

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Reforma penzijních systémů Visegrádské čtyřky a
jejich dopady**

**Reform Pension Systems Visegrád Four and their
Impacts**

Simona Konrádová

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Reforma penzijních systémů Visegrádské čtyřky a jejich dopady“

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

Plzeň dne 24. 4. 2023

v. r. *Simona Konrádová*

Zásady pro vypracování práce

1. Představte problematiku penzijních systémů a jejich reforem.
2. Zpracujte teoretická východiska k dané problematice.
3. Analyzujte penzijní reformy států Visegrádské čtyřky.
4. Zhodnoťte dopady vybraných penzijních reforem států Visegrádské čtyřky.
5. Shrňte problematiku a navrhněte doporučení pro Českou republiku.

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu bakalářské práce Ing. Mgr. Janovi Pokornému za ochotu a cenné připomínky při vedení mé práce.

Obsah

Úvod	9
Cíle a metodika.....	10
1 Penzijní systém.....	11
1.1 Historie penzijních systémů	11
1.2 Základní charakteristiky penzijních systémů	13
1.2.1 Důchodový věk	13
1.2.2 Čekací doba.....	14
1.2.3 Konstrukce dávek	14
1.3 Klasifikace penzijních systémů dle OECD	14
1.4 Způsoby financování penzijních systémů	16
1.5 Způsob určení dávek	17
1.6 Charakter účasti v systému.....	17
1.7 Metoda indexace dávek.....	19
2 Důchodová reforma	20
2.1 Důvody důchodové reformy	20
2.2 Cíle důchodové reformy dle Světové banky	21
2.2.1 Primární	21
2.2.2 Sekundární	21
2.3 Druhy reforem.....	22
2.4 Možnosti řešení důchodové reformy dle OECD	23
2.4.1 Zvýšení důchodového věku	23
2.4.2 Zvýšení míry individuálních úspor	23
2.4.3 Zaměření se na zranitelné složky populace	23
2.5 Chilská reforma.....	24

3	Důchodové reformy zemí Visegrádské čtyřky	26
3.1	Polská důchodová reforma	26
3.1.1	Důchodový systém před reformou.....	26
3.1.2	Důvody reformy.....	28
3.1.3	Změny penzijního systému	28
3.1.4	Výsledky a zhodnocení	32
3.2	Maďarská důchodová reforma	33
3.2.1	Důchodový systém před reformou.....	33
3.2.2	Důvody reformy.....	34
3.2.3	Změny penzijního systému	35
3.2.4	Výsledky a zhodnocení	39
3.3	Slovenská důchodová reforma	40
3.3.1	Důchodový systém před reformou.....	40
3.3.2	Důvody reformy.....	42
3.3.3	Změny penzijního systému	43
3.3.4	Výsledky a zhodnocení	46
4	Problematika vybraných důchodových reforem	48
4.1	Shrnutí důchodových reforem.....	48
4.2	Vybrané ukazatele	50
4.2.1	Míra závislosti.....	50
4.2.2	Výdaje na veřejné důchody.....	51
4.2.3	Výdaje na soukromé důchody.....	53
4.3	Návrh doporučení pro ČR.....	54
	Závěr	58
	Seznam použitých zdrojů	59
	Seznam tabulek	63

Seznam obrázků..... 64

Seznam použitých zkratek 65

Abstrakt

Abstract

Úvod

Penzijní systém je považován za nezbytnou součást veřejného života. Týká se všech osob včetně mladé generace, kterou teprve čeká nástup na trh práce, pracující skupiny obyvatel a v neposlední řadě penzistů, kteří již svoji pracovní povinnost mají splněnou a jsou z velké části závislí na příspěvcích aktivně pracujících obyvatel.

V minulosti i současnosti se penzijní systémy potýkají s řadou problémů. Jedná se o dlouhodobou finanční neudržitelnost penzijního systému. Na což má vliv například demografie, a to prostřednictvím nízké porodnosti či neustále se zvyšující střední doby dožití. Z těchto důvodů je nutné tyto systémy reformovat. Tyto úpravy probíhaly a stále probíhají na úrovni parametrických změn a na úrovni komplexních strukturálních změn celých penzijních systémů.

Problematika penzijních systémů a jejich reform je poměrně široké téma. Z toho důvodu byly vybrány tři státy zemí Visegrádské skupiny, jejichž reformy budou podrobněji představeny.

V první kapitole této práce jsou zpracována teoretická východiska potřebná k pochopení tématu penzijního systému, jako například charakter účasti v systému, způsoby určení dávek, či jeho historie.

Druhá kapitola teoretické části se zabývá důchodovou reformou. Konkrétně jaké jsou důvody pro reformování penzijních systémů, cíle reform dle Světové banky či jejich druhy. Jedna podkapitola je věnována důchodové reformě v Chile, která se stala velmi inspirativní pro některé státy Visegrádské skupiny.

Praktická část je zaměřena na analýzu důchodových reform Maďarska (uskutečněná roku 1998), Polska (1999) a Slovenska (2005), kde je stručně popsán penzijní systém před reformou, jejich cíle a důvody, uskutečněné změny a v závěru podkapitol dílčí výsledky a zhodnocení.

V závěru práce jsou shrnuty dopady jednotlivých penzijních reform, jejich problematika a návrh doporučení pro Českou republiku.

Cíle a metodika

Hlavním cílem předložené práce je zhodnocení důchodových reforem třech zemí Visegrádské skupiny s ohledem na jejich úspěšnost a na základě toho stanovení doporučení pro Českou republiku.

Pro naplnění hlavního cíle této práce bylo potřeba vytyčit několik dílčích cílů:

- představit problematiku penzijních systémů a zpracovat teoretická východiska, týkající se penzijního systému a penzijní reformy,
- provést analýzu starých penzijních systémů a jejich úprav,
- provést následnou komparaci některých indikátorů u kterých díky reformě došlo ke změně,
- zhodnotit výsledky reforem na základě syntetické metody.

Zpracování teoretických východisek bylo zpracováno metodou literární rešerše, a to zejména na základě tištěných a elektronických knih, např. Vostatek (2016).

Praktická část byla zpracována na základě příspěvků ze zahraničních sborníků, elektronických knih či statistik OECD (2023).

1 Penzijní systém

V této kapitole dochází k definování penzijního systému, dále je popsán princip jeho fungování a struktura a na závěr vymezeny jednotlivé pilíře.

Penzí se rozumí peněžitá dávka, která má fungovat jako nástroj pro finanční zabezpečení důstojného žití, zejména ve stáří, při invaliditě nebo v případě úmrtí živatele domácnosti. V těchto případech plátcí pojistného mají nárok na pravidelné vyplácení dávek z důchodového zabezpečení. (ČSSZ, 2022)

Cílem penzijního systému je zabezpečit všechny případy hrozby dlouhodobé sociální události, která znemožňuje mít dostatek zdrojů k obživě, či schopnost tento zdroj zajistit. Podle příčin vzniku jsou tyto situace členěny na stáří, invaliditu, ovdovění či osiřené. (Krebs, 2007)

Systém zahrnuje pouze povinné dávky odvozené z příjmů z výdělečné činnosti, kterými i vlastním přičiněním mohou ovlivnit jejich příjemci. Ti sami také přispívají do fondů sociálního pojištění. (Krebs, 2007)

Povinnými dávkami se rozumí pravidelná platba plynoucí do státního rozpočtu. Z těchto plateb jsou od pracujících obyvatel financovány důchody. Z pohledu zákonné předurčenosti jsou tyto dávky označovány jako mandatorní, tedy povinné na základě platných zákonů. Jedná se právě o sociální transfery, kam spadají dávky sociálního zabezpečení. (Hejduková, 2015)

1.1 Historie penzijních systémů

První zmínky o jakékoli podobě penzijního systému sahá až do starověku. Příkladem jsou Staří Řekové. Věřili, že své možné budoucí finanční prostředky zajistí ukládáním amfor s olivovým olejem, které v případě potřeby byly dobře obchodovatelné s dlouhou dobou životnosti. Naopak ve starověkém Římě, byla císařem Augustusem zřízena tzv. armádní pokladna. Jednalo se o fond, který byl určený pro výplatu důchodu římským válečným veteránům. Mezi první zdroje, které musely být do fondu vloženy, byly vlastní prostředky císaře. Později se využívalo dobrovolných příspěvků do fondu od měst a vládců. S rostoucími nároky na vyplácení důchodů je nebyla vláda v dalších letech schopna nadále vyplácet. (Potůček, 2016)

Středověk je často spojován s nouzí a útrapami. Jakási pomyslná finanční jistota většiny společnosti v tomto období existovala pouze po dobu, kdy lidé byli schopni zastávat práci. Zajištění péče o pracovně neschopné obyvatele měli mít na starosti šlechta, církve a rodinní příslušníci. Prvním náznakem formování profesních sdružení byly například cechy. Pro členy těchto sdružení bylo důležitá míra zabezpečení sociální jistoty, z tohoto důvodu se jednalo o jeden z hlavních cílů. (Potůček, 2016)

S počátkem průmyslové revoluce a inovací v pracovním odvětví docházelo k častějšímu řešení otázky sociálního zabezpečení. Nemalou roli zde hrála existence sirotčinců a starobinců. Časem docházelo k postupnému vzniku dalších organizací, jejichž členům bylo cílem zabezpečit určitou míru ekonomické jistoty a důstojný život. (Potůček, 2016)

Na přelomu 18. a 19. století byly penze zpočátku přidělovány vyšším státním úředníkům, později docházelo k vyplácení penzí i u dalších povolání, například učitelům, zaměstnancům v samosprávě či válečným veteránům, resp. rodičům vojáků, kteří ve válce zemřeli. (Cipra, 2012)

V několika státech s rozvinutým těžkým průmyslem docházelo k rozšíření fondů, například společenstva vzájemné pomoci. Tyto fondy byly financovány pomocí příspěvků od zaměstnanců, zaměstnavatelů a samosprávami v zastoupení pracovníků a dělníků. Díky nim bylo možné vyplácet, ačkoliv velmi nízké starobní, pozůstalostní a invalidní důchody, například v profesích s vysokým rizikem nebezpečí, například horníkům. (Cipra, 2012)

Přestože v minulosti byla snaha finančně zabezpečit již práce neschopné obyvatelstvo, nebyl důchodový systém systematický. Proto se většina rozvinutých zemí začala potýkat se sociálním problémem. Tento problém byl způsoben evidentním nárůstem počtu starších lidí, kteří byli chudí. Přestože někteří starší obyvatelé byli finančně podporováni svými dětmi, nejednalo se o trvalá řešení, a proto bylo potřeba začít na řešení problému nahlížet systematicky a komplexně. (Cipra, 2012)

Problém se jako první snaží řešit německý kancléř Otto von Bismarck. V roce 1889 vzniká starobní penzijní pojištění týkající se dělníků a úředníků, kteří pobírali plat do určité výše – 2 tisíce marek. Problémem však byla vysoká důchodová hranice, kvůli které měli zaměstnanci právo na dávku důchodového pojištění až od 70. roku života. Této hranice se však nedoživalo velké procento pracujících, proto důchod pobíralo

pouze malé procento z nich. Přestože se Bismarck snažil odvrátit chudobu, pro odstranění největší bídy nebyl jeho penzijní systém dostatečně efektivní. (Cipra, 2012)

Důležitým milníkem v důchodovém pojištění byla nepochybně hospodářská krize ve 30. letech minulého století. Zdroje dostatečné míry zabezpečení, jako rodina a dobročinné organizace se staly nedostačujícími. Změny životního stylu v důchodovém věku přinesl zejména přechod k průmyslové společnosti, zvyšování předpokládané délky života obyvatel a oslabování role rozsáhlejší rodiny. V roce 1935 byl F. D. Rooseveltem, v té době prezidentem USA, představen systém sociálního zabezpečení, ve kterém bylo zprostředkováváno zajištění seniorů. Bylo tak realizováno prostřednictvím příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů do penzijního fondu. V této době se tento krok dal považovat za možné právo na příspěvek pro osoby, které již ve svém věku nebudou schopni pracovat. Ovšem F. D. Rooseveltem byl stanoven důchodový věk 65 let. Avšak průměrný věk dožití dosahoval 57 let. (Potůček, 2016)

Po druhé světové válce byl zaznamenán rozvoj v oblasti penzijních systémů. V minulosti v některých státech byly penzijními plány pokryty pouze některé kategorie občanů. Právě po druhé světové válce došlo k rozšíření penzijních plánů na širokou populaci. Do státního systému přibyla pojišťovací schémata a z dobrovolných zaměstnaneckých schémat se přešlo na povinný režim. (Potůček, 2016)

V současnosti jsou důchody globálně spojovány s potřebou důchodových reforem. Aktuálně je problematika důchodových reforem ve vysoké míře zpolitizována, protože se jedná zejména o politickou záležitost a problematika se díky častým mediálním prezentacím dostává do povědomí značné části obyvatelstva. (Cipra, 2012)

1.2 Základní charakteristiky penzijních systémů

1.2.1 Důchodový věk

Důchodový věk je považován za nepostradatelnou, uměle nastavenou hranici, která signalizuje odchod do penze. V každé zemi je důchodový věk nastavený individuálně, protože bývá ovlivněn střední délkou života, ale i demografickými a politickými vlivy. Při možném pozitivním hospodářském vývoji může poměrně jednoduše docházet ke snížení důchodového věku. Avšak v praxi není neobvyklým jevem jeho zvyšování, které je podstatně složitější na provedení. U výchozí stanovené hranice není vyloučena úprava důchodového věku, tzn. snížení doby zbývající do odchodu do důchodu. Týkat

se to může zvláštních skupin zaměstnanců, kterým při výkonu povolání hrozí nebezpečí, dochází k rychlejšímu opotřebení organismu či nemůžou povolání vykonávat dlouhodobě, například horníci v dolech. (Vostatek, 1996)

1.2.2 Čekací doba

Době nutné pro získání nároku na výplatu penze se říká čekací doba. Jedná se o časové rozmezí, nejčastěji 15 až 20 let. V České republice je čekací doba nastavena na rozmezí 25-30 let. Za tuto dobu se dá považovat například časové období, po které bylo odváděno pojistné. (Vostatek, 1996)

1.2.3 Konstrukce dávek

Existují tři skupiny dávek na sociální zabezpečení, které jsou poskytovány účastníkům např. důchodového pojištění. Z ekonomického pohledu jsou dávky rozlišovány zejména podle způsobu krytí potřeb účastníků.

Za zásluhovou dávku je považován příspěvek závislý na výdělku. Je počítán % z vyměřovacího základu. Další skupinou jsou dávky univerzální, které bývají poskytovány ve formě konstantní částky, tedy nejsou na výdělku závislé. Do třetí skupiny patří dávky adresné. V praxi jsou tyto základní konstrukce dávek kombinovatelné. Konkrétně forma starobních důchodů velmi často spojuje výdělky kombinovaně s dávkou univerzální. (Vostatek, 1996)

1.3 Klasifikace penzijních systémů dle OECD

Existuje několik klasifikací důchodových systémů. Pokud by byla brána v úvahu pouze finanční klasifikace, byl by sem patřil například klasický přístup se třemi pilíři, na kterých bývá důchodová zátěž rozložena. Její součástí se rozumí klasifikace dle Světové banky s pěti pilíři, kde jsou ve srovnání s klasickým přístupem odlišně vymezeny hlavní charakteristiky pilířů. Tato podkapitola však je zaměřena na finanční klasifikaci penzijních systémů dle OECD, ve které nejsou charakterizovány a popisovány jednotlivé pilíře, ale vrstvy. Tato klasifikace je využívána díky přehlednosti tabulek, zachycujících vývoj zásadních penzijních ukazatelů. Tyto ukazatele jsou následně pro své členské státy publikovány.

První vrstva důchodového systému je popisována jako vrstva distribuční. Cílem této vrstvy je prostřednictvím důchodových programů zabezpečit jakýsi přijatelný životní

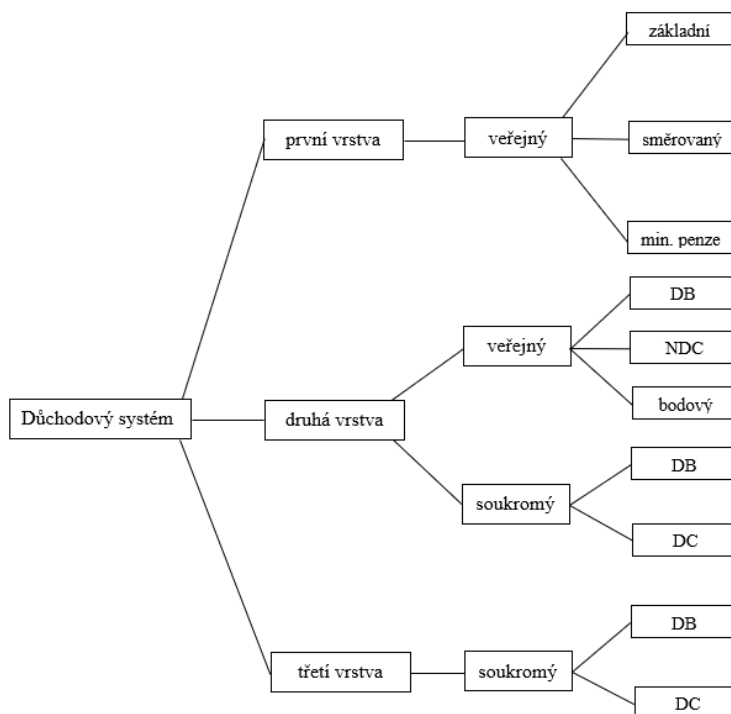
standard. Mluví se o tzv. záchranné síti, která má penzisty chránit před chudobou. V souvislosti s důchodovými programy se hovoří o základním penzijním plánu, směrovaném penzijním plánu a o minimální penzi. (Cipra, 2012)

V typologii OECD je druhá vrstva považována často za složku s účelem spoření nebo pojištění. Úkolem důchodových programů je zajistit účastníkům penzijního spoření životní standard, který by měl být do jisté míry měřitelný s jejich standardem z doby, kdy účastníci patřili do skupiny aktivních obyvatel. Některé důchodové programy bývají poskytovány povinně.

Dávkově definovaný penzijní plán (DB plan) je plán předem definující výši dávek penzistům, od té se následně odvozuje výše finančních nákladů a míra potřebných příspěvků. (Krebs, 2007)

Ve třetí vrstvě bývají zahrnovány soukromé penzijní plány založené na dobrovolnosti. Tato vrstva je srovnatelná s třetím pilířem klasické klasifikace nebo třetím pilířem klasifikace penzijních systémů dle Světové banky. (Cipra, 2012)

Obr. 1: Vrstvy penzijního systému dle OECD



Zdroj: vlastní zpracování dle Cipra (2012), 2023

1.4 Způsoby financování penzijních systémů

Financování ze státního rozpočtu vychází z odvodů peněžních prostředků aktivně pracujícího obyvatelstva prostřednictvím daně z příjmů. V tomto případě financování je prosazována vysoká sociální solidarita. Daňové zatížení s rostoucími příjmy postupem času roste, avšak úroveň penzí je v poklesu. (Krebs, 2007)

Průběžné financování zahrnuje systém PAYG, tzn. „pay as you go“. Jedná se o rozšířený případ průběžného financování důchodů, zejména v zahraničí. Tento způsob financování je poskytován z fondu separovaného od státního rozpočtu, kde jsou shromažďovány příjmy z příspěvků od aktivně pracujících obyvatel. Nezbyvají zde žádné kapitálové rezervy ani neexistují možnosti, jak s pomocí kapitálu investovat a následnými výnosy z investic snížit například příspěvky či zvýšit dávky, resp. zmírnit podmínky nároků na dávky. Výhodou průběžného systému je jeho stabilita, relativně nízké náklady na vytvoření nebo redistribuce. (Krebs, 2007)

Za nevýhody financování systému průběžným způsobem jsou považovány závislosti na demografických parametrech, jako porodnost a migrace, další nevýhodou je závislost na ekonomickém růstu. Existuje také možnost, že vláda nebude způsobilá dostát v plném rozsahu svým závazkům. (Potůček, 2016)

Alternativou financování zmíněno výše je taktéž financování ze státního rozpočtu, avšak zdrojem financí jsou příspěvky na sociální důchodové pojištění. V tomto případě je míra redistribuce podstatně nižší. Důvodem je stanovení % podílu z minulosti dosažených příjmů. (Krebs, 2007)

Fondové financování je založené na dobrovolnosti, kde si pojištěnci ukládají část svého příjmu a tím vytváří kapitálovou rezervu. Naspořená částka v budoucnosti slouží na financování jejich vlastního důchodu. Výhodou fondového financování se rozumí pozitivní vliv na trh práce a menší citlivost na demografický vývoj. Rizikem je však problematika zabezpečení nízkopříjmových skupin a integrace starších zaměstnanců, které nejsou schopny spořit peníze do uspokojivé výše. (Krebs, 2007)

Nevýhodami fondového financování jsou například vysoké provozní náklady (ve srovnání s průběžně financovaným systémem), riziko chudoby, zejména u nízkopříjmových skupin obyvatelstva, a absence solidarity v rámci vlastní generace či napříč ostatními generacemi. (Potůček, 2016)

1.5 Způsob určení dávek

Podle způsobu určení dávek bývají rozlišovány dávkově definované systémy (tzv. DB plán) a příspěvkově definované systémy (tzv. DC plán). Skrze dávkově definovaný systém bývají poskytovány speciální dávky, na kterou mají penzisté nárok po dosažení důchodového věku, jinými slovy, penzistům je garantována určitá výše dávky. (Potůček, 2016)

Výše dávek v DB systému je určována pomocí několika přístupů vyměřování, například způsobem plošné penze (flat pension scheme), kdy podle něj je penzistům vyplácena stejná výše penze. U plošně vyměřované penze se stanovuje její výše podle doby účasti na penzijním plánu znásobená pevně stanovenou částkou. (Cipra, 2012)

Příspěvkově definovaný systém (DC plán) oproti DB plánu nezaručuje výši speciální dávky, kterou penzista obdrží po odchodu do penze. V tomto systému dochází k omezování principu solidarity, protože se zde klade důraz na princip zásluhovosti. K příspěvkově definovaným schémátům se pojí řada výhod, jedná se například o způsobilost reagovat na zvyšující se dobu dožití či motivaci k udržení se v pracovním procesu. Za nevýhody lze považovat riziko chudoby pro nízkopříjmovou skupinu obyvatel nebo že se nejedná o vhodný prostředek pro podporu solidarity. (Potůček, 2016)

$$\text{výše důchodu} = \frac{\text{celková výše naspořené částky (vč. zhodnocení)}}{\text{počet let očekávané doby života ve věku odchodu do důchodu} * 12}$$

Ve srovnání se DB a DC systémy patří NDC systém mezi poměrně novou metodu. Každý účastník tohoto systému má své pomyslné konto, do kterého plynou vlastní příspěvky rovněž s jejich zhodnocením v čase. Toto zhodnocení je podmíněno tzv. hypotetickou mírou výnosnosti systému. (Krebs, 2007)

1.6 Charakter účasti v systému

Obecně platí pravidlo, že v každém penzijním systému existuje minimálně jedno povinné schéma. Jedním z cílů, proč alespoň jeden systém bývá založen na povinné bázi je z toho důvodu, aby došlo k zajištění potřeb co nejširšího spektra obyvatel.

Dobrovolná účast v penzijním schématu je jakousi formou shromažďování vlastních peněžních prostředků. Nese s sebou však riziko, že pokud si část obyvatel nezačne s dostatečným předstihem ukládat peněžní prostředky do dobrovolného schématu, v době dosažení důchodového věku nebudou mít penzisté pro ně vyhovující finanční podmínky. Tento problém může vyústit až v případnou chudobu jedinců. (Potůček, 2016)

Tento plán může být zřízen na osobní či zaměstnanecké bázi. (Cipra, 2012)

U povinného schématu se předpokládá, že stát má do určité míry povinnost zajistit správnost jeho fungování. (Potůček, 2016)

Rozlišují se tři typy povinných penzijních schémat. Veřejné schéma, státní, kde je administrace zprostředkována například centrální či regionální vládou. Do procesu využívání zaměstnaneckého schématu je možné vstoupit pouze se vstupem do pracovně-právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Třetím typem je povinné osobní schéma, které ačkoliv funguje na povinné bázi, existuje možnost individuálního výběru mezi několika systémy tohoto druhu. (Cipra, 2012)

V praxi je hojně využíváno dobrovolných i povinných schémat. Jak již bylo zmíněno výše, povinná schémata slouží především k co nejširšímu pokrytí populace. Dobrovolná schémata jsou pro důchodce žádoucí, avšak nejedná se v první řadě o pokrytí co nejvíce občanů. (Potůček, 2016)

Fiala, Zborník a Rusý (2012) uvádějí, že princip reformy průběžného PAYG systému nespočívá pouze v odvádění pojistného, na základě kterého se stanovuje nárok na penzi. Princip celého průběžného systému závisí na dvou rovnocenných složkách systému. Kromě finančních příspěvků na úhradu penzí starší generace je podstatnou součástí funkčního systému výchova dětí, resp. mladší generace pracujících. Z jejich příspěvků budou vypláceny penze současné pracující generaci. V době celkově nízké míry porodnosti existuje riziko nedostatečného množství zdrojů k financování důchodů všech penzistů, včetně těch, kteří se v malé či žádné míře nepodíleli na výchově mladší generace.

1.7 Metoda indexace dávek

Některé zdroje uvádějí, že indexace je synonymem pro valorizaci. Valorizace může být vnímána za tzv. předdůchodovou indexaci, která bere v úvahu rozdílné ceny a příjmy v období před důchodovým věkem a v období nárokování dávky. Kromě valorizace je důležitým pojmem indexace dávek, která probíhá až v době, kdy je dávka nárokována. Též dochází k modifikaci výše dávek, v závislosti na zvýšení minimální životní úrovně, které představuje stupeň růstu cen a mezd.

Bývají rozlišovány dvě metody indexace – mzdová a cenová indexace. Mzdovou indexací se rozumí přizpůsobování penzím podle růstu mezd. Například v České republice je mzdová indexace prováděna maximálně do výše jedné třetiny růstu průměrné mzdy, to však není vždy pravidlem. V době cenové indexace se pracovní neaktivní obyvatelé nepodílejí na zvyšování mezd od doby jejich odchodu do důchodu. V penzijních systémech je hojně využíván mix obou cenových indexací, avšak v rozdílných poměrech. V České republice je právě využíván mix obou indexací. (Potůček, 2016)

Je důležité zmínit, že dochází zpravidla ke kombinacím fondových a průběžných systémů se systémy dávkově a příspěvkově definovanými. Mezi akceptovatelné kombinace u průběžného financování rozlišujeme PAYG DB (dávkově definované), které jsou založené především na solidaritě a PAYG DC (příspěvkově definované) na principu ekvivalence. Další variantou je fondový systém ve spojení s definovanými dávkami či příspěvků, tzn. FF DB (dávkově definované) a FF DC (příspěvkově definované). (Loužek, 2014, s. 13)

2 Důchodová reforma

V této kapitole budou představeny důvody důchodové reformy, cíle a v další části kapitoly budou nastíněny možnosti řešení důchodové reformy.

2.1 Důvody důchodové reformy

Pod pojmem důchodová reforma si lze představit širokou stupnici změn nebo úprav, které mohou mít několik stupňů intenzity, odlišné zaměření, a to v závislosti na tom, o jaký stát se jedná.

Pokud je brán zřetel na demografický vývoj, ve stávajícím systému může docházet ke zvyšování veřejných výdajů, konkrétně výdajů na důchody. Stárnutí populace však může částečně přinášet určitou formu šetření, a to například v oblastech školství a sociálních dávkách, zejména kvůli nižšímu počtu potomků.

Je potřeba provádět reformy, díky kterým bude zemím zprostředkováno přizpůsobit se demografickým změnám. (Pohl, 2017)

Důvodem k prosazení důchodové reformy může být stárnutí populace. Penzisté se dožívají vyššího věku, z čehož vyplývá, že déle pobírají důchod. Z důvodu nižší porodnosti nedorůstají lidé, kteří v budoucnosti odvádějí peníze do penzijního systému.

Z tohoto důvodu nemusí být penzijní systém dlouhodobě udržitelný. Podstatné je, aby starobní důchodci žili v určitém standardu, který je dlouhodobě udržitelný. (MFČR, 2013)

Většina zemí v Evropě aplikuje průběžné financování důchodového systému. Dá se tvrdit, že peníze současných starobních důchodců hradí aktivně pracující obyvatelstvo. Na konci 19. století byla právě tato forma financování penzijního systému funkční, protože důchodový věk byl vyšší než průměrná délka života. V současnosti penzisté v důchodu žijí obvykle i pár desítek let. Proto je v těchto zemích nezbytné provádět parametrické úpravy reforem či celkové důchodové reformy.

Hlavními problémy nejsou finance nebo demografie, ale mluvíme zde o problému politického rázu. Důvodem je rozhodování o poměru veřejného a soukromého důchodového pojištění. Z tohoto důvodu hovoříme o politickém rozhodování. (Loužek, 2008)

2.2 Cíle důchodové reformy dle Světové banky

2.2.1 Primární

Prvním cílem důchodové reformy je adekvátnost. Úkolem tohoto systému je poskytování dostatečných dávek ve světové populaci zamezující chudobu ve stáří. Zároveň podstatnou složkou je schopnost zajistit minimální pokles ve spotřebě.

Finanční přijatelností reformy se rozumí odpovídající systém v zájmu jednotlivce, ale i celé společnosti. Dosáhnout finanční přijatelnosti se docílí tím, že fungování systému nepotlačuje ostatní ekonomické a sociální potřeby a neexistují nepřijatelné důsledky v rozpočtu.

Udržitelnost v tomto smyslu znamená, že penzijní systém je natolik stabilní, že může zůstat funkční i přes delší časový horizont. Dá se říci, že v současnosti se jedná o klíčové kritérium.

Robustnost systému znamená, že je schopen překonat demografické, ekonomické či politické výkyvy. (Cipra, 2012)

2.2.2 Sekundární

Sekundární cíle (kritéria) se nepřímo týkají důchodového systému jako takového. Ukazují, do jaké míry se systém podílí na rozvoji dané země a její ekonomické stabilitě. Jsou zde posuzována kritéria: přínos v rozvoji finančních trhů, podpora tvorby úspor v populaci a minimalizace deformace trhu práce. (Cipra, 2012)

2.3 Druhy reformem

V následující podkapitole budou představeny dva druhy reformy – parametrická a celková reforma. Parametrická reforma je spojována s průběžně financovaným schématem (PAYG, Pay-As-You-Go).

Parametrické reformy v obecném pojetí, existující politiky pouze upravují – může se jednat například o změnách ve výši sociálních příspěvků. Ačkoliv se nejedná o velké změny v systému, parametrické reformy mohou mít podstatnou roli v otázce fungování trhů. Příkladem může být například nastavení zdanění sociálních dávek. (Hobza, 2009)

V parametrické reformě mohou být reformní opatření realizována na straně příspěvků i na straně dávek. Třetí variantou je kombinace úprav na obou stranách. Konkrétní dopady konkrétních změn nelze určit bez využití modelových výpočtů. Z toho důvodu není snadné předem přesně určit jejich účinnost a charakter. To může být využito pro případné zakrytí skutečných dopadů právě některých parametrických úprav. Parametrickými úpravami na straně dávek se rozumí například zdanění dávek, změny míry zásluhovosti v systému, penalizace předčasných důchodů, zvýšení důchodového věku či doby přispívání do penzijního systému

Na straně příspěvků se možnými úpravami rozumí například zvýšení příspěvků v souvislosti se zvýšením procentní části či snížení výše příspěvků. (Potůček, 2016)

V komplexním pojetí se celkové reformy vyznačují tím, že se jedná o takové změny či opatření mající za cíl zlepšení funkce na jednotlivých trzích. Ty jsou prováděny skrze změny obecných podmínek. Předpokládá se, že efekt reformy je dlouhodobého charakteru. Hlavním důvodem, proč k reformám dochází, je údajná snaha o zlepšení životní úrovně obyvatel. (Hobza, 2009)

Celková reforma je spojována se změnou penzijního systému jako celku. Jedná se o zásadní změny v kritériích změn způsobu určení výše dávek, financování dávek a změny poskytovatele. Nejznámějším příkladem celkové reformy je vytvoření nového, obvykle soukromého, fondově financovaného pilíře. Tento pilíř by částečně nahradil veřejný (PAYG). V této variantě přichází v úvahu změna v určení a způsobu financování dávek z dávkově definovaného systému (DB) na příspěvkově definovaný systém dávek (DC). V souvislosti se změnou poskytovatele lze hovořit o subkritériu

podle typu odpovědnosti. Zatímco dávkově definovaný systém je založen na kolektivní odpovědnosti, systém příspěvkově definovaný je čistě individuální. (Potůček, 2016)

2.4 Možnosti řešení důchodové reformy dle OECD

2.4.1 Zvýšení důchodového věku

Zvýšení důchodového věku, jinými slovy prodloužení pracovního života, je ve spoustě zemích běžně realizováno, zejména díky své jednoduchosti realizace. Podle OECD patří zvyšování důchodového věku mezi hlavní řešení, díky kterému dochází ke snižování výdajů na důchody. Přestože je důchodový věk populace průběžně zvyšován, jeho růst není dostačující s ohledem na prodlužující se délku života. Například v zemích OECD byl v roce 2010 průměrný normální důchodový věk 63,5 roku pro muže a 62,5 roku pro ženy. Podle predikcí však v roce 2050 bude průměrný normální důchodový věk dosahovat hranice 65 let pro muže i ženy.

2.4.2 Zvýšení míry individuálních úspor

Za řešení by se dalo považovat větší podpora spoření vlastních úspor do penzijních fondů. Motivační mohou být pro občany daňové úlevy nebo další pobídky od státu v oblasti důchodového pojištění. V některých zemích OECD již probíhala snaha o automatický zápis do takových systémů.

2.4.3 Zaměření se na zranitelné složky populace

Příkladem zemí s velmi nízkou chudobou jsou tři země, a to Holandsko, Kanada a Nový Zéland. Přesto na státní důchody odcházejí procentuálně nízké částky ze státního rozpočtu. Naopak ve Španělsku a Řecku téměř pětina populace starších občanů žije na hranici chudoby. Veřejné výdaje jsou poměrně vysoké. Možný vliv na vzniklou situaci může mít používané schéma v rámci přerozdělování. Možností řešení je redukce penzí, kromě té skupiny občanů, kteří jsou považováni za penzisty s nízkými příjmy. (Cipra, 2012)

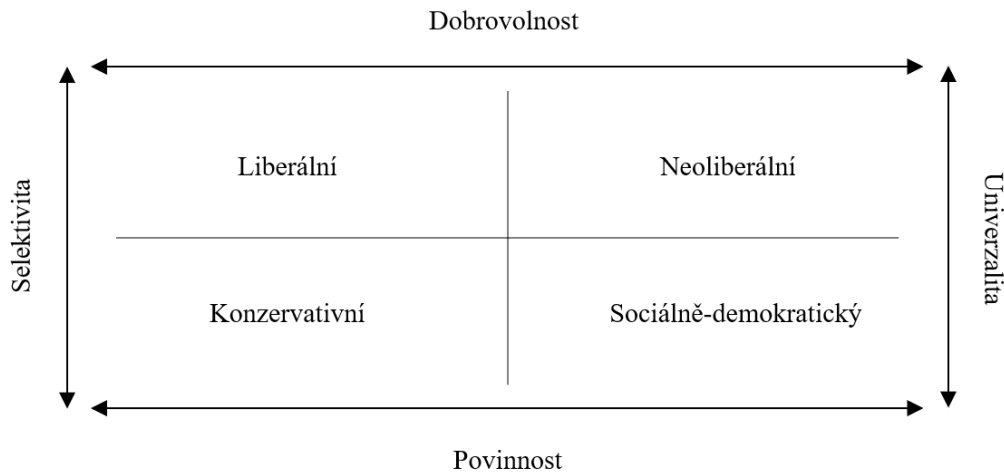
2.5 Chilská reforma

V této podkapitole bude stručně představen jeden ze základních penzijních sociálních modelů – neoliberální model, dle kterého byla realizována Chilská reforma v roce 1981. Tato reforma byla zásadní a inspirativní pro některé státy Visegrádské čtyřky, a to zvláště pro Polsko a Maďarsko.

Mezi penzijními systémy, které jsou zásluhou zejména historického vývoje sociální politiky, je možné pozorovat čtyři základní sociální modely, mezi které patří model konzervativní, sociálně-demokratický, liberální. V 90. letech minulého století byl k základním sociálním modelům přiřazen i neoliberální model.

Jak je možné pozorovat na obrázku níže, každý model má odlišný základ, a to na stranách univerzality vs. selektivity a dobrovolnosti vs. povinnosti. Konkrétně neoliberální sociální model, který bude provázet touto kapitolou, je systém založený na univerzalitě systému a jeho dobrovolnosti.

Obr. 2: Typologie základních sociálních modelů



Zdroj: vlastní zpracování dle Vostatek (2016), 2023

Celková reforma v Chile patřila k jedné z důchodových reforem, realizovaná chilskou vládou v době mandátu prezidenta Pinocheta. Došlo zde k důslednému omezení základních lidských svobod a tím k vytvoření podmínek k prosazení celkové hospodářské a sociální reformy.

Penzijní reforma v Chile byla jednorázově provedena v roce 1981. V praxi byl výrazně segmentovaný penzijní systém nahrazen soukromým a zároveň státem regulovaným systémem důchodového pojištění. (Vostatek, 2016)

Mezi hlavní důvod reformy patřila neudržitelnost financování průběžného systému. V první řadě z důvodu zvyšujícího se deficitu důchodového účtu, který se roku 1980 pohyboval okolo 3 % HDP. Také docházelo k rapidnímu snižování poměru mezi penzisty, tedy těmi, co ze systému těžili a aktivně pracujícími obyvateli, přispívajícími do systému. Posledním důvodem bylo zatížení zaměstnanců vysokými odvody na sociální pojištění. Tyto odvody byly odlišné pro pracovníky z veřejného a soukromého sektoru.

Penzijní systém se však potýkal s několika problémy. V příspěvkově definovaném systému financování se zřetelněji promítla situace na pracovním trhu do výše vyplácených penzí. Proto zde existovalo riziko sociálních problémů. Relativně nízký stupeň pokrytí důchodového pojištění, který je tvořen pouze příspěvkem od 40 % aktivně pracujících obyvatel, vede k nízkým náhradovým poměrům. Problém nižších důchodů se v Chile týká zejména žen, jejichž pracovní zainteresovanost nebyla pravidelná.

V Chile díky přechodu k fondovému způsobu financování postupně docházelo k výraznému zvýšení míry úspor. (Loužek, 2014, s. 23)

V chilském penzijním modelu se zamítá placení příspěvků do penzijního systému zaměstnavatelem, penze jsou sice považovány za osobní právo, ale pro zaměstnavatele jsou zásadní mzdové náklady. Vládou byly nahrazeny původní zaměstnavatelské příspěvky zvýšením hrubé mzdy, za předpokladu zachování mzdy čisté. (Vostatek, 2016)

V současnosti systém obsahuje tři pilíře. První je označován jako redistributivní, druhý pilíř je založen na mandatorních individuálních účtech a třetí pilíř je založen na dobrovolnosti. Předností tohoto systému je jeho transparentnost a velmi nízké zatížení státní kasy.

3 Důchodové reformy zemí Visegrádské čtyřky

V rámci této kapitoly jsou nejdříve představeny státy Visegrádské čtyřky, kterých se reforma penzijních systémů týkala. Jedná se o Maďarsko a Polsko, kde k reformám došlo v druhé polovině 90. let minulého století a Slovensko, kde k ní došlo v roce 2005. Úvodem jsou popsány stavy jednotlivých penzijních systémů před penzijní reformou následované důvody k prosazení důchodové reformy. V druhé části jednotlivých podkapitol budou analyzovány změny, které přišly spolu s reformou, a výsledky reform s jejich zhodnocením.

Ve střední a východní Evropě přišla na konci 90. let minulého století éra důchodových reform, která měla snahu změnit penzijní prostředí z komunistické éry. Postupně docházelo k transformaci ekonomik, a to z centrálně plánovaných na tržní ekonomiky. Přechodem docházelo k podstatným změnám na jednotlivých trzích práce, kde započaly fungovat nabídkové a poptávkové síly. Tlak na odchod do předčasného důchodu byl vyvolán změnami ve struktuře poptávky po pracovní síle. Následkem se staly obavy o financování důchodového zabezpečení a jeho financování v penzijním systému. Snižující se porodnost v těchto zemích a rostoucí tendence indikátoru naděje na dožití zdůraznily zvyšování podílu starších obyvatel v populaci.

Jedním z důvodů, proč k reformám penzijních systémů docházelo a v současnosti stále dochází, je problém udržitelnosti. Ve spoustě zemích střední i východní Evropy v letech 1998-2008 byly zavedeny jak celkové, tak parametrické reformy. Konkrétně díky celkovým reformám přešly některé státy k více pilířovým penzijním systémům s kompletně fondovými složkami. Jednalo se o 8 států – Maďarsko, Polsko, Slovensko, Bulharsko, Rumunsko, Estonsko, Litvu a Lotyšsko. (Bialawska a kol., 2017, s. 8)

3.1 Polská důchodová reforma

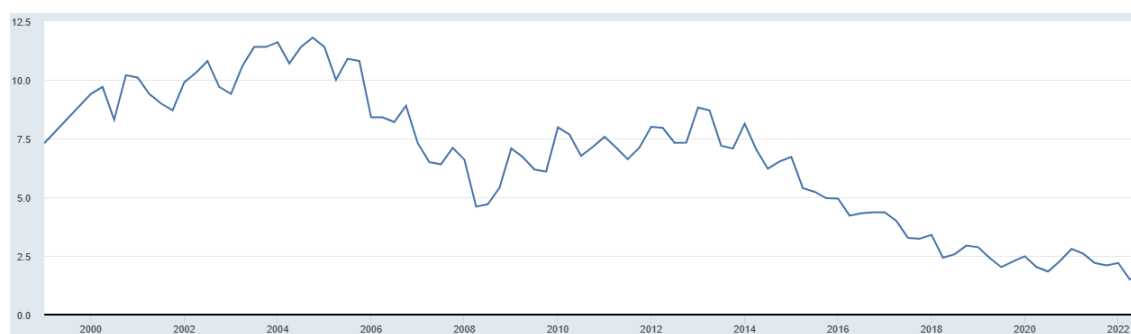
3.1.1 Důchodový systém před reformou

V Polsku došlo v 90. letech minulého století k finančním problémům průběžně financovaného systému, který byl před reformou jediným nastaveným penzijním schématem v polském penzijním systému. Důvodem byl rychlý nárůst počtu důchodců, nejvíce těch invalidních. Zvyšování počtu lidí odcházejících do penze bylo důsledkem snížení podmínek pro odchod do předčasného důchodu. Tento krok měl zároveň

částečně snížit nezaměstnanost. V roce 1994 tyto penzijní plány tvořily 13 % HDP, které v průběhu dalších let rostly. Od roku 1995 postupně docházelo ke snižování výdajů Fondu sociálního zabezpečení, avšak příspěvky na sociální zabezpečení nemohly kompletně pokrýt financování penzí. Proto bylo nezbytné polský důchodový systém dotovat ze státního rozpočtu. Aby bylo možné předejít stále se prohlubujícím se finančním problémům v penzijním systému, byla reforma opravdu nezbytná. (Holub a kol., 2005, s. 27)

Původní důchodový systém byl definován jako monopol klasického, evropského PAYG DB systému. (Góra a kol., 2000)

Obr. 3: Míra nezaměstnanosti Polsko (55-64 let)



Zdroj: FRED (2023)

Na Obr. 3 je zobrazena křivka znázorňující míru nezaměstnanosti dle věkové kohorty všech polských občanů ve věku 55-64 let. Použité údaje pocházejí z let 1999-2022.

Polský důchodový systém se před reformou dal považovat za tradiční, dávkově definovaný systém založený na průběžném financování, tzv. PAYG DB. Příspěvky na sociální pojištění byly zaměstnavateli odváděny jako určitý podíl na mzdových nákladech. Správa sociálního zabezpečení (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) nevedla záznamy o odváděných příspěvcích jedinců. Před odchodem pracovníku do důchodu pouze zaměstnavatel předal na Správu sociálního zabezpečení formulář, na jehož základě byl pracovníkům vyměřen nárok na penzi.

K penzijní reformě došlo v roce 1999. Dle odborníků byla nezbytná zejména kvůli značným deficitům v penzijním systému a zároveň kvůli rychlé změně demografických indikátorů. Veřejnost požadovala transparentnější a přehlednější systém důchodových dávek. V krátkých intervalech před reformou docházelo k nárazovým změnám velikostí dávek, vzorců pro výpočet výše dávek nebo například hranice věku pro odchod do důchodu. (Chłoń, 2000)

V období 1996-1998 se indexace důchodů rovnala indexu spotřebitelských cen, jednalo se tedy o plnou cenovou indexaci, tedy bez zahrnutí dalších parametrů ovlivňující zvyšování penzijní dávky. (Máté, 2004)

3.1.2 Důvody reformy

Prakticky nejčastějšími důvody pro reformu, a to nejen pro zmiňované Polsko byly nutné změny již při vývoji penzijního systému. Důvodem pro penzijní reformu byly zajisté demografické, sociální a ekonomické vlivy. Přestože je pro stát velmi důležité zachovat vysokou úroveň veřejných výdajů v poměru k hrubému domácímu produktu, tak s ohledem na faktor stárnutí, tato idea není úplně možná. Proto docházelo a stále dochází k reformám, díky kterým by stát měl možnost zachovat si solventnost k plnění důchodových závazků. (Biealawska a kol., 2017, s. 7)

Zajímavou součástí průběhu reformy byla skutečnost, že Polsko se rozhodlo pro průzkumy veřejného mínění, poprvé v roce 1995, a to prostřednictvím CBOS (Centrum pro výzkum veřejného mínění). Výsledky průzkumu ukázaly, že podporovatelé reformy s reformou souhlasí hlavně z důvodu negativních reakcí na původní netransparentní systém než díky pozitivním ohlasům na navrhované změny v penzijním systému.

V letech 1997–1998 bylo důležité informovat občany o nevyhnutelnosti reformy. Prostřednictvím těchto aktivit se vláda snažila pracujícím obyvatelům i penzistům přiblížit změny v důchodovém systému a jejich vliv na budoucí výši penzí. (Chłoń-Dominczak, 2002, s. 113)

3.1.3 Změny penzijního systému

Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.5, Polsko se inspirovalo průběhem reformy v Chile, která se hlásila k neoliberalnímu přístupu a postupně docházelo k přesunu z průběžného systému do systému fondového. Došlo zde k zavedení více pilířového systému, kde prvním pilířem se rozumí tzv. redistributivní a druhým je povinný, založený na individuálních účtech.

Podle koncepce Světové banky by se správně zabezpečení ve stáří mělo opírat zejména o povinný pilíř, založený na individuálních účtech. V praxi však došlo k problémům v souvislosti s veřejným dluhem. (Vostatek, 2016)

Díky strukturální reformě penzijního systému byl v Polsku nahrazen starý penzijní systém založený na principu tzv. mezigenerační solidarity. Jednalo se o hybridní systém, kde byly nakombinovány DB a DC systémy. („Pension reforms in Poland“, 2016)

Úlohou Státní správy sociálního zabezpečení (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) bylo vybírat a zároveň přesouvat příspěvky zaměstnaných obyvatel do soukromých penzijních fondů. Základním předpokladem privatizace bylo právě zřízení soukromých penzijních účtů. Za zpoždění platby do fondu měla Státní správa sociálního zabezpečení vyměřené vysoké úroky z prodlení, a to ve výši 30 %. (Fultz, 2003, s. 277)

Z výše příspěvků 19,52 % ze mzdy jsou do veřejného i soukromého důchodového systému rozčleněny tyto vklady. Do veřejného systému putuje 12,22 % z výdělku a zbylých 7,3 % náleží fondům soukromého pojištění. (Chłoń, 2000, s. 9)

První pilíř penzijního systému nového penzijního systému představoval mandatorní složku povinného pojištění pro všechny pracující. Příspěvky ve veřejném systému byly následně valorizovány, a to ve shodě s 75% růstem krytých čtvrtletních mzdových nákladů. Indexace mzdových nákladů vedla ke zlepšení stabilizace v systému odměn. Ty měly vliv na růst příjmů v souladu se závazky. Tyto příjmy představovaly vliv mezi pracovními silami a zvyšováním průměrné mzdy. (Chłoń a kol., 1999, s. 20)

V první polovině 90. let minulého století nebylo pro penzisty indexování dávek příliš optimistické, protože v tomto období docházelo k rychlejšímu růstu cen oproti růstu mezd. Od roku 1994 se zvyšovaly výdaje na penze, což bylo důsledkem nárůstu reálných mezd. (Chłoń, 2000, s. 7)

V roce 1999 byl změněn způsob indexace dávek. Původní cenová indexace byla změněna na kombinaci cenové a mzdové indexace, kde 80 % indexace bylo závislé na indexu spotřebitelských cen a zbylých 20 % se odvíjelo od růstu mezd. (Máté, 2004)

Polsko se inspirovalo reformními změnami rovněž ve Švédsku a rozhodlo se reformovat penzijní systémy na tzv. pomyslně definované příspěvky neboli NDC systém. V tomto systému jsou příspěvky “připisovány“ obdobně jako do průběžného systému, avšak účastníkům pouze na fiktivní účet. Tam jsou příspěvky následně zhodnocovány. (Schneider, 2009, s. 296)

V tomto fiktivně příspěvkově definovaném systému existovalo nejtransparentnější spojení mezi dávkami a celoživotními příspěvky. Přechodem k NDC systému, tudíž k výpočtu přes pojistně-matematickou metodu výpočtu, bylo možné eliminovat vnitřní přerozdělování peněz. (Bialawska a kol., 2017)

Penzijní reforma vychází ze základního konceptu, který předpokládá, že jakási záruka či jistota vyplývá z rozmanitosti zdrojů důchodových příjmů, které tímto způsobem diverzifikují rizika. První pilíř představuje provázanost s trhem práce či trhem kapitálu a míra výnosů je vázána na míru růstu krytých mzdových nákladů. (Chłoń a kol., 1999, s. 6)

Jednou ze změn v důchodové reformě bylo zavedení tzv. vědomé účasti členů. Lidé museli začít sledovat svůj penzijní účet po celou dobu svého aktivně pracovního života. Mimo jiné, osoby narozené mezi roky 1949 a 1968 měly povinnost se rozhodnout, jak jejich příspěvky budou rozděleny, zda pouze mezi veřejný průběžný systém nebo zda část svých finančních prostředků rozdělí mimo jiné i do fondu soukromého. (Chłoń, 2000, s. 10)

Náklady penzijního systému na jeho deficit z důvodu předfinancování druhého pilíře byly kryty transfery od vlády ve výši 5 % HDP. (Holzmann a kol., 2013)

Oba povinné pilíře, I. pilíř (veřejný) a II. pilíř (soukromý), jsou principem založeny na příspěvkově definovaném systému. Dávky se v prvním případě vztahují ke kumulovaným celoživotním odvodům a výnosy založené na finančních výnosech či na růstu zvyšování mzdových nákladů. Výše dávek je do určité míry ovlivňována průběžnými změnami ve střední době dožití v důchodovém věku. (Chłoń a kol., 1999, s. 18)

Druhý pilíř, řídicí otevřené penzijní fondy, byl povinný pro všechny, kteří se narodili v roce 1969 a později. Osoby narozené před rokem 1969 měly povinnost rozhodnout o své účasti v druhém pilíři do konce září 1999. (Góra a kol., 2000)

Tento pilíř byl spravován otevřenými penzijními fondy OFE (Otwarte Fundusze Emerytalne). Mimo jiné byl vybudován třetí pilíř důchodového systému. Jednalo se o soukromý pilíř založený na dobrovolnosti. Tento pilíř měl být realizován ve spojení s podnikovými penzijními plány. („Pension reforms in Poland“, 2016)

Tab. 1: Přehled změn polského systému

		SYSTÉM PŘED REFORMOU	SYSTÉM PO REFORMĚ
Schéma systému	I. pilíř	DB PAYG	PAYG NDC
	II. pilíř	–	DC FF
	III. pilíř	–	DC FF
Účast v systému	I. pilíř	povinná pro všechny osoby na trhu práce	povinná pro všechny osoby na trhu práce
	II. pilíř	–	povinná pro všechny osoby narozené v roce 1969 a později
	III. pilíř	–	dobrovolná
Výše příspěvků [%]	I. pilíř	45	12,22
	II. pilíř	–	7,3
	III. pilíř	–	<7
Důchodový věk	ženy	55	60
	muži	59	65
Indexace [%]	cenová	100	80
	mzdová	–	20

Zdroj: vlastní zpracování dle Chłoń (2002), 2023.

Nový penzijní systém se vztahoval na všechny obyvatele, kteří byli výdělečně činní. Výjimka platila pro zemědělce, na které se vztahoval vlastní penzijní systém. (Holzmann a kol., 2013)

V Tab. 1 je zobrazen stručný přehled změn, které byly přijaty díky reformě důchodového systému.

3.1.4 Výsledky a zhodnocení

Značným problémem polské důchodové reformy byla zajisté skutečnost, že k přijetí konečné legislativy došlo ve spěchu. Z toho důvodu nebyla dostatečně vyřešena její implementace v praxi. Systém pro správu důchodového pojištění nebyl náležitě připraven již před samotnou reformou. (Holub a kol., 2005, s. 33)

Fondový pilíř (II. pilíř) se potýkal s problémem existence nevyužívaných účtů, tyto účty bývají označovány také jako mrtvé účty. Vznikaly tím způsobem, že se někteří jednotlivci přihlásili do více fondů současně či v nich byli přihlášení tací, kteří se do nového penzijního systému nemohli přidat. V roce 2002 bylo stále mrtvých přibližně 18 % účtů. S možností řešení problému se přišlo až novelou zákona z roku 2003 o penzijních fondech, kde mohlo dojít k uzavření asi 2,3 milionu nevyužívaných účtů. (Holub a kol., 2005, s. 33).

Podle oficiálních prognóz u dobrovolné účasti osob ve fondovém pilíři se neočekávalo, že účast ve fondu bude tak vysoká. Podle predikcí se předpokládalo s přibližně 50% účastí. Do fondového pilíře se přihlásilo přibližně 9,7 milionu pracujících obyvatel, tedy více než 60 % pracovníků. Tato skutečnost vedla k většímu odlivu finančních prostředků, respektive možných příjmů průběžného penzijního systému.

Dle Chłoń-Domińczak (2002, s. 161) přešli do fondového pilíře tací, pro které to nebylo úplně výhodné. Jejich nedůvěra k veřejnému systému a rozšířená reklama penzijních fondů a aktivity pojišťovacích zprostředkovatelů je dokázala přesvědčit k přidání se do těchto fondů. Zároveň měli očekávání, že tímto krokem dojde ke zvýšení prosperity a jistoty v penzi.

Do reformy byly aktivně zapojeni potenciální odpůrci reformy, například ZUS a odbory. Právě tyto instituce v novém systému představovaly stěžejní roli. Tyto úřady měly snahu udržet chod reformy přijetím v první řadě méně obtížných složek. Předpokládalo se, že postupným řešením otázek reformy dojde k postupnému posouvání v dalších, záladnějších otázkách. (Tompson, 2009, s. 159)

3.2 Maďarská důchodová reforma

3.2.1 Důchodový systém před reformou

Již v roce 1949 byl zaveden ucelený nefinancovaný průběžný systém založený na podobném principu jako PAYG systém. Byl určen pro pracovníky, kteří byli odměňováni prostřednictvím mezd či platů. Tohoto systému se účastnilo přibližně 50 % obyvatel.

Jak již bylo zmíněno, před maďarskou důchodovou reformou v roce 1998 zde fungoval povinný veřejný, jednopilířový systém. Až do roku 1992 tento systém vyplácel pouze neindexované dávky. V té době byla v Maďarsku dvouciferná inflace, a protože dávky nebyly indexovány, stávající penzijní systém nemohl být dlouhodobě udržitelný. Z toho důvodu se v systému přešlo k indexaci dávek. (Simonovits, 2002, s. 2)

V první polovině 90. let minulého století tvořily výdaje na penze přibližně 10 % HDP. (Mercer, 2001, s. 26)

V době před penzijní reformou již několik let existoval další pilíř důchodového systému. V počátcích soukromých fondů dohlížela Maďarská centrální banka (Magyar Nemzeti Bankra) na jejich správné fungování. Do soukromého fondu pojištěnci odváděli příspěvek ve výši 8 % z příjmu. (Poteraaj, 2008, s. 210)

Jedním z problémů starého systému bylo nerovnoměrné nastavení výpočtů odpracovaných let. Pokud nový penzista po 40 letech práce získal pouze 74 % předpokládaného výdělku, jedná se o poměrně nízký poměr, vzhledem ke skutečnosti, že například po 10 letech zaměstnání by měl nárok již na 33 % výdělku. (Simonovits, 2002, s. 6)

Principiálně tím byla podporována větší univerzalita, respektive solidarita nastavená v systému, oproti zásluhovosti, která byla tímto způsobem upozaděována.

V poválečném Maďarsku byla původní věková hranice pro odchod do důchodu stanovena na 60 let pro ženy a 65 let pro muže. Později došlo ke změně a až do maďarské důchodové reformy byla hranice pro odchod do důchodu snížena pro ženy na 55 let a pro muže na 60 let. To se zejména v 90. letech minulého století ukázalo jako poměrně nízký důchodový věk a bylo potřeba tuto hranici zvýšit. (Palacios a kol., 1998, s. 2)

Obr. 4: Míra nezaměstnanosti Maďarsko (55-64 let)



Zdroj: FRED (2023)

Na Obr. 4 je zobrazena křivka znázorňující míru nezaměstnanosti dle věkové kohorty všech maďarských občanů ve věku 55-64 let. Použité údaje pocházejí z let 1999-2022.

3.2.2 Důvody reformy

Jedním z důvodů, proč bylo potřeba reformovat penzijní systém, byla minimální motivace obyvatel přispívat do systému. Zároveň docházelo k oslabování penzijního systému z důvodu vysoké nezaměstnanosti a oblíbenosti předčasných odchodů do penze. (Simonovits, 2002, s. 5)

Podle Poteraje (2008, s. 209) bylo cílem penzijní reformy snížit nezaměstnanost až na úroveň 40 %.

Předpokládalo se, že spuštěním důchodové reformy budou vyřešeny zmiňované problémy. Jednalo se například o vysokou míru redistribuce či zvýhodnění některých kategorií zaměstnaných občanů. (Gomulka, 2000, s. 11)

Mezi další důvody, proč byla důchodová reforma nezbytná, byla zvyšující se míra závislosti penzistů na pracujících občanech. Dále poměrně nízký důchodový věk pro ženy v závislosti na prodlužující se době dožití a samozřejmě stárnutí populace, se kterým se pojilo větší zatížení mladší generace. (Mercer, 2001, s. 28)

Reformními cíli bylo zvýšit transparentnost systému, a to prostřednictvím zavedením individuálních účtů a tím snížit redistribuci v systému. Dále se jednalo o cíl snížit povinné odvody na sociální zabezpečení, které byly odváděny zaměstnavatelem. Snížení odvodů by vedlo ke snížení pracovních sil v podniku a zároveň by se procentuálně zvýšila zaměstnanost. Výše zmiňované cíle se považují za mikroekonomické. Kromě mikroekonomických cílů penzijní reformy existovaly též

makroekonomické cíle. Jednalo se zejména o redukci poměru veřejných výdajů na penze a celkových výdajů na penze. (Gomulka, 2000, s. 12)

3.2.3 Změny penzijního systému

Dle světových standardů byl důchodový věk velmi nízký. Aby bylo v Maďarsku možné docílit nižší důchodové zátěže, v roce 1996 vstoupil v platnost zákon o zvýšení hranice odchodu do důchodu. Pro ženy platilo zvýšení o jeden rok, a to každé dva roky. Tímto tempem nárůstu se předpokládalo zavedení důchodového věku 62 let do roku 2009. Pro muže docházelo ke zvyšování důchodové hranice následovně – hranice 61 let v roce 1998 a o dva roky později byla zavedena hranice 62 let. (Simonovits, 2002, s. 5)

Jednou z podstatných změn v penzijním systému bylo rozšíření původního systému o soukromý fondový pilíř. (Mercer, 2001, s. 22)

První pilíř v novém penzijním systému byl definován jako mandatorní, příspěvkově definovaný, PAYG DC schéma. Kromě zaměstnanců se vztahoval také na osoby samostatně výdělečně činné. Příspěvek do tohoto schématu tvořil 30 % příjmů pracovníka. Pokud se zaměstnanec či OSVČ účastnil i II. soukromého pilíře, pak procenta příjmu byla rozložena následovně: 24 % příjmů bylo odváděno do průběžného systému a zbylých 6 % bylo odváděno do penzijního fondu. Výpočet výše důchodu v I. pilíři se odvíjel od výše průměrné mzdy a na době pojištění. Průměrná mzda pracovníka byla propočítávána podle nejvyšší mzdy 5 let před odchodem do penze. (Mercer, 2001, s. 23)

V tomto pilíři byla nutná účast minimálně pod dobu 15 let pro nárok na částečný důchod a alespoň 20 let pro nárok na úplný důchod. (Holub a kol., 2005, s. 19)

Do soukromého pilíře s příspěvkově fondovým financováním (FF DC) bylo na přelomu tisíciletí přihlášeno 2,1 mil. pracujících z celkového počtu 3,5 mil. pracujících obyvatel, tedy cca 60 %. Povinností zaměstnavatele bylo rovnou odvádět příspěvky na důchodové pojištění do konkrétního penzijního fondu. (Mercer, 2001, s. 22)

Účastnit se povinného soukromého pilíře měly osoby, které na trh práce vstoupily 1. července 1998 a později. Občané, kteří již na pracovním trhu byli, avšak ještě neodešli do penze, měli možnost se pro druhý pilíř rozhodnout do 31. srpna 1999. (Simonovits, 2002)

V roce 1999 byl schválen zákon, díky kterému byl vytvořen Vládní úřad pro finanční kontrolu. Úkolem vládního úřadu bylo se ujmout kontroly soukromého pilíře od Maďarské banky. (Poteraj, 2008, s. 210)

Od 1. ledna 1999 mají správu důchodového pojištění a výběr příspěvků na starosti finanční úřady.

Kromě změny v indexaci dávek došlo i ke změnám ve jejich výpočtu. Výše penze se částečně odvíjela od výše a doby příspěvků do systému. Mimo jiné bylo zavedeno danění penzí. (Mercer, 2001, s. 22-25)

Další změnou bylo zpřísnění požadavku na minimální dobu účasti v penzijním systému pro předčasný odchod do penze. Aby občané dosáhli na garantovanou výši penze, měli povinnost se systému účastnit alespoň 20 let, místo původních 10 let. (Poteraj, 2008, s. 209)

Ve třetím pilíři bylo zapojeno přibližně 1 mil. pracujících obyvatel. Jednalo se přibližně o 25 % pracovně aktivních občanů. (Poteraj, 2008, s. 210)

Jednalo se o dobrovolné soukromé pojištění, které fungovalo od roku 1994. Kvůli jistění rizik fondů byl Maďarskem vytvořen garanční fond. Tento pilíř měl mimo jiné nastavené daňové zvýhodnění, a to z důvodu minimální patnáctileté doby spoření. Vstup do tohoto pilíře nebyl omezen. (Mercer, 2001, s. 28)

Tento pilíř byl však primárně určen pro osoby, které mají dostatek finančních prostředků a chtějí si spořit více, než je povinně stanoveno. (Simonovits, 2002, s. 10)

Na příspěvky v dobrovolném pilíři se vztahovala daňová úleva. Ta představovala zpravidla 50 % z hodnoty vkládaných příspěvků, strop byl nastaven na 200 000 HUF ročně. Příspěvky poskytované zaměstnavatelem byly uznány jako daňově uznatelný náklad. (Poteraj, 2008, s. 208)

V roce 1999 docházelo k úpravám podle cenové indexace v závislosti na spotřebních cenách v daném kalendářním roce. Obecně bylo uváděno, že zvýšení penzí se mělo pohybovat mezi 3 500 HUF a 1,255násobkem původní penze. Rok 2000 byl považován za tzv. přechodné období, kde fungovala dvojí indexace – mzdová, která měla váhu 0,7 a cenová, podle indexu spotřebitelských cen, s vahou 0,3. Od roku 2001 začaly být státní důchody indexovány každoročně, a to vždy k 1. lednu. Maďarsko se inspirovalo tzv. švýcarským penzijním indexem, ve kterém 50 % navýšení bylo podle indexu růstu průměrných příjmů a druhá polovina byla navýšena podle indexu spotřebitelských cen. (Mercer, 2001, s. 25)

Tab. 2: Přehled změn maďarského systému

		SYSTÉM PŘED REFORMOU	SYSTÉM PO REFORMĚ
Schéma systému	I. pilíř	DB PAYG	DB PAYG
	II. pilíř	–	DC FF
	III. pilíř	DC FF	DC FF
Účast v systému	I. pilíř	povinná pro všechny osoby na trhu práce	povinná pro všechny osoby na trhu práce
	II. pilíř	–	povinná pro všechny pracující od 1. 1. 1998; dobrovolné pro ostatní pracovníky
	III. pilíř	dobrovolná	dobrovolná
Výše příspěvků [%]	I. pilíř	30 nebo 22	30 nebo 24
	II. pilíř	–	0 nebo 6
	III. pilíř	8	dobrovolná
Důchodový věk	ženy	55	62 (do 2009)
	muži	60	62 (do 2000)
Indexace [%]	cenová	–	30 (2000) a 50 (2001)
	mzdová	–	70 (2000) a 50 (2001)

Zdroj: vlastní zpracování dle Poteraj (2008), 2023.

V Tab. 2 je zobrazen stručný přehled změn, které byly přijaty díky reformě důchodového systému.

3.2.4 Výsledky a zhodnocení

Maďarsko se stalo první zemí Visegrádské čtyřky, která zavedla strukturální reformu důchodového systému. (Gomulka, 2000, s. 14)

Jedním z největších negativ maďarské penzijní reformy byla skutečnost, že veřejnost nebyla státem dostatečně informovaná o nadcházející reformě. Kampaně sice v Maďarsku probíhaly, ale nebyly s velkou pravděpodobností dostatečně efektivní a propracované. Z těchto důvodů občanům chyběla informovanost o způsobech zajištění v rámci důchodového pojištění. Podle charakteru komunikace s občany a nejasných záměrů vlády nebylo patrné, zda reforma uspěje či naopak, mimo jiné pravděpodobně chyběla důvěra ve vládu. K propagaci přispěly soukromé penzijní společnosti. Právě reklamní činnost napomohla veřejnosti k porozumění novému penzijnímu systému. Během příprav těchto materiálů měly fondy s bankovní či pojišťovací základnou podstatnou výhodu. (Matits, 2002, s. 5)

V letech 1998-1999 se do soukromého pilíře přidalo více lidí, než se podle predikcí očekávalo. Přibližně pro 20 % členů nebyl přechod k soukromým fondům výhodný. (Holub a kol., 2005)

Po čtyřech letech od zavedení reformy v Maďarsku se ukázalo, že nový více pilířový systém se stal mezi pracovníky poměrně oblíbený, i když zpočátku občané vládě příliš nedůvěřovali. Přibližně 50 % pracujících se připojilo dobrovolně do nového důchodového systému. Největší část nově příchozích tvořily osoby mladší 40 let či nově příchozí na trh práce. Rozhodnutí o přechodu do nového systému mohla ovlivnit faktor týkající se lepší diverzifikace rizik. Tento systém byl vhodnější spíše pro mladé, nově příchozí pracovníky a pracující mladší 40 let, kteří měli lepší podmínky pro dlouhodobé výnosy s úpravou rizik. (Rocha a kol., 2001)

Tato reforma se dala považovat za částečnou privatizaci veřejného schématu, zejména kvůli péči o starší kohorty obyvatelstva, zároveň byla nápomocná lepšímu fungování státnímu rozpočtu. (Moldicz, 2021)

Po zavedení reformy probíhaly diskuse, které šly k vytvoření clearingového domu. Tento clearingový dům by fungoval jako zprostředkovatel a správce platebních

transakcí a účtů. Pro zaměstnavatele clearingový dům představoval jeden fond. Jednalo se tak o „one-fund“ stanoviště v rámci soukromého konta. Zároveň zaměstnanci účastní fondu měli možnost volby. (Palmer, 2007)

3.3 Slovenská důchodová reforma

3.3.1 Důchodový systém před reformou

Již před slovenskou důchodovou reformou existoval dvou pilířový systém. První pilíř představoval povinný průběžně financovaný průběžný systém, který byl zároveň dávkově definovaný (PAYG DB). (Lesay, 2005, s. 11)

Na začátku 90. let minulého století byl penzijní systém, ještě v době existence Československa, tvořen dvěma pilíři. Skládal se z povinné složky – veřejného průběžného PAYG systému a dobrovolného penzijního připojištění. Hlavními znaky PAYG systému byly: poměrně nízký věk pro odchod do penze, zvýhodnění pracovníků ve fyzicky náročných a rizikových profesích a síla redistribučních složek.

Ke zmiňovaným redistribučním složkám patřily horní hranice pro výplatu důchodových dávek, diference mezi maximálním základem pro odvod a dávkou či redukce vyměřovacího základu. Před rozpadem Československa byl původní penzijní systém financován ze státního rozpočtu. Dne 1. ledna 1993 byl na Slovensku vytvořen nový systém veřejných financí, kde na rozdíl od starého systému byl penzijní systém zcela od státního rozpočtu oddělen. (Hetteš, 2011)

Do prvního pilíře byly odváděny části finančních prostředků zaměstnanci a jejich zaměstnavateli, OSVČ, platby státu, Národního úřadu práce (ÚPSVaR), platby z fondu nemocenského pojištění a rezervního fondu Sociální pojišťovny. (Lesay, 2005, s. 13)

Hlavní podmínkou nároku na plnou výši penze byla celková doba zaměstnání alespoň 25 let. (Poteraj, 2008, s. 349)

V původním penzijním systému fungoval velmi omezený vztah mezi skutečnou výší mezd před odchodem do penze a výpočtem dávky pro penzisty. Výpočet výše důchodu vychází pouze z příjmů do 10 000 SKK. V tomto systému nebyly zohledňovány vyšší příjmy, než byla stanovená hranice. Tento systém byl poměrně ztrátový pro osoby s vyššími příjmy, protože čím vyšší byl příjem, tím se dostávaly do většího propadu ve výši penze při odchodu do důchodu. (Jakoby, 2002)

Výdaje na důchody v průběžném systému představovaly 8 % HDP. (Lesay, 2005, s. 14)
Dávky byly indexovány, dle již zmiňovaného švýcarského indexu, tzn. smíšeně podle růstu mezd a spotřebitelských cen. (Poteraj, 2008, s. 351)

Již před penzijní reformou, probíhající v letech 2004-2005, na Slovensku existoval systém penzijního připojištění – soukromé penzijní fondy. Tento fond fungoval od roku 1996. Do roku 2000 byl systém penzijního připojištění přístupný pouze pro zaměstnance společností, jež uzavřeli kontrakty s penzijními společnostmi. Dostupnost těchto fondů se netýkala osob zaměstnaných u společností, které byly financovány ze státního rozpočtu či pro živnostníky. Pojistné na penzijní připojištění bylo odváděno zaměstnancem i zaměstnavatelem. Od roku 2001 byl tento pilíř otevřen osobám samostatně výdělečně činným a všem ostatním zaměstnancům. Výjimku tvořily bezpečnostní složky státu, tzn. policie a armáda. Tento pilíř vycházel z plánů dávkově definovaného fondového systému. (Jakoby, 2002)

Existovaly dva způsoby výplaty dávek z penzijního fondu, jednalo se o pobírání doživotní anuity a programový výběr. Doživotní anuita byla vyplácena na základě žádosti u životní pojišťovny, ta na základě informací o výšce naspořených peněz připravila nabídku na její výplatu. Příspěvatel do fondu se mohl rozhodnout pro pojišťovnu s nejvýhodnějšími podmínkami. Tato pojišťovna přebrala na sebe veškerá rizika a měsíčně vyplácela určitou výši dávek, navýšenou měsíčně, nejčastěji v závislosti na míře růstu cen. Programový výběr se lišil například zachováním vlastnických práv, dávky spravovala penzijní společnost a vyplácená anuita nebyla v průběhu penze navyšována v závislosti na míře růstu cen. (Švejna & Chren, 2004)

Doba nutná pro přispívání do dobrovolného pilíře byla 5 let. Další podmínkou byla věková hranice 50 let pro případnou výplatu příspěvků. Tento pilíř měla pod dohledem dvě ministerstva. Jednalo se o MPSVR (Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny) a MFSR (Ministerstvo financí Slovenskej republiky). (Poteraj, 2008, s. 347)

V roce 2002 byla nastavena věková hranice pro odchod do důchodu v rozmezí 53 až 57 let pro ženy v závislosti na počtu narozených dětí a 60 let pro muže. (Poteraj, 2008, s. 349)

Na Obr. 5 je zobrazena křivka znázorňující míru nezaměstnanosti dle věkové kohorty všech slovenských občanů ve věku 55-64 let. Znázorněné údaje pocházejí z let 1999-2022.

Obr. 5: Míra nezaměstnanosti Slovensko (55-64 let)



Zdroj: FRED (2023)

3.3.2 Důvody reformy

Mezi ukazatele problému finanční neudržitelnosti zajisté patřily nepříznivé demografické prognózy, podle nichž se předpokládalo neustálé zvyšování poměru závislosti na podporu od současné pracující generace. (Lesay, 2005, s. 22)

V souvislosti financováním průběžného systému, pracující generací a následným vyplácením dávek penzistům, se velmi často hovořilo o nízké motivaci občanů peníze odvádět a zabezpečit tak starší generaci. Důvodem byla skutečnost, že výše odváděných příspěvků neměla vliv na budoucí výplatu dávek v okamžiku, kdy pracující osoba odejde do penze. (Švejna & Chren, 2004)

Jedním z hlavních problémů původního důchodového systému, který byl z větší části založen na průběžném financování, byl nedostatek zdrojů k financování penzí. Příčinou byl poměrně nízký počet příspěvů do systému, tzn. současní pracující. Vliv na počet přispívajících obyvatel měla mimo jiné neustále se zvyšující nezaměstnanost. (Šimeková, 2006)

Dalším důvodem pro spuštění penzijní reformy byla nespravedlnost původního systému a s tím spojené neodvádění příspěvků do systému. Primárním problémem je neexistující vztah mezi dobou účasti v průběžném systému, množstvím odvedeným příspěvků a výší penze. Tento systém byl do jisté míry diskriminační pro osoby, jejichž příjmy tvořily přibližně 1 až 3násobek průměrné mzdy. (Jakoby, 2002)

Jedním z hlavních cílů reformy, který byl předložen vládou, bylo zavedení povinného soukromého fondově financovaného pilíře. (Hetteš, 2011)

K cílům penzijní reformy mimo jiné patřilo zajištění pracovně aktivním obyvatelům vyšší a zásluhové penze a zároveň utvořit udržitelný a bezpečný systém. („Reforma na Slovensku“, 2007)

3.3.3 Změny penzijního systému

Jednu ze změn během penzijní reformy představovala automatická indexace dávek. U nově přiznaných důchodů byla nastavena pravidelná každoroční mzdová indexace, tzn. indexace podle růstu průměrné mzdy. Přiznané důchody již před reformou byly v novém systému každý rok automaticky indexovány pomocí tzv. švýcarského indexu, jednalo se o kombinaci indexace podle mezd a podle cen. (Lesay, 2005, s. 16)

První pilíř prošel jednou zásadní změnou. Občané, účastníci se pouze prvního pilíře důchodového systému, nadále platili odvody do Sociální pojišťovny, avšak výplata důchodu bude spravedlivější. Toho vláda docílila zohledněním doby účasti na trhu práce a velikosti příjmů za celou dobu zaměstnání. (Jelínková, 2005)

Nárok na plnou výši penze byl podmíněn minimální dobou přispívání po dobu 15 let a dosažením důchodového věku. („Slovenský důchodový systém v kostce“, 2010)

Od roku 2005 začal fungovat II. pilíř a pozměněný III. dobrovolný pilíř, jehož kontrolu měl na starosti Úřad finanční kontroly. V roce 2006 převzala kontrolu nad oběma pilíři Národní banka Slovenska. (Poteraj, 2008, s. 353)

II. pilíř byl vytvořen přesměrováním části odvodů na soukromý účet. Jednalo se o příspěvkově definovaný fondový systém (FF DC systém). Správcem soukromého účtu byla DSS (Dôchodková Správcovská Spoločnosť), jejímž úkolem bylo zhodnocovat uložené peníze skrze zvoleného penzijního fondu. (Lesay, 2005, s. 17)

Povinnost vstoupit do II. pilíře měli jedinci, kteří byli k 1. 1. 2005 mladší 16 let, automaticky v době prvního uvedení na trh práce. Účastníci pojištění měli povinnost odvádět celkem 18 % z hrubé mzdy, 9 % představoval odvod Sociální pojišťovně a dalších 9 % konkrétnímu penzijnímu fondu. (Švarc, 2005)

III. pilíř byl založen na dobrovolnosti a penzijních plánech, které byly organizovány zaměstnavateli. Podmínkou účasti v dobrovolném pilíři byla plnoletost, minimální doba účasti 10 let a nejdříve možná výplata příspěvků po dosažení věku 55 let. Na příspěvky plynoucí do tohoto pilíře platily daňové úlevy s možností odečíst příspěvky až do výše 12 000 SKK od daně z příjmu fyzických osob. (Poteraj, 2008, s. 357)

Tab. 3: Přehled změn slovenského systému

		SYSTÉM PŘED REFORMOU	SYSTÉM PO REFORMĚ
Schéma systému	I. pilíř	DB PAYG	Bodový
	II. pilíř	–	DC FF
	III. pilíř	DC FF	DC FF
Účast v systému	I. pilíř	povinná pro všechny osoby na trhu práce	povinná pro všechny osoby na trhu práce
	II. pilíř	–	povinná pro narozené po roce 1989; dobrovolná pro osoby starší
	III. pilíř	dobrovolná	dobrovolná
Výše příspěvků [%]	I. pilíř	28	9
	II. pilíř	–	9
	III. pilíř	dobrovolná	dobrovolná
Důchodový věk	ženy	53-57	62
	muži	60	62
Indexace [%]	cenová	50	–
	mzdová	50	100

Zdroj: vlastní zpracování (2023).

Tento pilíř měl díky účasti na doplňkovém penzijním pojištění představovat v průměru cca 20-25 % celoživotních příjmů. (Gonda & Jakoby, 2001)

Byla změněna věková hranice pro odchod do penze. Předpokládalo se zvýšení na 62 let pro ženy i pro muže. U žen se předpokládalo navyšování k povinné hranici 62 let do roku 2015. U mužů tato hranice vstoupila v platnost již od roku 2006. (Lesay, 2005, s. 15)

Původní doba účasti v systému pro nárok na plný důchod byla zvýšena z 25 let na 30 let. (Poteraj, 2008, s. 348)

Na Slovensku zůstal zachován i původní veřejný průběžný systém financování. Byl určen pro osoby, které nechtěly do nového systému vstoupit a pro občany, kterým zbývalo méně než 10 let do odchodu do penze. (Švejna & Chren, 2004)

V Tab. 3 je zobrazen stručný přehled změn, které byly přijaty díky reformě důchodového systému.

3.3.4 Výsledky a zhodnocení

V porovnání s ostatními zeměmi Visegrádské čtyřky existoval neobvykle poměrně vysoký podíl akumulovaných důchodových příspěvků z druhého, tedy soukromého pilíře. (Poteraj, 2008, s. 348)

Do druhého pilíře bylo odváděno přibližně 50 % všech penzijních příspěvků. Slovensko se stalo zemí s největším podílem příspěvků do povinného soukromého pilíře ve srovnání se zeměmi, které na přelomu tisíciletí reformovaly penzijní systémy. Současná generace v době reformy měla příležitost přidat se do nového více pilířového systému. Nejednalo se však o povinnost a měli možnost volby zůstat v původním systému. Mladší generace, která vstoupila na trh práce po 30. 6. 2006 byla automaticky zařazena do povinného dvou pilířového systému. (Hetteš, 2011)

Výhodou zavedení druhého pilíře byla dle Vlády SR skutečnost, že v případě úmrtí osoby, která se účastnila tohoto pilíře, naspořené finanční prostředky přecházely do dědického řízení. Případní dědicové tak měli nárok na vyplacení prostředků z tohoto pilíře. (Jelínková, 2005)

Dalším pozitivem bylo poměrně vysoké zhodnocení vložených příspěvků v dlouhodobém horizontu. Tento pilíř mohl do jisté míry ovlivnit negativní demografické vlivy, a to transferem peněžních prostředků do zahraničí. Nevýhodou však zajisté byla citlivost na inflaci, kde hrozilo znehodnocení úspor přispěvatelů. (Šimeková, 2006)

Ke konci května roku 2004 bylo ve III. pilíři přihlášeno 585 000 pracovníků. V říjnu téhož roku byl aktualizován zákon, týkající se III. pilíře, který umožnil osobám mladším 18 let odkládat si finance do individuálních penzijních fondů spravovaných bankami či životními pojišťovnami. (Poteraj, 2008, s. 351)

Do nového systému přešlo přibližně 1,5 mil. osob z celkově 2,6 mil. možných osob, tedy téměř 58 %. Téměř čtvrtina z nich byla starší 40 let. (Hetteš, 2011)

Reforma byla financována zejména z příjmů z privatizace Slovenského plynárenského průmyslu (SPP), přebytku státního rozpočtu, emise státních dluhopisů a peněz z prodeje státních podílů velkých podniků. („Reforma na Slovensku“, 2007)

Využití mimořádných finančních prostředků, zejména z privatizace, se mohlo ukázat jako opodstatněné a potřebné. Individuální podmínkou pro vstřebávání činností soukromých penzijních fondů byl mimo jiné rozvoj národního kapitálového trhu. (Gonda & Jakoby, 2001)

Penzijní reforma přinesla několik pozitivních novinek v oblasti nového systému. Občané dosáhli vyšších penzí, v závislosti na zvýšení náhrad příjmů a zároveň spravedlivějších důchodových dávek založených na principu zásluhovosti. Pro značnou část občanů byla atraktivní možnost volby, zda se například přidat do II. pilíře nového systému či nikoliv. („Reforma na Slovensku“, 2007)

4 Problematika vybraných důchodových reforem

V závěrečné kapitole této práce jsou shrnuty nejpodstatnější součásti reforem, tedy v čem byly tyto reformy podobné a jak se naopak odlišovaly. Jaké byly důvody pro reformování původních penzijních systémů, cíle a také výsledky těchto reforem. Další, neméně důležitou částí této kapitoly je mimo jiné porovnání třech ukazatelů v čase, týkajících se míry závislosti penzistů na osobách v produktivním věku, velikosti výdajů na veřejné a soukromé penze (v % HDP). Na závěr je představen návrh doporučení pro Českou republiku, která je poslední zemí Visegrádské skupiny, a to na základě získaných zkušeností z analyzovaných států – Maďarska, Polska a Slovenska.

4.1 Shrnutí důchodových reforem

Na základě získaných informací byly problémy všech penzijních systémů, a tedy důvody reforem vysoká nezaměstnanost, zejména u starších věkových kohort ve věku 55-64 let. Dalšími důvody reforem byly negativní demografické vlivy, a to zvyšující se střední doba dožití obyvatel či nízká porodnost, čímž dochází ke zvyšování počtů osob v důchodovém věku a zároveň snižování podílu aktivních osob v produktivním věku, které by odváděly příspěvky do průběžného pilíře a financovaly tak důchody penzistům. Neustálé stárnutí populace představuje zatížení mladší generace. Vznikala vysoká míra závislosti na současné generaci a penzijní systém se jevil jako dlouhodobě neudržitelný. Ve všech třech státech byl relativně nízký důchodový věk, který bylo potřeba všude zvýšit, v některých případech i srovnat věk odchodu do důchodu pro muže i ženy. V Maďarsku a na Slovensku taktéž existovala poměrně nízká motivace občanů přispívat do veřejného penzijního systému, která měla pravděpodobně souvislost s nespravedlivým nastavením systému, kde neexistoval vztah mezi dobou účasti v prvním pilíři, množstvím odvedením příspěvků a výší důchodu.

Cílem maďarské, polské i slovenské vlády bylo zavést povinný soukromý pilíř založený na individuálních účtech. V souvislosti s péčí o starší kohorty občanů a zároveň k nápomoci k lepšímu fungování státního rozpočtu byla ve všech třech státech provedena částečná privatizace penzijního systému. Té předcházelo právě zřízení soukromých penzijních účtů. V případě Maďarska zavedení soukromého povinného pilíře představovalo zvýšení transparentnosti systému a snížení míry redistribuce. Za

makroekonomický cíl maďarské reformy byla považována redukce poměru veřejných výdajů na penze ku celkovým výdajům.

Společnými znaky Maďarska, Polska a Slovenska byly již zmiňované podobné důvody pro reformování, zejména negativní demografické vlivy a dlouhodobá neudržitelnost systému. Všechny tři státy plánovaly zavedení dvou povinných pilířů. První pilíř byl povinný, veřejný a průběžně financovaný. Maďarský DB PAYG systém byl modifikován, z polského DB PAYG systému se stal průběžný systém s pomyslně definovanými příspěvky a individuálním kontem. Ze slovenského dávkově definovaného průběžného systému se stal systém bodový. V Maďarsku a na Slovensku již dříve existoval dvou pilířový systém. Ten maďarský podporoval větší univerzalitu, respektive jeho solidaritu, naopak zásluhovost penzí zde byla poměrně upozaďována. Došlo také ke zvýšení minimálních dob účastí pro nárok na plnohodnotné důchody. Další změnou všech třech zemích byla změna indexací dávek. Některé systémy již indexaci před reformou zavedenou měly, některé nikoli. Po reformě v těchto zemích fungovaly kombinace indexace podle indexu spotřebitelských cen i mezd.

Podle predikcí se v Maďarsku, resp. v Polsku neočekával takový zájem o dobrovolný pilíř. Jednalo se o 50-60 % obyvatel. Konkrétně v Maďarsku se do druhého pilíře zapojil vysoký počet lidí mladších 40 let, pravděpodobně díky lepší diverzifikaci rizik. Do třetích pilířů probíhal větší odliv finančních prostředků, které mohly být teoreticky odváděny do průběžného systému. Za zmínku taktéž stojí několik výhod reformovaného slovenského systému. I osoby mladší 18 let měly možnost odkládat si finanční prostředky do individuálních penzijních fondů. Tyto fondy byly spravovány bankami či životními pojišťovnami. Slovenští občané dosáhli vyšších penzí v závislosti na větší spravedlnosti vyplacení důchodových dávek založených na principu zásluhovosti.

Maďarsko a Polsko zaznamenalo rozdíly mezi informovaností občanů o způsobech zajištění v rámci důchodového pojištění. Maďarským občanům chyběla informovanost o nadcházející reformě penzí, což v mnoha z nich vyvolávalo nedůvěru ve vládu a pravděpodobně také pochyby o úspěšnosti připravovaných změn. Naopak v Polsku byli obyvatelé informováni o nadcházejících změnách s předstihem i v jejich průběhu. Bohužel polská legislativa byla upravována ve spěchu, takže pro vhodnější implementaci v praxi by bývala byla potřeba více času k důkladnější přípravě.

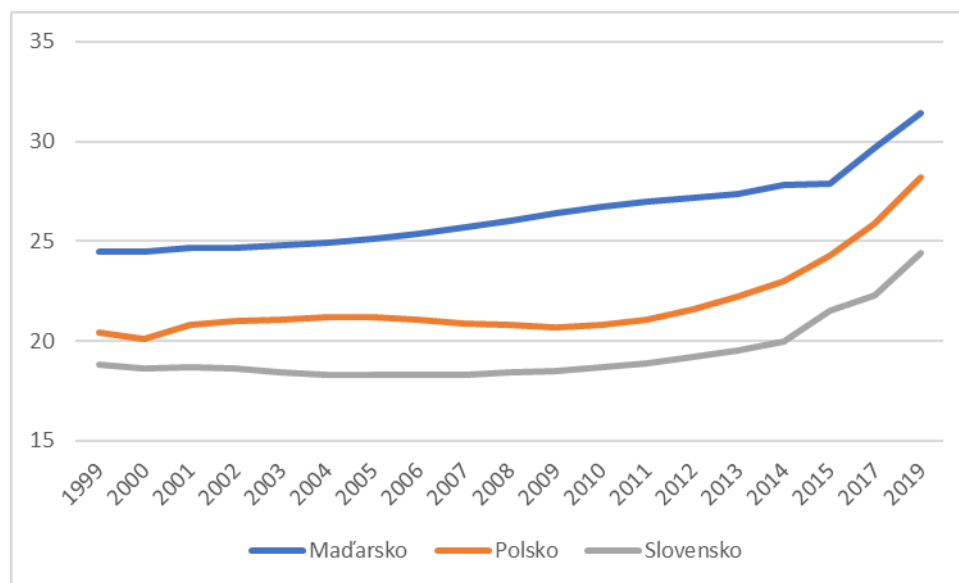
Maďarská a polská vláda se inspirovala reformou v Chile, která proběhla v roce 1981. Oproti státu Latinské Ameriky však tyto reformy nebyly tak radikální. Pro nový polský důchodový systém byl inspirací i švédský NDC systém založený na fiktivních účtech, které představují pravděpodobně nejtransparentnější spojení mezi celoživotními příspěvky a dávkami.

4.2 Vybrané ukazatele

4.2.1 Míra závislosti

Na Obr. 6 je znázorněn průběh míry závislosti penzistů na současných pracujících, vyjádřené v % na 100 pracujících obyvatel. Jedná se demografický vztah mezi osobami v produktivním věku a penzisty. Za osobu v produktivním věku je považována osoba ve věku 20-64 let a za penzistu osoba starší 65 let. (OECD, 2023)

Obr. 6: Míra závislosti penzistů na 100 obyvatel [%]



Zdroj: vlastní zpracování dle OECD (2023), 2023

Dle OECD (2019, s. 174) je na nárůst poměru počtu starých lidí k osobám v produktivním věku důsledkem neustále se zvyšující střední délky dožití a neustále se snižující porodnosti.

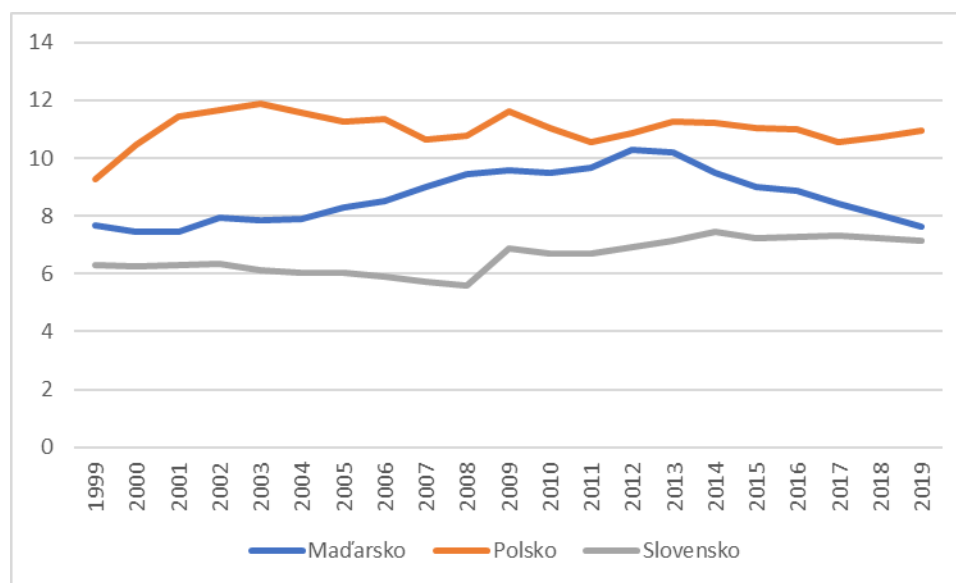
Jak je z grafu zřejmé, nejvyšší míru závislosti vykazovalo Maďarsko, následované Polskem a Slovenskem. Nejnižších hodnot ze sledovaných let dosáhlo Maďarsko 24,5 % (roku 1999 a 2000), Polsko 20,1 % (2000) a Slovensko 18,3 % (v období let 2004-2007).

Na konci minulého století a v prvním desetiletí tohoto století nedocházelo k výrazným výkyvům v hodnotách u jednotlivých států. Během dalších let však tato hodnota rostla a během 20 let došlo ke zvýšení míry závislosti na pracujících osobách v Maďarsku o 6,9 procentních bodů, v Polsku o 8,1 a na Slovensku o 6,1 procentních bodů.

4.2.2 Výdaje na veřejné důchody

Na Obr. 7 je znázorněn vývoj velikosti výdajů na veřejné důchody vyjádřené v % HDP. Tyto výdaje jsou vymezeny jako veškeré hotovostní výdaje, které zahrnují i jednorázové platby na starobní (řádné i předčasné) a na pozůstalostní důchody. (OECD, 2023)

Obr. 7: Výdaje na veřejné důchody [% HDP]



Zdroj: vlastní zpracování dle OECD (2023), 2023

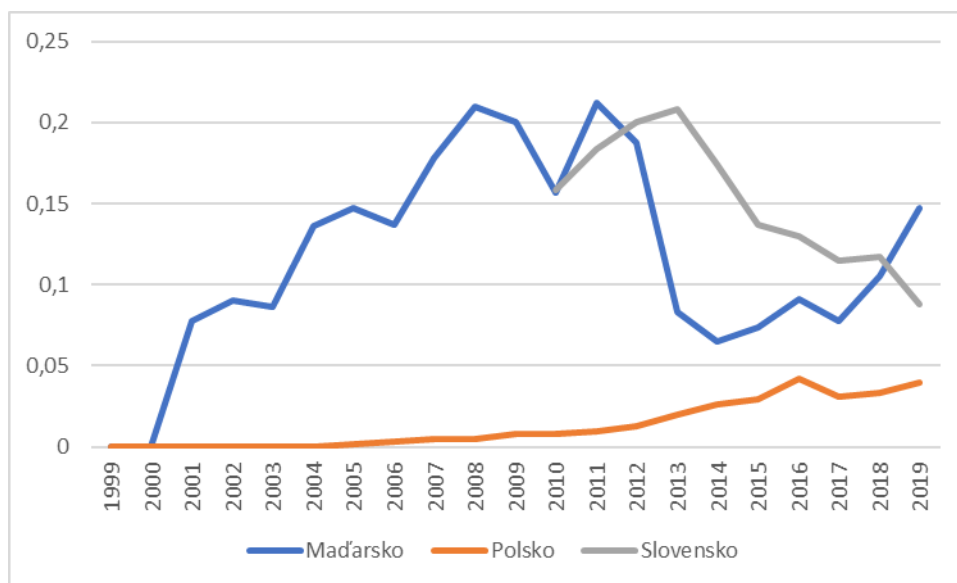
Dle OECD (2019, s. 198) byl podíl výdajů na veřejné důchody na HDP poměrně stabilní. Také je zmiňováno, že pozorované hodnoty by mohly být mírně odlišné, pokud by v pozorování byly brány v úvahu pouze výdaje po odečtení daní a příspěvků použitých na dávky. V takovém případě by čisté výdaje byly podstatně nižší než výdaje hrubé. Naopak u Slovenska by hodnoty zůstaly téměř neměnné, protože zde penze nepodléhají zdanění.

Z grafu je na první pohled zřejmé, že výdaje na veřejné důchody kolísaly, a to ve všech třech zmiňovaných státech. Nejvyšší výdaje na veřejné penze mělo Polsko. Před důchodovou reformou v roce 1999 tento ukazatel představoval dokonce hodnotu kolem 13 % HDP. Druhou zemí s vysokými výdaji bylo Maďarsko, kde se hodnota před reformou v roce 1998 pohybovala kolem 10 % HDP. Výdaje na veřejné důchody na Slovensku byly před reformou v roce 2005 pod hranicí 8 % HDP. Nejnižšími hodnotami veřejných výdajů na penze byly v Maďarsku 7,43 % (2001), Polsku 9,28 % (1999) a na Slovensku 5,58 % (2006). V případě Polska a Slovenska se jednalo o hodnoty bezprostředně po zavedení penzijní reformy. Kolísání hodnot bylo nejspíš způsobeno vlivem zvyšujícího se počtu osob, které patřily mezi příjemce dávek a změnami ve výši dávek. Na konci sledovaných období byl procentní % na HDP mírně vyšší u Polska (o 1,65 %) a Slovenska (o 0,83 %). U Maďarska byl zaznamenán mírný pokles o 0,06 %.

4.2.3 Výdaje na soukromé důchody

Na Obr. 8 je znázorněn vývoj velikosti výdajů na soukromé důchody vyjádřené v % HDP. Součástí těchto výdajů jsou platby určené účastníkům soukromým penzijním plánům nebo závislým osobám po odchodu do penze. Tyto platby se týkají osob pracujících ve veřejném i soukromém sektoru. (OECD, 2023)

Obr. 8: Výdaje na soukromé důchody [% HDP]



Zdroj: vlastní zpracování dle OECD (2023), 2023

I v dalších zemích střední a východní Evropy patřila účast v reformovaných penzijních systémech především mladším či budoucím pracovníkům. V průběhu několika let Polsko i Slovensko změnilo fungování zreformovaných pilířů. Konkrétně v Polsku došlo ke zrušení povinného soukromého pilíře a na Slovensku se stal tento pilíř dobrovolným. (OECD, 2019, s. 200)

Na první pohled je viditelné, že křivky v grafu velmi kolísají. Rostoucí křivka v průběhu let je zobrazena pouze u Polska, kde výdaje na soukromé důchody poměrně plynule rostou v čase. V Maďarsku docházelo k prudkému nárůstu výdajů na soukromé důchody. To mohlo být způsobeno vysokou poreformní účastí lidí v soukromém fondovém pilíři.

4.3 Návrh doporučení pro ČR

Obdobně jako tři zmiňované státy Visegrádské skupiny či další státy střední a východní Evropy, tak i Česká republika dlouhodobě bojuje s nepříznivými demografickými vlivy v podobě snižující se porodnosti a prodlužování střední délky dožití obyvatel. Otázkou je také finanční udržitelnost současného penzijního systému a v první řadě, z jakých peněz budou žít současní i budoucí penzisté.

V současné době v České republice funguje dvou pilířový systém. Mezi lety 2013-2016 zde existoval dokonce systém tří pilířový. První pilíř důchodového zabezpečení je veřejný, povinný průběžně financovaný, ten druhý byl soukromý povinný fondově financovaný, třetí pilíř byl a v současnosti stále je založen na dobrovolnosti, kam lidé odkládají část finančních prostředků a mají možnost zvolit, s jakou investiční strategií či jakým rizikem budou peníze zhodnocovány.

Přestože Maďarsko, Polsko i Slovensko vytvořily jedinečné penzijní systémy, nelze vytvořit totožný penzijní systém v jiné zemi se stejnými výsledky a mírou úspěšnosti. Dle názoru autorky existuje několik návrhů na doporučení podle proběhlých reforem zemí Visegrádské skupiny v 90. letech minulého století a na začátku 21. století.

První možností by mohlo být zavedení průběžného NDC systému s fiktivními individuálními konty, s fixní příspěvkovou sazbou. Po vzoru polského reformovaného důchodového systému. Tato změna by mohla mít pozitivní vliv na udržení stability systému i v případě existence nepříznivých demografických vlivů. V obecném pojetí je systém NDC označován jako systém fiktivních účtů, kam si pracující jedinec po dobu svého pracovního života odkládá část finančních prostředků na individuální účet. Ten je podle předem daných kritérií úročen. V souladu se stavem konta v době odchodu do starobního důchodu je následně vypočítána výše důchodové dávky. Velikost je nepřímým způsobem závislá na předpokládané střední délce dožití příští generace penzistů. Na tomto fiktivním kontě neexistuje hmotný kapitál, přesto jsou odváděné příspěvky v NDC systému připisovány současným penzistům.

Tento systém by v podstatě nezměnil princip klasického PAYG systému, protože mladší generace by nadále financovala své rodiče, respektive starší generaci a nedocházelo by k tvorbě úspor. NDC systém by však mohl působit jako motivační prostředek pro delší dobu setrvání se na trhu práce – např. díky neomezenému přístupu k aktuálnímu stavu fiktivního konta. Oproti klasickému dávkovému PAYG systému je jeho výhodou spravedlnost – lidé ze stejné věkové kohorty přispívají stejnými příspěvky a tím dostávají stejných nároků na vyplacenou dávku. (Rusovová, 2011)

Jedním ze závažných problémů, které by bylo potřeba řešit je snižování mezd osob, kterým se v horizontu několika let blíží odchod do penze. Tato skutečnost se dá považovat za pokřivenost pracovní trh, kde se penzisté v určité situaci musí rozhodnout, zda je pro ně výhodné odejít do řádné penze při poklesu mzdy, bez poklesu mzdy či zvolit předčasný důchod. („Jaký dopad má nízká mzda před odchodem do důchodu?“, 2022)

Pro zvážení nahrazení průběžného PAYG systému za systém fiktivních příspěvků je potřeba počítat se zohledněním určitých předreformních podmínek. Jedná se například o vyšší reálného důchodového věku, poměrně nízká míra nezaměstnanosti (v ČR kolem 2,3 % v roce 2023), dostatečně rozvinutý pilíř soukromého fondového financování či připravenost rezervního fondu.

Mimo jiné by bylo třeba splnit několik důležitých kritérií pro zavedení tohoto systému – jako například dostatek finančních prostředků na přechod z PAYG systému do NDC systému, existence rezervního fondu či stanovení výnosového procenta odvedených příspěvků, velikost anuit, stanovení minimálního důchodového věku. Také by bylo potřeba dbát na udržování i původního průběžného systému. (Schwarzová, 2007)

Toto doporučení je v souladu s názory Schwarzové (2007), kde bych navrhovala ponechat správu dat o celoživotních příjmech občanů Okresní správou sociálního zabezpečení. Je však důležité brát v úvahu, že zreformovaný veřejný systém by nebyl prospěšný pro všechny skupiny obyvatel. Skupina osob s celoživotně nízkými či podprůměrnými příjmy by byla znevýhodněna, oproti těm, jejichž celoživotní příjmy jsou průměrné či nadprůměrné. Pro úspěšnou implementaci, kromě již zmiňovaných konstrukčních prvků potřebných pro tvorbu průběžného systému s fiktivními účty, je stěžejní mít jasně definovány sociální cíle. Pokud by tomu tak nebylo, nejspíš by nebyl zaručen ani možný přínos změny systému.

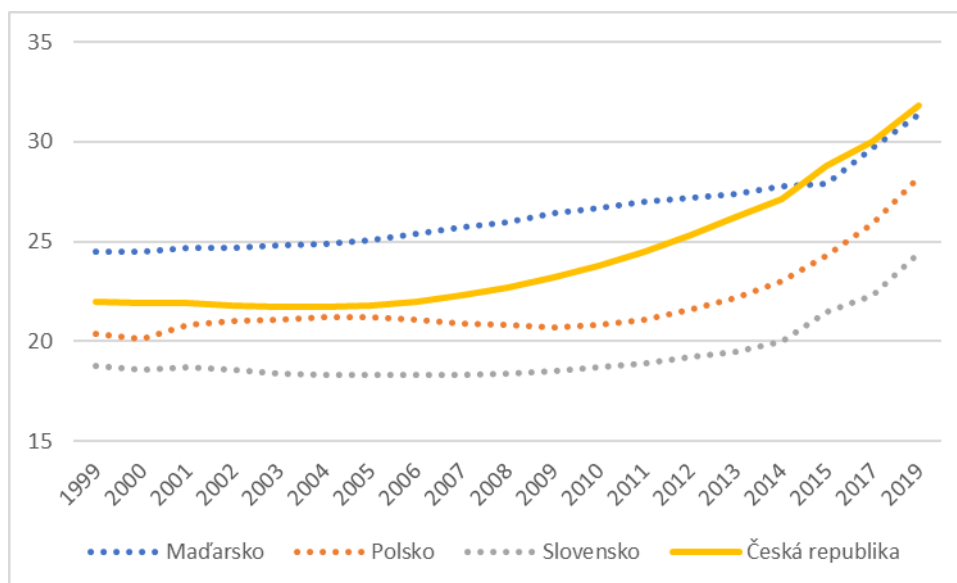
Souhlasím s tvrzením Vostatka (2016), že jednou z hlavních předností systému s fiktivními účty je z pohledu účastníků pojištění z jiných zemí především jeho transparentnost. Právě chybějící transparentnost a svým způsobem i srozumitelnost starobních penzí je jedním problémem současného penzijního systému v České republice.

Na základě získaných informací o současné situaci v České republice by podle autorky nebyl čistý přechod k NDC systému úplně ideální, například by představoval riziko u osob s nižšími celoživotními příjmy. Vláda by však mohla podniknout některé dílčí kroky – jako například zvětšit motivaci občanů k účasti v individuálních penzijních plánech.

Další možnou variantou by bylo znovuzavedení druhého pilíře. Tento pilíř by představoval soukromý kapitálový způsob financování a byl by povinný pro osoby, kteří na trh práce teprve vstupují nebo vstoupily poměrně nedávno a dobrovolný pro osoby, kterým zbývá méně než 10-15 let do penze. Oproti původnímu nastavení v ČR bych však volila možnost odchodu z II. pilíře, stejně jako v případě Slovenska. A to z toho důvodu, že fondové financování nemusí být tak stabilní jako financování průběžné, a to zejména kvůli možným neočekávaným změnám v cenových hladinách.

Přestože je současný průběžný systém financování důchodů založen na principu zásluhovosti, ale částečně i solidarity, je potřeba nadále motivovat občany k účasti do dobrovolného fondového pilíře. Cílem reforem Visegrádské čtyřky bylo občany motivovat a zároveň zvýšit odpovědnost k vytvoření dalších finančních rezerv, které by pomohly k přiblížení se jejich životnímu standardu před odchodem do penze. Za důležitý cíl bych považovala mimo jiné posílit rodinnou politiku.

Obr. 9: Míra závislosti penzistů na 100 obyvatel v ČR [%]



Zdroj: vlastní zpracování dle OECD (2023), 2023

Z grafu míry závislosti je patrné, že stejně jako ostatní státy Visegrádské skupiny má v ČR míra závislosti prudkou rostoucí tendenci. Ve srovnání s těmito zeměmi dosáhla naše země nejvyššího nárůstu míry závislosti penzistů na osobách v produktivním věku, a to o 10,1procentního bodu během dvaceti let. Předpokládá se, že právě tato závislost se bude nadále zvyšovat, právě kvůli prodlužující se střední době dožití a nízké porodnosti. Jednou z dalších možností, jak zmírnit negativní demografické dopady je zvýšit hranici pro odchod do penze. V současnosti je dle mého názoru i tak vysoká a zaměřila bych se spíše na již zmiňovanou motivaci přispívat do fondů a tvořit si tak vlastní kapitálové rezervy.

Za podstatnou součást fungování penzijního systému bych považovala dbát na dlouhodobou udržitelnost důchodového systému a podporu informovanosti občanů o nadcházející reformě, komunikaci vlády s nimi a důkladnou přípravu legislativy k následné implementaci změn.

Ačkoli dílčí kroky v případě některých penzijních reformách úspěchu dosáhly, není jisté, zda by kombinace těchto návrhů byla jako celek úspěšná.

Závěr

Penzijní systém je považován za nezbytnou součást každého vyspělého státu. Přestože každý penzijní systém po celém světě je jedinečný, vlády všech zemí řeší obdobné problémy spjaté se správným fungováním penzijních systémů. Jedná se zejména o poměrně nízkou motivaci občanů přispívat do systému, nízkou porodnost a zvyšující se počet penzistů v jednotlivých zemích, tím pádem i zvyšující se míru závislosti na pracujících osobách v produktivním věku.

Ve všech zkoumaných reformách v Maďarsku, Polsku a na Slovensku bylo cílem zavést povinný soukromý fondově financovaný pilíř. Po reformě důchodových systémů k tomuto kroku zajisté došlo, avšak s postupem let tento pilíř nebyl v některých státech dlouhodobě zachován či nadále upravován.

Již před reformami docházelo k prodlužování hranice pro odchod do penze, obdobně jako v průběhu dalších let po nich.

Ačkoli důchodové reformy v Maďarsku a Polsku z let 1998 a 1999 byly inspirovány radikální reformou v Chile, ani jedna z nich však nebyla natolik radikální, byly spíše zaměřeny na dílčí změny než na kompletní strukturální reformu.

Jednou z největších změn v Polském důchodovém systému byla kromě zavedení druhého soukromého pilíře zajisté změna veřejného průběžného systému, a to založením individuálních příspěvkově definovaných fiktivních účtů.

Informovanost občanů o stávající nepříznivé situaci a nadcházejících reformách se ukázala jako prostředek ke snadnějšímu získání důvěry ve vládu a podvědomí o postupu, jak naložit se svými finančními prostředky.

Jedním z překvapivých výsledků reform, zejména v Polsku a Maďarsku, byla nadměrně vysoká účast v II. pilířích. Účast se pohybovala mezi 50–60 %, což značilo poměrně vysoký odliv finančních prostředků do fondů.

S odstupem času by se dalo tvrdit, že některé kroky reform nebyly úplně nejvhodnější, i když těsně po zavedených změnách se to tak jevit nemuselo. Přesto některé změny v původních penzijních systémech byly dobrým krokem a mohly se stát inspirací pro další země v jejich minulých či budoucích reformách.

Seznam použitých zdrojů

- Bialawska, K., Chłoń-Domińczak, A., & Dariusz. S. (2017). *Retreat from mandatory pension funds in countries of the Eastern and Central Europe in result of financial and fiscal crisis: Causes, effects and recommendations for fiscal rules*. Warsaw. https://mpira.ub.uni-muenchen.de/83345/1/ReportCEEreversals-2017_ISBN_book.pdf
- Cipra, T. (2012). *Penze: kvantitativní přístup*. Ekopress.
- Česká správa sociálního zabezpečení (2022). *Česká správa sociálního zabezpečení*. Dostupné z 19.11.2022 z www.cssz.cz/web/cz/duchody-obecne-informace
- Fiala, T., Zborník P., & Vostatek, J. (2012). *Návrh penzijní reformy – verze s NDC*. Cesta.
- Fiala, T., Zborník, P. & Rusý, P. (2012). *Návrh penzijní reformy – verze se zohledněním výchovy dětí v průběžném systému*. Cesta.
- FRED (2023). Unemployment Rate: Aged 55-64: All Persons for Hungary. Dostupné z 16. 4. 2023 z <https://fred.stlouisfed.org/series/LRUN55TTHUQ156N>
- FRED (2023). Unemployment Rate: Aged 55-64: All Persons for Poland. Dostupné z 16. 4. 2023 z <https://fred.stlouisfed.org/series/LRUN55TTPLQ156N>
- FRED (2023). Unemployment Rate: Aged 55-64: All Persons for the Slovak Republic. Dostupné z 16. 4. 2023 z <https://fred.stlouisfed.org/series/LRUN55TTSKQ156N>
- Fultz, E. (2003). Dôchodková reforma v Maďarsku a Poľsku: prehľad a porovnanie. *Ekonomický časopis: časopis pre ekonomickú teóriu, hospodársku politiku, spoločensko-ekonomické prognózovanie*, 51(3), 274-285.
- Gola, P. (2022). *Jaký dopad má nízká mzda pred dôchodom na výši dôchodu?* Finance.cz. <https://www.finance.cz/538110-pokles-mzdy-pred-duchodem-a-vyse-duchodu/>
- Gomulka, S. (2000). *Pension Problems and Reforms in the Czech Republic, Hungary, Poland and Romania*. Centre for Economic Performance. https://eprints.lse.ac.uk/20140/1/Pension_Problems_and_Reforms_in_the_Czech_Republic%2C_Hungary%2C_Poland_and_Romania.pdf
- Góra, M., Rutkowski, M. (2000). The Quest for Pension Reform: Poland's Security through Diversity. *Working Paper No. 286*. https://www.researchgate.net/publication/23724249_The_Quest_for_Pension_Reform_Poland's_Security_though_Diversity
- Hejduková, P. (2015). *Veřejné finance teorie a praxe*. C. H. BECK.
- Hetteš, M. (2011). Nation Reports – The Slovak Republic. In K. Hirose (Ed.), *Pension Reform in Central and Eastern Europe in times of crisis, austerity and beyond 2011* (s. 267-303). International Labour Organisation. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_171551.pdf
- Hobza, A. (2009). *Evropská unie a hospodářské reformy*. C. H. BECK.

- Holub, M. Pollnerová, Š. & Šlapák, M. (2005). *Analýza povinného spoření zavedeného v zahraničních důchodových systémech*. VÚPSV Praha. https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_169.pdf
- Chłoń, A. (2000). Pension reform and public information in Poland. The World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/265371468758962484/pdf/multi0page.pdf>
k Document
- Chłoń, A., Góra, M., Rutkowski, M. (1999). *Shaping Pension Reform in Poland: Security Through Diversity*. The World Bank. https://www.researchgate.net/publication/254456162_Shaping_Pension_Reform_in_Poland_and_Security_Through_Diversity
- Chłoń-Domińczak, A. (2002). The Polish Pension Reform of 1999. In E. Fultz (Ed.), *Pension Reform in Central and Eastern Europe Volume 1, Restructuring with Privatization: Case Studies of Hungary and Poland 2002* (s. 95-198). Budapest, International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_365653.pdf
- Jakoby, M. (2002). *The Pension system in the Slovak republic at the threshold of reform*. In S. Steinhilber (Ed.), *Practical lessons in pension reform: Sharing, the experiences of transition and OECD countries 2002* (s. 2-17). <https://www.oecd.org/social/soc/2094700.pdf>
- Jelínková, J. (2005). *Slovenská důchodová reforma*. CEVRO. <http://web.cevro.cz/cs/42285-slovenska-duchodova-reforma>
- Krebs, V. a kolektiv (2007). *Sociální politika*. ASPI, a. s.
- Lesay, I. (2005). *SLOVENSKÁ DŮCHODKOVÁ REFORMA V KONTEXTE EKONOMICKEJ GLOBALIZÁCIE*. Priatelia Zeme – CEPA. http://cepa.priateliazeme.sk/images/collector/collection/publikacie/dochodkova_reforma.pdf
- Loužek, M. (2008). Je stárnutí populace tragédií? [Is Population Aging a Tragedy?]. *Ekonomický časopis*, 56(6), 565-581. <https://adoc.pub/je-starnuti-populace-tragedii-1.html>
- Loužek, M. (2014). *Důchodová reforma*. Univerzita Karlova v Praze, Karolinum. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmx1YmtfXzk4NjgxMV9fQU41?sid=1cf2c495-71e2-4ba1-910a-a97471d4cfec@redis&vid=4&format=EB&rid=1>
- Máté, L. (2004). The Collection of Pension Contributions in Hungary. In E. Fultz, T. Stanovnik, *The Collection of Pension Contributions: Trends, Issues and Problems in Central and Eastern Europe 2004* (s. 105-154). International Labour Office. <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00048.pdf#page=154>
- Matits, A. (2002). Some Practical Issues in the Hungarian Pension Reform. <https://www.oecd.org/social/soc/2094652.pdf>
- Mercer, M. (2001). *Monografie vybraných států s ohledem na systémy důchodového zabezpečení*. VÚPSV. <https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/Duref3.pdf>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022). Důchodové pojištění. Dostupné 19. 11. 2022 z https://www.czso.cz/csu/czso/cestovni_ruch

- Moldicz, C. (2021, June). Hungary social briefing: *The Pension System in Hungary*. Weekly Briefing, 41, 3. https://china-cee.eu/wp-content/uploads/2021/06/2021s06_Hungary.pdf
- OECD (2023). Old-age dependency ratio (indicator). Dostupné z 19. 4. 2023 z <https://doi.org/10.1787/e0255c98-en>
- OECD (2023). Pension spending (indicator). Dostupné z 19. 4. 2023 z <https://doi.org/10.1787/a041f4ef-en>
- OECD (2019). Pension at a Glance: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>
- Palacios, R., Rocha, R. (1998). *The Hungarian Pension System in Transition*. World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/175261468034224033/pdf/200480REVISED0Box385311B00PUBLIC009805.pdf>
- Palmer, E. (2007). *Pension Reform and the Development of Pension Systems: An Evaluation of World Bank Assistance*. World Bank. https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/reports/hungary_pensions_wp.pdf
- Pension reforms in Poland – background summary (2016). <https://www.etui.org/covid-social-impact/poland/pension-reforms-in-poland-background-summary>
- Pohl, M. (2017). *Důchodová reforma: Role členských států a EU* [Diplomová práce, Univerzita Karlova]. <https://adoc.pub/dchodova-reforma-role-lenskych-stat-a-eu-mgr-michal-pohl.html>
- Poteraj, J. (2008). Pension Systems in 27 EU Countries. The Association of Polish Scientists of Lithuania. https://www.researchgate.net/publication/281035875_Pension_Systems_in_27_EU_Countries
- Potůček, M., Rudolfová, V., & Vlčková, K. (2016). *Veřejná politika*. C. H. BECK.
- Reforma na Slovensku. Povedla se? (2007). <https://zpravy.aktualne.cz/finance/reforma-na-slovenskupovedla-se/r~i:article:486633/>
- Rocha, R., Vittas, D. (2001, July). Pension Reform in Hungary: A Preliminary Assessment. *Working Paper*, No. 2631. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/3a6226d2-f52b-5606-828a-4443d9b6565a/content>
- Rusovová, I. (2011). *Zavedení NDC systému v České republice* [Vysoká škola ekonomická v Praze. Fakulta financí a účetnictví] Vysoká škola ekonomická v Praze. <https://vskp.vse.cz/26007>
- Schneider, O. (2009). Reforming Pensions in Europe: Economic Fundamentals and Political Factors, *Finance a úvěr – Czech Journal of Economics and Finance*, 59(4), 292-308. http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1162_292-308---schneider.pdf
- Schwarzová, P. (2007). *Vhodnost zavedení NDC systému v ČR* [Masarykova univerzita v Brně. Ekonomicko-správní fakulta] Masarykova univerzita v Brně. <https://is.muni.cz/th/h28vb/>
- Simonovits, A. (2002). *Hungarian Pension System: The Permanent Reform*. Hungarian Academy of Science.

https://www.researchgate.net/publication/30786849_Hungarian_Pension_System_The_Permanet_Reform

Slovenský důchodový systém v kostce (2010).
<https://www.investujeme.cz/clanky/slovensky-duchodovy-system-v-kostce/>

Šimeková, T. (2006). *Projekt důchodkové reformy na Slovensku* [Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. <http://hdl.handle.net/10563/1614>

Švarc, D. (2005). *Důchodová reforma na Slovensku – inspirace pro ČR?* Měsec.cz. <https://www.mesec.cz/clanky/duchodova-reforma-na-slovensku-inspirace-pro-cr/>

Švejna, I., Chren, M. (2004). *Důchodková reforma po slovensky*. Liberální institut.

Tompson, W. (2009). „Poland: Reform of the general pension systém, 1996-99“ In *The Political Economy of Reform: Lessons from Pensions, Product Markets and Labour Markets in ten OECD Countries*. OECD Publishing. https://read.oecd-ilibrary.org/economics/the-political-economy-of-reform_9789264073111-en#page7

Vostatek, J. (1996). *Sociální a soukromé pojištění*. Codex Bohemia.

Vostatek, J. (2016). *Penzijní teorie a politika*. C. H. BECK.

Seznam tabulek

Tab. 1: Přehled změn polského systému.....	31
Tab. 2: Přehled změn maďarského systému	38
Tab. 3: Přehled změn slovenského systému	45

Seznam obrázků

Obr.1: Vrstvy penzijního systému dle OECD	15
Obr.2: Typologie základních sociálních modelů	24
Obr.3: Míra nezaměstnanosti Polsko (55-64 let)	27
Obr.4: Míra nezaměstnanosti Maďarsko (55-64 let)	34
Obr.5: Míra nezaměstnanosti Slovensko (55-64 let)	42
Obr. 6: Míra závislosti penzistů na 100 obyvatel [%]	50
Obr. 7: Výdaje na veřejné důchody [% HDP]	51
Obr. 8: Výdaje na soukromé důchody [% HDP]	53
Obr. 9: Míra závislosti penzistů na 100 obyvatel v ČR [%]	57

Seznam použitých zkratk

CBOS	Central back office system
č.	číslo
ČR	Česká republika
DB	batch defined
DC	defined contribution
DSS	Dôchodková správcovská spoločnosť
FF	fondové financování
HDP	hrubý domácí produkt
HUF	maďarský forint
MFSR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
mil.	milion
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
např.	například
NDC	system pomyslných účtů
obr.	obrázek
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OFE	Otwarte Fundusze Emerytalne
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PAYG	průběžně financovaný systém
resp.	respektive
SKK	slovenská koruna
SPP	slovenský plynárenský průmysl
SR	Slovenská republika
tab.	tabulka
tzv.	takzvaný

ÚPSVaR

Úřad práce, sociálních věcí a rodiny

ZUS

Zakład ubezpieczeń społecznych

Abstrakt

Konrádová, S. (2023). *Reforma penzijních systémů Visegrádské čtyřky a jejich dopady*. [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: penzijní systém, reforma, maďarská reforma, polská reforma, slovenská reforma, pilíře, příspěvky, penze

Předložená práce se zabývá reformami zemí Visegrádské čtyřky. V práci jsou vymezena teoretická východiska, vysvětlen pojem penzijní systém, charakter účasti v něm a jeho historie. Následně je vysvětlen pojem důchodová reforma, důchody reforem, jejich cíle a možnosti její řešení. Druhá část práce se věnuje analýze reforem v Maďarsku, Polsku a na Slovensku, jejich důvodům a dopadům. Na závěr je provedena komparace jednotlivých systémů, výsledků reforem a návrh doporučení pro Českou republiku.

Abstract

Konrádová, S. (2023). *Reform Pension Systems Visegrád Four and their Impacts*. [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: pension system, reform, Hungarian reform, Polish reform, Slovak reform, pillars, contributions, pension

This thesis is focused on the reforms of the Visegrad Four countries. The theoretical background is defined, the concept of pension system, the character of participation in this system and its history are explained. Next, the concept of pension reform, pension reforms, their objectives and possibilities of its solution are explained. The second part of the thesis is focused on the analysis of reforms in Hungary, Poland and Slovakia, their reasons and impacts. In conclusion, a comparison of the individual systems, the results of the reforms and a proposal of recommendations for the Czech Republic is made.