

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Financování starobních důchodů

The financing of retirement pensions

Petra Bošková

Plzeň 2016

Vložené zadání

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Financování starobních důchodů“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 24.4.2016

Podpis autora:

Poděkování

Mé poděkování náleží vedoucí práce, slečně Ing. Veronice Burešové, za odbornou pomoc při vypracování mé bakalářské práci a její celkový přístup při vyučování na Katedře financí a účetnictví FEK ZČU.

OBSAH

Úvod	7
1. Teoretická východiska	8
1.1. Důchodový systém	8
1.2. Starobní důchod	8
2. Historický vývoj penzijního systému ČR a jeho principy	13
2.1. Historie	13
2.2. Principy důchodového systému	14
3. Členění penzijních systémů	18
3.1. Dělení podle provozovatele penzijního systému	18
3.2. Dělení dle druhu financování	19
3.3. Dávkově definované a příspěvkově definované penzijní plány	22
3.4. Dělení systému na základě dobrovolnosti	23
3.5. Dělení dle daňového prostředí	23
3.6. Shrnutí rozdělení daňových systémů	24
4. Srovnání PAYG a plně fondových systémů	25
4.1. Výhody a nevýhody	25
4.2. Rizika plně fondových a PAYG penzijních systémů	32
5. Stav penzijního systému České republiky v roce 2016	34
5.1. I. pilíř – povinné důchodové pojištění	35
5.2. 2. pilíř – doplňkové spoření	35
5.3. 3. pilíř	37
6. Penzijní systémy ve vybraných zemích	40
6.1. Penzijní systém Chorvatska	40
6.2. Penzijní systém Polska	42
6.3. Penzijní systém Maďarska	43
6.4. Penzijní systém Ruska	44
6.5. Penzijní systém USA	45
6.6. Penzijní systém Slovenska	47
6.7. Mezinárodní srovnání	48

Závěr	51
Seznam tabulek	53
Seznam grafů.....	54
Seznam použitých zkratek	55
Seznam použité literatury	56

Úvod

Prvotním podnětem pro výběr tohoto tématu byl můj zájem pochopit, jak funguje systém sociálního zabezpečení s konkrétním zaměřením na starobní důchody. Toto téma se řadí k nejobtížněji zvládnutelným ekonomickým problémům na celém světě. Objevují se tendence k vytvoření nového penzijního systému, ke zvyšování jeho adekvátnosti a efektivnosti. Avšak tato cesta k nalezení optimální řešení je velice trnitá.

Současní mladí lidé si nepřipouštějí, že je třeba myslet na budoucnost již nyní. Nikoho asi nepřekvapí, že jen málokdo ve věku 20 - 35 let se nad touto poslední kapitolou života zamýšlí již nyní. Existuje samozřejmě i několik výjimek, které si tuto problematiku uvědomují a snaží se jí řešit, ale není jednoduché v současnosti odhadnout, co bude v budoucnu výhodné.

Je poměrně lehké identifikovat příčiny nynější situace, ale již není tak snadné je řešit. Mezi problematiku lze zařadit nepříznivý demografický vývoj, tj. klesající tendenci porodnosti a zvyšování průměrného věku obyvatelstva. Dochází tak k výraznému snižování počtu ekonomicky aktivních obyvatel, kteří přispívají do systému důchodového pojištění. Vlivem toho se celý systém potýká s problematikou financování. Proto je nutné, aby vláda nastavila takový systém, který bude dlouhodobě finančně udržitelný. Zároveň je ale také nutné uvažovat sociální hledisko, které je nutné zachovat v únosné rovině. Vláda se přitom může inspirovat skladbou penzijních systémů ostatních států, kde systémy v reálu skutečně fungují. Mezi dobře fungující patří například penzijní systém Dánska či Nizozemí. Dobrým příkladem je také penzijní schéma Spojených států amerických, které je založeno převážně na úsporách jednotlivce a nezatěžuje tak ekonomiku.

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu a komparaci penzijního systému České republiky a dalších vybraných zemí. Nejprve se zaměřuji na teoretické poznatky z oblasti důchodového zabezpečení, definic penzijního systému a jeho způsoby financování. Poté se věnuji rozboru penzijního systému České republiky a jeho specifickým. A v neposlední řadě se soustředím na vybrané penzijní systémy v zahraničí, jakým způsobem jsou nastaveny a čím se liší od českého důchodového systému. Veškeré zjištěné a čerpané informace jsou vyhodnoceny v samostatném závěru.

1. Teoretická východiska

1.1. Důchodový systém

Důchodový systém je individuální záležitostí každé země. Je ovlivněn řadou skutečností, převážně historií dané země, jejím demografickým vývojem a vyspělostí. Společným rysem je snaha nastavit takový systém, který vytvoří adekvátní výplatu penzí a ochrání společnost před relativní chudobou.

Z pohledu teorie existují dvě pojetí starobních důchodů, a to:

- koncepce invalidity a
- koncepce výsluhy. [11]

Prvně zmíněná koncepce invalidity je založena na presumpci invalidity od určitého dosaženého věku. Je vycházeno z předpokladu, že v určitém věku již není třeba zjišťovat stupeň invalidity jednotlivce, ale invalidita se pokládá za automatickou. Toto pojetí je typické pro dělnické starobní důchody. Hlavním problémem zde je určit, jaký důchodový věk z hlediska invalidity lze považovat za optimální. [11]

Naopak koncepce výsluhy vychází z potřeby zajistit důstojné stáří státním úředníkům. Toto tradičnější pojetí chápe starobní důchod jako odměnu ve stáří, která pracovníkům připadne, pokud vykonávali službu po určitý počet let. Kromě doby zaměstnání zde také hraje roli sociální pojištění. [11]

1.2. Starobní důchod

Starobní důchod je definován jako dávka, která je určena k zabezpečení osoby ve stáří. Aby tuto dávku člověk mohl získat, pak musí splnit několik podmínek. Tyto podmínky a výše starobního důchodu jsou upraveny v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

1.2.1. Charakteristika dle zákona

Podmínkami pro získání nároku na starobní důchod jsou splnění doby pojištění a dosažení požadovaného věku.

1.2.2. Doba pojištění

Nárok na pobírání starobního důchodu podle prvního odstavce § 29 má pojištěnec, který získal dobu pojištění po dobu

- a) minimálně 25 let při dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod (dále jen „důchodový věk“) do roku 2010,
- b) minimálně 26 let při dosažení důchodového věku v roce 2010,
- c) minimálně 27 let při dosažení důchodového věku v roce 2011,
- d) minimálně 28 let při dosažení důchodového věku v roce 2012,
- e) minimálně 29 při dosažení důchodového věku v roce 2013,
- f) 30 let při dosažení důchodového věku v roce 2014,
- g) 31 let při dosažení důchodového věku v roce 2015,
- h) 32 let při dosažení důchodového věku v roce 2016,
- i) 33 let při dosažení důchodového věku v roce 2017,
- j) 34 let při dosažení důchodového věku v roce 2018,
- k) 35 let při dosažení důchodového věku po roce 2018. [42]

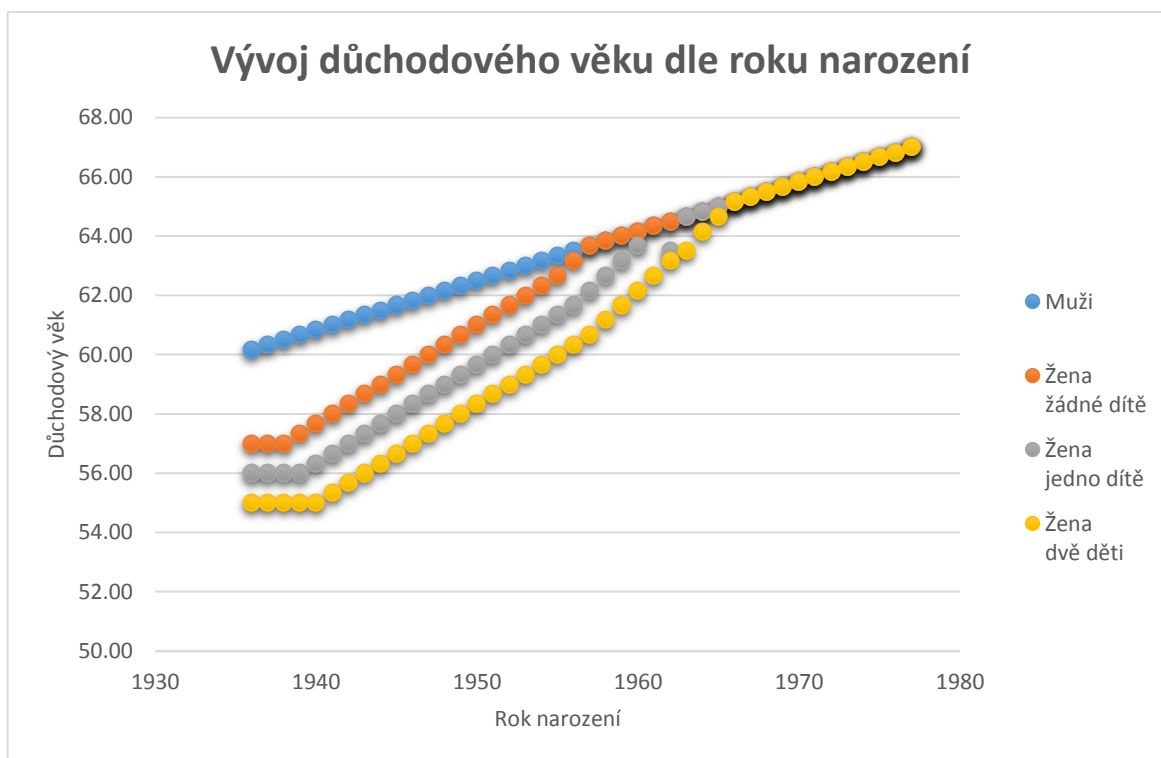
V dalších odstavcích § 29 jsou pak uvedeny specifické podmínky, které musí být splněny, pokud chce člověk pobírat starobní důchod, ale zároveň nejsou dodrženy podmínky z prvního odstavce. Jedná se hlavně o nesplnění doby pojištění. Pokud doba pojištění dosahuje jisté výše určené v zákoně, pak se důchodový věk obvykle navyšuje o 5 let oproti standardnímu případu. [15]

1.2.3. Důchodový věk

Stanovení důchodového věku není zcela jednoduchá záležitost. V průběhu let došlo k několika modifikacím, kdy se hranice důchodového věku neustále zvyšovala. [42] V současné době je velkým tématem zavedení maximální výše důchodového věku, ale nikdo nedokáže přesně posoudit, co je správné. Většina politických stran se shoduje na zavedení stropu ve výši 65

let, jak pro ženy, tak pro muže. Tendence ke sjednocování důchodového věku pro muže a ženy se objevují už nyní. V současnosti má žena, která vychovala dvě děti, nárok na pobírání starobního důchodu již těsně po 60. rokem života, kdežto muž až po 63. roku života. Dle nynějšího návrhu by v roce 2030 mělo dojít k dosažení plánovaného stropu důchodového věku 65 let. [19] Zároveň v tomto roce dojde k téměř stoprocentnímu sjednocení věku pro obě pohlaví. [19]

Graf. č. 1: Vývoj důchodového věku osob narozených mezi lety 1930 a 1980



Zdroj: www.cssz.cz; vlastní zpracování, 2016

1.2.4. Výše starobního důchodu

Důchod je složen ze dvou částí. První částí je základní výměra, která je stanovena pevnou částkou a v roce 2016 činí 2 440 Kč měsíčně. Za druhou část se považuje procentní výměra, která je určena individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. V roce 2016 se její výše vypočítá jako 1,5 % výpočtového základu za každých 365 dní pojištění. Tento výpočtový základ se určí redukcí osobního vyměřovacího základu, který

zahrnuje měsíční průměr ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období. [41] Pro stanovení výpočtového základu z osobního vyměřovacího základu jsou v roce 2016 nastaveny dvě redukční hranice. Všechny výdělky do 11 883 Kč jsou započítány ve stoprocentní výši. Ve výši 26% jsou započítány všechny výdělky v rozmezí 11 883 Kč a 108 024 Kč. Ostatní výdělky nad 108 024 Kč již nespádají do výpočtového základu. [26] Při posouzení nároku na získání starobního důchodu v roce 2016 se hodnotí příjmy v letech 1986 až 2015, ze kterých bylo odvedeno důchodové pojištění. Je také stanovena minimální výše procentní výměry, která nyní činí 770 Kč měsíčně. [41]

1.2.5. Výplata starobního důchodu

Pokud vznikne nárok na výplatu starobního důchodu, je možné si vybrat ze dvou způsobů. Stále oblíbenou možností je obdržení důchodu prostřednictvím České pošty. Nicméně jednodušší a pohodlnější variantou je bezhotovostní převod na bankovní účet. Předpokládá se, že tato varianta bude získávat na oblibě v průběhu budoucích let a vyplácení skrze českou poštu klesne na minimum. Starobní důchody jsou vypláceny až na výjimky v plné výši. Dani z příjmu fyzických podléhá pouze roční důchod nad 331 200 Kč. Zdravotní pojištění platí za starobní důchodce stát a sociální pojištění se již neodvádí. [24] Průměrná délka pobírání důchodu je zobrazena v následující tabulce.

Tabulka č. 1: Průměrná délka pobírání důchodu

Rok	Průměrná délka pobírání starobního důchodu
2002	20,7 let
2004	21,3 let
2006	21,7 let
2008	22,3 let
2010	22,8 let
2012	23,3 let
2014	23,6 let

Zdroj: www.csu.cz; vlastní zpracování, 2016

1.2.6. Předčasný odchod do důchodu

V České republice existuje možnost odejít do předčasného důchodu. Pokud má pojištěnec nárok na penzi později než v 63 letech, může odejít kdykoliv po dosažení 60. roku života. Pokud má nárok dříve, pak může do předčasného důchodu odejít maximálně o tři roky dříve, než má nárok na penzi. Pozdní odchod do důchodu ale znamená nižší vyplácené důchody a to dokonce i poté, co občan dosáhne nároku na normální starobní důchod. Výpočet důchodu je stejný jako u normálního starobního důchodu, jen procentní výměra se krátí. Krácení ale není příliš výrazné, a proto je tato varianta často využívána. Pokud se občan pro předčasný odchod rozhodne, pak se krácení provádí následujícím způsobem:

- krácení o 0,9 % výpočtového základu za každých 90 dní v období prvních 360 kalendářních dnů
 - krácení o 1,2 % výpočtového základu za každých 90 dní v období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne
 - krácení o 1,5 % výpočtového základu za každých 90 dní v období od 721. kalendářního dne
- jestli odejdeme o jeden až 720 dní před nárokem na penzi, důchod se nám zkrátí o 0,9 % za každých i necelých 90 dní
- jestli odejdeme ještě dříve, důchod se zkrátí o 1,5 % za každých i necelých 90 dnů. [36]

2. Historický vývoj penzijního systému ČR a jeho principy

Vytvoření adekvátního důchodového systému je nyní velkým problémem všech vyspělých zemí a ne jinak je tomu i v České republice. Neustále se objevují snahy o vytvoření systému, který by měl být schopný se vypořádat s reálným trendem stárnutí populace. Je důležité se také zamýšlet nad ekonomickou stránkou problému a v neposlední řadě je nutné brát zřetel na základní principy sociální sounáležitosti.

2.1. Historie

V současné době je důchodové pojištění povinné pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele. Tato povinnost vznikla zaměstnancům již v říjnu 1924 vyhlášením zákona č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Tento pokrokový předpis se týkal všech osob pracujících na území Československa. Po druhé světové válce se tato povinnost začala týkat také osob samostatně výdělečně činných. Ve stejné době také došlo ke vzniku první oficiální organizace, která byla pojmenována Ústřední sociální pojišťovna. [11]

V této době byli pojištěnci zařazeni do jedné z deseti tříd dle výše mzdy. Každá třída měla přesně určenou výši důchodového pojištění, které museli odvádět a zároveň měli nárok na pobírání starobního důchodu ve stejné výši. Každý zaměstnavatel byl povinen vést záznamy o mzdě a odvedeném pojištění po dobu 3 let. Díky tomu bylo možné kontrolovat zaměstnance a zaměstnavatele, zda jejich úkony jsou prováděny dle legislativy a v případě porušení bylo možné je potrestat. Nutná doba pojištění k získání nároku na starobní důchod byla 150 příspěvkových týdnů. Po splnění této doby pojištění byl minimální důchod 1 130 Kč za rok. Postupem času se posunul do výše 1 800 – 2 400 Kč ročně. Osoby, které měli nárok na nejvyšší možný důchod, dostávali částku 5 400 Kč ročně, tj. 450 Kč měsíčně. Dosáhnutí tohoto důchodu ale bylo velmi nepravděpodobné. Nárok na tento důchod získal ten, kdy byl pojištěn v nejvyšší tarifní třídě po dobu 50 let a z toho v každém roce minimálně 50 týdnů. [11]

S postupem času docházelo k rozvoji organizační struktury. Po oddělení nemocenského a důchodového pojištění byl úlohou pro správu důchodového zabezpečení pověřen Státní úřad důchodového zabezpečení. Tento úřad byl v roce 1957 nahrazen Státním úřadem

sociálního zabezpečení. Roku 1968 následně vzniklo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které převzalo většinu kompetencí v oblasti sociálního zabezpečení. V součinnosti s MPSV vznikla Správa důchodů v Praze, která měla rozhodovat o konkrétních dávkách. Z této instituce v roce 1969 vznikl Úřad důchodového zabezpečení v Praze. [37]

Velký zlom nastal po roce 1989, kdy došlo ke sloučení dosavadních institucí a vznikla nová soustava orgánu státní správy - Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). [12] Poslední známý údaj z roku 2014 hovoří o 2 milionech a 355 tisících příjemců starobního důchodu a celkové vyplacené částce 2 355 144 Kč. [37]

2.2. Principy důchodového systému

Pod pojmem princip se rozumí základní myšlenka daného tématu. Princip českého důchodového systému je vysvětlen v řadě publikací. Základní východiska důchodového systému ČR se příliš neliší od ostatních zemí Evropské unie. Některé principy se zde uplatňují méně zřetelně, jiné více, záleží na celkovém zaměření systému. [4]

Vychází se zde z obecných principů sociální politiky a konkrétních principů sociálního zabezpečení, které musí být platné pro všechny subsystemy, které obsahuje. V následující podkapitole budou uvedeny dané principy s konkrétním zaměřením na penzijní systémy. [4]

2.2.1. Princip všeobecnosti (univerzality)

Zásada univerzality je považována za nejdůležitější pilíř, na němž jsou penzijní systémy vybudovány. Tato zásada říká, že většina obyvatelstva by měla být ve stáří ochráněna před relativní chudobou. Univerzalita je v tomto případě brána tak, že penzijní systém je v ochranné rovině nastaven pro všechny občany stejně. Zákon pro ně tedy určuje naprosto stejné podmínky. [4]

2.2.2. Princip rovnosti (uniformity)

Zásada rovnosti je založena na dodržování jednotných pravidel. Tento princip neznamena dávat všem stejně velký starobní důchod ani jinou snahu o rovnost z příjmového hlediska. Ale jde snahu „měřit všem stejným metrem“. V minulosti tento princip nebyl zcela dodržován z důvodu existence pracovních kategorií. [4]

2.2.3. Princip sociální solidarity

Tento princip lze vysvětlit jako podporu společenské soudržnosti. Nejen jedinec musí být užitečný pro společnost, ale musí to platit i naopak, každý člověk by ze své užitečnosti měl získávat i jisté profity. V případě starobních důchodů je pohlíženo na solidaritu ze dvou hledisek. První je solidarita mezigenerační, když aktivní obyvatelé musí být solidární a s poživateli starobních důchodů. Svoji činností a platbou pojistného vytváří zdroje, ze kterých je uskutečňováno důchodové plnění. Druhým typem solidarity je pak solidarita občanů s vyššími příjmy s občany s nižšími příjmy. Oba typy solidarity jsou státem vynucené, neboť platba pojistného je zcela nedobrovolná. [4]

2.2.4. Princip sociální spravedlnosti

Termín sociální spravedlnost je poměrně obtížné definovat. Je možné jej chápat jako projev lidskosti, ale je velmi složité určit míru sociální spravedlnosti. Klíčovým pojmem je zde redistribuce. Existuje vysoká pravděpodobnost, že objem redistribuovaných zdrojů, který je považován za spravedlivý, bude daleko menší než ten, který je brán jako solidární. Vystává zde otázka v oblasti zásluhovosti a výkonnosti, zda odvody do systému a jeho pozdější čerpání jsou nastaveny spravedlivě. Z lidského pohledu by se dalo říci, že jako spravedlivé bude bráno to, co si člověk zaslouží. V oblasti starobních důchodů má tento princip velký význam. [7]

2.2.5. Princip participace

Zásada participace vyjadřuje skutečnost, že občan nemůže být chápán pouze jako objekt penzijního systému, ale spíše jako subjekt, z toho důvodu, že má možnost se podílet na fungování a tvorbě tohoto systému. Míra participace na vytváření systému je v jednotlivých pilířích rozdílná. Jasně nejnižší míra je pochopitelně v základním I. pilíři. [4] Velký důraz je kladen na přehlednost a srozumitelnost systému, stejně tak na dostatečnou informovanost občanů, jejich vzdělanost a smysl pro odpovědnosti. Hlavním uplatněním tohoto principu je posílení odpovědnosti za vlastní budoucnost, což by mělo občany nasměřovat k tomu, aby si sami nastavili model své budoucí existence. [7]

2.2.6. Princip ekvivalence

Standardně bývá pojem ekvivalence vysvětlován jako rovnocennost. Z hlediska penzijních systémů je však tato zásada spojována se zásluhovostí a její vazbou na výkon. [7] V praxi toto představuje dodržení minimální doby pojištění, kdy se občan musí formou placení pojistného po stanovenou dobu podílet na tvorbě zdrojů, které pak následně slouží vyplácení starobních důchodů současným příjemcům této dávky. [4] Podstata ekvivalence je založena na tom, aby byl jedinec odměněn adekvátně vynaloženému úsilí, tedy aby důchodová dávka korespondovala s tím, jak výkonně pracoval. Současným trendem je posilování principu ekvivalence, který přináší reformní úpravy do důchodových systémů a rozvojem dalších pilířů. Bohužel ne vždy je tvorba nového pilíře zcela efektivní. Důvodem k tomuto rozvoji je zajištění udržitelnosti systému z důvodu neustále se zvyšující míry vyplácených starobních důchodů a zároveň také přenesení větší odpovědnosti za vlastní potřeby na občany. [7]

2.2.7. Zásady vnitřní výstavby důchodových systémů

Tyto zásady obsahují následující principy: princip sociální potřebnosti, princip zabezpečení, garance a iniciace, princip kompenzace a společenské integrace, princip zachování nabytých práv, princip valorizace a princip odstraňování tvrdostí. Princip sociální potřebnosti je uplatněn v důchodových systémech uplatňuje zpravidla pouze v I. pilíři. Tento princip odráží vazbu plnění na objektivní vznik skutečnosti, jež je předmětem daného systému a jež je příčinou hmotné nouze občana. V dnešní době, kdy je kladen důraz na rozvoj doplňkových důchodových systémů v čele s principem ekvivalence, se vyskytuje velice málokdy. Princip kompenzace odráží základní podstatu důchodového systému, tedy poskytovat plnění jako finanční vyrovnání při vzniku jisté sociální události. V případě starobních důchodů se jedná o odchodu do starobního důchodu při dosažení daného důchodového věku. Kompenzace nemůže zcela nahradit předchozí výdělků a nevyklučuje také princip ekvivalence. Naopak platí, že čím více se občan soustředil na doplňkové důchodové systémy, tím více se jeho kompenzace blíží k jeho předchozím výdělkům v době aktivní ekonomické činnosti. Další principy zde není třeba rozvádět, neboť tato práce je zaměřena pouze na starobní důchody. [4]

2.2.8. Shrnutí principů

Z výše uvedených principů lze vypožorovat, že některé z nich jsou propojené a některé naopak zcela protichůdné. V nynější době si každý jedinec musí sám uvědomit, že již od počátku svého aktivního ekonomického života je třeba dbát nejen na současnost, ale hlavně i na zabezpečení svého života v budoucnosti. Předpokladem k tomu je racionálně nastavený systém, který dodržuje princip univerzality. V případě starobních důchodů je také nutné dbát na princip garance, který by měl občanům poskytnout jistoty, pokud se rozhodnou se více zajímat o svojí budoucnost.

3. Členění penzijních systémů

V odborné literatuře lze nalézt několik různých kritérií pro členění penzijních systémů. Nejčastěji se člení dle provozovatele, zda je provozován veřejným či soukromým sektorem, a dle způsobu financování. V této kapitole bude také řešena problematika členění penzijních dávek na tzv. příspěvkově definované (defined-contribution) a dávkově definované (defined-benefit) systémy. Neméně důležitým je také členění na dobrovolné penzijní systémy a mandatorní penzijní systémy. A v neposlední řadě je nutné brát v potaz daňové prostředí, ve kterém se penzijní systém nachází. [2]

3.1. Dělení podle provozovatele penzijního systému

Provozování penzijních systémů je ve většině zemí rozděleno mezi veřejný a soukromý sektor. Velké rozlišení lze ale spatřit ve způsobu rozložení vah mezi jednotlivými pilíři. V České republice převažuje provozování penzijního systému státním sektorem. Ne jinak je tomu i v ostatních zemích EU. [2]

3.1.1. Financování veřejných sektorem

Zodpovědnost za výběr příspěvků a výplatu důchodů v tomto případě přebírá vláda daného státu. Existují dva druhy státních penzí: tzv. paušální (flat-rate) penze a penze spjatá s výdělkem (earnings-related). Paušální penze je míněno, že každý důchodce má nárok na získání stejné dávky bez ohledu na výši výdělků v době jejich ekonomické aktivity. Naopak penze spjatá s výdělkem závisí na výši mzdy, kterou důchodce pobíral, když byl ještě ekonomicky aktivní. [2]

3.1.2. Financování privátním sektorem

V opačném případě, tzn. v případě financování privátním sektorem, je za správu výběru poplatků a výplatu dávek zodpovědný soukromý sektor. Reálně se lze setkat se dvěma způsoby. Prvním způsobem je situace, kdy se zaměstnavatel angažuje v organizování penzijních schémat (occupational schemes) a druhým způsobem je delegování povinnosti na úroveň občanů. Občané by si měli vést individuální penzijní účty, které jsou pod správou penzijního fondu a tyto účty by jim měly sloužit pro zajištění úspor na stáří v době, kdy jsou ještě ekonomicky aktivní. [2]

3.2. Dělení dle druhu financování

Penzijní systémy mohou být financovány průběžně či fondově. U průběžného financování se vybrané příspěvky nekapitalizují, protože jsou v jednom roce vybrány a také jsou ihned použity na výplatu penzí. Naopak u fondového financování nejsou fondové příspěvky ihned využívány, ale jsou odkládány za účelem zhodnocení na kapitálových trzích. Konkrétně existuje pět základních způsobů financování penzijních systémů. Jedná se o tyto níže uvedené:

- PAYG
- PAYG s tzv. nárazníkovým fondem (buffer fund)
- částečně fondový přístup
- plně fondový přístup (capital reserve)
- zdánlivě fondový přístup (notional funding) [2]

3.2.1. PAYG metoda

Tento tradiční systém PAYG je zcela založen na mezigenerační solidaritě a redistribuci. Starobní důchody by v tomto případě měly být vypláceny pouze z příspěvků, které do rozpočtu odvedli ekonomicky aktivní občané. Jakmile lidé dospějí do důchodového věku, situace se obrátí a začnou pobírat starobních důchod, který je financován z příspěvků odvedených mladší generací. [2] Situace je nyní taková, že počet starobních důchodců se zvyšuje vzhledem k počtu pojištěnců, kteří odvádějí příspěvky do státního rozpočtu, a proto tyto prostředky nestačí k pokrytí důchodů. Tento trend vede nyní k nepříznivým krokům, které je nutné udělat, aby byl systém udržitelný. Jedná se o posun důchodového věku, aby byli lidé déle ekonomicky aktivní a zvyšování odvodů do státního rozpočtu. [38]

Tento průběžný způsob financování je velmi citlivý na demografický vývoj, který v této době není zcela příznivý. Spoléhá se pouze na produktivní schopnosti aktivní populace a nelze počítat se zhodnocením vložených prostředků jako je tomu u jiných způsobů financování. Mezi kladné stránky je ale možné zařadit schopnost flexibilně vyrovnávat inflaci. [38] Mezi další výhody této metody se řadí především možnost jejího rychlého zavedení, které nevyžaduje extrémní administrativní náklady, dále univerzalitu, která do systému zahrnout všechny pojištěnce, bezproblémovost při změně zaměstnání občana, či možnost

indexace důchodů dle životních nákladů, která procentní vazbou pojistného na objem mezd při jejich růstu zajišťuje regulovatelnost a zvýšení dávek pro ochranu jejich příjemců [7]

Mezi nevýhody lze kromě citlivosti na demografický vývoj též zařadit striktní uplatňování jednotných podmínek a povinnou účast, jež neumožňuje individuální volbu a nebere v potaz rozdílné potřeby či možnosti zajištění své budoucnosti. [7]

V současnosti je tento způsob nejrozšířenější ve většině zemí z několika důvodů. Po válce byla většina penzijních systémů zcela zdecimovaných a tento průběžný způsob se jevil nejvíce efektivním, neboť příliš nezatěžoval státní rozpočet. Zároveň stát jako správce sociálního pojištění by se v případě velké kapitalizace penzí mohl stát rozhodujícím vlastníkem tuzemské ekonomiky. [43]

3.2.2. PAYG s nárazníkovým fondem

Tento způsob se převážně shoduje s klasickým PAYG systémem, který však měl tu vlastnost, že v minulosti dosahoval nebo ještě nyní dosahuje finančních přebytků. Tyto přebytky tak mohou být investovány na kapitálovém trhu a přináší úrokový výnos. [19] Tyto výnosy se pak vrací zpět do systému a jsou použity pro průběžné financování. Tento systém funguje například v USA a Japonsku. [2]

3.2.3. Plně fondový systém

Plně fondový přístup není založen na mezigenerační solidaritě. Výše starobního důchodu se odvíjí od toho, kolik si daný jedinec naspořil a také na dlouhodobé míře výnosu z aktiv penzijního fondu. [2] Podstata tedy spočívá v akumulaci prostředků na individuálních účtech občanů po celou dobu jejich ekonomicky aktivního života. Správou prostředků jsou pověřeny zákonem stanovené soukromé subjekty, konkrétně penzijní fondy, jejich úkolem je zároveň zhodnocování na kapitálových trzích. Občan si sám volí, jakou vysokou výnosnost kapitálu požaduje, ale zároveň musí počítat s jistým rizikem. Platí všeobecná zákonitost, že vyšší výnos obvykle přináší riskantnější investice a analogicky méně riskantní investice poskytují výnos nižší. [2]

Výhodou tohoto systému je především návratnost do systému vložených prostředků, možnost individuálních potřeb a nižší nákladovost u již zaběhnutého systému. [4]

Jako hlavní nevýhodu lze identifikovat časovou náročnost, tedy dobu, která je nutná ke kumulaci prostředků do takové výše, aby systém mohl začít fungovat. Dalšími nevýhodami jsou vysoká administrativní náročnost při vzniku systému, nemožnost ovlivňovat naspoření prostředků vzhledem k inflaci či rostoucí životní úrovni nebo také riziko špatného hospodaření správcovských společností, a tudíž insolventnost systému. [4]

3.2.4. Částečně fondový systém

V reálném světě se jen málokdy setkáme se systémem, který je nastaven čistě jedním způsobem. Financování důchodových systémů je obvykle zajištěno určitou kombinací obou metod, jak metodou průběžnou, tak i fondovou, přičemž dnešním trendem je v poměru posilovat míru fondového financování na úkor průběžného. [2]

Tento systém bývá obvykle složen ze dvou povinných pilířů a občas bývá doplněn i pilířem třetím, nepovinným:

a) I. pilíř - PAYG systém

Jedná se o základní pilíř, jehož správcem je stát. Zdroje pro tento pilíř jsou shromažďovány z plateb pojistného vyplývajících ze mzdy. Uplatňuje se zde princip solidarity i princip zásluhovosti. Princip zásluhovosti je ale uplatněn v omezené míře, neboť s růstem výše příjmů roste penze pomaleji.

b) II. pilíř

Tento pilíř se skládá z plateb do penzijního fondu, ve kterém si člověk realizuje spoření do budoucna. Zde je důležitý princip zásluhovosti. Člověk ve stáří bude dostávat důchod podle toho, jak poctivě si spořil v průběhu aktivního života. Tento druhý pilíř odstartoval v ČR v roce 2013, ale bohužel nebyl úspěšný, vstoupilo do něj pouze 85 tisíc občanů, a proto byl v lednu 2016 zcela zrušen. Vložené peníze si lidé mohou nechat převést do třetího pilíře nebo klasicky na běžný účet či peníze můžou obdržet poštovní poukázkou. [14]

c) III. pilíř

Tento pilíř je reprezentován penzijním připojištěním a důchodovým životním pojištěním. Důležitou vlastností tohoto pilíře je dobrovolnost, kapitálový způsob financování, správa prostředků soukromými subjekty a individuální určení rozsahu finanční účasti, na níž je posléze závislá výše plnění. Účelem penzijního připojištění

je zabezpečit zdroj příjmů a zachovat tak přiměřenou životní úroveň. Ta je individuální stejně jako příspěvky na připojištění. [8]

Jako výhodu lze vnímat větší uplatnění principu ekvivalence, neboť existuje vazba mezi výší odvodů a výší vyplácených dávek. Tím pádem je celý systém také spravedlivější, ale zároveň ponechává prostor pro existenci mezigenerační solidarity. Systém také není tak citlivý na demografický vývoj, jako PAYG a umožňuje částečnou indexaci důchodů. [2]

3.2.5. Zdánlivě fondový přístup (notional funding)

Tento přístup z hlediska toků zůstává s PAYG financováním, ale z hlediska určování výše penze při odchodu do důchodu napodobuje fondový přístup. Snaží se být kombinací výhod obou systémů. Každý jednotlivec má zdánlivě svůj účet, na kterém se kumulují jím odvedené prostředky, které jsou zhodnocované v čase daným úrokem. Zhodnocení závisí na hypotetické míře výnosnosti systému, která je určena jako míra růstu základu, z něhož jsou placeny příspěvky. Výše starobní penze tedy přímo závisí na celkových úsporách na účtu a nepřímo pak na průměrné očekávané délce života generace nastávajících důchodců. Úspory na účtech jsou pouze hypotetické, neboť odvedené příspěvky jsou použity na výplatu současných důchodců a pouze papírově jsou připisovány a zhodnocovány na individuálních účtech. [2]

Obecně je třeba říci, že způsob financování penzijních plánů neurčuje fakt, jsou-li tyto penzijní plány provozovány veřejným nebo soukromým sektorem. Obvykle sice platí, že státní penzijní plány mají podobu PAYG a soukromá schémata jsou plně fondově financována, ovšem existují i výjimky, kdy státní veřejná schémata mají prvky fondového financování a naopak privátní plány nedokáží vytvořit dostatečné fondové krytí pro budoucí vyplácení. [2]

3.3. Dávkově definované a příspěvkově definované penzijní plány

Dalším dělením penzijních systémů je dělení na dávkově a příspěvkově definované penzijní plány.

3.3.1. Dávkově definované systémy

Dávkově definované systémy by měly garantovat určitou konkrétní výši penzijních dávek, jež obvykle závisí na kombinaci více faktorů. Patří mezi ně počet let, po které jedinec odváděl příspěvky do systému, dále výše výdělků jedince za určité období a výše tzv. aktuálního parametru, jenž bývá stanoven zákonem. Tento systém tedy umožňuje každému jedinci si spočítat výši své penzi s velkým předstihem před vlastním odchodem do penze. [2]

3.3.2. Příspěvkově definované systémy

Příspěvkově definované penzijní systémy neposkytují svým účastníkům takovou míru jistoty ohledně výše jejich budoucích penzí. Účastníci odvádí stanovenou příspěvkovou sazbu, ale výše jejich budoucích penzí nezávisí pouze velikosti odvedených příspěvků, ale také na míře výnosu z investování těchto úspor na kapitálovém trhu. Z hlediska financování jsou tyto systémy založeny na plně fondovém přístupu nebo na metodě notional funding. [2]

3.4. Dělení systému na základě dobrovolnosti

Účast v penzijních plánech může být všeobecně dobrovolná i povinná. Toto dělení se odlišuje dle konkrétní situace státu. To vše je dáno historickým vývojem a lze vyzorovat, že úloha soukromých penzijních plánů v posledních letech narůstá. Je vcelku zajímavé, že v rozvíjejících se státech a tranzitivních ekonomikách je role povinných soukromých penzijních plánů výraznější. [2]

3.5. Dělení dle daňového prostředí

Daňové systémy jsou z mezinárodního hlediska značně různorodé, v souvislosti s daňovým režimem ohledně penzijních systémů existuje toto rozdělení:

3.5.1. EET systém

Tento systém je charakteristický osvobozením od zdanění odváděných příspěvků i jejich případných kapitálových výnosů. Standardnímu zdanění daní z příjmů pak podléhají vyplácené penze. V praxi jsou příspěvky odečitatelnou položkou, kdežto investiční výnosy se při převodu na účet nedaní, ale celá výše vypláceného důchodu poté podléhá daní z příjmu. [2]

3.5.2. TEE systém

V případě tohoto systému nejsou příspěvky daňově odečitatelné, jsou tedy placeny ze mzdy po zdanění. Obráceně pak investiční výnosy ani celkové vyplácené penze dále už zdaňovány nejsou a jsou tedy vypláceny v celé výši. [2]

Obecně platí, že TEE systém využívají země pro povinné důchodové systémy a naopak EET systém je využíván pro dobrovolné penzijní systémy. [2]

3.6. Shrnutí rozdělení daňových systémů

Jak již bylo řečeno, je poměrně komplikované utřídít daný systém dle jednotlivých hledisek.. Obecně je možné konstatovat, že většina státem provozovaných penzijních systémů je financována pomocí PAYG metody a tato schémata mají nejčastěji dávkově definovaný charakter. Naopak soukromě provozované penzijní plány bývají obvykle fondově financované. S přibývajícím rokem u nich roste váha příspěvkově definovaných schémat a převážně ve vyspělých ekonomikách bývají z hlediska účasti dobrovolné.

4. Srovnání PAYG a plně fondových systémů

Jak již bylo zmíněno ve třetí kapitole, PAYG a plně fondové financování jsou nejpoužívanější metody pro financování penzijních systémů. Tato kapitola je zaměřena na jejich komparaci, porovnání jejich výhod a nevýhod, jaká mají rizika, a taktéž zde bude rozebráno, jak tyto způsoby financování ovlivňují makroekonomické ukazatele.

4.1. Výhody a nevýhody

Každý z těchto typů penzijních systémů má určité své výhody a nevýhody. Toto srovnání je zaměřeno do několika oblastí.

4.1.1. Redistribuce

V případě tradičního PAYG financování a dávkově definovaného financování je možné mluvit o dvou druzích redistribuce. Jedná se o mezigenerační redistribuci a intragenerační redistribuci. Oba typy redistribuce mají významnou pozici při úvahách o sociálně spravedlivém penzijním systému. [2]

a) Mezigenerační redistribuce

Jak již bylo zmíněno PAYG systém je postaven na principu mezigenerační solidarity. Toto může spravedlivě fungovat pouze v podmínkách stabilního a stacionárního vývoje populace. Tento stabilní vývoj je ale v současnosti narušen, protože tzv. index závislosti, který je definován jako podíl lidí v důchodovém věku na celkovém obyvatelstvu, poměrně rychle roste a to ovlivňuje stabilitu současného systému. Důsledkem toho, že implicitní reálná míra výnosu PAYG systémů je výrazně nižší než je tomu u fondových schémat, a proto současní pracovníci budou muset odvádět vyšší příspěvky, aby pokryly nároky všech starobních důchodců.

Je prokázáno, že starší generace z PAYG metody profitují, kdežto pro budoucí generaci to znamená jasnou ztrátu. [2] Jako příklad může být uvedena analýzy belgického státní PAYG systému z roku 1996, kdy Callatay a Turtelboom došli závěru, že reálná vnitřní míra výnosu systému v čase klesá. Pro člověka, který odešel do důchodu v roce 1990, činila 6,1 %, kdežto u důchodce v roce 2020 to budou pouze 4 %. To znamená pokles o 2,1% za 30 let. [7]

b) Intragenerační redistribuce

Redistribuce uvnitř generace je založena na diferenciaci penzijních dávek podle dosažené výše příjmu, úrovně vzdělání, pohlaví apod. Dávkově definované PAYG systémy nediferencují výši penzí jednotlivců podle pravděpodobnosti úmrtí, a proto platí, že se očekávaná míra výnosu ze systému bude zvyšovat s rostoucí očekávanou délkou života. Poměrně neobvyklé je také upřednostňování jedinců s podprůměrným příjmem v PAYG dávkově definovaném systému. Například při analýze penzijního systému v USA se přišlo na to, že preferuje ženy a lidi s nižším vzděláním. [6] Český důchodový systém ale vykazuje výraznou míru klasické intragenerační redistribuce, tj. ve směru od bohatých občanů k chudým jedincům.

4.1.2. Trh práce

Trh práce se neustále vyvíjí a podmínky současného trhu jsou zcela v jiné dimenzi než podmínky v dobách minulých. Vyspělé ekonomiky jsou zatíženy vysokou nezaměstnaností, roste počet prací na dobu určitou a prací na částečný úvazek. Zvyšuje se počet žen, které hledají uplatnění na trhu práce, a také podíl mužů na trhu práce se snižuje. Je tedy potřeba, aby penzijní systémy podporovaly flexibilitu trhu práce. PAYG systém financování je považován ze strůjce vzniku některých neefektivností na trhu práce, literatura zmiňuje například podporu odchodu do předčasného důchodu a nárůst šedé ekonomiky. [2]

4.1.2.1. Podpora předčasných důchodů

PAYG státní penzijní systémy nastolují příznivé podmínky pro odchod do předčasného důchodu, zejména v případě lidí s nízkými příjmy a nízkou úrovní vzdělání. K tomu i způsob vytváření penzijních nároků v PAYG systémech často odrazuje od pokračování v zaměstnání při dosažení důchodového věku. Konkrétně se dá mluvit o dvou prvcích, které toto rozhodování ovlivňují. Tím prvním bývají populistická vyjádření politiků, kteří tím chtějí získat více pracovních míst pro mladší generaci a snížit tak vysokou nezaměstnanost. Tyto názory obvykle prezentují v době volebního období, kdy je jejich snahou přilákat velký počet voličů. [9] Druhým důvodem vysvětlujícím popularitu předčasných důchodů bývá samotný vzorec pro výpočet penze z PAYG systémů. Systém nezvýhodňuje občany, kteří chtějí dodržet důchodový věk a ani ty, kteří si chtějí důchodový věk posunout dále, ale nabízí jim zhruba stejné podmínky jako těm, kteří si zvolí předčasný odchod do starobního důchodu.

Matematicky by mělo dojít ke snížení této dávky adekvátně k věku, ale systém tak nastavený není a jedinec tak získá čistý zisk z předčasné penze. [2] Následující tabulka demonstruje, že skutečný věk odchodu do důchodu je nižší než zákonem stanovený důchodový věk. Děje se tak z důvodu výhodnosti odchodu do předčasného důchodu.

Tabulka č. 2: Porovnání skutečného věku odchodu do důchodu se zákonem ustanovených ve vybraných zemích

	USA	Finsko	Francie	SRN	Nizozemsko	Španělsko	Japonsko
Skutečný věk	62.8	60.9	59.9	60.8	60.8	62.5	64.8
Zákonem stanovený věk	65	65	60	65	65	65	60

Zdroj: Casey (1997), tabulka 1.4, strana 13

Naopak u příspěvkově definovaných plánů, obzvláště v případě fondových schémat, je tento problém zcela vyřešen. Jedinec může na přání odejít do předčasného důchodu, ale jeho důchod je adekvátně ponížěn a nezpůsobuje tak negativní vliv na finanční rovnováhu systému.

4.1.2.2. Nárůst šedé ekonomiky

V systému PAYG existuje velmi slabá vazba mezi odvedenými příspěvky a obdrženými dávkami z důvodu problematiky mezigenerační a intragenerační redistribuce. Mladí lidé vnímají odvody do systému jako čistou daň z práce, což pro ně může být motivací, aby se tento oficiální postup pokusili obejít. Pokud by došlo ke zvýšení odváděných příspěvků, tento nepříznivý dopad by se neustále zhoršoval a docházelo by ke snižování tempa ekonomického růstu. [2]

Pokud je příspěvková sazba nyní příliš vysoká, pak může nastat situace, kdy se jedinci nebo i celé společnosti rozhodnou přesunout se do jiné země, která nabízí výhodnější podmínky ohledně zdanění. Dokonce i PAYG dávkově definovaný penzijní systém s těsnou vazbou mezi příspěvky a dávkami bude stále představovat čistou daň uvalenou na práci za

předpokladu, že vnitřní míra výnosnosti penzijního systému bude nižší než míra zhodnocení aktiv penzijních fondů. [2]

Stejně jako tomu bylo u předčasných důchodů, tak i tady může příspěvkově definovaný systém značně snižovat riziko šedé ekonomiky. V tomto typu systému je totiž naopak velice silná vazba mezi odvedenými příspěvky a obdrženým důchodem. Lidé proto nevnímají příspěvky jako dodatečnou daň, jako v tradičním PAYG systému. Protože implicitní úroková míra výnosu je výrazně nižší u PAYG systému než fondových schémat, pak je jasné, že pokud má být dosaženo stejné výše důchodu, tak musí být příspěvková sazba do systému u metody PAYG vyšší. Z těchto důvodů může plně fondový systém výrazně zredukovat diskutované negativní distorze na trhu práce. [2]

4.1.3. Míra výnosu PAYG a fondových systémů

Již několikrát zde byla zmíněna implicitní reální míra výnosnosti. Tato míra je v systému PAYG závislá na reálném tempu růstu mezd a míře růstu populace. Reálná míra výnosnosti penzijních fondů je určena reálnými výnosy z investovaných prostředků spravovaných penzijními fondy. [2]

Dle výzkumu dlouhodobého srovnání reálného tempa růstu mezd a reálných úrokových sazeb pro Německo, Japonsko, Spojené království a USA za předpokladu stacionární populace představuje tempo růstu reálných mezd dobrý odhad implicitní reálné míry výnosu PAYG systému. Následující tabulka zobrazuje srovnání hodnot pro vybrané země.

Tabulka č. 3: Srovnání daných ukazatelů pro vybrané země za daná období

	Německo		Japonsko		UK		USA	
	Růst mezd	Úroková sazba	Růst mezd	Úroková sazba	Růst mezd	Úroková sazba	Růst mezd	Úroková sazba
1953-1962	8.4	3.8	9.5	5.3	5.8	1	2.7	1.4
1963-1972	6.1	3.9	7.7	4.3	5.2	2.5	1.8	-0.6
1973-1982	3.4	3	2.2	2.8	1.3	-1.2	-1.2	2.9
1983-1992	2.7	5	1.3	3.5	2.7	4.1	1	5
1953-1974	7.1	3.8	8.5	4.6	5.4	1.7	2.2	0.3
1974-1995	2.6	4	1.8	3	1.3	1.9	-0.1	4.1
1953-1995	4.8	3.9	5	3.8	3.6	1.8	1	2.3

Zdroj: Thompson, 1997

Z tabulky vyplývá, že v prvních dvou sledovaných dekádách rostly mzdy rychlým tempem. Od 70. let se tempo ale výrazně zpomalilo a naopak se zvyšovala úroková sazba. Z toho plyne, že v této době bylo levnější financovat důchody pomocí fondových systémů než tradiční PAYG metodou.

4.1.4. Národní úspory v podmínkách stárnutí populace

Také národní úspory jsou ovlivňovány penzijními systémy. Skládají ze soukromých úspor a z veřejných úspor.

4.1.4.1. Veřejné úspory

Většina tradičních dávkově definovaných a PAYG systémů má deficitní tendenci. Mezi příčiny lze zařadit nepříznivý demografický vývoj, nevhodnou konstrukci PAYG systémů a populistická politická opatření. Penzijní systémy tedy přispívají ke snížení míry veřejných úspor. [2]

4.1.4.2. Soukromé úspory

Soukromými úsporami nazýváme úspory domácností a podniků. Podnikové úspory nejsou ovlivňovány stárnutím populace, a proto se tato kapitola bude zabývat pouze úsporami domácností. V této souvislosti je možné mluvit o teoretickém konceptu hypotézy životního cyklu. Základem hypotézy je předpoklad, že spotřeba je funkcí celoživotního bohatství, a není proto ovlivněna krátkodobými fluktuacemi výdělků. Celoživotní bohatství zahrnuje finanční aktiva, reálná aktiva a také lidský kapitál. Důsledkem toho, že spotřeba není funkcí disponibilního příjmu, ale celoživotního bohatství, je fakt, že soukromé úspory jsou závislé na věku jedince. Střední generaci by tedy měla vykazovat nejvyšší míru úspor, naproti úspory mladších a starších jedinců budou daleko nižší nebo dokonce v záporných číslech. [40]

Fakt, že tato skutečnost ale neplatí ve všech případech, prokázala studie OECD o Japonsku, která naopak zjistila, že i staří lidé vykazují v průměru velkou míru soukromých úspor. V roce 1995 v Japonsku činila míra úspor domácností s hlavou domácností ve věku 60 – 69 let 15,3 %. [30]

Závěrem lze konstatovat, že efekt stárnutí populace má velmi pravděpodobně negativní dopad na soukromé úspory, i když tento dopad nelze snadno vyčíslit. Ovšem pro ekonomiku jako celek jsou podstatné národní úspory, které jsou definované jako součet veřejných a soukromých úspor. Veřejné a soukromé interakce se taktéž ovlivňují navzájem. Pokud například vláda sníží své úspory, domácnosti si uvědomí, že pravděpodobně budou muset platit v budoucnu vyšší daně, a proto naopak svoje úspory zvýší. Zároveň pokud je nastaven povinný penzijní systém, pak to má opět negativní účinky na úspory, které jsou tímto potlačovány. Tento negativní efekt není ale stoprocentně prokázán. Pokud systém podporuje předčasné odchody do důchodů, může to paradoxně vést k vyšší míře úspor, protože lidé, kteří mají toto v plánu, si pravděpodobně budou více spořit, aby zabránili velkému poklesu

jejich životní úrovně při odchodu do důchodu. Aktuálně se také objevuje názor, že státní penzijní systém nebude schopný v budoucnu vyplácet důchody v takové míře jako nyní, a proto je možné, že i tento efekt bude mít vliv na výši úspor, neboť lidé si začnou více spořit, aby měli v důchodu z čeho žít. [2]

4.1.5. Penzijní reformy a jejich dopad na ekonomický růst a finanční trhy

Často se také pokládá otázka, zda penzijní reforma, tj. přechod ve směru od PAYG k fondovým systémům, může zvýšit ekonomický růst nebo zdokonalit finanční trhy. Předpokládá se, že přechod k fondovým systémům by měl zaručit trvale udržitelný ekonomický růst. Tento růst by měl být zapříčiněn pozitivním dopadem fondových systémů na trhu práce a zvyšováním národních úspor celkově.

4.1.5.1. Ekonomický růst

V literatuře se hovoří o dvou metodách, jak lze analyzovat dopad penzijních reforem na ekonomický růst. První z nich použil Holzmann a jmenuje se empirická ekonometrická analýza. Tento autor se zaměřil na vliv penzijních reforem na ekonomický růst Chile. Za použití jednoduchého regresního modelu zjistil, že nahrazení PAYG systému plně fondově financovaným schématem přispělo k vynikajícímu tempu růstu chilské ekonomiky v osmdesátých a první polovině devadesátých let. Nedostatkem tohoto přístupu je skutečnost, že kromě Chile neexistují jiné alespoň střednědobé zkušenosti s penzijními reformami, a proto jsou k dispozici stále velmi krátké časové řady, které nemohou plně vyhovět některým ekonometrickým a statistickým předpokladům nezbytným pro pokročilou analýzu. [5]

Druhá metoda je založena na teorii modelu překrývajících se generací. Díky této metodě bylo dosaženo závěru, že tento model privatizace penzijního zabezpečení má pozitivní vliv na ekonomický růst, vyšší míru investic a vyššímu růstu reálných mezd. Privatizace také odstraní nerovnosti na trhu práce a přispěje tak k vyšším úsporám, investicím a následně tedy i k vyššímu ekonomickému růstu. Ale i tento model překrývajících se generací má některá slabá místa. Podstatou tohoto modelu je, že jednotlivce považuje za identické a nevnímá jejich rozdíly, nerozlišuje, zda se jedná o muže či ženu, do jaké příjmové skupiny jsou zařazeni a podobně. A tento princip v reálném světě bohužel nemůže obstát. [2]

4.1.5.2. Finanční trhy

Poměrně často je možné se potkat s myšlenkou, že penzijní reformy přispívají k prohlubování a zdokonalování kapitálových trhů. Vychází se z předpokladu, že zrušení PAYG systému a založení fondového pilíře vytvoří nový trh pro finanční investice, které budou zahrnovat taktéž vládní obligace. Bohužel i zde nastává problém, že neexistuje dostatek vhodných dat pro analýzu. Vhodným příkladem je opět chilská penzijní reforma, která měla velice intenzivní dopad na rozvoj finančních trhů. [5] Dá se tedy usuzovat, že přechod k fondovým systémům odstartuje významný nárůst finančních trhů i v ostatních zemích.

4.2. Rizika plně fondových a PAYG penzijních systémů

Jedním z nejvýznamnějších cílů jakéhokoliv penzijního systému je poskytovat stabilní, předvídatelný a adekvátní zdroj důchodových příjmů pro každého jednotlivce účastníce se tohoto systému. Existuje ale několik rizik, které tuto stabilitu a předvídatelnost ohrožují.

4.2.1. Demografické riziko

Oba systémy jsou úzce spjaty s demografickým rizikem. Stárnutí populace a rostoucí délka života ovlivňuje především PAYG systém, který se tímto dostává do finančních potíží. O hodně méně jsou závislé na demografickém vývoji také fondové systémy. Pokud by prudce poklesl počet pracovníků, mohlo by se stát, že se kapitál ve vztahu k práci stane nadbytečným a to může způsobit pokles míry výnosnosti kapitálu. [2]

4.2.2. Politické riziko

Výše důchodu může být ovlivněna politickým rozhodnutím. Ani jeden ze systémů tedy není zcela chráněn proti tomuto riziku. Může se stát, že penzijní fondy budou použity k jiným účelům, než k jakým byly založeny či mohou být i zneužity. Pro PAYG systémy zase představují největší hrozbu legislativní změny. [2] Pokud je třeba rozhodnout, který systém je tímto rizikem více zasažen, pak se přikláním k PAYG systémům.

4.2.3. Riziko kapitálového trhu

Tomuto riziku je plně vystaven fondový systém, který závisí na míře výnosnosti penzijních fondů. Tato míra může být ohrožena inflací či pohybem devizového kurzu. [2]

4.2.4. Rodinné riziko

V mnoha zemích využívající PAYG systém je důchod jedince počítaný v závislosti na příjmu manžel či manželky. V dnešní době vysoké rozvodovosti to velice často vede k nižším důchodům, zejména pro ženy, jejich výdělečná činnost byla v době manželství přerušena. Fondová schémata tomuto riziku nepodléhají. [2]

4.2.5. Riziko dlouhověkosti

Toto riziko je úzce spjato s demografickým rizikem. Tomuto riziku podléhá více fondový systém, kdy se může stát, že veškeré naspořené prostředky již budou vyčerpány před koncem života. [2]

5. Stav penzijního systému České republiky v roce 2016

Penzijní systémy se ve vyspělých zemích světa vyznačují řadou rozlišností. Rozdíl se nachází v důchodovém věku, výpočtu státního důchodu či možnosti odchodu do předčasného důchodu. Největším rozdílem je ale míra zapojení soukromého sektoru v povinném penzijním systému. Česká republika není výjimkou a její penzijní systém se neustále mění. Rok 2016 přinesl další změny a tato kapitola by je měla nastínit. Konkrétně zde bude rozebráno zrušení druhého pilíře penzijního systému a úprava třetího pilíře. Jedná se o první úpravu podmínek třetího pilíře po 3 letech, která by měla přinést zefektivnění systému. Tyto změny souvisí právě se zrušením druhého pilíře, který nepřilákal mnoho účastníků.

Český důchodový systém funguje dlouhé roky na průběžném financování. Rok 1994 byl důležitý z důvodu vzniku dalšího pilíře v podobě penzijního připojištění se státním příspěvkem. Od roku 2013 se penzijní připojištění stalo stavebním kamenem třetího pilíře a byl nastaven i druhý pilíř, který fungoval prostřednictvím důchodových fondů penzijních společností. Mezi lety 2013 a 2015 u nás tedy fungoval třípilířový penzijní systém, který je považovaný za efektivní, pokud je správně nastaven. [29] V následující tabulce je uvedeno, jak byl tento systém nastaven.

Tabulka č. 4: Fungování penzijního schématu v ČR mezi lety 2013 a 2015

1. pilíř	2. pilíř	3. pilíř
je vyplácen průběžně, nic se nespoří	spoří se ve fondu, výběr ze tří strategií	dřívější penzijní připojištění
je povinný	je dobrovolný, ale nelze z něj vystoupit	lze ho kdykoliv zahájit i ukončit (je nutné počítat se sankcemi)
odvody: 28% z hrubé mzdy nebo 25% z hrubé mzdy, pokud je jedinec zároveň účastníkem II .pilíře	spoří se: 3% z hrubé mzdy (dává zaměstnavatel) + 2% z hrubé mzdy (spoří si zaměstnanec)	spořit lze libovolnou částku, stát vyplácí příspěvek

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

5.1. I. pilíř – povinné důchodové pojištění

V prvním pilíři je zachován průběžný způsob financování penzí (pay-as-you-go). Důchodové pojištění je povinné pro ekonomicky aktivní občany a zároveň je ekonomicky garantováno státem. Dnes se z důchodového pojištění vyplácí kromě starobních důchodů také předčasné starobní důchody, plné či částečné invalidní důchody, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Jak již bylo řečeno, pojistné v ČR vybírají Okresní správy sociálního zabezpečení. [24]

Nejvyšší podíl představují výdaje na starobní důchody, které jsou tématem této práce. Je to způsobeno hlavně tím, že úroveň starobního důchodu je nejvyšší a je také největší počet starobních důchodců. V roce 2014 bylo evidováno celkem 2 863 210 důchodců, z toho 2 355 144 důchodců starobních. Celkem vyplaceno na důchodech bylo 3 485 257, z toho 2 355 144 na starobních důchodech. Průměrná výše starobního důchodu byla v témže roku 11 075 Kč. Jak by se dalo předpokládat, výše starobního důchodu muže byla o něco vyšší než u ženy. Muž průměrně pobíral dávku 12 259 Kč a žena 10 050 Kč. [37] Pojistné platí zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a dobrovolně pojištěné osoby. Výše pojistného je stanovena jako procentní sazba z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období, jak již bylo zmíněno v první kapitole. Procentní sazby jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 5: Sazby důchodového pojištění v roce 2016 v %

	Důchodové pojištění	Nemocenské pojištění	Státní politika zaměstnanosti	Celkem
Zaměstnanci	6.5			6.5
Zaměstnavatel	21.5	2.3	1.2	25
OSVČ	28	1.4	1.2	30.6
Osoby dobrovolně se účastníci	28			28

Zdroj: www.cssz.cz; vlastní zpracování, 2016

5.2. 2. pilíř – doplňkové spoření

Ve druhém pilíři si každý mohl spořit sám na svůj důchod. Tento pilíř byl provozován penzijními společnostmi. Ve druhém pilíři si jeho účastníci spořili 2 % z vlastní hrubé mzdy a k těmto dvěma procentům dostávali 3 % od státu. Ve skutečnosti stát nepřispíval nic, zaměstnanec při odvádění příspěvku na spoření se své mzdy navíc odvedl i ty 3%, které naopak nebyly odvedeny na OSSZ. Jako příklad lze uvést jedince, který měl hrubý plat 30 tisíc korun. Dotyčný dal ze své mzdy každý měsíc 600 korun do druhého pilíře a k těmto šesti stovkám dal navíc každý měsíc dalších 900 korun, které neodvedl sociální pojišťovně, ale penzijní společnosti. Celkově si tak na svůj vlastní důchod spořil 1500 korun měsíčně.

Druhý pilíř byl sice dobrovolný, ale nebylo možné z něj vystoupit. Příspěvky do něj byly ale navázány na výdělečnou činnost. Pokud účastník přišel např. o práci nebo byl na mateřské dovolené, tak se spoření ve druhém pilíři přerušilo a pokračovalo opět až po zahájení ekonomické činnosti. [17]

Každá penzijní společnost ze zákona musela nabízet spoření ve čtyřech typech fondů, které měly i zákonem dané poplatky:

Tabulka č. 6: Penzijní fondy II. pilíře

	Fond státních dluhopisů	Konzervativní fond	Vyvážený fond	Dynamický fond
Riziko	minimální	malé	střední	velké
Nákup	pouze státní dluhopisy	konzervativní a stabilní produkty	navíc i akcie do max. výše 40 % portfolia	navíc i akcie do max. výše 80 % portfolia
Poplatky z naspořené částky	0.30%	0.40%	0.50%	0.60%
Poplatky ze zhodnocení naspořené částky	žádné	10%	10%	10%

Zdroj: www.penize.cz; vlastní zpracování, 2016

Druhý pilíř odstartovala penzijní reforma prosazená koaliční vládou ODS, TOP 09 a Věci veřejných. Bohužel tento pilíř byl výhodný pouze pro hrstku občanů a zároveň byl velkou zátěží pro státní rozpočet, v roce 2014 odsál z důchodového účtu 750 milionů korun, a proto bylo v roce 2015 rozhodnuto o jeho zrušení. Od 1. ledna 2016 již není možné tento pilíř využívat. [35]

Zhruba 83 tisíc lidí, kteří si touto formou spořili na důchod, dostali po zrušení druhého pilíře na výběr. Možnost spočívala v tom si naspořené peníze včetně důchodového pojištění vyvedeného ze státního systému poslat na bankovní účet (případně přes poštovní poukázku), nebo převést do třetího pilíře. [14]

5.3. 3. pilíř

Spolu s reformou penzijního systému v roce 2013 byl upraven i třetí pilíř důchodového systému. Hlavním produktem třetího pilíře je doplňkové penzijní spoření, které nahradilo dříve používané penzijní připojištění. Vstup do tohoto pilíře je taktéž dobrovolný. Výhodou tohoto pilíře je možnost vystoupit kdykoli a posléze do něj opět vstoupit. Systém tohoto pojištění v současné době získává na oblibě, v současné době jej využívá více jak 4,6 milionu lidí. Není zde předepsaná částka, kterou je nutné vkládat. Každý občan si může sám zvolit, jak vysokou částku bude měsíčně spořit. [34]

Vedle penzijních fondů začali fungovat i tzv. účastnické fondy a to v rámci doplňkového penzijního spoření. Tyto fondy nahrazují transformované fondy, které byly spojeny s penzijním připojištěním. Účastnické fondy se opět nabízejí ve více variantách – konzervativní, vyvážený a dynamický. Při tomto typu spoření stát přispívá pevně danou částkou. Minimální vklad je 300 Kč měsíčně. Důležité je mít částku zapsanou ve smlouvě, jinak nárok na státní příspěvek propadá. Pokud navíc spoření přesáhne 12 000 Kč ročně, pak možné uspořit na dani z příjmu až 12 000 Kč. [16]

5.4. Změny v roce 2016

a. Snížení věku pro výběr doplňkového spoření

Do roku 2015 platilo, že občané měli nárok na vyplacení spoření až v době, kdy měli nárok na vyplacení starobního důchodu. Toto je od letošního roku jinak a občané si

mohou vybrat své doplňkové spoření již při dosažení 60. roku života. Toto již platilo u původního penzijního připojištění. Lidé tak nebudou muset čekat na první výplatu starobního důchodu, ale budou moci vybrat toto spoření již dříve, pokud bude potřeba. Stát se také bude snažit motivovat občany, aby spoření nevybírali najednou, ale aby zvolili průběžné obdržení dávky. Pokud zvolí druhý způsob a bude tedy vybírat spoření postupně, za ideální způsob se dá považovat měsíční výběr, pak dostane od státu jistá daňová zvýhodnění. Zvolí-li si účastník výplatu svých peněz prostřednictvím alespoň desetileté penze, bude osvobozen od zdanění výnosů, které je jinak ve výši 15 procent.

b. Penzijní pojištění pro děti

Druhou důležitou novinkou je možnost spořit i malým dětem. Od ledna 2016 mohou rodiče založit penzijní spoření klidně ročnímu dítěti, které bude mít možnost vybrat si po dosažení 18 let věku až třetinu naspořených prostředků (bez příspěvků zaměstnavatele a státních příspěvků) a ve spoření dál pokračovat.

c. Motivace firem

Stát se rozhodl více motivovat firmy pomocí daňového zvýhodnění, pokud se rozhodnou přispívat svým zaměstnancům na penzijní spoření. Původní hranice pro daňové zvýhodnění firem byla nastavena na 30 000 Kč, nová hranice se posunula na 50 000 Kč. Tuto změnu bude možné využít až v daňovém přiznání za rok 2017.

d. Zvýšení poplatku za správu

U transformovaných fondů došlo k nárůstu poplatku za správu na 0.8% a naopak poplatek z ročních výnosů klesnul na 10%. U účastnických fondů došlo taktéž k nárůstu poplatku za správu z 0.8 % na 1 %, ale zde se zvýšil taktéž poplatek z ročních výnosů na 15 %.

e. Rozšíření investičních možností

Zvýšení poplatků vede k rozšíření možností investovat. Společnosti získají víc peněz a budou moci investovat do výhodných možností, které pro ně doposud byly nereálné. Došlo také k úpravě investičních limitů. [34]

6. Penzijní systémy ve vybraných zemích

6.1. Penzijní systém Chorvatska

V období studené války využívala bývalá Jugoslávie rozporů mezi oběma bloky a čerpala tak výhody ve všech oblastech. Po skončení války však všechny výhody ustaly. V roce 1989 byli u moci komunisté, konkrétně Svaz komunistů Chorvatska, kteří během tohoto roku zrušili trest smrti, zastavili politické procesy, vyslovili se pro systém více politických stran a byli také pro zavedení demokratických voleb. Na začátku devadesátých let jejich vliv slábnul a obyvatelstvo se začínalo přiklánět k demokratickým stranám. Nejvýznamnější politickou stranou bylo Chorvatské demokratické společenství, které vzniklo na začátku roku 1990. Společenství zastávalo antikomunistické, nacionalistické a také populistické názory. První demokratické volby se konaly v dubnu 1990 a ve stejném roce byla také schválena novelizovaná Ústava. Socialistická Republika Chorvatsko se přeměnila na suverénní Republiku Chorvatsko. Ostatními zeměmi bylo Chorvatsko oficiálně akceptováno na počátku roku 1992. [33]

6.1.1. Historie

Po přechodu k tržní ekonomice v roce 1990 se začaly objevovat problémy současným penzijním systémem, dávkově definovaným PAYG. V té době již bylo jasné, že je třeba provést reformy penzijního systému jako v dalších zemích střední a východní Evropy. Bohužel oproti ostatním zemím tohoto regionu bylo Chorvatsko velmi zasažené válkou, a proto tyto změny byly doprovázeny dalšími ekonomickými a sociálními změnami. S pomocí Světové banky se začalo uvažovat o nastavení částečně fundovaném důchodovém systému o třech pilířích. Realizace této reformy začala až v roce 1998 a jako první byl reformován PAYG systém. Byly vymezeny povinné a dobrovolné pilíře, jejichž realizace pak proběhla až v roce 2002. Organizace prvního pilíře byla zřízena pomocí individuálních účtů spravovaných soukromými penzijními společnostmi. Jedinec si nyní může vybrat penzijní fond, který také může dle svého uvážení měnit. Veškeré změny na účtu jsou prováděny přes centrální registr pojistného, který se nazývá REGOS. Tento registr byl zřízen vládou v roce 1999 s cílem poskytovat technickou podporu pro druhý pilíř důchodového pojištění. [33]

6.1.2. Současný penzijní systém v Chorvatsku

Od roku 2002 je v Chorvatsku nastaven systém složený ze tří pilířů. Oproti minulým letům stoupl věk odchodu do starobního důchodu. U mužů se tento věk zvýšil z 60 na 65 let a u žen z 55 na 60 let. Toto opatření nebylo provedeno skokově, ale od začátku roku 2000 se prodlužoval odchod do důchodu o půl roku. V roce 2009 bylo tedy dosaženo požadovaného věku 65 let u mužů a 60 let u žen. [12]

Pokud chce jedinec začít pobírat starobní důchod, pak kromě požadovaného dosažení důchodového věku musí mít odpracováno minimálně 15 let. Není zde nahlíženo na fakt, kolik let bylo přispíváno na penzijní připojištění, ale bere se v potaz pouze počet odpracovaných let. Reformou byla také zrušena možnost odejít do důchodu po čtyřiceti odpracovaných letech u mužů a pětatřiceti odpracovaných letech u žen. Proběhla také revize odchodu do předčasného důchodu. Minimální věk pro předčasný odchod do důchodu byl u mužů zvýšen za 55 let na 60 a z 50 na 55 let u žen. Změnila se také podmínka minimálního počtu odpracovaných let pro nárok na odchod do předčasného důchodu. Pojištěná osoba může jít nyní do předčasného důchodu po odpracování pětatřiceti let u mužů a odpracování třiceti let u žen. I zde byl důchodový věk měněn postupně mezi lety 2000 a 2009. [12] V následující tabulce je uveden stručný popis pilířů chorvatského důchodového systému.

Tabulka č. 7: Třípilířový systém Chorvatska

1.pilíř	2.pilíř	3.pilíř
PAYG systém	Povinný důchodový systém založené na fondovém financování	dobrovolný
Odvody: 20 % z hrubé mzdy	Odvody: 15 % z hrubé mzdy do prvního pilíře 5 % do soukromých penzijních fondů	funguje od roku 2002
povinný pro jednotlivce nad 50 let	jednotlivci ve stáří 40 - 50 let si mohou vybrat mezi 1. a 2. pilířem	Výše státního příspěvku 215 Kč měsíčně

Zdroj: www.regos.hr; vlastní zpracování, 2016

6.2. Penzijní systém Polska

Důchodový systém v Polsku byl upraven reformou o sociálním pojištění ze dne 13. října 1998. Tato reforma byla zahájena 1. ledna 1999. Hlavním důvodem pro její vznik byla zlepšující se ekonomická situace v zemi. Právě z tohoto důvodu byla reforma nastavena tak, aby měla země možnost nadále se ekonomicky rozvíjet a upevňovat svojí stabilitu. Tato reforma se snažila stabilizovat důchodový systém kombinací systému PAYG a kapitálového financování. Polská vláda hledala inspiraci u jiných systém, ale nakonec bylo rozhodnuto zvolit tento smíšený typ důchodového systému. Tento smíšený typ systému by měl přinést výhody z obou systémů a naopak by měl částečně minimalizovat jejich nevýhody. [21]

Polský důchodový systém je opět založen na třech základních pilířích. První pilíř reformovaného důchodového systému je povinný. Jedná se o příspěvkově určený průběžný systém s osobními fiktivními účty. Druhý pilíř je také povinný a jeho správou jsou pověřeny penzijními fondy Třetí pilíř je rovněž spravován penzijními fondy, ale na rozdíl od prvních dvou je nepovinný. [21]

První podmínkou pro získání nároku na starobní důchod je dosažení důchodového věku, který je nyní 65 let u mužů a 60 let u žen. Druhou podmínkou je odvádění příspěvků do důchodového systému po dobu minimálně 25 let u mužů a 20 let u žen. Všichni občané narození do 31. prosince 1948 zůstávají povinně v původním dávkově definovaném průběžně financovaném systému. Lidé narození v letech 1949 až 1968 měli možnost volby, zda chtějí platit stanovenou část příspěvků do systému s fiktivními účty a zbytek odvádět na účet zvoleného penzijního fondu, či posílat celý svůj příspěvek na důchod do systému s fiktivními účty. Pro občany narozené po roce 1969 již platí povinnost odvádět do obou pilířů. Odvodové sazby jsou zde poměrně vysoké. Jednotlivec odvádí 12,2 % z hrubé mzdy na starobní důchod do průběžného pilíře a 3 % do fondového pilíře. [21]

Tabulka č. 8: Třípilířový systém v Polsku

1.pilíř	2.pilíř	3.pilíř
PAYG systém	založený na fondovém financování	doplňkové spoření
povinný, nejběžnější	také povinný pro občany narozené po roce 1969	dobrovolný
pod správou státu	pod správou soukromých penzijních společností	individuální penzijní účty a penzijní přípojištění zaměstnanců

Zdroj: www.journal.aarpinternational.org; vlastní zpracování, 2016

6.3. Penzijní systém Maďarska

Maďarský důchodový systém je koncipován jako čtyřpilířový. Jeho základem je první pilíř, který je financován metodou PAYG. Druhý pilíř je fondový a je taktéž povinný pro všechny osoby do 42 let a třetím pilířem je dobrovolné penzijní spoření. Čtvrtý pilíř je také dobrovolný a má umožnit investovat peníze za účelem výnosu a zvýšení úspor. [32]

Celková míra příspěvku do důchodového systému činí v současné době 26,5 %. Zaměstnavatelé odvádí 18 % do prvního pilíře a zaměstnanci přispívají 8,5 %. U těch zaměstnanců, kteří jsou účastni také druhého pilíře, je příspěvek rozdělen a 7% připadá na individuální penzijní účty a 1,5% připadá státnímu rozpočtu. U těch zaměstnanců, kteří se rozhodli zůstat pouze v prvním pilíři, je celková míra příspěvku 19,5 % z hrubé mzdy - 18 % hradí zaměstnavatel a 1,5 % zaměstnanec. Pokud chce jedinec získat nárok na pobírání starobního důchodu, musí mít důchodově pojištěn minimálně 20 let. Mimo to musí dosáhnout stanoveného důchodového věku, který nyní činí 62 let pro muže a 59 let pro ženy. [32]

Druhý pilíř je povinný pro ekonomicky aktivní osoby, které zatím nedosáhly 42 let. Tyto osoby jsou povinné účastnit se soukromého důchodového systému prostřednictvím vstupu do jednoho z penzijních fondů. Kromě těchto povinných pilířů jsou v nabídce také dobrovolný třetí a čtvrtý pilíř. V těchto pilířích je možné si spořit na důchod a obvykle do něj přispívá sám jedinec nebo i jeho zaměstnavatel. [32]

6.4. Penzijní systém Ruska

Po rozpadu Sovětského svazu byla ekonomika Ruska v tragickém stavu. Bylo tedy zapotřebí mnoha reforem. Penzijní reformy probíhali v 5 etapách:

- 1. etapa (1990 – 1994)

Dne 20. 11. 1990 byl přijat zákon o státních důchodech, který obsahoval řadu změn. Zachovány byly kategorie důchodů, ale zdrojem financování důchodů se stalo pojistné hrazeného zaměstnavatelem a pracovníkem. Důchodový systém se stal nástrojem ke kompenzaci ztrát nejen pro seniory, ale také ekonomicky aktivního obyvatelstva, kteří byli ovlivněni transformací ekonomiky.

- 2. etapa (1995 – 2000)

Druhá etapa byla odstartována přijetím Koncepce důchodové reformy v Ruské federaci, k jejímuž schválení došlo dne 7. 8. 1995. Tento koncept zavedl třípilířový důchodový systém, který však nebyl efektivní, jelikož nebere v úvahu dlouhodobý horizont. Po roce 1997 došlo tedy k návrhu nové koncepce důchodové reformy, která ovšem neprošla schválením z důvodu krize v Rusku.

- 3. etapa (2000 – 2002)

Rok 2001 byl významný z důvodu přijetí řady zákonů, které určovaly základ nového důchodového systému v Rusku. Následně roku 2002 došlo k zavedení pojmu správcovské společnosti. Tyto společnosti mají za úkol spravovat peněžní prostředky vložené do povinného důchodového spoření obyvatelstva

- 4. etapa (2002 – 2008)

Předchozí etapy naznačily, že důchodová reforma není pro stát prioritou. Služby správcovských společností využila pouhá 2 % obyvatelstva, neboť informace byly velice nedostačující. V roce 2008 došlo k zavedení nového systému důchodových úspor na principu "tisíce a tisíce". Tento princip funguje tak, že jedinec odvádí do penzijního fondu prostředky a stát mu k tomu přidává státní příspěvek ve stejné výši. Hranice se pohybuje mezi 2 000 rubly a 12 000 rubly.

- 5. etapa (2010 – současnost)

V lednu 2010 došlo k zavedení jednotné sociální daně, která naradila důchodové pojištění. Zároveň došlo ke zvýšení starobní důchodu v průměru až na 46 % mzdy.

[28]

Důchodový věk v Rusku je pro muže stanoven na 60 let a pro ženy na 55 let. Problém stárnutí obyvatelstva se nevyhýbá ani Rusku, které má naopak ještě další problémy, a proto bude nutné udělat další změny, které povedou k zefektivnění systému. Největším problémem, na kterém bude třeba také zapracovat, je fakt, že stále více než 60 % mezd v Rusku se vyplácí v rámci šedé ekonomiky. Ze mzdy tak nejsou odváděny žádné pojistné odvody. [28] Ruský penzijní systém potřebuje zásadní změny, které je nutné provést ve většině oblastí finanční legislativy, trhu práce, demografické a migrační politiky a taktéž v oblasti financování státních výdajů.

6.5. Penzijní systém USA

Důchodový systém v USA je poměrně komplikovaný. Existuje zde celá řada dobrovolných důchodových programů, kterou občané využívají již od svých mladých let. Dobrovolný důchodový program v USA je velice pestrý a bývají do něj zapojeni i zaměstnavatelé. Výše státní penze patří v rámci zemí OECD k nejnižším. [18]

Podmínkami pro získání nároku na starobní důchod je opět dosažení důchodového věku a předepsaná doba pojištění. Důchodový věk je nyní nastaven na hranici 66 let, ale od roku

2022 již bude navýšen na 67 let. Doba pojištění musí být minimálně 35 let, a čím vyšší dobu pojištění občan získá, tím vyšší penzi bude mít, protože doba pojištění ovlivňuje výši důchodu. Odvody do státního systému jsou výrazněji nižší než v Evropě. To je také důvodem toho, že Američané mají v produktivním věku vyšší čistou mzdu z důvodu nižších odvodů na pojistném. Jejich životní úroveň je ale více závislá na soukromých úsporách a investicích než v Evropě. Sazba pro odvod sociálního pojištění činí pro zaměstnance 7,7 % a pro zaměstnavatele zhruba 9,7 % v závislosti na hrubé mzdě. [18]

Odchod do předčasného důchodu je možný v 62 letech. Tato varianta ale není v USA zcela výhodná, neboť krácená dosahuje 6,6 % za každý rok předčasnosti. V Americe tak odchází do předčasného důchodu výrazně méně lidí než v Evropě. Naopak je zde zvýhodněno, pokud jedinec pracuje i po dosažení důchodového věku. V tomto případě se mu navyšuje měsíční penze o 8 % za každý rok, co pracuje navíc nad důchodový věk. [18]

Čistá penze u průměrné mzdy dosahuje 50 % čistého příjmu jedince, kterého bylo dosahováno před odchodem do důchodu. Právě posuzování čistého důchodu a čisté mzdy je nejpřesnější. Rozdíl ve zdanění mezd a vyplácených důchodu je značný. Daňové zatížení důchodu je výrazně nižší, než je tomu u mezd. Je tedy správné porovnávat čistý důchod a čistou mzdu. [18]

Američtí občané pobírají důchod v průměru zhruba 19 let. Americký penzijní systém je pro státní pokladnu menší zátěží, než je tomu v zemích EU. Státní výdaje spojené s výplatou důchodu činí 6,0 % k HDP. Průměr v zemích OECD je přitom 7,2 % k HDP. Existují k tomu dva důvody. První je státní penze, která dosahuje daleko nižší výše než v jiných zemích. A druhým důvodem je menší počet občanů majících nárok na starobní důchod. V USA žije pouze 21,1 % občanů starších 65 let, oproti tomu v Japonsku je to okolo 35,5 %. V příštích letech se stejně jako v dalších zemích očekává nárůst počtu občanů s věkem nad 65 let. S rostoucím věkem střední délka života stoupá, předpokládaný dožitý věk novorozence se nyní odhaduje na 82,6 let. Američané starší 65 let se také mohou pochlubit vyšší střední délkou života, která nyní činí 85,7 let. Průměr v zemích OECD je 83,1 let. [18]

Z již zmíněných penzijních systémů se ten americký jeví zatím nejlépe nastavený. Nespoléhá se pouze na státní systém, ale dbá především na individuální úspory. Takto nastavený systém by mohl fungovat i v dalších zemích, pokud by se povedlo jeho efektivní nastavení tak, jak je tomu v USA. [18]

6.6. Penzijní systém Slovenska

Penzijní reforma na Slovensku začala v lednu 2005. Od tohoto data je již slovenský systém taktéž tří -pilířový. Reformu předpřipravila vláda Mikuláše Dzurindy. Systém postavený na třech pilířích tedy na Slovensku začal fungovat o 8 let dříve než v ČR.

6.6.1. I. pilíř

První důchodový pilíř je pod správou Sociální pojišťovny, která vznikla 1. listopadu 1994 jako veřejnoprávní instituce. Má za úkol zabezpečit především důchodové a nemocenské pojištění. Důchodové pojištění je typem sociálního pojištění, které od 1. ledna 2004 zavedl Zákon o sociálním pojištění (461/2003). Občan má právo pobírat starobní důchod, pokud přispíval minimálně 15 let na důchodové pojištění a zároveň dovršil důchodový věk. Nyní je důchodový věk pro ženy a muže stejný a je to hranice 62 let. Běžný důchodový věk v EU je 65 let, a proto se předpokládá, že díky nepříznivému demografickému vývoji tato hranice ještě poroste. [27]

Měsíční starobní důchod se vypočte podle následujícího vzorce:

$$\text{Měsíční starobní důchod} = POMBAL \times ODP \times ADH$$

ODP = počet let, během nichž důchodce přispíval do sociální pojišťovny na důchodové pojištění.

ADH = aktuální důchodová hodnota, která je stanovena sociální pojišťovnou a udává výši důchodu (momentálně 8,9955 €)

POMBAL = číslo, které vyjadřuje, kolikrát měl důchodce průměrně za celou dobu placení odvodů vyšší plat, než byl průměrný plat za dané roky [39]

6.6.2. II. Pilíř

Momentálně sazba důchodového pojištění činí 18 % z hrubé mzdy, přičemž každý jednotlivec se může rozhodnout, zda celou částku věnuje sociální pojišťovně, tedy stávajícím penzistům, nebo do sociální pojišťovny přispějí jen 9 % a zbylých 9 % budou spořit na vlastní účet prostřednictvím 2. pilíře. Druhý pilíř penzijního systému je reprezentován šesti důchodovými správcovskými společnostmi (DSS). Předností tohoto pilíře je, že není ohrožen demografickým rizikem, to znamená, že lidé se nemusí spoléhat na to, kolik bude v budoucnu ekonomicky aktivních lidí a kolik dávek odvedou. Další výhodou je, že výnosy v DSS nejsou

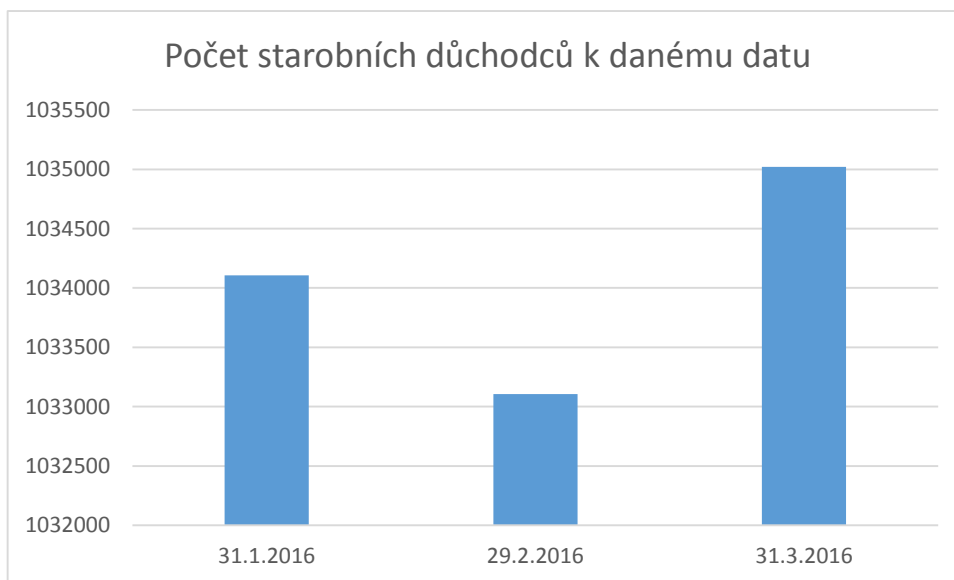
zdaněny a naspořené peníze jsou dědičné. Bohužel ani na Slovensku tento pilíř úspěch nepřinesl a je výhodný pouze pro malý počet obyvatel. Nejvíce na tom ale opět trápí stát, protože odlivem peněz do druhého pilíře přichází Sociální pojišťovna o miliony. [39]

6.6.3. III. Pilíř

Pokud si chce občan zajistit solidní životní úroveň ve stáří, bez třetího pilíře se neobejde. Tento pilíř není zasažen rozhodnutím vlády a je proto považován za stabilní. Je možnost zde uzavřít doplňkové důchodové spoření, investiční či kapitálové životní pojištění nebo také existuje možnost spořit formou účelových investic. Zmíněné finanční produkty jsou na Slovensku podporovány státem, který nabízí daňové zvýhodnění pro ty, kteří se rozhodnout třetí pilíř využívat. Je možné si odečíst ze základu daně výši naspořené částky do maximální výše 398,33 Eur. Podmínkou pro využití daňového odpočtu je minimální doba spoření, která musí dosahovat minimálně deseti let a zároveň spoření musí probíhat minimálně do 55. roku života.[27]

V následujícím grafu je uveden vývoj počtu starobních důchodců na Slovensku za první kvartál.

Graf č. 2: Počet starobních důchodců na Slovensku za období leden – březen 2016



Zdroj: www.statistics.sk; vlastní zpracování, 2016

6.7. Mezinárodní srovnání

Důchodové systémy vyspělých zemí prochází neustálými proměnami. Dokonce i v zemích s propracovaným sociálním systémem se posiluje vlastní zodpovědnost občanů za životní úroveň v důchodu. Legislativa se přizpůsobuje finančním změnám a spoření v osobních penzijních plánech. Světovým trendem je vícestupňový příjem v penzi, který není založen pouze na státním důchodu, ale obsahuje taktéž zaměstnanecký systém, vlastní investice nebo příjmů z osobních penzijních fondů.. Ve studii Pensions Global Index od společnosti Mercer jsou penzijní systémy vybraných 20 zemí hodnoceny ve třech následujících kategoriích.

- Přiměřenost – výše důchodu s ohledem na dosahovaný příjem a odvody na pojistném v produktivním životě, výsledný index ovlivňuje ze 40 %,
- Udržitelnost – nastavení penzijního systému s ohledem na demografický vývoj v dané zemi, výsledný index ovlivňuje z 35 %,
- Integrita – legislativní ochrana a správa penzijních aktiv, výsledný index ovlivňuje z 25 %. [31]

Tabulka č. 9: Srovnání efektivnosti penzijních systémů dle studie Melbourne Mercer Global Pension Index

Známka	Hodnota	Země	Popis
A	> 80	Dánsko	Celistvý systém vysoké kvality, trvale udržitelný a poskytuje řadu benefitů.
		Holandsko	
B+	75 - 80	Austrálie	Vysoce kvalitní systém s drobnými nedostatky.
B	65 - 75	Švédsko	
		Švýcarsko	
		Finsko	
		Kanada	
		Chile	
UK			
C+	60 - 65	Singapore	Jsou zde kvalitní vlastnosti, ale je třeba dalších zlepšení, jinak systém nebude trvale udržitelný.
		Irsko	
		Německo	

C	50 - 60	Francie	
		USA	
		Polsko	
		Jižní Afrika	
		Brazílie	
		Rakousko	
		Mexiko	
		Itálie	
D	35 - 50	Indonésie	Systém, který disponuje především slabými stránkami. Pokud nedojde k výraznější změně, bude neudržitelný.
		Čína	
		Japonsko	
		Jižní Korea	
		Indie	
E	< 35	Nil	Velice slabý systém, může se jednat o systém, který je teprve na počátku.

Zdroj: www.globalpensionindex.com; vlastní zpracování, 2016

Ze studie vyplývá, že nejlepším penzijním systémem disponuje Dánsko společně s Nizozemím. V těsném závěsu se drží Austrálie, Švédsko a Švýcarsko. Na opačném konci hodnocení se objevují asijské země, kde náhradový poměr při odchodu do důchodu je výrazně nižší. Současně veškerá důchodová legislativa a zapojení zaměstnavatelů je na mnohem lepší úrovni. V asijských zemích jsou občané více odkázáni sami na sebe a na svoji rodinu, která hraje vyšší úlohu než v evropských zemích. [22]

Závěr

Starobní důchody jsou nedílnou součástí života starší generace. Cílem mé bakalářské práce byla analýza a komparace jednotlivých penzijních systémů se zaměřením na způsoby financování.

V úvodní teoretické části jsem definovala starobní důchod z hlediska legislativy. Dále jsem rozebrala, jaké podmínky jsou nutné pro získání nároku na pobírání starobního důchodu v České republice, jaký výpočet se používá pro zjištění výše starobního důchodu a jak se řeší odchod do předčasného důchodu.

V další kapitole jsem popsala historický vývoj penzijního zabezpečení v ČR a jeho principy. Po této kapitole jsem se soustředila na rozdělení penzijních systémů, jakým způsobem jsou financovány, kdo je financuje a zda jsou založeny na povinné či dobrovolné bázi. Následovalo porovnání dvou nejčastějších způsobů financování – metoda PAYG a metoda plně fondových systémů. Každá z těchto metod má svoje výhody i nevýhody. Metoda PAYG je tradičnější a je typická tím, že plátce a příjemce není totožný. Je založena na principu mezigenerační solidarity a je tedy vysoce ohrožena demografickým rizikem. Při pokračování trendu stárnutí populace je tato metoda vysoce neefektivní a financování by bylo velice problematické. Naopak metoda plně fondových systémů stírá většinu z rizik metody PAYG. Je založena na soukromých úsporách jednotlivce, které jsou ukládána do penzijního fondu za účelem zhodnocení. Tato druhá metoda je ovlivněna inflačním rizikem a rizikem poklesu výnosové míry investice. Všeobecně se dá říci, že metoda PAYG se používá pro povinné penzijní systémy a metoda plně fondových systému je založena na dobrovolné bázi. V současné době nemohou být penzijní metody založeny pouze na PAYG metodě. Dle mého názoru je nejlepším řešením tyto metody zkombinovat a vytvořit více pilířový systém, který bude rizika eliminovat. Nastavit takový systém není vůbec jednoduché a je k němu zapotřebí mnoho odborníků s teoretickými a praktickými znalostmi.

Rozbor penzijního systému České republiky mi přinesl jednoznačné závěry. Systém je založen především na PAYG metodě a penze jedince se skládá hlavně ze státního důchodu. Tento fakt je vysoce problematický, neboť populace stárne a tento způsob financování není trvale udržitelný. Vláda se tento fakt snažila vyřešit zavedením druhého pilíře, který však příliš účastníků nenalákal, byl vysoce ztrátový, a proto byl v lednu 2016 pozastaven. Třetí

pilíř se těší poměrně velké oblibě, ale počet jeho účastníků také stále klesá. Myšlenka vytvořit více pilířový systém je krokem kupředu, neboť pokud si člověk chce zabezpečit kvalitní stáří, vlastním úsporám se nevyhne. Za důležité považuji, aby takový systém byl nastavený vhodně a efektivně a aby veřejnost měla dostatek informací, jak tento systém využívat. Pokud společnost nebude mít informace o výhodách tohoto systému a o způsobu jeho fungování, pak jej využívat nebude.

Ve srovnání s ostatními penzijními systémy na tom ČR není zrovna nejlépe, ale dá se říci, že všechny penzijní systémy, které byly v této práci popsány, jsou českému penzijnímu systému velice podobné. Ve většině zemí funguje třípilířový systém a podíl státního důchodu na celkové výši penze jednotlivce není tak vysoký, jako je tomu v ČR. Starobní důchody v ČR zatěžují státní rozpočet ve vysoké míře. Naopak je tomu v USA, kde je systém založený především na úsporách jednotlivce.

Při zpracovávání bakalářské práce jsem měla příležitost se blíže seznámit s problematikou starobních důchodů, nastavení jejich financování a penzijními systémy vůbec. I přes problémy se sběrem dat o financování zahraničních penzijních systémů z důvodů jazykové bariéry se mi podařilo vytvořit určitý vypovídající přehled o financování starobních důchodů nejen v ČR, ale i dalších vybraných zemích.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Průměrná délka pobírání důchodu	11
Tabulka č. 2: Porovnání skutečného věku odchodu do důchodu se zákonem ustanovených ve vybraných zemích	27
Tabulka č. 3: Srovnání daných ukazatelů pro vybrané země za daná období.....	29
Tabulka č. 4: Fungování penzijního schématu v ČR mezi lety 2013 a 2015	34
Tabulka č. 5: Sazby důchodového pojištění v roce 2016 v %	35
Tabulka č. 6: Penzijní fondy II. pilíře.....	36
Tabulka č. 7: Třípilířový systém Chorvatska	42
Tabulka č. 8: Třípilířový systém v Polsku.....	43
Tabulka č. 9: Srovnání efektivity penzijních systémů dle studie Melbourne Mercer Global Pension Index.....	49

Seznam grafů

Graf. č. 1: Vývoj důchodového věku osob narozených mezi lety 1930 a 198010

Graf č. 2: Počet starobních důchodců na Slovensku za období leden – březen 2016 ...48

Seznam použitých zkratk

apod. = a podobně

ČR = Česká republika

ČSSZ = Česká správa sociálního zabezpečení

EU = Evropská unie

MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí

např. = například

PAYG = pay-as-you-go

tj. = to je

tzv. = takzvaný

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje:

1. ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9.
2. BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky: (současný stav a potřeba reform)*. Praha: Česká národní banka, Sekce měnová a statistiky, 2000. ISBN 80-238-6489-0.
3. ČEVELA, Rostislav a Libuše ČELEDVÁ. *Sociální gerontologie: východiska ke zdravotní politice a podpoře zdraví ve stáří*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4544-2.
4. GREGOROVÁ, Zdeňka. *Důchodové systémy*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. ISBN 80-210-2003-2.
5. HOLZMANN, Robert. Aging population, pension funds, and financial markets: regional perspectives and global challenges for central, eastern, and southern Europe. Vienna: ERSTE Stiftung, c2009. Directions in development (Washington, D.C.). ISBN 0821377337.
6. *IMF Research bulletin*. Washington: Publication Services, 2002. ISSN 1020-8313.
7. KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
8. RYTÍŘOVÁ, Lucie. Důchodový systém v České republice: přehledný a srozumitelný popis I., II. a III. pilíře, srovnání výhod a nevýhod jednotlivých pilířů, kolik zaplatíte a kolik dostanete. 1. vyd. Olomouc: Anag, c2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-821-5.
9. ŠULC, Jaroslav. *Alternativy reformy penzijního systému v České republice*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2005. ISBN 978-80-8675-434-5
10. WISE, David A. Social security programs and retirement around the world: historical trends in mortality and health, employment, and disability insurance participation and reforms. London: University of Chicago Press, 2012. National Bureau of Economic Research conference report. ISBN 0226903095.

Elektronické zdroje:

11. *80 let sociálního pojištění. ČSSZ* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf
12. *BALOKOVIC, Snjezana . OVERVIEW OF THE PENSION REFORM IN THE REPUBLIC OF CROATIA AND FUTURE PERSPECTIVES* [online]. 2011 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: http://www.coe.int/t/dg3/sscsr/Source/BALOKOVIC_ANK.pdf
13. *BELICKÁ, Katarína. Důchodová reforma na Slovensku* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-4-2004-clanek-1.htm>
14. *Definitivní konec druhého důchodového pilíře a změny ve třetím pilíři.* Alfa9.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?a=40097>
15. *Do důchodu v 65 letech. Politici se shodují na stropu.* Aktuálně.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/vek-odchodu-do-duchodu-65-let-strop/r~d01e94fc47b611e4b269002590604f2e/>
16. *Doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění, rok 2016.* Duchody-
duchodci.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: [http://www.duchody-
duchodci.cz/penzijni-pripojisti-doplnekove-sporeni.php](http://www.duchody-
duchodci.cz/penzijni-pripojisti-doplnekove-sporeni.php)
17. *Druhý pilíř neztracujte. Má výhody i ve srovnání s podílovými fondy.* Penize.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: [http://www.penize.cz/zajisteni-na-
duchod/246792-druhy-pilir-neztracujte-ma-vyhody-i-ve-srovnani-s-podilovymi-fondy](http://www.penize.cz/zajisteni-na-
duchod/246792-druhy-pilir-neztracujte-ma-vyhody-i-ve-srovnani-s-podilovymi-fondy)
18. *Důchodový systém v USA.* Finance.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://www.finance.cz/zpravy/finance/329497-duchodovy-system-v-usa/>
19. *Důchodový věk.* Finance.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
[http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-
duchody/duchodovy-vek/](http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-
duchody/duchodovy-vek/)
20. *Důchody? Není výhodné mít v ČR děti.* Eurozpravy.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: [http://m.ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/24793-duchody-neni-
vyhodne-mit-v-cr-deti/](http://m.ekonomika.eurozpravy.cz/ceska-republika/24793-duchody-neni-
vyhodne-mit-v-cr-deti/)

21. FEDAK, Jolanta *The Polish Pension System-Confronting the Challenges of the Future* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://journal.aarpinternational.org/a/b/2011/08/44a67921-4664-48bc-9a5d-9c99c905375d>
22. GOLA, Petr. *Které důchodové systémy jsou nejlepší*. Investujeme.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/ktere-duchodove-systemy-jsou-nejlepsi/>
23. HOLZMANN, Robert. *A WORLD BANK PERSPECTIVE ON PENSION REFORM*. [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://pensionreform.ru/files/24691/eng11.pdf>
24. *Jak probíhá výplata důchodu*. Finance.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://www.finance.cz/zpravy/finance/441365-jak-probiha-vyplata-duchodu/>
25. *Jak se vypočítá výše důchodu*. Finance.cz. Aktuálně.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/starobni-duchody/jak-se-pocita-vyse-duchodu/>
26. *Kdo má nárok na starobní důchod*. ČSSZ.cz. Aktuálně.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2015/2015-12-30-kdo-ma-narok-na-starobni-duchod-v-roce-2016.htm>
27. LABUDA, Tomáš. *Slovenský důchodový systém v kostce* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>
28. MUSATOV, Ivan. *Penzijní reforma v Rusku: Do penzijních fondů se Rusům nechce*. Investujeme.cz [online]. 2014 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://www.investujeme.cz/penzijni-reforma-v-rusku-do-penzijnich-fondu-se-rusum-nechce/>
29. *Neudržitelny: I. pilíř českého důchodového systému*. Duchodovareforma.cz [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system-2/neudrzitelny-i-pilir-ceskeho-duchodoveho-systemu/>
30. *OECD Economic Surveys JAPAN*. OECD.org [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://www.oecd.org/eco/surveys/Japan-2015-overview.pdf>

31. *Overall Index Results*. *Globalpensionindex.com* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.globalpensionindex.com/overall-index-results-2/>
32. *Pension System Design*. *Pensionfundsonline.co.uk* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/hungary/115>
33. *Pensions System Design*. *Pensionfundsonline.co.uk* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/croatia/89>
34. *Penzijní spoření se od ledna 2016 změní, přináší podstatné novinky*. *Finance.cz* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/penzijni-sporeni-a-novinky-platne-od-ledna-2016-fn5-/penze.aspx?c=A151217_123435_penze_sov
35. *Potvrzeno. Druhý pilíř penzí skončí, lidé dostanou na výběr*. *Aktualne.cz* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/potvrzeno-druhy-pilir-penzi-skonci-lide-dostanou-na-vyber/r~0d1c51606a6111e49bec0025900fea04/>
36. *Předčasný starobní důchod od 1.1.2015*. *Naseduchody.cz* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.naseduchody.cz/predcasny-starobni-duchod.html>
37. *Přehled vybraných statistických ukazatelů*. ČSSZ [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5B05D621-7022-460D-B140-5E077767E542/6398/vybrane_ukazatele_CSSZ_za_rok2014_20022015.pdf
38. SCHWARZ, Anita. *Why Consider a Funded Pension System?* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/238317/Session%2009Nov%209A.Schwarz.pdf>
39. *Starobný dôchodok*. *Socpoist.sk* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/starobny-dochodok/1286s>
40. *The Life-Cycle Hypothesis and the Rate of Time Preference*. *Digitaleconomist.org* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: http://www.digitaleconomist.org/lch_4020.html
41. *Výplata a výpočet důchodu*. ČSSZ [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/vypocet-a-vyplata-duchodu/>

42. *Zákon o důchodovém pojištění* [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h1.aspx>
43. *Způsoby financování penzijního systému*. Finance.cz [online]. [cit. 2016-04-22].
Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/zpusoby-financovani-penzijniho-systemu/>

Abstrakt

BOŠKOVÁ, Petra: *Financování starobních důchodů*. Plzeň, 2016. 62 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: starobní důchod, penzijní systém, udržitelnost

Tato bakalářská práce se zabývá starobním důchodem a možnostmi jeho financování. Práce je rozdělena na několik částí. Je zde vymezen pojem starobní důchod a podmínky na jeho získání. Další část práce je věnována vývojem penzijního zabezpečení v České republice a principům jeho fungování. Jsou zde vysvětleny různé metody financování, jejich výhody, nevýhody a také rizika. Práce se zaměřuje nejen na penzijní systém České republiky, ale také na penzijní systémy dalších vybraných zemí. Hlavní myšlenkou práce je analýza udržitelnosti penzijního systému.

Abstract

BOŠKOVÁ, Petra: *The financing of retirement pensions*. Plzeň, 2016. 62 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: pensions, pension system, sustainability

This bachelor thesis deals with the old-age pensions and its possibilities of financing. The thesis is divided into several parts. There is a definition of the concept of old-age pension and the conditions for its obtaining. The next chapter of the thesis elaborates the history of the pension security in the Czech republic and its principles. Following part is devoted to the various methods of financing, their advantages, disadvantages and also risks. The thesis focus is not only on the pension system in the Czech republic, but also on the pension systems of other countries. The main idea of the thesis is to analyse the sustainability of the current pension system.