

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut ekonomických studií

Monika Malečová

**Komparace vybraných aspektů penzijních
systémů v Evropě**

Bakalářská práce

Praha 2008

Autor práce: **Monika Malečová**

Vedoucí práce: **Doc. MPhil. Ondřej Schneider, Ph.D.**

Oponent práce:

Datum obhajoby:

Hodnocení:

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne ...

Monika Malečová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Doc. MPhil. Ondřeji Schneiderovi, Ph.D. za přínosné konzultace.

Komparace vybraných aspektů penzijních systémů v Evropě

Abstrakt

Cílem práce je popsat a porovnat penzijní systémy v několika vybraných zemích: České republice, Německu, Švédsku, Švýcarsku a ve Velké Británii. Na jedné straně mince problematiky udržitelnosti penzijních systému stojí nepříznivý demografický vývoj a rozsah sociálních programů, na druhé straně stojí parametry penzijních systémů, které motivují k určitému vzorci chování. Jádrem práce je otázka, jak penzijní systémy svými parametry tj. např. náhradový poměr, statutární důchodový věk nebo implicitní daň ovlivňují rozhodování jedince o věku, ve kterém odchází do penze, tedy do jaké míry je možno vztáhnout fenomén klesající participace přímo k jednotlivým rysům systému. Závěrem je, že penzijní systémy samy svými parametry motivují k brzkému odchodu do důchodu. Dále práce řeší štedrost penzijních systémů a jejich progresivitu a dochází ke zjištění, že progresivní systémy patří mezi ty méně štedré a naopak. Na závěr se práce zabývá reformními cestami zvolených zemí a udržitelností jejich penzijních systémů.

Comparison of particular aspects of pension systems in Europe

Abstract

This study focuses on a description and a comparison of the pension systems in chosen countries: the Czech Republic, Germany, Sweden, Switzerland and Great Britain. Regarding a sustainability of pension systems on one hand, there is the unfavorable demographic development and the scope of social programs; on the other hand, there are system parameters that motivate to a certain behavioral pattern. The core question of this study is: How do pension systems influence individual's decision regarding an exit from labor force through its parameters like replacement ratio, statutory retirement age or tax implied? What is the extent of the influence on a decreasing participation rate? The conclusion is that pension systems do encourage individuals to an early retirement through its parameters. In addition, this study discusses the generosity of the pension systems and its progressiveness; it states that progressive pension systems are the less generous ones and vice versa. Finally, the reform paths of chosen countries and the sustainability of their pension systems are researched.

Obsah

1. ÚVOD	8
2. CHARAKTERISTIKA PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ	9
2.1. ZPŮSOB FINANCOVÁNÍ SYSTÉMŮ	9
2.1.1. Průběžně financovaný systém (PAYG).....	10
2.1.2. Fondový systém.....	11
2.1.3. Příspěvkově definovaný systém s pomyslnými individuálními účty (NDC).....	11
2.1.4. Historický vývoj penzijních systémů podle způsobu financování	12
2.2. KONVERGENCE SYSTÉMŮ BISMARCKA A BEVERIDGE.....	14
2.3. TYPOLOGIE PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ PODLE ESPING-ANDERSENA	15
2.3.1. Kritéria typologie.....	16
2.3.2. Modely států blahobytu.....	16
3. PENZIJNÍ SYSTÉMY V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH	18
3.1. ČESKÝ PENZIJNÍ SYSTÉM.....	18
3.1.1. Dvou-pilířová struktura	19
3.1.2. Penzijní nároky	20
3.2. NĚMECKÝ PENZIJNÍ SYSTÉM	20
3.2.1. Tří-pilířová struktura	21
3.2.2. Penzijní nároky	23
3.3. ŠVÉDSKÝ PENZIJNÍ SYSTÉM	23
3.3.1. Tří-pilířová struktura	24
3.3.2. Penzijní nároky	25
3.4. ŠVÝCARSKÝ PENZIJNÍ SYSTÉM.....	25
3.4.1. Tří-pilířová struktura	26
3.4.2. Penzijní nároky	27
3.5. BRITSKÝ PENZIJNÍ SYSTÉM	28
3.5.1. Tří-pilířová struktura	28
3.5.2. Penzijní nároky	31
4. VÝPOČET DÁVEK	32
4.1. INDEXACE.....	32
4.2. PROGRESIVITA SYSTÉMU	35
4.2.1. Úroveň penzí	35
4.2.2. Koeficient Gini	37
5. INCENTIVA K ODCHODU DO DŮCHODU	39
5.1. NÁHRADOVÝ POMĚR	39
5.1.1. Náhradový poměr podle důchodového věku	40
5.1.2. Indikace štedrosti veřejných penzijních systémů.....	41
5.1.3. Náhradový poměr podle výše předchozích výdělků.....	43
5.1.4. Výsledný efekt.....	46
5.2. IMPLICITNÍ DAŇ	46
5.2.1. Robert Fenge a Martin Werding	47
5.2.2. Jonathan Gruber a David A. Wise	48
5.2.3. Komparace na základě modelu Romaina Duvala	49
5.2.4. Implicitní daň na další pracovní aktivitu	52
5.2.5. Výsledný efekt.....	54
5.3. DŮCHODOVÝ VĚK.....	55
5.3.1. Historický vývoj statutárních důchodových věků	55
5.3.2. Kompatibilita dávek s další pracovní aktivitou.....	56
5.3.3. Výsledný efekt.....	57
5.4. PRŮMĚRNÝ VĚK PRO ODCHOD DO DŮCHODU	57
5.4.1. Historický vývoj efektivního důchodového věku.....	59
5.5. MÍRA PARTICIPACE.....	59
5.6. DESTABILIZUJÍCÍ DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ	61

5.6.1.	<i>Stoupající naděje dožití</i>	61
5.6.2.	<i>Očekávaná doba strávená v důchodu</i>	62
5.6.3.	<i>Klesající fertilita</i>	63
5.6.4.	<i>Dependency ratio</i>	64
5.6.5.	<i>Výsledný efekt</i>	65
6.	UDRŽITELNOST PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ V DANÝCH ZEMÍCH	68
6.1.	ČESKÁ REFORMNÍ CESTA	68
6.2.	NĚMECKÁ REFORMNÍ CESTA.....	69
6.3.	ŠVÉDSKÁ REFORMNÍ CESTA	70
6.4.	ŠVÝCARSKÁ REFORMNÍ CESTA	71
6.5.	BRITSKÁ REFORMNÍ CESTA	72
6.6.	PENZIJNÍ VÝDAJE	73
7.	ZÁVĚR	76
	SEZNAM TABULEK	79
	SEZNAM GRAFŮ	80
	POUŽITÁ LITERATURA	81
	TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	84

1. Úvod

Stárnutí populace, rozsah a nákladnost sociálních programů a klesající míra participace jsou jedny z příčin neudržitelnosti penzijních systémů. Výdaje na vyplácené důchody přesahují v některých zemích hranici 10 % HDP a prognózy na příštích několik dekád ukazují na další silný nárůst. Systémy se dostávají do deficitu a nejsou schopny vyplnit požadavky důchodců a jiných sociálních skupin. Otázka, jak financovat důchody dalších generací, se dostává do popředí veřejných financí.

Cílem mé práce je zmapovat a porovnat penzijní systémy v několika vybraných zemích: Česká republika, Německo, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie. Výběr zemí byl proveden tak, aby poskytoval co nejširší spektrum, najdeme mezi nimi jak zástupce Beveridgeova typu, tak zástupce Bismarckova typu, jak plně průběžně financované systémy, tak systémy s částečným fondovým financováním, jak systémy, které poskytují vysoký náhradový poměr, tak systémy s poměrem nízkým.

Na jedné straně mince problematiky neudržitelnosti penzijních systému stojí nepříznivý demografický vývoj a rozsah sociálních programů, na druhé straně stojí parametry penzijních systémů, které motivují k určitému vzorci chování. Jádrem mé práce je otázka, jak penzijní systémy svými parametry tj. např. náhradový poměr, statutární důchodový věk, progresivita systému, nebo implicitní daň ovlivňují rozhodování jedince o věku, ve kterém odchází do penze, tedy do jaké míry je možno vztáhnout fenomén klesající participace přímo k jednotlivým rysům systému.

Další otázky, které se snažím ve své práci zodpovědět se týkají progresivity systémů a jejich štedrosti. Zachovávají penzijní systémy příjmové rozdělení společnosti? Jak velkou náhradu předchozích výdělků starobní dávky představují?

Práce je pomyslně rozdělena do čtyř větších celků: (i) teoretický základ, (ii) deskripce penzijních systémů ve vybraných zemích, (iii) analýza incentív k odchodu do důchodu obsažených v jednotlivých systémech a (iv) deskripce reformních cest vedoucích k udržitelnosti penzijních systémů v jednotlivých zemích.

2. Charakteristika penzijních systémů

Tato kapitola slouží jednak jako úvod do problematiky a jednak jako teoretický podklad k následující komparaci. Pro popis penzijních systémů je možné zvolit různá kritéria, existuje ale velmi všeobecné kategorizování. Dále uvádím tři různé úhly pohledů, jak je možné na penzijní systémy nahlížet. Systémy lze dělit podle idey penzijního systému, tedy podle účelu, kterému má systém sloužit, dále podle způsobu financování, tedy podle toho, jestli v systému figurují penzijní fondy nebo převládá průběžné financování. Méně tradiční způsob kategorizace jsem našla u dánského sociologa Esping-Andersena, který systémy rozděluje shodně jako politické strany na liberální, konzervativní a sociálně demokratické systémy.

Diskutované přístupy k charakterizaci penzijních systémů jsou použity v kapitole Penzijní systémy vybraných zemí. Systém každé z vybraných zemí je zařazen do odpovídající kategorie podle způsobu financování, účelu a politické orientace.

2.1. Způsob financování systémů

Jedním ze základních kritérií pro klasifikaci penzijních systémů je právě způsob jejich financování. Podle způsobu financování lze rozlišit dva druhy důchodových systémů – průběžně financovaný PAYG¹ systém a fondový systém. Současné tendence vedou systémy směrem k fondovému financování, stále ale převládá průběžně financovaný systém (viz. Graf 1 a 2), objevuje se také smíšená varianta financování s prvky obou systémů tzv. příspěvkově definovaný systém s pomyslnými individuálními účty (NDC)², jak jej můžeme najít např. ve Švédsku nebo Itálii, aktuálně zaváděn je i na Slovensku.

Tabulka 1 shrnuje charakteristické znaky pro jednotlivé typy systémů podle způsobu financování, které jsou podrobně rozebrány níže.

Tabulka 1: Rozdělení penzijních systémů podle způsobu financování

Znaky systémů	PAYG	Fondový systém	NDC
Finanční rovnováha	Ne	Ano	V dlouhém období ano
Implicitní státní zadlužení	Ano	Ne	Ano
Redistribuce	Vysoká/Nízká ³	Žádná	Žádná
Demografické riziko	Vysoké	Nízké	Střední
Politické riziko	Vysoké	Nízké	Střední
Kapitálové riziko	Ne	Ano	Ne ⁴

Zdroj: Kapitola 2.1.

¹ Pay-As-You-Go

² Notional Defined Contributions

³ Závisí na účelu systému (Bismarck/Beveridge)

⁴ Ano, pokud by prostředky z pomyslných účtů byly státem investovány.

Dále můžeme podle způsobu výpočtu příspěvků a dávek rozlišit příspěvkově definovaný a dávkově definovaný systém. V příspěvkově definovaném systému je stanovena výše příspěvků do programu, výše dávek je potom odvozena především od odvedených prostředků, dalším faktorem pro určení výše dávek může být míra výnosnosti z investic na kapitálových trzích. V dávkově definovaném systému je pro každého penzistu individuálně určena a garantována výše dávek, výše příspěvků je odpovídajícím způsobem přizpůsobena.

2.1.1. Průběžně financovaný systém (PAYG)

PAYG je systém založený především na mezigenerační solidaritě a příslibu budoucí péče. Současná ekonomicky aktivní generace platí povinně příspěvky do odděleného státního fondu, z těchto prostředků jsou vypláceny důchody současné generaci, která má nárok na pobírání důchodových dávek. Dávky budoucí generace důchodců budou vypláceny z budoucích příspěvků budoucí aktivní generace, tento stav zadlužení je ekonomy označován jako implicitní státní zadlužení. V případě nedostatku prostředků v příslušném státním fondu, musí být zbylé nároky financovány ze státního rozpočtu.

Výše dávek pojištěného jedince potom závisí na mnoha faktorech jako např. vývoj mezd, demografický vývoj, legislativní reformy a změny ve výpočtu dávek. Aktuálním problémem je riziko spojené s demografickým vývojem, dochází ke snižování porodnosti a tím k snižování podílu ekonomicky aktivních osob, naopak podíl důchodců na celkové populaci se zvyšuje, ubývá tedy plátců a přibývá těch, co mají nárok na dávky. Stárnutí populace při průběžné financování má závažné důsledky jako je přetrvávající dluh státního rozpočtu, který vzniká nedostatkem příjmů z příspěvků na pokrytí dávek. Stát řeší stabilitu systému zvyšováním pojistného a zvyšováním věku pro odchod do důchodu, což jsou v očích veřejnosti samozřejmě nepopulární kroky. Další nevýhodou průběžného financování je, že stát přebírá zodpovědnost za blaho ve stáří, dřív tuhle úlohu plnili potomci. Lidé si tak pořizují méně dětí, jelikož mizí jeden z v minulosti hlavních motivů pro založení početné rodiny. PAYG tedy nepřímo snižuje natalitu.

Ve většině případů má průběžně financovaný systém silně redistributivní charakter, což se projevuje především u Beveridgeova systému. Tento fakt samozřejmě snižuje

motivaci k práci a tím i růstový potenciál společnosti. Redistribuce probíhá v několika směrech:

- přerozdělování od mladých směrem ke starým
- přerozdělování od osob s vysokými příjmy směrem k osobám s nízkými příjmy
- přerozdělování od svobodných směrem k rodinám⁵
- přerozdělení od zdravých směrem k nemocným

2.1.2. Fondový systém

Fondový systém spočívá v individuálních účtech, na které si osoby spoří část ze svých příjmů. Penzijní fondy potom investují tyto prostředky na kapitálových trzích a poskytují tak určitou míru zhodnocení, která závisí na výnosnosti aktiv fondu. Složení portfolia penzijních fondů podléhá v některých státech silné státní regulaci, míra zhodnocení tak nepřímo závisí také na stupni státního dohledu nad fondy. Systém nezohledňuje nutné zajištění osob s nízkými příjmy, které by nebyly schopny naspořit dostatek prostředků. Výše důchodu je potom určena výší úspor, výnosností a také očekávanou dobou dožití celé generace.

Vedle zhodnocení úspor sebou fondový systém nese riziko nízkých výnosů a v případě špatného managementu portfolia rovněž riziko ztrát, proto vyvstává potřeba silné regulace. Narozdíl od PAYG je tento systém izolovaný před politickými otřesy, legislativními změnami a demografickým vývojem. Přejít od PAYG k plně fondovému systému je velmi nákladný, protože vyžaduje, aby důchody těch stávajících nebo budoucích penzistů, kteří si ještě nespořili do penzijních fondů, byly placeny ze státního rozpočtu.

2.1.3. Příspěvkově definovaný systém s pomyslnými individuálními účty (NDC)

Systém NDC⁶ patří mezi průběžně financovaná schémata důchodových systémů, ale zahrnuje také prvky kapitálově financovaných systémů. Příspěvky pracujících jsou zaznamenávány na fiktivních účtech, zákon potom určí míru, kterou jsou prostředky zhodnocovány. Jelikož je NDC verzí průběžně financovaného systému, jdou příspěvky bezprostředně na vyplácení důchodů současných penzistů, účty jsou tedy opravdu jen

⁵ Např. Nižší věková hranice pro odchod do důchodu pro ženy s více dětmi.

⁶ Můžeme najít např. ve Švédsku, Itálii, Lotyšsku a Polsku.

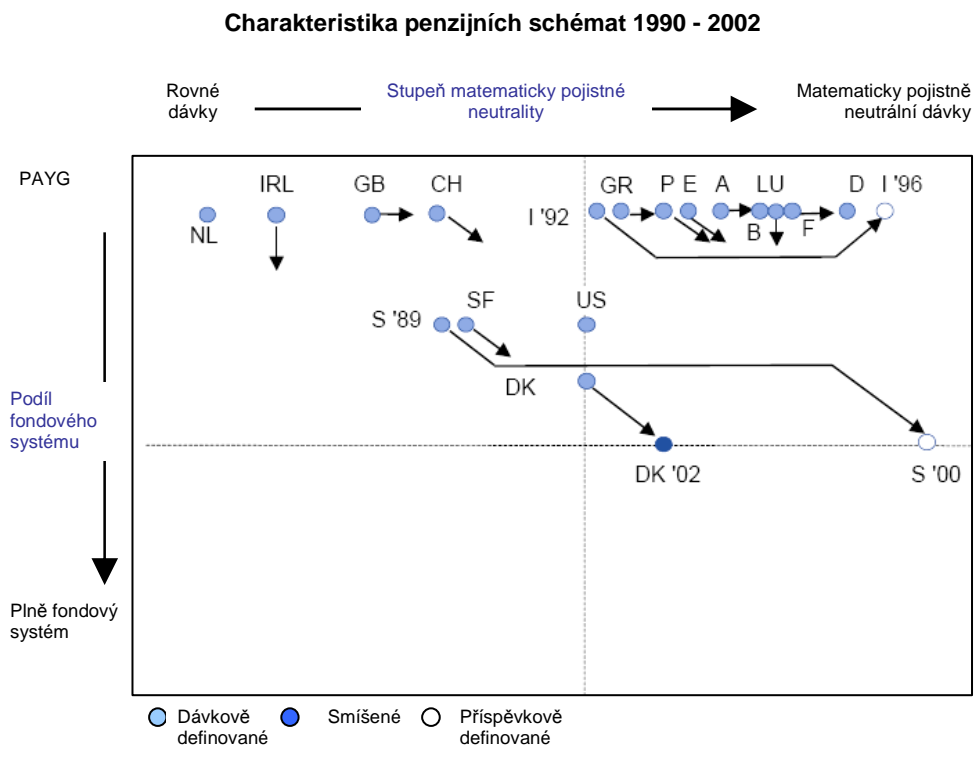
pomyslné. Výše vyplácených důchodů závisí na třech faktorech: očekávaná doba dožití, diskontní sazba a míra indexace důchodů. V čistém systému NDC není obsažen žádný prvek solidarity, to lze změnit zavedením státních příspěvků na pomyslné účty za nepřispěvková období a garancí minimálních důchodů státem hrazených ze státního rozpočtu.

Ani systém NDC není automaticky ve finanční rovnováze, což vyplývá ze skutečnosti, že výpočet výše důchodu vychází z příspěvků odváděných v minulosti, zatímco financovaný bude tento důchod ze současných příspěvků. V dlouhém období ale výdaje konvergují k příjmům, systém se přibližuje k rovnováze, pokud je míra výnosu na účtech a indexace důchodů rovna růstu objemu příspěvků a pokud je odhad očekávaného dožití správný (Valdéz-Prieto, 1999 v Pollnerová, 2002).

2.1.4. Historický vývoj penzijních systémů podle způsobu financování

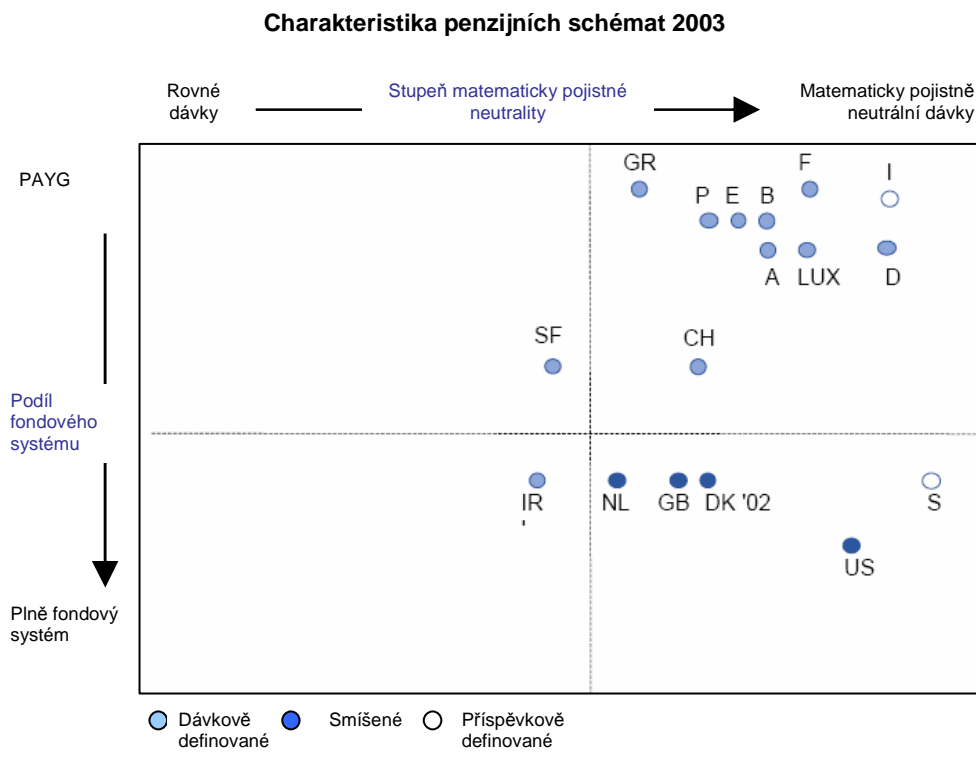
Penzijní systémy jsou v poslední době často reformovány, vzniká tedy trend, kterým se reformy ubírají. Graf 1 ukazuje, jak se mění charakteristika penzijních systémů v devadesátých letech a začátkem 21.století, Graf 2 ukazuje situaci v roce 2003. Na svislé ose je znázorněna míra „fondovosti“ systémů, kdy mezní varianty jsou vymezeny čistým PAYG systémem a plně fondovým systémem. Vodorovná osa ukazuje, jak je systém „spravedlivý“ ve smyslu pojistně matematickém. Dále různé zbarvení značek pro různé státy znázorňuje, jestli jsou systémy dávkově nebo příspěvkově definované, popřípadě jestli se jedná o systémy smíšené. Jak je z grafu patrné, tak trajektorie vývoje poslední doby ukazuje doprava a dolů, tedy směrem k matematicky pojistně neutralitě a plně fondovému systému. Objevuje se stále více smíšených schémat a pomalu se upouští od čistě dávkově definovaného schématu. Důvodem je finanční neudržitelnost dávkově definovaných schémat, které při současných demografických problémech ústí ve zvyšování příspěvkových měr. Ze srovnávaných zemí, které se pohybují podle již zmíněného trendu, v grafech vidíme Velkou Británii, Švédsko a Švýcarsko.

Graf 1: Charakteristika a změny penzijních schémat 1990 - 2002



Zdroj: CESifo DICE Report 1/2003, s.14. (2003)

Graf 1: Charakteristika a změny penzijních schémat 1990 - 2002



Zdroj: CESifoDICE Report 1/2003, p.15. (2003)

2.2. Konvergence systémů Bismarcka a Beveridge

Dřívější fundamentální rozdíly mezi systémy sociálního zabezpečení v Evropě jsou postupně stírány a dochází ke vzniku smíšených systémů. Stále ale rozlišujeme dva základní typy penzijních systémů: Bismarckův⁷ a Beveridgeův⁸.

Tabulka 2 shrnuje charakteristické znaky pro jednotlivé typy systémů podle jejich účelu.

Tabulka 2: Rozdělení penzijních systémů podle účelu

Znaky systémů	Bismarck	Beveridge
Financování zaměstnanci	Ano	Ne
Financování zaměstnavateli	Ano	Ne
Financování z daní	Ne	Ano
Cíl	Pojištění	Minimální životní úroveň
Správa	Decentralizovaná	Centralizovaná

Zdroj: Kapitola 2.2.

Bismarck vytvořil na konci 19. století penzijní systém, který je financován příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatele, tyto příspěvky závisí na výši příjmů a determinují i výši vyplacených důchodů. Cílem tohoto systému je zajistit kontinuální životní úroveň pojištěnci popř. jeho rodině v případě ztráty příjmů v důsledku invalidity, stáří, dočasného onemocnění nebo smrti. Správa systému je decentralizovaná, je zpravidla rozdělena mezi větší množství institucí. Prostřednictvím příspěvků na sociální pojištění jsou financovány důchody předchozí generace. Na dnešní aktivní generaci naopak bude platit nově příchozí generace, dochází tak k vyrovnání mezi generacemi⁹. Německý způsob sociálního zabezpečení převzaly především Francie, Itálie a Švýcarsko. Bismarkovým systémem byl původně financován PAYG, na příkladu Itálie je ale vidět, že tento systém nemusí být financován jen průběžně, financování prostřednictvím NDC neodporuje cílům tohoto schématu.

⁷ Otto von Bismarck (1815-1898) byl významný politikem 19.století, který sjednotil Německo. V roce 1871, kdy je vyhlášeno Německé císařství, se stává prvním německým kancléřem. Nový systém sociálního pojištění zavádí v roce 1881, systém je plně funkční až v roce 1889 a zahrnuje starobní a invalidní důchody, později i zdravotní a úrazové pojištění. Bismarck je přezdíván „Železným kancléřem“, a to kvůli jeho nekompromisnímu přístupu k řešení politických problémů a autoritativnímu vystupování vůči sněmu.

⁸ William Beveridge (1879-1963) byl britským ekonomem a sociálním reformátorem. V roce 1941 si vláda Spojeného království objednala zprávu o poválečné přestavbě a směřování Británie po 2.světové válce. Beveridge zveřejnil svou zprávu „o sociálním pojištění a příbuzných službách“ (Social Insurance and Allied Services).

⁹ Hülsmann, Schmid a Schöll (2001) používají termín „Generationsvertrag“ tj. „smlouva mezi generacemi.“

Naproti tomu lord Beveridge předložil v roce 1942 v britském parlamentu návrh na reformu britského penzijního systému, který vytvořil protipól k Bismarckově modelu. Smyslem systému je zajistit minimální životní úroveň pro každého tj. ochránit před absolutní chudobou poskytnutím existenčního minima. Na rozdíl od Bismarckovského modelu je tento program financován z daní a je spravován centrálně. Důchody nejsou vázány na odpracovaná léta ani výši příjmu, jsou podmíněny např. residencí v dané zemi po určitý počet let. Systémy s těmito kořeny můžeme najít ve skandinávských zemích jako např. Švédsko, Velké Británii nebo Irsku. Beveridgeův systém bývá nejčastěji financován PAYG, ale např. právě ve Velké Británii existuje také fondové financování a ve Švédsku NDC.

V dnešní době můžeme v sociálních systémech najít velkou část smíšených systémů a to především v důsledku četných reforem, které se snaží vyřešit soudobé vyvstanuvší problémy. Bismarckův systém bývá doplňován o garanci minimálního příjmu pro každého a do Beveridgeova systému se stále častěji včleňují opatření na zaopatření vysoko-příjmových skupin. Způsob financování systémů již není černý nebo bílý, veřejné financování se mísí s příspěvkovým – poměr financování vzdáleně reflektuje původní příslušnost k německému či anglickému systému. Smíšenou politiku aplikuje např. Španělsko, Portugalsko nebo Řecko, ale do určité míry ji najdeme v každé zemi, právě díky postupné vzájemné konvergenci obou systémů.

2.3. Typologie penzijních systémů podle Esping-Andersena

Zajímavý pohled na penzijní systémy, který v ekonomii není příliš častý a je doménou spíše sociologie, nabízí Gøsta Esping-Andersen. Ve své práci zmiňuje jeho typologii, protože mi při komparaci penzijních systémů, která následuje, poskytuje možnost převést rysy systémů na společný jmenovatel a vytvořit tak jednotnou terminologii. Tento dánský sociolog a politolog ve své publikaci „Three worlds of welfare capitalism“ (1990) na základě postavení jedince oproti trhu a způsobu sociální stratifikace rozlišuje tři typy ideálního státu. Jednotlivé kategorie pro ideální stát se nesou ve stejném duchu jako politické spektrum: liberální, konzervativní (korporativistický, kontinentální) a sociálně demokratický (skandinávský) stát blahobytu¹⁰.

¹⁰ welfare state

2.3.1. *Kritéria typologie*

Postavení pracujícího jedince a trhu můžeme popsat slovem komodifikace. Je to proces probíhající především v kapitalistické společnosti, při kterém se výtěžky stávají závislými na trhu tzn. práce je považována za komoditu, je s ní nakládáno jako s kterýmkoliv jiným statkem na trhu. Naproti tomu v sociálním státě nastává proces dekomodifikace, kdy se příjem stává nezávislým na trhu. V extrémním případě se jedinec může svobodně rozhodnout nepracovat a nepřijde tak o místo, příjem a životní úroveň, jelikož stát nad ním drží ochrannou ruku. Typickými příklady dekomodifikace jsou sociální podpory, garance životního minima a jiné nástroje sociální politiky. Různé prvky penzijního systému mají rozličné účinky např. povinné pojištění přináší očekávanou komodifikaci, jelikož výše vyplácených dávek je závislá znamená nižší závislost trhu, protože renta takto není závislá na výši příjmu. Rovná výše renty vede k mírné dekomodifikaci, soukromá penzijní schémata staví trh do popředí.

Druhým Espingovým je kritériem míra, jakou společenské postavení jedince ovlivňuje, na jaké dávky a sociální výhody má jedinec nárok. Dva extrémní případy jsou za prvé, když stát rozlišuje pouze občany a ty, jež občany nejsou, a za druhé, když stát dále rozlišuje občany podle výše výtěžků, tedy společenského postavení. Stát blahobytu je například v původním smyslu toho slova nástrojem pro korekci sociální nerovnosti. Princip povinného penzijního pojištění kopíruje sociální nerovnost jak na straně příspěvků, protože jsou závislé na výtěžcích, tak na straně dávek, protože systém jako takový usiluje o zachování předdůchodové životní úrovně. Univerzalistický systém je naopak založen na rovném postavení všech, zde je tedy relevantní pouze fakt, jestli je jedinec občanem daného státu nebo ne.

2.3.2. *Modely států blahobytu*

Přihlédneme-li k obou kritériím, můžeme jednotlivé systémy charakterizovat následovně.

Liberální systém se vyznačuje minimální dekomodifikací, trh tedy hraje dominantní roli jak již vyplývá se samotného slova „liberální“. Příjem je závislý na trhu a existující sociální **péče** je striktně testovaná. Jelikož jedinec v tomto systému se řídí podle hesla „starej se jak můžeš“, je úroveň dávek nízká a systém sociálního pojištění je nerozvinutý. Jen ti, co to opravdu potřebují, mají nárok na sociální výhody, stát

poskytuje almužny pro situaci individuální nouze (Hülsmann, Schmid a Schöll, 2001), střední a vyšší třída se musí zabezpečit sama např. prostřednictvím soukromého připojištění. Stupeň sociální stratifikace je nízký, jelikož stát se od individuálního zabezpečení distancuje. Tento typ můžeme najít např. ve Velké Británii, USA nebo Dánsku.

Konzervativní systém vychází z primární funkce rodiny, která má zabezpečit staré a nemocné. Pokud rodina neplní funkci, pak přichází na základě principu subsidiarity na řadu stát, který podle pravidelně odváděných příspěvků na sociální pojištění poskytuje dávky na principu ekvivalence. Je zde tedy patrný střední stupeň dekomodifikace. Nárok na dávky a sociální výhody se odvíjí od společenské třídy a zaměstnaneckého statutu, výše dávek se odvíjí od příjmů; systém obecně poskytuje střední výši zabezpečení. Pro nízko-příjmové skupiny existují doplňující testované dávky. Sociální rozdíly jsou díky sociálnímu pojištění zachovány, nedochází k efektu přerozdělování. Tento systém můžeme najít třeba v Německu, ale do určité míry v každém evropském sociálním systému.

Sociálně demokratický systém, se od ostatních odlišuje tím, že nároky na sociální výhody nejsou testované, ale podmíněné občanstvím. Systém poskytuje univerzální zabezpečení na velmi vysoké úrovni (příspěvky na bydlení, příspěvky na děti, studentská podpora, pečovatelská služba), které je financované především z daní. Stát tak přebírá zodpovědnost za všechny občany, je zde tedy hmatatelná velká míra dekomodifikace. Se všemi je zacházeno stejně, dávky nejsou testované, tedy co se týče sociálních nároků, mají všichni rovné postavení. Tento systém můžeme najít ve skandinávských zemích jako např. Švédsko, ale v poslední době jsou díky finanční neudržitelnosti zaváděny reformy, které svým charakterem vzdalují systém od sociálnědemokratické koncepce.

3. Penzijní systémy v jednotlivých zemích

Pro komparaci jsem si zvolila pět zemí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, z toho čtyři státy Evropské Unie a jednu nečlenskou zemi. V České republice je důchodový systém diskutovaným tématem a proto jsem tuto práci využila k tomu, abych srovnala český systém se systémy vyspělejších států. Velká Británie je potom zajímavá z pohledu zakladatelské země Beveridgeova typu, naproti tomu stojí Německo a Bismarckův systém. Švédsko jsem si zvolila ze dvou důvodů a sice protože jako jedna z prvních zemí zavedla systém s pomyslnými individuálními účty a za druhé proto, že penzijní systém v této zemi patří k těm nejštedřejším. Poslední zvolenou zemí je Švýcarsko, které jako první zavedlo povinnost účastnit se podnikových schémat.

Následující kapitoly stručně popisují každý penzijní systém na základě následující struktury. V první části jsou systémy obecně charakterizovány co do charakteru (Beveridge / Bismarck), způsobu financování (PAYG / fondový systém / NDC) a typu (Espingova kritéria). Stavba systému je potom načrtnuta v další části, systém je rozdělen do pilířů a každé schéma je detailně rozebráno, co se týče výše příspěvků, dávek, minimální a maximální penze, spodní a horní hranice pojištěných příjmů. Poslední část se zabývá statutárním důchodovým věkem, věkem pro předčasný důchod a časovým přizpůsobením dávek při předčasném důchodu a přesluhování.

Penzijní systémy jednotlivých zemí se liší v mnoha směrech, v tom jaké osoby pokrývají (zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné, všechny občany daného státu, ekonomicky aktivní obyvatelstvo), v tom, před jakým rizikem chrání (invalidita, sirotčí a vdovské důchody, bezmocnost, stáří) a v tom jakou úroveň dávek poskytují (náhradové poměry, úroveň penzí). Některé penzijní systémy kladou důraz na redistribuci a solidaritu v rámci jedné generace i mezigenerační, jiné na ekvivalenci penzí, každý systém obsahuje jiný podíl povinných a dobrovolných schémat. Cílem systémů může být zajištění minimální penze pro všechny a tedy ochrana před chudobou, ale také naopak zachování životní úrovně pojištěnců.

3.1. Český penzijní systém

Mezi země, které přijaly Bismarckův penzijní systém patří rovněž Česká republika, v typologii států blahobytu lze systém zařadit mezi konzervativní. Systém je univerzální a zabezpečuje všechny pracující osoby, tedy zaměstnance i osoby výdělečně činné. Poskytováno je v současné době několikero druhů dávek a to starobní důchod, předčasný starobní důchod, plný invalidní důchod, částečný invalidní důchod, vdovský nebo vdovecký důchod a sirotčí důchod, dále se zaměřuji jen na starobní důchod. Na rozdíl od ostatních zemí se zde neobjevuje typická třípilířová struktura. Druhý pilíř tj.

podnikové penzijní plány není zastoupen. Princip sociální solidarity a státní garance dokazuje i fakt, že první státní pilíř tvoří stále největší část systému.

3.1.1. Dvou-pilířová struktura

1. PILÍŘ

Průběžně financovaná základní penze

Státní důchodový fond je financován pouze z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů. Celkové pojistné činí 28 %, z něhož zaměstnanec platí 6,5 % a zbylých 21,5 % zaměstnavatel, osoby samostatně výdělečně činné odvádí 28 % z vyměřovacího základu, strop tvoří 486000 CZK ročně.

Dávky jsou potom složeny ze dvou částí – základní výměry (pevně stanovená částka nezohledňující ani dobu přispívání ani výši výdělku) a procentní výměry (část závislá na výdělci a době přispívání do programu). Základní penze činí 1700 CZK měsíčně a sama o sobě není indexovaná, ale celková penze je ze zákona navyšována podle růstu cen a jednou třetinou podle růstu reálných mezd. Procentní výměr nárokuje 1,5 % osobního vyměřovacího základu za každý rok přispívání, osobní vyměřovací základ je sestaven jako průměrný výdělek za dobu rokem 1985 počínaje¹¹ a existuje jeho progresivní systém vypočtu. Příjmy pod 10000 CZK (více než 40 % průměrných příjmu) jsou započítány plně, příjmy mezi 10000 CZK a 24800 CZK 30 % a příjmy převyšující tuto hranici se do základu počítají jen 10-ti %. Minimální penze činí 2340 CZK (základní penze plus 770 CZK procentní výměry).

2. PILÍŘ

Dobrovolné kapitálově financované penzijní připojištění

Na tento typ připojištění stát poskytuje příspěvky.

¹¹ Postupně má dojít ke zvýšení vyměřovacího období až na 30 let.

3.1.2. Penzijní nároky

Státem stanovená povinná doba přispívání nutná k nároku na pobírání dávek je relativně nízká – 25 let v důchodovém věku nebo alespoň 15 let při dosažení věku 65-ti let. Důchodový věk je také nízký, už při dosažení věku 61 let a 8 měsíců mají muži nárok na důchod, u žen je věk závislý na počtu dětí a aktuálně se pohybuje od 56-ti let do 60-ti let viz. Tabulka 3. V rámci nových reforem má být důchodový věk postupně navyšován každý rok o 2 měsíce pro muže a 4 měsíce pro ženy, cílové hodnoty jsou 63 let pro muže i bezdětné ženy a 59-62 let pro ženy s dětmi; je zde tedy silná tendence k zrovnoprávnění.

Tabulka 3: Věk pro odchod do důchodu dle pohlaví a počtu dětí v ČR

Rok narození		1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956
Muži	0 dětí	62	62+2	62+4	62+6	62+8	62+10	63	63	63	63
Ženy	0 dětí	60	60+4	60+8	61	61+4	61+8	62	62+4	62+8	63
	1 dítě	58+8	59	59+4	59+8	60	60+4	60+8	61	61+4	61+8
	2 děti	57+4	57+8	58	58+4	58+8	59	59+4	59+8	60	60+4
	3-4 děti	56	56+4	56+8	57	57+4	57+8	58	58+4	58+8	59
	5 a více	54+8	55	55+4	55+8	56	56+4	56+8	57	57+4	57+8

Zdroj: www.mesec.cz/texty/starobni-duchod/

Předčasný odchod do důchodu je v České republice možný a to až o 3 roky dříve než je normální důchodový věk, penalizace činí redukce dávek o 0,9 % za každých započatých 90 kalendářních dní. Odložení penze je rovněž možné, za každých 90 dní dodatečné pracovní aktivity jsou dávky navýšeny o 1,5 %. Český systém takto bezesporu poskytuje incentivu k oddálení důchodu.

3.2. Německý penzijní systém

Země, kde se zrodil Bismarckův systém sociálního zabezpečení, funguje dodnes na původních principech – konzervativní systém sociálního pojištění, jehož cílem je zajistit pracující obyvatelstvo na principu ekvivalence mezi příspěvkem a dávkami (Hülsmann, Schmid, Schöll, 2001)¹². Dávky jsou financované průběžně a částečně i prostřednictvím daní, vztahují se povinně na všechny zaměstnance a určité skupiny osob výdělečně činných, výše dávek závisí na příjmech, a tím pádem odvodech a délce účasti na programu, v potaz se bere i doba potřebná na vychovávání dětí. Principiálně neexistuje žádný prvek redistribuce od bohatých směrem k chudým, chudoba důchodců

¹² V rámci nadcházejících reforem je diskutována otázka zavedení testovaného základního pojištění tzv. Grundsicherung, které má poskytnout minimální životní úroveň těm, kteří nemají nárok na vyplácení dávek nebo jsou jejich vyplácené dávky příliš nízké (Hülsmann, Schmidt, Schöll, 2001).

je řešena mimo veřejné důchodové dávky. Systém je řízen tripartitně oborovými sociálními pojišťovnami, které řídí zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelé a stát.

3.2.1. Tří-pilířová struktura

1. PILÍŘ

Průběžně financovaná veřejná penze (dávkově definovaná)

První pilíř tvoří dávkově definované veřejné schéma, které je financováno průběžně. Veřejná penze není financována jen z příspěvků ale také ze státního rozpočtu, míra účasti státu je závislá na vývoji hrubých mezd a výši příspěvků. Zaměstnanci a zaměstnavatelé přispívají rovným dílem dohromady 19.9 % z příjmů, které leží v pásmu mezi 400 EUR a 5500 EUR (4550 EUR pro nové spolkové země), hranice odpovídají 12 % a 163 % průměrné mzdy. Penze jsou indexované vzhledem k vývoji čistých mezd.

Celková výše dávek se potom vypočítá podle následujícího vzorce:

$$Penze = RB * DF * (1,0) * AHP$$

RB ... remunerační body (persönliche Entgeltpunkte)

DF ... důchodový faktor (Rentenfaktor) – podle typu důchodu např. pro plný starobní důchod nabývá hodnoty 1,0

AHP...aktuální hodnota penze (aktueller Rentenwert) tj. měsíční penze, na kterou má nárok modelová osoba s průměrnou mzdou za každý rok pojištění (aktuálně 26,13 EUR, 22,97 EUR pro nové spolkové země)

$$RB = \sum_{t=1}^T \left(\frac{\sum_{i=1}^{12} MPM_{it}}{\sum_{i=1}^{12} PM_{it}} + \sum_{i=1}^{12} NO_{it} \right) .PF$$

MPM.. měsíční pojištěná mzda (monatlich versicherter Entgelt)

PM ... průměrná mzda (Durchschnittsentgelt)

NO... nepřispěvkové období (beitragsfreie Zeit)

PF... přístupový faktor (Zugangsfaktor)¹³ – podle důchodového věku

t doba pojištění

¹³ ZF závisí na věku odchodu do důchodu př. předčasný důchod sníží faktor, přesluhování ho zvýší.

2. PILÍŘ

Doplňkové penzijní připojištění

Tato schémata nejsou povinná, ale jsou zamýšlena jako kompenzace klesajících dávek z veřejného schématu. Stát na tento typ penzijního připojištění poskytuje přídavky (důchodové plány).

V roce 2001 byl německý systém významně reformován, tento krok je známý pod pojmem Riesterova reforma. Monolitický penzijní systém byl změněn na vícepilířový systém, za účelem nahrazení části PAYG systému fondovým systémem. Reforma v sobě zahrnuje několik změn, z pohledu mé práce je ale důležitá možnost částečného vyvázání se z povinného schématu prostřednictvím podnikových schémat. Princip tohoto vyvázání funguje tak, že část platu, která slouží jako příspěvky do podnikového schématu (jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele) je odečtena ze základu, který podléhá placení pojistného do veřejného pilíře. Faktická příspěvková míra do veřejného schématu se tedy snižuje, čímž se snižuje i výše dávek, snížení dávek má být kompenzováno Riesterovou rentou (Riesterrente). Dopad na příspěvkovou míru ilustruje Graf 3. Za tímto reformní opatřením stojí idea zachovat konstantní náhradovou úroveň při co nejnižším zvyšování příspěvků (Börsch-Supan, Wilke, 2006). Ve výpočtu dávek, který je podrobněji rozebrán v kapitole Indexace se potom objevuje samostatný člen pro Riesterovo schéma.

Graf 3: Příspěvková míra do veřejného schématu před/po Riesterově reformě 2001



Zdroj: MEA v Börsch-Supan, Wilke (2006)

Praxe ukazuje, že cíle ohledně stabilního náhradového poměru a minimálních příspěvků nedokáže Riesterova reforma naplnit (Börsch-Supan, Wilke, 2006). V roce

2004 Bert Rürup¹⁴ zavádí tzv. faktor udržitelnosti (sustainability factor), který zohledňuje demografické změny a dává tak výši dávek do přímě vazby s dependency ratiem, více o faktoru udržitelnosti v kapitole Indexace.

3.PILÍŘ

Dobrovolné penzijní plány

Na tento typ připojištění stát poskytuje příspěvky.

3.2.2. Penzijní nároky

Současným věkem, kdy vzniká nárok na vyplácení dávek, je 65. rok života, minimální doba účasti na systému je nízká ve výši 5-ti let. V rámci Rürupovy reformy z roku 2004 bude docházet k přizpůsobení normálního důchodového věku v důsledku demografického vývoje a problémů s financováním systému. Od roku 2012 do roku 2029 bude normální důchodový věk graduálně zvyšován až na 67 let¹⁵. Věk pro předčasné pobírání dávek je 63 let¹⁶, dávky jsou kráceny o 0.3 % za každý měsíc předčasného důchodu. Naopak v případě odložení důchodu se dávky navýší o 0.5 % za každý měsíc prodloužení pracovní aktivity. Je rovněž možné pobírat částečnou penzi od 55-ti let při sníženém úvazku. Zavedení matematicky-pojistného přizpůsobení dávek je dobrou zprávou pro německý systém, který se vyznačoval nesníženými dávkami v případě předčasné penze a tím stimuloval předčasné odchody do důchodu v důsledku obrovských implicitních daní na dodatečně odpracovaná léta¹⁷.

3.3. Švédský penzijní systém

Švédsko prvotně přijalo Beveridgeův univerzalistický penzijní systém, který je založený na garanci jednotných minimálních dávek pro každého, dnešní systém ale konverguje spíše k Bismarckovu systému. Můžeme ho zařadit mezi sociálně demokratické systémy, úroveň dávek je vysoká a dávky nepodmíněné potřebností¹⁸. Princip financování je z větší části průběžný, ale na základě současných reforem se stále

¹⁴ Předseda Komise pro udržitelnost financování německého systému sociálního pojištění (Commission for Sustainability in Financing the German Social Insurance Systems)

¹⁵ Pobírání dávek v 65-ti letech bude stále možné, pokud pojištěnec pravidelně přispíval po dobu 45-ti let do systému, započítává se i doba strávená výchovou dětí do 10.roku dítěte.

¹⁶ Věk bude přizpůsoben novému normálnímu důchodovému věku.

¹⁷ Reforma roku 1972 (Gruber, Wise, 1997).

¹⁸ Výjimku tvoří státem garantovaná penze, prokazuje se potřebnost, dále rozsáhlé příspěvky na bydlení, kterou mohou být pobírány po dosažení věku 65-ti let, jsou testované.

více prosazuje fondové financování. Reforma z roku 1998 vede systém jasným směrem k příspěvkově definovanému systému s pomyslnými individuálními účty (NDC).

3.3.1. Tří-pilířová struktura

1. PILÍŘ

Průběžně financovaná penze typu NDC (příspěvkově definovaná)

Tento typ veřejné penze je příspěvkově definovaný. Každý pojištěnec má svůj pomyslný účet, na který si povinně přispívá 7 % výdělku, zaměstnavatel odvádí 10,21 %, tyto odvody jsou přizpůsobovány podle tříletého průměru průměrné mzdy. Příspěvkům podléhá výdělek ležící mezi částkami 17047 SEK (0,423 cenového základu) a 344250 SEK (7,5-násobek příjmového základu).

Faktory, které mají vliv na výši dávek jsou výše výdělků, věk odchodu do důchodu, naděje dožití příslušného ročníku a vývoj ekonomiky. Penze je potom spočítána jako podíl sečteného naspořené kapitálu na pomyslných účtech a faktoru anuity, který závisí na průměrné naději dožití pro příslušný ročník, věku odchodu do důchodu a normě pro očekávaný nárůst průměrných mezd – 1,6 %. Norma se používá při vypočítání první penze, dále jsou potom dávky indexovány podle vývoje průměrných mezd po odečtení 1,6 %.

Prostředky ze státního fondu jsou použity na současné starobní dávky, do státního fondu nepřibývají žádné státní podpory, je vyplaceno jen to, co je vybráno na příspěvcích. To lze hodnotit jako princip, který přispívá fiskální stabilitě, systém je imunní vůči prodlužování délky života – reaguje snížením renty. Zároveň je ovšem obtížné předpovědět výši budoucích dávek. S největší pravděpodobností budou dávky nízké, protože přibývá počet osob pobírajících dávky.

Státem garantované penze

Tato penze slouží pro občany, kteří nemají žádný nárok na penzi nebo pobírají jen nízké dávky. Nárok vzniká v 65-ti letech při pobytu ve Švédsku minimálně po dobu tří let, plná penze je vázaná na pobyt v délce 40-ti let. Plná penze činí pro svobodné 85839 SEK (2,13 cenového základu) a pro ženaté 76570 SEK (1,9 cenového základu), penze je indexována k cenám. Za každý chybějící rok do 40 je odečtena 1/40 penze, penze je také redukována pokud existuje nárok na penze z pilíře NDC. Prostředky na financování garantované penze pocházejí ze státního rozpočtu.

2.PILÍŘ

Povinný plně fondový systém s individuálními účty (příspěvkově definovaný)

Zaměstnanci si odvádí na své individuální účty 2,5 % příjmu, z kterých jsou potom vypláceny penze. Penzista si následně při odchodu do penze může zvolit, zda ponechat prostředky v příslušném fondu a pobírat tak dávky, které jsou neustále každý rok přepočítávané podle aktuální hodnoty fondu nebo umístí kapitál do tradičního systému pojištění, který garantuje vyplácení fixní částky po každém měsíci dožití.

3.PILÍŘ

Individuální a podnikové penzijní plány

Ve Švédsku existují tzv. kvazi-povinná podniková schémata pro bílé límečky (Whitehouse, 2007), která jsou dávkově definovaná. Dávky jsou potom stanovené na 10 % výdělků, které nepřesahují 344250 SEK (7,5-násobek příjmového základu). Mezi touto hranicí a 3,1 násobku průměrné mzdy je náhradový poměr 65 %, mezi 3,1 a 4,6 násobku průměrné mzdy 32,5 %. Pro pobírání plné penze je nutné přispívat 30 let, v případě kratší doby přispívání funguje proporcionalní krácení dávek. Indexování je různé, ale převažuje indexace k cenám. Toto schéma zahrnuje rovněž příspěvkově definovanou komponentu tj. příspěvek ve výši 2 % hrubé mzdy.

3.3.2. Penzijní nároky

Statutární důchodový věk je stanoven od 61 let do 67 let, věk pro odchod do důchodu je tedy flexibilní. Švédský systém neposkytuje možnost předčasného důchodu¹⁹, naopak při oddálení důchodu tj. odchod do důchodu po 65. roce se dávky zvyšují o 0,7 % za každý měsíc. Jedná se tedy o matematicky-pojistné přizpůsobení dávek, které stimuluje odložení penze a tím i delší pracovní aktivitu. Dalším prvkem se souhlasným působením je možnost pobírat částečné dávky v různé výši při pokračující pracovní aktivitě.

3.4. Švýcarský penzijní systém

Konvergenci Bismarckova a Beveridgeova systému můžeme sledovat právě na příkladu švýcarského penzijního systému, na jednu stranu poskytuje univerzální

¹⁹ Před rokem 2001 bylo možno odejít předčasně do penze už ve věku 60-ti let, přizpůsobení činilo snížení dávky o 0,5 % za každý měsíc před dosažením věku 65-let (důchodový věk).

základní minimální dávky pro všechny obyvatele, na druhou stranu je zde i povinné pojištění pro zaměstnance dosahující určité minimální výše příjmu, které má spolu s základními dávkami postačovat k udržení stávající životní úrovně. Švýcarský penzijní systém tedy lze zařadit někde na rozhraní mezi liberálním a konzervativním systémem. Důležitým stavebním kamenem švýcarského důchodového systému jsou povinné podnikové penzijní plány²⁰.

Švýcarský penzijní systém poskytuje několik druhů dávek, a to starobní důchod, předčasný starobní důchod, plný invalidní důchod, částečný invalidní důchod, vdovský nebo vdovecký důchod, sirotčí důchod, manželský důchod, dávky v bezmocnosti. Dále se budu zabývat jen starobním důchodem.

3.4.1. Tří-pilířová struktura

1. PILÍŘ

Průběžně financovaná základní penze (dávkově definovaná)

Základní penze je financovaná příspěvky pojištěnců, zaměstnavatelů, konfederací, jednotlivými kantony a vybranými daněmi jako např. DPH. Výše příspěvků jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele činí 4,2 % z výdělku (OSVČ 7,8 %). Od ledna 2008 platí hranice pojištěného výdělku do 126000 CHF, část výdělku na limitem nepodléhá pojištění.

Princip vyplácení dávek je založen na průměrném výdělku za celou dobu pojištění a době pojištění, dávky se skládají z paušální dávky a dávky závislé na výdělci, všechny následující penze jsou roční. Pokud průměrné roční výdělky nepřesahují hranici 39780 CHF, je dávka složena ze základní penze 9816 CHF a dalších 26 % z průměrného příjmu. Nad touto hranicí činí nárok 13788 CHF a 16 % z průměrného výdělku. Existuje minimální penze ve výši 13260 CHF a maximální penze ve výši dvojnásobku minima tj. 26520 CHF (nastaveno jako 20 a 40 % průměrných platů). Penze jsou indexovány 50 % k cenám a stejným dílem k nominálním mzdám. Výše příspěvků na základní pojištění není omezena, za to výše dávek ano, což ukazuje na silné prvky solidarity.

²⁰ Zavedeno 1985, 1. stát OECD (Mercer, 2001)

Testované dávky

Cílováný příjem je 16880 CHF na osobu, indexováno stejně jako veřejná penze. Jednotlivé kantony poskytují svým obyvatelům doplňující dávky.

2.PILÍŘ

Povinný podnikový penzijní plán

Tento penzijní plán pokrývá riziko stáří, invalidity a smrti (vdovské a sirotčí důchody). Na individuální penzijní účet přispívají zaměstnanec i zaměstnavatel minimálně rovným dílem, ovšem jen z příjmů, které převyšují hranici dvojnásobku maximální roční penze ve veřejném pojištění 23205 CHF (38 % průměrné mzdy) a leží pod hranicí trojnásobku téže penze 79560 CHF (115 % průměrné mzdy), výše příspěvků je determinována pohlavím a věkem, jak ukazuje následující Tabulka 4. Jak je možno vysledovat, ženy platí vyšší příspěvky v nižším věku, což lze vztáhnout na snahu zabezpečit v důchodu rovné dávky oběma pohlavím vzhledem k mateřství a dřívějšímu odchodu do penze u ženy. Penze potom činí 7,1 % pro muže a 7,15 % pro ženy.

Tabulka 4: Příspěvky na individuální penzijní účty ve Švýcarsku

Výše příspěvků podle pohlaví a věku				
Muži	25-34	35-44	45-54	55-64
Ženy	25-31	32-41	42-51	52-63
Příspěvek	7 %	10 %	15 %	18 %

Zdroj: Pension panorama (2007)

3.PILÍŘ

Daňově zvýhodňované soukromé úspory

3.4.2. Penzijní nároky

Normální důchodový věk je uzákoněn na 65 let pro muže a 64 pro ženy (platí pouze pro dávky z prvního pilíře), přičemž je tendence ke srovnání důchodového věku do roku 2009. Do penze lze odejít o 2 roky dříve, každý ukrácený rok je penalizován snížením penze o 6,8 %; je možné oddálit penzi o 1 až 5 let s navýšením dávek o 5,2 – 31,5 % v závislosti na počtu měsíců oddálení. Míra snížení dávek při předčasném odchodu do důchodu je vyšší než míra zvýšení dávek při přesluhování, to lze interpretovat tak, že systém motivuje k odchodu do důchodu v normálním věku, na což ukazuje i časově omezené oddálení důchodu.

3.5. Britský penzijní systém

Spojené království se vyznačuje velmi komplexním a nepřehledným vícepilířovým systémem, který můžeme zařadit do skupiny liberálních systémů. Z Beveridgeovské tradice se uchoval jen základní princip minimálních jednotných dávek s univerzálním pokrytím, ten je doplňován řadou testovaných dávek. Ve Velké Británii se platí souhrnnými příspěvky (overall contributions), zahrnující příspěvky na hotovostní dávky (Cash Benefits), pojištění v nezaměstnanosti, pojištění na invalidní a starobní důchod, pojištění na vdovský, vdovecký a sirotčí důchod.

3.5.1. Tří-pilířová struktura

1. PILÍŘ

Průběžně financovaná penze (dávkově definovaná)

Do schématu přispívají zaměstnanci a zaměstnavatelé souhrnnými příspěvky, pokud vznikne deficit, je vyrovnán státními příspěvky. Zaměstnanci přispívají 11 % ze mzdy, která spadá mezi hranice 97 GBP (LET – primární hranice)²¹ a 645 GBP (UEL – Upper Earnings Limit) týdně, pokud jsou zaměstnanci členy podnikového schématu platí pro ně snížená míra příspěvků a to 9,4 % mzdy. Jakmile pojištěnec dosáhne státem určeného penzijního věku, neplatí již žádné příspěvky. Zaměstnavatel platí 12,8 % ze mzdy, která převyšuje hranici LET tj. 97 GBP týdně, strop pro odvod dávek zde na rozdíl od zaměstnanců neplatí. Pokud se zaměstnanec vyváže ze státního pilíře, dostává jeho zaměstnavatel slevy na pojistném v řádu až několika procent v závislosti na druhu doplňujícího schématu. Existuje tzv. hranice nízkých příjmů (LEL – Lower Earnings Limit) a to týdně 84 GBP aktuálně, pro osoby výdělečně činné 4465 GBP ročně, příjmy nižší než LEL nepodléhají pojištění a osoby s těmito příjmy nemají nárok na vyplácení dávek.

V rámci 1. pilíře lze rozlišit následující penze:

1. Základní státní penze (BSP)²²

Na BSP lze nahlížet jako na penzi závislou na výdělcích, ale ne v klasickém slova smyslu. Závislost na výdělcích se projevuje jednak v povinnosti odvádět příspěvky ze mzdy nad LET, jednak v tom, že na dávky je nárok pouze pokud mzda

²¹ Lower Earnings Treshold, též Primary Treshold

²² Basic State Pension

přesáhla LEL, a dále v krácení penze pokud pojištěnec nepřispíval plnou dobu. Základní penze je tvořena rovnou dávkou 84,25 GBP týdně, pokud pojištěnec přispíval po standardní dobu 44 let pro muže a 39 let pro ženy. Penze je krácena proporcionálně, pokud je doba odváděných příspěvků kratší, nejkratší doba, kdy ještě vznikají nároky na dávky je 10-11 let, z čehož vyplývá minimální penze v hodnotě 25 % plné penze.

2. Státní penze závislá na příjmech (SERPS)²³

Státní schéma SERPS je založeno na výdělcích zaměstnance od roku 1978²⁴ počínaje. Výpočet se zakládá na průměrných výdělcích (po roce 1978) mezi UEL a LEL tzv. přebytků (surpluses), tyto jsou indexovány k mzdové hladině posledního fiskálního roku před odchodem do důchodu. Dávka se vypočítá jako podíl 25 % z celkového součtu indexovaných přebytků a počtu pojistných let od roku 1978. Podíl 25 % je postupně snižován každý rok o ½ procenta, v roce 2009 dosáhne cílových 20 % .

3. Doplnková „druhá“ státní penze (SSP)²⁵

SERPS je od roku 2002 postupně nahrazováno SSP, která je rovněž závislá na výdělcích a funguje na stejném principu. Cílem této reformy je vytvořit relativně vyšší penze pro nízké příjmy, což SERPS neumožňoval. Započítaný podíl z přebytků v tomto schématu je závislý na podílu v SERPS. Rozlišují se tři pásma: pásmo mezi LEL a LET s mírou zhodnocení jako dvojnásobek SERPS, pásmo mezi LET a (3xLET – 2xLEL) s poloviční mírou zhodnocení a pásmo končící UEL s se shodnou mírou zhodnocení jako SERPS. Od roku 2010 budou míry stanoveny pevně na 40 %, 10 % a 20 % ročně.

4. Odstupňovaný starobní důchod²⁶

Tento odstupňovaný důchod představuje unikátní a dá se říci i anachronické penzijní schéma, které již nefunguje pro nové pojištěnce, ale jen dobíhá pro starší ročníky. Nárok na penzi mají ti, kdo platili v letech 1961 až 1975 odstupňované příspěvky (závislé na výdělcích), výše penze se určuje podle odvedených příspěvků a to 0,102 GBP týdně za každých odvedených 7,5 GBP příspěvků pro muže a 9 GBP

²³ State Earnings-Related Pension Scheme

²⁴ 1978 zavedeno SERPS

²⁵ State Second Pension

²⁶ Graduated Retirement Pension

pro ženy, relevantní příspěvky jsou jen ty odváděné v příslušném období. Maximální výše penze je 8,77 GBP pro muže a 7,34 GBP pro ženy, odpovídající 86 a 72 jednotkám, i zde tedy funguje strop.

5. Garantovaný minimální příjem

Před rokem 2003 existovala ve Velké Británii garance minimálního příjmu (MIG)²⁷ pro osoby starší 60-ti let, dnes toto schéma pokračuje pod názvem "Guarantee Credit", existuje hranice garantovaného příjmu GCT (Guarantee Credit Threshold). Od roku 2010 se věkový limit bude zvyšovat stejně rychle pro ženy (rovněž 60 let), který se má nakonec vyšplhat až na 65 let. Dále je zaveden tzv. "Savings Credit" pro osoby starší 65-ti let, pro pobírání těchto dávek je nutné mít vlastní příjem nebo úspory přesahující určitou hranici SCT (Savings Credit Threshold), která je nižší než GCT. Je možné pobírat obě dávky najednou. Pokud je vlastní příjem vyšší než SCT a nižší než GCT, je dorovnáno v rámci Savings Credit až 60 % rozdílu mezi SCT a vlastním příjmem. Pokud je příjem vyšší než GCT, je 40 % z rozdílu mezi GCT a příjmem odečteno od maximálního SCT. Zavedení schématu závislého na úsporách výrazně snížilo počet žadatelů o GCT a SCT ve srovnání se schématem MIG, odhadované snížení je ze 100 % na 40 % (Whitehouse, 2007).

2.PILÍŘ

Podnikové nebo individuální penzijní plány

Těmito schématy se lze vyvázat ze SERPS a SSP, za což jsou poskytovány úlevy na příspěvcích v podobě procentuálně snížených příspěvků, poskytují tak silnou motivaci pro opuštění státního pilíře. Zaměstnanci přispívají povinně, zaměstnavatel dobrovolně.

3.PILÍŘ

Doplňkové dobrovolné příspěvky k podnikovým plánům

Příspěvkově definované individuální účty

²⁷ Minimum income guarantee

Systém vyznačuje silnou redistribucí mezi příjmovými pásmy a to ze několika důvodů. Prvním důvodem je existence LEL a LET, kdy pro mzdy mezi LEL a LET neplatí povinnost přispívat, ale vzniká nárok na dávky; dalším důvodem jsou státem garantované penze; posledním důvodem je rovná část penze BSP, který nezávisí na výdělích.

3.5.2. Penzijní nároky

Státem určený důchodový věk je v současné době 65 let pro muže a 60 pro ženy, ten bude navyšován mezi roky 2010 a 2020 až do výše 65-ti let. Předčasný odchod do důchodu není možný, naopak je povoleno neomezené oddálení penze, které je časově přizpůsobeno zvýšením dávek o 10,4 % za každý rok prodloužené pracovní činnosti. Míra přizpůsobení směrem nahoru je nejvyšší mezi srovnávanými zeměmi a přibližně dvojnásobná oproti průměru, což ukazuje na velmi silné zvýhodnění dodatečných výdělečně činných let.

4. Výpočet dávek

Prvním předmětem mé komparace jako takové jsou rovnice pro výpočet penzijních dávek, respektive způsob indexace a míra progresivity penzijních systémů. V této kapitole bych chtěla ukázat, jak dalece systémy jednotlivých států reagují na inflaci a rostoucí mzdy, protože vybraný způsob indexace má vliv jednak na nákladnost penzí, ale také na životní úroveň penzistů. Při cenové indexaci platí, že pokud je tempo růstu mezd nižší než inflace, pak se relativní příjem penzistů zvyšuje. Naopak při mzdové indexaci by v období nízké inflace a rychleji rostoucích mezd k relativnímu zlepšení životní úrovně penzistů. Jednotlivé varianty valorizace jsou rovněž různé nákladné, což je v současné situaci, kdy je na veřejné finance kladen velký tlak, klíčové. Míra progresivity úzce souvisí s tématem nastíněným v kapitole Ideje penzijních systémů a sice, jestli penze slouží spíše jako garance minimálního příjmu nebo jako pojištění, tedy jakou míru redistribuce systém vykazuje.

4.1. Indexace

Veřejné penze mohou být přizpůsobovány buď mzdovému trendu, nebo vývoji inflace. Míra indexace je jedním z faktorů, které určují výši vyplácených dávek. Indexace důchodů v závislosti na vývoji mezd má zajistit co nejmenší rozdíly mezi příjmy aktivního obyvatelstva a penzistů, zajišťuje tedy stabilní průměrný náhradový poměr. Tento způsob zhodnocování důchodů je nákladný, protože rostoucí životní úroveň, která se má odrazit v penzích, musí někdo financovat, ať už stát, nebo pojištěnci, vyššími příspěvky. Indexace k cenám brání v znehodnocování přiznaných dávek, ale nezohledňuje rostoucí životní úroveň, důchodcům je zajištěna pouze konstantní kupní síla a průměrný náhradový poměr tedy klesá. Tato varianta indexace je sice méně příznivá pro důchodce, ale co se týče výdajové stránky, tak je rozhodně levnější, než mzdová varianta. Další možností je kombinovat obě cesty a indexovat částečně k mzdám i cenám. Tabulka 5 ukazuje, jak jsou různá penzijní schémata indexována ve vybraných zemích:

Tabulka 5: Způsob indexace penzí ve vybraných zemích

Stát	Typ schématu	Indexace k cenám	Indexace ke mzdám
ČR	Základní penze	67	33
	Na výdělcích závislá penze	67	33
	Minimální penze	100	
Německo	Na výdělcích závislá penze	Diskrečně	
	Sociální péče		100
Švédsko	Cílovaná penze	100	
	Na výdělcích závislá penze		100 – 1,6 % ²⁸
	Podnikové schéma		100
Švýcarsko	Cílovaná penze	50	50
	Základní penze	50	50
	Podnikové schéma	Diskrečně	
Velká Británie	Cílovaná penze	Diskrečně	
	Základní penze	100	
	Na výdělcích závislá penze	100	

Zdroj: CESifo (2005), MISSOC (2007)

Příkladem země, která indexuje své penze ke mzdám je Švédsko. Před rokem 2002 byly penze ještě indexovány k cenám. Růst mezd je zachycen v příjmovém indexu (income index), který reflektuje procentuální změnu v průměrné mzdě, využívá se ve výpočtu s cílem zajistit, aby se penze vyvíjely stejným tempem jako příjmy aktivního obyvatelstva na trhu práce. Aby se předešlo efektu cyklických výkyvů na index, je změna mezd počítána jako meziroční průměr za období tří let očištěný o růst cen za příslušné období. Švédský systém v sobě automaticky zahrnuje normu růstu mezd na úrovni 1,6 %, která je na konci roku vždy srovnána s aktuálním ekonomickým vývojem. Penze pro následující rok lze spočítat následovně:

$$Penze_t = Penze_{t-1} \cdot II_t / II_{t-1} \cdot 1,016 \quad II \dots \text{příjmový index}$$

Výjimku tvoří garantovaná penze, která je namísto ke mzdám stále indexovaná k cenám. Vývoj cen lze vyčíst z indexu spotřebitelských cen, vláda na tomto základě každý rok sestaví cenový základ. Garantovaná penze je pak vyjádřena jako násobek cenového základu. Ve fondovém prvku Švédského systému zase najdeme indexaci podle míry výnosnosti daného fondu.

Také německý systém se vyznačuje indexací ke mzdám. Indexace je zabudovaná ve způsobu výpočtu pomocí remuneračních bodů. Hodnota remuneračních bodů je

²⁸ Indexace podle hrubých mezd minus „norma“ 1,6 %

každý rok přizpůsobována k vývoji hrubých mezd, ale další roli hrají i jiné faktory jako změna příspěvkových měr do veřejného schématu a podporovaného soukromého schématu a „faktor udržitelnosti“ (sustainability factor), který měří změnu počtu přispěvatelů v poměru k počtu penzistů. Vzorec pro výpočet přizpůsobení penze zní²⁹:

$$hrb_t = hrb_{t-1} \cdot \frac{pm_{t-1}}{pm_{t-2}^*} \cdot \frac{100 - smp_{t-1} - vmp_{t-1}}{100 - smp_{t-2} - vmp_{t-2}} \cdot \left(\left(1 - \frac{dp_{t-1}}{dp_{t-2}} \right) \cdot a + 1 \right)$$

hrb	...	hodnota remuneračního bodu
pm	...	průměrná mzda
pm*	...	přizpůsobená průměrná mzda
pm ^{ps}	...	průměrná mzda pojištěnců
smp	...	příspěvková míra do soukromého schématu (Riesterova reforma)
vmp	...	příspěvková míra do veřejného schématu
dp	...	důchodci/přispívající
a	...	alokační faktor

$$pm_{t-2}^* = pm_{t-2} \cdot \frac{\frac{pm_{t-2}}{pm_{t-3}}}{\frac{pm_{t-2}^{ps}}{pm_{t-3}^{ps}}}$$

$$dp = \frac{eD\dot{u}_z + eD\dot{u}_v}{eP\check{r}_z + eP\check{r}_v} \quad \text{kde} \quad eD\dot{u} = \frac{PV}{sd} \quad \text{a} \quad eP\check{r} = \frac{P\check{r}}{sp}$$

eDů	...	počet ekvivalentních důchodců
ePř	...	počet ekvivalentních přispěvatelů
PV	...	výdaje na důchody
Př	...	příjmy z příspěvků
sd	...	standardní důchod
sp	...	příspěvek

²⁹ EPC working group on Ageing Population (2006)

V důsledku faktoru udržitelnosti dochází k tomu, že při stárnutí populace je v případě rostoucích mezd růst penze méně než proporcionální, systém se tak stává udržitelným.

Velká Británie naopak do roku 1980 prováděla indexaci ke mzdám, ale v současné době jsou penze přizpůsobovány inflaci, výjimkou je minimální garantovaná penze MIG a Pension Credit, ty jsou indexovány ke mzdám.

Smíšené systémy indexace penzí můžeme najít v České republice a ve Švýcarsku. V Českém veřejném systému je minimální míra indexace určena jako inflace měřená CPI plus případná 1/3 růstu reálných mezd, která má za úkol snížit rozdíl mezi vývojem důchodu a mezd. Míra mzdové valorizace plně závisí na rozhodnutí vlády. Indexace je prováděna meziročně, ale v případě míry inflace vyšší než 10 % může dojít k valorizaci důchodu i v kratším období. Ve Švýcarském systému jsou důchody valorizovány podle aritmetického průměru růstu cen a růstu mezd.

4.2. Progresivita systému

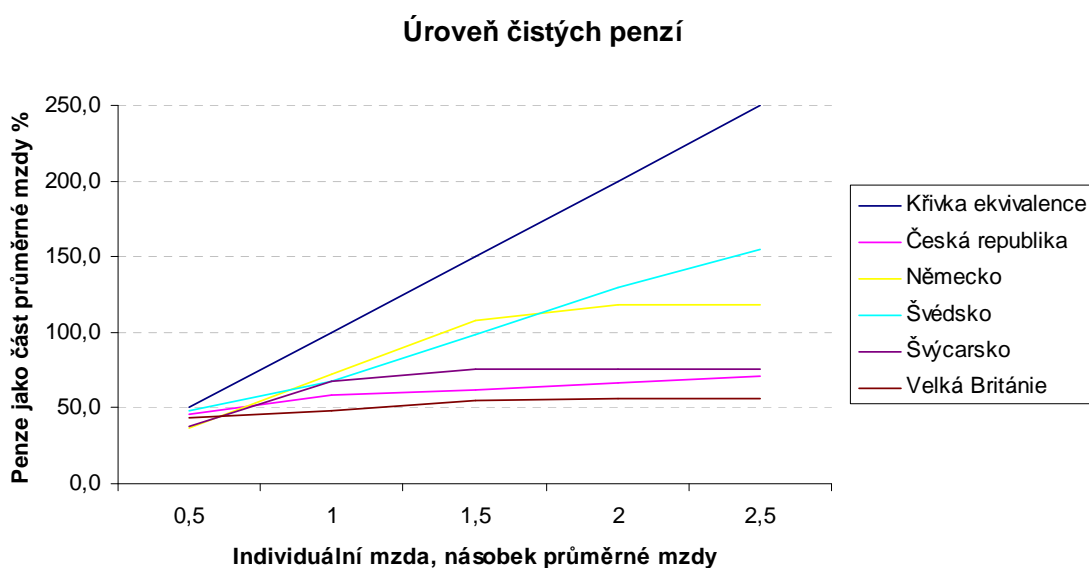
Filosofie penzijních systémů se liší, v některých systémech je kladen důraz na pojištění, jiné plní redistributivní roli. Souvislost mezi předdůchodovými výdělky a výší vyplácených dávek je v některých systémech silnější a v některých slabší. Penzijní systémy mohou u výše vyplácených dávek vykazovat vysoký stupeň progresivity, pokud je výše dávek nezávisle na předchozích výdělcích pro všechny stejná. Naopak pokud je výše dávek určena předchozími výdělky a výší příspěvků do systému, pak mluvíme o nízkém stupni progresivity.

4.2.1. Úroveň penzí

Progresivitu systému lze měřit např. na základě úrovně čistých a hrubých penzí, kde jsou průměrné výdělky vyjádřené jako násobek průměrné mzdy a výše dávek je poté rovněž vyjádřena jako násobek průměrné mzdy. V nereálném systému, kde by platilo, že výše dávek má zachovat předchozí životní úroveň by jedinec s průměrnými výdělky ve výši průměrné mzdy musel mít nárok na penzijní dávky opět ve výši průměrné mzdy, jedinec s dvojnásobkem průměrné mzdy analogicky na dvojnásobek průměrné mzdy. Protipól tvoří stát, kde jedinec s jakýmkoliv násobkem průměrné mzdy obdrží vždy shodnou výši penzijních dávek, progresivní systém.

Úroveň čistých a hrubých penzí je znázorněna v Tabulce 7. Úroveň penzí měří, jaký násobek průměrné mzdy dostane penzista, ve své podstatě se jedná o měřítko životní úrovně penzistů a to ve vztahu k tomu, v jaké příjmové kategorii se nacházeli před odchodem do penze. Na základě těchto údajů je možné posoudit, jestli penzijní systém zachovává příjmové rozvrstvení společnosti nebo spíše vykazuje známky nivelizace všech občanů daného státu. Pro komparaci jsem zvolila čisté penze jakožto skutečný příjem po odečtení daní, v případě hrubých penzí je vypovídací hodnota snížena právě o zanedbání daňového systému. Srovnání ilustruje Graf 4.

Graf 4: Úroveň čistých penzí



Zdroj: Tabulka 7

Křivka ekvivalence znázorňuje, jak velké by musely být penze, aby zachovaly platové rozdělení společnosti. Prakticky všechny země protínají tuto křivku právě v jediném bodě a tím je 50 % průměrné mzdy, při tomto příjmu dojde v důchodu ke 100 % náhradě. Ve Švýcarsku, České republice a Velké Británii pak tato úroveň penzí zůstane zachována bez ohledu na výši individuálních příjmů, penze je tedy nezávislá na výši příjmu. V České republice je tento fenomén zakořeněn v progresivní formuli výpočtu dávek, ve zbývajících zemích potom v omezení penzijních dávek shora. V České republice limit shora na penzijní dávky neexistuje, je totiž implicitně zakotven v systému samotném. Uchýlím-li se k hodnotícímu soudu, pak tyto tři země poskytují určitý základní standard pro všechny občany v penzi, tento základ je nízký a nezvyšuje se s rostoucími výdělky, je zde tedy vysoká míra solidarity.

V Německu a Švédsku výše dávek reflektuje platové skupiny obyvatelstva, penze je přímo úměrná výši výdělků. Jedná se o relativně štedré penzijní systémy, solidarita zde není vykoupena nivelizací.

4.2.2. *Koeficient Gini*

Jiné měřítko progresivity systému nabízí tzv. koeficient Gini³⁰. Gini koeficient představuje měřítko statistické disperze a je většinou používán jako míra nerovnosti rozdělení příjmů či rozdělení bohatství. Koeficient nabývá hodnot mezi 0 a 1, kde nízká hodnota indikuje rovné rozdělení, naopak vyšší hodnoty znamenají nerovné rozdělení. Koeficient nabývající hodnoty 0 odpovídá perfektní rovnosti, všichni mají přesně tentýž příjem popř. bohatství, hodnota 1 znamená dokonalou nerovnost, kde jeden jedinec má veškerý příjem zatímco jiný nulový příjem. V následující tabulce je koeficient vynásoben stem.

Na základě koeficientu Gini lze potom definovat index progresivity, který se spočítá jako 100 mínus podíl koeficientu Gini pro penze a koeficientu Gini pro mzdy³¹. Index blíží se hodnotě 100 znamená čisté základní schéma³² a nízké hodnoty naopak čisté schéma pojištění³³. Podle studií OECD se index progresivity v anglofonních zemích pohybuje kolem 80 %, zatímco v jihoevropských zemích pouze kolem 10 % (OECD, 2007), průměr pro OECD je 36,9 %. Tabulka 6 ukazuje Gini koeficienty a index progresivity pro vybrané země na základě kalkulací OECD, výpočty jsou provedeny jak pro národní rozdělení příjmů, tak pro průměrné rozdělení v OECD, aby byl oddělen efekt progresivity výpočtu penzijních dávek od nerovnosti rozdělení příjmů v jednotlivých zemích. Nutno poznamenat, že ve výpočtech OECD jsou započítána pouze povinná schémata penzijních systémů, státy s rozvinutými soukromými a podnikovými schématy mohou mít tedy ve skutečnosti jiné rozdělení penzí.

³⁰ Podle Italského statistika Corrada Gini, Gini koeficient se poprvé objevil v publikaci „Variability and Mutability“ v roce 1912

³¹ Oba koeficienty jsou uváděny v procentech.

³² Index s hodnotou 100 je např. na Novém Zélandě a v Irsku, kde dominuje základní penze.

³³ Velmi nízké hodnoty pod 10 % mají např. Finsko, Maďarsko, Itálie, Holandsko, Polsko, Slovensko, Švédsko a Turecko, v těchto zemích dominují proporcionální systémy.

Tabulka 6: Koefficienty Gini a index progresivity u vybraných penzijních systémů

	OECD průměrné rozdělení		Národní rozdělení příjmů		
	Gini penze	Index progresivity	Gini penze	Index progresivity	Gini mzdy
ČR	8,7	68,0	8,7	66,6	25,5
Německo	20,0	26,7	19,5	25,7	26,3
Švédsko	23,7	12,9	20,7	10,2	22,7
Švýcarsko	12,7	53,3	-	-	-
Velká Británie	5,1	81,1	5,1	82,3	28,9

Zdroj: OECD (2007)

Rozdělení příjmů ve všech vybraných zemích je relativně podobné, koeficient Gini pro mzdy se pohybuje kolem hodnoty 25 %. Naopak rozdělení penzí se liší, Česká republika a Velká Británie vykazují nízký koeficient, což poukazuje na rovné penzijní dávky pro všechny, naopak u Německa a Švédska najdeme hodnoty blížící se 20 %. Index progresivity kopíruje závěry Gini koeficientu pro penze, nejprogresivnější systémy jsou tedy v České republice a Velké Británii, v těchto systémech je na prvním místě redistribuce. Relativně nízký index u Švédska a Německa poukazuje na to, že v těchto systémech je kladen důraz na pojištění.

5. Incentiva k odchodu do důchodu

Výdaje na veřejné penze stoupají a zdrojů financování ubývá. Tento je výsledkem působení dvou vlivů, a to nepříznivého demografického vývoje a klesající míry participace. Zatímco stárnutí populace je faktorem exogenním, na míru participace má zpětně vliv i penzijní systém samotný. V této kapitole se snažím oddělit různé efekty, kterými penzijní systém působí na incentivu k odchodu do důchodu a tedy na míru participace. Zde využívám myšlenky Romaina Duvala, který rozlišil parametry systémů, jež klíčovým způsobem ovlivňují efektivní důchodový věk, a to náhradový poměr, statutární důchodový věk a implicitní daň. Implicitní daň nemá jednoznačný vzorec pro výpočet, proto uvádím pro ilustraci i přístupy jiných autorů. Hodnoty a vliv zmíněných parametrů rozebírám pro všechny vybrané země, pak je srovnávám se skutečným průměrným důchodovým věkem. Na závěr kapitoly ještě ve stručnosti rozebírám druhý současný trend, který ovlivňuje neudržitelnost penzijních systémů – demografický vývoj.

Předpokládáme-li, že jedinec kalkuluje po celý svůj život, potom i čas, kdy odejít do důchodu podléhá zvážení výhod i nevýhod a nákladů a zisků. Penzijní systémy samy v sobě svými parametry zahrnují stimulační vzorec jednání. Podle Romaina Duvala můžeme rozlišit tři základní charakteristiky penzijních systémů, které mají vliv na rozhodování starších pracovníků o odchodu do důchodu. První z nich je výše vyplácených dávek, která dělá odchod do důchodu přijatelným ve smyslu cenově dostupným³⁴ ve srovnání s další pracovní aktivitou (důchodový efekt). Dále mezní implicitní daň na pokračování v pracovní aktivitě, která je součástí systému, má tendenci odrazovat od setrvání na trhu práce (substituční efekt). Poslední klíčovou charakteristikou, která ovlivňuje odchod do penze, je normální důchodový věk a věk pro předčasný odchod do důchodu, protože sice existuje možnost odejít soukromě do důchodu v předdůchodovém věku a na financování důchodu prvních let si půjčit, v praxi se to ale nestává (Duval, 2004).

5.1. Náhradový poměr

Náhradový poměr je definován jako podíl výše dávek a předchozích výdělků, udává jakou část předchozího výdělků je systém pojištění schopen zajistit. Náhradový poměr se liší od pojistěnce k pojištěnci, neexistuje jednotná míra. Klíčový vliv na tento poměr u jednotlivce mají doba pojištění, výše příjmů a stav (ženatý/vdaná/svobodný).

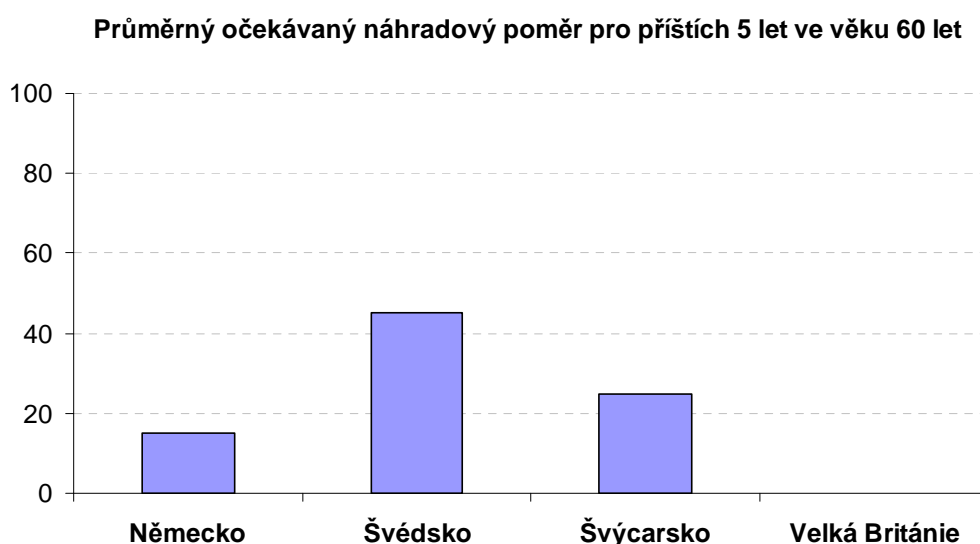
³⁴ Cena důchodu je v tomto smyslu prakticky ušlá čistá mzda minus výše penze.

V rámci systému pak rozhodují např. existence minimální a maximální penze, statutární penzijní věk a způsob indexace penzí.

5.1.1. Náhradový poměr podle důchodového věku

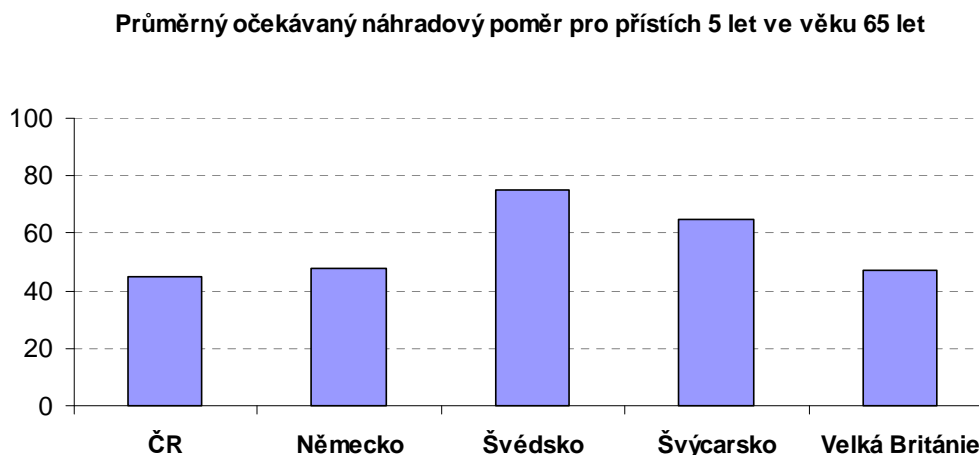
Výše poměru pro různé věkové kategorie potom představuje motivaci odejít nebo setrvat v pracovní činnosti. Z důvodu datové náročnosti výpočtů jsem převzala výpočty Romaina Duvala, který náhradový poměr počítal ve své studii. Náhradový poměr je sestaven jako: $R_R = P_R / Y$, kde R_R je náhradový poměr (replacement ratio), P_R je výše dávek při odchodu do důchodu ve věku R , Y je úroveň příjmů těsně před odchodem do důchodu. Duval spočítal náhradové poměry pro všechny věky mezi 55 a 70 let pro 3 příjmové kategorie – 60 %, 100 % a 140 % průměrných příjmů. Všechny výpočty prováděl jak pro svobodné, tak pro ženaté, obdržel tedy celkem 6 scénářů. K výpočtu se váže série zjednodušujících předpokladů a to, že modelový jedinec začíná pracovat ve věku 20 let, pracuje na plný úvazek bez přerušení až do důchodu, dále příjmový profil kopíruje vývoj průměrné mzdy v daném státě, výpočet zohledňuje jen povinná a kvazi-povinná penzijní schémata a nakonec model zanedbává daně jak na příjmy tak na dávky. Následující Grafy 5 a 6 ukazují průměrné očekávané náhradové poměry pro příštích pět let.

Graf 5: Průměrný očekávaný náhradový poměr pro příštích 5 let ve věku 60 let ve srovnávaných zemích



Zdroj: Duval (2004)

Graf 6: Průměrný očekávaný náhradový poměr pro příštích 5 let ve věku 65 let ve srovnávaných zemích)



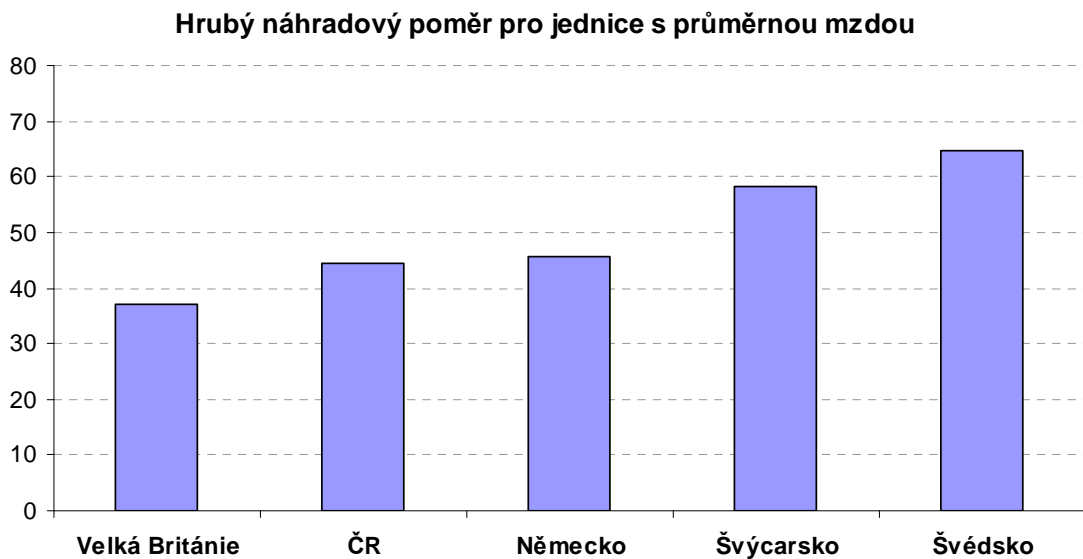
Zdroj: Duval (2004)

Úroveň náhradového poměru v pozdějším věku je ve všech zemích logicky vyšší než u nižšího věku a to z několika důvodů, jako je rostoucí doba pojištění a matematicky pojistné přizpůsobení dávek. Nejvyšší náhradový poměr vykazuje Švédsko a to do takové míry, že poměr pro věk 60 let je v podstatě stejně velký jako poměr pro věk 65 let v ostatních zemích, relativně vysoký poměr existuje i pro Švýcarsko. Ve věku 60 let v Británii ještě nevzniká nárok na pobírání dávek, poměr je tedy nulový. Nejčastější náhradový poměr je 40 % pro věk 65 let. Pro Českou republiku bohužel nebyl údaj pro nižší věk spočítán, lze se ale domnívat, že bude ležet někde pod hranicí 40 %, jelikož statutární věk pro odchod do důchodu je v této zemi relativně nízký a tak pro věk 65 už existuje přizpůsobení směrem nahoru. Nejvyšší motivaci k předčasnému odchodu tedy nabízí Švédsko, systém Velké Británie působí v opačném směru.

5.1.2. Indikace štědrosti veřejných penzijních systémů

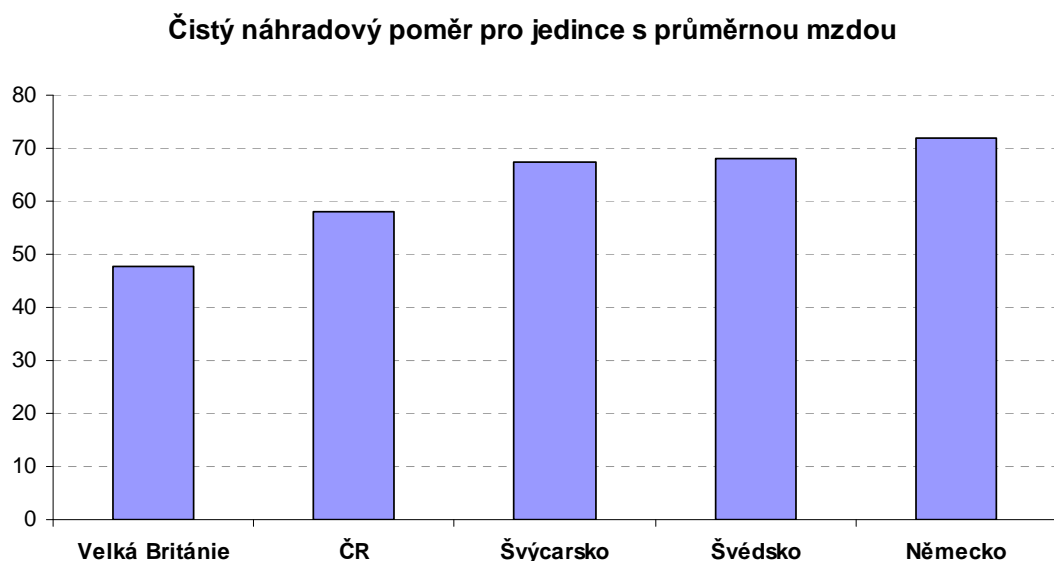
Náhradový poměr lze také chápat jako indikaci štědrosti penzijních systémů a to právě veřejných schémat penzí. Cílovaný náhradový poměr nepřímo svědčí o podílu dobrovolného a povinného pojištění v jednotlivých zemích (Whitehouse, 2007). V zemích s vysokým poměrem v povinném schématu nemají členové potřebu zajišťovat si penzi navíc soukromě, nízký poměr naopak stimuluje penzijní připojištění v soukromém sektoru. Graf 7 a 8 znázorňuje hodnotu čistého a hrubého náhradového poměru pro jedince s průměrnou mzdou.

Graf 7: Hrubý náhradový poměr pro jedince s průměrnou mzdou



Zdroj: OECD pension model, Whitehouse (2007)

Graf 8: Čistý náhradový poměr pro jedince s průměrnou mzdou



Zdroj: OECD pension model, Whitehouse (2007)

Pro čistý náhradový poměr je uvažováno zdanění jak mzdy, tak penzijních dávek. Státy obecně poskytují daňové zvýhodnění na penzijní příjmy, proto jsou dávky zdaněny relativně méně a čisté náhradové poměry vyšší než hrubé. Nejšetřivějšími státy podle tohoto měřítka jsou Švédsko a Švýcarsko, veřejné schéma tu převažuje, je ale potřeba dodat, že v obou zemích jsou povinná nebo v případě Švédska kvazi-povinná podniková penzijní schémata. Nejslabší náhradový poměr vykazuje Velká Británie, výše

dávek z veřejného schématu je relativně nízká, proto je v této zemi velký podíl dobrovolných penzijních schémat .

Srovnáme-li výsledky analýzy progresivity penzijního systému s výsledky analýzy náhradového poměru jako indikace štedrosti penzijních systémů, pak progresivní systémy (Česká republika a Velká Británie) vykazují nižší náhradové poměry a naopak systémy proporcionalní patří mezi ty více štedré (Švédsko, Německo).

5.1.3. Náhradový poměr podle výše předchozích výdělků

Výše vyplácených dávek vykazuje ve vztahu k předdúchovým výdělkům různou citlivost, v přeneseném slova smyslu je otázkou, zda systém vykazuje spíše „progresivní“ nebo „regresivní“ charakter vůči výši penze. V Tabulce 7 jsou znázorněny náhradové poměry a úroveň penzí pro různé výše výdělků Grafy 9 a 10 zobrazují výši náhradových poměrů podle výdělků na základě Tabulky 7.

Tabulka 7: Náhradový poměr a úroveň penzí ve srovnávaných zemích

Stát	Násobek průměrné mzdy					
ČR	0,5	0,75	1	1,5	2	2,5
Úroveň hrubých penzí ³⁵	35,3	40,0	44,4	47,6	50,7	53,9
Úroveň čistých penzí ³⁶	46,2	52,4	58,2	62,3	66,4	70,6
Hrubý náhradový poměr ³⁷	70,5	53,3	44,4	31,7	25,4	21,6
Čistý náhradový poměr ³⁸	88,3	68,3	58,2	42,9	35,3	31,0
Německo	0,5	0,75	1	1,5	2	2,5
Úroveň hrubých penzí	23,6	34,4	45,8	68,7	75,2	75,2
Úroveň čistých penzí	37,0	53,8	71,8	107,7	117,8	117,8
Hrubý náhradový poměr	47,3	45,8	45,8	45,8	37,6	30,1
Čistý náhradový poměr	61,7	66,6	71,8	79,2	67,0	54,2
Švédsko	0,5	0,75	1	1,5	2	2,5
Úroveň hrubých penzí	43,9	54,4	64,8	96,9	132,4	167,8
Úroveň čistých penzí	48,1	58,4	68,2	98,7	129,9	155,1
Hrubý náhradový poměr	87,8	72,5	64,8	64,6	66,2	67,1
Čistý náhradový poměr	90,2	76,4	68,2	70,1	74,3	75,0
Švýcarsko	0,5	0,75	1	1,5	2	2,5
Úroveň hrubých penzí	31,4	45,2	58,2	66,3	66,3	66,3
Úroveň hrubých penzí	31,5	45,6	58,8	67,1	67,1	67,1
Úroveň čistých penzí	37,8	53,1	67,3	75,7	75,7	75,7
Úroveň čistých penzí	38,0	53,6	68,0	76,6	76,6	76,6
Hrubý náhradový poměr	62,8	60,2	58,2	44,2	33,1	26,5
Hrubý náhradový poměr	63,0	60,7	58,8	44,7	33,5	26,8
Čistý náhradový poměr	71,4	68,9	67,3	53,0	41,4	34,3
Čistý náhradový poměr	71,6	69,5	68,0	53,6	41,8	34,7
Velká Británie	0,5	0,75	1	1,5	2	2,5
Úroveň hrubých penzí	33,7	34,8	37,1	43,9	45,1	45,1
Úroveň čistých penzí	43,6	44,9	47,6	55,1	56,3	56,3
Hrubý náhradový poměr	67,4	46,4	37,1	29,3	22,5	18,0
Čistý náhradový poměr	78,4	57,7	47,6	38,2	29,8	24,7

Zdroj: OECD pension model, Whitehouse (2007)³⁹

³⁵ % průměrných výdělků

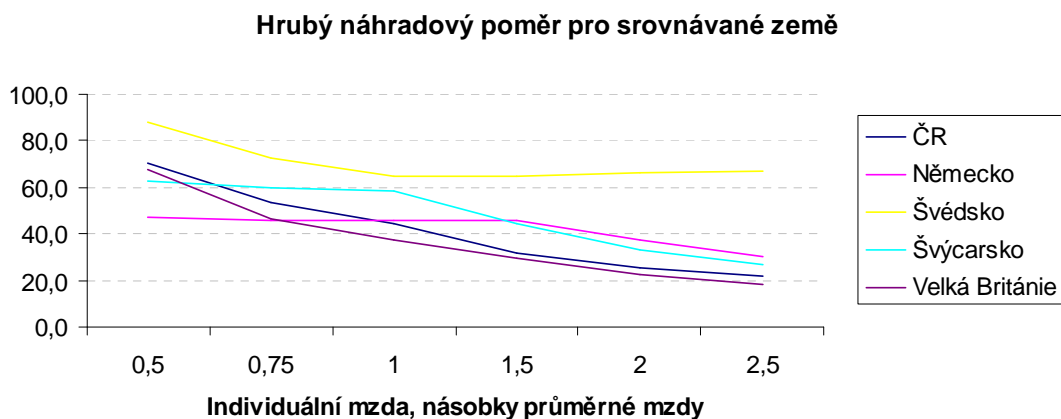
³⁶ % průměrných výdělků

³⁷ % individuálních výdělků

³⁸ % individuálních výdělků

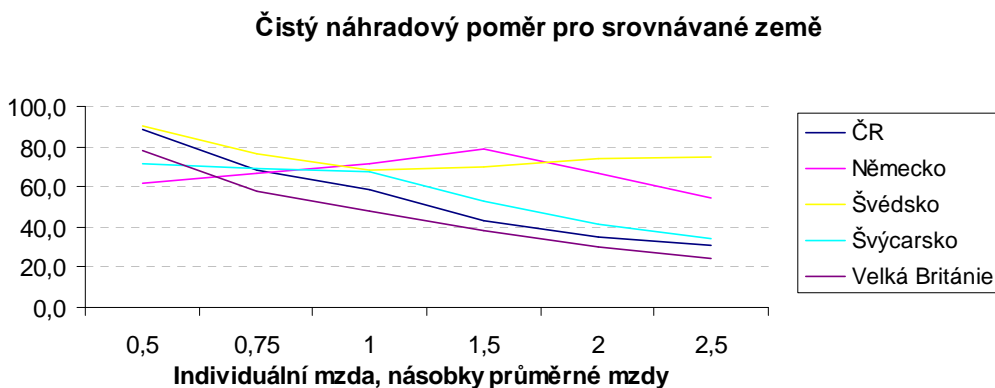
³⁹ Data v kurzívě jsou pro ženy, pokud se pro ně data liší.

Graf 9: Hrubý náhradový poměr podle úrovně příjmů



Zdroj: Tabulka 7

Graf 10: Čistý náhradový poměr podle úrovně příjmů



Zdroj: Tabulka 7

Intuitivně lze předpokládat, že náhradový poměr bude s vyšší individuálních příjmů klesat a to především kvůli stropům na penzijní dávky a progresivním penzijním vzorcům, praxe ve srovnávaných zemích tento trend potvrzuje. Výjimkou je pouze Švédsko, kde především u čistého náhradového poměru od určité úrovně zaznamenáme mírný růst, tento fenomén lze hypoteticky odůvodnit spodní hranicí na výdělky, které podléhají povinnosti odvádět z nich prostředky do podnikového penzijního schématu, od určité hranice příjmů jedinec v důchodu poté pobírá mimo státních dávek rovněž penzi z toho schématu. Tato teorie ale nevysvětluje růst křivky, jen to, že je neklesající. Rostoucí průběh je možné vysvětlit poměrně vysokým náhradovým poměrem v podnikových schématech pro příjmy do 3,1 násobku průměrné mzdy, pro vyšší příjmy by poměr klesal, tyto hodnoty ale nejsou vyneseny na grafu.

Další zajímavostí je téměř vodorovná křivka pro Německo a Švýcarsko až do výše průměrné mzdy. Možné vysvětlení u Německa je, že zde existuje horní hranice pojištěných příjmů a ta je nastavena na 163 % průměrné mzdy, u Švýcarska existuje podnikové schéma, v kterém jsou pojištěné výdělky omezeny na 115 % průměrné mzdy.

5.1.4. *Výsledný efekt*

Náhradový poměr lze chápat v několika souvislostech a to jako atraktivitu důchodu jako takového, jako stimulaci pro odchod do důchodu v určitém věku a také jako nástroj přerozdělování. Nejatraktivnější penzijní systém z tohoto pohledu najdeme ve Švédsku a Švýcarsku, Německo nabízí relativně vysoké dávky. Česká republika a Velká Británie patří mezi méně štědré systémy, u Velké Británie je bezesporu souvislost s ideou Beverigeova systému, jako ochrana každého jedince před chudobou.

Nejvýhodnější okamžik pro odchod do důchodu téměř pro všechny státy je charakterizován heslem „čím později, tím lépe“, pro Českou republiku sice nemám k dispozici kompletní data, ale rozdíl mezi náhradovým poměrem pro věk 60 let a pro věk 65 nebude velký právě proto, že 60 let má blízko k statutárnímu důchodovému věku. Největší přerozdělování je patrné v České republice, Velké Británii a Švýcarsku, tam je důchod pro nízko příjmové skupiny relativně vysoký vzhledem k individuální mzdě. Ti kteří mají vyšší než průměrnou mzdu, obdrží nepoměrně relativně nižší dávky. Ve Švédsku a Německu jsou systémy zaměřené na zachování životní úrovně před důchodem, proto je náhradový poměr pro všechny příjmové skupiny obyvatelstva stejný.

5.2. ***Implicitní daň***

Pro výpočet implicitní daně neexistuje pouze jeden všeobecně platný vzorec, spíše závisí na pojetí každé ekonomie, který ji modeluje a jeho uvážení, jaké faktory hrají pro výpočet roli. Dále uvádím pro ilustraci tři odlišná pojetí implicitní daně, z nichž potom výpočet Romaina Duvala použiji jako srovnávací kritérium pro vybrané země.

Komplexnější charakteristikou penzijních systémů ve srovnání s náhradovým poměrem představuje tzv. implicitní daň. Oddálení důchodu v sobě spojuje několik efektů. Na jedné straně stojí zvýšení dávek v případě přesluhování a v některých případech také fakt, že mzda s věkem stoupá, stoupá tedy i základ pro výpočet dávky; na druhé straně jsou naopak penzijní příspěvky, které jedinec musí platit v případě

pokračující pracovní aktivity. Jestliže penzijní bohatství je součtem toku dávek počínající odchodem do důchodu a smrtí konče, potom implicitní daň měří změnu těchto toků v případě, že jedinec setrvá v pracovní aktivitě.

Implicitní daň může nabývat kladných i záporných hodnot. Kladné hodnoty indikují marginální implicitní daň, jedinec tedy dalším setrváním na trhu práce pouze ztrácí. Záporné hodnoty naopak znamenají, že další pracovní aktivita přináší dodatečnou výhodu. Systém je matematicky-pojistně neutrální, pokud jsou pokračující příspěvky rovny navýšení penzijních dávek, v opačném případě mluvíme o implicitní dani na další pracovní aktivitu. Rozhodujícím okamžikem je věk, ve kterém daň mění znaménko ze záporného na kladné, v tomto okamžiku je pro jedince nejvýhodnější odejít do penze.

5.2.1. Robert Fenge a Martin Werding

V pojetí Roberta Fenge a Martina Werdinga je implicitní daň břemenem, které je uvalenou na každou generaci v momentě, kdy jsou penzijní dávky splatné. Tito ekonomové ve své studii „Ageing and Tax Implied in Public Pension Schemes“ (2003) modelují implicitní daň v průběžně financovaných systémech⁴⁰ z pohledu mezigenerační redistribuce, demonstrují, jaký dopad má stárnutí na jedince, kteří přísluší k jednotlivým věkovým kohortám⁴¹. Daň, která je implicitně přítomna v PAYG systémech, je potom spočítána jako diference mezi diskontovaným součtem příspěvků za dobu pracovní aktivity a diskontovanými penzijními dávkami.

$$\tau_t = \frac{\sum_{s=t}^{T-1} \frac{\partial_s w_s}{\prod_{i=t+1}^s (1+r_i)} - \sum_{s=T}^{\Omega-1} \frac{p_s}{\prod_{i=t+1}^s (1+r_i)}}{\sum_{s=t}^{T-1} \frac{w_s}{\prod_{i=t+1}^s (1+r_i)}}$$

t	...	kohorta, rok kdy jedinci začali pracovní aktivitu
T	...	rok odchodu do důchodu
Ω	...	rok úmrtí
∂ _{t...T}	...	příspěvky v periodě t

⁴⁰ USA, Velká Británie, Švédsko, Finsko, Německo, Japonsko, Itálie

⁴¹ Věková skupina, tzv. ročník.

- $w_{t...T}$... mzda v periodě t
- $p_{t...T}$... penzijní dávky v periodě t
- $r_{t-1... \Omega-1}$... úroková míra

Výše vyplácených dávek potom závisí nejen na výši současných příspěvků, ale také na demografickém vývoji.

$$p_T = p_T(\partial_T, w_T, N_{t+T-\Omega+1}, N_{t+1...T})$$

- $N_{t+T-\Omega+1}$... počet jedinců v důchodu
- $N_{t+1...T}$... počet ekonomicky aktivních jedinců

Výše příspěvků zvyšuje daň, pokud ji platí pojištěnci sami a snižuje daň pokud zvyšují odpočet, z kterého jsou vypláceny dávky pro pojištěnce, kteří jsou již v důchodu. Zbylé proměnné jsou součástí tzv. „Aaronovy podmínky“, která říká, že pokud v každé periodě platí $(1+g)(1+n) < 1+r$, pak průběžně financovaný systém vykazuje břemeno ($\tau > 0$) pro ty jež se na systému podílí. Znaménka níže pod vzorcem pro implicitní daň indikují, jakým způsobem proměnné implicitní daň ovlivňují.

$$\tau_t = \tau_t(\partial_{t...T-1}, \partial_{T... \Omega-1}, g_{t+1...T-1}, g_{T... \Omega-1}, n_{t+T-\Omega+2...T-1}, n_{T... \Omega-1}, r_{t+1...T-1}, r_{T... \Omega-1})$$

- + - -/(+)
- g_t ... růst mezd v periodě t
- n_t ... růst populace v periodě t

Implicitní daň je ve stabilním stavu populačního růstu pro všechny kohorty stejná, naopak při populačním stárnutí dochází k nárůstu daně, který se zastaví opět až při stabilní demografické situaci, oproti původnímu stavu dochází ke zvýšení daně. Tento koncept tedy dává do souvislosti demografické změny a implicitní daň, a tím se odlišuje od dvou zbývajících modelů, které ve své práci ještě zmíním, ty se zabývají tím, jak systémy motivují jedince k odchodu do důchodu.

5.2.2. Jonathan Gruber a David A. Wise

Ekonomové Jonathan Gruber a David A. Wise se ve svých studiích (Social Security Programs and Retirement around the World) zabývají strukturou a parametry penzijních systémů ve dvanácti různých zemích, zvláště pak tím, jak tyto stimulují

rozhodnutí o předčasném odchodu do důchodu. Ve své práci ověřují a potvrdili hypotézu, že klesající míra participace starších občanů je přímo důsledkem špatného nastavení penzijních systémů, dále pak modelují různé reformní scénáře jako je zvýšení statutárního důchodového věku a matematicky-pojistně neutrální přizpůsobování dávek pro různý věk. K modelování používají „Option value“ model, kde jedinec porovnává užitek a náklady příležitosti další pracovní aktivity ve srovnání s odchodem do důchodu. Pokud je finanční hodnota současného odchodu do důchodu nižší než nejvyšší možná dosažitelná hodnota, pak jedinec setrvává na trhu práce. Naneštěstí Gruber a Wise prováděli analýzu z relevantních zemí pouze pro Velkou Británii, Německo a Švédsko, proto nemohu pro porovnávání implicitní daně zvolit jejich přístup.

5.2.3. *Komparace na základě modelu Romaina Duvala*

Stejný cíl, ale jiný model prezentují jak Sveinbjörn Blöndal a Stefano Scarpetta ve studii „Early Retirement in OECD Countries“ (1997), tak Romain Duval (2004). Dále se proto budu věnovat pouze popisu Duvalova modelu, na jehož základě srovnám penzijní systémy ve vybraných zemích z pohledu implicitní daně.

Modelový jedinec je svobodný muž s průměrnou mzdou. Daň je vypočítána na základě penzijního bohatství, které je odvozené od náhradového poměru, v němž je také započítáno časové přizpůsobení penzijních dávek. Duval pro základ nepoužívá průměrné výdělků, jak je časté, ale vyšší poslední mzdy před odchodem do důchodu. U penzijních dávek předpokládá indexaci k cenám, což může vést k podhodnocení daně v případě částečné nebo plné indexace ke mzdám.

$$R_R = \frac{P_R}{Y}$$

R_R ... náhradový poměr při odchodu do důchodu ve věku A

P_R ... výše dávek při odchodu do důchodu ve věku A

Y ... výše mzdy bezprostředně před odchodem do důchodu

Penzijní bohatství je definováno jako budoucí tok penzijních dávek počínaje věkem odchodu do důchodu, který se pohybuje od 55 do 70 let, věkem 105 let konče. Duval do svého modelu zahrnuje i způsoby předčasného odchodu do důchodu jako je invalidita, nezaměstnanost, speciální schémata předčasného odchodu do důchodu (ty

jsou modelovány jako sociální bohatství). Pro každý důchodový věk je potom použit následující vzorec:

$$PWY_R = \frac{\sum_{A=R}^{A=105} (S_A * R_A)}{(1+r)^{(A-R)}}$$

PWY_R ... penzijní bohatství jako podíl na výdělcích při odchodu do důchodu ve věku R

S_A ... podmíněná pravděpodobnost dožití věku A, pakliže se jedinec dožil věku R

r ... reálná úroková sazba

Samotná implicitní daň je potom dána jako změna penzijního bohatství, pokud by jedinec setrval ještě 5 let na trhu práce, modelovány jsou důchodové věky 55, 60 a 65 let. Mzda je zde pojata jako skutečná mzda, tedy součástí mzdy jsou nejen příspěvky zaměstnance např. na zdravotní a sociální pojištění, ale započítány jsou i příspěvky, které odvádí zaměstnavatel. Vyšší náhradový poměr a nižší statutární důchodový věk ceteris paribus znamenají pro jedince vyšší implicitní daň, protože vyšší náhradový poměr dělá důchod cenově dostupnějším a nižší statutární věk dělá důchod dříve dostupnějším.

$$DPWY_R = [PWY_{R+5}] * \left[\frac{S_{R+5}}{(1+r)^5} \right] - PWY_R - \sum_{A=R}^{A=R+4} \left[\frac{S_A * \frac{C_A}{Y}}{(1+r)^{A-R}} \right]$$

C_A/Y ... součet příspěvků zaměstnance a zaměstnavatele

Negativní znaménko změny znamená implicitní daň na práci po dalších 5-ti letech, pozitivní výsledek naopak znamená subvenci k další práci. Průměrná implicitní daň pro pětileté období věkem R počínaje je dána vzorcem:

$$\tau_R = \frac{-DPWY_R}{5}$$

Než přistoupím k samotné implicitní dani, uvádím ještě výši časového přizpůsobení dávek pro jednotlivé systémy. Výše matematicky-pojistného přizpůsobení

u mužů pro jednotlivé státy je znázorněna v Tabulce 8, základem je vždy statutární důchodový věk dané země.

Tabulka 8: Relativní výše starobních dávek u mužů (vůči statutárnímu důchodovému věku)

Výše penze při předčasném důchodu a přesluhování												
Stát	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
ČR	91	94,6	98,2	100,9	106,9	112,9	118,9	124,9	130,9	136,9	142,9	148,9
Německo	0,0 ⁴²	0,0	0,0	0,0	92,8	96,4	100,0	106,0	112,0	118,0	124,0	130,0
Švédsko	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	108,4	116,8	125,2	133,6	142,0
Švýcarsko	0,0	0,0	0,0	0,0	86,4	93,2	100,0	105,2	110,8	117,1	124,0	131,5
Velká Brit.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	110,4	120,8	131,2	141,6	152,0

Zdroj: MISSOC (2007), CSS Versicherung (2008)⁴³

Penalizace a bonifikace se liší od země k zemi, některé země poskytují oboustranné přizpůsobení, jiné třeba jen směrem nahoru v případě přesluhování, v žádném systému pochopitelně bonifikace při oddálení důchodu nechybí. Nejvyšší míru penalizace najdeme ve Švýcarsku. Velká Británie a Švédsko vůbec předčasný důchod neumožňují. Naopak nejvyšší míru bonifikace nabízí Velká Británie a Česká republika, je tedy patrná stimulace k oddalování důchodu. Flexibilní důchodový věk ve Švédsku by měl teoreticky vyloučit případ, že by jedinec odešel do důchodu v rozmezí 62-65 let, protože jeho dávky při pokračující práci nebudou navýšeny oproti stavu ve věku 61 let, teprve při překročení hranice 65 let dojde k bonifikaci.

Do Duvalových výpočtů jsou zahrnuta i předčasná schémata, invalidní důchod a jiné možnosti vyplácení dávek ještě před dosažením statutárního penzijního věku. Tato schémata hrají vedle starobních důchodů nemalou roli. V České republice a Německu se náhradový poměr u invalidního důchodu pohybuje okolo 44 %, Švédsko vykazuje u téhož dokonce poměr 70%. Dávky v nezaměstnanosti jsou méně časté, ale i tak například v Německu dosahují náhradového poměru téměř 30 % (Blöndal, Scarpetta, 1997). Tato data zde uvádím proto, že předmětem mé práce jsou jen starobní důchody, ale v reálném světě jsou penzijní systémy komplexnější a na incentivu k odchodu do důchodu mají neodmyslitelný vliv právě i tyto další penzijní dávky.

⁴² Hodnota „0“ znamená, že pro daný věk neexistuje nárok na starobní důchod.

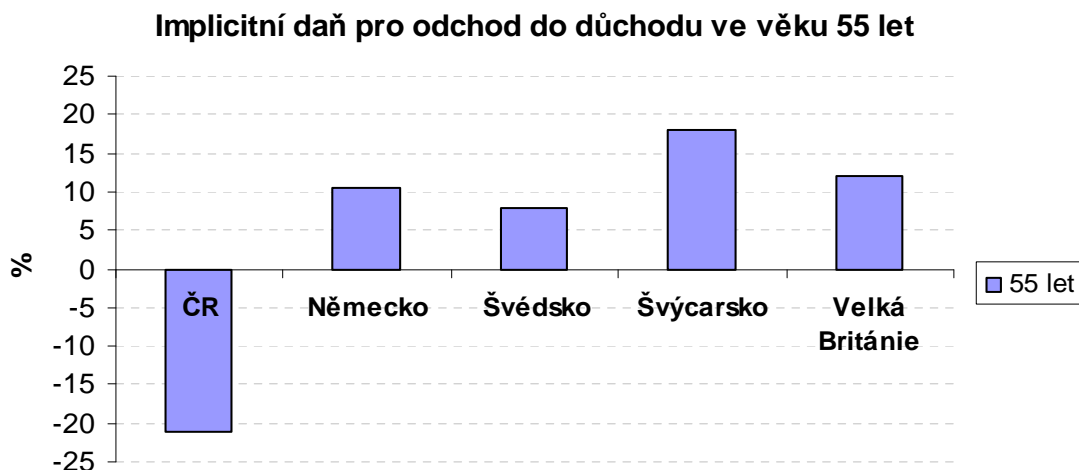
⁴³ 100 % odpovídá výši dávek při odchodu do důchodu ve statutárním věku dané země.

5.2.4. Implicitní daň na další pracovní aktivitu

Výpočty implicitní daně jsem převzala, jak jsem již zmiňovala, od Romaina Duvala. Data pro Českou republiku nebyla v Duvalově studii uvedena a nikde jinde jsem podobné výpočty pro Českou republiku nenašla. Implicitní daň pro Českou republiku počítají ve své Závěrečné zprávě Výkonného týmu autoři v čele s Vladimírem Bezděkem. Bezděk ovšem počítá implicitní daň vždy jen pro jednotlivé důchodové věky a to 60, 65, 70 a 75 let, naproti tomu Duvalova data, s kterými budu pracovat je průměrná implicitní daň za období pěti let. Je tedy nutné použít aproximaci, kdy pro Duvalův věk 55 let, který je průměrem daní za léta 55-59, bude odpovídat Bezděkův věk 60 let. Pro věk 60 let u Duvala, který představuje rozmezí 60-64 let, použiji aritmetický průměr z údajů Bezděka pro věky 60 a 65, stejně tak pro věk 65 aritmetický průměr z věků 65 a 70. Touto aproximací samozřejmě utrpí přesnost výsledků, ale znaménko a rámcová hodnota zůstane zachována.

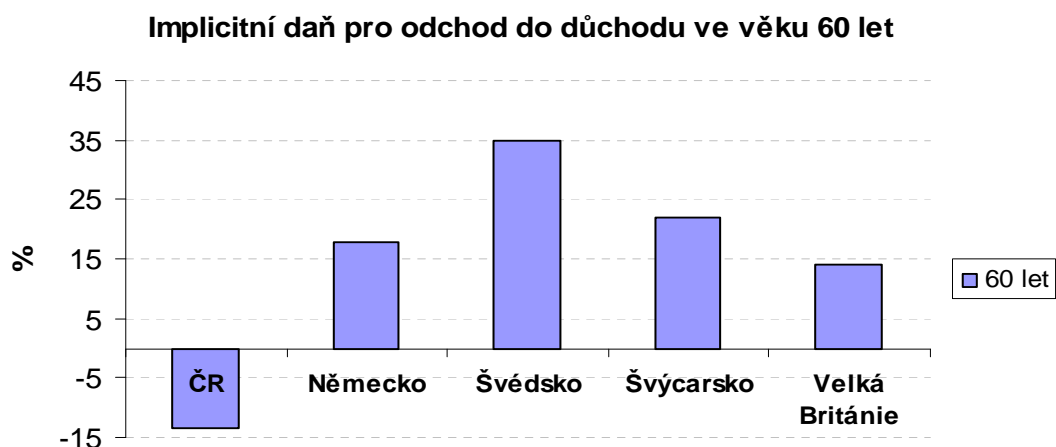
Grafy 11, 12 a 13 ukazují implicitní daně pro vybrané země a to pro již zmiňované tři důchodové věky 55, 60 a 65 let

Graf 11: Implicitní daň pro odchod do důchodu ve věku 55 let



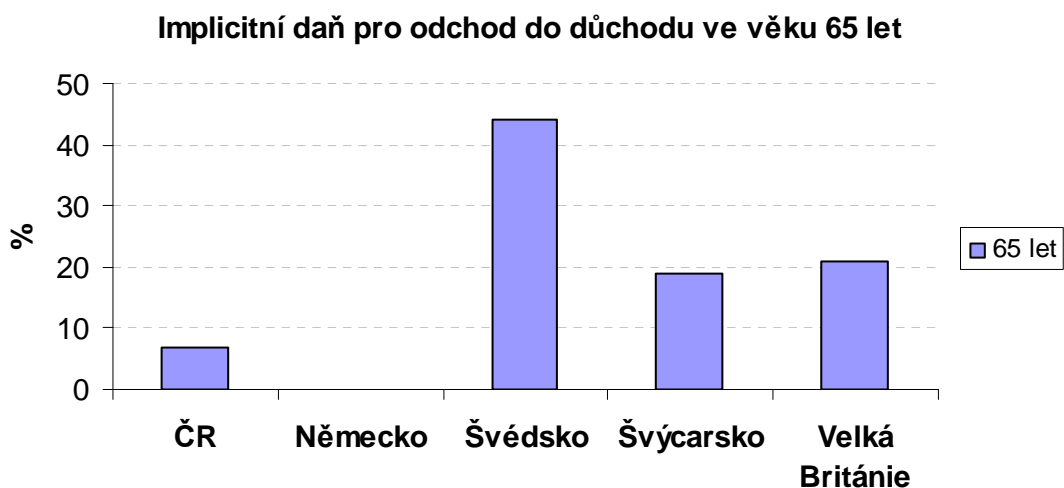
Zdroj: Duval (2004), Bezděk (2005)

Graf 12: Implicitní daň pro odchod do důchodu ve věku 60 let



Zdroj: Duval (2004), Bezděk (2005)

Graf 13: Implicitní daň pro odchod do důchodu ve věku 65 let



Zdroj: Duval (2004), Bezděk (2005)

Jak je zřejmé z grafů, systémy neposkytují výraznější motivaci k dalšímu setrvání na trhu práce. Implicitní daně vytvářené penzijními systémy jsou relativně malé pro nízký věk a mají tendenci se zvyšovat souběžně s tím, jak jedinec stárne. Průměrná implicitní daň v zemích OECD je ve věku 55 let 5 % (10 % při vyloučení Francie a Lucemburska díky neúměrně vysokým implicitním subvencím), ve věku 60 a 65 let se potom implicitní daň vyšplhá až na 30 % (Duval, 2004).

Z tohoto pohledu relativně nejvíce motivující systém nacházíme v České republice, kde se implicitní daň pro věk 55, 60 dokonce pohybuje v záporných číslech, tedy další pracovní aktivita je subvencována. Všeobecně nízké hodnoty implicitní daně pro Českou republiku jsou je nutné vztáhnout ke dvěma faktorům, a to náhradovým

poměrům a časovému přizpůsobení dávek. Časové přizpůsobení sice funguje ve „správném“ směru, tedy pokutuje předčasný důchod a bonifikuje přesluhování, ale v mnohem větší míře se na nízkých daních podílí všeobecně nízké náhradové poměry. Výše dávek je potom pro všechny důchodové věky nízká, což posouvá daně směrem dolů.

System s nejvyššími daněmi je přiřazen Švédsku. Švédsko vykazuje jedny z nejvyšších náhradových poměrů a systém flexibilního důchodového věku bez navýšení dávek jednoznačně motivuje k odchodu do důchodu v nejnižším možném věku. U Německa vidíme od věku 65 let počínaje matematicky-pojistně neutrální systém, každý další rok pracovní aktivity se projeví ve zvýšení penze. Pro věk 65 je implicitní daň empiricky vyšší než pro 60 let, výjimkou jsou země, v kterých je možné kombinovat práci s plnou nebo částečnou výší dávek jako je například právě Německo (Duval, 2004); pokles je patrný i u Švýcarska.

5.2.5. Výsledný efekt

Shrňme-li výsledky, které nám poskytla analýza implicitní daně, pak by měl optimální věk pro odchod do důchodu pro jedince, který optimalizuje svůj příjem na základě implicitní daně v daném systému, ležet pro Českou republiku okolo věku 60 let, ve Velké Británii, Švédsku a Švýcarsku se nevyplatí pracovat déle než do věku 55 let, implicitní daně stoupají s věkem. U Německa jsou dvě výhodné možnosti a to předčasný důchod, tedy důchodový věk 55 let, nebo přesluhování jak jen to jde, ve věku 65 let jsou nulové daně na další práci, jedinec se tedy může rozhodnout pouze podle svých preferencí.

Implicitní daň by měla být nízká až záporná pro nízký věk, aby byli jedinci motivováni k práci a směrem nahoru by se měla zvyšovat. Hlavní normativní otázkou je, v jakém věku by implicitní daň ještě měla být nízká. Aby byly systémy přizpůsobeny současnému stárnutí populace, měla by být implicitní daň nízká co nejdéle, protože vyšší tlak na participaci starších jedinců by zvýšil příjmy do penzijních systémů. V jiné situaci naopak vyšší implicitní daň může sloužit k uvolnění pracovních míst mladší generaci.

5.3. Důchodový věk

Statutární důchodový věk má na incentivu k odchodu z pracovně aktivního obyvatelstva vliv nejméně ze čtyř důvodů (Duval, 2004). Někteří jedinci čelí omezení z hlediska likvidity tj. nemohou si půjčit na financování důchodu v „předdůchovém“ věku, odchází do důchodu tedy v nejnižším možném věku, kdy vzniká nárok na dávky. Dále potom ze sociologického hlediska mají jedinci tendenci odcházet do důchodu ve věku, kdy je to „běžné“, následují tedy všeobecné institucionální vzorce chování. Nutno také vzít v úvahu, že ne všichni jedinci provádí složité výpočty implicitní daně a ne všichni vyhodnocují matematicky-pojistné přizpůsobení dávek pro každý dodatečný rok, vykazují tzv. myopické chování neboli jsou informačně omezeni. V takové situaci je potom ta nejlepší možnost odejít do důchodu hned, jakmile to systém umožňuje. Posledním možným důvodem je fakt, že některým jedincům ani není umožněno pracovat déle po standardním důchodovém věku.

5.3.1. Historický vývoj statutárních důchodových věků

V Tabulce 9 jsou podle pohlaví znázorněny statutární věkové hranice pro předčasný důchod a standardní důchod ve srovnávaných zemích.⁴⁴

Tabulka 9: Statutární důchodový věk – předčasný a normální (1969-2030)

Stát	Muži										Ženy				
	Předčasný					Normální					Normální				
	1969	1979	1989	2003	2030	1969	1979	1989	2003	2030	1969	1979	1989	2003	2030
ČR	58,5	60	61,5	63	59,5	62
Německo	65	63	63	63	65	65	65	65	65	67	65	65	65	65	67
Švédsko ⁴⁵	63	60	60	61	61	67	65	65	61	61	67	65	65	61	61
Švýcarsko	65	65	65	63	63	65	65	65	65	65	62	63	63	63	65
Velká Británie	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	60	60	60	60	65

Zdroj: Duval (2004), MISSOC (2007)

Česká republika se vyznačuje nejnižšími důchodovými věky ze všech porovnávaných zemí, v současné době je možné odejít do předčasného důchodu již ve věku 58 let a 10-ti měsíců a hranice pro normální věk 63 let odpovídá spíše věku pro

⁴⁴ Jelikož údaje pro ženy slouží pouze pro hrubý přehled o zohlednění pohlaví v penzijních systémech, uvádím pro ženy normální důchodový věk.

⁴⁵ Předčasný věk pro odchod do důchodu u Švédska 61 let není de facto předčasným věkem, jedná se o spodní hranici normálního statutárního důchodového věku-

předčasný důchod v ostatních zemích. Nejvyšší hranici pro odchod do důchodu tj. 67 let najdeme v Německu, jakožto výsledek plánovaných reforem⁴⁶.

Země, kde jsou věkové hranice v podstatě stabilní, jsou Velká Británie a do určité míry i Švýcarsko. Jedinou změnou v britském a švýcarském penzijním systému, co se státního penzijního věku týče je aktuální zrovnoprávnění mužů a žen. Ve Švýcarsku k tomu ještě přistupuje zavedení předčasného důchodového věku jako takového. Podíváme-li se do historie, tak schéma předčasného důchodu se v Evropě objevuje teprve v 60. letech a mezi prvními zeměmi, které ho zavedly bylo Německo a Švédsko (Blöndal, Scarpetta, 1999).

U Německa a Švédska můžeme sledovat podobné schéma. V 70. letech dochází v poklesu statutárního důchodového věku, který je následován tlakem na jeho zvýšení v současné době. Švédsko situaci řešilo zavedením flexibilního důchodového věku, který začíná v 61 a končí v 67 letech. V obou zemích vždy bylo s oběma pohlavími zacházeno stejně, důchodové věky se tedy rovnají.

5.3.2. Kompatibilita dávek s další pracovní aktivitou

Jiný pohled na důchodový věk nabízí Blöndal a Scarpetta, v jejich podání je penzijní věk měřítkem ušlé penze. Statutární důchodový věk určuje, od kdy vzniká nárok na pobírání dávek. Chce-li jedinec dál pracovat, dávky většinou propadnou. Nárok na plnou výši penze je v některých zemích testovaný ve smyslu příjmu ze souběžné práce, výše „povoleného“ příjmu a míra krácení dávek odvíjející se od jednotky souběžné práce potom indikuje, že při souběžné práci je velká část penze ztracena. Penze může být také plně ztracena, pokud je pobírání dávek podmíněno úplným odchodem z práce. Některé země rovněž spojují odchod do penze s opuštěním stávajícího zaměstnání, což je pro starší občany klíčové, jelikož si těžko hledají novou práci. Oba poslední případy jsou ale spíše záležitostmi minulosti.

Tabulka 10 ukazuje možnosti kombinace penze a souběžné pracovní činnosti pro srovnávané země. Jediné země, které poskytují možnost částečné penze jsou Německo a Švédsko. V České republice a Británii je souběžná práce možná při normální penzi, ne však u předčasné penze, toto omezení je v Německu odlehčeno stropem na výdělky.

⁴⁶ Normální statutární důchodový věk ve výši 67 let je výsledkem Rüperovy reformy z roku 2004.

Tabulka 10: Kombinace penze a souběžné pracovní činnosti

Stát	Částečná penze	Limity na souběžné výdělky
ČR	žádná částečná penze	souběžné výdělky plně v souladu pouze u standardního důchodu
Německo	33 %, 50 %, 66 % a 100% penze	souběžné výdělky plně v souladu po 65. roce, v mladším věku než 65 let nesmí přesáhnout 350 EUR hrubého, v případě částečné penze existuje ještě individuální omezení, závisující na pojištěných výdělcích za poslední 3 roky před odchodem do penze
Švédsko	25 %, 50 %, 75 % a 100 % penze	souběžné výdělky plně v souladu
Švýcarsko	žádná částečná penze	souběžné výdělky plně v souladu pro základní penzi a statutární minimum
Velká Británie	žádná částečná penze	souběžné výdělky plně v souladu pouze u standardního důchodu

Zdroj: MISSOC (2007)

5.3.3. Výsledný efekt

Pokud by se jedinci řídili pouze zvykovým chování a odcházeli do důchodu ve věku, kdy je to běžné, pak by důchodový věk dosahoval nejčastěji 65 let a to pro Německo, Švýcarsko a Velkou Británii. V České republice by většina pojištěnců odcházela do penze ve věku téměř 62 let. V případě Švédska je díky flexibilnímu věku těžké posoudit, co je „normální“ důchodový věk, ale protože byl po několik generací statutární věk nastaven na 65 let, budou se jedinci pravděpodobně řídit tímto vzorcem chování, jelikož je už po léta institucionálně zakořeněný.

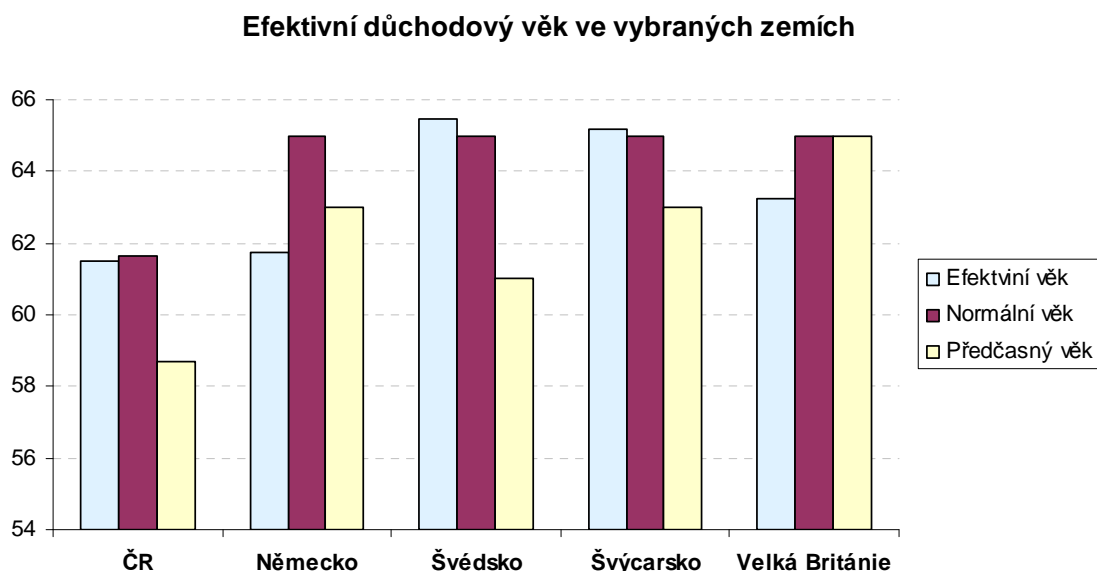
Pokud naopak jedinec uvažuje nad rámec zvykového chování a vnímá penzijní dávky jako nárok, jehož výše může být snížena další pracovní aktivitou, pak v Německu a ve Švédsku bude důchodový věk ten nejnižší možný, jelikož další práce znamená pouze část penze. V České republice, Švýcarsku a Velké Británii nehraje tato úvaha roli, jelikož další pracovní aktivita nesnižuje dávky a je plně v souladu s tím, být v důchodu.

5.4. Průměrný věk pro odchod do důchodu

V předchozích podkapitolách jsem se zabývala tím, k jakému rozhodnutí o odchodu do důchodu stimulují jedince důchodové systémy jako takové. V této kapitole se zaměřím na průměrný věk, ve kterém ve skutečnosti příslušníci vybraných států odcházejí z ekonomicky aktivní populace.

Graf 14 znázorňuje efektivní důchodový věk ve srovnání se statutární normálním a předčasným důchodovým věkem.

Graf 14: Efektivní důchodový věk ve vybraných zemích



Zdroj: Statistics on average effective age and official age of retirement in OECD countries (2005), MISSOC (2007)

Nejvyšší efektivní věk najdeme ve Švédsku, jen o něco nižší ve Švýcarsku, naopak nejnižší v České republice, kterou pomalu dohání Německo. Na základě efektivního důchodového věku můžeme země rozdělit do tří skupiny.

První skupinu tvoří země, ve kterých efektivní věková hranice pro odchod do důchodu v podstatě odpovídá normální statutární hranici, do této skupiny patří Česká republika. Na tento typ zemí by se dala aplikovat Duvalova teorie o zvykovém chování pojištěnců, kteří odcházejí do důchodu ve věku, kdy je to běžné.

Švýcarsko a Švédsko patří do druhé skupiny, kde je dokonce efektivní důchodový věk vyšší než normální věk. Tento jev lze vysvětliv náhradovým poměrem pro různé důchodové věky, ve věku 65 let je u obou těchto zemí poměr dvojnásobný oproti věku 60 let, což představuje velice silnou motivaci k setrvání v pracovní aktivitě.

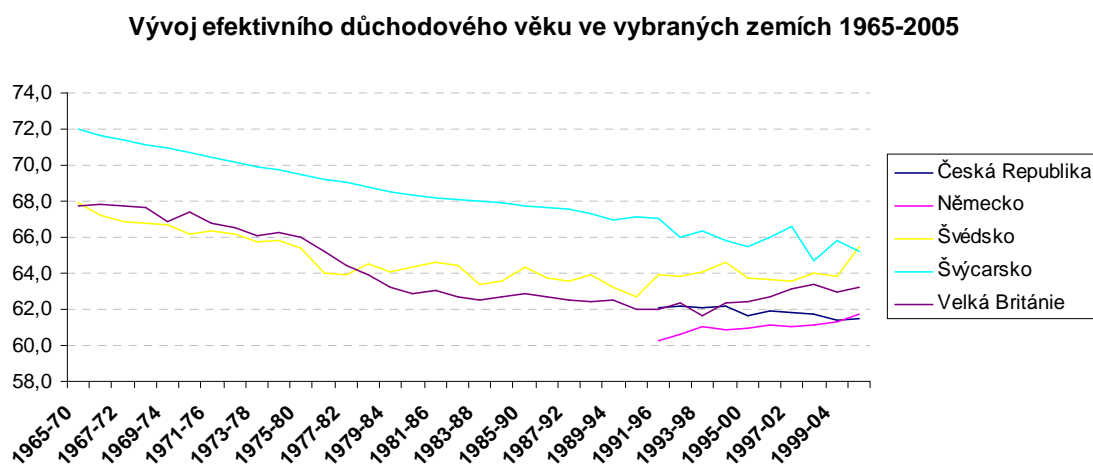
Poslední skupinu tvoří Velká Británie a Německo, kde je efektivní důchodový věk nižší než předčasný, což odpovídá výsledkům analýzy implicitní daně. Vysoké implicitní daně už v nízkém věku stimulují k odchodu z trhu práce jakmile je to možné a to i s využitím jiných než starobních schémat. Tento fakt mimo jiné svědčí také o tom, že kritéria pro přidělování „ostatních“ penzijních dávek v daných státech nebudou příliš

striktní. Tato skupina také podkládá závěry Grubera a Wise, že se průměrným věkem pro odchod do důchodu stává věk pro předčasný důchod a jiná předčasná schémata (Gruber, Wise, 2001).

5.4.1. Historický vývoj efektivního důchodového věku

Historický vývoj průměrných důchodových věků pro muže je vyobrazen v Grafu 15. Ve všech pozorovaných zemích efektivní důchodový věk od sedmdesátých let soustavně klesal a to v průměru o 4 roky. Důvody jsou rostoucí životní úroveň, klesající počet dětí a spoléhání na stát, preference volného času, ale také snižování statutárních důchodových věků. V devadesátých letech byl pokles přerušen a v poslední době je dokonce patrný mírný nárůst, který je nejvíce vidět ve Švédsku. Tento vývoj lze přičíst současným reformním opatřením a tendenčnímu zvyšování statutárních věkových hranic. I přes tento nárůst ale soudobé úrovně zůstávají pod úrovněmi z let sedmdesátých. Nejvyšší průměrný důchodový věk mělo po celých 40 let Švýcarsko, v roce 1970 činil dokonce 72 let, dnes ho najdeme ve Švédsku. Pro Českou republiku a Německo nejsou k dispozici data do roku 1990.

Graf 15: Vývoj efektivního důchodového věku ve vybraných zemích 1965-2005



Zdroj: *Statistics on average effective age and official age of retirement in OECD countries (2005)*

5.5. Míra participace

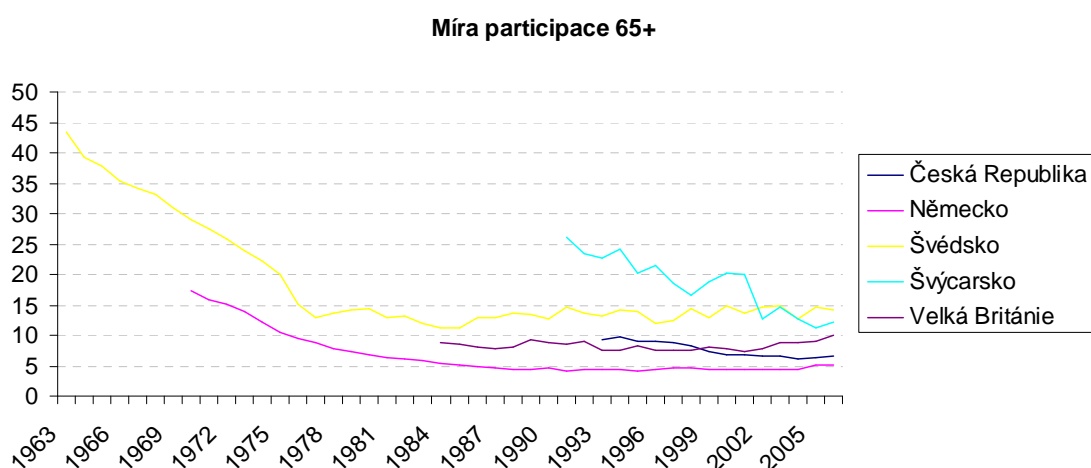
Statutární důchodový věk, náhradový poměr a implicitní daň, všechny tyto faktory mají vliv na incentivu k odchodu do důchodu, která není ničím jiným než mírou participace. Míra participace již po několik dekád klesá. Ještě než se budu věnovat míře

participace ve vybraných, chtěla bych zmínit i jiné skutečnosti, které přispívají ke klesající míře participace starších jedinců.

Klesající míra participace není pouze důsledkem nízké incentive pro setrvání v pracovním poměru, kterou penzijní systémy poskytují. S rostoucí životní úrovní také stoupá preference volného času. Starší jedinci čelí řadě omezení ze strany zaměstnavatelů, pokroku, ale také zdravotního stavu. Zaměstnavatelé často trpí předsudky ohledně schopnosti starších jedinců se přizpůsobit technologickým a organizačním změnám, také mzdy a nemzdové náklady rostou rychleji s věkem než s produktivitou, další omezením jsou pak náklady na přizpůsobení pracovních podmínek v souladu s ochranou práce. Starší zaměstnanci také sami mohou pocítovat nedůvěru v další učení a vzdělávání se; vzdělávání starších zaměstnanců nemusí být shledáno výhodným ani pro zaměstnavatele, protože tato investice se díky relativně krátké zbývající době pracovní aktivity starších zaměstnanců nemusí vrátit. V neposlední řadě jsou to časová a fyzická náročnost některých povolání, kvůli kterým zaměstnavatel raději přijme mladší jedince a na druhou stranu mohou takto náročné práce působit zaměstnancům v pokročilejším věku potíže. V zemích OECD je míra najmutí pracovníků starších 50 let poloviční ve srovnání s najímáním zaměstnanců ve věkovém rozmezí 25-49 let (OECD, 2006).

Vývoj míry participace za posledních 50 let ve vybraných zemích je znázorněna v Grafu 16.

Graf 16: Míra participace ve vybraných zemích 1960-2006



Zdroj: OECD Labour Force Statistics (2007)

Nejaktivnější osoby starší 65 let nejdeme ve Švédsku, kde míra participace dosahovala z dnešního pohledu neuvěřitelných 45 % v šedesátých letech. Stejnou aktivitu starších jedinců bychom pravděpodobně našli i ve Švýcarsku, ale data OECD jsou dostupná až v devadesátých letech, kde byla míra participace více než 25 %. Naopak starší občané České republiky a Velké Británie nikdy nevykazovali vysokou aktivitu, v osmdesátých a devadesátých letech se míra participace pohybuje kolem 10 %. Pokles v uplynulých několika dekádách je zřetelný ve všech vybraných státech. V žádné z vybraných zemí nepřesáhne dnes míra participace 15 %. Švédsko a Švýcarsko stále platí za země s relativně vyšší participací starších občanů, v České republice a Německu panuje za posledních 5 let relativně konstantní trend participace na úrovni 5 %. Naopak mírný nárůst v posledních letech najdeme ve Velké Británii.

5.6. Destabilizující demografický vývoj

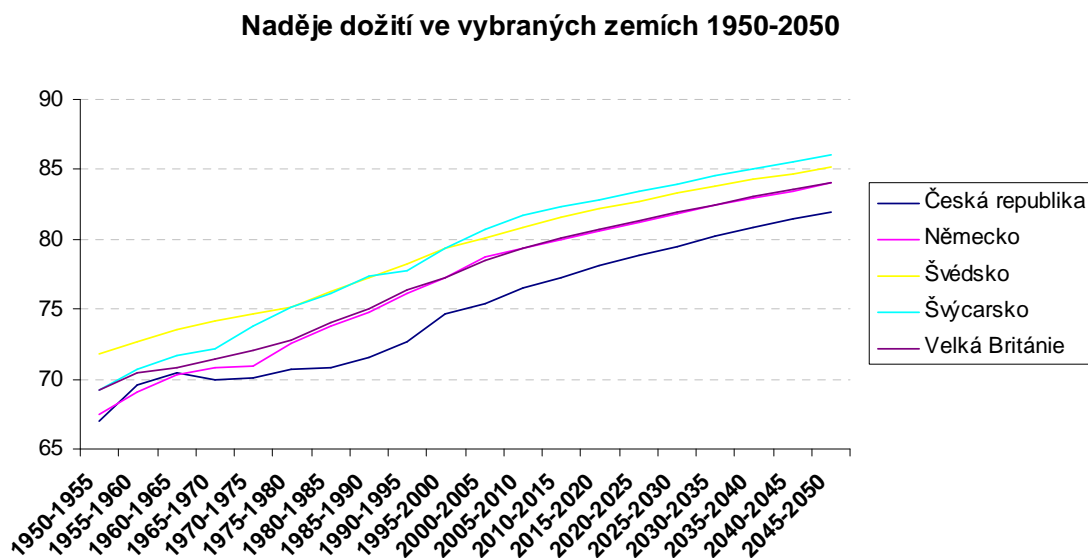
Stárnutí populace je jedním z předních problémů, kterým musí čelit penzijní systémy a veřejné finance vůbec. V příštích 50-ti letech dojde k prudkému nárůstu počtu starších občanů, podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva se naopak rapidně sníží. Tento jev ústí v nepoměr mezi osobami, které odchází do penze, tedy těmi co dávky pobírají, a těmi, kteří nově vstupují na trh práce, tedy těmi co do systému přispívají. Dependency ratio v zemích OECD se oproti 38 % v roce 2000 během 50-ti let prakticky zdvojnásobí na 70 %, což znamená, že na 10 ekonomicky aktivních bude připadat 7 důchodců. (OECD, 2006). Nárůst dependency ratio znamená tlak na veřejné finance a udržitelnost penzijních systémů.

5.6.1. Stoupající naděje dožití

V roce 1900 žili lidé na světě v průměru 30 let, dnes se dožíváme 80 let. Někteří tvrdí, že očekávaná délka života se může zvyšovat do nekonečna, jiní tvrdí, že existuje jakási přirozená hranice (Loužek, 2007). Efekt vyšší očekávané délky života se pojí ještě s nízkou kojeneckou úmrtností; na konci středověku byla kojenecká úmrtnost 500 dětí z 1000, dnes se pohybuje pod jedním procentem (Loužek, 2007). Podíváme-li se na vybrané země, pak na Grafu 17 vidíme naději dožití před téměř 50 lety až do současnosti a projekci na příštích 40 let. Na první pohled je zřetelný silný nárůst ve všech zemích, který je zapříčiněn hlavně rostoucí životní úrovní a medicínským a vědeckým pokrokem. Zatímco v padesátých letech se člověk průměrně dožil 70 let, dnes je to 80 let a v roce 2050 dosáhne naděje dožití ve Švédsku a Švýcarsku dokonce 85-ti

let, přičemž samozřejmě pokud budeme sledovat jen ženy odděleně, bude naděje dožití ještě vyšší.

Graf 17: Naděje dožití ve vybraných zemích za období 1950-2050

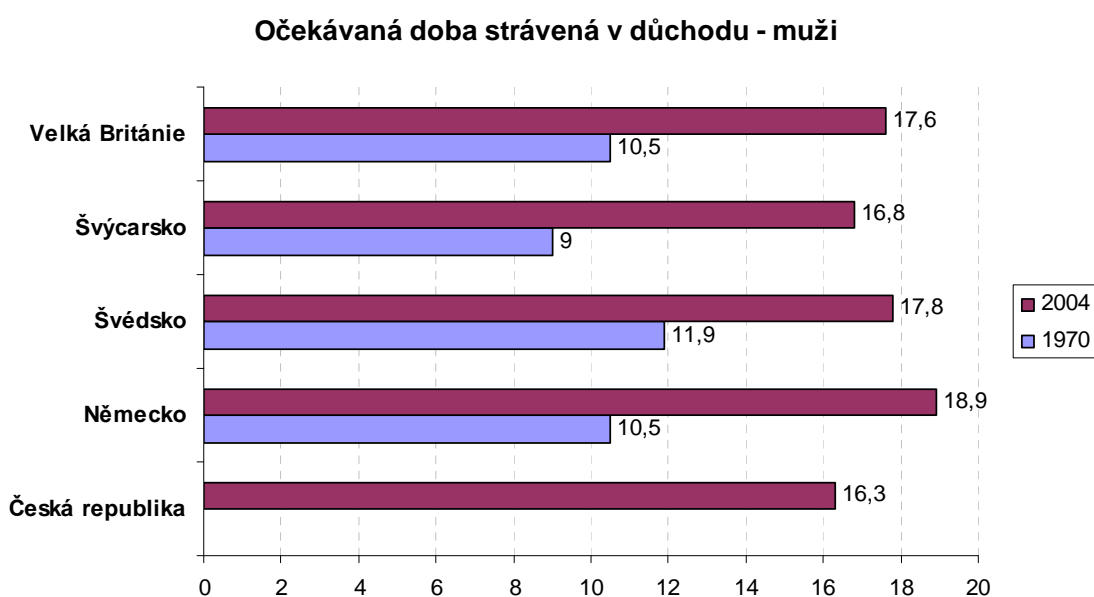


Zdroj: United Nations (2006) – World Population Prospects

5.6.2. Očekávaná doba strávená v důchodu

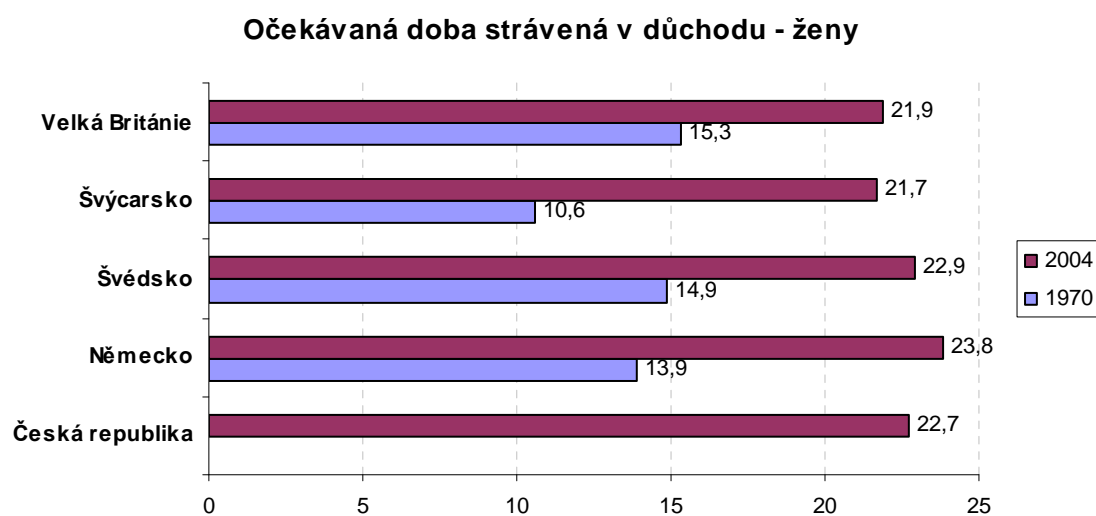
Vyšší naděje dožití a klesající důchodový věk mají ale za následek delší penzi jako takovou. Počet let, které penzista pobírá dávky se zvyšuje, jak ukazuje Graf 18 a 19. Oproti roku 1970 se délka průměrné penze téměř zdvojnásobila, muži strávili v důchodu v průměru 10 let v sedmdesátých letech, v roce 2004 pobírají penzi průměrně 18 let, ženy dokonce 22let.

Graf 18: Očekávaná doba strávená v důchodu pro vybrané země - muži



Zdroj: OECD (2006)

Graf 19: Očekávaná doba strávená v důchodu pro vybrané země - ženy



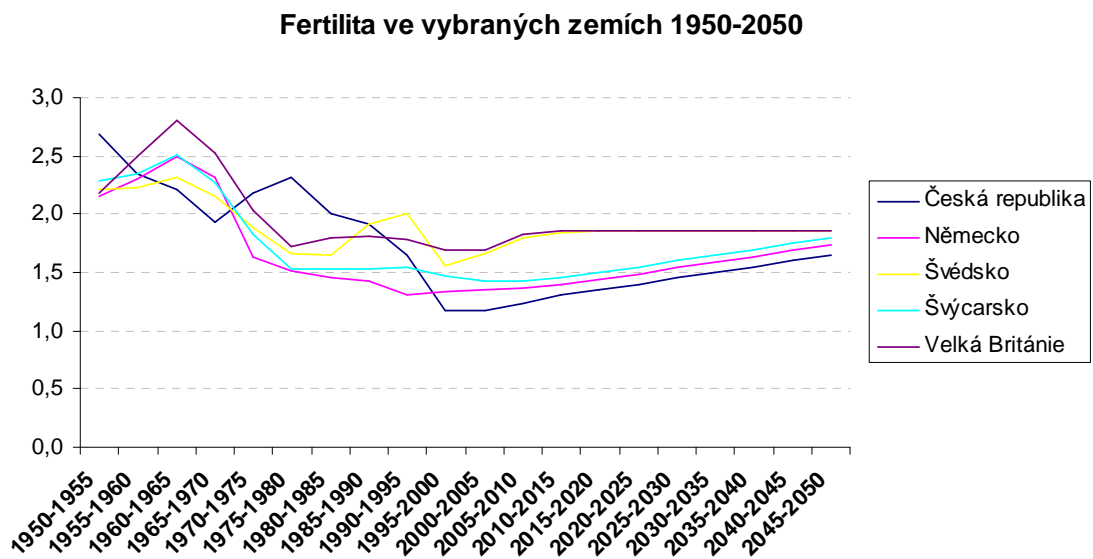
Zdroj: OECD (2006)

5.6.3. Klesající fertilita

Klesající mortalitu a efektivní důchodový věk musí ale financovat penzijní systémy, do kterých v důsledku klesající fertility nepřitéká dostatek prostředků. Současné trendy ukazují, že s vyšším bohatstvím přestává být moderní mít více dětí, a výchova dítěte je poměrně náročnou finanční záležitostí, přináší velké náklady příležitosti. Jelikož dnešní děti jsou zítřejší pracovníci, bude podíl ekonomicky aktivní

populace klesat a zvýší se podíl důchodců v populaci (Loužek, 2007). Graf 20 ukazuje fertilitu ve vybraných zemích v časové řadě. Po poválečném babyboomu plodnost klesá a v devadesátých letech je úhrnná fertilita ve všech vybraných zemích pod úrovní prosté reprodukce. Nejnižší fertilitu má v současnosti a i v budoucnosti bude mít Česká republika, kde na jednu ženu připadá přibližně 1,2 dětí, naopak relativně nejmenší problém s fertilitou má Velká Británie a Švédsko, které se drží těsně pod hranicí prosté reprodukce. Pro srovnání v Evropě připadá 1,4 dětí na jednu matku.

Graf 20: Míra fertility ve vybraných zemích za období 1950-2050

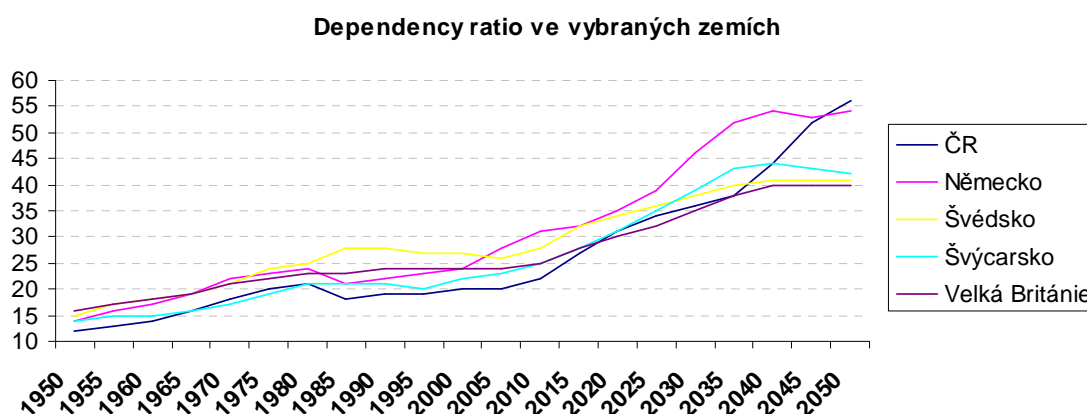


Zdroj: United Nations (2006) – World Population Prospects

5.6.4. Dependency ratio

Výsledné dependency ratio, které je znázorněné v Grafu 21, odpovídá předchozím úvahám. Nejvyšší dependency ratio najdeme díky nejnižší fertilitě v České republice a Německu, kde na 55 důchodců bude v roce 2050 připadat 100 ekonomicky aktivních jedinců. Velká Británie a Švédsko díky relativně vysoké fertilitě nevykazují tak vysoké dependency ratio tj. kolem 40 v roce 2050, ale nárůst v příštích letech je neméně markantní.

Graf 21: Dependency ratio ve vybraných zemích



Zdroj: United Nations (2006) – World Population Prospects

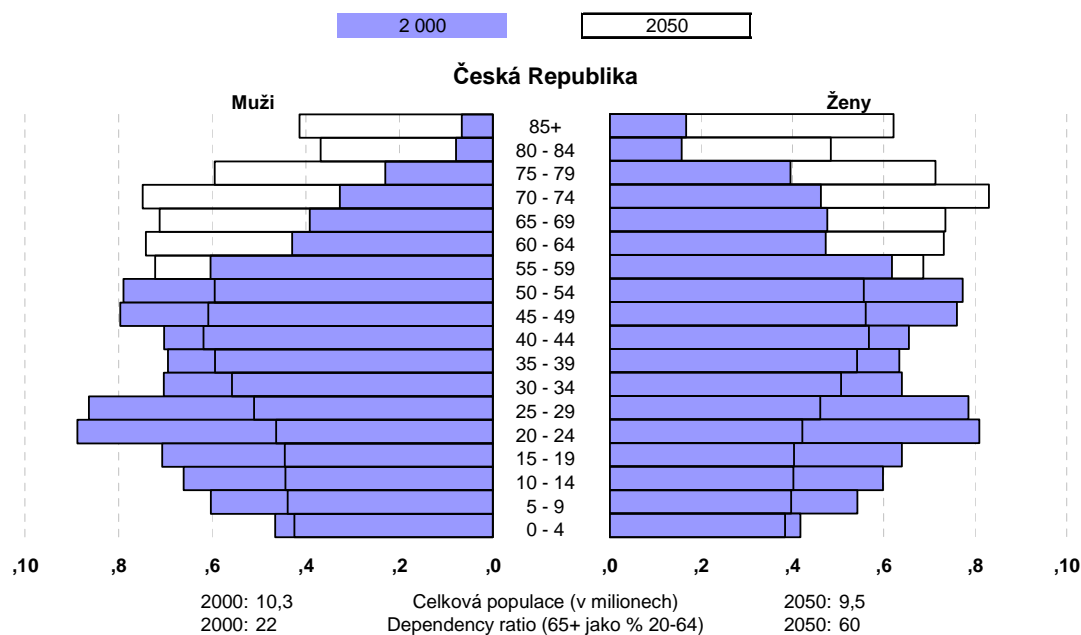
5.6.5. Výsledný efekt

Stárnutí populace má dvě příčiny: vyšší naději dožití a klesající fertilitu. Oba tyto jevy jsou důsledkem zvyšující se životní úrovně. Otázkou je, jaký dopad na životní úroveň budou naopak tyto jevy mít. Například OECD v publikaci Live Longer, Work Longer anticipuje pokles HDP na hlavu na území OECD až o 1,7 % během příštích třech dekad.

Grafy 22 – 26 znázorňují, jakým způsobem se změní věkové složení populace ve vybraných zemích během 50 let od roku 2000 počínaje.

Graf 22: Populační pyramida – Česká republika

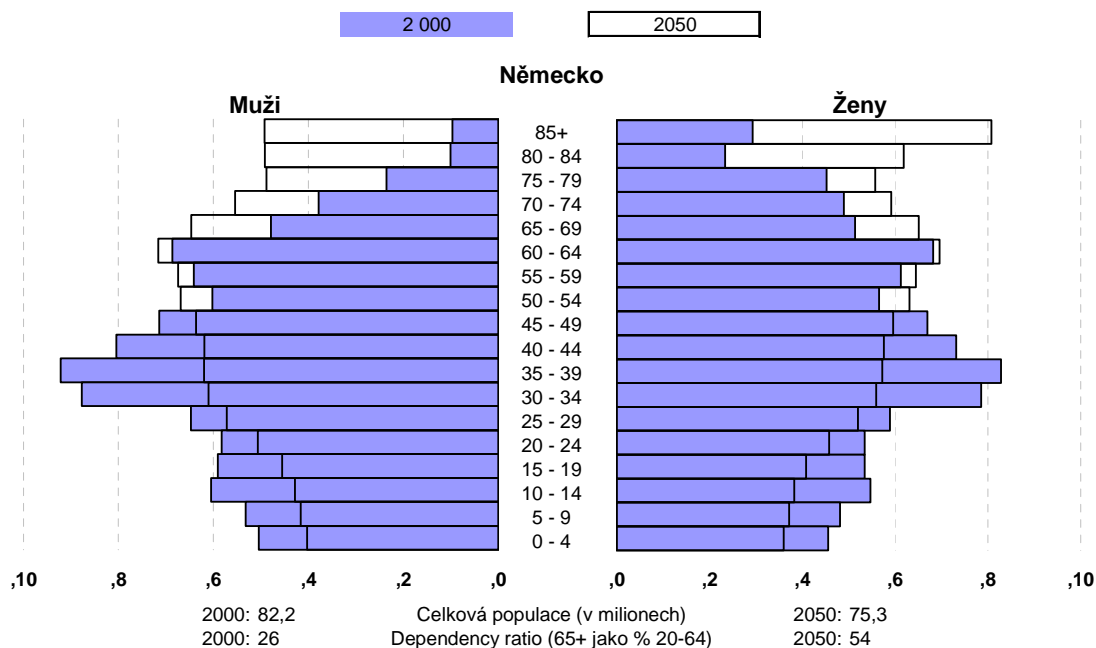
Populace podle věkových skupin, pohlaví, v roce 2000 a 2050 jako % celkové populace v každé skupině



Zdroj: OECD Demographic and Labour Force database

Graf 23: Populační pyramida – Německo

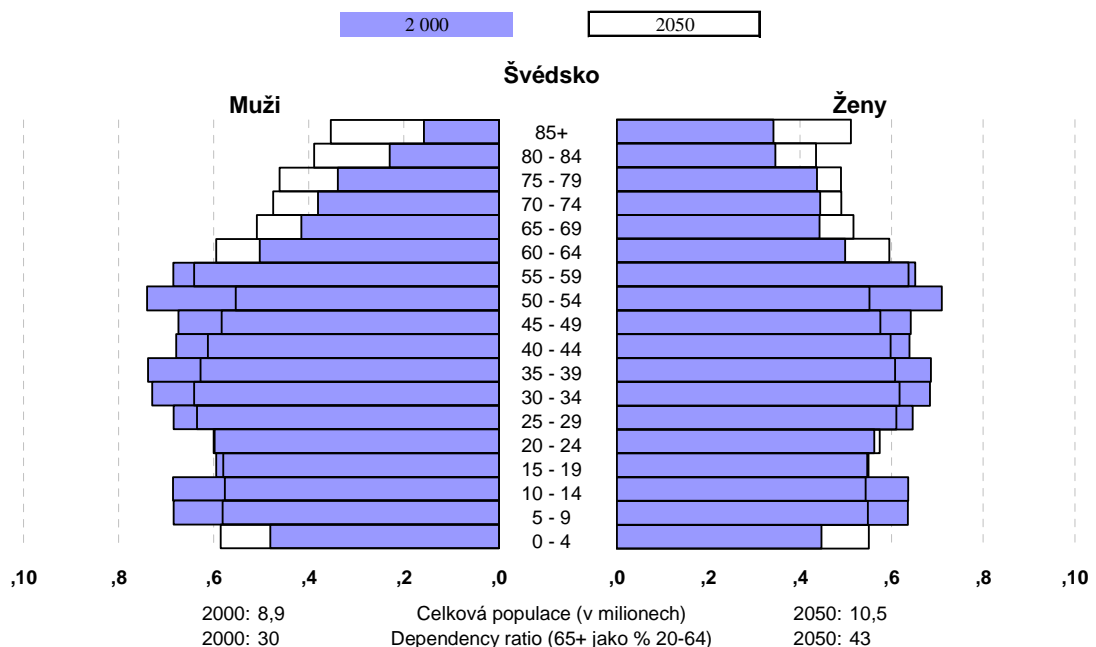
Populace podle věkových skupin, pohlaví, v roce 2000 a 2050 jako % celkové populace v každé skupině



Zdroj: OECD Demographic and Labour Force database

Graf 24: Populační pyramida – Švédsko

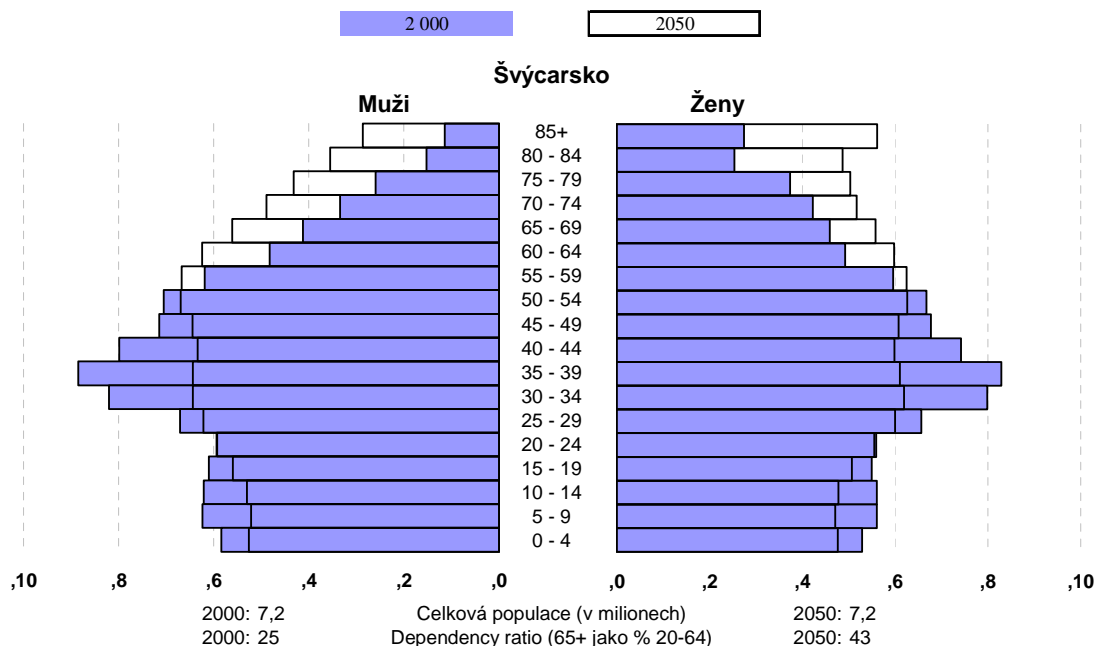
Populace podle věkových skupin, pohlaví, v roce 2000 a 2050 jako % celkové populace v každé skupině



Zdroj: OECD Demographic and Labour Force database

Graf 25: Populační pyramida – Švýcarsko

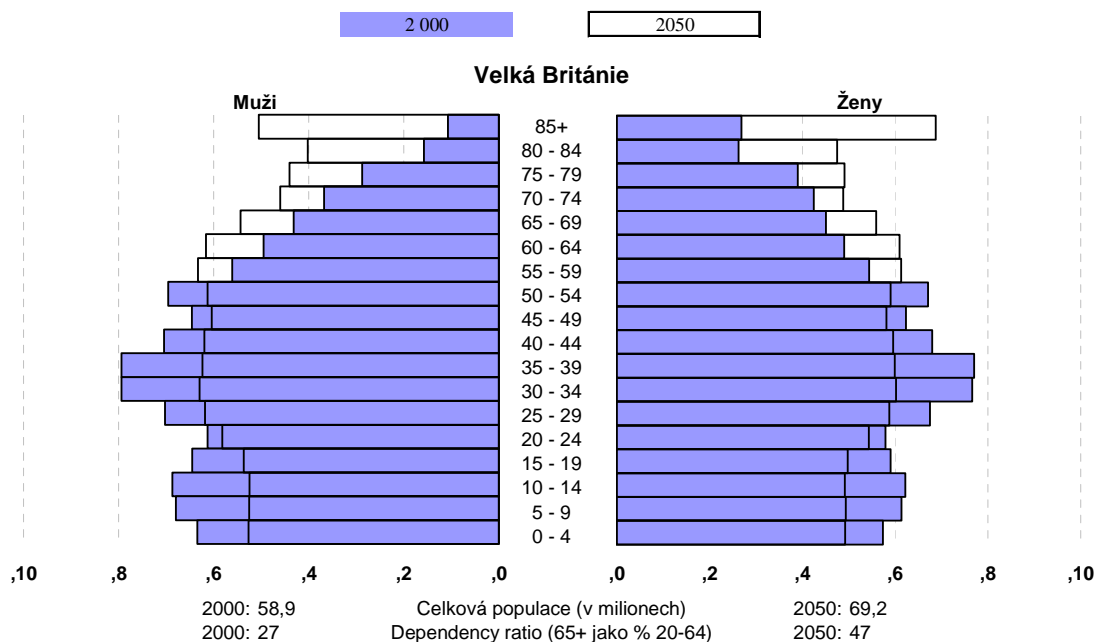
Populace podle věkových skupin, pohlaví, v roce 2000 a 2050 jako % celkové populace v každé skupině



Zdroj: OECD Demographic and Labour Force database

Graf 26: Populační pyramida – Velká Británie

Populace podle věkových skupin, pohlaví, v roce 2000 a 2050 jako % celkové populace v každé skupině



Zdroj: OECD Demographic and Labour Force databáze

Největší problém se stárnutím populace sledujeme v České republice, naopak Švédsko se bude těšit relativně příznivému vývoji, nejmladší věkové kategorie posílí. Je patrné, že původní pyramida, která měla těžiště u mladých jedinců, má tendenci se měnit v kvádr. Je možné, že se v budoucnu pyramida vrátí, ale bude na hlavu postavená.

6. Udržitelnost penzijních systémů v daných zemích

Poslední kapitola mé komparace je jakýmsi shrnutím současného stavu penzijních systémů a zvýrazněním reformních cest, které si vybrané země zvolily, aby zvrátily nepříznivý trend zadluženosti penzijních systémů. Na základě modelovaných plánovaných penzijních výdajů lze posoudit, do jaké míry je ten či onen penzijní systém udržitelný.

James C. Capretta svou studii na téma udržitelnost veřejných penzijních systémů⁴⁷ uvádí myšlenkou, že ještě před deseti lety bylo hlavním tématem okolo penzijních systémů, jestli je vůbec demokraticky zvolená vláda schopna vytvářet trade-off mezi přidělovanými prostředky pro starší a mladší generaci. Dnešní realita ukazuje, že se vlády s touto otázkou musí vypořádat a že to také dělají.

Udržitelnosti penzijních systémů je dosahováno snižováním nákladů, které lze provádět několika způsoby. Možné změny v parametrech penzijních systémů, které snižují náklady jsou: změny ve zdrojích financování (zvýšení příspěvkové míry, změna/zvýšení vyměřovacích základů), změny v parametrech na straně dávek (způsob indexace, zvýšení statutárního důchodového věku, změna výpočtu dávek, omezování nepřispěvkových období, rozšíření období rozhodného pro výpočet důchodu, snížení sazby za rok pojištění), strukturální změny (přechod z dávkově definovaného schématu na příspěvkově definované) a změny v přístupu k financování (zavedení a rozšiřování fondových systémů).

6.1. Česká reformní cesta

Český systém prošel v posledních letech řadou spíše ustavujících reforem:

Reforma 1993

- zavedení příspěvkové míry na financování sociálních výdajů
- zavedení vzorce pro výpočet penzijních dávek

Reforma 1994

- zavedení dobrovolného fondového pilíře

Reforma 1996

- snížení příspěvkové míry

⁴⁷ Global Aging and the Sustainability of Public Pension Systems: An Assessment of Reform Efforts in Twelve Developed Countries (2007)

- postupné zvyšování statutárního důchodového věku od roku 2007

Reforma 1997

- zakotvení pravidla pro indexaci

Reforma 2004

- omezování nepřispěvkových období
- omezování možností pouze dočasného krácení příspěvků při předčasném důchodu
- další zvyšování statutárního důchodového věku
- zvýšení příspěvkové míry z 26 na 28 %

Česká republika prošla od začátku transformace řadou dílčích změn penzijního systému. 90. léta se nesla spíše ve znamení zakotvování pravidel a definování systému než ve znamení reforem, zatím tedy nelze mluvit o reformní cestě. Teprve reforma z roku 2004 představuje balík opatření na stabilizaci penzijních výdajů, který sleduje ovšem pouze horizont 10 let.

Statutární důchodový věk v České republice je v mezinárodním měřítku nastaven příliš nízko, penzijní dávky poskytují nízký náhradový poměr a systém vykazuje vysoký stupeň progresivity. Všechny tyto parametry snižují ekonomickou efektivnost. Dále je český penzijní systém složen pouze ze dvou pilířů, chybí fondové schéma, kterým by se dalo vyvolit z veřejného schématu. Otázkou je, jestli je rozštěpená politická scéna schopna sáhnout po hlubších změnách.

6.2. Německá reformní cesta

Za poslední dobu byly v Německu provedeny 3 významné reformy:

Reforma 1992

- zavedení redukce penzijních dávek při odchodu do důchodu dříve než ve statutárním důchodovém věku tj. 65 let
- indexace k hrubým mzdám nahrazena indexací penzijních dávek k čistým mzdám

Riesterova reforma (2001)

- změny ve vzorci pro výpočet penzijních dávek
- zavedení možnosti částečného vyvolení z veřejného schématu prostřednictvím příspěvkově definovaných fondových schémat (Riesterova penze)

Rürupova reforma (2004)

- postupné zvyšování statutárního důchodového věku z 65 na 67 let
- změny ve vzorci pro výpočet penzijních dávek (faktor udržitelnosti)

Reforma roku 1992, Riesterova reforma roku 2001 a Rürupova reforma 2004 se snaží sledovat dva cíle: zachování životní úrovně důchodců a udržení příspěvkové míry na co nejnižší úrovni. Cílovaná příspěvková míra se dostává do popředí⁴⁸, dochází tedy ke snižování dávek současných důchodců, které probíhá v důsledku působení faktoru udržitelnosti. Tento jev je v mezinárodním měřítku výjimečný, břemeno krácení dávek je přesouváno na budoucí generace, v Německu se naopak budou muset uskromnit už současní důchodci. Pokles náhradového poměru bude rapidní, v roce 2040 dosáhne tento propad 20 % ve srovnání se současností. Oficiální předpovědi ovšem dodávají, že jakmile začne docházet k vyplácení Riesterovy penze, budou pro ty, jež si toto částečné vyvázání zvolili, náhradové poměry srovnatelné s dnešními.

Riesterova reforma také ukazuje na fakt, že Německo se pohybuje od průběžného financování penzijního systému k částečně fondovému financování. Tento pohyb ale není ještě plně významný, protože částečné vyvolení z veřejného schématu je pouze dobrovolné. Z 30 milionů Němců oprávněných k daňově zvýhodněným soukromým spořicími účtům využilo tuto možno jen 4,2 milionu (Capretta, 2007). Aby reforma účinkovala v plném měřítku, je nutné učinit příspěvky do fondového schématu povinnými.

6.3. Švédská reformní cesta

Vývoj penzijního systému Švédska v poslední době ovlivnily především 2 reformy:

⁴⁸ Podle Capretty k tomuto dochází v důsledku působení silných německých odborů.

Reforma 1998

- zavedení systému ATP⁴⁹ a NDC
- zavedení povinných fondových schémat
- zavedení flexibilního důchodového věku od 61 do 67 let
- garantovaná penze financovaná z daní

Reforma 2001

- změny ve vzorci pro výpočet penzijních dávek (mechanismus automatické rovnováhy⁵⁰)

Obě reformy 1998 a 2001 vedou švédský penzijní systém směrem k fondovému financování. Podíl fondového schématu je ale zatím příliš malý nato, aby plně vyřešil finanční nestabilitu penzijního systému. NDC doplněné o fondové schéma je spíše výsledkem politického kompromisu mezi PAYG a plně fondovým schématem. Tato střední varianta ušetřila systému transakční náklady spojené s přechodem na plné financování, ale zároveň přesunula břemeno na pracující obyvatelstvo prostřednictvím vyšších daní a příspěvků.

Rizikem, kterému čelí Švédský penzijní systém do budoucna, je podstatné snížení penzijních dávek jako důsledek mechanismu automatické rovnováhy, který bude spuštěn v důsledku stárnutí populace. Pokud spadnou dávky na příliš nízkou úroveň, může vyvstát potřeba dalších reforem.

6.4. Švýcarská reformní cesta

Švýcarsko za posledních pár let neprovedlo žádné rozsáhlejší reformy systému, přesto ty významnější byly:

Reforma 1985

- zvedení povinného podnikového schématu (zaměstnanecké fondy)

Reforma 1997

- zvýšení statutárního důchodového věku pro ženy

⁴⁹ Allmän Tilläggspension – na výdělci závislá penze nahrazující 60 % předchozích výdělků do určitého stropu.

⁵⁰ Mechanismus automatické rovnováhy snižuje míru zhodnocení a indexace v NDC, pokud hodnota pasiv (předpokládané budoucí dávky) přesáhne hodnotu aktiv (předpokládané budoucí příspěvky).

Reforma 2003

- zvýšení statutárního důchodového věku pro ženy z 62 na 64
- snížení míry zhodnocení v podnikových schématech

Švýcarský penzijní systém jako jeden z mála funguje již 20 let na tří-pilířovém principu, podnikové schéma je povinné od roku 1985. I přesto ale podle předpovědi OECD bude systém v roce 2015 vykazovat deficit. Parametry zůstávají již dvacet let v podstatě nezměněny, jedinou změnou je dorovnání důchodového věku pro ženy, je tedy nutné reformovat parametry systému jako je příspěvková míra, statutární důchodový věk a výše vyplácených dávek.

Stárnutí populace se odráží i na podnikovém schématu, kde je výše penzijních dávek ze zaměstnaneckých fondů určena vyšší naspořených prostředků a mírou zhodnocení. Reforma 2003 zahrnovala mimo jiné i snížení této míry. Míra zhodnocení příspěvků je nastavena příliš vysoko, její snížení má za cíl zajistit, aby penzijní dávky v tomto schématu byly opravdu kryty jen z naspořených prostředků.

6.5. Britská reformní cesta

Britský penzijní systém je reformován průběžně:

Reforma 1975

- schéma BSP bylo doplněno o penzi SERPS závislou na výdělci s možností se vyvolit

Reformy Margareth Thatcherové

- BSP je indexována k cenám místo ke mzdám
- zvyšování důchodového věku pro ženy z 60 na 65 let
- změna výpočtu dávek v SERPS, schéma nahrazuje 20 % výdělku za 20 nejlepších let

Reforma 2002

- SERPS nahrazeno S2P

Reforma 2003

- zavedení testované garantované penze Pension Credit a podpory na spoření Savings Credit

Díky nízkým náhradovým poměrům patří penzijní systém Velké Británie k těm, které se těší finanční stabilitě, a to ovšem na úkor důchodového zabezpečení. Zatímco ostatní země musí reformovat systém krácením výdajů v důsledku neudržitelnosti, britské reformy mohou do budoucna směřovat také k jejich zvyšování.

Ve Velké Británii funguje stejně jako v Německu princip dobrovolného částečného vyvolení z veřejného schématu. Rozdílem je, že tahle možnost existuje ve Velké Británii už déle a je více rozšířená. Systém je pravidelně reformován už desítky let, na starý systém jsou vršeny nové a nové reformy a vzniká tak netransparentní síť. Britský systém trpí velkou nepřehledností, která limituje jeho možnosti.

V nedávné době Velká Británie publikovala Turnerovu zprávu, která je výsledkem práce Turnerovy komise. Zpráva zahrnuje sérii doporučení, kterými by se britský systém měl do budoucna řídit. Aby byl systém dále stabilní, je nutno zvýšit důchodový věk, toto oddálení důchodu musí být vykompenzováno zvýšením státních důchodů – zde je tedy patrná výše zmiňovaná možnost navyšování penzijních výdajů. Dále je nutno zavést sjednocující systém národních penzijních úspor, který by nahradil stávající podniková schémata a zvýšil tak celkovou nepřehlednost.

6.6. Penzijní výdaje

Přihlédneme-li ke všem ekonomickým a demografickým trendům, je zřejmé, že současné penzijní výdaje jsou obrovské, a to především ve srovnání s HDP. Průměrné penzijní výdaje v OECD ⁵¹ na starobní důchody a důchody pro pozůstalé činily v roce 1990 6,7 %, v roce 2003 dosáhly penzijní výdaje úrovně 7,7 % HDP, během necelých 15 let vzrostly výdaje o jedno procento. Prakticky ve všech zemích je patrný nárůst, pouze v 7 zemích OECD byl zaznamenán pokles výdajů, a to především ve Finsku a na Novém Zélandě. K nejvyššímu nárůstu naopak došlo v Itálii, Japonsku, Polsku, Portugalsku a Slovenku, zde se nárůst pohybuje mezi 3,5 a 7,5 % HDP. Historický vývoj penzijních výdajů ve vybraných zemích je znázorněn v Tabulce 11.

⁵¹ OECD Social Expenditures Database – Pensions at a glance (2007)

Tabulka 11: Historický vývoj penzijních výdajů

Penzijní výdaje na starobní a vdovský/sirotčí důchody					
	1990	1995	2000	2003	Změna 1990- 2003
ČR	6,1	6,5	8,0	8,0	1,8
Německo	10,2	10,9	11,2	11,7	1,5
Švédsko	9,3	10,7	10,0	10,8	1,5
Švýcarsko	5,8	6,9	6,9	7,2	1,3
Velká Británie	5,3	6,0	5,9	6,1	0,8

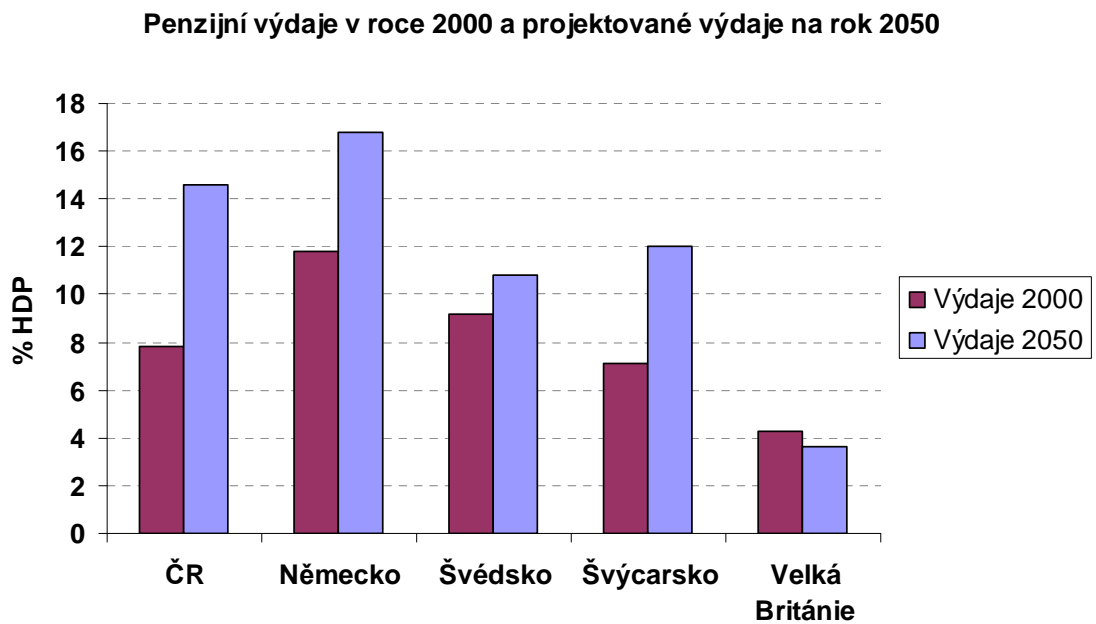
Zdroj: OECD (2007)

Absolutně nejvyšší výdaje najdeme ve Švédsku a Německu, kde v obou státech přesáhly výdaje hranici 10 % HDP už v roce 1995. I tempo nárůstu je pro oba státy shodné, relativně vysokých 1,5 %. Velká Británie vykazuje naopak nejnižší výdaje na úrovni 5,3 % a také nejnižší tempo růstu. Švýcarské výdaje v roce 1990 se blížily těm ve Velké Británii, výdaje švýcarského systému ovšem rostou rychleji; i tak ale patří Švýcarsko mezi země s nízkými výdaji. Výdaje v České republice dosahovaly v roce 1990 ještě relativně nízké úrovně, v devadesátých letech ale došlo k prudkému nárůstu, který je zároveň nejvyšším ve srovnáním s vybranými zeměmi.

Za základě nejjednoduššího předpokladu, že penzijní výdaje v budoucnu porostou úměrně zvyšujícímu se podílu starších jedinců v populaci, lze očekávat další nárůst penzijních výdajů ve všech zemích. Graf 27 znázorňuje penzijní výdaje na starobní důchody v roce 2000 a prognózy pro rok 2050. Penzijní výdaje se zvýší, nejvyšší nárůst je předpovídán pro Českou republiku, nejnižší naopak pro Švýcarsko, relativně stabilní systém najdeme ve Švédsku. Jedinou výjimkou je Velká Británie, kde výdaje na starobní důchody nepatrně klesnou. Důvodem je pravděpodobně již zmíněný nízký náhradový poměr.

Tyto prognózy ale mají jen omezenou vypovídací schopnost, jelikož jak jsem ukázala v této kapitole, penzijní systémy jsou a budou reformovány. Prognózy reflektují pouze současný stav a reformy a v nejbližší době plánované reformy, skutečná situace v roce 2050 se ale může podstatně lišit v závislosti na reformním scénáři daných zemí.

Graf 27: Penzijní výdaje na starobní důchody v roce 2000 a projektované výdaje na rok 2050



*Poznámka: Pro Švýcarsko je kvůli nedostupnosti dat vzat místo roku 2050 rok 2040.
Zdroj: Dang (2001), Bonoli (2000)*

7. Závěr

Cílem mé práce bylo zmapovat a porovnat penzijní systémy v České republice, Německu, Švédsku, Švýcarsku a Velké Británii. Penzijní výdaje téměř ve všech vybraných zemích se během dalších desetiletí prudce zvýší, nejvyšší nárůst je předpovídán pro Českou republiku, ve které je demografický výhled nejméně příznivý. Nejnižší nárůst zaznamená Švýcarsko a relativně stabilní systém najdeme ve Švédsku, které je také nejméně postiženo demografickým stárnutím populace. Jedinou výjimkou je Velká Británie, kde výdaje na starobní důchody nepatrně klesnou, a to v důsledku nízkých náhradových poměrů a celkově málo štedrého systému. Vedle nepříznivého demokratického vývoje a nákladnosti sociálních programů mají na výdaje podstatný vliv i parametry systému, protože motivují jedince odejít z ekonomicky aktivního obyvatelstva v nízkém věku.

Ve své práci jsem analyzovala dopad tří parametrů systému na rozhodování o odchodu do důchodu: důchodového věku, náhradového poměru a implicitní daně.

Důchodový věk hraje pro rozhodování o odchodu do důchodu relativně malou roli. Jediný systém, kde se efektivní důchodový věk shoduje s normálním statutárním je Česká republika. Ve Velké Británii a Německu se efektivní důchodový věk shoduje s předčasným, případně je i nižší. Tento fakt ukazuje na skutečnost, že pro rozhodování o odchodu do důchodu hrají nemalou roli i další předčasná schémata nahrazující důchod jako je např. invalidní důchod. Nízký efektivní věk indikuje snadnou dostupnost těchto schémat.

Náhradový poměr se sice s rostoucím důchodovým věkem zvyšuje, otázkou je jaké zvýšení je optimální ve smyslu postačující z hlediska motivace k setrvání na trhu práce.

Penzijní systémy neposkytují výraznější motivaci k dalšímu setrvání na trhu práce. Implicitní daně zakořeněné v penzijních systémech jsou relativně malé pro nízký věk a mají tendenci se zvyšovat s rostoucím věkem. Pro jedince je tedy výhodné odejít do důchodu co nejdříve, pozdější odchod do důchodu znamená ztrátu.

Relativně nejvíce motivující systém nacházíme v České republice, a to ze dvou důvodů: kvůli náhradovému poměru a časovému přizpůsobení dávek. Časové přizpůsobení sice pokutuje předčasný důchod a bonifikuje přesluhování, ale v mnohem

větší míře se na nízkých daních podílí všeobecně nízké náhradové poměry. Výše dávek je potom pro všechny důchodové věky nízká, což posouvá daně směrem dolů.

Systém s nejvyššími daněmi nacházíme ve Švédsku. Švédsko vykazuje jedny z nejvyšších náhradových poměrů a systém flexibilního důchodového věku bez navýšení dávek jednoznačně motivuje k odchodu do důchodu v nejnižším možném věku. Nejblíže k matematicky-pojistně neutrálnímu systému má penzijní systém Německa. Země, kde je možné kombinovat práci s plnou nebo částečnou výší dávek jako je například Švýcarsko a Německo, vykazují s rostoucím důchodovým věkem klesající implicitní daň.

Shrnu-li výsledky, které poskytla analýza implicitní daně, pak by měl optimální věk pro odchod do důchodu z pohledu jedince, který optimalizuje svůj příjem na základě implicitní daně, ležet pro Českou republiku okolo věku 60 let. Ve Velké Británii, Švédsku a Švýcarsku se nevyplatí pracovat déle než do věku 55 let; implicitní daně stoupají s věkem. U Německa jsou dvě výhodné možnosti, a to předčasný důchod, tedy důchodový věk 55 let, nebo přesluhování jak dlouho jen to jde. Ve věku 65 let je implicitní daň na další práci nulová, jedinec se tedy může rozhodnout pouze podle svých preferencí. Jak je zřejmé, systémem indukované důchodové věky jsou nízké. Penzijní systémy svými parametry nemotivují jedince zůstat na trhu práce, právě naopak další pracovní aktivita je penalizována.

Implicitní daň by měla být nízká až záporná pro nízký věk, aby byli jedinci motivováni k setrvání v ekonomicky aktivním obyvatelstvu, směrem nahoru by se měla zvyšovat. Normativní otázkou je, v jakém věku by implicitní daň ještě měla být nízká. Aby byly systémy přizpůsobeny současnému trendu stárnutí populace, měla by být implicitní daň nízká co nejdéle, protože vyšší tlak na participaci starších jedinců by zvýšil příjmy z příspěvků do penzijních systémů. V jiné situaci naopak vyšší implicitní daň může sloužit k uvolnění pracovních míst mladší generaci.

Další otázkou, na kterou má práce dávat odpověď, je progresivita systému. Nejprogresivnější systémy nacházíme ve Švýcarsku, České republice a Velké Británii, můžeme říct, že penze v těchto zemích je tedy nezávislá na výši příjmu a primárním cílem systému je redistribuce. V České republice je tento fenomén zakořeněn v progresivní formuli výpočtu dávek, ve zbývajících zemích potom v omezení penzijních dávek shora. V České republice limit shora na penzijní dávky neexistuje, je

totiž implicitně zakotven v systému samotném. Tyto tři země poskytují určitý základní standard pro všechny občany v penzi, tento základ je nízký a nezvyšuje se s rostoucími výdělky, je zde tedy vysoká míra solidarity.

V Německu a Švédsku výše dávek odráží platové skupiny obyvatelstva, penze roste s vyšší výdělků, zde je kladen důraz na funkci pojištění. Jedná se o relativně štedré penzijní systémy, solidarita zde není vykoupena nivelizací.

Poslední otázkou byla štedrost penzijních systémů, odpověď úzce souvisí s progresivitou systému. Štedrost penzijních systémů je vysoká u méně progresivních systémů, naopak progresivní systémy poskytují nižší náhradové poměry. Nejštedřejší systém existuje ve Švédsku, nejméně štedrý systém ve Velké Británii.

Udržitelnost penzijních systémů bude záviset na efektivitě reforem, které byly provedeny a které provedeny budou. Schématem budoucnosti jsou penzijní fondy, a to jak zaměstnanecké plány, tak soukromé penzijní připojištění; důležité je, aby tato schémata byla povinná ze zákona. Povinný fondový pilíř již dlouhou dobu funguje ve Švýcarsku, pro určité sociální skupiny i ve Švédsku, vyvazovací schéma existuje ve Velké Británii a poslední době bylo zavedeno i v Německu. Česká republika má v tomto směru před sebou ještě dlouhou cestu. K udržitelnosti systémů pod demografickým tlakem přispívá i nahrazování dávkově definovaných schémat příspěvkově definovanými. Dalším řešením demografického stárnutí je zvyšování statutárního důchodového věku a agresivnější časové přizpůsobení dávek oběma směry. Efekt těchto reformních kroků je umocněn snižováním implicitních daní na další pracovní aktivitu a tedy zvyšováním motivace jedinců odcházet do penze ve vyšším věku.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení penzijních systémů podle způsobu financování

Tabulka 2: Rozdělení penzijních systémů podle účelu

Tabulka 3: Věk pro odchod do důchodu dle pohlaví a počtu dětí v ČR

Tabulka 4: Příspěvky na individuální penzijní účty ve Švýcarsku

Tabulka 5: Způsob indexace penzí ve vybraných zemích

Tabulka 6: Koeficienty Gini a index progresivity u vybraných penzijních systémů

Tabulka 7: Náhradový poměr a úroveň penzí ve srovnávaných zemích

Tabulka 8: Relativní výše starobních dávek u mužů (vůči statutárnímu důchodovému věku)

Tabulka 9: Statutární důchodový věk – předčasný a normální (1969-2030)

Tabulka 10: Kombinace penze a souběžné pracovní činnosti

Tabulka 11: Historický vývoj penzijních výdajů

Seznam grafů

Graf 1: Charakteristika a změny penzijních schémat 1990 - 2002

Graf 1: Charakteristika a změny penzijních schémat 1990 - 2002

Graf 4: Úroveň čistých penzí

Graf 5: Průměrný očekávaný náhradový poměr pro příštích 5 let ve věku 60 let ve srovnávaných zemích

Graf 6: Průměrný očekávaný náhradový poměr pro příštích 5 let ve věku 65 let ve srovnávaných zemích)

Graf 7: Hrubý náhradový poměr pro jedince s průměrnou mzdou

Graf 8: Čistý náhradový poměr pro jedince s průměrnou mzdou

Graf 9: Hrubý náhradový poměr podle úrovně příjmů

Graf 10: Čistý náhradový poměr podle úrovně příjmů

Graf 11: Implicitní daň pro odchod do důchodu ve věku 55 let

Graf 12: Implicitní daň pro odchod do důchodu ve věku 60 let

Graf 13: Implicitní daň pro odchod do důchodu ve věku 65 let

Graf 14: Efektivní důchodový věk ve vybraných zemích

Graf 15: Vývoj efektivního důchodového věku ve vybraných zemích 1965-2005

Graf 16: Míra participace ve vybraných zemích 1960-2006

Graf 17: Naděje dožití ve vybraných zemích za období 1950-2050

Graf 18: Očekávaná doba strávená v důchodu pro vybrané země - muži

Graf 19: Očekávaná doba strávena v důchodu pro vybrané země - ženy

Graf 20: Míra fertility ve vybraných zemích za období 1950-2050

Graf 21: Dependency ratio ve vybraných zemích

Graf 22: Populační pyramida – Česká republika

Graf 23: Populační pyramida – Německo

Graf 24: Populační pyramida – Švédsko

Graf 25: Populační pyramida – Švýcarsko

Graf 26: Populační pyramida – Velká Británie

Graf 27: Penzijní výdaje na starobní důchody v roce 2000 a projektované výdaje na rok 2050

Použitá literatura

- Bezděk, V. (2000), Státní penzijní systém v České republice: *Současný stav a potřeba reformy*, Česká Národní Banka
- Bezděk, V. a spol. (2005), Závěrečná zpráva: *Výkonný tým*, Praha
- Blöndal, S. a Stefano Scarpetta, Early Retirement in OECD Countries: *The Role of Social Security Systems*, OECD Economic Studies No. 29, 1997/II
- Bonoli, G. (2001), The Politics of Pension Reform: *Institutions and Policy Change in Western Europe*, Cambridge University Press, Cambridge
- Börsch-Supan, A. a Wilke, Ch. (2006), Reforming the German Public Pension System, MEA and NBER Paper
- CSS Versicherung (2008), Sozialgesetze Schweiz (www.css.ch)
- Duval, R. (2004), Retirement Behaviour in OECD Countries: *Impact of Old-Age Pension Schemes and Other Social Transfer Programmes*, OECD Economic Studies, No. 37, 2003/2
- European Commission – EPC Working Group on Ageing Population: *Country descriptions of pension models and systems*
- European Commission – Mutual information system on social protection (MISSOC): Social protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland – Comparative Tables (2007)
- European Commission – Mutual information system on social protection (MISSOC) – Info 2/ 2007: Financing social protection (2007)
- Fenge, R. a Martin Werding, Ageing and the Tax Implied in Public Pension Schemes: *Simulations for Selected OECD Countries* (2003), CESifo Working Paper No. 841
- Grisekettler, Heinz (2004), Gesetzliche Alter- und Gesundheitssicherungssysteme: *Zur Lage der Renten- und Krankenversicherungen: Welche Reformen sind erforderlich, welche Reformhindernisse existieren*, Akademie aktuell z 1.června, s. 16 – 23
- Gruber, J. a David Wise (1997), Social security programs and retirement around the world, NBER Working Paper Series Nr. 6134, Cambridge

- Gruber, J. a David Wise (2001), An international perspective on policies for an aging society, NBER Working Paper Series Nr. 8103, Cambridge
- Gruber, J. a David Wise (2002), Social security programs and retirement around the world: *Micro Estimation*, NBER Working Paper Series Nr. 9407, Cambridge
- Gruber, J. a David Wise (2005), Social security programs and retirement around the world: *Fiscal implications – Introduction and summary*, NBER Working Paper Series Nr. 11290, Cambridge
- Hansen, H. (2006), Public Pension Schemes in 6 European Countries: *A micro simulation approach*, New York
- Hülsmann, J., Schmidt, J., a Sarah Schöll (2001), Rentenreformen in sechs europäischen Ländern: *Ein Überblick über den Tellersrand*, WIP Occasional Paper Nr. 15-2001, Tübingen
- Loužek, M. (2007), Je stárnutí populace tragédií?, *Cep* z 17.4.2007
- Konsorcium William M.Mercer a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (2001), Monografie vybraných států s *ohledem na systémy důchodového zabezpečení*
- Konsorcium William M.Mercer a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (2001), Mezinárodní srovnání vybraných dílčích prvků systému důchodového pojištění, *které mají vliv na příjmy systému, na stanovení výše dávek a na výdaje včetně vztahu toho systému k systému nemocenského pojištění*
- Dang T., Antolin P., Oxley H. (2001), Fiscal Implications of Ageing, OECD Economic Department, OECD Publications, Working Papers No. 305
- OECD (2006), Live Longer, Work Longer, OECD Publications, Paris
- OECD (2007), Labour Force Statistics: 1986 – 2006, OECD Publications, Paris
- OECD (2007), Pensions at a Glance 2007, OECD Publications, Paris
- Pokorná, K. (2007), Důchodový systém v ČR: *Implicitní daň uvalená na práci v předdůchodovém a důchodovém věku*, Bakalářská práce, IES FSV UK
- Pollnerová, Š. (2002), Analýza nově zaváděných systémů NDC, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

United Nations (2006), *World Population Prospects: The 2006 Revision - Population Database*, United Nations, Population Division

Webové stránky EUROSTAT

Webové stránky OECD

Webové stránky World Bank

Webové stránky CESifo

Whitehouse, E. (2007), *Pension panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*, The World Bank, Washington D.C.

UNIVERSITAS CAROLINA PRAGENSIS
založena 1348

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut ekonomických studií



Opletalova 26
110 00 Praha 1
TEL: 222 112 330,305
TEL/FAX:
E-mail:
ies@mbox.fsv.cuni.cz
<http://ies.fsv.cuni.cz>

Akademický rok 2007/2008

TEZE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student:	Monika Malérová
Obor:	Ekonomie
Konzultant:	Doc. MPhil. Ondřej Schneider, Ph.D.

Garant studijního programu Vám dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a Studijního a zkušebního řádu UK v Praze určuje následující bakalářskou práci

Předpokládaný název BP:

KOMPARACE VYBRANÝCH ASPEKTŮ PENZIJNÍCH SYSTÉMŮ V EVROPĚ
--

Charakteristika tématu, současný stav poznání, případné zvláštní metody zpracování tématu:

Problém stárnoucí populace je jedním z nejdiskutovanějších témat současné politické i ekonomické scény, jednoznačné a fungující řešení neexistuje, existuje jen množství variant, které sledují jednotlivé země. V úvodu své práce bych se chtěla zaměřit na plošnou charakteristiku penzijních systémů ve vybraných zemích Evropy a vymezení hlavních proudů v této disciplíně na průřezu jednotlivých zemí.

Hlavní pozornost bych chtěla věnovat vybraným kritériím hodnocení jako jsou předpokládané zadlužení důchodových systémů v příštích 20ti popř. 50ti letech, výše implicitní daně při odchodu do důchodu. Chtěla bych se pokusit o zhodnocení jednotlivých variant penzijních systémů a jejich implikací pro budoucí vývoj.

V závěru své práce bych zmínila navrhované reformy penzijních systémů a jejich vyhlídky do budoucna.

Struktura BP:

1. Obecné pojetí penzijních systémů v Evropě
 - 1.1. Bismarckův model, Beveridgeův model
 - 1.2. Penzijní systém ve Švédsku
 - 1.3. Penzijní systém ve Velké Británii
 - 1.4. Penzijní systém ve Švýcarsku
 - 1.5. Penzijní systém v České Republice
 - 1.6. Penzijní systém v Německu
2. Očekávané zadlužení penzijních systémů v příštích 20/50ti letech
3. Výše implicitní daně před odchodem do důchodu v jednotlivých regionech
4. Výše zdanění v Evropské unii
5. Vybrané penzijní reformy

Seznam základních pramenů a odborné literatury:

- Evropská komise (1996), *Ageing and pension expenditure prospects in the Western world*, Evropská komise, Luxembourg
- Organisation for economic co-operation and development (2005), *Ageing and pension system reform : implications for financial markets and economic policy*, Organisation for economic co-operation and development, Paříž
- Sheetal K. Chand, Albert Jaeger (1996), *Aging populations and public pension schemes*, International Monetary Fund, Washington (D.C.)
- Vladimír Bezděk (2000), *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy) I. a II. díl*, Česká národní banka, Sekce měnová, Praha
- Axel H. Börsch-Supan, Meinhard Miegel (2001), *Pension reform in six countries : what can we learn from each other?*, Springer, Berlín
- Richard Disney, Paul Johnson (2001), *Pension systems and retirement incomes across OECD countries*, Elgan, Cheltenham
- Gern, Klaus-Jürgen (1998), *Recent developments in old-age pension systems: an international overview*, Kiel Institute of World Economics, Kiel
- Holzmann, Robert, Stiglitz, Joseph E. (2001), *New ideas about old age security: toward sustainable pension systems in the 21st century*, *International*, Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, Washington (D.C.)
- Holzmann, Rober, Hinz Richard (2005), *Old age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform*, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, Washington (D.C.)
- Fenge, Robert, Werding, Martin (2003), *Ageing and the tax implied in public pension schemes: simulations for selected OECD countries*, Center of Economic Studies, Mnichov

Datum zadání:	červen 2007
Termín odevzdání:	červen 2008