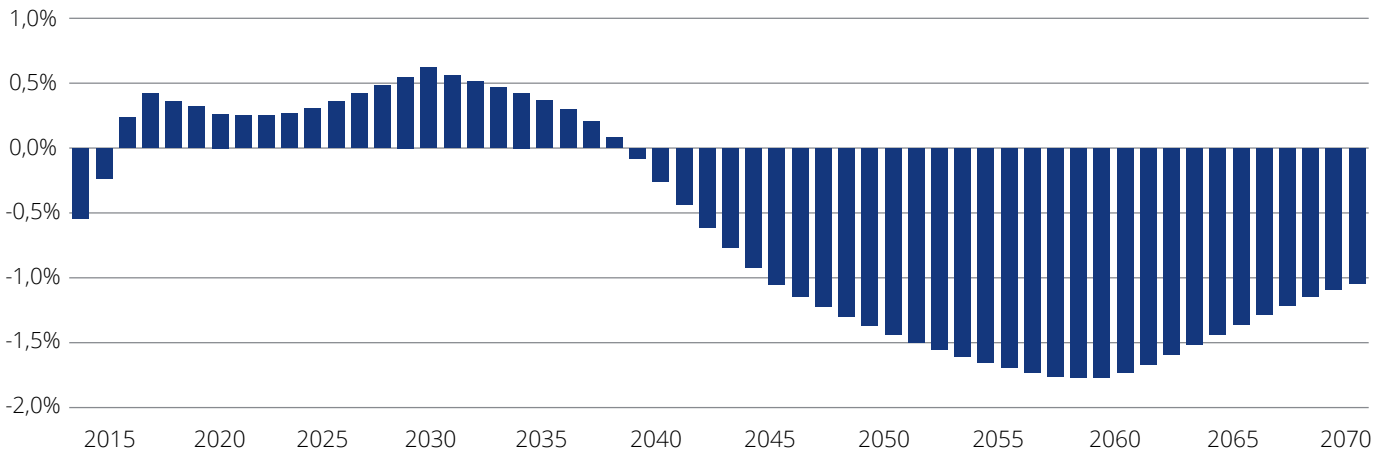
Scénář poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy 40 %

Logicky vyvstává otázka, jak by se vyvíjel důchodový systém, pokud by vláda automaticky udržovala poměr průměrného důchodu a průměrné mzdy na úrovni 40 %. V takovémto případě by náklady na důchody postupně vystoupaly z dnešních 8,3 % HDP až na 10,5 % HDP okolo roku 2055, a to kvůli nárůstu počtu důchodců a naopak poklesu počtu lidí v produktivním věku.

Při nezměněných ostatních parametrech důchodového systému by se systém postupně propadl do deficitů až 1,9 % HDP (pro představu se jedná o 101 mld. Kč vzhledem k nominálnímu HDP roku 2018). Tak vysoké deficity jsou dlouhodobě neudržitelné. Bylo by tedy potřeba upravit i další parametry důchodového systému – sazbu důchodového pojištění nebo věk odchodu do důchodu.

K udržení poměru 40 % by dle našich propočtů bylo potřeba zvednout sazbu důchodového pojištění z dnešních 28 % na 34 % okolo roku 2060. S vědomím toho, že již dnes je zdanění práce v ČR jedno z nejvyšších v celé EU, je takováto možnost nereálná. Další možností by mohlo být zvýšit věk odchodu do důchodu na 69 let.

Bilance důchodového systému ve scénáři poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy 40 % (% HDP)



Zdroj: Deloitte

Shrnutí

Naše analýza ukazuje, že současný důchodový systém je v zásadě udržitelný, nicméně za cenu postupné devalvace poměru průměrného důchodu a průměrné mzdy, který by bez dalších zásahů poklesl hluboko pod úroveň 40 %. Kupní sílu důchodů je však schopný zachovat, neboť důchody jsou valorizovány o inflaci a polovinu růstu reálných mezd.

Snaha o zachování tohoto poměru ve výši 40 % by bez úpravy dalších parametrů poslala důchodový systém do výrazných, dlouhodobě neudržitelných deficitů.

Dalšími možnostmi přizpůsobení průběžně financovaného důchodového systému jsou zvýšení sazby důchodového pojistného a zvýšení věku odchodu do důchodu. První možnost má svoje limity v podobě již dnes poměrně vysokého zdanění práce v Česku. Zvyšování věku odchodu do důchodu zase naráží na fyzické limity.

Další možností by bylo podpořit tvorbu úspor v soukromých důchodových fondech. Analýza fondového pilíře, resp. kombinovaného důchodového systému s více pilíři nicméně nebyla předmětem této studie.

Naše studie si neklade za cíl dávat jakákoliv normativní doporučení. Pouze ukazuje možnosti, jak v budoucnu vyrovnat důchodový systém, který bude zatížen negativním demografickým vývojem. Je na demokraticky zvolených politicích, jakou variantu přizpůsobení se demografickým změnám zvolí.

Slovník pojmů

DB – „defined benefit“, dávkově definovaný důchodový systém.

DC – „defined contribution“, příspěvkově definovaný důchodový systém.

FF – fondové financování.

Naděje dožití při narození - statistický údaj ukazující předpokládaný věk, jehož dosahují členové dané populace v daném věku. Pro věk rovný nule dostáváme naději na dožití při narození.

Náhradový poměr – poměr příjmu po dosažení důchodového věku a čistého příjmu před dosažením důchodového věku.

NDC – „Notional Defined Contributions“, systém pomyslných individuálních důchodových účtů.

PAYG – „Pay as you go“, průběžně financovaný penzijní systém.

Saldo migrace – rozdíl mezi počtem imigrantů a emigrantů.

Úhrnná plodnost – součet měr plodnosti podle věku. Vyjadřuje intenzitu plodnosti celé populace. Její hodnota popisuje průměrný počet dětí narozených jedné ženě během jejího života.

Cobb-Douglasova produkční funkce – nejpoužívanější forma produkční funkce, která se používá v ekonomii. Je vyjádřena vztahem $Y = K^{\alpha} (AL)^{1-\alpha}$, kde Y je výstup ekonomiky měřený hrubou přidanou hodnotou, K je objem kapitálu, L je objem práce, A produktivita práce a α je podíl firemních zisků na hrubé přidané hodnotě; 1–α je pak podíl náhrad zaměstnancům na hrubé přidané hodnotě.

Literatura

Kolektiv autorů. (2018). Projekce obyvatelstva České republiky na roky 2018–2100. Český statistický úřad.

Zdroje dat

Český statistický úřad.
Eurostat.
OECD.

Autoři analýzy

David Marek
Hlavní ekonom
dmarek@deloittece.com
+420 606 656 599

Václav Franče
Ekonom
vfrance@deloittece.com
+420 608 233 624

Deloitte.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL"), síť jejích členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejích členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global") služby klientům neposkytuje. Více informací o naší globální síti členských firem je uvedeno na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, poradenství, právního a finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a související služby klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poznatky a poskytuje svým klientům, mezi něž patří čtyři z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500 ®, vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkomplexnější podnikatelské výzvy. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 245 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, kontaktujte nás prostřednictvím sociálních sítí Facebook, LinkedIn či Twitter.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve středoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím více než 6 000 zaměstnanců ze 44 pracovišť v 18 zemích.

Tato publikace obsahuje pouze obecné informace a společnost Deloitte Touche Tohmatsu Limited ani žádná z jejích členských firem či jejich spřízněných podniků (souhrnně „síť společností Deloitte") jejím prostřednictvím neposkytuje odborné rady a služby. Přijetí jakéhokoliv rozhodnutí či jednání, které může mít dopad na Vaše finance či podnik, byste měli konzultovat s kvalifikovaným odborným poradcem. Žádný subjekt v rámci sítě společností Deloitte nenese odpovědnost za ztráty vzniklé jakýmkoli osobám v důsledku použití této komunikace.

© 2019 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.